

**cejfe**

# L'accés de les dones a l'Administració de Justícia i les seves trajectòries professionals

*Ajut a la investigació 2021*

**Ester Blay Gil**

**Ignacio González Sánchez**

Any 2022

El Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada ha editat aquesta recerca respectant el text original dels autors, que en són responsables de la correcció lingüística.

Les idees i opinions expressades en la recerca són de responsabilitat exclusiva dels autors, i no s'identifiquen necessàriament amb les del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.

### **Avís legal**



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement \_no Comercial\_Sense Obra derivada 4.0. Internacional (CC BY-NC-ND 4.0) de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, la distribució i la comunicació pública sempre que se'n citi el titular dels drets (Generalitat de Catalunya, Centre d'Estudis Jurídics i formació Especialitzada) i no se'n faci un ús comercial. Aquesta obra no es pot transformar per generar obres derivades. La llicència completa es pot consultar a: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

© **Generalitat de Catalunya**  
Centre d'Estudis Jurídics  
i Formació Especialitzada

## Resum

Aquesta recerca se centra en analitzar i comprendre el procés de feminització de la judicatura i les seves característiques. Després de constatar que les dones han aconseguit una representació proporcional a la carrera judicial en el seu conjunt, es veu que encara no accedeixen en condicions d'igualtat als càrrecs de major responsabilitat, de designació discrecional. Atesa la crida formulada al II Pla d'Igualtat de la Carrera Judicial, presentem un estudi sociològic per a comprendre millor aquest fenomen.

L'accés i la progressió dins de les carreres professionals encara continua marcat per la desigualtat de gènere. Producte d'unes visions culturals que comporten unes expectatives diferents sobre les treballadores que sobre els treballadors -i unes càrregues familiars que encara no demanden el mateix dels homes que de les dones-, la progressió dins de la judicatura continua veient-se influïda per un sòl enganxós i un sostre de cristall.

Per a comprendre el procés pel qual les dones es postulen menys als alts càrrecs, però també les hi seleccionen en menor mesura, aquest treball analitza el discurs recollit mitjançant entrevistes biogràfiques a magistrades que han exercit a Catalunya amb una llarga trajectòria professional. Així, després d'una anàlisi del marc jurídic i una constatació del problema mitjançant el recurs a estadístiques, s'analitzen tant les trajectòries biogràfiques de més de vint magistrades com la seva percepció del problema assenyalat per nombroses instàncies oficials. L'informe acaba considerant algunes propostes que s'han realitzat per redreçar aquest problema.

Paraules clau: judicatura, feminització, relats de vida, sostre de cristall

## **Resumen**

La presente investigación se centra en analizar y comprender el proceso de feminización de la judicatura y sus características. Tras constatarse que las mujeres han conseguido alcanzar una representación proporcional en el conjunto de la carrera judicial, se ve que aún no acceden en condiciones de igualdad a los cargos de mayor responsabilidad, elegidos discrecionalmente. Atendiendo al llamamiento formulado en el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, se presenta un estudio sociológico para comprender mejor este fenómeno.

El acceso y la progresión dentro de las carreras profesionales aún sigue marcado por la desigualdad de género. Producto de unas visiones culturales que comportan unas expectativas diferentes sobre las trabajadoras que sobre los trabajadores -y unas cargas familiares que aún no demandan lo mismo de los hombres que de las mujeres-, la progresión dentro de la judicatura sigue viéndose influida por un suelo pegajoso y un techo de cristal.

Para comprender el proceso por el que las mujeres se postulan menos a los altos cargos, pero también se las selecciona menos, este trabajo analiza el discurso recogido mediante entrevistas biográficas a magistradas que han ejercido en Catalunya con una larga trayectoria profesional. Así, tras un análisis del marco jurídico y una constatación del problema mediante el recurso a estadísticas, se analizan tanto las trayectorias biográficas de más de veinte magistradas como su percepción del problema señalado por numerosas instancias oficiales. El informe acaba considerando algunas propuestas realizadas para superar el desequilibrio de género en los puestos de responsabilidad.

Palabras clave: judicatura, feminización, relatos de vida, techo de cristal

## **Summary**

This research focuses on analyzing and understanding the process of feminization in the Spanish judiciary and its characteristics. Women have achieved proportional representation in the judiciary as a whole; however, they still do not have equal access to positions of greater responsibility -which are gained through a discretionary selection process. In response to the call made in the II Equity Plan of the Judiciary, we present a sociological study to better understand this phenomenon.

Access and progression within professional careers is still marked by gender inequality. As a result of cultural visions that carry different expectations about female workers than about male workers - and family responsibilities that still do not demand the same from men as from women - the progression of women within the judiciary continues to be influenced by sticky floor and a glass ceiling.

To understand the process by which women apply less for high positions, but are also selected to a lesser extent, this work analyzes the discourse collected through biographical interviews with female judges who have served in Catalonia with long professional careers. Thus, after an analysis of the legal framework and a verification of the problem through the use of statistics, both the biographical trajectories of more than twenty judges and their perception of the problem, indicated by numerous official instances, are analyzed. The report ends by considering some proposals that have been made to address this problem.

Key words: judiciary, feminization, life stories, glass ceiling

## Índex

1. Introducció.....	8
2. Objectius .....	11
3. Marc teòric.....	13
3.1 Desigualtat de gènere .....	13
3.2 El sostre de vidre .....	14
3.3 El sostre de vidre en la judicatura .....	16
4. Metodologia.....	20
4.1. Marc normatiu .....	20
4.2. Dades estadístiques.....	22
4.3. Entrevistes en profunditat .....	23
4.4. Revisió de literatura científica .....	27
5. Marc normatiu .....	30
5.1. Disposicions internacionals.....	30
5.2. Les barreres legals a l'accés de les dones a la judicatura a Espanya i la seva eliminació .....	33
5.3. La Constitució espanyola de 1978 i la legislació en matèria d'igualtat... ..	35
5.4. La regulació de l'ingrés a la carrera judicial, dels ascensos i els nomenaments a càrrecs de designació discrecional.....	38
6. Resultats .....	48
6.1. El desequilibri en les estadístiques .....	48
6.1.1. La persistent desigualtat de gènere en el mercat laboral.....	48
6.1.2. La desigualtat de gènere en les professions jurídiques .....	49
6.1.3. Característiques del sostre de vidre judicial.....	56
6.1.4. La percepció de jutges i jutgesses.....	59
6.1.5. Conclusió i necessitat d'aprofundir en la comprensió de les dades.....	62
6.2. Anàlisi de les entrevistes .....	62
6.2.1. Les trajectòries.....	62
6.2.2. Les trajectòries narrades.....	66
6.2.3. Hipòtesis explicatives sobre el desequilibri de gènere en la carrera judicial .....	108
7. Conclusions.....	136
8. Propostes .....	143
9. Referències bibliogràfiques .....	148

10. Annexos.....	152
10.1 Annex 1: guió fet servir per a les entrevistes .....	152

# 1. Introducció

En les nostres societats hi ha professions que tradicionalment han estat acaparades pels homes. Això genera, al seu torn, una identificació d'aquesta professió amb ells i amb valors tradicionalment associats a la masculinitat. La judicatura ha estat una d'aquestes professions (Parlament Europeu, 2017). No obstant això, aquesta situació s'ha anat modificant lentament. Aquesta recerca, per tant, es centra en el canvi social i en una professió, la de jutge, que cada vegada pot ser millor descrita com la de jutgessa.

L'apropiació masculina de la potestat de jutjar es va constituir històricament dins de societats que no reconeixien a les dones la condició de ciutadana. Només posteriorment, i gairebé un segle després de l'existència del Poder judicial com a tal, es va començar a permetre legalment l'accés a les dones. Així, el procés que estudiem té els seus començaments formals a la fi dels anys 60, si bé la seva concreció pràctica no va començar a deixar-se sentir més enllà de casos aïllats fins a arribada la democràcia. Prova que aprovar unes lleis no produeix el canvi social -sinó que el possibilita o, en aquest cas, elimina traves no naturals perquè aquest tingui lloc- és que el procés d'equiparació de la presència d'homes i dones a la judicatura no es va completar fins a gairebé mig segle després, entorn l'any 2013. Perquè això tingués lloc van ser necessaris dos processos: que les dones aprovessin de manera continuada més places de la oposició per accedir a la carrera judicial que els homes (dos de cada tres en els últims anys); i que molts homes que van accedir en una situació en la qual no hi havia igualtat d'oportunitats (per motius legals i culturals) es jubilessin. Una vegada que s'han eliminat les traves, *ser jutge ha deixat de ser cosa d'homes*.

No obstant això, homes i dones no es distribueixen de manera equitativa en els diferents òrgans judicials. La judicatura és un cos burocràtic jerarquitzat que té, fins i tot, els seus propis òrgans de govern. Revisant les dades, es constata que **els homes continuen sent majoria en els llocs que gaudeixen de major poder i reconeixement**, especialment en aquells de màxima responsabilitat. Igual que en altres professions, en la judicatura es pot parlar de l'existència d'un sostre de cristall (Gómez-Bahillo *et al.*, 2016; en el mateix sentit, Parlament Europeu, 2017). Sense utilitzar aquesta expressió, el propi CGPJ ha assenyalat



l'existència d'un problema en l'accés de les dones a determinats llocs i òrgans com el TS o el mateix CGPJ, a més dels jutjats centrals. També assenyala que és un problema que es va reduint. D'aquí ve que convisquin explicacions que assenyalen que la situació existeix a causa de l'exclusió que els homes fan de les dones en aquests òrgans amb les quals assenyalen que només és una qüestió de temps que l'equiparació entre homes i dones arribi a aquests càrrecs i òrgans (Comisión de Igualdad del CGPJ, 2013 i 2020).

Aquesta situació ha portat al Poder judicial a elaborar i implementar dos plans d'igualtat (el primer al 2013 i el segon al 2020). Després d'analitzar minuciosament la presència i l'evolució de les dones en els diferents nivells de la carrera judicial, es constata que les dones es presenten menys que els homes a aquests càrrecs i que, a més, quan es presenten tenen menys probabilitats de ser nomenades. Per tot això, l'II Pla d'Igualtat conclou que “es continua estimant necessària i urgent la realització d'un estudi sociològic que analitzi en profunditat les causes de la baixa participació de dones en aquesta classe de processos”. És aquí on se situa l'objectiu de la nostra recerca.

És important tenir en compte, com es veurà més endavant, que les dones ja tenen una antiguitat equiparable a les dels homes en els rangs d'edat dels candidats i candidates que sol·liciten aquests càrrecs i ja suposen la meitat de les persones que poden sol·licitar-los. Fins i tot, les dones representen gairebé la meitat dels membres que compleixen els requisits d'antiguitat per a accedir a una plaça de magistrat del Tribunal Suprem o a una Presidència de Tribunal. No es tracta, doncs, de falta de falta d'antiguitat sinó que cal buscar altres explicacions.

Aquesta recerca ha estat duta a terme gràcies al suport de diverses persones. Així, volem agrair la Pilar Albertín, l'Elena Boet, en Gonzalo Escobar, en Josep Antoni Rodríguez Sáez, la Núria Torres, en Daniel Varona i la Carolina Villacampa pel seu ajut en la contactació de part de les magistrades de la mostra. L'Esther Arias, la Xena Burgués, la Paula Rodríguez, l'Ángela Millán, en Tomàs Guaresti, l'Anna Montlló, la Cristina Vasilescu i la Sara Vidal ens han ajudat en la transcripció de les entrevistes realitzades. Agraïm la precisió i la cura dedicades a aquesta tasca. Finalment, aquest treball no hauria estat possible

sense la col·laboració de les magistrades entrevistades. Volem agrair la generositat amb què totes elles han compartit amb nosaltres temps, records i valoracions. Esperem haver sabut tractar amb encert les seves paraules.

## 2. Objectius

**L'objectiu general** d'aquesta recerca és comprendre per què, malgrat els canvis normatius i socials en la matèria, les dones continuen infrarepresentades en els càrrecs de màxima responsabilitat dins del poder judicial. Tenint en compte que són els propis jutges els que, amb els ritmes que marca l'escalafó, decideixen bona part de les promocions i els ascensos, hem entès que és fonamental conèixer de primera mà les relacions i les dinàmiques històriques entre jutges, així com la comprensió del punt de vista de qui es planteja la seva projecció i trajectòria dins de la carrera judicial (sovint en interacció amb la vida familiar o, fins i tot, amb interessos no professionals).

Aquest objectiu general es desglossa en alguns objectius específics:

- a) Recopilar la legislació, normatives i recomanacions oficials sobre aquest tema.
- b) Recollir i analitzar les dades estadístiques publicades pel CGPJ sobre la carrera judicial i els sorgits de les enquestes que periòdicament es realitzen a jutges i magistrats sobre l'Administració de Justícia.
- c) Recollir històries de vida de jutgesses que exerceixen a Catalunya amb una llarga trajectòria en la judicatura, moltes de les quals compleixen amb els requisits per a accedir a llocs de responsabilitat en el poder judicial.
- d) Identificar barreres existents que encara impedeixen la representativitat proporcionada de les dones en càrrecs de responsabilitat de la judicatura. Aquestes barreres poden ser externes o internes.
- e) D'una manera més àmplia, contribuir al coneixement sobre processos de feminització de les professions i l'existència de sostres de cristall.
- f) Promoure el coneixement de figures clau en la vida jurídica catalana, així com les condicions en les quals van haver de desembolicar-se.

Per a complir aquests objectius s'han consultat dades i fonts relatives al marc normatiu rellevant per a la incorporació de les dones a la carrera judicial, i el marc normatiu relatiu a la igualtat, així com els acords presos al respecte pel CGPJ;

estadístiques a nivell espanyol i europeu; s'han realitzat entrevistes biogràfiques a magistrades amb una llarga trajectòria, incloent magistrades que ja s'hagin jubilat; i revisió bibliogràfica sobre la judicatura i sobre processos d'incorporació de la dona a les professions. A continuació es detallen aquests aspectes i s'explica la metodologia seguida.

### **3. Marc teòric**

En aquest apartat s'introduiran alguns conceptes i idees bàsiques que apareixeran al llarg de l'informe. Si bé la caracterització del fenomen es completa en la part de l'anàlisi, aquí s'acaba de delinear el context en el qual cal comprendre aquesta recerca. D'altra banda, i atès que aquesta recerca té un caràcter més aviat inductiu, no cal esperar en aquest apartat una sèrie d'hipòtesis destinades a ser acceptades o rebutjades per la recerca empírica. La seva funció és més aviat proporcionar un aparell conceptual amb el qual poder interpretar les dades de manera no ingènua i dins d'un context cultural.

#### **3.1 Desigualtat de gènere**

Les societats contemporànies, entre altres aspectes, es caracteritzen per l'existència de diferents grups socials amb diferents oportunitats per a accedir a diferents posicions. Aquesta estratificació social al llarg de diferents eixos suposa comprendre que allí on es parla de "societat", una anàlisi més fina hauria de parlar de col·lectius o grups, de les seves diferents necessitats i interessos, així com de les possibles relacions de conflicte i cooperació. La mera existència de diferents posicions suposa que existeixin relacions de dominació i subordinació, pel simple fet que l'accés a recursos escassos és desigual i, a més, és lògic que aquells que gaudeixen de béns valorats es resisteixin a perdre'ls. També, és comprensible que els qui es veuen privats d'ells vulguin obtenir-los.

Entre les diferents formes de desigualtat existeixen les causades per aspectes culturals, generalment vinculats per la comprensió i interpretació del que passa - i generalment associats a una visió normativa del que estigui bé que passi, o de l'hauria de passar. Una de les desigualtats que més atenció han rebut tant en la literatura científica com, en les últimes dècades, pels poders públics, és la relacionada amb el gènere.

La desigualtat de gènere seria aquesta forma d'accés diferencial a recursos socials que es basa en una visió dels homes i les dones com a grups i persones que, en allò fonamental, són diferents. No sols biològicament (físicament), sinó que aquesta visió identifica tradicionalment a homes i dones amb diferents

aptituds, potencialitats i habilitats (vinculades amb la vàlua intel·lectual, la valentia, l'adequació a un rol, etc.). Això comporta necessàriament que les expectatives sobre un grup i un altre siguin diferents, i que, quan tractem amb una persona, tendim a tenir unes certes expectatives depenent de si és home o dona. Quan vivim en societat, solem actuar i tractar a les persones d'acord amb les expectatives apreses culturalment -i esperem ser tractats conforme a elles (el "degut respecte") (Izquierdo i Ariño, 2013).

Això, la diferència, no té per què ser necessàriament perniciosos. No obstant, la cultura patriarcal no sols construeix aquesta diferència (i la transforma en una essència percebuda), sinó que la jerarquitzava, tendint a construir una desigualtat mitjançant binomis generalment excloents (el que té un, no ho té l'altra). Aquesta desigualtat ha perjudicat històricament, i ho continua fent, a les dones (i a altres identitats de gènere que no siguin les masculines) (Pujal i Amigot, 2010).

La desigualtat de gènere es veu reflectida en gairebé tots els àmbits, des de la vestimenta fins a la importància que li donem al que diu una persona, passant pel dret a usar l'espai públic, entre molts exemples. En aquest treball, ens centrarem només en la desigualtat de gènere en l'àmbit laboral<sup>1</sup>.

### **3.2 El sostre de vidre**

Aquesta històrica dominació masculina assentada sobre la naturalització d'uns atributs assignats culturalment a homes i dones s'ha transformat considerablement al llarg del segle XX. La reducció de la desigualtat en l'àmbit laboral es va començar a notar a partir de la dècada dels 60 i dels 70, amb a l'auge dels moviments pels drets de les dones i l'aprovació de mesures contra la discriminació laboral. Entre aquestes mesures, destaquen la progressiva eliminació de prohibicions perquè les dones poguessin ocupar uns certs llocs de treball, la posterior prohibició que existissin discriminacions salarials i més recentment les mesures contra l'assetjament sexual, mesures que han estat

---

<sup>1</sup> No entrarem a valorar si un poder judicial governat per homes produeix una justícia patriarcal (veure Hunter, 2012) ni si el sistema legal amb el qual breguen les persones que jutgen és patriarcal (veure Smart, 1989), cosa que, en tot cas, dependria del poder legislatiu.

acceptades legalment precisament per considerar-se una forma de discriminació per raó de gènere) (MacKinnon, 1979).

No obstant això, les visions culturals tendeixen a persistir i canviar més lentament que les regulacions escrites. Malgrat que la incorporació de les dones al mercat laboral és un fenomen històric molt destacable<sup>2</sup>, aquesta no s'ha donat en condicions d'igualtat amb els homes, especialment en el que té a veure amb el progrés de la carrera laboral. La tensió existent entre uns sistemes formals on la igualtat entre persones s'ha assentat en les democràcies i una cultura patriarcal que encara continua generant expectatives esbiaixades sobre les persones, segons les quals unes són més vàlides que altres per a segons quines tasques, ha propiciat que les dones s'hagin incorporat al mercat laboral en condicions que no són de completa igualtat.

Són molts els estudis que han posat de manifest la persistència de desigualtats dins de les empreses i organitzacions (veure, per exemple, Cebrián i Moreno, 2018). Aquestes desigualtats han estat descrites com a barreres, tant internes (aquelles relacionades amb les autolimitacions que en un moment determinat es poden posar les pròpies dones) com a externes (aquelles que venen imposades per les cultures organitzatives, o pels homes en la defensa dels seus privilegis) (Moncayo i Zuluaga, 2015). D'entre les desigualtats que són més fàcilment demostrables, n'hi ha una que té a veure amb l'ascens i progrés de les dones dins d'una mateixa organització (n'hi ha prou amb veure la distribució percentual d'homes i dones en els diferents nivells organitzatius). El que s'ha vist és que, més enllà d'algunes excepcions, els alts càrrecs de les empreses i altres institucions segueixen, de manera sistemàtica, ocupats en la seva majoria pels homes -fins i tot en aquelles organitzacions en les quals la majoria de les

---

<sup>2</sup> No confondre amb el fet que les dones treballassin. Fins l'arribada de la Revolució Industrial i el treball assalariat, les dones treballaven -i encara ho fan- d'igual a igual en les economies agràries. En l'època moderna, les dones han continuat treballant, si bé en l'àmbit domèstic. Això comporta que no es tenen horaris i que la distinció entre espai de treball i de vida no apareix clara, no existeixen horaris marcats que separin el temps de treball del temps d'oci o de cures i que, com és sabut, no es rep una remuneració econòmica pel treball en el propi àmbit domèstic. Un dels efectes de l'arribada de la societat assalariada va ser que se li va donar la capacitat als empresaris, mitjançant els contractes i les remuneracions, de ser els qui definien qui treballava en la societat, qui obtenia reconeixement social per això i, no menys important, qui podia accedir plenament a la ciutadania i a unes certes polítiques vinculades a la participació en el mercat laboral (com poden ser, per exemple, les baixes per malaltia o la percepció d'una pensió vinculada al treball realitzat durant la vida) (Alonso, 1999; Pérez Orozco, 2014).

treballadores són dones. Aquest fenomen ha estat conegut com a “sostre de vidre” (Sarrió *et al.*, 2002) i ha focalitzat l'atenció dels investigadors preocupats per la igualtat d'oportunitats ja no tant en l'accés de les dones al treball assalariat, sinó en les dinàmiques internes de les organitzacions i en els seus processos de selecció de candidats i promoció interna.

S'han assenyalat diverses causes sobre aquests processos, si bé la principal té a veure amb el fet que, per una lògica històrica, típicament es tracta d'homes seleccionant a les persones que consideren més valuoses, però això ho fan havent incorporat una manera de veure el món i avaluar a les persones produïdes dins d'una cultura patriarcal -és a dir, considerant que les persones tenen aptituds diferents pel fet de ser homes o dones. Com les aptituds masculines estan més ben valorades i, a més, són les que tenen els qui ja ocupen els càrrecs de direcció, fa que el procés sigui difícil de trencar. Dit d'una altra manera, hi ha homes que, a l'hora de triar, genuïnament volen triar a la persona més preparada. El problema rau en què associen als homes a característiques que els fan més preparats i que, a més, la seva pròpia experiència com a dirigent li confirma que són les característiques necessàries perquè són aquelles de les quals s'han servit al llarg de la seva carrera. Aquest tipus de reproducció d'un col·lectiu basat en el reconeixement de les seves pròpies característiques com les millors se'n diu “reproducció homosocial” (Thornton, 2007).

### **3.3 El sostre de vidre en la judicatura**

La judicatura, si bé és una professió molt especial per diferents aspectes que s'aniran veient, no ha estat aliena a aquest procés (si bé amb les seves pròpies característiques). La incorporació de la dona a la professió és recent. En la majoria dels països estava prohibit que les dones poguessin impartir justícia. Va ser només en el període d'entreguerres que se li va permetre accedir en alguns països, mentre que, en altres, com Espanya, va caldre esperar fins als 60 (i a la pràctica els 70). Així, a Europa la prohibició que les dones fossin jutgesses es va eliminar entre 1927 (Alemanya) i els anys 70 (Portugal).

Aquest procés de permetre legalment accedir a les dones sense barreres a les carreres judicials ha tingut com a efecte que avui dia les dones siguin majoria en



el cos judicial en gairebé tots els països europeus, malgrat que les barreres culturals (vinculades a la prioritat que dona la família a l'accés estudis superiors als seus diferents fills, o l'associació d'una professió a homes o a dones) no van desaparèixer amb aquestes reformes legals. No obstant això, i també per a gairebé tots els països europeus<sup>3</sup>, les dones són minoria en els tribunals superiors i en les presidències d'òrgans col·legiats. Com que no sembla que existeixi cap lògica que pugui explicar aquest procés en relació a les diferències biològiques que puguin existir entre homes i dones, el més raonable, almenys a nivell teòric, és explorar la possibilitat que aquest fenomen es degui a l'existència d'una cultura patriarcal i les expectatives socials i dinàmiques que introdueix i sustenta.

Específicament, per a la judicatura, s'ha assenyalat que existeixen uns certs estereotips sobre les característiques femenines que fan que les dones puguin aparèixer com menys adequades per als llocs de major responsabilitat. El lideratge sol estar construït, i s'entén, d'acord amb uns certs estàndards masculins (i, recordem, la feminitat se sol construir per oposició a la masculinitat). Així, en un procés que s'ha conegut com a “doble vincle” (Costa, 2020), s'ha assenyalat que, independentment de com es comporti una dona que exerceix el lideratge, sempre es pot acabar interpretant com un defecte o un excés d'alguna cosa. Per exemple, les seves decisions tendeixen a ser interpretades com molt permissives o molt estrictes, però rarament adequades; o la dicotomia que existeix entre ser percebudes com a competents o com a agradables, però rares vegades ambdues coses alhora. En la mateixa línia, quan una dona ocupa una posició de comandament és més fàcil que se la percebi com una manaire o una històrica; quan ho fa un home, en canvi, és més fàcil que les seves ordres es percebin com a símptoma de fermesa i confiança.

Això està molt relacionat amb els models existents sobre la professió. Més enllà que, si bé la imatge de la Justícia és femenina (encara que amb els ulls embenats), la dels jutges continua sent masculina (la feminitat tendeix a associar-se més sovint a decisions irracionals, a ser més susceptible a sentimentalismes, a tenir un judici menys previsible). Més enllà d'això, a penes

---

<sup>3</sup> S'aprofundirà i serà més precís en l'anàlisi quantitativa.

existeixen imatges públiques femenines en la judicatura<sup>4</sup> i, la qual cosa tal vegada és més important, en gairebé tots els països els preparadors són homes (Parlament Europeu, 2017). Això és fonamental perquè qui ensenya la professió, qui introdueix en les virtuts dels jutges, qui serveix com a model i mentor a qui preguntar i amb qui consultar al llarg de la carrera, desplega generalment aptituds masculines. A més, es normalitza que l'autoritat sigui masculina, també en el camp judicial.

Així, tenim que l'autoritat i la mentoria generalment la representa un home i que, a més, els trets associats a un bon jutge (temprança, moderació, racionalitat, objectivitat) estan associats a la masculinitat (Cuadrado, 2004). En aquest context pot semblar comprensible que els qui han de decidir a qui triar candidats per a llocs de responsabilitat, es decantin gairebé invariablement per homes. Simplement creuen que faran millor la feina. Per altra banda, les dones no es perceben com el prototip de persona que reuneix les qualitats associades al lideratge.

Però, a més, es donen una sèrie de circumstàncies específiques de la situació de la dona en la família que poden dificultar que, donats els mèrits que es valoren en la designació de candidats per aquests càrrecs, tinguin més dificultats per aconseguir-los. Les dones, encara avui, continuen suportant un major pes de les activitats domèstiques i de cures (tant dels fills com dels pares o sogres/as). Això els deixa menys temps lliure per invertir en formació o publicacions i, a més, és més freqüent que les seves tasques professionals es puguin veure afectades (per exemple, si algun fill emmalalteix). A més, també s'ha assenyalat que moltes vegades els ascensos estan vinculats a canvis de destí, i que les dones solen ser menys proclius a concebre que la seva carrera pot justificar canviar la residència de tota la família, o estar absent durant llargs períodes de temps, mentre que els homes poden sentir menys culpa per això (i ser menys culpabilitzats o qüestionats pel seu entorn). Aquests processos han estat

---

<sup>4</sup> Un cas destacat, i notablement visible precisament per la seva excepcionalitat, ha estat recentment el de Ruth Bader Ginsburg als EUA, sobre la qual s'han fet documentals i amb el rostre de la qual s'han venut milers de samarretes. Fins i tot en un cas així, la seva fama ha estat tardana i s'ha degut en bona part al viratge conservador del Tribunal Suprem dels EUA durant el mandat de Donald Trump i el seu paper com a bastió dels drets fonamentals -malgrat portar dècades marcant fites en el reconeixement legal de la igualtat de les dones i la seva equiparació en drets als homes.

associats a l'existència d'un terra enganxós (Torres i Pau, 2011), pel qual a les dones els és més difícil acumular els mèrits que posteriorment es valoren amb aparença d'objectivitat. A més, com es veurà, dins de les barreres internes existeix el problema de l'autoexclusió de les dones, que poden considerar que alguns llocs triats discrecionalment "no són per a elles".

Així, l'existència d'unes expectatives culturals, moltes vegades subconscients, poden influir en què homes i dones acumulin més o menys mèrits i, a més, els qui s'encarreguen d'avaluar-los, que comparteixen aquestes expectatives, tendeixen a reconèixer trajectòries similars a les seves com més adequades, poden dubtar que una dona tingui "el que cal tenir" per al lloc o, fins i tot, que si el té, es pugui interpretar com un tret negatiu (perquè pot implicar que ha sacrificat a la seva família o ha prioritzat la seva carrera, la qual cosa la construeix com a sospitosa d'alguna cosa, o grimpa).

En conclusió, i seguint a la literatura majoritària: la dona s'ha anat incorporant a la judicatura, però dins d'un context en el qual, en general, es percep com menys adequada per als llocs importants que els homes -a més de que té més difícil acumular mèrits pel seu lloc en la família. Això ha pogut resultar en què, en llocs en l'accés als quals la discrecionalitat juga un paper important, les dones continuïn enormement infrarepresentades.

En els següents apartats es veurà en major detall la situació a Europa i Espanya, i s'explorarà la percepció de les dones jutgesses sobre aquests processos i situacions.

## **4. Metodologia**

Tot l'anterior serveix per posar de manifest l'existència del problema, l'interès de les institucions públiques per aquest i l'absència d'una explicació unívoca i clara sobre la seva naturalesa. Amb aquesta recerca es busca aprofundir en la comprensió d'un fenomen que ni les estadístiques oficials soles ni les enquestes realitzades a la judicatura pel propi CGPJ semblen poder clarificar.

La recerca s'ha dut a terme utilitzant dades quantitatives i qualitatives, així com anàlisi normativa i revisió de literatura científica sobre aquest tema. D'una banda, l'anàlisi dels marcs normatius busca dotar de context a les diferents situacions i fases per les quals ha passat el procés d'incorporació de les dones a la carrera judicial. La revisió de la literatura busca conèixer la situació en altres contextos i proveir d'un bagatge conceptual prou ampli i matisat com per poder anar més enllà del plantejament del problema en termes de discriminació/no discriminació. Les dades quantitatives han servit per dimensionar el problema, conèixer algunes característiques sociodemogràfiques d'aquest i conèixer l'evolució del seu impacte -en definitiva, objectivar el problema i demostrar la seva existència-. Les tècniques qualitatives s'han utilitzat per comprendre el fenomen, el context en el qual es produeix la feminització de la judicatura en els escalafons més baixos (i, per tant, menys remunerats i reconeguts) i el punt de vista de les que, podent presentar-se a càrrecs i posicions que continuen masculinitzats, no ho fan (o sí) -en definitiva, reconèixer el caràcter subjectiu de les trajectòries vitals i la importància de les motivacions, així com dotar de significat a les dades quantitatives-.

A continuació, es detallaran els processos de selecció, obtenció i producció de dades, que conjuguen fonts primàries i secundàries d'aquest treball.

### **4.1. Marc normatiu**

La tasca de revisar el marc normatiu relatiu a la igualtat en general, i a la incorporació de les dones a la carrera judicial en particular, és fonamental, perquè en bona part és el que va ocasionar el problema. Més enllà de la influència indirecta que pot tenir la cultura masclista del segle XIX i bona part del

segle XX, el fet que no hi haguessin dones jutgesses té a veure amb el fet que normativament no se'ls permetia l'exercici de la professió. Va ser a partir dels anys 60 que es van aprovar lleis destinades a corregir el motiu pel qual tots els jutges eren homes. Així, es revisen *les últimes disposicions del franquisme* en relació al tema i les modificacions que, ja al 1975, eliminaven el requisit del consentiment marital.

Ja en període democràtic, s'han analitzat *un conjunt de disposicions relatives a la igualtat*. Començant per un breu esment del tractament de la matèria a la Constitució espanyola de 1978 i centrant-nos en la Llei Orgànica 3/2007, d'Igualtat. Més enllà de la regulació directament vinculada a la igualtat entre homes i dones, s'estudien les normes d'ingrés i d'ascens en la judicatura, amb particular atenció a aquelles que regulen actualment l'accés als càrrecs de designació discrecional. Totes aquestes modificacions legals ja estaven adequadament analitzades pel CGPJ, que va elaborar el 2013 el *Pla d'Igualtat de la Carrera Judicial* i el 2020 l'II Pla homònim, que ha estat fonamental per a la concepció i realització d'aquesta recerca -malgrat no ser estrictament textos legals-.

A *nivell internacional* s'han tingut en compte les diferents declaracions de drets i les principals disposicions directament adreçades a assegurar la igualtat entre dones i homes, a nivell de Nacions Unides, del Consell d'Europa i de la Unió Europea.

L'anàlisi del marc normatiu ha anat destinat a recollir les diferents modificacions legals que, en allò fonamental, han buscat introduir per aquesta via processos que per si sols no avançaven prou, generalment emfatitzant qüestions que les normatives anteriors ja permetien -han estat moltes vegades més un instrument de conscienciació o esperons perquè els jutges, que compten amb autogovern, canviessin i introduïssin algunes dinàmiques que afavorissin la paritat-. De fet, com es veurà en l'anàlisi de les entrevistes, aquestes modificacions legals, i especialment l'elaboració dels Plans d'Igualtat, han ajudat molt al fet que les pròpies jutgesses siguin conscients de l'existència del problema.

## 4.2. Dades estadístiques

Les dades quantitatives que s'emprenen aquesta recerca són fonts secundàries. Totes són dades públiques i publicades i se n'ha fet una re-avaluació. Sempre que s'ha pogut, s'ha buscat realitzar una *anàlisi longitudinal*, que permeti, sobretot, veure l'evolució del problema. Això és fonamental sempre que s'està tractant d'estudiar un canvi social. En aquest sentit, es compta amb dades que generalment comprenen els 20 últims anys. En un futur seria ideal poder comptar amb dades des dels anys 60 o 70. En tot cas, aquest període temporal ha demostrat ser suficient per a caracteritzar el fenomen i, per diferents lògiques, es pot donar per bona la hipòtesi que durant els 90 i els 80 la situació era pitjor que enguany.

La majoria de les *dades oficials* usades són les publicades pel propi CGPJ a través dels seus informes anuals i fàcilment disponibles en la secció d'estadística de la seva pàgina web (<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/temas/estadistica-judicial/>). En concret, s'ha prestat especial atenció a la composició de la judicatura per sexe i tipus de tribunal (permet veure en quins llocs, jurisdiccions i instàncies els homes continuen sent majoria). També s'ha prestat una atenció sistemàtica als ingressos en la carrera judicial que, al costat de les jubilacions, són els que expliquen una creixent presència femenina a la carrera judicial. Es busca així dotar d'un cert dinamisme a l'anàlisi quantitativa. Aquest tipus d'indicadors objectius s'han completat amb estadístiques d'Eurostat i del Consell d'Europa per a altres països europeus, a fi de poder interpretar millor la situació en *termes comparatius*. Així s'ha pogut observar que és un fenomen internacional i que, encara que amb diferències significatives, no és un problema en el qual sigui pertinent culpar únicament a la dictadura o la forma d'elecció dels càrrecs d'elecció discrecional dins del poder judicial. També s'han consultat dades del European Institute for Gender Equality, que posen de manifest l'existència d'un sostre de cristall a nivell comparat.

Pel fet que la judicatura gaudeix d'autogovern, s'ha considerat pertinent també conèixer la percepció del problema entre els propis jutges. Encara que aquest existeixi, si els implicats, que són els encarregats de solucionar-ho, no ho reconeixen, la situació pot tenir una solució més complexa. A més, la forma

d'accés al Tribunal Suprem i a alguns càrrecs requereix del reconeixement dels col·legues, per la qual cosa s'ha considerat important explorar si existeix conscienciació entre els jutges, per exemple, de les càrregues extremes que pot suposar ser mare. S'ha intentat també veure si existeixen diferències significatives en la percepció d'homes i dones, o si les noves generacions són més o menys proclius a veure l'existència de possibles diferències en el tracte i en les circumstàncies en les quals han de desenvolupar les seves carreres professionals.

Amb aquesta finalitat s'han revisat les *enquestes* que realitza el propi CGPJ que tracten específicament la incorporació de les dones i qüestions relacionades amb la conciliació de la vida laboral i familiar. Són els baròmetres realitzats els anys 1987 i 2008, amb algunes preguntes corresponents a 1999, 2003 i 2015. Encara que seria desitjable comptar amb alguna enquesta més recent, en tot cas són suficients per a entendre el context posterior a la reforma democràtica del poder judicial i el context que desemboca en l'aprovació de l'Pla d'Igualtat en 2013. Anticipant el contingut del treball, les enquestes no revelen un gran reconeixement del problema per part dels jutges, la qual cosa ha estat determinant per a dotar d'una gran importància en aquesta recerca a les entrevistes en profunditat.

### **4.3. Entrevistes en profunditat**

Són diversos els motius que justifiquen que li hàgim donat un lloc central a la realització d'entrevistes biogràfiques en aquesta recerca: malgrat que ja hi ha una proporció igualitària de dones en els rangs d'edat que solen optar a càrrecs de major responsabilitat, aquestes es continuen presentant menys; el col·lectiu judicial en el seu conjunt no reconeix l'existència d'un problema (no tenim dades recents, i pensem que els Plans d'igualtat poden haver tingut un impacte notable en la conscienciació del problema); i, no menys important, recollir la història de vida de dones que han estat pioneres en alguna cosa que avui dia s'ha convertit en habitual: ser jutgesses. L'objectiu, així, almenys és triple: comprendre com entenen el problema; conèixer com el viuen i quines estratègies han desenvolupat; i rescatar la paraula de les qui una vegada van ser minoria dins d'un cos funcional que compon l'alta noblesa de l'Estat.

Com es veurà, és fonamental el fenomen de l'autoexclusió per als càrrecs importants. Aquest fenomen no es pot separar de la discrecionalitat existent en la selecció per a aquests llocs (no són automàtics per antiguitat, sinó que exerceix un paper fonamental el concepte poc concret del "reconegut prestigi" i altres mèrits examinats al Marc jurídic). Per aquest motiu, que és el que sembla preocupar més el CGPJ a través dels seus Plans d'igualtat, entenem fonamental comptar amb la visió subjectiva de les dones. El fet de percebre's com menys preparades, o que aquests llocs no són per a elles, o que per qualsevol motiu no els interessa optar-hi requereix d'una indagació amb relats de vida sobre la seva carrera, les relacions significatives dins i fora de la judicatura, els seus mons de sentit o les seves experiències passades.

Mitjançant el recurs a *entrevistes biogràfiques* i amb un caràcter obert a dones jutgesses que van ingressar a la judicatura fa més de 20 anys s'aprofundeix en el problema. Es busca, mitjançant el recurs a relats de vida creuats, poder compondre el context en el qual han desenvolupat la seva carrera, així com successos i comprensions recurrents que ajudin a entendre la situació actual. El guió que s'ha seguit (sense preguntes prefixades) pretenia dirigir-se als objectius de la recerca i cobria aspectes com ara: la decisió d'estudiar Dret i el pas per la universitat; la preparació de les oposicions, el pas per l'Escola Judicial i l'ingrés a la carrera judicial; i el desenvolupament de la seva carrera (el dia a dia en els jutjats o audiències, la relació amb altres companys i professionals, les possibles interrupcions en la carrera, etc.) (veure Annex 1). Les entrevistes generalment han durat entre una hora i mitja i dues hores i mitja (la mitjana de durada, en concret, ha estat de 114 minuts -gairebé dues hores-).

La contactació ha estat difícil i es pot dividir en dues fases, si bé se solapen en part i han suposat un continu de vuit mesos realitzant entrevistes. La primera fase es va basar en contactes previs que teníem que, mitjançant un mostreig per bola de neu basat en criteris teòrics, ens va proporcionar tretze entrevistes. La segona fase va ser fruit d'enviar correus electrònics directament a algunes agrupacions professionals, els òrgans col·legiats de Barcelona i tots els tribunals i òrgans col·legiats de Girona. En aquesta segona fase aconseguim realitzar deu entrevistes més.



Les magistrades entrevistades integren o han integrat al llarg de la seva trajectòria professional òrgans unipersonals, seccions d'Audiència Provincial i sales del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya. I comprenen els ordres jurisdiccionals civil, penal, social i contenciós administratiu i en alguns casos l'exercici en òrgans especialitzats. Les entrevistes s'han realitzat a magistrades en actiu i jubilades, i s'han realitzat en despatxos professionals, domicilis i espais públics de Barcelona, Girona i Lleida. Algunes es van realitzar per mitjans telemàtics. De les vint-i-tres entrevistes realitzades, vint-i-una complien amb els requisits. Les dues restants, si bé no s'han utilitzat directament en aquest informe, ens han estat útils com a contrapunt de la visió de dones que havien entrat recentment en la carrera judicial però que havien tingut una relació prèvia íntima i prolongada amb aquesta. La mitjana d'edat de les magistrades entrevistades és de 63 anys amb 28 anys d'experiència en la judicatura.

Durant la contactació s'informava les magistrades dels objectius de la recerca i se'ls demanava un espai d'unes dues hores per a estar tranquil·les, intentant que no hi hagués interrupcions. Les entrevistes han estat gravades en format àudio amb consentiment de les entrevistades. Han estat transcrites i anonimitzades amb ajuda d'assistents de recerca i, a més, han estat revisades pels entrevistadors i discutides als pocs dies. Això ha permès desenvolupar impressions i nocions d'anàlisis alhora que es fa el treball de camp, una cosa aconsellada per la literatura (Bertaux, 1997).

A causa del volum del material obtingut (42 hores de discurs, entorn de les 900 pàgines de transcripcions) hem recorregut a un programari per a classificar els textos, Atlas.ti. La classificació l'hem fet manual i conceptualment d'acord amb el que inductivament hem anat veient com a rellevant per als objectius de la recerca. No s'han realitzat anàlisis quantitatives amb el discurs ni s'ha utilitzat el programari per a comptar paraules, tasques que generalment considerem de poca rellevància científica, màximament en el cas que ens ocupa, en el qual el fonamental són els sentits i significats.

La grandària de la mostra ha quedat determinada pel temps disponible per a realitzar la recerca i la necessitat de lliurar puntualment aquest informe. Malgrat això, creiem que gairebé tots els temes tractats han aconseguit una raonable

saturació del discurs. El nostre anhel per al futur seria poder ampliar a altres perfils: no hem aconseguit entrevistar magistrades que pertanyin a la Asociación Profesional de la Magistratura (malgrat una de les entrevistades hi va pertànyer transitòriament); entrevistes a jutgesses joves, cosa que pot ajudar a entendre els canvis en les trajectòries i visions de les dones; i entrevistar magistrats pot oferir un interessant contrast de cara a comparar trajectòries vitals i experiències associades a la carrera professional de dones i homes. En tot cas, creiem que la mostra obtinguda és suficient per a sostenir les conclusions d'aquest estudi, necessàriament provisionals. No ho creiem tant per la grandària (les recerques completades amb jutges en altres països solen comptar amb mostres d'entre 10 i 15 entrevistats; i depenent de la professió existeix cert consens en què la saturació del discurs sol aparèixer entorn de les 15-20 entrevistes) (Jamieson, 2013; Bertaux i Bertaux-Wiame, 1981), com per la riquesa del discurs obtingut. Estem molt agraïts a les entrevistades, que han excedit les nostres expectatives i s'han mostrat generoses, relaxades i disposades a parlar en un grau de detall major del que teníem en les nostres millors expectatives. La pena és no poder analitzar en major detall molts dels aspectes que han sorgit donada la naturalesa d'aquest informe, cosa que esperem poder fer en el futur.

De les diferents formes existents en la literatura per a anonimitzar les entrevistes, hem optat per una anonimització total. El reduït nombre de jutgesses, donada la delimitació geogràfica i la centralització dels òrgans, feia que fos possible vincular els discursos amb algunes magistrades individuals. Es va considerar identificar a cada magistrada amb M i un número aleatori (p. ex. M1, M8, M17), però donades algunes trajectòries molt singulars, es va descartar. Hem optat per tractar els discursos sense identificar a l'entrevistada, perquè al cap i a la fi en l'anàlisi de relats de vida creuats no era tan important qui deia què -i, quan així ha estat, s'ha especificat la característica concreta per la qual era necessari saber-ho- i hem prioritzat poder complir amb la paraula que vam donar a les magistrades que el que ens diguessin seria anònim. En aquesta direcció hem evitat les dates concretes, els noms propis i les poblacions identificables en les cites literals.

#### 4.4. Revisió de literatura científica

Les lectures específiques realitzades per a aquesta recerca s'han centrat en quatre grans blocs:

El primer té a veure amb la *judicatura en general*. Actualment ens trobem treballant en aquest tema a temps complet i des de fa ja uns anys. Així, hem aprofundit en temes com el desenvolupament històric de la judicatura espanyola (Pérez Alonso, 2018; Vázquez Osuna, 2009), la presa de decisions (Posner, 2008) o els jutjats com a espais socials (Feeley, 1979; Darbyshire, 2011) per comprendre millor el context ampli i immediat en el qual treballen o treballaven les entrevistades.

El segon bloc ha estat més orientat a *qüestions de gènere*. En primer lloc, s'ha recorregut a recerques realitzades en altres professions en les quals sol haver-hi menys problemes per a reconèixer l'existència de sostres de cristall (Callejo Gallego et al., 2004; Instituto de la Mujer, 2003; Ministerio de Sanidad, 2011; des d'una perspectiva més àmplia, Comas d'Argemir et al., 1990). Això ens ha ajudat a veure com s'ha investigat aquest fenomen en altres sectors i ens ha permès reflexionar sobre les diferències que pot haver-hi respecte a les empreses privades (on no sembla xocar tant, però té l'avantatge que es reconeix més fàcilment) i les similituds que pot haver-hi amb altres llocs de l'Administració pública que tenen la igualtat com un dels seus valors vertebradors (com poden ser les professores en el sistema educatiu). Aquest procés ens ha ajudat a identificar l'específic i el general en la situació de les jutgesses. En segon lloc, s'han revisat treballs realitzats des d'una perspectiva crítica de gènere sobre el dret, el funcionament del sistema penal i el lloc de les jutgesses. Aquí ha estat especialment útil l'aparell conceptual i unes certes idees sobre com la definició del "mèrit" sol tenir connotacions associades a la masculinitat (Thornton, 2007).

El tercer bloc de lectures està directament vinculat amb la *realització de les entrevistes*. Això ha cobert diversos nivells i, de fet, ha consumit una gran quantitat de temps. D'una banda, la justificació i l'ús adequat dels mètodes biogràfics. És una eina poc usada actualment, però amb un gran poder de comprensió de processos, dinàmiques i de motius presents en les decisions que

prenen les persones en el curs de la seva vida. El seu poc ús actual, estem convençudes, no es pot deure a la utilitat de l'eina en si, sinó que creem més aviat que es deu a l'enorme quantitat de temps que consumeix i a la dificultat que suposa deixar de pensar la importància de la dada en termes estadísticament representatius.

Al seu torn, i donades les peculiars característiques de les qui volíem entrevistar, s'ha revisat la literatura relacionada amb les entrevistes a col·lectius "experts", "poderosos" o d'"elit" (la literatura sol tractar-los indistintament) (recentment, Petinseva, Faria i Eski, 2020), . Aquest bloc va ser fonamental per a, una vegada decidida la pertinència del recurs a relats de vida, poder preparar adequadament l'estratègia de contactació i el to de l'entrevista. També el guió es va veure afectat pel que es va aprendre de com afrontar millor uns certs temes amb persones amb una gran capacitat discursiva, com ha estat el cas. A més, tot el procés d'entrevistar ha estat impregnat per una reflexió constant sobre les possibles relacions de poder i desigualtat que es podien donar abans i durant l'entrevista: les ciències socials estan acostumades a entrevistar persones d'igual o menor reconeixement social que l'investigador. Aquí s'ha prestat especial atenció a la posició de les jutgesses dins del camp jurídic i dels investigadors en el camp acadèmic, així com la relació entre la institució judicial i universitària. A més, el treball de camp i l'anàlisi ha estat travessat per una reflexió constant sobre l'efecte d'altres eixos com l'edat (generalment érem més joves que les entrevistades) i el gènere (un de nosaltres és home cis).

Finalment, s'ha aprofundit en la literatura relativa a *l'anàlisi del discurs*. Existeixen moltes maneres d'analitzar el discurs, especialment depenent de l'enfocament teòric des del qual es faci. Després de llegir, pensar i tenir en compte la naturalesa d'aquest informe, s'ha optat per una anàlisi fonamentalment temàtica i descriptiva. Això no vol dir que només reportem el que s'ha dit. La possible existència de dinàmiques discriminatòries en un cos professional tan formalment objectiu i defensor de la igualtat de les persones davant de la llei i la pròpia Justícia, afegeix una capa de dificultat més a l'habitual quan es tracten qüestions de gènere. Aquestes se solen revelar de manera subtil, moltes vegades més en el que es diu que es fa que en el que es diu que ha passat, i ens obliga a anar una mica més enllà de la mera reproducció de discursos. Les dades no parlen

per si soles (siguin quantitatives o qualitatives) i menys quan parlen d'allò que “no passa”.

## 5. Marc normatiu

El marc normatiu actual a nivell internacional i nacional reflecteix la preocupació dels poders públics per assolir una plena igualtat de gènere en tots els àmbits de la vida social, incloent l'Administració de Justícia i la judicatura. En aquest apartat de l'informe es recullen per una banda, les principals disposicions referents a la igualtat a nivell internacional i nacional i per una altra es descriu la regulació de l'ingrés a la carrera judicial i de l'ascens dins la mateixa, amb especial atenció a l'accés a places de designació discrecional per part del CCPJ. Quan s'escau, es fa esment no únicament a la regulació actual, sinó també a la vigent durant la trajectòria professional de les magistrades entrevistades.

### 5.1. Disposicions internacionals

Més enllà de les disposicions genèriques a la Declaració Universal dels Drets Humans<sup>5</sup>, el punt de partida en aquest sentit el constitueix la *Convenció per l'eliminació de tota forma de discriminació contra les dones* de Nacions Unides (1979)<sup>6</sup>, ratificada per Espanya l'any 1983<sup>7</sup>. Aquesta disposició internacional empra com a eix central el concepte de “discriminació”, que busca eliminar, i que defineix com a “tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui com a objecte o resultat menystenir o anular el reconeixement, gaudi o exercici per part de la dona, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat entre l'home i la dona, dels drets humans i les llibertats fonamental en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera” (art. 1). Els Estats parts de la convenció condemnen la discriminació i es comprometen a seguir “per tots els mitjans i sense dilacions” una política adreçada a eliminar-la. Amb aquesta finalitat es comprometen, entre altres coses, a “abstenir-se d'incórrer en tot acte o pràctica discriminatòria” i a prendre

---

<sup>5</sup> Veure especialment els articles 1, 2, 7 i 21 de la Declaració Universal dels Drets Humans, adoptada i proclamada per la Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 217A (III) el 10 de desembre de 1948. Disponible a: [Universal Declaration Of Human Rights](#) [darrera consulta 30/11/2021].

<sup>6</sup> Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, adoptada i oberta a firma i ratificació o adhesió, per l'Assemblea General de NNYU en la seva resolució 34/180, de 18 de desembre de 1979, que entra en vigor el 3 de setembre de 1981 [Professional Interest](#) [darrera consulta 30/11/2021].

<sup>7</sup> Ratificat per Espanya mitjançant instrument de ratificació de 16 de desembre de 1983 ([Treaties](#)) [darrera consulta 30/11/2021].

totes les mesures per eliminar aquesta discriminació practicada per qualsevol persona organització o empresa, adoptar les mesures adequades, també normatives, per derogar lleis, reglaments, però també usos i pràctiques que suposin una discriminació contra les dones (art. 2). La Convenció compromet als estats a prendre les mesures “apropiades per eliminar la discriminació contra la dona en la vida política i pública del país i, en particular, garantiran a les dones, en igualtat de condicions amb els homes, el dret a la participació en totes les esferes de la vida política” (art. 7). En l'àmbit de la ocupació, la Convenció compromet a les parts a adoptar totes les mesures de discriminació per tal de garantir ocupació en condicions d'igualtat, i en particular “el dret a les mateixes oportunitats laborals, inclosa l'aplicació dels mateixos criteris de selecció en qüestió de feina”, “el dret a escollir lliurement professió i feina, el dret a l'ascens (...)”, a “igual remuneració, incloses les prestacions, i a igualtat de tracte respecte d'una feina d'igual valor, així com a igualtat de tracte respecte de l'avaluació de la qualitat de la feina” (art. 11).

Així, doncs, malgrat no es fa un esment exprés de la participació de les dones a la judicatura dels Estats part en la Convenció, cal considerar les seves disposicions directament aplicables en aquest àmbit.

Es crea un Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació contra la dona, integrat per experts (art. 17). Els estats sotmeten cada quatre anys al Secretari General de NN.UU. un informe de progrés sobre les mesures legislatives, judicials, administratives o de qualsevol tipus preses per fer efectiva la Convenció (art. 18). El Comitè informa anualment l'Assemblea General i pot suggerir i recomanar a partir de la informació inclosa en els informes estatals (art. 21).

Per la seva part i de forma més recent i concreta, l'Agenda 2030 pel Desenvolupament Sostenible<sup>8</sup> recull com a fites de 5 i 16 de desenvolupament sostenible la igualtat de gènere i la representació igualitària de les dones a les Instituciones públiques, entre elles els poders judicials.

---

<sup>8</sup> 2030 Agenda for Sustainable Development, disponible a [Sustainable Development](#) [darrera consulta 30/11/2021].

A nivell europeu i més enllà del que disposen les declaracions generals de drets sobre la igualtat<sup>9</sup>, cal destacar l'Estratègia del Consell d'Europa per la Igualtat de Gènere (2018-2023)<sup>10</sup>, que assenyalava l'existència d'un sostre de vidre a les judicatures dels diversos països membres i recull mesures per fomentar la plena integració de les dones a tots els nivells del poder judicial, entre elles la recollida de dades i la recerca.

En l'àmbit de la Unió Europea, cal tenir present que la igualtat n'és un principi fonamental i que, com recorda l'exposició de motius de la Llei Orgànica 3/2007. d'Igualtat, des de l'entrada en vigor del Tractat d'Àmsterdam<sup>11</sup> l'igualtat entre homes i dones i l'eliminació de les desigualtats, entre ells són un objectiu a integrar en totes les polítiques i accions de la UE i dels seus estats membres. Per la seva banda, la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea<sup>12</sup> garanteix al seu art. 23 la igualtat entre homes i dones "en tots els àmbits, incloent-hi els de l'ocupació, el treball i la retribució. El principi d'igualtat no impedeix el manteniment o l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat".

En aquest sentit, destaquen entre altres, les Directives 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a la aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tractament entre homes i dones en l'àmbit laboral i d'ocupació; 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés als bens, serveis i subministres; o la 2010/18/UE del Consell. De 8 de març de 2010 pel que s'aplica l'acord revisat sobre permís parental.

---

<sup>9</sup> El Conveni Per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, signat a Roma el 4 de novembre de 1950, recull al seu article 14 la prohibició de discriminació i el gaudi dels drets recollits al conveni sense distinció entre altres, per raó de sexe.

<sup>10</sup> L'Estratègia de Consell d'Europa per la Igualtat de Gènere (2018-2023) pot consultar-se a [Coe](#) [últim accés 30/11/2021].

<sup>11</sup> Tratado de Amsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, Diari Oficial de la Unió Europea de 10 de novembre de 1997, 97C 340/01. Disponible a: [Tratado de Amsterdam](#) [darrera consulta 30/11/2021].

<sup>12</sup> Diari Oficial de la Unió Europea de 30 de març de 2010, 2010/C 83/02. Disponible a: [Boe](#) [darrera consulta 30/11/2021].



## 5.2. Les barreres legals a l'accés de les dones a la judicatura a Espanya i la seva eliminació

En aquest apartat fem un esment a les barreres legals per l'accés de les dones a la judicatura existents a Espanya i a la seva eliminació, que possibilita l'accés de les dones a la carrera judicial en condicions d'igualtat. Pel que ens interessa, el *Fuero de los españoles*<sup>13</sup> franquista reconeixia la igualtat de drets de tots els espanyols (art. 3), així com la possibilitat que tots puguin dur a terme càrrecs i funcions públiques segons els principis de mèrit i capacitat (art. 11). Aquest reconeixement nominal contrasta amb la limitació de drets real per a tota la ciutadania i, en particular, els drets de les dones, ja que el règim franquista va ser especialment actiu en la proclamació de normes que asseguraven la subordinació de les dones (després dels guanys durant el període republicà) “a fin de devolver a la mujer a su posición tradicional” (Moraga García, 2006:56).

Més enllà del reconeixement genèric i nominal de la igualtat de drets dels espanyols, les dones estaven legalment excloses de la carrera judicial, ja que la Llei de 18 de desembre de 1950, que modifica la Llei de 26 de maig de 1944 sobre la creació de l'Escola Judicial<sup>14</sup>, estableix que per accedir a l'escola cal, entre altres coses, ser “varón, de estado seglar y mayor de veintiún años” (art.2).

Aquesta exclusió es correspon amb la concepció franquista segons la qual “el trabajo de las mujeres se situaba en el ámbito doméstico y cuando realizaban trabajos remunerados o fuera del hogar, era un trabajo provisional y auxiliar con respecto al de los Hombres” (Moraga García, 2006:57).

La Llei 56/1961, de 22 de juliol, *sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer*<sup>15</sup> reconeix la capacitat de les dones “en las mismas condiciones que el hombre” de participar en oposicions o qualsevol sistema per a proveir places en les Administracions públiques, però veta aquesta possibilitat, entre altres àmbits el de “La Administración de Justicia en los cargos de

---

<sup>13</sup> Fuero de los españoles, BOE de 18 de juliol de 1945. Disponible a [Boe](#) [darrera consulta 30/11/2021].

<sup>14</sup> Llei de 18 de desembre de 1950, per la qual es modifica la de 26 de maig sobre creació de l'Escola Judicial, BOE de 19 de desembre de 1950. Disponible a [Boe](#) [darrera consulta 30/11/2021].

<sup>15</sup> Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer, BOE de 24 de juliol de 1961. Disponible a: [Boe](#) [darrera consulta 30/11/2021].

Magistrados, Jueces y Fiscales, salvo en las jurisdicciones tutelar de menores y laboral” (art. 3). D’aquesta exclusió general de la judicatura i la fiscalia s’exceptuen, doncs, àmbits considerats més adequats a la suposada sensibilitat femenina. La pressió de col·lectius de dones universitàries, especialment de les Facultats de Dret (Gómez-Bahillo *et al.*, 2016), porten a l’aprovació de la Llei 96/1966, de 28 de desembre, *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*<sup>16</sup>, possibilitant, a partir de llavors, l’accés de les dones a la judicatura i la fiscalia. El preàmbul de la llei clarifica que l’excepció original responia “no a la idea de una falta de capacidad o responsabilidad de la mujer para desempeñar tales cargos, sino más bien a una protección de sus sentimientos ante determinadas actuaciones que el cumplimiento del deber haría ineludibles”; aquests motius, però “deben estimarse superados por la propia realidad social y porque la mujer que se sienta llamada al ejercicio de la función judicial habrá de encontrar en ella ocasiones de satisfacer su vocación, que la compensarán de las aflicciones que pueda depararle”.

Malgrat aquesta equiparació, però, l’accés de les dones casades a la judicatura requereix fins el 1975, any en què es reforma el Codi Civil, de l’autorització del marit (Gómez-Bahillo *et al.* 2016). Com s’indica al preàmbul de la Ley 14/1975, de 2 de maig<sup>17</sup>, que modifica en aquest aspecte el Codi Civil, les “señaladas limitaciones” en la capacitat jurídica de les dones “si en otros tiempos pudieron tener alguna explicación, en la actualidad la han perdido”.

Amb aquesta reforma, doncs, l’exclusió de les dones de la carrera judicial deixa de tenir una base legal.

---

<sup>16</sup> 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 de 29 de diciembre de 1966. Disponible a: [Boe](#) [darrera consulta 30/11/2021].

<sup>17</sup> Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges, BOE de 5 de maig de 1975. Diponible a: [Boe](#) [darrera consulta 30/11/2021].

### 5.3. La Constitució espanyola de 1978 i la legislació en matèria d'igualtat

La igualtat entre homes i dones està formalment recollida a la Constitució de 1978. Amb l'excepció de la Constitució republicana de 1931, aquest és l'únic text en la història constitucional espanyola que reconeix la igualtat jurídica entre homes i dones i ho fa per alinear-se amb corrents internacionals vigents en aquell moment.

La igualtat apareix com a *valor superior de l'ordenament jurídic* (art. 1.1 CE), condició a la que els poders públics han de tendir, inspirant el conjunt de l'ordenament jurídic; la *igualtat material* (art. 9.2 CE) com a mandat adreçat als poders públics, que han de promoure les condicions perquè la igualtat sigui real i efectiva, amb la qual cosa “se autoriza al legislador para desarrollar una acción igualizante, más allá de la mera igualdad formal”; i reconeix la igualtat dels espanyols davant la llei, prohibint qualsevol tipus de discriminació: amb això es recull la *igualtat formal*, definida doblement, com a la igualtat davant la llei, és a dir, en l'aplicació de la llei, i la igualtat en la llei, és a dir, igualtat de tracte<sup>18</sup> (Moraga García, 2006:58ss).

Com assenyala el propi II Pla d'igualtat del CGPJ són diverses les lleis aprovades per aconseguir la igualtat entre homes i dones, entre les que destaca la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores<sup>19</sup>; la Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives elaborades pel Govern<sup>20</sup> i la LO 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere<sup>21</sup>.

---

<sup>18</sup> Per una anàlisi sobre la igualtat a la Constitució espanyola, veure Ventura Franch, 1999; Balaguer Callejón, 2005; Moraga García, 2006, per exemple.

<sup>19</sup> Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE de 6 de noviembre de 1999. Disponible a: [Boe](#) [darrera consulta 30/11/2021].

<sup>20</sup> Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, BOE de 14 d'octubre de 2003. Disponible a: [Boe](#) [darrera consulta 30/11/2021].

<sup>21</sup> Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, BOE de 29 de desembre de 2004. Disponible a: [Boe](#) [darrera consulta 30/11/2021].

Més enllà d'aquestes normatives específiques, cal subratllar la disposició més general en la matèria, la *Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres*. Com estipula a la seva Exposició de Motius, aquesta llei pretén ser una “acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”. La llei parteix de la igualtat “en dignitat humana” i en “drets i deures” entre homes i dones i es proposa com a objectiu: “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”. La llei estableix principis d'actuació que vinculen els poders públics i fa una previsió de les mesures necessàries per “eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo”. La discriminació a eliminar pot ser, segons la pròpia llei, directa (en les situacions en què una persona “sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”) o indirecta (en les situacions en què “una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados” (art. 6).

Pel que a nosaltres ens interessa, cal ressaltar que, entre els principis generals que regula, la llei recull la obligació dels poders públics de “procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondran” (art. 16).

Per altra banda, cal subratllar el contingut de l'article 51, que concreta els criteris d'actuació de les Administracions públiques en relació a l'aplicació del principi

d'igualtat, que es concreten en les següents obligacions (“Las Administraciones públicas... deberán”):

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

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

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación”.

La Llei d'Igualtat introdueix, en la seva Disposició addicional tercera i com veurem més endavant, importants modificacions a la LOPJ amb la finalitat de promoure la igualtat en el context de la carrera judicial.

El reconeixement de les limitacions dels resultats de l'aplicació de Llei d'Igualtat (“las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes” com estableix el preàmbul de la disposició), porta a l'aprovació del Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i

d'oportunitats entre homes i dones en el treball i la ocupació<sup>22</sup> que mitjançant plans d'igualtat, mesures de conciliació i corresponsabilitat i de promoció de la igualtat salarial avança en matèria d'igualtat en l'àmbit de les empreses privades i de l'Administració pública.

Hi ha, doncs, un marc normatiu adreçat a que les Administracions i els poders públics assegurin una aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones, i a fer-ho amb caràcter transversal, considerant que aquest principi "informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos" i que les Administracions públiques l'integraran de manera efectiva en les seves disposicions normatives, en les polítiques públiques i en el conjunt de les seves activitats (art. 15 Llei d'Igualtat).

#### **5.4. La regulació de l'ingrés a la carrera judicial, dels ascensos i els nomenaments a càrrecs de designació discrecional**

En aquest apartat no oferim una explicació detallada del conjunt de normes que regulen l'ingrés i l'ascens en la carrera judicial. Busquem tan sols explicar-ne les línies generals per detenir-nos amb més atenció en aquells aspectes de la regulació que poden ser rellevants en relació als objectius de la recerca.

La carrera judicial consta de tres categories: jutge, magistrat i magistrat del Tribunal Suprem (art. 299 LOPJ). L'ingrés a la carrera judicial, "basat en els principis de mèrit i capacitat per l'exercici de la funció jurisdiccional" (art. 311 LOPJ) està regulat a la LOPJ: (1) la via d'accés majoritària a la carrera judicial, en la categoria de jutge, és la oposició lliure i la superació d'un curs a l'Escola Judicial, juntament amb un període de pràctiques (art. 301 LOPJ); (2) una de cada quatre vacants en la categoria de magistrat s'ocupa, mitjançant un concurs de mèrits entre juristes de reconegut prestigi amb més de 10 anys d'experiència professional, entre les quals es reserva un terç al cos de Lletrats de l'Administració de Justícia (antics Secretaris de l'Administració de Justícia) (art. 311 LOPJ), via d'accés complementària anomenada popularment IV torn; i (3)

---

<sup>22</sup> Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, BOE de 7 de marzo de 2019. Disponible a: [Boe](#) [darrera consulta 30/11/2021].

alguns magistrats de la Sala del Civil i del Penal dels TSJ són nomenats pel parlament autonòmic corresponent entre juristes de reconegut prestigi amb més de 10 anys d'exercici professional (art. 330.4 LOPJ); (4) una de cada cinc places a les sales del TS s'ocupa entre advocats i juristes de reconegut prestigi amb experiència superior a 15 anys, preferiblement en la branca del dret que correspongui a la Sala en qüestió (art. 343 i 345 LOPJ), anomenat popularment V torn.

Malgrat actualment aquesta possibilitat no es contempla a la regulació, en períodes de temps rellevants per la nostra recerca hi havia una forma d'accés addicional a la categoria de jutge, considerada també complementària, anomenada III torn i regulada a l'art. 301 LOPJ en la seva redacció de 1985: "En cada convocatoria se reservará una tercera parte de las plazas que se convoquen para juristas de reconocida competencia, quienes por concurso de méritos accederán directamente al Centro de Estudios Judiciales" (301.2); aquesta possibilitat es va suprimir al 2003<sup>23</sup>.

La carrera judicial permet ascendir de jutge a magistrat, ja que tres de cada quatre places de magistrat es cobreixen seguint criteris d'antiguitat i/o proves

---

<sup>23</sup> L'article 301.3 de la LOPJ, en la seva redacció original, tenia el següent contingut: "3. También ingresarán en la Carrera Judicial por la categoría de Magistrado del Tribunal Supremo, o de Magistrado, juristas de reconocida competencia en la forma y proporción establecidos en la ley".

La Llei Orgànica 16/1994, de 8 de novembre proporciona una redacció alternativa a aquests dos apartats: "3. En cada convocatoria se reservará una cuarta parte de las plazas que se convoquen para licenciados en Derecho con seis años de ejercicio profesional, quienes tendrán acceso al curso teórico y práctico de selección en el centro de selección y formación de Jueces y Magistrados por medio de concurso-oposición" i "4. También ingresarán en la Carrera Judicial por la categoría de Magistrado del Tribunal Supremo, o de Magistrado, juristas de reconocida competencia en los casos, forma y proporción respectivamente establecidos en la Ley". Posteriorment, la Llei Orgànica 9/2000, de 22 de desembre dona la següent redacció: "3. En cada convocatoria se reservará una cuarta parte de las plazas de la Carrera Judicial que se convoquen para licenciados en Derecho con seis años de ejercicio profesional, quienes tendrán acceso al curso teórico y práctico de selección en la Escuela Judicial, por medio de concurso-oposición", i "4. También ingresarán en la Carrera Judicial por la categoría de Magistrado del Tribunal Supremo, o de Magistrado, juristas de reconocida competencia en los casos, forma y proporción respectivamente establecidos en la Ley".

El 2003, mitjançant la reforma introduïda per la Llei Orgànica 19/2003, de 23 de desembre, es suprimeix l'esment a la reserva de places per l'ingrés a la categoria de jutges per juristes de reconeguda competència, i es reserva aquesta possibilitat únicament a les categories superiors: "5. También ingresarán en la Carrera Judicial por la categoría de magistrado del Tribunal Supremo, o de magistrado, juristas de reconocida competencia en los casos, forma y proporción respectivamente establecidos en la ley. Quienes pretendan el ingreso en la carrera judicial en la categoría de magistrado precisarán también superar un curso de formación en la Escuela Judicial". La reforma que al 2015 modifica la redacció de l'art. 301 (Llei Orgànica 7/2015, de 21 de juliol) no altera aquesta redacció, que és la vigent.

d'especialització que realitzen els integrants de la carrera (art. 311.1 LOPJ). En relació al TS quatre de cada cinc vacants es reserven a magistrats integrants de la carrera judicial.

Els principis de mèrit i capacitat, i la idoneïtat i especialització per les funcions respectives regeixen l'ascens i la promoció professional dels integrants de la carrera judicial (art. 326 LOPJ). Els destins a la carrera judicial s'ocupen mitjançant concurs en la forma que determina la pròpia LOPJ (art. 326.2 LOPJ). D'aquesta forma general de provisió, en la que primen l'escalafó<sup>24</sup> i l'especialització, s'exceptuen les places de President de les Audiències, dels TSJ, de l'AN i Presidents de Sala i Magistrats del TS. La provisió d'aquestes places "se basará en una convocatoria abierta que se publicará en el "Boletín Oficial del Estado", cuyas bases, aprobadas por el Pleno, establecerán de forma clara y separada cada uno de los méritos que se vayan a tener en consideración, diferenciando las aptitudes de excelencia jurisdiccional de las gubernativas, y los méritos comunes de los específicos para determinado puesto. La convocatoria señalará pormenorizadamente la ponderación de cada uno de los méritos en la valoración global del candidato. La comparecencia de los aspirantes para la explicación y defensa de su propuesta se efectuará en términos que garanticen la igualdad y tendrá lugar en audiencia pública, salvo que por motivos extraordinarios debidamente consignados y documentados en el acta de la sesión, deba quedar restringida al resto de los candidatos a la misma plaza. Toda propuesta que se haya de elevar al Pleno deberá estar motivada y consignar individualmente la ponderación de cada uno de los méritos de la convocatoria. En todo caso, se formulará una evaluación de conjunto de los méritos, capacidad e idoneidad del candidato. Asimismo, la propuesta contendrá una valoración de su adecuación a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres" (art. 326 LOPJ).

---

<sup>24</sup> D'acord al contingut de l'art. 300 LOPJ i el títol XVII del Reglament 2/2011, de 28 de abril, de la Carrera Judicial, el CGPJ publica al BOE, cada tres anys com a màxim, l'escalafó de la carrera judicial. En aquest document es llisten ordenadament amb nom, cognoms, data de naixement, destí actual, anys de servei a la carrera i la categoria, els integrants de la carrera judicial. El darrer escalafó es publica per Acord de 8 d'abril de 2021, de la Comissió Permanent del CGPJ, pel qual es publica l'Escalafó General de la Carrera Judicial, tancat el 31 de març de 2021 i publicat al BOE de 19 d'abril de 2021. Disponible a: [Boe](#) [darrera consulta 30/11/2021].



Es tracta, doncs, de places de nomenament discrecional per part del CGPJ. La regulació actual estipula, així, que caldrà publicar al BOE les bases de cadascuna de les convocatòries, especificant els mèrits rellevants i ponderant-ne la seva importància. Els aspirants hauran de comparèixer en audiència pública (llevat motius extraordinaris) davant la Comissió permanent per explicar i defensar la seva proposta i la Comissió elevarà al ple una proposta motivada, amb detall individual de la ponderació de cadascun dels mèrits i formulant una avaluació de conjunt “de los méritos, capacidad e idoneidad del candidato”. La proposta ha de contenir necessàriament esment de la seva adequació a la Llei d'Igualtat.

Aquesta redacció de l'art. 236 LOPJ, però, és recent. Així, és la Llei Orgànica 4/2018, de 28 de desembre, la que introdueix la obligació de publicar les bases de les convocatòries amb la indicació concreta dels mèrits i la seva baremació, i que especifica les característiques de la compareixença, la forma de valoració dels candidats i la necessitat de referir-se al respecte a la Llei d'Igualtat.

En la seva redacció original, aquest article es limitava a disposar que “La provisión de destinos de la Carrera Judicial se hará por concurso, en la forma que determina esta Ley, salvo los de Presidentes de las Audiencias, Tribunales Superiores de Justicia y Audiencia Nacional y Presidentes de Sala y Magistrados del Tribunal Supremo”. La reforma operada per la Ley Orgánica 16/1994, de 8 de novembre, que introdueix un segon numeral a aquest article, no afecta la redacció del n. 1, que a nosaltres ens interessa. La LO 19/2003, de 23 de desembre, dona la seva redacció actual al 326.1, i en un número 2 estableix que “La provisión de destinos de la Carrera Judicial se hará por concurso, en la forma que determina esta ley, salvo los de Presidentes de las Audiencias, Tribunales Superiores de Justicia y Audiencia Nacional y Presidentes de Sala y Magistrados del Tribunal Supremo”.

El preàmbul de la LO 4/2018 és molt breu pel que fa a l'esment d'aquesta reforma i la seva raó de ser, limitant-se a establir que “Por su parte, esta Ley Orgánica también acoge aquellas reformas que se consideran adecuadas a fin de que el órgano plenario del Consejo General del Poder Judicial encarne más fielmente las funciones que el artículo 122 de la Constitución encomienda a aquel Consejo

General. Asimismo, se incorporan al estatuto de los integrantes de la carrera judicial las reformas [...] referentes al régimen de los cargos de nombramiento discrecional”, sense més explicació.

Amb més detall, el Reglament 1/2010, de 25 de febrer de 2010 aprovat pel CGPJ regula la provisió de places de nomenament discrecional<sup>25</sup>. En el seu preàmbul es declara que la finalitat de la regulació és garantir que s’observi la prohibició de l’arbitrarietat dels poders públics (9.3 CE) i el respecte al dret fonamental “de acceso en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos (artículo 23.2 de la Constitución)”, cosa que ha de tenir com a resultat una major transparència en la provisió d’aquests càrrecs<sup>26</sup>. Com s’explica al propi preàmbul, s’incorporen al Reglament els criteris establerts a la jurisprudència del TS en la matèria, com a criteris objectius que han de regir el procés de selecció del CGPJ:

“1.ª) La libertad de apreciación que corresponde al Consejo General del Poder Judicial, en cuanto órgano constitucional con un claro espacio de actuación reconocido; 2.ª) la existencia de unos límites que necesariamente condicionan esa libertad, especialmente el límite que representan los principios de mérito y capacidad; y 3.ª) la significación que ha de reconocerse al requisito de motivación”.

El text, es declara, té una vocació integral: regular tot allò relatiu a aquest tipus de processos, en termes substantius i processals. Pel que fa a les normes substantives, el reglament especifica “la clase de méritos que, junto con aquellos que merezcan atención en cada circunstancia, el Consejo puede libremente ponderar y considerar prioritarios para decidir la preferencia determinante de la provisión de estas plazas, con respeto a la primacía de los principios de seguridad jurídica e igualdad, de mérito y capacidad para el ejercicio de la función jurisdiccional y, en su caso, gubernativa, complementados con las

---

<sup>25</sup> 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 de 5 de març de 2010. Disponible a [Boe](#) [darrera consulta 30/11/2021].

<sup>26</sup> Com estableix el seu article 2 la regulació es refereix a la provisió de les places següents: a) Presidències de Sala i Magistrats/des del TS; b) Presidència de l’AN i les seves Sales; c) Presidències de TSJ i de les seves Sales; d) Magistrats/des de les Sales del Civil i el Penal dels TSJ proposats pels Parlaments autonòmics; e) Presidències de les AP.

condiciones de idoneidad y especialización previstas en el artículo 326.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en cuyo ámbito la discrecionalidad conserva un amplio margen, limitado por la proscripción de la arbitrariedad”.

Es reiteren com a principis rectors els de mèrit i capacitat i s'especifica que en la provisió de places “se impulsarán y desarrollarán medidas que favorezcan la promoción de la mujer con méritos y capacidad”; es subratlla que la garantia, “con objetividad y transparencia” de la igualtat en l'accés a les places de qui tingui les condicions i aptituds que calgui; i s'estableix el deure de motivar de forma suficient tots els acords de nomenament (art. 3 del Reglament).

S'estableixen els mèrits rellevants per les places de caràcter jurisdiccional (magistrats TS) reservades a membres de la carrera judicial. Així, es valoraran de forma preferent aquells mèrits que mostrin el “grado de excelencia en el estricto ejercicio de la función jurisdiccional”. En segon lloc, es ponderaran “a) El tiempo de servicio activo en la Carrera Judicial. b) El ejercicio en destinos correspondientes al orden jurisdiccional de la plaza de que se trate. c) El tiempo de servicio en órganos judiciales colegiados. d) Las resoluciones jurisdiccionales de especial relevancia jurídica y significativa calidad técnica dictadas en el ejercicio de la función jurisdiccional”. Amb el caràcter de mèrits complementaris, en tercer lloc, es ponderara l' “ejercicio de profesiones o actividades jurídicas no jurisdiccionales de análoga relevancia”.

Pels càrrecs governatius o jurisdiccionals i governatius s'estableix que “se valorarán la experiencia y las aptitudes para la dirección, coordinación y gestión de los medios materiales y humanos vinculados a las mismas”; són mèrits comuns per a totes les places la participació en òrgans de govern del Poder Judicial, i en especial d'òrgans de govern de Tribunals, així com el programa d'actuació que el candidat o candidata ha de presentar sobre el desenvolupament del destí que sol·licita. A les places de caràcter jurisdiccional i governatiu també es valoren els mèrits rellevants per les places jurisdiccionals (magistrat/da de TS).

S'estableixen a part mèrits específics per les Presidències de Sala del TS: el temps de servei actiu com a magistrat/da del TS i el temps d'exercici actiu en la

jurisdicció pròpia de la plaça que es sol·licita; per la Presidència de l'AN i de les seves Sales, els mèrits específics són el temps de servei actiu en òrgans jurisdiccional de l'AN, especialment dels vinculats amb l'ordre jurisdiccional de la vacant; el coneixement de la situació dels òrgans jurisdiccional de l'AN i l'experiència en òrgans col·legiats; i l'experiència en la cooperació judicial internacional. Per la seva banda, per cobrir les Presidències dels TSJ i les seves sales, es tindran en compte com a mèrits específics el coneixement dels òrgans jurisdiccional del territori respectiu del TSJ en qüestió i l'experiència en òrgans col·legiats. Per les presidències de Sala de TSJ, el temps de servei actiu en l'ordre jurisdiccional corresponent. Per la presidència de TSJ amb dret civil especial i que tinguin llengua pròpia, l'especialització en aquest dret i el coneixement de la llengua es valoraran com a mèrit. Finalment, és un mèrit específic per la provisió de Presidències d'AP l'experiència en òrgans col·legiats, especialment civils i penals; es pot ponderar el coneixement de la situació de l'AP en qüestió i en les Comunitats Autònomes amb Dret civil o llengua pròpies, es valorarà com a mèrit el seu coneixement.

Pel que fa a les convocatòries de les places, els mèrits “se formularán de forma que se procure la concurrencia de aspirantes en condiciones de igualdad. Las convocatorias expresarán las condiciones o requisitos que deban reunir o cumplir los aspirantes” (art. 12). Cal destacar l'existència d'una compareixença, en les places que no es corresponen a les sales del TS, a la qual són convocats tots els sol·licitants no exclosos amb la finalitat d'explicar i defensar els mèrits respectius i si s'escau a la plaça, el programa d'actuació, qüestions sobre les quals els membres de la Comissió del CGPJ davant la qual es fa la compareixença poden demanar els aclariments oportuns. Aquestes compareixences es fan en audiència pública i poden ser seguides per professionals acreditats dels mitjans de comunicació. Només extraordinàriament es pot limitar aquesta publicitat. S'aixeca acta i s'enregistra la compareixença de forma que sigui reproduïble. Després de la compareixença, la Comissió de Qualificació eleva al Ple del CGPJ la seva proposta d'almenys 3 candidats (la terna). Aquesta proposta ha d'estar motivada “mediante valoración en conjunto de los méritos, capacidad y circunstancias de cada aspirante”, descrivint-se com a mínim els mèrits adequats a la plaça i els materials emprats per conèixer-los;

un resum dels tràmits seguits i la justificació de la proposta “con indicación de las condiciones apreciadas en los integrantes de la misma, que fundamenten su superior idoneidad para desempeñar la plaza convocada respecto a los demás no incluidos en ella. Se expresarán los elementos que permitan controlar que no se haya producido discriminación por razón de género. A tal efecto, se ponderarán las actividades jurisdiccionales y extrajurisdiccionales que acrediten una relevante competencia jurídica y la aptitud necesaria para el ejercicio de la función jurisdiccional específica en la plaza anunciada, así como para el de aquellas otras funciones que sean inherentes al cargo. Entre otros méritos se considerarán los mencionados en los artículos 5 y siguientes del presente Reglamento” (art. 12 del Reglament).

Serà el Ple de CGPJ el que finalment decideixi sobre les propostes de nomenament; el Ple deixarà constància de la motivació de l'acord i es referirà expressament a aquelles circumstàncies de mèrit i capacitat que justifiquen que hagi escollit un proposat per sobre dels altres. Aquesta motivació es pot fer per remissió a la proposta de la Comissió de Qualificació.

En relació a la promoció de la igualtat dins la carrera i amb la finalitat d'aplicar les normatives generals sobre igualtat a la Carrera Judicial, el CGPJ ha aprovat ja dos Plans d'Igualtat a la Carrera Judicial: I Plan de Igualdad en la Carrera Judicial<sup>27</sup> i II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial<sup>28</sup>. Per dur a terme les actuacions necessàries per fer efectius els objectius dels plans es crea la Comisión de Igualdad del CGPJ el 2013. Aquesta comissió integrada per tres Vocals del CGPJ serà escollida anualment pel Ple del CGPJ, que també escull el seu President (art. 610 LOPJ). En la seva redacció original, corresponent a la LO 4/2013, de 28 de juny<sup>29</sup> es preveia que la presidència de la Comissió havia de correspondre a la vocal amb major antiguitat en l'exercici de la seva professió

---

<sup>27</sup> El I Plan de Igualdad de la Carrera Judicial va ser aprovat pel ple del CGPJ el 14 de febrer de 2013. Disponible a [Plan de Igualdad](#) [última consulta 30/11/2021].

<sup>28</sup> El II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial va ser aprovat pel ple del CGPJ de 30 de gener de 2020. Disponible a [Plan de Igualdad](#) [última consulta 30/11/2021].

<sup>29</sup> Llei Orgànica 4/2013, de 28 de juny, de reforma del Consejo General del Poder Judicial, per la que es modifica la Llei Orgànica 6/1985, de 1 de juliol, del Poder Judicial, BOE de 29 de juny de 2013. Disponible a: [Boe](#) [darrera consulta 30/11/2021].

jurídica. La reforma operada per Llei Orgànica 7/2015<sup>30</sup>, que li dona la seva redacció actual, estableix que serà el Ple del CGPJ qui designi la persona (home o dona) que presideixi la Comissió.

En qualsevol cas, correspon a la Comissió assessorar el Ple del CGPJ sobre “las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial y, en particular, le corresponderá elaborar los informes previos sobre impacto de género de los Reglamentos y proponer medidas para mejorar los parámetros de igualdad en la carrera judicial” (art. 610 LOPJ). Addicionalment s’encomanen a la Comissió tasques d’estudi i seguiment sobre la resposta judicial en matèria de violència domèstica i de gènere, per la qual cosa es serveix a més dels instruments que es puguin crear, de l’Observatori contra la Violència Domèstica i de Gènere del propi CGPJ.

Pel que interessa als objectius de la recerca, cal remarcar que el I Pla d’Igualtat de la Carrera Judicial (2013) subratlla la necessitat d’assegurar una composició equilibrada de les ternes, en els termes que estableix la Llei d’Igualtat (que considera que una presència equilibrada d’homes i dones es comprèn en la que suposa que uns i altres representen entre el 40 i el 60% dels membres d’un grup, institució o òrgan determinat) i realitza una sèrie de propostes d’actuació al respecte. El II Pla d’Igualtat (2020) considera que el sistema vigent per l’elecció de càrrecs discrecionals descrit en les pàgines anterior és deficitari i estableix com a objectiu l’aprovació d’un reglament, a annexar al 1/2010, que eviti els biaixos de gènere, ideològics o de qualsevol altre tipus i que precisi la puntuació concreta de cadascun dels mèrits rellevants. Cal, en concret “un sistema de baremación objetiva de méritos para el acceso a cargos de nombramiento discrecional, en los términos que exige el art 326 LOPJ tras la reforma operada por LO 4/2018. Se impone el abandono del sistema de decisión discrecional limitada a unas simples exigencias de motivación y el establecimiento de todo un régimen reglado carente de sesgos de género, ideológicos o de otro tipo, en el

---

<sup>30</sup> Llei Orgànica 7/2015, de 21 de juliol, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/1985, d’1 de juliol, del Poder Judicial, BOE de 22 de juliol de 2015. Disponible a: [Boe](#) [darrera consulta 30/11/2021].

que se precise una puntuación concreta y determinada para cada uno de los méritos a valorar” (p. 64 del II Plan de Igualdad).

## **6. Resultats**

### **6.1. El desequilibri en les estadístiques**

#### **6.1.1. La persistent desigualtat de gènere en el mercat laboral**

Com ja s'ha explicat, en les societats contemporànies continua existint desigualtat de gènere. Que aquesta s'hagi pogut reduir no vol dir que no existeixi o que ja no sigui important. Pel que fa a l'àmbit laboral, les dones continuen sofrint unes majors taxes d'atur, cobren de mitjana un 17% menys que els homes per fer les mateixes tasques i la seva presència en les organitzacions es concentra en els llocs de base, quedant encara molt relegades en les posicions de responsabilitat (Servicio Público de Empleo Estatal, 2021).

Dit això, i segons la classificació de l'European Institute for Gender Equality, la situació a Espanya no és particularment dolenta en termes generals, ja que apareix com el vuitè país amb major igualtat en el seu informe de 2020. És important, no obstant això, notar que Espanya puntua bastant per sota de la mitjana europea en les activitats relacionades amb les cures, fonamentals en un model d'estat del benestar familiarista. Aquest posa major responsabilitat en les famílies per a la provisió de serveis, oferint menys ajudes estatals per al suport de les càrregues familiars (Moreno, 2007).

És constant en tots els països i al llarg del temps, d'altra banda, la infrarepresentació de les dones en llocs de responsabilitat, consells de direcció i presidències de corporacions, cosa que confirmen l'existència d'un persistent sostre de cristall que exclou les dones dels llocs més desitjats pels homes.

En tot cas, aquesta situació general és convenient analitzar-la per sectors, perquè aquests tenen d'un fort component de gènere, tant quantitativament (major o menor presència d'homes i dones) com qualitativament (professions enteses com més apropiades per als homes o per a les dones). En les següents pàgines observarem què succeeix en relació a les professions jurídiques.



### **6.1.2. La desigualtat de gènere en les professions jurídiques**

El primer pas per a accedir a professions jurídiques habitualment és obtenir titulació en Dret. Després de diverses dècades d'exclusió sistemàtica de les dones en les facultats de Dret a la fi dels 60 i en els 70 es va començar a donar un accés generalitzat d'aquestes a les llicenciatures en Dret. Cap als anys 90, les dones ja suposaven la majoria d'estudiants d'aquesta especialitat (Gómez-Bahillo *et al.*, 2016). Entre les explicacions que s'han donat per a aquesta preferència, s'ha assenyalat que aquest tipus d'estudis preparen molt bé per a l'accés a treballs en l'Administració pública, que és on menys desigualtats salarials i de progrés es produeixen. A més, solen permetre una millor conciliació per la flexibilitat d'algunes posicions i per l'existència i respecte de majors drets laborals.

La presència de dones en les diferents professions jurídiques varia, i on més s'ha notat la seva major presència percentual és a la Fiscalia i a la judicatura, on actualment són majoria. Si bé de seguida adreçarem la situació a Espanya, és important notar que aquesta feminització de la judicatura ha estat comuna a gairebé tots els països europeus, encara que amb diferències.

La principal diferència es dona entre països de tradició anglosaxona, amb un sistema de Common Law, i els països continentals, amb un sistema basat en el dret codificat, d'influència romana. L'aspecte crucial aquí és la forma d'accés a la judicatura, molt més regulada i transparent en el segon cas. Als països de Common Law, l'accés a la judicatura sol tenir un component més informal, en el qual una mescla d'experiència professional prèvia en empreses privades i la recomanació o vistiplau de membres de la judicatura resulten fonamentals. Als països continentals, la forma més habitual d'accés és mitjançant una oposició - generalment mitjançant un examen- en el qual es valora formalment només el nivell del coneixement de la persona aspirant, i pesen menys els seus contactes. Així, sembla intuir-se que quan la forma d'accés és més objectiva, les dones troben menys problemes per accedir a la judicatura (Parlament Europeu, 2017).

L'altre aspecte a tenir en compte és que en aquells països europeus on la presència femenina als seus Tribunals Supremes és major (alguns països de l'est

d'Europa, com Romania i Eslovènia), aquest tipus d'ocupacions gaudeixen de poc prestigi social i estan mal pagades, a vegades fregant els ingressos l'indispensables per a tirar endavant mes a mes (Parlament Europeu, 2017). En aquests casos es pot veure que el procés de feminització pot ser el resultat del mèrit de les dones, però també que els homes no vulguin aquests càrrecs, en tenir millors alternatives dins del món jurídic. La feminització no és un bon indicador per si mateix.

A Espanya, es pot veure l'evolució de la composició de la judicatura per distribució de sexes. Si s'observa l'evolució històrica amb les dades publicades pel propi CGPJ, la presència de les dones ha anat en constant augment (Taula 1):

**Taula 1. Presència de dones a la judicatura espanyola**

<b>Any</b>	<b>% de dones</b>
2006	45,2
2007	45,9
2008	46,8
2009	47,2
2010	47,7
2011	48,3
2012	49,2
2013	50,1
2014	51,0
2015	52,0
2016	52,4
2017	52,7
2018	53,2
2019	53,9
2020	54,3
2021	54,8

Font: Estadística del CGPJ.

Aquest increment continuat es deu a que la majoria dels qui accedeixen a la carrera judicial per oposició lliure són dones (Taula 2):

**Taula 2. Percentatge de dones entre els qui ingressen a la Carrera Judicial per torn lliure**

<b>Any</b>	<b>% de dones</b>
2006	69,2
2007	60,0
2008	70,6
2009	59,8
2010	64,2
2011	73,9
2012	66,1
2013	63,2
2014	68,1
2015	71,4
2016	62,0
2017	-
2018	67,2
2019	-
2020	54,0

Font: Estadística del CGPJ.

Com s'ha indicat, aquestes dades es poden interpretar de diferents maneres. D'una banda, en termes més descriptius, és positiu que un col·lectiu que suposa el 51% de la població total i que ha estat històricament exclòs d'aquesta professió hagi aconseguit una representació paritària. D'altra banda, i de manera més relacionada amb les causes, pot interpretar-se com que, dins del món jurídic, existeixen treballs més ben remunerats i amb major prestigi -com alguns despatxos d'advocats- que poden atreure més als homes i, a més, tenir dinàmiques de reclutament i promoció menys regulades que les de l'Administració pública.

A més, és important tenir en compte la distribució d'homes i dones dins de la judicatura. En principi, si el gènere no influís, es podria esperar una distribució uniforme entre les diferents jurisdiccions i tribunals, o almenys proporcionada. Si, per contra, existissin jurisdiccions més masculinitzades o feminitzades, es podria pensar que existeixen alguns factors que podrien estar influint. El mateix es pot dir per als llocs de major responsabilitat, com poden ser les presidències dels òrgans col·legiats.

Com s'ha indicat, aquestes dades es poden interpretar de diferents maneres. D'una banda, en termes més descriptius, és positiu que un col·lectiu que suposa

el 51% de la població total i que ha estat històricament exclòs d'aquesta professió hagi aconseguit una representació proporcional. D'altra banda, i en termes més relacionats amb les causes d'aquest canvi, pot interpretar-se com un reflex que, dins del món jurídic, existeixen treballs més ben remunerats i amb major prestigi -com alguns despatxos d'advocats- que poden atreure més als homes i, a més, tenir dinàmiques de reclutament i promoció menys regulades que les de l'Administració pública.

A més, és important tenir en compte la distribució d'homes i dones dins de la judicatura. En principi, es podria esperar una distribució uniforme entre les diferents jurisdiccions i tribunals si no existís influència del gènere, o almenys proporcional. Si, per contra, existissin jurisdiccions més masculinitzades o feminitzades, es podria pensar que existeixen alguns factors que podrien estar influint. El mateix es pot dir per als llocs de major responsabilitat, com poden ser les presidències d'Audiències Provincials o de l'Audiència Nacional.

**Taula 3. Percentatge de dones entre jutges i magistrats en actiu, segons tipus d'òrgan**

Òrgan	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Tribunal Supremo</b>	8,2	8,7	8,1	11,8	11,5	11,3	10,1	11,7	13,6	13,9	12,8	14,5
<b>Audiencia Nacional</b>	43,1	39,1	36,5	33,3	32,3	34,4	34,4	35,9	36,2	34,9	37,1	38,5
<b>Tribunal superior de justícia</b>	27,9	28	29	29,3	30,5	32,8	35,4	33,6	35	34,6	36,1	36,2
<b>Audiencia provincial</b>	28,9	30,5	31,6	32,7	33,2	33,3	33,5	33,9	34,1	36,9	37,7	37,6
<b>Juzgado de lo penal</b>	53,3	56,9	55,5	54,7	55,7	57,7	59	59	57,6	60,2	61,1	61,8
<b>Juzgado de lo contencioso administrativo</b>	38,8	42,2	41,2	39,6	40	39,6	41,5	41,9	41,2	42,3	43	42,7
<b>Juzgado de lo social</b>	46,7	48,6	47,9	48,4	49	49,1	50,7	53	53,6	54,7	55,6	56,8
<b>Juzgado de vigilancia penitenciaria</b>	40,5	48,8	50	51,1	55,6	56	58	59,2	60	53,8	54,2	52,1
<b>Juzgado de menores</b>	59,2	55,8	53,3	56,4	57,2	57,3	57	58,2	59,5	60,5	60,5	63
<b>Juzgado de primera instancia e instrucción</b>	63,5	61,8	63,7	63,2	63,4	65,3	65,9	65,1	64,6	64,9	66,3	66,3
<b>Juzgado de primera instancia</b>	54,5	53,8	54,8	57,6	59,6	59,1	59,1	59,4	60,6	61,6	60,5	60,2
<b>Juzgado de instrucción</b>	50,1	53,1	55	54,7	55,6	54,6	54,8	55,4	56,9	57,7	58,1	59,3
<b>Registro civil exclusivo único</b>	47,4	52,6	52,2	52,2	NC	52	54,2	60	63,2	64	61,5	61,5
<b>Juzgado de lo mercantil</b>	18,2	19,4	20,6	25	25	28,6	29,7	26,6	27,4	34,5	32,8	33,9
<b>Juzgado de violencia sobre la mujer</b>	71,4	71,2	66,7	64	65,3	65,3	66,7	66,7	66,7	67,3	69,2	71,4
<b>Juez decano exclusivo</b>	12,5	12,5	0	0	12,5	NC	0	16,7	NC	NC	12,5	25
<b>Total òrgans centrals</b>	21,3	20,9	18,9	20,9	20,9	21,8	21,1	23,1	22,9	23,8	24,1	25,9
<b>Total tots els jutges i magistrats</b>	45,9	46,8	47,2	47,7	48,3	49,2	50,1	51	52	52,4	52,7	53,2

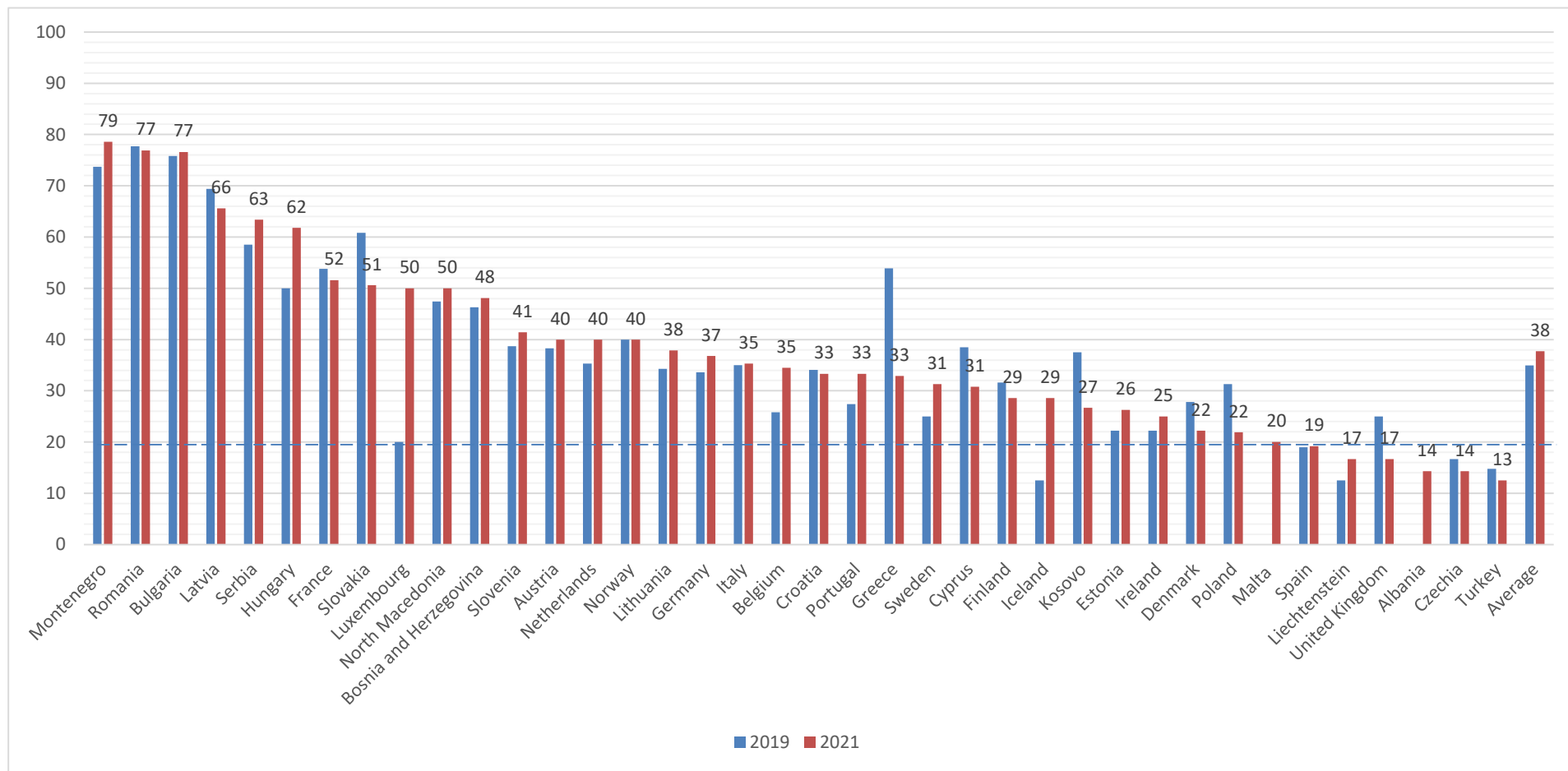
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Estadística judicial del CGPJ. Les Memòries Anuals no recullen sempre dades sobre els mateixos òrgans, així que només s'han recollit els que apareixen de forma regular. S'indica amb "NC" els anys en els quals no constaven dades d'un òrgan concret. Els anys i òrgans feminitzats s'han ressaltat en un altre color.

Es pot observar que els jutjats de primera instància i instrucció estan consistentment feminitzats. Això pot tenir sentit si es té en compte que la majoria dels jutges ocupen aquests òrgans sovint estan en els seus primers anys de carrera, i sol ser el destí natural quan es compleix el període formatiu després del pas per l'Escola Judicial i el període de pràctiques tutelades. D'altra banda, és habitual que les dones siguin majoria en els Jutjats Socials i en els de Violència de Gènere. En termes comparatius, destaca que a Espanya els jutjats penals estiguin feminitzats, perquè sol ser una branca masculinizada en altres països (Parlament Europeu, 2017). Per altra banda, es pot veure que la branca mercantil continua fortament masculinizada.

No obstant això, i de major importància per a aquesta recerca, és molt destacable la baixa presència percentual de dones al Tribunal Suprem, i en menor mesura l'Audiència Nacional, els Tribunals Superiors de Justícia i les Audiències Provincials. Es constata així l'existència d'un sostre de cristall en la judicatura espanyola en la qual, si bé les dones són la majoria, els homes són notable majoria en els òrgans de segona i tercera instància, i especialment en els llocs l'accés als quals depèn d'una valoració discrecional dels mèrits.

Abans de buscar explicacions *ad hoc* per a la situació espanyola, és important recordar que aquest fenomen és comú a tots els països europeus. Si bé no poden menysprear-se explicacions basades en les peculiaritats de la nostra història (i, de fet, són molt importants, tenint en compte que Espanya és dels països on aquesta infrarepresentació és de les majors -veure gràfic 1-), és important tenir en compte que països amb una llarga trajectòria democràtica, no interrompuda per dictadures, amb tradicions religioses diferents i una regulació en matèria d'igualtat més pretèrita també sofreixen aquest fenomen. Per tant, a les particularitats del cas espanyol caldria sumar-li algun element comú en aquests països. En el marc teòric ja s'ha apuntat la possibilitat que elements més amplis i compartits, com la cultura patriarcal, puguin tenir una forta influència en l'extensió i característiques del fenomen.

**Gràfic 1. Percentatge de dones als Tribunals Supremes europeus (2019-2021)**



Font: European Institute for Gender Equality

### 6.1.3. Característiques del sostre de vidre judicial

Aquesta situació és el resultat d'una evolució històrica, més enllà que es modifiqui cada vegada que es nomenen els integrants d'aquests òrgans. Si es mira la composició històrica del CGPJ, es pot veure l'evolució de la presència de dones en l'òrgan de govern de la judicatura:

**Taula 4. Nomenaments al CGPJ segons sexe (1980-2021)**

	1980-1985		1985-1990		1990-1995		1996-2001		2001-2008		2008-2013		2013-	
	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D
Presidència	1		1		1		1		1		1		1	
Vicepresidència	1		1		1		1		1		1		1	
Vocals	19		18	1	16	3	14	5	17	2	12	7	11	8
Substituts	5		3		4	1								
TOTAL	26	0	23	1	22	4	16	5	19	2	14	7	13	8
%		0,0		4,2		15,4		23,8		9,5		33,3		38,1

Font: Estadística del CGPJ

Al llarg de la dècada dels 80, només va haver-hi una dona al CGPJ. De 97 nomenaments fins a 2011, només 10 no van ser homes, i la situació per a la primera dècada del segle XXI va suposar una involució. Va ser només a partir de l'aprovació de la Llei d'Igualtat, i el principi de presència equilibrada de dones i homes en aquesta mena d'òrgans, que es van començar a nomenar més dones, si bé encara per sota del desitjable segons la llei.

Al Tribunal Suprem la situació és pitjor. En l'actualitat, dels 11 membres de la seva sala de Govern, només una és dona, i mai en la història una dona ha ocupat la Presidència ni la Vicepresidència. Si es mira la composició dels jutges i magistrats d'aquest Tribunal, es pot observar que aquest desequilibri no es limita només als càrrecs més alts. Seguint les dades publicades per l'Informe de càrrecs discrecionals en la carrera judicial desagregats per gènere al juliol de 2021, dels 75 càrrecs del TS només 12 són ocupats per dones (el 16%). En l'Informe de la Comissió d'Igualtat de la AJFV de 2020<sup>31</sup>, s'assenyala que, de mitjana, les magistrades nomenades a aquest Tribunal tenien 33 anys

<sup>31</sup> Informe de la Comisión de Igualdad de la Asociación Judicial Francisco de Vitoria sobre criterios de valoración de méritos y la capacidad en los nombramientos de cargos judiciales de carácter discrecional [Informe Igualdad Nombramientos Discrecionales](#) [darrera consulta 31/11/2021].



d'experiència, mentre que els homes eren nomenats amb 4 anys menys d'experiència.

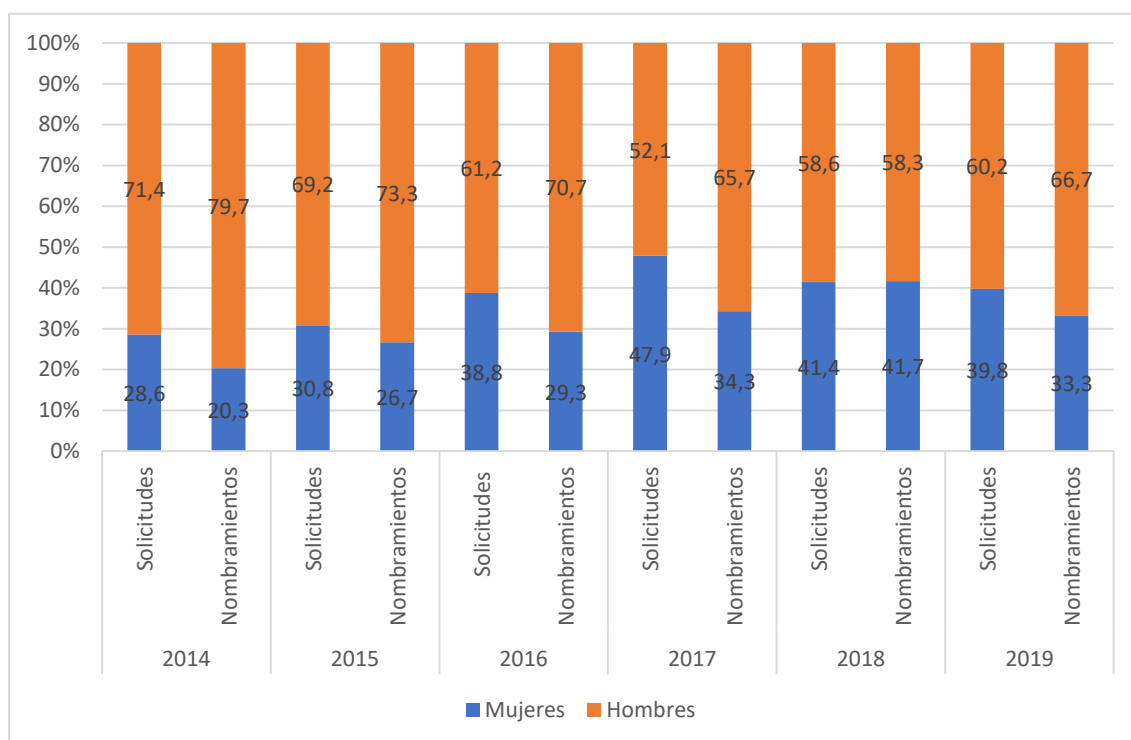
A l'Audiència Nacional, dels 72 càrrecs, 44 són homes (el 61%) i en els Tribunals Superiors de Justícia, només 2 de les 17 presidències són ocupades per dones, mentre que, en les presidències per sales, són 21 sobre 51, sent les presidències de sales socials les úniques paritàries. En el total dels 492 jutges treballant en Tribunals Superiors de Justícia, 186 són dones (el 38%).

Els únics òrgans que compleixen amb el mínim del 40% són les Audiències Provincials, si bé només 8 presidències són ocupades per dones d'un total de 51 (el 15,68%).

El citat informe de la AJFV conclou que “existeix un biaix de gènere en el nomenament dels càrrecs discrecionals en la Carrera Judicial, en perjudici de les dones” (p. 7).

En l'II Pla d'Igualtat ja s'assenyala que les dones concorren menys a aquesta mena de concursos. A més, guanyen menys places en proporció (veure gràfic 2). Es pot observar que, mentre el 2019 es les dones eren un 39,8% del conjunt de candidats a les places, van ser únicament un 33,3% dels finalment nomenats. Quan es mira el còmput total del període 2014-2019 recollit en aquest Pla, s'observa que, mentre que per cada dona que es presenta es presenten 1,21 homes (725 dones i 1.210 homes), es nomena 2,27 homes per cada dona (88 dones i 200 homes). És a dir, el procés selectiu duplica la desigualtat que es produeix en la sol·licitud. A la llum de les dades, no presentar-se, sent dona, a una plaça a la qual se sap que concorreran homes, sembla una decisió racional.

**Gràfic 2. Candidatures i nomenaments per a càrrecs de responsabilitat (2014-2019)**



Font: II Pla d'Igualtat de la Carrera Judicial

Seguint amb dades de l'II Pla d'Igualtat, els jutges en el seu conjunt semblen demanar poques excedències per a la cura de fills/as menors d'edat i per a la cura de familiars dependents (el 12,2%). Això pot reflectir tant la flexibilitat de la seva feina, com la seva capacitat econòmica, que els permet comptar amb ajuda, o la por al fet que els penalitzi en la seva carrera. En tot cas, de les excedències concedides, el 98,7% van ser per a jutgesses, evidenciant cert desequilibri en qui assumeix les responsabilitats familiars. Això no és un fenomen exclusiu dels jutges, ja que les tasques de cura apareixen culturalment assignades a les dones, determinant el seu rol en la família (Aristegui *et al.*, 2018).

D'altra banda, és pertinent notar que des de fa ja uns anys la composició dels tribunals de selecció sí que és paritària. És a dir, el problema no se soluciona simplement posant més dones en les instàncies de presa de decisions, ja que poden compartir visions culturals que no són exclusives dels homes. Per això s'ha assenyalat que una qüestió és la feminització quantitativa de la judicatura (ja reeixida) i una altra la transformació de dinàmiques que poden reproduir aspectes associats al patriarcat. Per exemple, podria ser el cas que es veiés a

les dones amb menys dots de lideratge, o que el prestigi que es pugui aconseguir en xarxes informals pugui ser determinant en casos en els quals el nomenament podria anar a parar tant a un home com a una dona (CATALYST, 2007).

#### **6.1.4. La percepció de jutges i jutgesses**

Les enquestes realitzades als integrants de la carrera judicial tenen un caràcter més o menys periòdic, si bé no solen estar orientades a les qüestions tractades en aquest informe. Respecte a preguntes sobre la seva opinió sobre possibles processos d'exclusió de les dones de la progressió en la carrera judicial no s'ha preguntat molt (es va fer el 2003), com tampoc s'ha fet sobre les possibles dificultats que es poden trobar les jutgesses en el seu dia a dia en l'acumulació de mèrits, per exemple en relació amb la conciliació. Sobre aquest tema, existeixen una enquesta realitzada en 1987 només a jutgesses, un bloc específic sobre conciliació en 2008 i algunes preguntes relacionades amb el tema els anys 1999 i 2015. A causa de la discontinuïtat temporal, la diversa formulació de les preguntes i el fet que no sempre es pregunta pel mateix, a continuació es destacaran només algunes de les respostes, que no s'ha considerat adequat presentar en gràfics<sup>32</sup>.

En 1987, quan la presència de les dones era molt menor i anecdòtica en els càrrecs més elevats, trobem que el 57% considerava que existia menys discriminació contra la dona a l'Administració pública que a l'empresa privada - alguna cosa que ja s'ha relacionat més amunt amb la major presència d'estudiants de Dret en les facultats. El 87% de les integrants del poder judicial assenyalava estar casada<sup>33</sup>, i no semblaven acusar molt la càrrega de les tasques domèstiques pel fet de ser dones (més de la meitat assenyalaven que el pes el portava el servei domèstic, i un quart d'elles declarava compartir la càrrega amb el marit). A més, el 80% assenyalen no haver deixat passar oportunitats de progressió professional per càrregues familiars (el 18%, sí). És

---

<sup>32</sup> És important assenyalat que en algunes enquestes es comparen dades d'enquestes anteriors que no apareixen en la versió publicada d'aquesta enquesta (per exemple, en 2003 s'estableixen sèries temporals d'algunes preguntes amb 1999 i 1987, quan aquestes preguntes no apareixen en les versions de 1999 i 1987).

<sup>33</sup> Alguna cosa que, no obstant això, en l'enquesta de 1999, quan es compara amb la de 1987, es reporta com del 50% -no entenem molt bé per què-.

important notar que el 1987 les jutgesses, per qüestió generacional, encara eren joves o difícilment havien pogut acumular 15 anys de carrera o optar a càrrecs discrecionals.

El 1999, una de cada cinc jutgesses assenyalava haver tingut algun contratemps en la seva carrera pel fet de ser dona, afirmant gairebé la meitat d'elles que estava relacionat amb dificultats per imposar l'autoritat en l'exercici de les seves funcions. Tres de cada quatre assenyalaven que la seva vida familiar es veia afectada negativament per la seva feina com a jutge, i dos de cada quatre especificaven que en major mesura que els seus companys homes (fonamentalment per portar més pes en els àmbits familiars i domèstics). El 30%, a més, consideraven que la seva carrera professional podia arribar a veure's afectada negativament per la seva vida familiar, atès que la vida familiar gira entorn de la dona. Tot això malgrat que el 47% de les enquestades comptava amb ajuda de servei domèstic. És necessari recordar que les càrregues familiars no es restringeixen només al temps de neteja o cuina, sinó que, gairebé més important, es refereix a una càrrega psicològica, que comporta estar pendent de les necessitats dels diferents membres de la família.

El 2003, el 25% de les jutgesses assenyalaven haver tingut dificultats pel fet de ser dona, si bé en comptades ocasions. D'aquestes, el 55% assenyalaven que era per actituds discriminatòries i masclistes<sup>34</sup>, fonamentalment amb advocats, procuradors i justiciables, no amb els seus companys jutges.

El 2008, com s'ha assenyalat, es va preguntar específicament per la conciliació entre la vida familiar i laboral tant a homes com a dones de la carrera judicial. D'aquesta enquesta el més interessant és que el problema, gairebé en totes les preguntes, és més agudament percebut per les dones que pels homes. Dels enquestats, només un de cada cinc considerava que les possibilitats de conciliació havien millorat en els últims anys en la carrera judicial. Aquest percentatge era major entre els enquestats que havien demanat una excedència

---

<sup>34</sup> Aquesta opció de resposta no es va donar en 1999, on destacava la dificultat per a imposar autoritat, que aquí cau al 26%

i, curiosament, entre els que no tenien fills. A més, per a totes les preguntes, els joves són més crítics, assenyalant una major conscienciació amb el tema.

Ja a l'enquesta de 1987 es recollia que, malgrat la llavors necessàriament curta carrera de les jutgesses entrevistades, el 66% havia tingut fins a cinc destins, i el 27% més de sis. En 2008, el 97% considerava que els trasllats podien suposar una dificultat per la conciliació familiar, i el 88% assenyalaven que la conciliació de vida professional i familiar condicionava una eventual decisió de promocionar-se a un càrrec de nomenament discrecional. És a dir, les càrregues familiars influeixen clarament en què una persona es presenti, o no, a aquests llocs. A més, el 81% declara que les responsabilitats familiars els suposen dificultats per realitzar activitats professionals extres, com ara donar cursos o preparar publicacions (i això de manera més freqüent en les dones que en els homes), dades que apunten a alguns dels mecanismes associats a l'existència d'un sòl enganxós.

De les preguntes realitzades el 2018 destaquen dues qüestions. D'una banda, es posa de manifest la importància de la percepció i l'experiència a l'hora d'identificar situacions de discriminació per gènere, ja que només el 7% d'homes afirmava que la discriminació de gènere a la carrera judicial existeix, mentre que ho afirmava un 26% de les dones (gairebé quatre vegades més). Aquest aspecte apunta a la importància dels cursos de formació i conscienciació.

D'altra banda, els membres de la carrera judicial es posicionen com a conjunt en contra d'implantar un sistema de quotes (el 65%), si bé es perceben diferències entre els homes (74% en contra) i les dones, doncs poc més de la meitat es mostrarien en contra (el 52%). Els grups d'edat menys contraris a introduir quotes són els de menys de 40 anys i les majors de 60 anys.

### **6.1.5. Conclusió i necessitat d'aprofundir en la comprensió de les dades**

Com ha posat de manifest l'II Pla d'Igualtat, en el qual es detallen dades més rellevants, les magistrades a Espanya ja tenen una edat i experiència equiparable a la dels homes, moltes d'elles complint els requisits per poder postular-se a càrrecs de responsabilitat. Això mostra que una situació que podia ser comprensible en els primers anys de democràcia -tenint en compte les prohibicions esmentades perquè les dones poguessin ser jutges fins avançada la dècada dels 60- no trobi una explicació tècnica o demogràfica en l'actualitat.

L'II Pla se centra en aprofundir per què no es presenten més dones als càrrecs discrecionals. Això té el perill que pot semblar que es responsabilitza les dones de no estar més presents en aquests càrrecs. Sembla assumir-se que en tenir les dones ja una edat i experiència equiparable a la dels homes, i formar-se unes comissions de selecció paritàries assumint que no hi ha un problema en el procés de selecció, la solució passa per fomentar la participació femenina en aquests concursos. Amb aquest enfocament en ment, el següent pas en la recerca consisteix en parlar amb aquestes dones, entendre la seva trajectòria vital i professional, la seva visió sobre la judicatura, el progrés en la carrera judicial i la seva experiència en els tribunals, a fi d'aprofundir més en la comprensió d'aquest complex problema.

## **6.2. Anàlisi de les entrevistes**

### **6.2.1. Les trajectòries**

En aquest apartat es traçaran algunes línies generals de les trajectòries típiques de les magistrades entrevistades. Aquestes trajectòries no són necessàriament representatives de totes les jutgesses. S'assenyalen aquí algunes qüestions descriptives prèvies a l'anàlisi més detallada de les trajectòries, en la qual s'adreçarà amb més detall la importància de les relacions personals, l' explicació de les pròpies magistrades sobre les seves carreres professionals i als moments de canvi dins d'aquestes. És en el següent apartat en el qual es buscarà comprendre a través dels relats unes trajectòries que aquí només apareixen apuntades.

### **6.2.1.1. Consideracions generals**

El primer que ens ha sorprès és la varietat de les trajectòries recorregudes per les magistrades entrevistades, que s'allunyen de la imatge habitual de la jutgessa com una llicenciada en Dret que, en acabar els estudis, es tanca uns anys a preparar a temps complet les oposicions per entrar a la carrera judicial per la via del torn lliure. La idea preconcebuda més estesa és la de la jutgessa que ingressa a la judicatura una mica abans dels 30 anys i a partir de llavors, des de la seguretat que dona el funcionariat, munta el seu projecte vital i familiar. En les magistrades amb llarga trajectòria que hem entrevistat aquesta seqüència és, de fet, molt poc habitual: tres de cada quatre entrevistades ingressen en la judicatura amb experiència laboral prèvia relacionada amb el món del Dret, quan no directament amb treball en jutjats com a secretàries o funcionàries. Aquest resultat apareix raonable si es té en compte que la meitat de les jutgesses entrevistades han ingressat a la carrera judicial per la via del III o IV torn.

Adicionalment, moltes accedeixen a la judicatura sent ja mares. No són rares les situacions en les quals han relatat preparar les oposicions o els concursos mentre havien de cuidar també de bebès o fills molt petits. Així, moltes vegades preparen l'accés privant-se de somni i de caps de setmana, prioritzant complir amb el treball assalariat i amb les responsabilitats familiars: en la majoria dels casos també, la mare apareixia com la principal cuidadora (en la majoria dels casos el pare no apareix en l'organització del temps o com un element que permeti obtenir temps per a l'estudi, però sí com a suport). La majoria de les entrevistades tenen dos o tres fills, si bé també n'hi ha que no tenen cap. És curiós també que, de gairebé la meitat de les entrevistades que tenien parella, aquesta havia exercit o exerceix una professió jurídica.

Pel que s'ha pogut veure en les entrevistes i en els relats de la infància, cap de les entrevistades és d'origen estranger o pertany a una minoria ètnica i de marcada formació catòlica (una cosa esperable tenint en compte que pràcticament totes les entrevistades van néixer abans que la llibertat religiosa fos un dret a Espanya). Per la seva banda, tots els germans i germanes que apareixen en els relats també van tenir l'oportunitat de completar nivells avançats d'estudis. És a dir, no ens trobem amb dones que hagin estat privilegiades per la

seva família, sinó que han crescut en entorns en els quals s'entenia que per a tots els fills era important estudiar (en aquest sentit, tampoc cap ha esmentat haver-se sentit relegada en relació amb els seus germans).

Respecte a la trajectòria dins de la carrera judicial, cal destacar que es tracta d'un col·lectiu amb força mobilitat residencial, especialment en els primers anys de trajectòria. A l'ésser aquests els anys crucials de formació de la família, hem vist que suposava una dificultat afegida per a la conciliació en aquelles que ja ingressaven sent mares, i que en altres casos ha suposat un retard en la formació de la família fins que han aconseguit assentar-se de manera més estable en una població.

La carrera judicial típica de les entrevistades comença sempre en un Jutjat de Primera Instància i Instrucció<sup>35</sup>, en una zona rural o, en pocs casos, en alguna ciutat petita. A partir d'aquí es comença un camí de tornada al lloc d'origen o de vinguda a Catalunya, destí que en ocasions es busca per assegurar que els dos membres de la parella poden coincidir en un mateix partit judicial o en partits propers. La disponibilitat de places és el que tendeix a determinar l'ordre jurisdiccional en el qual s'exerceix, sent més habitual de l'esperable que les jutgesses hagin exercit en més d'un ordre jurisdiccional, decisió gairebé sempre vinculada a causes familiars, amb la inversió de temps extra en formació que comporta el pas d'una especialitat a una altra. És important tenir en compte aquí que la nostra mostra està formada fonamentalment per magistrades el punt d'arribada de les quals han estat grans ciutats, per la qual cosa no hem pogut recollir amplitud de relats d'aquelles que han pogut decidir quedar-se en zones rurals. Per altra banda, la centralització a les capitals de províncies de les Audiències Provincials i a Barcelona la d'alguns jutjats i del Tribunal Superior de Justícia fan que la tendència de les jutgesses amb més experiència sigui la de traslladar-se a les ciutats grans.

---

<sup>35</sup> En un cas s'ingressa en un Jutjat de Districte, òrgan jurisdiccional que, en el sistema anterior a la LOPJ tenia les competències dels anteriors jutjats municipals i comarcals, que substitueix, en el territori d'un o més municipis. Van ser substituïts pels Jutjats de Primera Instància i Instrucció.



Com ja s'ha esmentat en l'apartat metodològic, no hem pogut comptar amb magistrades que associades al' Asociación Profesional de la Magistratura ni a la Asociación Judicial Francisco de Vitoria. No tenim dades per afirmar o descartar si l'afiliació a una associació o una altra, o la manca d'associació pot estar vinculada a alguna diferència en termes de trajectòria, origen familiar o visions sobre la igualtat entre homes i dones; en qualsevol cas, només hem pogut entrevistar jutgesses no associades (que suposen el 50% de la judicatura, si bé l'associacionisme és major entre els jutges amb més experiència i menor entre els acabats d'incorporar) o associades a Jutges i Jutgesses per la Democràcia - tradicionalment considerada progressista-.

### **6.2.1.2. Tres generacions diferents?**

Una de les nostres entrevistades va mostrar reticències inicials a participar en la recerca perquè no s'identificava amb el títol del projecte "Pioneres de la Justícia": entenien que les pioneres eren les primeres dones a incorporar-se a la carrera judicial, que hi van ingressar a principis i mitjans dels 70 i ella considerava que formava part d'una generació posterior. Aquesta observació ens va fer pensar. Si bé, tal vegada per limitacions metodològiques -i en alguns casos biològiques- hem tractat a totes les entrevistades com a pertanyents en termes bàsics a un mateix grup (la majoria van néixer en les dècades dels 50 i els 60), sí que hem intentat veure algunes diferències entre les diferents ones, agrupades per any d'ingrés. En el nostre cas hem identificat tres períodes d'ingrés en els quals s'agrupen les entrevistades: un primer grup que ingressa entre 1975 i 1985; un segon que ingressa entre 1987 i 1991; i una tercera que va de 1999 a 2002 (sense poder anar més lluny per la pròpia lògica de buscar magistrades que tinguessin 20 o més anys d'experiència). En tot cas, es podria pensar que, en realitat, existeixen com a mínim cinc generacions, ja que no hem pogut contactar amb jutgesses que van ingressar abans de 1975 i han exercit part de la seva trajectòria a Catalunya ni tampoc, sorprenentment, amb jutgesses que van ingressar entre 1992 i 1998 (i que tal vegada podien agrupar-se en dues, vistes les reformes legals de 1995 i el canvi de Govern de 1996).

En el primer grup d'entrevistades, amb entre 36 i 40 anys d'experiència com a jutgesses, totes van accedir pel sistema d'oposició lliure després d'haver estat

treballant assalariadament, amb pare assalariat i mare treballadora sense assalariar, generalment en la llar. Algunes d'aquestes magistrades accedeixen a la judicatura ja sent mares.

En el segon grup d'entrevistades, amb entre 25 i 34 anys d'experiència, l'experiència laboral prèvia a l'accés a la judicatura comença a ser menys habitual (malgrat que apareixen els accessos pel III i IV torn), si bé continua afectant la meitat d'elles. És curiós que aquí en tots els casos el pare apareix com a empleat amb estudis superiors i la meitat de les mares, també.

Al nostre tercer grup, que compta amb entre 19 i 21 anys d'experiència, es consolida la via d'accés per oposició lliure per les qui no tenen experiència professional i el III i IV torn per les qui sí.

En tot cas, serveixin aquestes pàgines per a donar unes pinzellades generals sobre la mostra de magistrades. A continuació, presentem una anàlisi més detallada de les trajectòries de les magistrades entrevistades, amb el qual es busca assolir diversos dels objectius del projecte.

### **6.2.2. Les trajectòries narrades**

En l'apartat anterior hem presentat l'anàlisi de les trajectòries de les magistrades entrevistades que es desprèn del recull de destins, càrrecs i ocupacions anteriors i simultànies explicat en les entrevistes. En aquest apartat ens centrarem en les *narratives* de les magistrades sobre aquestes trajectòries.

A priori apareixen diverses possibilitats d'anàlisi. Una possibilitat era oferir una composició coral dels moments clau de les trajectòries de les magistrades, seguint un ordre cronològic i descrivint la diversitat d'experiències narrades: la decisió d'estudiar Dret, la decisió d'estudiar oposicions a judicatura, el període de preparació, la oposició, l'estada a l'Escola Judicial, els primers destins, l'ascens a la categoria de magistrada, els successius destins i càrrecs ocupats i els plans de futur o la jubilació. Especialment per les magistrades que ingressen a la carrera a través del III i IV torn, serien també rellevants, en aquest sentit, les experiències laborals acumulades abans de l'ingrés a la carrera. Aquesta opció

pot ser més atractiva des d'una perspectiva històrica, però no necessàriament dona resposta als objectius d'aquesta recerca.

Tenint en compte els objectius de la recerca, hem optat per una anàlisi temàtica, centrada en aquells aspectes de les narratives de les magistrades que han aparegut com a recurrents: (1) la forma d'entendre, donar sentit i narrar la pròpia trajectòria com a jutgesses; (2) la intersecció entre les trajectòries laborals, personals i familiars en les narratives de les dones i (3) les experiències de les magistrades entrevistades en relació a càrrecs de responsabilitat dins la carrera. Aquests són els tres eixos analítics, separats en apartats, que estructuraran les següents pàgines.

### **6.2.2.1. Explicant el propi itinerari**

L'anàlisi individual de les entrevistes permet identificar l'existència de tres maneres d'explicar els canvis i la situació actual en la pròpia trajectòria professional de les magistrades. En alguns discursos els canvis es presenten com a resultat de la sort o d'un conjunt de casualitats, davant les quals la narradora "s'ha deixat portar" o en les quals "s'ha trobat". En un segon conjunt de discursos apareixen com a resultat de decisions preses lliurement per les magistrades, tenint present una fita determinada. Finalment, els diferents estadis en la pròpia trajectòria i la situació actual de la magistrada són entesos com el resultat d'un conjunt divers de condicionants que en determinats moments els han permès escollir i aprofitar (o no) oportunitats que s'han presentat. Aquestes tres formes d'explicar la pròpia trajectòria suposen diferents graus de control sobre el recorregut professional i podrien situar-se en una línia contínua entre el "deixar-se portar per les casualitats" i el "perseguir fites", extrems entre els quals se situen la majoria dels relats, que manifesten el pes dels condicionants externs en les pròpies decisions, però també la pròpia capacitat d'incidir en les circumstàncies aprofitant o deixant passar les oportunitats.

En aquest context, les entrevistades acostumen a recórrer a la idea d'etapa o cicle per estructurar en arcs temporals coherents professionalment, però com veurem marcats també per canvis personals i familiars, els anys a la carrera

judicial i, per les magistrades que hi ingressen a través del III i IV torn, també els anys com a advocades, substitutes/suplents o secretàries de justícia.

En aquest apartat s'analitzaran en primer lloc les formes d'explicar el canvi en la pròpia trajectòria, per després adreçar el concepte de cicles o etapes.

6.2.2.1.1. “Deixar-se portar”, perseguir fites clares i prendre decisions i “aprofitar les oportunitats que es presenten”

S'han identificat tres formes d'explicar la pròpia trajectòria en els discursos de les magistrades:

a) Deixar-se portar per les casualitats

Per un primer conjunt d'entrevistades, minoritari, la pròpia trajectòria professional és el resultat d'un conjunt de casualitats que s'han encadenat i respecte de les quals no han tingut cap control o han tingut un control molt relatiu. La sort, els condicionants externs, positius o negatius, i no les pròpies decisions, marquen la trajectòria i els canvis que comprèn.

En aquests casos la tria d'estudis de Dret, l'estudi de la oposició o fins i tot l'ordre jurisdiccional en què es desenvolupa la pròpia carrera apareixen com a fruit de la casualitat o de la bona o mala sort. Aquesta narrativa es veu reflectida en aquesta explicació general d'una magistrada sobre la seva trajectòria:

“jo no tenia cap mena de, bueno, jo a veure, a mi durant la carrera em dius que acabaria fent judicatura i els hi dic que estan sonats. Vaja, no se m'hagués passat pel cap mai, mai a la vida [...] la medicina no va poder ser, llavors vaig fer Dret. [...] no ha sigut buscat, ha sigut molt la vida que m'ha anat portant pos a pos cap a... sí. A diferents, a diferents, a diferents punts”.

En aquest cas, el desconeixement de la carrera en el moment d'ingressar contribueix a explicar que no hi ingressi amb objectius professionals específics. A la pregunta directa de si quan ingressa al seu primer destí té objectius professionals cap als que dirigir la seva carrera professional, la magistrada respon:

“No, perquè és que desconeixia la professió. Vull dir, no pots posar-te objectius en un camp que no en tens ni idea de de, a veure tu sabies que anaves allà, i que et tocaria treballar i que la teva feina seria fer judicis i, pues, les sentències i les guàrdies”.

Encara que aquest recurs explicatiu (“la casualitat” com a força conductora) és en el conjunt de les entrevistes minoritari, apareix també en aquelles on dominen altres narratives, i ho fa gairebé sempre en un primer moment de la trajectòria professional: la tria dels estudis de Dret per sobre d’altres estudis universitaris. Així, un bon nombre de magistrades estudien Dret perquè no poden ingressar a estudis de Medicina o de Periodisme, o no deixen aquests estudis per un motiu o altre, o quan han de decidir estudis les seves parelles o els seus germans “ja tenen els llibres”.

L’ascens forçós a la categoria de magistrada, que en molts moments ha comportat la necessitat de canviar d’òrgan, és un dels moments en què els elements extens condicionen en major mesura les decisions de les magistrades: en funció de les càrregues familiars i de la geografia, es restringeixen les opcions d’escollir l’òrgan o l’ordre jurisdiccional preferit. En la següent cita, una de les entrevistades explica que acaba acceptant una plaça com a magistrada en un Jutjat Social perquè és la única que surt a Barcelona, ciutat de la que no es pot allunyar perquè té filles:

“Yo era juez de Primera Instancia e Instrucción y entonces en el [principios de los noventa] asciendo a magistrado. “En el Real Decreto [...] promocionó a la categoría de magistrado para desempeñar la posición bla, bla, plaza del juzgado de lo social. Y no había otra cosa, en Barcelona no había otra cosa. Yo no sabía nada. De hecho, siempre lo digo, me fui a comprar el Estatuto de los Trabajadores porque yo había estudiado con la Ley del Contrato de Trabajo [...] no había otra cosa. La otra cosa era Canarias”.

b) Perseguir fites clares, la pròpia trajectòria com a resultat de decisions lliures

En l’altre extrem de la línia contínua, i de forma també minoritària, podem situar la narrativa segons la qual la pròpia trajectòria està orientada a la consecució de fites molt clares. Aquestes fites són diferents en funció de la magistrada i el cas

més evident és el d'ingressar a la carrera tenint com a objectiu "d'arribar al Suprem", que només és formulat explícitament i de forma espontània com un a objectiu professional en una de les entrevistes realitzades:

"Bueno, creo que al final es hacer tu recorrido, tu máximo recorrido profesional es ese, ¿no? O sea que, poder estar en las tres instancias o haber estado en las tres instancias y lo que te da pues la formación completa como juez. Hay gente a la que no le interesa absolutamente nada llegar allí al Supremo, pero es, no sé, para... bueno, yo creo que sí, que desde que empecé, tenía clara cuál era la meta y mi meta es esa. [...] todo el trabajo de formación jurídica que puedas hacer, todo eso te va a dar un curriculum que, por eso me gustaría tener esa parte internacional que no todos los compañeros tienen y entonces, la idea es que cuando, en 15 años, tenga alguna posibilidad de presentarme, pues tener un curriculum profesional que me avale, o sea, no me interesa ningún otro aval más que ese, porque estoy convencida que esa tiene que ser la vía de acceso"

Per ella, a més, aquest objectiu condiciona decisions intermèdies com obtenir una especialitat o desenvolupar activitats de relacions internacionals vinculades al CGPJ.

La narrativa centrada en objectius o fites com a elements vertebradors de la pròpia trajectòria apareix en altres entrevistes, encara que combinada amb altres elements, com el reconeixement del pes de les pròpies circumstàncies:

"así muy resumidamente, a los [entre 35 i 40] años decido retomar lo que había sido mi inicial vocación como forma de asegurarme un sustento en el caso de que finalmente ocurriera lo que ocurrió, que es que me divorcié... y también porque realmente era algo que me gustaba".

Després continua emprant el mateix recurs per explicar la decisió de preparar l'especialitat, com a via per arribar a un òrgan col·legiat:

"O sea, yo, que entré en la carrera con [entre 40 i 45] años... cumplidos... en, por edad, y por antigüedad, no tenía ninguna posibilidad de llegar a un órgano de segunda instancia. Ya no te digo, bueno, yo el Supremo no lo contemplo [...] ...en

mi caso, yo mi única posibilidad de llegar algún día a un órgano de apelación era diferenciarme ¿diferenciarme cómo? pues preparando una especialidad....”.

La narrativa sobre la pròpia trajectòria com a fruit de decisions orientades a la consecució de fites és minoritària en el conjunt d'entrevistes. Tot i això, apareix ocasionalment en algunes entrevistes on dominen altres explicacions. Així, sovint apareix associat a la decisió de “ser jutge” (“Jo volia ser jutge, volia aprovar les oposicions”), i per explicar la decisió de deixar situacions de serveis especials, com responsabilitats a l'Escola Judicial, càrrecs electius o càrrecs polítics:

“Jo estic satisfeta per la feina que vaig fer i al mateix temps et dic que crec que sóc... he estat encertada en decidir que és el moment de canviar. Jo crec que has de saber que hi ha un moment que has de deixar pas. Has de deixar pas i has de mirar a nous horitzons, noves aventures [deixant un càrrec electiu]”.

Curiosament, i com veurem en les pàgines següents, en l'assumpció de nous càrrecs o responsabilitats les narratives són més complexes i van més enllà de la decisió lliure.

#### c) “Aprofitar les oportunitats que es presenten”

La carrera judicial, marcada en la majoria de destins per la pròpia posició a l'escalafó, és descrita com un “deixar-se portar”: “la carrera judicial [...] es irte dejando llevar y vas subiendo como un corcho y ya está ¿no?”. Dins d'aquest “deixar-se portar” “apareixen oportunitats” molt diverses: accedir a serveis especials, participar del servei d'inspecció, impartir o organitzar docència a l'Escola Judicial, participar en alguna Comissió, i en alguns casos accedir a càrrecs governatius i polítics. En les trajectòries de pràcticament totes les magistrades entrevistades figuren un o més d'aquests càrrecs i l'explicació majoritària en aquests casos és la d'“haver aprofitat la oportunitat” d'accedir-hi en un moment o altre de la seva trajectòria. Curiosament, acceptar aquests càrrecs no sempre implica l'inici d'una trajectòria professional ascendent.

El propi accés a la carrera judicial es presenta en termes d'oportunitat aprofitada per les magistrades que hi ha accedit pel III i IV:

“En aquells moments a l’any [finals dels 80] o un any abans s’havia canviat la llei per introduir el III i el IV torn i vaig pensar: “és la meva..., porto [més de 10] anys de treball com advocadessa”, sempre m’he preocupat, diguem, de la meva formació”.

Aquesta és la narrativa dominant en les entrevistes amb les magistrades en la descripció de moments claus, com la tria dels destins, la opció per un ordre jurisdiccional o un tipus o altre d’òrgan judicial: eleccions fetes en el context d’oportunitats i de condicionants. Les decisions i els canvis en la pròpia trajectòria es presenten així com una tria en la que hi intervenen condicionants externs, vinculats a la pròpia oportunitat (geografia; temps de dedicació; interès intrínsec de la tasca), i condicionants personals o familiars. Aquesta pluralitat de condicionants es reflecteix en la reflexió d’una magistrada sobre la seva opció per un òrgan amb competència exclusivament civil:

“Lo que pasa es que después la que me divorcié fui yo [...] Y a partir de ahí concursé para irme a un Primera Instancia, ya sólo Primera Instancia, quitarme guardias, todo el objetivo era... dejar fuera las guardias, tener tiempo [per cuidar de la filla]... A mi me gustaba más el civil porque lo encontraba más técnico y porque empezaba a tener la sensación de que quizá por el cansancio y por ocuparte de empatizar con la gente...[...] El civil tiene eso, que aunque sea más repetitivo a veces, casi siempre es más técnico, incluso los, bueno... y te permite un cierto grado de separación...”.

Les oportunitats, addicionalment, no es busquen activament, sinó que les presenta gairebé sempre un altre: un company/a, una associació o una institució: “em van trucar”, “uns companys em van proposar”, “em van trucar del Consejo”. En el relat d’aquesta magistrada sobre la seva decisió de participar en un concurs per un càrrec governatiu la iniciativa prové dels seus companys en l’òrgan judicial col·legiat:

“Però quan va sortir i me van dir “T’ho has plantejat?” i dic “No. No... no m’ho he plantejat”, “així que per què no t’ho plantes?” i jo dic: “Ai, no sé, on vaig...” [...] i jo vaig dir: “No. No, no, no. No m’hi veig”. Però bueno, poc a poc me va passar semblant, vaig dir “Per què no?” jo tinc la meva traject... cadascú te la seva, no?



Jo no vaig a... jo tinc la meua trajectòria, no vaig enganyar a ningú [...] I vaig dir “Pues és la meua trajectòria. Jo vaig a defensar això. Experiència en tinc, porto anys. Estic a l’Audiència, tinc experiència en un òrgan col·legiat... i dic, per què no?” i vaig començar a pensar i vaig dir: “Pues jo ho provo... no ho provo, jo ho vull””.

Fins i tot en les trajectòries més exitoses en termes d’accés a càrrecs de responsabilitat, l’accés als mateixos no apareix com una fita buscada o planificada, sinó que es descriu en termes de “casualitat”:

“la veritat, després veig que les coses es produeixen una mica de forma casual. Tampoc és que hagi fet una programació de les coses”.

Potser hi ha un component de gènere en aquesta qüestió: no està ben vist presentar-se a una mateixa com a ambiciosa. Potser això contribueix a explicar que la narrativa “fites” sigui minoritària i circumscrita a algunes de les magistrades que han entrat al III i IV torn (no totes, sinó aquelles per les quals el procés ha estat especialment difícil) i a una magistrada que vol arribar al TS).

#### 6.2.2.1.2. Etapes, cicles

La majoria de les entrevistades empren la idea de cicle o etapa per estructurar temporalment la narració de la seva trajectòria passada. Els cicles structuren temporalment la trajectòria i venen generalment marcats per la realització d’una tasca determinada en un mateix tipus d’òrgan judicial. També s’empren com a recurs per narrar l’estada en serveis especials en un càrrec a l’Escola Judicial, un càrrec de responsabilitat o una estada al CGPJ o un càrrec en l’àmbit polític.

Més enllà d’aquests marcadors externs (òrgan, jurisdicció, càrrec) els inicis i finals dels cicles venen formulats en les narratives de les magistrades en termes de preferències professionals. Una entrevistada empra la idea de cicle per explicar el seu recorregut per diversos òrgans judicials dins la jurisdicció penal; aquesta és l’explicació que dona sobre el seu pas d’un Jutjat d’Instrucció a un Jutjat del Penal: “Es decir que, me refiero a que a mi me gusta... me gusta... me gusta tener muchos estímulos, y entonces cuando veo que ya me estoy acomodando a los criterios y que ya... con los compañeros ya nos conocemos

mucho, ya, bueno, ya, me quiero ir a otro sitio, ¿no? Entonces en [Jutjat d'Instrucció] muy bien. Lo que pasa que luego también es verdad que la Instrucción me cansaba, me cansaba porque al final, claro, ya querías más, ya querías ver la otra parte del proceso.

Una altra jutgessa estructura tota la primera part de la seva entrevista en termes de cicles i explica el pas d'un cicle a un altre en termes de "motivació" i d'haver arribat a un "sostre professional". Això es reflecteix en el següent fragment, en el que relata l'accés a la carrera judicial per la via del III torn:

"Vaig fer com un tall diguem, no? quan portava [més de deu] anys d'advocada laboralista, vaig dir "he arribat al meu sostre professional, necessito canviar". Tot el que m'havia motivat moltíssim i m'havia estimulat molt, doncs és com que notes un fi d'un cicle i vaig pensar que havia de canviar perquè sempre he intentat a la vida que el que fagi, si puc, sigui amb molta motivació i si cal fer un canvi perquè m'estic instal·lant i ja no em motiva això, pos intentar fer el canvi, no?".

I poc després recorre a la mateixa figura per explicar la seva voluntat de canviar i accedir a l'AP:

"I al... als 10 anys també, de fer de...de magistrada a instrucció de Barcelona, també vaig decidir fer un canvi perquè vaig pensar dintre del penal, ara potser que opti per... per la part d'enjudiciament però si pot ser ja a la Audiència Provincial [...] molt millor perquè a part del judici oral, veuré també l'apel·lació de les decisions dels jutges d'instrucció i de penal [...] Llavors al [voltants 2000] vaig decidir concursar, va ser un altre canvi, necessitava un canvi... a Instrucció aprens molt de dret processal, sobretot, el dret substantiu lògicament també l'has de..., però t'acabes una mica estancant. I per això vaig decidir fer aquest canvi, no? Ja no... havia arribat també amb aquell sostre que recordava jo quan... quan era.... laboralista".

Aquesta mateixa retòrica (canvi de cicle per evitar estancament, continuar motivada) és emprada també per una magistrada molt més jove i amb una trajectòria molt més breu i que afegeix, a més, un punt d'autoexigència:

“... y me voy en un momento en el que había, creo que había agotado un ciclo y necesitaba un cambio porque yo creo que no puedes estar toda tu vida haciendo lo mismo. Llega un momento en el que, cuando empiezas a hacerlo mal, o cuando ves que no das el mejor servicio, es el momento de cambiar, ¿no? [...] por hacer las cosas mal quiero decir, bueno, ya lo tienes todo tan automatizado que igual hay cosas que ignoras, que no mides del todo bien o entonces, en ese punto, yo creo que es el punto en el que tienes que cambiar y renovar y volver a pensar de otra forma y tal, en ese punto es en el que me fui a la Audiencia”.

En el cas dels cicles marcats per l'assumpció de càrrecs governatius o de responsabilitat, l'inici del cicle ve marcat per l'aparició d'una oportunitat que s'aprofita i, el tancament, per la idea que s'ha acomplert el propòsit inicial o la realització que des de la pròpia posició no es pot complir. Una de les entrevistades explica el tancament del seu cicle professional a l'Escola Judicial en aquests termes:

“Llevaba dos años en la Escuela, lo que yo quería... había diseñado un plan de estudios con el lo del caso práctico y tal, heredando muchas ideas de yo creo que el momento mejor de la Escuela que fue el que fue director [nom propi] para mí. Y... y en la práctica... eso quiere decir que la labor un poco esa la había... la había probado, había conseguido cambiar el ciclo y me apetecía mucho venir a un tribunal colegiado”.

Més enllà d'aquests raonaments vinculats a la tasca jurisdiccional o al càrrec de responsabilitat, els canvis en les circumstàncies personals i familiars apareixen com a elements determinats per l'apertura i el tancament de cicles. Una de les magistrades, que durant un temps va estar al Servei d'Inspecció, explica la tornada a l'organ jurisdiccional d'origen per la necessitat de tenir cura del fill gran:

“a veure el meu fill petit va néixer que jo estava a la inspecció, per tant, al cap de setze setmanes jo me'n vaig anar tres dies a Madrid, per tant tu tens la criatura i jo marxo... mentres el deixessis cuidat ja estava bé, no? En canvi quan el gran va fer deu anys me'n vaig donar compte que calia que a les tardes hi fos jo. Vull dir que els horaris, els deures, eh... l'entrar i sortir, el controlar que fa, el controlar com es desenvolupa... llavors vaig tornar... vaig tornar per això, vull dir vaig

allargar una mica però haver-hi un moment que vaig dir “no, no, no... ara he de ser aquí””.

En les narratives de les magistrades, de fet, les referències a la motivació, a l'aportació del càrrec o destí, s'entrellacen explicacions relatives a la motivació que genera la tasca amb explicacions personals i familiars. En aquest cas, una altra entrevistada explica el final de la seva etapa al Servei d'Inspecció en termes de distància entre l'expectativa i la realitat, aprenentatge, i circumstàncies personals:

“O sigui, no sé, és com si et fiques en un projecte que vas com amb una il·lusió de fer unes coses i després veus que no quadra exactament amb lo que penses que ha de ser. I llavors bueno, pues perfecte, he après molt, però... això. I la coincidència personal també de lo que tenia [dues filles]. Vaig tornar cap a l'Audiència Provincial”.

En la majoria de casos, doncs, les magistrades expliquen els canvis en les etapes professionals en relació a un conjunt molt divers de motivacions, relacionades amb circumstàncies personals, però també amb qüestions tècnico-jurídiques sobre una branca del Dret o sociològiques, com les emprades per la magistrada citada anteriorment quan explica la seva voluntat de passar a un òrgan exclusivament civil pel repte jurídic que representa, la necessitat de deixar de fer guàrdies per, havent-se divorciat, poder tenir cura de la seva filla, i la necessitat de distanciar-se d'una realitat sociològica dura als jutjats mixtes, marcada en aquell moment pel consum d'heroïna.

Curiosament la idea de progrés ascendent entre un cicle o etapa i el posterior no apareix en les entrevistes. Les úniques referències en aquest sentit apareixen en relació a l'accés a la judicatura per la via del III torn com a “progrés” des d'una posició de secretària, i en relació al pas a un òrgan col·legiat des d'un òrgan unipersonal, per l'altra.

“Jo sincerament, jo penso que... [...] Volia... progressar una mica, algo més. I amb aquesta carrera dius “Això ho pots fer? Pues intenta-ho””.

Aquesta forma de narrar la pròpia trajectòria professional coincideix amb les recollides en recerques realitzades sobre trajectòries professionals femenines en altres àmbits laborals, i contrasta amb les narratives masculines, més individuals, lineals i descrites sovint en termes de fites (Selva, Tresserra, Pallarès i Sahagún, 2012).

#### **6.2.2.2. Els altres en les trajectòries professionals de les dones**

Les narracions de les trajectòries professionals recollides estan repletes d'altres. Les relacions de les magistrades amb els seus pares, fills, parelles, amics, preparadors i companys de feina apareixen vinculades a decisions i etapes professionals: hi ha en la majoria de narracions una intersecció constant entre la trajectòria personal i la professional i un reconeixement constant de la contribució d'altres significatius a la pròpia trajectòria. Aquesta intersecció i la narració en plural de la pròpia trajectòria coincideix amb el que han recollit altres treballs realitzats sobre altres sectors laborals, com l'educació (Callejo *et al.*, 2004:91). Alhora, contrasta amb la forma masculina de narrar la pròpia trajectòria, en termes individuals i separada de la trajectòria personal i familiar, recollida en aquests mateixos estudis (Callejo *et al.*, 2004:93).

En aquest apartat adreçarem en primer lloc el paper atorgat en les narracions a la família d'origen, per passar després a la família electiva (parella, fills). Finalment, s'adreçarà el paper d'altres significatius, com els companys de preparació, de partit judicial o els preparadors.

##### a) La família d'origen

La família d'origen apareix en les narratives de les magistrades de manera desigual. En alguns casos s'explicita com un eix vertebrador de la pròpia forma d'entendre el món i de la trajectòria personal i professional; en altres entrevistes, en canvi, s'esmenta amb distància i només a instància dels entrevistadors. La presentació dels objectius de la recerca, centrats en la trajectòria professional, pot explicar en part aquesta diversitat.

Les famílies d'origen són diverses en termes de classe social, encara que predominen les famílies de classe mitjana, on sovint la mare tenia estudis però

no treballava fora de casa i el pare o tenia estudis universitaris (metges, advocats, enginyers), feines qualificades o eren empresaris. Només en tres casos les magistrades subratllen els orígens humils (“classe obrera, ben normal”, “immigrants de zones rurals”, “a duras penas podían pagar el alquiler”) dels progenitors. Per dues magistrades la mort del pare representa un canvi en les circumstàncies econòmiques familiars.

La família d’origen apareix discursivament vinculada al compliment de diversos rols: (1) com a font de valors, (2) en el foment dels estudis, (3) com a suports durant la preparació de l’oposició lliure, (4) com a nucli del qual distanciar-se o apropar-se geogràficament al llarg de la pròpia trajectòria professional i vital.

#### (1) La família d’origen com a transmissora de valors

Les entrevistes vinculen les famílies d’origen a la transmissió de valors morals, com la honestedat, ser bona persona, dir les coses, ser responsable, ser treballador, ser autosuficient i actiu. Funcionen com a exemple de treball dur i generositat.

En alguns casos en particular, amb pares o mares que exercien alguna professió jurídica o no, els valors transmesos es vinculen directament a la pròpia manera d’entendre i exercir les professions jurídiques:

“El meu pare era una persona amb moltíssims valors, ètics, de justícia, de solidaritat, de... caritat cristiana, entesa literalment. A veure jo he tingut dormint a l’habitació la filla d’una clienta... [...] una clienta que el marit li pegava que no sé què, no sé cuántos, que va haver de marxar, i total la nena es va estar tres o quatre dies a casa nostra, i evidentment el meu pare no li va posar a la minuta... “noche de hotel” (riures). [...] la meva mare sempre ho deia “si no li passés jo les factures, ell no cobraria mai...” [...] Llavors, això, viure... el viure la professió, com un servei... [...] jo crec que sí, que a casa, el que hem viscut a casa ens ha influït molt a tots, a tots tres, a tots tres ens ha influït molt...”.

#### (2) Foment dels estudis i progrés social

Especialment en aquells casos en què pares (i sobretot mares) no tenen estudis universitaris o tenen estudis i no han treballat, les famílies juguen un rol actiu en

el foment dels estudis universitaris de les filles, vinculant-lo al progrés social i a la “independència econòmica”, especialment en el cas de les filles.

“la mare és d’aquestes persones que... que tenia un lloc de secretària a una... a una empresa... d’assegurança i ella lamenta molt que en aquell moment les lleis franquistes... perceptivament, no era optatiu, pel fet de es casava va, va tenir que acceptar la dot i va perdre la feina [...] Però ens van donar en aquella època, jo vaig començar als setanta la Universitat, ens van donar als tres oportunitats, o sigui, per sort els pares sense ser... persones que tinguessin diguem tot un, no? Tot un discurs teòric molt ben estructurat en favor de la igualtat i... i del, no? del feminisme... però sí tenien interioritzat, que és una forma també de ser feminista o d’estar a favor de la igualtat, que els tres teníem que tenir les oportunitats que ... que ella no va tenir. Sobretot respecte nosaltres dos [la magistrada i la seva germana] perquè ella recordava doncs aquesta, aquest entrebanc que va tenir la seva vida, tenir que acceptar una dote perquè es casava i perdre una bona ocupació que en aquell moment tenia”.

No hem recollit cap cas en què els pares hagin posat entrebancs als estudis de les filles, diferenciant-les dels fills.

Com succeeix a les enquestes del propi CGPJ realitzades als que ingressen a la Escola Judicial, un 25,5% dels entrevistats tenen familiars en professions jurídiques: pares, en una ocasió mare, oncles o familiars més remots. La influència d’aquests antecedents s’explica a les entrevistes recurrent a dues narratives antagòniques: per una banda, la narrativa que reconeix l’antecedent familiar com a element clau en l’elecció del Dret:

“Sí, vale, jo vaig decidir estudiar... el meu pare era advocat i... era un enamorat de la seva professió, la vivia molt intensament i jo als catorze anys ja tenia clar que volia estudiar Dret”.

Per altra banda, la narrativa que busca distanciar-se d’aquest antecedent, negant qualsevol traç d’endogàmia:

“El meu pare era advocat, però nosaltres som catorze germans i la única que ha estudiat Dret soc jo eh? O sigui que...”.

### (3) Suport durant la preparació de l'oposició

La família d'origen apareix com un element de suport necessari per la preparació de la oposició, especialment per les magistrades que ingressen a la carrera pel torn lliure i estant solteres. Els pares d'algunes magistrades (juristes o amb contactes amb el sistema judicial) són clau en la cerca del preparador. El paper que destaca, però, és el del suport material i emocional durant la preparació. La preparació de la filla sovint altera rutines familiars, que s'adapten a les seves necessitats:

“De hecho, durante los dos años que yo estuve estudiando, porque yo estuve en casa, todo giraba un poco a mi alrededor porque no se podía hacer ruido -me molestaban muchísimo los ruidos-, además te vuelves súper maniático con todo, entonces mi madre, pobre, pasaba el aspirador de 2 a 4, que era cuando yo descansaba. Bueno, todo estaba un poco organizado para que yo pudiera estudiar”.

### (4) nucli del qual distanciar-se o apropar-se al llarg de la pròpia trajectòria professional/vital

Les famílies d'origen, ancorades geogràficament, suposen un nucli que apareix rellevant en les decisions sobre els primers destins: en ocasions, per acostar-s'hi i, en altres ocasions, especialment per magistrades que ingressen per oposició lliure sense haver deixat de viure a casa dels pares, per allunyar-s'hi.

Les famílies d'origen i la necessitat d'acostar-s'hi reapareixen en les narracions sobre les trajectòries professionals d'algunes magistrades quan els progenitors es fan grans:

“no em puc plantejar un canvi radical en la meva projecció professional perquè no... no... no puc, no vull deixar a la meva mare sola aquí. Llavors, jo no tinc tan clar que els companys homes s'ho plantegin exactament igual”.

### b) La família electiva

La família electiva (parella/espòs o esposa, fills) apareix en diferents moments i cal diferenciar els papers de la parella del paper dels fills. Els fills demanen cures,



atenció. La parella apareix com a suport generalment i de vegades com a impediment.

#### b.1. La parella

En totes les entrevistes (menys dos) les magistrades esmenten en menor o major mesura la parella o parelles que han tingut, aprofundint en diversos graus en l'impacte que aquestes, o la ruptura amb aquestes, ha comportat en la trajectòria professional.

Les parelles de les magistrades apareixen en les entrevistes en diferents moments de les seves vides. La majoria de les magistrades que ingressen pel III i IV torn ho fan ja casades o divorciades; i alguna de les que ingressa per oposició lliure també ho fa casada o en parella. En dos casos, però, les parelles apareixen amb una trajectòria professional ja força consolidada.

L'existència de parelles primerenques apareixen com a precipitadores i condicionants d'algunes vivències i decisions que en altres casos es narren en solitari, com la decisió d'estudiar Dret ("ell ja tenia els llibres"), independitzar-se i casar-se aviat ("era mucho mayor que yo, y había prisa para casarse"), la preparació de l'oposició, descrita com a més difícil quan es té parella o quan es conviu amb aquesta, el pas per l'Escola Judicial i la tria dels primers destins. En aquest sentit, Catalunya es presenta com un territori en el que la "poca tradició opositora"<sup>36</sup> permet escollir destins i mantenir parelles de jutges juntes. Sis de les magistrades de la mostra han tingut i/o tenen parelles que també són jutges, i en tres casos més advocats.

Les parelles apareixen jugant papers diversos en les vides de les magistrades. En aproximadament la meitat de les entrevistes en què s'esmenten, les parelles apareixen com un suport, tan per magistrades que han tingut fills com per aquelles que no, i com a interlocutors amb qui es comparteixen les decisions professionals més importants, com l'elecció de destins, la postulació a càrrecs o

---

<sup>36</sup> Aquesta apreciació de les magistrades entrevistades és confirmada per les dades estadístiques produïdes per l'Escola Judicial, que recullen la comunitat autònoma d'origen dels alumnes. Aquestes estadístiques estan disponibles a: <https://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Temas/Escuela-Judicial/Formacion-Inicial/Estadisticas/> [darrera consulta 31/11/2021].

la mateixa jubilació. Aquest rol positiu en la pròpia trajectòria es reflecteix en l'explicació d'una magistrada de la seva decisió sobre optar a un càrrec governatiu:

“I bueno pues, jo no tinc fills, jo tinc unes circumstàncies... jo he pogut, ja de vegades penso que he anat fent tot això pues potser perquè no he tingut altres obligacions i he tingut una parella que no m'ha... al revés, cada vegada que he dit que volia fer algo “Tira, tira, i si marxem, marxem”. O sigui, això t'ho facilita molt”.

Per una altra entrevistada, amb tres fills, el suport de la parella és descrit com un element clau per poder-se desenvolupar professionalment:

“jo a vegades penso, si el [nom de la parella] no hagués estat com era, pues no sé si hauria fet tantes coses no?”.

En altres casos, però, els rols descrits no són positius, i les parelles han constituït impediments pel propi desenvolupament professional:

“Potser tens alguna persona al costat. Jo el meu marit era tot el contrari [...] És més, cada vegada que anava examinar-me, el dia abans em muntava un pollastre que jo ja no dormia en tota la nit... i això. Ha estat separar-me, marxar de casa i a la primera ja he aprovat, no?”.

La separació de la parella es vincula de diverses maneres a la trajectòria professional de les magistrades. Per una d'elles la separació és un catalitzador de la decisió d'opositar:

“O sea, yo creo que yo preparé la oposición porque bueno, primero porque tenía vocación desde siempre y no lo había hecho por, por un poco entre pereza y porque tenía novio y todo el rollo. Y... también porque... bueno, porque era una manera de sobrevivir a la ruptura que se avecinaba”.

Per altres magistrades, la separació i la necessitat de tenir cura dels fills, com veurem, condiciona l'elecció de destins i càrrecs. En ocasions les tensions que suposa la pròpia trajectòria s'esgrimeixen com a motiu de la ruptura.

## b.2. Els fills

La majoria de les magistrades entrevistades han tingut un o més fills. En aquests casos, els moments vitals dels fills i la voluntat de les magistrades d'atendre les seves necessitats apareixen com a elements prioritaris en les narratives i interseccionen clarament en les seves trajectòries professionals: els fills i la seva cura marquen la tria de destins, les oportunitats que es deixen passar o els moments en què aquestes s'aprofiten.

Els fills arriben en moments diversos en la vida de les magistrades: en les que han accedit pel torn lliure arriben generalment, però no sempre, un cop s'ha aprovat la oposició; les que accedeixen a la carrera pel III o IV torn, ja ho fan generalment amb fills.

La "feina de jutge" és descrita per totes les entrevistades com a molt absorbent: "jo sí que tinc la sensació que, la feina ja ordinària, sense anar-te'n [a càrrecs, cursos, etc.], era una feina que... que t'absorbeix molt. Vol molt i, llavors, no és fàcil. Vull dir, no és fàcil. Has de dedicar-te molt".

En aquest context, els fills es presenten en els discursos de les magistrades com "una prioritat". Mentre són petits, la prioritització dels fills marca rutines i els temps de treball, i entre les magistrades hi ha un record generalitzat dels equilibris i les dificultats generades, especialment els primers anys:

"Y recuerdo esa segunda parte después del nacimiento de mi hija, poniendo sentencias y moviendo así con el... la cuna con el pie [...] Bueno, una cosa de locos, poner sentencias... en aquella época ponía sentencias como entre las 2, las 4 de la mañana, y en el rato de la siesta".

Abunden referències a caps de setmana i vacances en què s'ha combinat la feina amb l'atenció als fills i les activitats d'oci: "vull dir ens en anàvem de vacances i... vull dir jo anava de vacances amb l'ordinador, i això ells ho veien, vull dir que si després anàvem d'excursió, anàvem a passejar o anàvem a berenar, jugàvem fora... però després de sopar ells s'anaven al llit o ells s'aixecaven i jo estava escrivint, no?".

Els fills ancoren geogràficament les trajectòries de les magistrades, que condicionen decisions molt rellevants en la trajectòria professional a no allunyar-se del nucli familiar. Una entrevistada, que prepara simultàniament les oposicions a jutge i a secretari, aprovant primer les de jutge decideix presentar-se també a les de secretari per assegurar-se que podia triar un destí la tria de destí a la proximitat de la casa familiar:

“jo va ser donar-me la beca, començar a preparar...casar-me i començar a preparar, tot alhora. Per tant, clar en aquell moment jo pensava... jo no sé si en un moment donat, segons com vagi el tema família -perquè aquí estem amb la perspectiva de gènere...-, segons com vagi el tema família, potser en un moment donat no puc seguir fent de jutge i... jo pensava més que en feina, en destins eh... en mobilitat, és a dir que en un moment donat em diguessin “vostè si vol ser jutge se n’ha d’anar a Ejea de los Caballeros”, doncs jo a Ejea de los Caballeros no hi faig res, ja em quedo de secretari, ja em quedo, doncs... a [població propera a Barcelona] [...] llavors amb 15 dies de diferència vaig aprovar les dues oposicions”

Aquest ancoratge es mostra en la tria de destins propers o als que “s’hi arribi en tren” des de la casa familiar o, en altres casos, propers a la família d’origen per assegurar-se una xarxa social suficient mentre la filla fos petita.

L’elecció es complica més en el cas d’estar separada o divorciada: “Ya te he dicho que yo me planteé, porque yo tengo la lista de los que me salieron, que había algo en Canarias y, pero bueno, mis hijas me dijeron que no y, además, hacía poco que me había separado, la situación era muy complicada y no estaba el horno para bollos”.

Aquestes eleccions “ancorades” contrasten amb la relativa llibertat amb què les jutgesses solteres i/o sense fills trien el seu primer destí o el destí quan ascendeixen a magistrada: preferències individuals (“un pueblo con encanto”), allunyar-se per primer cop de la família d’origen i experimentar la vida independent, o coincidir amb amics motiven les seves eleccions.

Més endavant en la pròpia trajectòria, quan es produeix l’ascens a magistrada, moltes de les entrevistades ja tenen fills. Aquest moment resulta problemàtic

quan l'ascens suposa haver de canviar d'òrgan judicial i quan no hi ha places disponibles a prop del domicili familiar. En aquestes circumstàncies, les entrevistades amb fills han pres diverses solucions: la separació dels fills per romandre entre setmana al partit judicial, a un cost personal molt elevat; deixar passar l'ascens per evitar un destí allunyat o canviar de jurisdicció per poder ascendir a prop de casa.

“Guanyer temps per la cura dels fills”, “deixar les guàrdies” són raonaments que apareixen sovint en les explicacions de les magistrades que han canviat de jurisdicció o de tipus d'òrgan (deixar la instància i passar a una AP, per exemple).

La cura dels fills també ha dificultat aprofitar algunes oportunitats, com la de tenir una vida associativa més activa o la de participar en cursos de formació continuada organitzats pel CGPJ:

“A ver, se hacen muchas cosas de educación y de formación que están bien, pero a las que al final no puedes ir, porque todos los jueces responsables al final no vas. Es que no vas, porque todos lo dicen “cuando vuelves del curso estás hundido, estás hundido” [...] Si estás en un juzgado, el trabajo simplemente te espera, en tu mesa, se va acumulando... y cuando vuelves tienes toda una semana de asuntos sin haber visto [...] Entonces llega un momento, y si además, a lo mejor, yo no dudo que un juez que no tiene familia y que no tiene más que todo el tiempo del mundo para trabajar diga “pues me voy de cursos”, pero si tú tienes familia además y quieres dedicarle un mínimo, un par de horas al día... no puedes”.

Entre les activitats a les que les magistrades han renunciat destaquen les relacions internacionals, que requereixen absència de la llar:

“Potser m'hagués agradat fer una temporada de marxar o... en una instrucció europea o... o anar-me'n un any o dos anys a no fer res o a aprendre millor l'anglès a Estats Units, per després poder seguir saltant i tenir un ventall de possibilitats més gran, i jo sé que no ho puc fer. Jo sé que no ho puc fer. És a dir, o sí que ho pots fer, sí que ho pots fer. Sí, bueno, a quin cost? Quin és el preu que ara hauré de pagar? Jo segons quin preu no n'estic disposada”.

Al llarg de les trajectòries d'algunes magistrades, com es veurà més endavant, la possibilitat d'accedir a càrrecs també s'ha valorat prenent en consideració les pròpies circumstàncies familiars: “A veure, “no m’ha impedit algo”, no. Perquè també va ser una decisió. O sigui, jo en un moment determinat vaig tenir la possibilitat d’anar al Suprem quan estava a la Sala Social, [...] i una altra vegada també de formar part del Consejo, per Jutges per la Democràcia. I no vaig voler... o sigui, no vaig voler perquè vaig dir “no, no, és que les meves filles són petites, són adolescents i vull quedar-me amb elles. No me’n vull anar a viure a Madrid amb una cosa loca que... que sé, que no...” que el Consejo, que em traurà molt de temps, o el tema del Suprem que és... Jo sé que és estar vivint allà. O sigui, perquè no...”.

Només una magistrada ha gaudit d’una excedència, demanada quan els dos ascendeixen amb poc temps de diferència i ella està embarassada; malgrat descriure l’experiència com a dura personalment, considera que no l’ha perjudicat en termes de la seva carrera professional.

Aquesta situació, però, és transitòria en la vida de les magistrades i quan els fills creixen la percepció és de guanyar llibertat per poder fer coses:

“els primers anys no perquè ja vas així... quan van començar a ser més grandets doncs ja et permet començar a fer alguna conferència, començar a fer algun article, començar a anar... a més cursos... llavors vull dir, una mica, no només limitar-te a treballar, perquè ja tot el teu temps i tot el teu esforç és per complir amb el treball sinó que ja et permet, doncs això, doncs “mira et proposo una conferència”, doncs “vinga, va, sí”, o un article doncs mira va també, o també, no se... coses així, bueno doncs de formació pròpia, no? De créixer una mica...”.

En resum, la cura dels fills i la “priorització” de la vida familiar (o la combinació de vida familiar i professional) ha condicionat les seves activitats. Amb equilibris i treballant de nits, els caps de setmana o en vacances, sobretot els primers anys, les magistrades mares poden “portar el jutjat al dia”, però tenen dificultats per aprofitar oportunitats de créixer professionalment i que, com veurem, permeten “fer carrera”. Tenir família (i fer-se’n càrrec), condiona en la percepció de les magistrades la pròpia trajectòria, com expressa una entrevistada de forma més

directa: “De hecho, si te miras qué mujeres llegan arriba, arriba por regla general son mujeres solteras..., o sin familia... Entonces... yo creo que la familia influye... influye... Influye de alguna forma ¿no?”.

Els discursos recollits reflecteixen dubtes sobre el cost que les magistrades senten que han tingut aquests equilibris i la certa sensació de culpabilitat:

“Representa una sensació moltes vegades de que no arribes a tot... i de que sempre et queda la cosa al cor de que potser no has dedicat prou temps a les teves filles. Jo ho penso moltes vegades. O sigui, jo penso “amb lo que... Amb les meves circumstàncies he fet tot lo que jo podia fer”. Però em queda l’enyorança d’haver dit... estic més amb elles, o sigui... o sigui, que no... M’entens? Que no... que no has pogut. Que no has pogut”.

Tot i els equilibris, hi ha una percepció generalitzada entre les magistrades entrevistades que la feina de jutge permet poder tenir la flexibilitat necessària per tenir una família i una carrera, et permet “organitzar-te”, especialment quan es compara amb els condicionants de l’empresa privada o de l’exercici de l’advocacia:

“Desde que tengo conciencia, desde que trabajo en esto, pues ya te digo desde los [22-26] años y tengo ahora [40-45], yo trabajo los fines de semana, yo me levanto... es que siempre hemos tenido trabajo, o sea... mi marido es juez también y yo siempre he tenido trabajo y cuando no es trabajo, porque voy al día de sentencias, o lo que sea, es porque tengo que escribir un libro, redactar no sé qué, o porque tengo que preparar una clase, y los fines de semana siempre he trabajado, pero si una tarde a las 5 de la tarde tengo que hacer una cosa con mi hijo, pues no trabajo y luego me levanto a las 6 de la mañana, me da lo mismo. Pero es un poco la flexibilidad de poder organizarte el tiempo a tu medida y ser dueño de tu tiempo [...] o a veces, compañeras que les sale [incomprensible] pues te decían: “Es que no se puede compaginar la vida laboral con la vida familiar” y yo pensando: “Ostras, si lo decimos nosotros, que lo diga un abogado que llega a su casa a las 11 de la noche, madres, mamás, amigas que llegan a su casa a las 11 de la noche, pero yo tengo la suerte que me puedo organizar mi día como me dé la gana”.

Aquesta flexibilitat és percebuda com una de les avantatges de la feina de jutge per les dones que volen ser mares. En la majoria de discursos, però, amb major o menor consciència per part de les magistrades, es reflecteix certa ambigüitat sobre el que comporta aquesta “flexibilitat” per les dones i el dubte de si els seus companys es plantegen els mateixos dilemes a l’hora de prendre decisions. En la cita anterior, per exemple, la magistrada comença a parlar en singular sobre treballar caps de setmana, posteriorment passa al plural, per incloure el marit, jutge, però finalment torna al singular, i al singular femení, per explicar com ella utilitza la flexibilitat que permet la feina de jutge. La majoria d’entrevistades es mouen entre una descripció de la situació general cega al gènere (els jutges que tenen família treballen el cap de setmana) i una descripció de les seves vivències i pràctiques concretes en les que apareix una perspectiva sensible al gènere.

Només dues magistrades expliciten el cost que aquesta major flexibilitat té per les dones: en la pràctica són les dones, i no els seus companys homes que poden gaudir de la mateixa flexibilitat, qui l’empren per, sense deixar de complir amb les seves obligacions professionals, fer-se càrrec de la família. “Fins i tot, a nivell familiar, que afortunadament hem format una família que hem treballat d’una manera força equilibrada, no del tot, però força equilibrada amb la cura, però... jo sé que jo tenia un problema familiar si el cap de setmana treia els papers i em tenia que posar a treballar, jo sé que això era un problema a casa meva. Ossigui, o m’aixecava molt d’hora, o tenia que fer-ho de manera que quan arribàvem en el moment de la... de la família, diguem-ho així, era només temps de la família. Que, per altra banda, crec que és una bona idea, eh? per altra banda, el fet de... de tenir clar que arriba un punt que has de tallar i has de dedicar-te a la família, al arte, al paracaidismo, al que et doni la gana, eh? Però aquest punt, clar... i això tampoc ho tinc molt clar, que els meus companys homes, tinguin la mateixa problemàtica que puc tenir jo”.

Una de les magistrades ho reflexiona en relació a tasques de cura que arriben més tard en la pròpia trajectòria, com les que es dediquen a les mares i pares quan es fan grans: “ocurre que como nuestro trabajo no tiene un horario definido, solemos ser de los miembros, sobre todo chicas, de las familias que tenemos más flexibilidad para ocuparnos, y nos acabamos ocupando. Pues porque otros trabajos tienes que estar de 8 a tal y fichar ¿no? y nosotros, bueno, pues si pones



la sentencia a las 4 de la mañana nadie lo va a saber [...] Eso lo puede hacer muy poca gente. Es una facilidad. Pero a la vez juega un poco en contra... Y yo creo que juega más en contra en las mujeres juezas esta facilidad de horario cuando ya los hijos no necesitan irlos a buscar al cole y tal, que lo contrario. Esas dedicaciones lastran, sí. Lastran... lastran más que a ellos, y hay de todo también”.

Alguns discursos es detenen en la reflexió sobre la naturalesa de les tries que han fet en relació a la seva trajectòria professional durant la criança dels fills. La prioritització dels fills i per tan el recurs a aquesta flexibilitat que pot suposar una sobrecàrrega, o la renúncia a activitats no jurisdiccionals per tal de poder-ne tenir cura, és explicat com una “limitació triada” que condiona, com a mínim temporalment, la trajectòria professional: “I et poses els límits... moltes vegades et poses els límits que et vulguis posar tu no?”. És un “obstacle triat”, però triat perquè són dones: “Però jo tinc molt clar, que com a dona, sempre que he fet un... he pres una decisió el mirar cap el que són les meves càrregues familiars, ha estat un pes important. I ho dic en el sentit, no de... de... un impuls, sinó al contrari, d’un obstacle triat i que crec que ho he fet bé, però...”.

En el discurs majoritari, però les magistrades no expliciten els rols de gènere que condionen aquesta tria. Així, la mateixa entrevistada que descriu algunes decisions (en relació a destins, per exemple) preses pensant en la família, afirma:

“ja et dic, jo crec que he fet coses i que no m’he estat de fer coses per... ni per una qüestió de gènere ni per una qüestió de família ni per una qüestió de rol... per dir-ho d’alguna manera, no?”.

c) Altres significatius: professors, companys, companys de preparació

La narració de les trajectòries de les magistrades està regada de referències a altres significatius, més enllà de la família d’origen i l’electiva. L’esment a aquests altres apareix de forma espontània a les entrevistes i com a instigadors, persones a qui es consulta i font de suport a l’hora de prendre decisions sobre les diferents etapes de la pròpia trajectòria.

Professors d'universitat amb qui hi ha hagut una especial afinitat o companys i companyes d'estudis amb una vinculació familiar al món jurídic són de vegades els primers que suggereixen a les entrevistades la possibilitat d'opositar, animen a prendre la decisió sobre emprendre l'estudi de la oposició, o han estat rellevants en la cerca d'un preparador en concret, facilitant-ne el contacte.

En alguns casos algun referent a la universitat ha estat un facilitador de la decisió d'opositar, que de vegades no es planteja inicialment: "I després, allà a la facultat mateix, mitjançant un professor que tenia de Dret polític..., bueno, ell era de Dret polític, no era el meu professor, però bueno, ens coneixíem [...] I res, pues quan ja estava quasi al final, un dia em va dir: "Bueno, què faràs?" i tal. I vull dir, la veritat és que jo, no... no tenia res pensat. O sigui lo únic que tenia pensat és que volia ja sortir de la fàbrica, portava tres anys treballant allà i dic, no és una feina molt..., vull dir, vaig aprendre moltes coses, humanament parlant i tal, però no..., no volia seguir allà. I llavors ell em va dir "bueno, pues te voy a presentar a una persona que ya verás que... que igual te puede orientar o ayudar y tal, te voy a presentar a una persona". I llavors vam anar allà al bar de la Facultat i em va presentar a [nom propi]. I li va dir a ell: "Bueno, pues nada, esta chica va a hacer las oposiciones a la judicatura".

Per les magistrades que han ingressat per la via del III o el IV torn aquest paper el juguen sovint companys de feina (altres advocats o magistrats dels òrgans judicials en els quals treballen com a secretàries): "I llavors estant aquí de secretària... jo sempre, és que lo meu ha set una vocació a mesura que he anat coneixent la feina, vull dir, no? Em va agradar molt la feina, jo era una secretària molt act[iva]... molt posada, i me va dir: "Per què no et presentes a Judges?". I jo "Va...". Total, que també me van començar a animar i a mi em fa falta poc perquè m'animi. I vaig dir: "Pues potser sí".

Durant la preparació, el suport del preparador i més ocasionalment els companys de preparació, és reconegut com a element clau per superar aquesta etapa: "lo hice con una amiga mía [...] y preparaba con ella. Entonces en ese sentido... vamos, preparaba, cada una en su casa eh, pero me refiero que íbamos a dar los temas juntas, por regla general y, pues claro, salíamos juntas, y... y esto hace que también te sientas un poco menos aislado, ¿no? Cuando teníamos cosas

así más complicadas pues yo iba a su casa o ella venía a la mía y nos lo explicábamos la una a la otra y... o mirábamos qué hacíamos y bueno... pues... en ese sentido no fue la soledad absoluta del opositor ¿eh?”.

La rellevància de la figura del preparador als discursos de les magistrades és diversa, i en la majoria de casos es converteix en una figura clau no només en l'etapa de la preparació sinó també en els primers anys de la trajectòria professional de la magistrada, i de vegades continua com a referent al llarg d'aquesta. Només apareix una preparadora en la narrativa de les magistrades, que no prepara sola, sinó que prepara la magistrada entrevistada fent equip amb el seu marit. Per altra banda, cap de les magistrades entrevistades ha preparat ningú per ingressar a la carrera judicial. La rellevància de la figura del preparador en la preparació i en la socialització de les magistrades en la professió fa recomanable que es tingui en compte en termes d'equilibri de gènere en la professió.

En ocupar els primers destins i haver de prendre les primeres decisions com a jutgesses, les entrevistades reconeixen el suport clau dels companys de partit, el preparador i altres professionals, com els funcionaris de la oficina amb anys al jutjat, o fiscals, fiscals. Per aquelles que han exercit en òrgans col·legiats, els companys de secció, són claus per fer bé la feina: són descrits com a font d'aprenentatge i de discussions. Algunes magistrades destaquen en les entrevistes experiències “col·laboratives” especialment enriquidores entre companyes, que faciliten desenvolupar bé la feina en moments difícils (per exemple quan els fills són petits) i en termes personals també són una aportació:

“A més a més en un moment on tu vitalment doncs... no pots dedicar la mateixa quantitat de temps, de quantitat, que potser podries fer-ho si no tinguessis aquesta càrrega. Llavors, el fet de que entre totes compartísim, ens va ajudar a totes a tirar-ho endavant. Si algú tenia un cas raro: “mireu què m'ha passat?!” “ah, sí? Passa'm la teva resolució”. Això ja li permetria a la següent, ja no tenir que fer aquest retrocés en l'aprenentatge d'explorar... “Oye, jo ja sé que això és un reglament europeu” “quin?” “tal”. Això... aquest... i això és una mica el que penso que haurien d'anar als tribunals d'instància, aquesta... aquest actuar col·laboratiu sense perjudici que després en la valoració de les circumstàncies

de cas ha de ser cadascú qui ho ha de veure. Però compartir aquest coneixement, aquestes possibilitats d'actuació, va ser clau perquè tot funcionés bé. Nosaltres, personalment, i el sistema”.

Decisions clau al llarg de la pròpia trajectòria, com l'assumpció d'un càrrec a la Inspecció o a l'Escola Judicial, són preses en consulta amb aquests altres significatius: “... me salió una plaza de profesora. Yo ya llevaba, esto fue en el 2014, yo ya llevaba 10 años, más de 10 años. Entonces hablé con [nom propi professor universitari i magistrat], le dije “[nom propi], ha salido una plaza, ¿tu crees que estoy preparada?” [...] [nom propi] se... se puso muy contento y me dijo que por supuesto, y estuve dos años en la Escuela, y en la Escuela fenomenal... “.

En l'elecció d'un òrgan jurisdiccional específic, d'una especialitat o en un canvi de jurisdicció, aquests altres (companys, mentors) apareixen com a elements clau (“em va animar”, “vaig prendre la decisió d'anar a vigilància parlant amb la [nom propi...] ella ja ho era, va ser de les primeres... métete dentro, que haremos cosas”).

Recapitulant, en moments especialment significatius, com la preparació d'una especialitat o la postulació a un càrrec electiu o de designació discrecional, el paper dels altres significatius (companys, mentors, companys d'associació) és fonamental: en les narracions de les magistrades són aquests altres precisament els que “animen”, proposen, o plantejen la possibilitat d'accedir al càrrec o a l'especialitat a la magistrada.

Les magistrades expliciten, reconeixen i valoren altres significatius que han contribuït a la seva presa de decisions professionals, que els han donat suport, que els han suggerit assumir càrrecs, que les han animat a fer-ho. Les entrevistes amb les magistrades estan regades d'“altres significatius”: companys d'universitat, professors, companys de preparació, companys de secció o de partit judicial que han jugat un paper clau i del reconeixement del pes dels demés en les diverses etapes de la pròpia vida.

### **6.2.2.3. Experiències en l'accés a càrrecs de responsabilitat i de designació discrecional**

En les següents pàgines recollim les experiències narrades per les magistrades en relació a càrrecs de responsabilitat dins la carrera judicial. Hem classificat aquestes experiències, molt diverses, en tres blocs: aquelles que es refereixen a situacions transitòries en el temps o postures més permanents en què les magistrades s'autoexclouen de la participació en òrgans de responsabilitat; les experiències que han suposat una exclusió de les magistrades de càrrecs de responsabilitat, i en aquest sentit fem una interpretació àmplia del concepte de càrrec de responsabilitat, i les experiències d'aquelles magistrades que hi han accedit en algun moment de la seva trajectòria.

#### a) Autoexclusions

Aquest primer conjunt d'experiències comprèn supòsits molt diversos, tan pel que fa a la motivació de l'autoexclusió com pel que fa a la seva durada en el temps. Des de magistrades que volgudament romanen tota o la major part de la seva trajectòria en un mateix òrgan o tipus d'òrgan per motius de preferència individual, fins a dones que en un moment determinat han deixat passar oportunitats de postular-se a òrgans de responsabilitat. Tots ells tenen en comú que és la magistrada qui formula en el seu discurs, en primera persona, la voluntat de no "fer carrera" o de no postular-se per un càrrec. En una anàlisi més profunda es pot qüestionar fins a quin punt són decisions condicionades per rols socials o per la pròpia estructura del poder judicial i la presència de dones i de professionals amb orientacions diverses. En qualsevol cas, en el discurs recollit, apareixen com un rebuig individual ocasional i en determinats casos com una *postura* reflexionada.

Tres de les magistrades entrevistades han realitzat la opció de romandre la major part de la seva trajectòria en un jutjat unipersonal realitzant tasques que consideren prioritàries des del punt de vista dels drets humans i/o de la justícia social. Això es reflecteix clarament en la reflexió d'una magistrada sobre la seva tria:

“I vaig fer Penal i, bueno, que he tirat amb coses [que] se les considera marginals... jo les considero de primer ordre de Drets Fonamentals, però lo que se'n diu la Carrera Judicial doncs lo important és ser un magistrat de l'Audiència, si pot ser de l'Audiència Nacional, millor. I si pot ser de contenciós-administratiu, molt millor, no? Això és... i a mi em sembla que la discapacitat té com una mena de cosa contaminant que fa que ocultin en els que la pateixen i també els que l'envolten... els que giren al seu voltant, no? I no sé, pels meus companys creuen que el que he fet en aquest temps era poc més o menys administratiu, una cosa d'aquelles que... que vas, no? I estàs cada dia veient les mancances que té la societat en aquestes persones i veient molt patiment que no saps ben bé com pots administrar solucions, no?”.

Com es reflecteix en aquestes línies, en la opció de trajectòria d'aquestes magistrades hi ha una consciència d'estar dedicant-se a una tasca que no permet “fer carrera” i que no aporta prestigi professional (“jo sóc de trinxeres”), però per la qual s'opta per convicció:

“Jurídicamente no tendrá mucha envidia, pero personalmente son decisiones muy complicadas, requieren tranquilidad, equilibrio, reflexión... [...] a más sociales, menos prestigio... Familia y Discapacidad... Discapacidad para mí no he estado nunca pero es... lo más complicado, eh... [...] a nivel jurídico, lo más “maria” [es] discapacidades, después familia, luego... Violencia de Género... luego Instrucción... y Penal [...] Contencioso-Administrativo y Civil son... y los demás... pero Laboral, Familia, o sea todo lo que es más social, todo lo que la gente tiene más en su día a día, a lo que va todo el mundo antes o después en su vida [...] Los juzgados que pisa todo el mundo son los menos valorados... Es así...”.

Aquesta jerarquia de prestigi pot estar coincidint amb una feminització de les posicions amb menys prestigi, qüestió que caldria desenvolupar més en un futur, com s'ha vist en la taula 3 sobre la distribució de la feminització als diferents òrgans.

Els arguments d'elecció sovint venen acompanyats o reforçats per motivacions relacionades amb la satisfacció amb l'equip humà del propi jutjat. En aquests

casos la satisfacció professional es construeix a partir de la consciència d'estar aportant en un àmbit especialment necessitat d'atenció jurídica i bona feina malgrat estigui mancat de prestigi en la cultura professional.

En un segon conjunt d'entrevistades l'autoexclusió s'expressa en relació a allò que les magistrades perceben que cal fer per optar amb possibilitats als càrrecs en qüestió, com "fer vida a Madrid" o "fer vida associativa" o "ser més política".

En altres ocasions aquesta autoexclusió està vinculada, com hem vist reflectit en pàgines anteriors, a la cura de la família i està vinculada al concepte ja tractat de "deixar passar una oportunitat". El raonament d'una magistrada per deixar passar la possibilitat d'anar al TS o al CGPJ és precisament aquest:

"jo en un moment determinat vaig tenir la possibilitat d'anar al Suprem quan estava a la Sala Social, que va anar la [nom propi], no? i llavors, jo... o sigui... i una altra vegada també de formar part del Consejo, per Judges per la Democràcia. I no vaig voler... o sigui, no vaig voler perquè vaig dir "no, no, és que les meves filles són petites, són adolescents i vull quedar-me amb elles. No me'n vull anar a viure a Madrid amb una cosa loca que... que sé, que no..." que el Consejo, que em traurà molt de temps, o el tema del Suprem que és... Jo sé que és estar vivint allà. O sigui, perquè no...".

El plantejament en les entrevistes és que aquestes autoexclusions són "transitòries", i en moments vitals diferents (quan els fills són grans) aquestes o altres oportunitats es poden aprofitar. Tanmateix, en alguns casos l'acumulació de renunciacions (oportunitats que s'han deixat passar durant un període considerable de temps) poden marcar en molt les possibilitats d'aprofitar-les competitivament en el futur.

En particular "no voler optar al Suprem" apareix de forma espontània i freqüentment, justificat per motius molt diversos: no voler fer la vida associativa i política que la majoria de les entrevistades consideren necessària per tenir-hi opcions, o arguments vinculats amb el tipus de competències del tribunal:

"Pero es que el Tribunal Supremo hace algo diferente. Tiene una función distinta, tiene una función que se llama nomofiláctica, que es la de hacer la unificación y

la interpretación de las normas; y a mí es que no me interesa nada, eso. Yo soy más práctica. No, no me interesa. Pero es que si me interesara no tendría ninguna opción de llegar [...] por edad y escalafón no me... y porque realmente en el, al Tribunal Supremo para llegar, pues tienes que hacer otras cosas que no es solamente estar en tu juzgado trabajando”.

Com apareix en aquesta cita, els arguments apareixen molt sovint relacionats entre sí: no voler i no poder (en aquest cas per edat i escalafó) va unit a no voler.

El fet que la designació com a magistrat el TS sigui discrecional fa que arribar-hi no es percebi com una fita que depengui únicament dels propis mèrits. Arribar-hi és més difícil de preveure i per tan de planificar com a objectiu. En aquest tipus de discurs, per les magistrades que encara tenen anys de projecció professional per endavant, la progressió fins el TSJ, a la qual s'accedeix per escalafó, apareix com a més segura i, en aquest sentit, desitjable i possible. Aquesta idea es reflecteix en l'explicació d'una magistrada amb 20 anys d'experiència però amb una projecció de futur encara llarga:

“a ver, nunca puedes descartar, claro, nunca puedes descartar nada, porque, por eso porque te queda mucho tiempo. Entonces, claro, eso de decir que no es un poco absurdo, porque no tiene recorrido. Porque igual dentro de un año dices que sí, o sea, que eso, eh, yo no descarto nada, ¿no? Pero bueno, a ver, el Supremo es muy, muy complicado, porque el Supremo son nombramientos discrecionales. Es decir, el Supremo es eh, no es por escalafón, ¿no? Y el TSJ, sí, la sala de apelación podría estar bien. Pero la sala de apelación supone quitarte esta morralla de recursos de apelación contra una providencia, que, chorradas a lo mejor, y ya, eh, te apelan a sentencias de compañero de audiencia. Entonces, claro, eso es otra cosa, porque, ya son, ya haces de Supremo en Cataluña, ¿no?, o en el TSJ que sea”.

Finalment apareix un raonament que distingeix entre diverses generacions de magistrades i que aporta una clara perspectiva de gènere: una primera generació de magistrades, que ingressa a la carrera als anys 1980, ha hagut d'obrir-se pas en una carrera professional no sempre molt receptiva a les dones. El desgast professional i personal que això ha suposat pot explicar, en el seu cas i creu que



en el conjunt de la seva generació, una autoexclusió de determinats llocs de poder. Correspondrà, doncs, a una generació de magistrades que ja han entrat posteriorment (sense que els hagi calgut batallar) ocupar aquests llocs:

“Presidenta d’aquí, presidenta d’allà, ni se’ns acudia, a mi ni se’m acudia presentar-me al Suprem, ni se’m va passar pel cap mai, eh. I, i llavors, bueno, doncs, potser tenim una mica de..., jo no diria de complexe d’inferioritat, però no tenim tanta, tantes expectatives, no tenim tanta... S’ha de ser una mica..., tenir molta confiança en si mateixa, no? I potser les dones més joves la tindran, aquesta confiança en si mateixes. Nosaltres no la teniem perquè, perquè com ens miraven d’aquella manera ja amb prou feines, amb prou feines, osigui, nosaltres vam poguer donar les gràcies de ser-hi, no? De lluitar per moltes coses [...] En la pràctica ens ha costat molt, molt discutir-ho, molt, molt, molt. Vull dir, posar el punt de vista de la dona ha costat molt, son moltes batalles associades a la condició de ser-hi, no?”.

Tot i així, hi ha casos de magistrades que sí que hi han optat. En la narrativa de les autoexclusions l’aparició del gènere és menys clara. Apareix més clarament quan les magistrades parlen en termes generals i no de la pròpia experiència. El discurs és paradoxal: per una banda hi ha resistència a deixar de reconèixer que la carrera és igualitària, però per l’altre hem recollit experiències en què els rols de gènere assumits han suposat renunciïes. Aquí es pot veure la importància i els beneficis d’usar entrevistes biogràfiques, que permeten discursos matisats que van més enllà de la reproducció de discursos socials acceptats a vegades habituals en entrevistes més curtes i focalitzades.

## b) Exclusions

Les experiències d’exclusió en l’accés a càrrecs discrecionals han estat difícils de recollir. De fet, en primera persona, només en dues entrevistes apareixen aquestes experiències pròpiament dites, i en els dos casos hi ha elements addicionals al gènere que hi poden tenir un paper. En part això és esperable primer perquè comporta que necessites una magistrada que s’hagi postulat i que el no accés al càrrec sigui identificat per ella com a motivat pel gènere. Tenint en compte les autoexclusions, això ja redueix les possibilitats. En segon lloc, perquè

les discriminacions (no és la paraula) per raons de gènere són subtils i difícils de detectar, de vegades assumides com a naturals per les pròpies dones.

Hem optat, en aquesta apartat, per reflectir-hi les diverses formes d'exclusió que han experimentat les magistrades en termes generals en primera persona, i en segon lloc les úniques dues experiències, una de les quals no va comportar la no elecció al càrrec.

Exclusions experimentades: La resposta general en pràcticament totes (però no totes) les entrevistes és negar que a la carrera judicial hi hagi discriminació contra les dones i que en primera persona s'hagi patit algun tipus de discriminació o exclusió durant la pròpia trajectòria professional. La resposta estandarditzada és que:

“Jo sempre em vaig sentir... la veritat es que professionalment no m'he trobat mai, mai, mai cap mena de distinció ni diferencia ni mai sentit marginada ni mai sentit, diguéssim [peta la llengua]... diguéssim... a veure com t'ho diria [pausa] ni infravalorada ni tampoc he tingut cap sensació de, de paternalismes rancis. No, a fora de la professió si eh”.

Per tan hi ha una percepció estesa que la carrera judicial és (fins els òrgans d'elecció discrecional) una carrera “que no ens posa límits a les dones a l'hora de fer coses que vulguem fer”. I que aquesta igualtat contrasta amb el que passa “fora de la feina”, on “fora hem tingut totes mogudes” per ser dones.

Tot i així, quan s'aprofundeix en les experiències concretes de les magistrades apareixen esquerdes en aquest discurs:

“Mai... no m'ha generat cap problema... no me l'ha generat. Sí que he pogut veure això. Però és que inclús ara jo vaig amb el meu marit i el meu marit és com jo, però és un senyor, i jo als puestos pues encara: “Ay que...”, és inevitable, no sé com explicar-t'ho. Pues a la feina una mica també. Però una vegada que estàs, amb la toga, a la sala i fent tal, no, no he tingut mai... jo no. El resum és que no. El que passa que nosaltres anem previngudes una mica davant d'això i ja tu mateixa penses.... vas previnguda perquè és cert que els homes, pues

potser amb menys esforç ja estan... ja estan. No, no... és lo que t'he dit: es posen traje... cert, els hi posen traje i... bueno pues, sembla que tenen molt...".

D'alguna manera la condició de jutge ("amb la toga, a la sala") estaria passant per davant de la condició de dona. Tot i així hi ha situacions en què la condició de dona ha suposat una diferència. Per una banda, suposa una càrrega addicional i la necessitat de desenvolupar estratègies ("nosaltres anem previngudes") per exercir una autoritat que als homes, com vestir-se d'una manera determinada o ser molt formal, pel fet de ser-ho, exerceixen poden fer amb menys esforç, pel fet de ser homes). Per l'altra, en diverses entrevistes s'han recollit instàncies en què, sobretot a l'inici de la pròpia trajectòria, ha costat ser reconeguda com a jutge o imposar l'autoritat davant de col·legues, fiscals, advocats o policies. En els relats d'aquestes interaccions els discursos de les magistrades són ambigus a l'hora d'atribuir les dificultats a la seva condició de dona: "pot ser perquè era joveneta" o bé ells eren més grans, "d'una altra generació".

Aquestes circumstàncies, com altres en què es relaten discriminacions, es qualifiquen d'"anècdotes", per tan fets aïllats. És un recurs discursiu per limitar el seu impacte:

"jo recuerdo un, no sé si ere un tinent o un comandant de la guàrdia civil o no sé, això a Blanes. Que ere un tiu molt així, bueno... que se'm presente i em diu "señora o señorita?" i llavors jo li vai dir " per vostè señoría" [...]recent arribada, recent arribar, llavors desgastava molt. Tenia molt... [riu] després amb els anys mai anat aplacant, però sí, sí. Però no, a nivell de feina la veritat es que, amb els companys mai, mai, mai, mai".

"Durante el ejercicio de la profesión al principio, porque era muy joven y la apariencia además, o sea, todavía no hemos... se está empezando yo creo a salvar, pero no lo hemos salvado del todo, esta imagen que tiene la gente en la cabeza de que el juez es una persona hombre de mediana edad que se parece mucho a las películas americanas, pero si te aparece de pronto una chica de 25 años, tal... a mí me decían "Señorita", "Señorita, se va por aquí". Eh, y entonces cuando en un juicio se ponen las cosas tensas sí que recuerdo haber pasado, al

principio, como dificultades para simplemente para decir “No tiene usted la palabra, cállese”, y tener que levantar el tono de voz y encima oír después “Ah claro, es que ya se sabe, las mujeres son mucho más histéricas”. [incomprensible] no, es que haceis mucho menos caso, con alguien...”

Aquestes anècdotes de vegades es refereixen a actes oficials en el passat: “Clar, jo... sempre hi ha la cosa aquesta de que clar, com ets una dona pues en aquestes institucions que són... que són anècdotes, però... bueno, que a lo millor anaves... jo anava en representació dels companys a un acte oficial, que és aquesta presència que abans no hi era, i llavors pues, no sé “no, pero las señoras están aquí”, “no, perdona, es que soy una señora pero he venido representando a mis compañeros, yo quiero estar aquí, no allí” a prendre el vermut, m’entens? Coses d’aquestes que, bueno, de tant en tant s’havien de recordar. Però bueno, bé, bé. Els companys sempre es van portar molt bé amb mi, eh?”.

Més enllà de les situacions a sala o en actes oficials han hagut de fer valer la seva condició de jutgesses (i no de dones) en el passat, magistrades en l’especialitat de mercantil, molt masculinitzada, relaten experiències semblants més recents:

“creo que me he sabido poner seria cuando tocaba y un poco delimitar el espacio, porque sí que es verdad que al principio en los juzgados mercantiles, claro, chocaba un poco que era todo hombres y yo, y cuando había reuniones con abogados, eran todo abogados y yo, ¿no? Y a veces, sí que, en alguna ocasión, sí que he tenido alguno que ha intentado pues eso, no respetar mi posición, pero no, vaya, se le ha puesto en su sitio”.

Cal, doncs, de vegades, un sobreesforç per “posar-se seriosa” i “posar les persones al seu lloc” (el “imponer la autoridad” que sortia a les enquestes). Més enllà d’això, hem recollit instàncies, especialment en aquests contextos més masculinitzats, de relativa invisibilització de les dones. Una magistrada relata com el fet que en alguns contextos només hi hagi homes es perpetua perquè, a l’hora d’escollir persones per fer coses, tendeixen a pensar en homes: “Yo la verdad que no he sido especialmente feminista nunca pero sí que los últimos años, sobre todo a partir de mis, o sea, entrar en el mundo del derecho mercantil

y de, con profesores y abogados y tal y ver que hay mucha presencia masculina, que es un mundo con mucha presencia masculina y entonces te das cuenta de que, y a veces he hecho, me han ofrecido charlas o me han ofrecido colaborar en temas que no me interesaban especialmente, pero consideraba que si no estaba yo, no había mujeres ¿no? Y muchas veces a mí me han avisado, o sea, me han llamado porque yo estoy bien colocada en la especialidad de mercantil, por los años que llevo, por la plaza en la que estoy, ¿no? Por todo esto y te das cuenta que si no vas, no hay mujeres. Y luego te das cuenta de que como en los círculos de decisión hay hombres, los hombres piensan en hombres. Cuando los hombres tienen que pensar en quién va a dar una clase, o en quién va a dirigir un curso o quién va a ser magistrado del tribunal supremo, si hay muchos hombres, piensan solo en hombres”.

Una tercera forma de diferència notada per les dones té a veure amb la utilització del discurs per part dels homes i haver experimentat situacions en les que companys de professió “parlen per sobre” d’una mateixa, en el context associatiu o de deliberacions en una sala d’un òrgan col·legiat. Això ho manifesta una magistrada en el context de les deliberacions amb els seus companys d’òrgan col·legiat:

“Yo en algún momento he tenido la sensación de que hay ese machismo de baja intensidad... Lo que te decía ¿no? de que éramos nueve, sólo dos chicas, la otra es una señora ya mayor, con lo cual ella siempre es “Ah, bueno, lo que digui ell, lo que digui ell”. Y, claro, yo me doy cuenta que a veces mi criterio simplemente es discutido por, por... por sistema, por sistema, sí. Cosa que yo no hago con el resto, ni hacen ellos entre ellos. O sea, yo he llegado a marcharme no de una deliberación... [...] no de una deliberación sino de... porque nosotros a veces, pues, hay asuntos que queremos que salga el mismo tipo de resolución de una sección y de otra, y como ellos deliberan por su lado, los de la segunda, y nosotros por la nuestra, los de la primera, pues a veces hacemos reuniones ¿no? Y yo con los de la segunda, pues... pues no me llevo tan bien como con los, los de la primera ¿no? y entonces en la última reunión que tuvimos para hablar de no sé qué, em... empieza a hablar uno, luego otro, todos los chicos porque no había ninguna... la otra chica no estaba, estaba sólo yo. Empiezo a hablar yo y ¡bum! me interrumpen. Y yo había estado callada todo el tiempo. Y digo

“Perdona, es que has escuchado lo que decía [nom propi, masculí], has escuchado lo que decía tal ¿por qué me interrumpes a mí?” y me contesta “¡Ai, aquest to no m’agrada ¿eh?!”, y yo digo “A mi lo que no m’agrada és que m’interrompeixis”. Y entonces otro le dijo “Hombre, tiene razón” [...] Y entonces vuelvo a abrir la boca y otra vez me interrumpen ¡Esta vez tres! Y digo “¿pues sabéis qué os digo? que tengo mucho trabajo y que me voy”. Yo no tengo porqué aguantar eso. O sea que, en, en eso y yo creo que eso pasa, tiene que pasar en todas las profesiones, no sólo en esta”.

La persistència del llenguatge sexista en alguns formularis i documents oficials és assenyalada també per algunes entrevistades com una forma d'exclusió persistent “de baixa intensitat”.

Exclusió de càrrecs de responsabilitat: només hem recollit dues instàncies directes en què dues magistrades s’han postulat a càrrecs de lliure designació i en les que es pugui considerar o com a mínim prendre en consideració la possibilitat que hi hagi hagut exclusió. En els dos càrrecs hi ha un element d’ambigüitat considerable: la qüestió de gènere no és clara i no es presenta sola.

En un dels casos el tracte diferencial es produeix en el context de la compareixença davant la Comissió Permanent del CGPJ per part d’un vocal. La magistrada, finalment nomenada al càrrec, es qüestiona si es tracta o no d’una “qüestió de gènere”: “Aquella tarda ens van escoltar als tres seguits, i jo vaig entrar que eren les... vaig sortir molt tard, eh? eren les vuit i mitja casi [...] jo vaig entrar la última. I vaig estar allà assentada, sola en aquella sala... i jo pensava: “Mare de Déu, on t’has posat?” i bé, vaig entrar. A l’entrevista va haver... jo vaig tenir un... va ser una mica, aquesta convocatòria va tenir sus más y sus menos perquè, amb una altra noia, que ella anava per a una altra plaça, eh? era per una plaça de [localitat] en una sala, i jo anava per la Presidència, i llavors va haver alguna... actitud... això, mira que jo no ho sóc gens, però va haver alguna actitud d’algun membre del Tribunal... desagradable. Inclús va donar lloc a que una associació... que jo no, perquè jo no hi sóc, jo vaig sortir d’allà, a mi no me va agradar com em va tractar un membre del Tribunal. Pensava “Yo no vengo aquí para esto”.

[...] i va donar lloc a que alguna associació ho interpretés... per ser dona. Lo que li va passar a l'altra i lo que em va passar a mi. Que, de tota manera, jo vaig sortir pensant "Pero, ¿qué manera de trata[r]..?". [...] vaig estar dues setmanes esperant, no volia que es fes soroll. Jo vaig dir "A mí, si me tienen que dar que me lo den y si no, que no. Però no`, no vull soroll".[...] Ara, per ser dona, jo no m'atreveixo a dir-ho. Jo penso que és perquè ja anava amb una idea preconcebuda i no li quadrava jo o lo que fos... vull dir... saps? I donava la casualitat que era una dona [riu] Però ja cada un que ho interpreti com vulgui".

En l'altra cas, la magistrada no resulta finalment designada pel càrrec. Igualment, a la qüestió del gènere se suma una qüestió de posicionament ideològic que pot haver pesat en la mateixa o més mesura.

### c) experiències d' èxit

En aquest apartat recollim les narratives de les magistrades que han ocupat al llarg de les seves trajectòries un o més càrrecs de responsabilitat (deganats electius, presidències d'òrgans col·legiats, vocalies al CGPJ) i seguim aquest ordre en l'exposició: (1) la idea de postular-se; (2) la reflexió prèvia a decidir postular-se, en termes de motivació i de presa en consideració de les circumstàncies personals; (3) la valoració de l'experiència de l'estada i l'aportació al càrrec; (4) deixar el càrrec.

(1) En els discursos de les magistrades l'accés als càrrecs de responsabilitat no apareix com una fita professional planificada ni com una decisió que sorgeix d'una mateixa. Com es reflecteix en l'explicació d'una magistrada sobre com decideix postular-se a un càrrec de responsabilitat (vocal CGPJ), la idea d'accedir al càrrec sorgeix generalment en forma de proposta formulada a les magistrades per part de companys o companyes, d'una associació, d'un mentor o mentora o d'una figura que ja ocupa un càrrec de responsabilitat:

"a mi em va arrossegar molt un company que tinc que estava a Madrid [...] tenia la mateixa edat que jo, és el... és el que més em va tirar del carro i sobretot em deia "tu tens, eh, tu tens facultats per fer-ho, ho faràs bé i a part ets dona".

(2) Les magistrades que finalment decideixen postular-se als càrrecs descriuen, arrel d'aquesta proposta inicial, una fase de reflexió que en els discursos apareix amb elements comuns: la consideració de les pròpies circumstàncies personals, especialment en termes de disponibilitat i càrregues familiars, i la motivació per acceptar el càrrec, que en els discursos apareix articulada per tres conjunts de conceptes: allò que la magistrada considera que pot aportar al càrrec, el repte personal que comporta el càrrec i el càrrec com a font d'aprenentatge. Aquest conjunt divers de consideracions apareixen clarament reflectides en la descripció que fa una entrevistada de la seva decisió d'acceptar la proposta d'una companya d'associació a presentar-se a un deganat electiu:

“Jo estava associada però era una associada d'un... d'un perfil molt baix, eh? [...] jo estava encantada de tornar al meu jutjat però és una companya, la [nom propi], qui em diu: “escolta, presenta't a degana, nosaltres et recolzem i, a més a més, és que l'associació creu que tu ho pots fer bé”. Clar, en aquell moment allò... sempre és un repte, eh? És un desafiament. Allò que dius: “ostres, amb lo bé queestic jo ara en el meu jutjat i...” però també és cert que... em... tenim molta tendència nosaltres, les dones, a dir: “no, no, no, no, no” i llavors “si això ho tinc controlat no et fiquis en quelcom que ves a saber quines exigències comportarà. Jo ara a la meva vida jo sé quantes hores dedico... [...] Però llavors, sempre dius: “per què no? Perquè no et poses tu mateix a prova, a descobrir quelcom més. Si no m'haig de jubilar fins els 72, tens molt recorregut professional per endavant com per no tastar un repte professional que et somtetrerà també una mica a aquest punt d'aprenentatge”. I després, perquè el degà o degana de Barcelona era important, i a mi, aquest punt de poder treballar per una millora a l'Administració de Justícia em sembla molt important. I està molt bé criticar i “esto està todo muy mal, muy mal, muy mal”, però si et poses davant teu, doncs bé, doncs ara aprèn, dona un pas endavant i tu participa en el procés de millora, vaig pensar que... que valia la pena de provar”.

(3) Pel que fa a la narració de l'experiència d'ostentar un càrrec de responsabilitat, les narratives de les magistrades reflexionen sobre la naturalesa del càrrec i avaluen la seva aportació. Pel que fa a la primera qüestió, la manera d'entendre els càrrecs, els càrrecs ostentats no es presenten en termes de comandament o poder sinó que les magistrades tendeixen a presentar-los en els



seus discursos en termes de les responsabilitats, oportunitats d'aportar i de les tasques de coordinació que comporten:

“Per mi, presidència vol dir que ets una persona que agafes la responsabilitat de fer una certa coordinació i tens una feina governativa, no? o sigui, pues preparar... jo què sé, la distribució de les vacances, una sèrie de coses, repartir... [...] per mi la presidència no és un que està per sobre, és un més. Solament que, bueno, té aquesta funció de coordinació”.

En segon lloc, les magistrades es detenen en l'avaluació de la seva contribució mentre ostenten el càrrec. Previsiblement els discursos divergeixen en funció del tipus de càrrec, el moment històric i la magistrada individual, però tenint presents els objectius d'aquesta recerca podem ressaltar dos fils conductors comuns: la narració sobre l'aportació s'articula en singular, però també en plural i la vivència del càrrec com a dona. Així, l'aportació o la contribució que l'ostentació del càrrec ha comportat és narrada en com una combinació d'un esforç individual i un esforç col·lectiu. Com es reflecteix en la descripció de l'experiència d'una de les magistrades en un deganat electiu “ja et dic, que va ser molt implicació en termes generals de la gent. I llavors, bueno, jo era [càrrec de responsabilitat] [...] Per lo tant, vull dir, que anava tothom [fiscalia, judicatura] en una mateixa direcció, que en aquest sentit va ser... va ser una cosa bona”.

En relació a la vivència del càrrec com a dona, els discursos divergeixen: en un cas, la qüestió del gènere no apareix com a rellevant, en un segon supòsit sorgeix com a element rellevant, i en dos casos addicionalment com un dels principals fils conductors de la vivència del càrrec i la pròpia aportació a aquest.

La magistrada que citem a continuació és una de les dos entrevistades a qui la condició de dona marca el seu pas pel càrrec. Així, la consciència de ser, com a dona, minoria al CGPJ porta a la decisió de dedicar bona part dels seus esforços als drets de les dones, tan en la qüestió de la violència masclista com en relació a la igualtat dins la pròpia carrera judicial: “Quan jo vaig entrar, en canvi, en aquell moment devíem estar, que jo recordi l'any [finals dels 80], sobre un 30% de dones [...] Per això em vaig quedar molt sobtada quan vaig entrar de vocal al Consell veure que érem dos rodejada dels 20 vocals, 18 homes i dos dones, no?

[...] Si, en el Consell jo de seguida vaig pensar que... que sent dos dones jo em tenia que dedicar molt en els temes de... que afecten a... als drets de les dones a la igualtat”.

Malgrat inicialment no es pensa en ella per assumir determinades responsabilitats vinculades a aquests temes, la magistrada aconsegueix argumentar i convèncer que sent dona i tenint experiència i formació en la matèria ha d'assumir-les. Addicionalment, des de la seva posició comença a “estudiar i fer radiografies” de la situació de les dones a la carrera judicial, amb especial preocupació per la seva participació com a ponents en cursos i pel sostre de vidre al TS, gestant el germen del que després seria la Comissió d'Igualtat.

Respecte de la valoració de la pròpia aportació, les magistrades són moderadament optimistes: reconeixen alguns èxits concrets (en relació al sostre de vidre al TS, deixar 6 dones nomenades; aspectes organitzatius, etapes especialment difícils – pandèmia, procés – superades) i a més llarg termini reconeixen que la pròpia aportació en termes d'igualtat tindrà impacte en el context de canvis culturals més amplis “tots aquests esforços serveixen si... si efectivament es produeix els canvis culturals que es requereix per aconseguir la igualtat real o, o, o apropar-s'hi molt, no? Llavors jo et diria que sí que he notat un... des de que... jo parlo d'aquests temes que va ser sobretot arrel de d'entrar com a vocal al consell hi van ser protagonista de poder acotar-ne diguem d'aquestes coses quan el, quan abans no, no hi havia observatori contra la violència de gènere, no hi havia comissió d'igualtat, vull dir, que això es forma en el meu consell i, per tant, si jo tinc una experiència d'haver-ho viscut, jo he notat un gran canvi des de que jo marxo i tot això. Bueno vam fer l'esforç i vem aconseguir un resultat de, d'engegar-ho i uns resultats, però molt minsos. Sí que noto ara des del 2008 fins al 2022, que he notat, que sí que culturalment, eh, no és, no és, per, per llençar coets eh, pro... perquè queda molt i queda... hi ha molt masclisme interioritzat, no? en els nostres ments i... i en les nostres pràctiques, però sí he notat un canvi cultural gràcies aquests esforços”.

En altres termes, es consideren part d'una “pluja fina” que pot canviar les coses a llarg termini.

Respecte del tracte rebut, les entrevistes reproduïen el discurs general recollit a les entrevistes: “I no ho he viscut mai, què vols que et digui... no, no, jo no ho puc dir, és que no ho veig. En aquesta feina, no ho veig. I per això és una feina nostra, perquè amb aquesta feina jo penso que sempre hem pogut fer el que hem volgut i per això cada vegada n’hi ha més”.

Tot i així, apareixen les “anècdotes” ja anomenades anteriorment amb les que, recurrentment generalment a l’humor, es narren instàncies que reflecteixen l’excepció que comporta ser dona en contextos masculinitzats, i experiències relatives al llenguatge sexista. Una de les magistrades comença la seva valoració, típicament, marcant que no ha experimentat discriminació per raó de sexe, però relata la utilització de llenguatge sexista en el sí de la comissió de govern “així com a situació de discriminació per raó de sexe no. Jo no n’he viscuta personalment. Ara, el que en tema del llenguatge i les pràctiques clarament masculinistes això sí que les he vistes, eh? [...]La forma de parlar, la forma de parlar. Me’n recordo que en sala de Govern, sala de Govern, eh? Imagina’t, eh? President del Tribunal Superior de Justícia, presidents de les Audiències Provincials i membres electes, eh? Vull dir que... “¡estoy hasta los cojones!”. I jo tenir que sortir i dir: “pues yo no tengo cojones, yo no, yo no tengo, no” “o porque es que estos los que son, todas las mujeres son unas histéricas” “oye, perdona... anda que los histéricos”. I això, el fet de que hi hagi una dona en aquestes reunions és important perquè a la tercera que dius això hi ha una recomposició. Comences a deixar clarament, escolta hi ha coses que... “eh, és un broma” “pues no, pues a mí no me hace gracia”. Llavors, per això és important ser-hi, encara que estiguem poques, perquè sinó... el llenguatge és important. Es parla com es pensa i es pensa com es parla”.

(4) Deixar el càrrec. En congruència amb la lògica narrativa de les etapes o cicles esmentada en apartats anteriors, els càrrecs en llocs de responsabilitats són explicats per les dones en termes d’etapes en la seva trajectòria, i en el cas d’haver d’abandonar les funcions jurisdiccionals, de “parèntesis”. Haver ostentat un càrrec no implica necessàriament, així, iniciar una trajectòria professional ascendent vinculada a òrgans de responsabilitat. Els càrrecs es deixen quan acaben els períodes electius o de les vocalies, o es deixen anticipadament en el moment en què s’entén que la pròpia contribució deixa de tenir sentit o ja ha

estat realitzada: “van coincidir una sèrie de coses i llavors vaig pensar “bueno, en realitat el programa que jo volia i amb el què em vaig presentar està complert” i..., aleshores pues me'n vaig anar”.

### **6.2.3. Hipòtesis explicatives sobre el desequilibri de gènere en la carrera judicial**

Com s'ha fet palès en apartats anteriors d'aquest treball, les magistrades entrevistades consideren que la carrera judicial permet als seus membres desenvolupar-se professionalment en termes d'igualtat. En aquest sentit, les magistrades subratllen la igualtat en l'accés a la professió, que consideren anàloga a la de totes les administracions públiques:

“Totes les, els sistemes d'oposició o de selecció a les administracions públiques, eh, s'entra sense discriminació, de forma que quan tu dones les mateixes oportunitats a homes i dones pues demostrem que podem ser capaces”.

Aquesta mateixa absència de discriminació per raó de sexe es manté en la progressió professional dins la carrera:

“No, yo creo que en esta profesión, en la medida en que casi toda nuestra promoción, salvo el Supr[emo], salvo el que forma parte de cargos discrecionales, eh... ascendemos por pura antigüedad, no hay hachazos de esos de... de... tú... no, no. Porque es... te marca el número con el que entraste en la carrera, y el orden, y no”.

Això comporta per les magistrades entrevistades la sensació que han pogut progressar professionalment sense traves imposades externament: “jo crec que a l'hora d'evolucionar normal és una de les professions en què jo crec que... jo eh, la meva experiència, ja ho veus vull dir... és més igualitària, més... no et sents frenada ni et sents... perquè siguis una dona... [...] lo que és l'evolució normal, sí que no... ja et dic l'escalafó és l'escalafó, i això iguala”.

L'existència d'escalafó i el paper que hi juga l'antiguitat i un criteri objectiu com és el número que treus en la teva oposició d'ingrés es considera garantia d'igualtat en l'accés als diferents destins.

Aquesta mateixa percepció d'igualtat es dona en relació a l'accés a càrrecs electius, com els deganats en poblacions on hi ha deu o més òrgans judicials (art. 166 LOPJ):

“en els que son d'elecció en el cas de que hi hagin dones que si hagin, que s'hagin postulat diguem que s'hagin presentat és positiu veure que en el moment de, de votar, el fet de de ser dona no, no ha sigut un demèrit”.

D'aquesta manera, els iguals (companys de partit judicial) no posarien traves a les dones pel fet de ser-ho. Les dones ocupen actualment un 29% dels deganats electius (II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, p. 18), xifra que contrasta amb la percepció d'igualtat que tenen les magistrades entrevistades.

On les magistrades perceben que hi ha un desequilibri de gènere és en els càrrecs de designació discrecional per part del CGPJ. Aquests càrrecs són els de magistrat i president de sala del TS, presidents d'AP i AN, presidents de sala del TSJ, el procediment d'elecció dels quals s'ha explicat a l'apartat 5, Marc normatiu, d'aquest informe.

És en relació a aquests que hi poden haver barreres que cal explicar: “a veure quan jo vaig entrar a la meva promoció les dones érem el trenta-tres per cent, ara és al revés, s'ha invertit totalment la piràmide i ja fa uns quants anys que està així, llavors no hi veig justificació, ni en nombre de composició, ni en preparació, ni en formació, ni amb edat... no ho sé...[ ..] aquí és on es para la igualtat, i falla, falla molt...”.

Les magistrades entrevistades exposen raonaments molt diversos per explicar la situació de desequilibri de gènere a la carrera judicial. Aquests arguments es poden reconduir a quatre grans categories, que són les que passem a analitzar a continuació. En primer lloc, exposarem els arguments de les magistrades i seguidament i per cadascuna de les categories, contrastarem aquests arguments amb altres fonts de dades, estadístiques o documentals. En darrera instància, aquest exercici ens ha de permetre avançar en les hipòtesis explicatives sobre el desequilibri de gènere a la carrera judicial.

### **6.2.3.1. “És qüestió de temps: fa poc que hi som”**

Aquesta és una de les explicacions que apareixen sovint en els discursos de les magistrades entrevistades, especialment en algunes de les de més antiguitat:

“Pero es porque... pero según vas ascendiendo... son hombres pero porque lo da la edad, lo da la edad, la mayoría de las veces lo da la edad. Ellos, o sea, si cuando a la gente a esa edad, o sea, mucho más mayor, la gente entraban el setenta por ciento de hombres y el treinta por ciento de mujeres, pues ahora... pues claro, en la cúpula, arriba o en las jurisdicciones más complejas, pues hay más hombres, es que es normal, pero esto se igualará”.

Aquesta explicació sembla assumir, d'alguna manera, que la posició de les dones a la judicatura (amb un percentatge major de dones als òrgans unipersonals i a les Audiències Provincials i un menor percentatge a la cúpula i als llocs de màxima responsabilitat) és normal o natural. Així, és normal i, per tan, no especialment problemàtic, que les dones es concentrin a la base perquè no fa tan de temps que han començat a entrar en la judicatura en grans quantitats i no han tingut temps de progressar de forma natural en l'estructura judicial i d'acumular els mèrits necessaris.

“Els... han de fer, encara, això, una mica de mèrits i de coses per poder estar les dones, i s'ha de fer una mica... com que els que manen, ja venen de lluny també”.

L'explicació centrada en criteris temporals (les dones entren a la carrera judicial de forma majoritària en una època relativament recent) també assumeix que la situació es corregirà de forma natural, pel sol pas del temps.

Algunes magistrades, però, qüestionen la validesa de l'argument temporal:

“Llavors jo els primers anys deia, és normal perquè les dones vam començar a entrar, d'una manera amb un cert gruix, a partir dels anys posem vuitanta... setanta i molts... per tant, els homes que arriben a magistrats del Suprem habitualment passen dels cinquanta... ara no hi ha dones que arribin a la carrera, que portin prou anys i que tinguin aquesta edat. Per tant, és normal que a dalt no arribin encara, però després va arribar un moment que hi havia dones sobrades de... de capacitat, de formació, i d'edat, i d'experiència per ocupar

determinades places, d'una manera... Llavors, aquí sí que m'agradaria que m'expliquessin que està passant, no?”.

En definitiva, algunes, no totes, conclouen que “el discurs de que és l'antiguitat la que explica perquè no s'ha arribat va funcionar fa uns anys a Espanya, però quan ja parlem de dones de 20 anys, amb 30 anys, amb més de 25 [d'antiguitat a la carrera]... no és just”.

Les dades quantitatives del propi CGPJ mostren que les dones constitueixen una minoria del grup d'edat corresponent als membres del TS: les dones representen només un 34,7% del grup d'edat de 61 a 70 anys, i un 5,4% del grup d'edat de majors de 71 anys (Estructura de la Carrera Judicial, 2021).

Tanmateix, el percentatge de dones en els rangs d'edat immediatament inferiors supera el 50%. Així, les dones són el 51,1% dels jutges i magistrats d'entre 51 i 60 anys, i el 66,4% dels membres de la carrera que tenen entre 41 i 50 anys. Aquests rangs d'edat són precisament aquells als que pertanyen els que es postulen pels llocs de responsabilitat a la carrera (II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, p. 26).

**Taula 5. Rangs d'edat dels integrants de la carrera judicial, en percentatges**

	20-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71+	Total
Dones	57,1	65,8	66,4	51,1	34,7	5,4	54,8
Homes	42,9	34,2	33,6	48,9	65,3	94,6	45,2

Font: Consejo General del Poder Judicial, Estructura de la carrera judicial, 2021.

Tenint doncs en compte l'edat, les dones haurien de constituir un percentatge major dels candidats (i membres) a llocs de responsabilitat.

Si tenim en compte no l'edat, sinó l'antiguitat, que és un mèrit en la majoria de convocatòries rellevants, les dones constitueixen el 48% de qui satisfan els requisits d'antiguitat per accedir al TS. Així doncs, si prenem en consideració variables temporals, com l'edat o l'antiguitat, les dones haurien de tenir una major representació en òrgans superiors i càrrecs de responsabilitat. El temps (edat, antiguitat) ha jugat un paper rellevant en l'exclusió de les dones en el passat, però d'acord amb les dades disponibles cal recórrer a factors addicionals per intentar explicar el desequilibri de gènere a la judicatura.

### **6.2.3.2. “Les dones ens autoexcloem”**

Aquesta segona categoria comprèn explicacions força diverses: raonaments vinculats amb estereotips de gènere, preferències dins la pròpia professió i la voluntat de compatibilitzar la professió amb les cures familiars.

Així, algunes magistrades consideren que les dones no es postulen perquè no ambicionen càrrecs de responsabilitat (argument que sovint porta implícita, com en aquest extracte, la idea que els homes els ambicionen en major mesura):

“Yo creo que las mujeres en general somos menos ambiciosas... esto es así. Y entonces si estás contenta con tú trabajo y... y tienes tu familia o tu... yo creo que aspiramos a menos, o sea nos importa menos el... el... el reconocimiento público que a los hombres, por regla general. Yo diría que es un tema, fundamentalmente de eso... de... de no tener tantas ambiciones... ¿Qué va en nuestro carácter? ¿Qué va en nuestra educación? ¿Hasta qué punto es uno y lo otro? No lo sé...”.

Això reflecteix un estereotip de gènere sobre les dones i l'ambició: les dones encara “levantamos el pie del acelerador” i sobre l'aversion al risc de les dones: “el [fre] personal, el que tu dius, per a què? El dir, no em compensa, o jo jaestic bé com estic, ya manejo bien, no m'arrisco”.

Les magistrades consideren que quan les dones han de decidir sobre l'acceptació d'un càrrec ponderen avantatges i inconvenients. En aquest càlcul sembla no tenir cabuda o tenir una cabuda menor la qüestió del “prestigi” que pot comportar un càrrec de responsabilitat: “I una altra qüestió, que això ja potser és cosa meva, jo no sé si els homes s'ho pregunten, però jo m'ho pregunto, i és: “seré més feliç? jo seré més feliç?” i si la resposta no és clarament sí, llavors per què? Arriba un punt que... doncs això, l'orgull, la vanitat... clar que també ho tenim, no, no, clar que sí. Però arriba un punt que dius aviam, aviam, aviam, però això realment em comportarà més felicitat en el dia a dia? Jo estaré millor? Jo tindrè més temps per les coses que realment també m'agraden? Llavors, si quan et comences a dir: “jo al arribar allà a dalt seré més feliç?”. Què m'importa si no me hacen fotos saludando... què més dona la foto, en la meva vida... Llavors, comences a desmitificar. No... no tens... tens necessitat de que et reconeguín la



gent realment valuosa. I si no et reconeix el mundo mundial, doncs és allò que dius, quin valor té la fama? Què comporta?”.

Una minoria de magistrades vinculen la manca de voluntat per postular-se a llocs de màxima responsabilitat a una preferència per la “vocació de jutge”, que és “posar sentències” i no tan “fer política”:

“Y sobre todo, hay otra cosa desde mi punto de vista... que a lo mejor les puede molestar... Yo creo que no son jueces vocacionales... Un juez vocacional quiere poner sentencias, no quiere ser consejero. Pero claro, hace falta el consejero, para que también funcione el aspecto orgánico y gubernativo ¿no?...”.

Més sovint, però, apareix l’explicació que les dones s’autoexclouen per motius vinculats a les cures familiars:

“Jo ho explico per la dinàmica mateixa... primer que les dones que són més passives, eh? Perquè inclús fan crides: “ei, qui vol ser directora de cursos?”. Les dones, si poden, se n’escapen perquè la feina de casa o altres interessos. I hi ha una inhibició... jo m’incloc, eh? Per part de les dones, en part”.

En la majoria de casos es refereix al fet que les jutgesses i magistrades que tenen càrregues familiars assumeixen, en major mesura que els seus companys, les tasques de cura que comporten aquestes càrregues. També la idea que les dones, en major mesura que els homes, prenen en consideració la família (cuidar els fills, cuidar els pares) a l’hora de prendre decisions sobre la pròpia carrera professional, com aquelles que poden comportar trasllats, jornades més llargues o absències prolongades. Per exemple:

“Conozco a muchas familias en las que el hombre viaja y se desplaza y por lo tanto por ejemplo llegar al Supremo e ir a Madrid, coger el AVE y volver, o estar dos días no es un problema. Pero si falta ella es más problema”.

Aquesta autoexclusió s’estén temporalment mentre els fills són petits i dificulta que, com a mínim durant els primers anys de la criança, les magistrades puguin acumular en la mateixa mesura que els seus companys els mèrits necessaris per accedir a aquets llocs, com per exemple participar i impartir cursos de formació organitzats pel CGPJ:

“Bueno, muchas veces las mujeres que están edad que han tenido hijos no van porque están con los niños y es verdad, en mitad de la semana irte desde Cádiz a Madrid cuatro días es un problema, pues no van. Y luego, los ponentes tenían, o sea, los directores de cursos tenían muchísimos problemas para hacer que fuera paritaria la lista porque las mujeres les decimos “no”. Primero porque tienen muchas cosas más que hacer siempre, luego es verdad que también te encargas de tus padres, te encargas de tus hijos, en fin, tienes más que hacer, y a parte de eso, también culturalmente, dice: “no, no, yo tengo muchísimo, no voy...” y al final le decías que las listas están desequilibradas las de profesores, las de ponentes, pero es que no quieren”.

Durant el temps en què les cures familiars (als fills però, com hem vist, més endavant també els pares) reclamen l’atenció de les dones, les magistrades es centren en “tenir el seu jutjat endreçat”, cosa que significa portar la feina al dia i centrar-se en resoldre els problemes del propi òrgan jurisdiccional.

“És un peix que es mossega la cua, has de veure les causes del perquè elles i és que clar si, mmm, ets mare i encara és menor i tens un company que no és precisament de los que “arrima el hombro y tal” pues la magistrada o la jutgessa que pensa? pues jo a part de cumplir bé amb el meu jutjat i tenir-lo mínimament “arregladito” después ja no me’n parleu de res més, me’n vaig a casa i m’he de cuidar...”.

Portar el jutjat al dia, la feina de jutge, sense haver-li de sumar l’acumulació de mèrits extrajudicials, ja és en sí mateixa una feina absorbent: “jo sí que tinc la sensació que, la feina ja ordinària, sense anar-te’n, era una feina que... que t’absorbeix molt. Vol molt i, llavors, no és fàcil. Vull dir, no és fàcil. Has de dedicar-te molt”.

Per les dones es percep que tenir família dificulta progressar: “De hecho, si te miras qué mujeres llegan arriba, arriba por regla general son mujeres soltera, o sin familia... Entonces... yo creo que la familia influye... influye... Influye de alguna forma ¿no?”.

Aquest tipus d’argument situen el pes en rols socials de gènere i no tan en la carrera judicial: “les jutgesses no tenen cap altre problema diferent que la resta

de professionals” en termes de conciliació de vida familiar i professional. Segons aquesta idea, no és un problema de la carrera (on imperaria la igualtat) sinó dels rols socials desiguals de gènere, que imposen a les dones una major càrrega en la cura de la família:

“Clar som homes i dones, tant els que estem a la judicatura com els que estan en el Consell del Poder Judicial, que provenim d’aquesta societat i, per tant, els, els, no? Els estereotips es reproduïxen, no, no hi ha cap... a la judicatura no estem absents, ni al marge, no som persones del cel que, que tens unes atribucions diferents, per tant, els estereotips hi son”.

Així doncs no es tractaria tan d’un problema de la carrera judicial com de la societat i de la pròpia assumpció de rols de gènere, que en un moment determinat de la trajectòria de les magistrades, les poden limitar professionalment:

“Jo el que penso és que l’administració pública, i aquí sobre tot, és dels llocs on, sense parlar de nomenaments eh, però quan ens movem per escalafón puro y duro, mmm... és on menys hi ha sostres de cristal que li diuen, no?... [...] Llavors sí que les limitacions diguéssim de familiars o de gènere d’alguna manera te les valoraves tu... llavors ja havies de sopesar...”.

Ja s’ha vist a l’apartat corresponent d’aquest informe amb les dades estadístiques que les dones es presentaven menys a aquests càrrecs de major responsabilitat i que, tot i que l’evolució recent indicava una millora, el percentatge de dones que es presenten a càrrecs de responsabilitat encara era al voltant del 40%.

Per concloure que les dones s’autoexclouen caldria complementar aquesta conclusió provisional amb dades addicionals referides a cadascun d’aquests moments temporals i a les particularitats de les convocatòries específiques. Tanmateix, creiem que aquestes dades donen suport a la idea que les dones, per diversos motius, s’abstenen de presentar les seves candidatures per aquests càrrecs.

### **6.2.3.3. Mèrit i capacitat**

Un tercer conjunt d'explicacions que aporten les magistrades entrevistades es centren al voltant dels conceptes de "mèrit i capacitat" que han de regir la progressió dins la carrera judicial i, per tan, la designació dels candidats als càrrecs dins la carrera. Cap de les magistrades qüestiona que la carrera judicial s'hagi d'estructurar amb aquests termes:

"Nadie puede estar en realidad en desacuerdo, pero como estoy en desacuerdo de cómo se practica, que es esto de definidos por los principios de mérito y capacidad. ¿Quién no puede estar de acuerdo con eso? Es imposible. Efectivamente mérito y capacidad. Pues muy bien. Ahora, yo creo que ninguna empresa en este país organizaría los méritos como los organiza nuestra carrera".

Es tracta, doncs, de la forma d'entendre i aplicar aquests criteris, més que dels criteris en si. Entre les explicacions de les magistrades cal distingir les referides a (a) la càrrega de gènere dels mèrits rellevants i les referides a (b) la insuficiència en la definició de quins són concretament aquests mèrits i com s'han de ponderar.

a) "Els mèrits tenen una càrrega de gènere"

Els mèrits rellevants per accedir als llocs de responsabilitat i al TS no estan centrats en com els jutges i jutgesses fan la seva feina, sinó a activitats paral·leles o "extracurriculars". Precisament aquestes altres activitats, més enllà de portar bé la pròpia feina, són aquelles a les que renuncien o postposen les dones que tenen càrregues familiars:

"Porque hay una cosa que es asombrosa en mi carrera, que es que lo que más vale, incluso cuando dices que te... cuando... para llegar al Supremo, para tal, lo que más vale no es haber tenido siempre bien tu órgano judicial, es cuántos vuelos además has hecho al margen. "¿Qué has publicado?", "No, mire, yo procuro tener muy bien el juzgado, atender muy bien". Eso no cuenta, es como, muchas veces las renunciaciones de las mujeres eran atender a la familia a costa de que el juzgado no se les desmandara, lo que sí que tienen mucho menos son actividades extracurriculares paralelas, que son las que ayudan a montar una

especie de impresión, de dedicación a lo jurídico mayor que es si... Es increíble que no cojan los resultados año tras año de cuántas sentencias pendientes, porque la mayoría de la gente que hace actividades extracurriculares las hace tardando más en poner las sentencias, en los tiempos de respuesta y teniendo, generando armarios en los juzgados, que dices, está mal visto. A mí, que entre la carrera judicial uno de los baremos más altos sea lo publicado, lo publicado en libros doctrinales, igual que os pasa en las universidades, me parece absurdo. Ese no es nuestro principal trabajo”.

Publicacions, doctorats, relacions internacionals dins la carrera, i a més vida associativa: “tendrías que hacer el doctorado, dar clases, pasar por ejemplo como profesor por la Escuela Judicial... em... estar en una asociación, desde luego”.

Aquesta vida associativa és percebuda com una de les dificultats majors: “también importa la capacidad de influencia, lo metido que estés en los grupos, metido o metida, esto sirve para cualquiera, pero claro, si eres alguien que varias veces dice “no” porque tiene que atender otras cosas, pues sales también del grupo de influencia. Obliga cómo a tener una cierta constancia y eso creo que también es más difícil. Creo que de hecho es uno de los problemas grandes”.

Totes aquestes activitats (el doctorat, docència a l’Escola Judicial, les classes a la universitat, la vida associativa) estan oberts per igual a homes i dones, en teoria. El que sembla dificultar-ne l’accés i la plena participació per part de les dones és la desigual distribució de les càrregues familiars:

“Si yo con todo esto ya voy justa, fer-te diferent, aportar quelcom, és que ho tenim més complicat. Jo tinc molts companys que tenen el doctorat, no tinc tantes companyes que tinguin el doctorat. Llavors, clar, diran, no, no, oye, mérito de capacidad, tú no volies mérito de capacidad? Pues mira los números. Clar, sí, home sí, clar, clar, està molt bé que diguis això. Però i què ha passat? Mirem enrere i mirem enrere company. Mira cap en darrere. “Ay, yo tengo cinco hijos” “Sí, pero, ¿qué coño de caso les has hecho?”.Sí, no... clar, és molt fàcil. Aviam tenir fills mira, no cuesta tanto. Però tenir cura, encarregar-te’n i això... encara hi ha... jo crec que afortunadament anem avançant i anar d’allò, però no hi ha, no

compartim les càrregues familiars al cinquanta per cent, ni de lluny. Ni les que som com nosaltres que tenim ja un sou i tot allò. No des de la necessitat. Fins i tot, encara que puguis tenir persones que treballen per casa teva que t'ajudin en lo básico. Però fins i tot en aquests casos, no, és el mateix”.

No és que les dones no hi accedeixin, sinó que tendeixen a poder acumular els mèrits rellevants més tard que els homes en les seves carreres, quan els fills ja són grans (per tan, més endavant en la carrera que els homes):

“Quan van començar a ser més grandets, els primers anys no perquè ja vas així... quan van començar a ser més grandets doncs ja et permet començar a fer alguna conferència, començar a fer algun article, començar a anar... a més cursos... llavors vull dir, una mica, no només limitar-te a treballar, perquè ja tot el teu temps i tot el teu esforç és per complir amb el treball, sinó que ja et permet, doncs això, doncs “mira et proposo una conferència”, doncs “vinga, va, sí”, o un article doncs mira va també, o també, no se... coses així, bueno doncs de formació pròpia, no? De créixer una mica...”.

Haver acumulat ja un mèrit facilita l'acumulació de més mèrits en el futur. Baixar del carro quan es tenen fills por perjudicar a més llarg termini, dificultant que després es pugui accedir a aquestes coses. La pròpia dinàmica de funcionament de la organització de cursos o altres activitats o d'accedir a oportunitats que es tradueixen en mèrits pot perjudicar a la curta i a la llarga:

“Pues a lo millor et trobaràs que tota la gent que està en aquesta franja d'edat que té els nens petits no se't posaran aquí. Això vol dir que aquesta gent és inútil? No. Ara no se t'hi posa. Però resulta que, clar, a mida que tu vas fent coses, et vas fent el currículum. I llavors, per la pròxima vegada, d'aquí cinc anys, qui pot anar aquí? Pues hi anirà el que ja hi havia anat, perquè té més experiència, entens?”.

Això pot estar estenent en el temps els efectes excloents que en un moment determinat han pogut tenir una major dedicació a les cures familiars.

El pes atorgat als mèrits extrajudicials s'arriba a formular en termes de discriminació en algun dels discursos recollits: “Ya digo, lo que sí que creo que

hay una fuerte discriminación es en la baremación de los méritos extracurriculares, porque ahí sí, hay mucha diferencia entre los que han podido y van pudiendo hacer, ellas, juezas, y ellos, jueces”.

“És cert que hi ha dones que ho aconsegueixen, però són extraordinàries o les seves circumstàncies han estat més favorables. El gruix, en això, doncs ja anem una miqueta justetes”. Aquestes “circumstàncies molt favorables” suposen normalment no tenir aquestes càrregues familiars:

“Lamentablemente hay muchas personas a las que hacerla, ellas, hacer la opción de hacer carrera extracurricular o bien las llevas situaciones de no querer tener familia, porque entonces gastan, invierten en ellas mismas toda su energía, que es una opción muy válida, pero... pero siempre y cuando no la vivas como una pérdida”.

Davant d'aquestes especials dificultats per acumular mèrits, especialment legals extrajudicials, la proposta que suggereixen els discursos d'algunes magistrades suposa tenir en compte altres tipus de mèrits, més enllà d'aquells pels quals les dones han tingut una especial dificultat en obtenir, a més estan més propers als que potser es necessiten:

“Yo creo que si le facilitarás las movilidades, el emplazamiento físico de donde se desarrollan las tareas y además facilitarás que los méritos no siempre exigieran, eh... que se valorara más lo que ellas hacen en su trabajo cotidiano, que no... cotidiano pero bien hecho”.

“Bueno, o sigui, perquè tu per posar unes baremacions tu no pots posar que sempre es tindrà en compte els doctorats. Si tu tens una població femenina que resulta que no ha pogut arribar al doctorat..., no direm que han d'estar només perquè són dones, no? Però valora altres coses! Valora la capacitat de gestió, valora la capacitat de cuidados, valora la capacitat que representa estar treballant i tenir una integració de coses, no?”.

b) “Els mèrits no estan prou definits”

Una segona idea que apareix en les entrevistes en relació als mèrits rellevants és que aquets estan relativament indefinits, en termes de la seva ponderació o

barems, i que aquesta indefinició permet que es valorin els mèrits esgrimits als currículums dels magistrats per sobre de les magistrades, tot i que això es faci de manera inconscient.

“quan no hi ha una baremació concreta de quins són els mèrits i les coses que s’han de tenir per anar a un lloc determinat, fan que cada vegada es faci un traje a medida i aleshores diuen “no, no, és que aquesta dona, bueno, té tots aquests mèrits, però aquest altre mèrit és més important” o “ella no té aquests mèrits i l’altre té aquest que el destaquem molt”, vale?”.

Dues magistrades apunten directament a assoliments recollits als Plans d’Igualtat del CGPJ com a fites importants que poden corregir la situació actual:

“Per mi, és un dels acords més importants [al II Pla d’Igualtat de la Carrera Judicial]: “establecer reglamentariamente un sistema de baremación objetiva de méritos para el acceso a cargos de nombramiento discrecional en los términos que exige el artículo 326 de la Ley Orgánica tras la reforma...” tal “se impone el abandono del sistema de decisión discrecional, limitada siempre a las exigencias de motivación y establecimiento de un régimen reglado carente de sesgos de género, ideológicos o de otro tipo””.

A més de la millora en la ponderació dels mèrits, la transparència en la presa de decisions sobre els candidats és fonamental. S’assenyala un avenç importat en la publicació dels noms de candidats i candidates i les ternes elevades per la Comissió Permanent per tal que el Ple del CGPJ pugui nomenar la persona escollida:

“Un sistema de baremació, eh... pues bueno, que dona l’aparença, a veure si m’entens, dona l’aparença de que tenim unes regles. (...) Llavors, va fer... va quedar com “oh, bueno, pues ya tenemos sistema de baremación”. No, no, “Mira, es que aunque tengas este sistema de baremación se siguen..., haciendo esto”. I llavors es va demanar que publiquessin les ternes. No solament les ternes, si no les persones que demanaven...”.



La relativa indefinició dels mèrits estaria permetent, segons aquesta idea, que es valorin millor uns currículums que altres en funció de les preferències del grup que fa la valoració.

Per tal de valorar les afirmacions recollides en les entrevistes en relació als mèrits (que contenen un biaix de gènere i que estan relativament indefinits) hem revisat una mostra de 30 convocatòries a llocs de designació discrecional, publicades al BOE entre els anys 2010 i 2021, per càrrecs de president d'AP, president de TSJ, president d'AN, magistrat del TS, president de Sala de TSJ, AN i de TS.

Les característiques de les convocatòries permeten distingir clarament dos períodes 2010-2018 i 2019 en endavant. La diferència ve marcada per la incorporació en les convocatòries de les exigències marcades per la reforma de la LOPJ mitjançant la LO 4/2018, analitzada al Marc normatiu d'aquest treball però que interessa recordar en aquest apartat.

La LO 4/2018 modifica, pel que ens interessa, els articles 326<sup>37</sup>, 333 (presidència de sala de l'AN, Presidència de Sala de TSJ), 335 (presidència AN), 336 (presidència de TSJ) i 337 (presidència d'AP). Aquestes modificacions afecten la provisió de places discrecionals, i estableixen que la convocatòria serà oberta i es publicarà al BOE i que les bases, aprovades pel Ple del CGPJ, "establecerán de forma clara y separada cada uno de los méritos que se vayan a tener en consideración, diferenciando las aptitudes de excelencia jurisdiccional de las gubernativas, y los méritos comunes de los específicos para determinado puesto.

La convocatoria señalará pormenorizadamente la ponderación de cada uno de los méritos en la valoración global del candidato. La comparecencia de los aspirantes para la explicación y defensa de su propuesta se efectuará en términos que garanticen la igualdad y tendrá lugar en audiencia pública, salvo que por motivos extraordinarios debidamente consignados y documentados en

---

<sup>37</sup> Aquests articles havien estat modificats anteriorment per la LO 19/2003, de 23 de desembre; LO 16/1994, de 8 de novembre.

el acta de la sessió, deba quedar restringida al resto de los candidatos a la misma plaza.

Toda propuesta que se haya de elevar al Pleno deberá estar motivada y consignar individualmente la ponderación de cada uno de los méritos de la convocatoria. En todo caso, se formulará una evaluación de conjunto de los méritos, capacidad e idoneidad del candidato. Asimismo, la propuesta contendrá una valoración de su adecuación a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” (art. 326 LOPJ).

A partir de l'entrada en vigor d'aquesta disposició les convocatòries publicades al BOE guanyen en extensió i en el detall. Les diferències en els següents aspectes entre els dos períodes temporals resulten especialment rellevants:

- a) Contingut i extensió de les convocatòries
- b) Detall en l'enumeració dels mèrits
- c) Ponderació dels mèrits
- d) Qualificació i proposta de ternes

a) Contingut i extensió de les convocatòries. Les convocatòries del període 2010-2018 contenen típicament 7 regles o bases que en una extensió típica de 2-3 pàgines estableixen (1) els requisits de la plaça, (2) la presentació de les sol·licituds, (3) documentació (mèrits i programa d'actuació), (4) mèrits rellevants (descripció genèrica dels tipus de mèrits en 12-13 línies), (5) esment de compareixença, (6) nomenament. Quan s'inclou un annex, aquest és el formulari de sol·licitud.

Les convocatòries posteriors a 2018 consten típicament de 9 regles i de dos annexos: un primer annex conté les bases del nomenament i un segon annex els formularis de sol·licitud i de presentació dels diferents mèrits llistats en les bases. Aquestes convocatòries consten típicament d'entre 19 i 21 pàgines. Les regles estableixen: (1) els requisits de la plaça, (2) la presentació de les sol·licituds, (3) documentació (mèrits i programa d'actuació), (4) mèrits rellevants, (5) esment de compareixença, (6) ponderació dels mèrits, (7) nomenament. Les bases tenen els continguts següents:

- Requisits de les persones que optin a les places;
- Presentació de documentació rellevant i la sol·licitud;
- Mèrits (Taula 6);
- Compareixença: estructura i temps de les compareixences i debats de cadascun dels candidats no exclosos per motius legals o reglamentaris;
- Informes: es demanen informes als Servei d'Inspecció, de les Sales de Govern rellevants; de la Comissió d'Igualtat;
- Ponderació de mèrits (veure Taula 7)
- Qualificació i proposta de ternes: la Comissió Permanent elabora una proposta de terna i l'eleva al Ple perquè aquest esculli el candidat;
- Proposta de candidats addicionals, si s'escau.

b) Detall dels mèrits. El detall en l'enumeració dels mèrits reveladors de les diferents aptituds rellevants per les places és una de les grans diferències entre les convocatòries dels dos períodes temporals.

En les convocatòries publicades en el període 2010-2018 es contenen esments breus i genèrics als mèrits i a la seva ponderació. Per exemple: "Para la provisión de la plaza anunciada serán objeto de ponderación el tiempo de servicio activo en la Carrera Judicial, el ejercicio en destinos correspondientes a los órdenes jurisdiccionales civil y penal, el tiempo de servicio en órganos judiciales colegiados y las resoluciones jurisdiccionales de especial relevancia jurídica y significativa calidad técnica dictadas en el ejercicio de la función jurisdiccional. Asimismo se valorarán las aptitudes para la dirección, coordinación y gestión de medios materiales y humanos vinculados a plazas de carácter jurisdiccional y gubernativo, la participación en órganos de gobierno del Poder Judicial, en especial en órganos de gobierno de Tribunales, la experiencia en órganos jurisdiccionales colegiados, especialmente en los relacionados con los órdenes civil y penal, y el programa de actuación para el desempeño de la presidencia a proveer. Como méritos complementarios a los anteriores se tendrán en cuenta el ejercicio de profesiones o actividades jurídicas no jurisdiccionales de análoga relevancia. También se valorará como mérito la especialización en Derecho Civil Especial o Foral propio de la Comunidad Autónoma de Cataluña y el

conocimiento del idioma catalán. Podrá ponderarse el conocimiento de la situación de la Audiencia Provincial de Tarragona”<sup>38</sup>

En la taula 6 es mostren els mèrits inclosos típicament a les bases de les convocatòries posteriors a 2018.

**Taula 6. Classificació de mèrits en convocatòries posteriors a 2018**

Mèrits que revelen aptituds d'excel·lència jurisdiccional	Temps de servei actiu a la Carrera Judicial		
	Temps d'exercici actiu en destins en l'ordre jurisdiccional corresponent a la plaça		
	Temps exercici en òrgans col·legiats		
	Amplitud i qualitat de coneixements i habilitats jurisdiccionals		
	Exercici de professions o activitats jurídiques no jurisdiccionals	Professions: advocacia, procura, LAJ, MF, notaria, òrgans constitucionals, professorat universitari, etc.	
Activitats: creació científica jurídica, serveis Gabinet Tècnic TS, activitats docents vinculades al CGPJ, activitats jurídiques rellevants a òrgans constitucionals, internacionals o autonòmics; doctorat, postgraus.			
Mèrits que revelen aptituds governatives	Participació en òrgans de govern del PJ	Vocals CGPJ; Presidència TSJ, Presidència AN, Presidència AP; Presidència Sales TSJ i AN; deganats; sala govern	
	Activitats de col·laboració amb el CGPJ, òrgans constitucionals o Administracions Públiques		
	Programa d'actuació per la plaça	Coneixement de l'òrgan i circumscripció	
		Identificació de necessitats de l'òrgan	
		Propostes de solució	
Propostes addicionals de millora			
Mèrits específics	Temps d'exercici específic en una determinada jurisdicció		
	Si s'escau coneixement específic (llengua cooficial en CA o Dret propi)		

Com es pot observar, els mèrits són substancialment els mateixos, però en les convocatòries posteriors a 2018 es detallen els càrrecs i els ítems constitutius de cadascun.

c) Ponderació dels mèrits. En les convocatòries corresponents al període 2010-2018 no es fa un esment específic a la ponderació dels diferents mèrits. La lectura atenta a la base o regla esmentada com a exemple en el punt anterior

<sup>38</sup> Acuerdo de 13 de mayo de 2014, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se convoca la provisión de la Presidencia de la Audiencia Provincial de Tarragona, BOE de 29 de maig de 2014 ([https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5606](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5606)).

permet assenyalar l'existència dels següents connectors: “serán objeto de ponderación”, “asimismo se valorarán”, “como méritos complementarios”, “también se valorará como merito” i “podrá ponderarse”. Aquestes expressions semblen indicar que alguns mèrits han de ser valorats (temps de servei a la carrera, temps d'exercici en l'ordre jurisdiccional rellevant; resolucions rellevants; aptituds per la direcció i gestió vinculades a places jurisdiccionals i governatives; participació en òrgans de govern del poder judicial, experiència en òrgans col·legiats i programa d'actuació) , altres només ho han de ser de forma complementària (l'exercici de professions jurídiques no jurisdiccionals), i un tercer conjunt de mèrits es pot (o no) valorar (coneixement de la situació en l'organ a què pertany la plaça). També es valoren mèrits relatius al coneixement del Dret especial i l'idioma cooficial a la CA, si és el cas, però per la redacció no queda clar si és un mèrit complementari o no.

Aquest tipus d'enumeració és àmplia i ambigua, sense que se'n derivin criteris específics de ponderació.

En les convocatòries posteriors a 2018, en canvi, les bases estableixen l'ordre de prioritats (“en primer lugar”, “en segundo lugar”, etc.) amb què es ponderen els mèrits esmentats. En la taula 7 es mostra un resum de l'ordre de prioritats establert per convocatòries a les diverses places de nomenament discrecional incloses en la mostra analitzada.

**Taula 7. Resum de l'ordre de prioritització dels mèrits en càrrecs de nomenament discrecional**

Càrrec	Presidència AP <sup>39</sup> , Presidència Sala AN <sup>40</sup> , Presidència Sala TSJ <sup>41</sup> , Presidència Sala TS <sup>42</sup>	Presidència Presidència AN <sup>44</sup>	TSJ <sup>43</sup> ,	Magistrat del TS <sup>45</sup>
<p>En la ponderación de conjunto de los méritos se tendrán en cuenta circunstancias de género para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Con arreglo a la jurisprudencia constitucional y del Tribunal Supremo que ha interpretado esta exigencia (Auto del Tribunal Constitucional 119/2018, de 14 de diciembre, ECLI:ES:Tc:2018:119A), esas consideraciones tendrán lugar dentro del respeto y presuponiendo las exigencias que imponen los principios de mérito y capacidad, pero podrán ser determinantes de la selección de una candidata en caso de que la ponderación de los méritos determine una igualdad sustancial entre dos o más personas que opten a la misma plaza.</p>				
1r	méritos que pongan de manifiesto las aptitudes gubernativas expresadas en el programa de actuación, su trayectoria profesional y en la comparecencia	méritos que pongan de manifiesto las aptitudes gubernativas expresadas en el programa de actuación, su trayectoria profesional y en la comparecencia		méritos que pongan de manifiesto las aptitudes de excelencia jurisdiccional expresadas en la amplitud y calidad de los conocimientos y habilidades jurídicas alcanzados en el ejercicio de la jurisdicción
2n	méritos que pongan de manifiesto las aptitudes de excelencia para el ejercicio de la jurisdicción expresadas en la amplitud y calidad de los	experiencia acumulada en la Carrera Judicial, la jurisdicción y los órganos colegiados, y		desarrollo de actividades jurídicas llevadas a cabo en desempeños gubernativos o gubernativo-jurisdiccionales

<sup>39</sup> Acuerdo de 4 de julio de 2019, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se convoca la provisión de la Presidencia de la Audiencia Provincial de Soria, BOE de 9 de juliol de 2019 ([https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-10114](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-10114)).

<sup>40</sup> Acuerdo de 4 de julio de 2019, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se convoca la provisión de la Presidencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional, BOE de 9 de juliol de 2019).

<sup>41</sup> Acuerdo de 18 de junio de 2020, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se convoca la provisión de la Presidencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, BOE de 22 de juny de 2020 ([https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-6529](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-6529)).

<sup>42</sup> Acuerdo de 9 de julio de 2020, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se convoca la provisión de la Presidencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, BOE de 10 de juliol de 2020 ([https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-7616](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-7616)).

<sup>43</sup> Acuerdo de 18 de junio de 2020, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se convoca la provisión de la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, BOE de 22 de juny de 2020 ([https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-6526](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-6526)).

<sup>44</sup> Acuerdo de 6 de junio de 2019, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se convoca la provisión de la Presidencia de la Audiencia Nacional, BOE de 10 de juny de 2019 (<https://www.boe.es/boe/dias/2019/06/10/pdfs/BOE-A-2019-8562.pdf>).

<sup>45</sup> Acuerdo de 18 de junio de 2020, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se convoca la provisión de plaza de Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, BOE de 22 de juny de 2020 ([https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-6533](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-6533)).

	conocimientos y habilidades jurídicas	especialmente en funciones gubernativas	
3r	experiencia acumulada en la Carrera Judicial, la jurisdicción y los órganos colegiados, y especialmente en funciones gubernativas	méritos que pongan de manifiesto las aptitudes de excelencia para el ejercicio de la jurisdicción expresadas en la amplitud y calidad de los conocimientos y habilidades jurídicas	experiencia acumulada en la Carrera Judicial, la jurisdicción y los órganos colegiados
4rt	restantes actividades profesionales, docentes, discentes y de creación científica	restantes actividades profesionales, docentes, discentes y de creación científica	restantes actividades profesionales, docentes, discentes y de creación científica
De conformidad con lo dispuesto en el artículo 326.2 LOPJ, la valoración de los méritos de las personas que opten a la plaza será el resultado de la ponderación de conjunto de los méritos alegados. Ello no obstante, y de conformidad con la prioridad indicada, los méritos indicados en el apartado d) solo podrán tener un valor determinante en la ponderación en caso de igualdad sustancial de los restantes méritos prioritarios, motivándolo debidamente.			

En totes les convocatòries examinades a partir de l'entrada en vigor de la modificació operada a la LOPJ per la LO 4/2018 es fan dos esments comuns: el primer té a veure directament amb la possibilitat que les "circumstàncies de gènere" es tinguin en consideració en cas que la ponderació de mèrits determini una igualtat substancial entre dos o més candidats, seguint la jurisprudència del TS, el TC i donant compliment a la LO 3/2007, d'Igualtat. Fins on arriba el nostre coneixement, aquesta disposició, present en totes les convocatòries de la mostra analitzada, no ha estat aplicada en la pràctica.

Pel que fa a la resta de mèrits, hi ha alguna variació en les convocatòries de la mostra en relació a l'ordre de prioritats. Per la majoria de places es prioritzen mèrits que posen de manifest les aptituds governatives, excel·lència en l'exercici de la jurisdicció, experiència acumulada (especialment en òrgans governatius) i sempre en últim lloc, altres activitats professionals, docents, discents i de creació científica.

Com es pot observar a la taula, les indicacions sobre com ponderar els diferents mèrits són genèriques, limitada a una ordenació dels tipus de mèrits. No s'estableix el concret pes específic que han de tenir els diferents mèrits. Aquesta

generalitat pot permetre, a la pràctica, valoracions molt diverses sobre currículums semblants. Hi ha, doncs, una aparença de ponderació, sense que es pugui afirmar que aquesta blindi possibles biaixos en la valoració de mèrits. La consideració que els mèrits són relativament indefinits, doncs, es sosté tot i la considerable millora que han comportat les modificacions introduïdes en les convocatòries arrel de l'entrada en vigor de la LO 4/2018.

Respecte de la càrrega o biaix de gènere en el tipus de mèrits prioritzats, cal distingir entre diversos tipus de mèrits. Alguns mèrits no contenen un biaix de gènere, com els relatius a l'antiguitat o a la qualitat de la pròpia tasca jurisdiccional, malgrat la qualitat és difícil de definir i de valorar de forma unívoca. Pel que fa als mèrits relatius a l'antiguitat, com hem vist, el temps o l'antiguitat pot haver jugat un paper excoent en el passat. Tanmateix, les xifres recollides pel CGPJ i publicades a l'Estructura de la Carrera Judicial (2021) mostren l'equiparació entre homes i dones en els grups d'edat/antiguitat que es postulen pels càrrecs . Actualment, doncs, aquest rol és mínim o inexistent.

Un conjunt de mèrits especialment rellevant són els que posen de manifest les aptituds governatives, i entre ells destaquen els d'haver ocupat càrrecs governatius amb anterioritat. Donada la situació actual, en què les dones estan infra-representades en les posicions de responsabilitat, aquest grup de mèrits pot jugar un paper rellevant en l'exclusió de les dones dels càrrecs: així, no reunirien mèrits suficients per ocupar càrrecs de responsabilitat perquè amb anterioritat no han ocupat càrrecs de responsabilitat, cosa que estaria perpetuant la seva l'exclusió.

Un ulterior conjunt de mèrits que poden estar jugant un paper excoent són els relatius a activitats jurídiques no jurisdiccionals: classes a l'Escola Judicial, participar en activitats de relacions internacionals, doctorar-se, publicar, donar classes a la universitat. Com hem reflectit en apartats anteriors, en les trajectòries de les magistrades aquests mèrits tendeixen a acumular-se en menor mesura especialment durant els anys en què el pes de les obligacions familiars és major, o relativament tard en la pròpia trajectòria professional.



La revisió de la regulació i les convocatòries rellevants permet afirmar que alguns dels mèrits més rellevants tenen una càrrega de gènere i que la seva relativa indefinició, en termes de ponderació, pot en la pràctica perjudicar les candidates.

d) Qualificació i proposta de ternes. Les convocatòries examinades corresponents al període 2010-2018 no contenen esment de com la Comissió Permanent conforma i eleva al Ple el llistat de candidats escollit i ordenat perquè el Ple procedeixi al nomenament.

Les convocatòries posteriors a 2018 sí que fan esment d'aquesta qüestió. Després de la compareixença dels candidats/es davant la Comissió Permanent, aquesta proposa un llistat de 3 candidats (que en determinades circumstàncies poden ser més o menys). Aquesta terna es "configura establint una prelación entre les candidatures proposades, detallarà de manera acurada, i en relació als diferents apartats de les bases, els mèrits que concorren a les persones que opten a la plaça, explicitant la ponderació individualitzada i de conjunt que justifiqui la inclusió de les candidatures a la terna davant les que no s'incorporen, així com l'ordre de prioritat entre aquelles. La proposta s'eleva al Ple perquè adopti l'acord de nomenament"<sup>46</sup>.

Com es desprèn del text, les bases no obliguen a ordenar el conjunt de candidats segons els seus mèrits, sinó únicament els de la terna, i tampoc no obliga a motivar l'exclusió dels no inclosos en la terna, sinó la justificació de perquè els que hi són han estat inclosos.

Per altra banda al Portal de Transparència del Tribunal Suprem hi consten les convocatòries de places de magistrats i Presidents de Sala des de novembre de 2017 fins l'actualitat<sup>47</sup>. Per cadascuna de les places convocades es pot consultar la convocatòria, el nom de les persones que han presentat la seva candidatura i en alguns casos però no tots, els seus curricula vitae, i els enregistraments de les seves compareixences. Els curricula vitae dels nomenats i les seves compareixences apareixen sempre. Per altra banda, estan disponibles els

---

<sup>46</sup> Redacció estàndard, presa de l' Acuerdo de 18 de junio de 2020, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se convoca la provisión de la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, BOE de 22 de juny de 2020. Disponible a: [Boe](#) [darrera consulta 30/11/2021].

<sup>47</sup> <https://www.poderjudicial.es/cgpj/ca/Poder-Judicial/Tribunal-Suprem/Portal-de-Transparencia/>

acords de la Comissió Permanent i del Ple, des dels anys 2005 i 2002 respectivament<sup>48</sup>.

#### **6.2.3.4. “S’escullen entre ells”**

Malgrat algunes entrevistades consideren que és “qüestió de temps” que les dones arribin a la cúpula de la carrera judicial i hi hagi una representació equilibrada de les dones als òrgans d’elecció discrecional, per la majoria aquesta situació és problemàtica: “alguna cosa està passant” que les dones s’escullen menys:

“Llavors, aquí sí que m'agradaria que m'expliquessin que està passant no?, perquè si a mi em diguessis no és que les dones no es presenten... tot això que t'he dit de... que ho valores amb la família, quan arriba a l'edat de poder-te presentar al Suprem normalment els fills ja els tens re-criadets, per tant ja no et frena la família... i si em diguessis “no, no és que tu mires qui es presenta i no es presenten dones”, però tu mires qui es presenta i sí que es presenten dones... i si es presenten dones que dius, “jolín, perquè aquesta no l'han nomenat?” ... sense desmerèixer al que nomenen, eh?”.

Malgrat existeix una regulació i una millora en les bases que regulen les convocatòries, algunes magistrades perceben que es tracta de canvis merament formals:

“Per que el discurs formal és que les persones se les nomena en funció dels seus mèrits i la capacitat. El problema és com valores els mèrits i la capacitat amb currículums de vegades molt bons o molt iguals o molt anàlogos”.

Amb baremacions, com hem vist, encara insuficients, hi ha entre la majoria d’entrevistades la percepció que hi ha un biaix de gènere en com els òrgans de govern, el CGPJ, però en generals els òrgans dominats per homes, exerceixen la seva discrecionalitat en els processos de selecció.

---

<sup>48</sup> Acords disponibles a <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Consejo-General-del-Poder-Judicial/Actividad-del-CGPJ/Acuerdos/> [Darrera consulta 30/11/2021].

Una de les magistrades formula molt clarament una idea present en els discursos de diverses entrevistades. A partir de la seva experiència personal en la designació de ponents a cursos d'especialització, formula la idea més general:

“Y luego te das cuenta de que como en los círculos de decisión hay hombres, los hombres piensan en hombres. Cuando los hombres tienen que pensar en quién va a dar una clase, o en quién va a dirigir un curso o quién va a ser magistrado del tribunal supremo, si hay muchos hombres, piensan solo en hombres, se les viene solo a la cabeza... Yo, además, hace dos años lo comprobé en la selección, porque tenía que dirigir un curso en el Consejo y entonces les digo: “Mira, necesito, voy a hablar de esto, esto y esto. Y quiero pues, alguien magistrado o magistrada y alguien de fuera de la carrera para dar una visión distinta.” Entonces, estaba con mis cinco compañeros hombres en la sección y les dije: “Decidme nombres, así, lluvia de ideas” y entonces, me dijeron todo hombres y cuando me acabé de apuntar toda la lista y les digo: “Perdonad, ¿no hay ninguna mujer catedrática, abogada, economista, magistrada que pueda defender estos temas en igualdad de condiciones? Yo no estoy diciendo que vamos a poner a alguien por ser mujer, pero en igualdad de condiciones, o sea, igual de listo que este que me has dicho, igual que este catedrático, ¿no tenemos ninguna catedrática?”. Y entonces fue: “Ah, ostras, ¡sí! Pues fíjate, pues tal, fulana, ah, pues”. Pero ellos no pensaban en un inicio, no pensaban, no les venía a la mente nombres de mujeres, les venía nombres de hombre [... ] Yo lo he comprobado en varias ocasiones, que, que los hombres piensan en hombres”.

La majoria d'homes als òrgans que han de decidir sobre els càrrecs permet, doncs, que “la discrecionalitat ha funcionat, eh, a favor dels homes d'una forma aclaparadora i que t'ho expliqués en funció de que son els homes majoritàriament els que decidien i els hi costava més trobar en les dones doncs aquells mèrits i capacitats que s'hi veien en la, en els seus companys homes”.

Hi ha diversos mecanismes que permeten aquest resultat. Un dels mecanismes pels quals pot estar operant aquesta dinàmica és una definició i una ponderació insuficients dels mèrits a considerar: “quan no hi ha una baremació concreta de quins són els mèrits i les coses que s'han de tenir per anar a un lloc determinat, fan que cada vegada es faci un traje a medida i aleshores diuen “no, no, és que

aquesta dona, bueno, té tots aquests mèrits, però aquest altre mèrit és més important” o “ella no té aquests mèrits i l’altre té aquest que el destaquem molt”, vale?”.

Aquest “traje a medida” permet una valoració diferenciada dels curricula dels homes i les dones (“mirar els cv de forma diferenciada”):

“Després històries marcada en que la majoria de consells del poder judicial hi havia una majoria masculina aclaparadora. Què ha fet això? Que durant molts anys es miraven els currículums amb més atenció respecte els homes, no es miraven amb la mateixa igualtat i, per tant, la, la desigualtat es creava en que no en que no tenies igualtat d’oportunitats amb currículums treballats i ben fet que, que els homes. I això ha fet que durant molts anys pos, pues el consell que és clar el competent per fer els nomenaments hagi nomenat molt mínim fonamentalment per homes perquè, per aquests càrrecs, no?”.

Un segon mecanisme que pot estar permetent aquest biaix és la importància de les relacions informals o dels contextos informals en la presa de decisions, més enllà del que estableix la regulació i les bases de les convocatòries:

“Bueno, jo no he estat mai en un nivell de poder que... d’això, però t’asseguro que sí, que es decideix molt en els dinars i en coses d’aquestes. Jo quan vaig estar a la Inspecció, vull dir, som més... com dir-ho... som com més metòdics, no? som una mica... “la catalana; un poco de esto; eres una antipática que no...” i allà “vamos a tomar algo; vamos a cenar; vamos a comer” i dius “bueno... ¿y el trabajo?”. Però... Sí, és veritat, jo crec que sí que hi ha molta cosa d’aquestes de... bueno, pues “este lo conozco, este no sé qué, esto qué te parece”. Que es resolen coses fora dels despatxos [...] Bueno, pues tenen... pues gent més coneguda, s’han sabut promocionar, han sabut fer relacions... Vull dir, funciona molt això. O sigui, aquí... A veure, amb els temes dels càrrecs, per exemple, aquí es diu molt això de “bueno, si no vas a marmolear...” -marmolear, bueno, és que al Consejo tot el terra és de marbre-, “si no vas a marmolear no harás nada”. Vull dir, aquí la gent que fa contactes i això, pues... també té... no sé com dir-te. No és lo únic, evidentment que no, però hi ha tota aquesta part de funcionament...

una mica sí que existeix. I d'interessos i... No sé com explicar-te. De premis, també. Això, bueno, per desgràcia existeix”.

La opció de cuidar aquests aspectes també té un biaix de gènere, doncs assolir aquesta capacitat d'influència o aquesta visibilitat exigeix “cierta constància”, més difícil de mantenir per les dones: “además de las publicaciones o de haber dado conferencias o de tal, eh... también importa la capacidad de influencia, lo metido que estés en los grupos, metido o metida, esto sirve para cualquiera, pero claro, si eres alguien que varias veces dice “no” porque tiene que atender otras cosas, pues sales también del grupo de influencia. Obliga cómo a tener una cierta constancia y eso creo que también es más difícil. Creo que de hecho es uno de los problemas grandes [para las mujeres]”.

Una tercer mecanisme esmentat en les entrevistes per permetre una valoració esbiaixada dels mèrits és la discrecionalitat de l'entrevista o compareixença dels candidats i candidates davant la Comissió Permanent: “Perquè han entrat homes que no tenen els mateixos, o, han deixat fora dones que tenien més mèrits que el que ha entrat, no? Però que al final hi ha la discrecionalitat de l'entrevista i del que... això, dius...I del color, i del color”.

Aquest conjunt de mecanismes permeten la reproducció d'un estat de coses, en termes polítics, en els que intentem no entrar en aquest informe, però també en termes de gènere:

“Mira, jo ho explico com allò del palco del Bernabéu... vull dir, que en els òrgans de poder, es troben i intenten que el món es faci segons ells volen que es faci... que tot no ho controlen al cent per cent? òbviament, no? Però vaja, penso que serà una batalla que es guanyarà... no sé quan, però molt més tard al Consejo que en altres estructures de poder, eh? Segur... però, bé, la representació que hi ha hagut fins ara ha sigut doncs per partits polítics, els partits polítics també estan manats bàsicament per homes”.

L'ambigüitat de la regulació actual, els aspectes informals i la discrecionalitat que comporta la valoració de mèrits en una entrevista estarien, doncs, permetent la reproducció del desequilibri de gènere a la cúpula judicial: “los centros de

decisión, los órganos de decisión siguen estando ocupados por hombres y son machistas”.

Com s’ha reflectit en l’apartat d’anàlisi quantitativa, les dones no només es presenten en menor percentatge, sinó que també són designades en menor mesura per a llocs de responsabilitat. Per descomptat que per extreure conclusions més sòlides caldria comparar els mèrits respectius dels homes i les dones d’aquestes estadístiques. Tanmateix, considerem que les dades actuals constitueixen com a mínim és un indicatiu que la percepció de les entrevistades que hi ha un biaix de gènere en la designació a càrrecs de responsabilitat per part dels òrgans rellevants (Comissió Permanent i Ple del CGPJ) és adequada.

#### **6.2.3.5. Conclusions**

Malgrat l’optimisme al que conviden les xifres generals sobre la presència de dones a la carrera judicial, segons les quals les dones constitueixen un 54% dels membres de la carrera, hi ha limitacions clares a la feminització de la judicatura. Aquests límits es presenten, com reflecteixen les entrevistes realitzades i com mostren les xifres, en els càrrecs de lliure designació. Aquestes limitacions es poden teoritzar i s’han teoritzat en la literatura de diverses formes: sostre de vidre, terra enganxós.

Les dones van estar excloses del conjunt de la judicatura per la llei (exclusió legal), posteriorment criteris temporals, mesurables en termes d’edat i de manca d’antiguitat en la carrera, van jugar un paper clau en l’exclusió de les dones de la cúpula judicial. Ara, però, sembla que hi ha altres factors que juguen un paper clar en aquesta exclusió.

En primer lloc, com hem vist, pot tenir a veure amb l’assumpció de rols de gènere, vinculats a la percepció sobre la pròpia ambició i, sobretot, a la cura de la família. Les magistrades amb càrregues familiars dediquen més temps a les cures que els seus col·legues masculins; no poden dedicar el temps extra que cal dedicar a l’acumulació de mèrits addicionals, com donar classe, publicar o doctorar-se. S’abstenen de sol·licitar càrrecs que poden comportar trasllats familiars o absències periòdiques o prolongades.

Com hem vist, també pot estar passant que la càrrega de gènere dels mèrits i la indefinició relativa de la seva ponderació contribueixi a perpetuar el desequilibri.

Finalment, hem trobat arguments per explorar amb més profunditat la possibilitat que s'estigui donant el que Margaret Thornton (2007) va anomenar la reproducció homosocial dels òrgans a les cúpules judicials: les dinàmiques per les quals els que ocupen un òrgan tendeixen a escollir com a membres d'aquest a persones que s'assemblen a ells confirmant, d'aquesta manera, la seva pròpia vàlua.

## 7. Conclusions

Aquesta recerca ha tingut com a objectiu ampliar la comprensió d'un fenomen que preocupa cada vegada més a la judicatura i a les institucions europees: la dificultat d'accés que continua existint per a les dones quan es tracta dels llocs de major responsabilitat dins del poder judicial. L'accés a aquests llocs, que comporten funcions jurisdiccionals en òrgans superiors i funcions governatives, venen determinats per criteris discrecionals -no automàtics com l'antiguitat-; d'aquí sorgeix precisament l'interès institucional per saber més sobre el fenomen.

L'accés continuat en condicions de desigualtat de les dones a aquests càrrecs és problemàtic normativament, tenint en compte que existeixen multitud de normes relatives a la igualtat en el tracte i en l'accés real a l'exercici de diferents drets i funcions públiques. La legislació espanyola, des de fa ja gairebé tres lustres, és ferma i clara sobre aquest tema, principalment a través de la Llei d'Igualtat, i exigint una composició paritària dels òrgans de Govern. A més, ja des de fa quatre dècades la pròpia Constitució facultava als poders públics per a eliminar les barreres legals que puguin comportar desigualtat. Un suport fonamental per a desenvolupar aquestes legislacions igualitaristes i fomentar la seva aplicació ha estat la signatura de convenis internacionals, des de fa diverses dècades, i que actuen de dinamitzadors de la regulació en cada país. La pròpia judicatura ha creat recentment una Comissió d'Igualtat, que ha proposat la reforma del Reglament 1/2010, a fi d'acabar amb un problema clarament exposat en els dos Plans d'Igualtat -que inclouen una detallada avaluació del problema-.

Aquests Plans han localitzat el problema en l'accés a càrrecs els nomenaments dels quals depenen de la valoració discrecional de les carreres professionals de jutges i jutgesses. Si bé els Plans i les estadístiques en general reflecteixen que la situació ha millorat en els últims anys, també es constata la seva persistència. Aquest treball busca aprofundir en la comprensió dels mecanismes subtils que poden estar influïent en aquesta situació, prestant especial atenció a les vivències de magistrades que, per la seva llarga trajectòria, podrien optar a aquesta mena de càrrecs.



La persistència del fenomen, així com la seva extensió, desaconsellen buscar explicacions basades en casos particulars. Per això, s'ha partit d'un marc teòric que concep l'existència de desigualtat més enllà de la singularitat de cada cas. Un marc cultural com l'empleat aquí permet explicar la persistència d'un fenomen, així com una certa dimensió internacional del mateix que es constata en els informes internacionals: no tot en aquesta mena de la desigualtat es pot explicar per les característiques úniques del cas espanyol. A més, no considerem que s'avanci molt en la comprensió de la discriminació sistemàtica que sofreixen les dones jutgesses si es busquen explicacions culpabilitzadores en les quals s'acusi individus concrets de perjudicar conscientment un col·lectiu. Creiem que els mecanismes culturals, en estar interioritzats i configurar la nostra manera de veure i entendre el món i les persones, operen d'una manera molt més subtil, moltes vegades de manera inconscient.

El fenomen té dues dimensions. D'una banda, les dones jutgesses es presenten menys als llocs discrecionals. Aquí la literatura aconsella parar esment a les barreres internes, més vinculades amb l'autopercepció de les dones sobre la seva vàlua, la projecció que tenen en de la seva carrera o el tipus d'ambicions que tenen. Totes elles venen modelades per les experiències prèvies i la situació familiar, que continua sent diferent per a dones que per a homes. Aquesta situació, més vinculada amb aspectes culturals, de rols i de percepcions, s'ha descrit com de "sòl enganxós". No obstant això, tot i que les dones es presentin, són triades en menor mesura. Aquí la literatura aconsella centrar-se en les barreres externes, més vinculades amb aspectes i processos de l'organització, i parla de l'existència d'un "sostre de cristall". Aquesta doble dimensió, per la qual les dones jutgesses han de superar barreres internes i externes, és fonamental per a comprendre el fenomen. En la judicatura, encara que menys que en l'empresa privada (tant l'accés com tots els càrrecs de base es regulen per criteris objectius d'aplicació gairebé automàtica; i les jutgesses tenen una major capacitat d'organitzar el seu temps de treball que l'assalariat mitjà), existeixen els dos tipus de barreres.

L'existència d'un sostre de cristall ha estat constatada quantitativament. Per això, s'ha analitzat i s'ha evidenciat que la desigualtat dins de la judicatura cal entendre-la en un context més ampli de desigualtat laboral. La presència de les

dones dins de la judicatura aconseguen, el 2014, la paritat, fonamentalment pel fet que la majoria dels nous ingressos per oposició lliure els guanyen les dones. Això no obsta perquè s'apreciï una major presència d'homes en alguns òrgans i, sobretot, en les instàncies superiors. Tribunals com el Suprem o òrgans de designació discrecional encara compten amb poques dones. Els nomenaments de dones al propi CGPJ, històricament anecdòtics, han augmentat des de 2007, si bé encara no han arribat al 40% dels vocals. Al llarg de la carrera, les dones són les que demanen més excedències per a la cura de familiars, la qual cosa suggereix que, a més de jutgesses, són cuidadores -almenys en major mesura que els jutges.

Respecte de les enquestes, les jutgesses que declaren haver deixat passar oportunitats professionals d'ascens per les càrregues familiars són minoria segons les enquestes, si bé ho assenyala una de cada cinc. Existeix un alt consens en assenyalar els desplaçaments i canvis de destí necessaris per a acumular mèrits com a incompatibles amb les càrregues familiars. En general, no perceben discriminació per part dels seus companys, encara que de vegades han assenyalat la dificultat que tenen perquè la seva autoritat sigui respectada, fonamentalment en el tracte amb advocats, procuradors i justiciables. També es detecta que una de cada quatre dones assenyalava en enquestes de 2008 l'existència de discriminacions de gènere, mentre que només un home de cada deu les percebia. Encara que amb diferències entre homes i dones, la posició de la majoria de la judicatura és contrària al sistema de quotes.

L'existència d'un sòl enganxós, així com de determinades dinàmiques organitzatives que poden estar influïent en la menor presència de les dones en els alts càrrecs judicials, s'han analitzat a través d'entrevistes biogràfiques. Així, s'han obtingut relats de vida de més d'una vintena de jutgesses que exerceixen o han exercit a Catalunya, i que han tingut una llarga trajectòria professional. La forma d'anàlisi ha estat a través de l'entrecruament dels relats que cada jutgessa feia de la seva vida i la seva carrera, podent obtenir una certa recurrència de dinàmiques i visions, sense perdre la singularitat de cadascuna de les narracions i les complexes relacions que manté cada jutgessa al llarg d'una vida, les ambicions, les famílies o els companys.

En primer lloc s'han analitzat detalladament les trajectòries de les magistrades. El primer a destacar és que se separen bastant del prototip d'opositora recentment llicenciada que ha passat una llarga temporada a casa estudiant sense una altra mena de responsabilitats. La gran varietat de trajectòries, d'altra banda, és explicada de diferents maneres per les jutgesses. Així, algunes dones expliquen els canvis en la seva vida en termes més aviat passius, com de “deixar-se portar” per unes circumstàncies que poden més que les seves eleccions en la determinació del seu destí. En segon lloc, de manera molt minoritària, estan les que sí que es plantegen la seva carrera en termes de fites a aconseguir i, en tercer lloc, apareix l'explicació de les seves pròpies trajectòries com el fruit l'haver anat aprofitant oportunitats que es presenten, fins a un cert punt, de manera atzarosa. En general, la carrera judicial no s'experimenta com un ascens continuat en el temps a través de l'estructura burocràtica, sinó més aviat com una sèrie d'etapes o de cicles que se succeeixen els uns als altres, en els qual canviar de destí no necessàriament es veu com un avanç o una reculada.

En aquesta recerca, en congruència amb el marc teòric, s'ha parat esment també al paper que exerceixen “els altres” en la biografia de les jutgesses. La família d'origen (mares, pares, germans) ha aparegut generalment com un punt de suport constant i fonamental en l'accés a la judicatura. Una vegada s'accedeix a la carrera judicial i gradualment també desenvolupen la seva pròpia família, aquesta relació varia i perd importància, encara que recupera força quan els pares arriben a edats avançades i requereixen de cures -que continuen estant feminitzades en l'àmbit domèstic-. Respecte a la família electiva (parella, fills), el paper de les parelles és variable: en alguns casos les parelles participen de les tasques domèstiques i familiars d'una manera percebuda com a equitativa per les magistrades; en uns altres, no. En cap cas ha aparegut la parella com el principal cuidador que allibera de la càrrega mental i temporal que comporta la vida familiar i que influeix en el desenvolupament de la carrera professional. La relació amb els fills és més complicada, i obliga a prestar més atenció al desenvolupament i temporalitat de les carreres. D'una banda, són una font de benestar personal; d'altra banda la seva cura obliga a realitzar molts sobreesforços per a complir amb les obligacions de la vida laboral. Això provoca que les jutgesses hagin de privar-se de temps de dormir i de descans (caps de

setmana) i que sovint ho hagin de compaginar amb una certa inseguretat sobre el possible descuit del seu rol de mare i de jutgessa. A més, els fills són un element central en les decisions de les magistrades sobre l'accés a llocs o destins que impliquin canvis de residència o passar llargs períodes fora de casa. Quan els fills ja són independents, i apareix la motivació més clara, o la possibilitat per antiguitat, de presentar-se a llocs de màxima responsabilitat, les jutgesses es poden trobar amb què han pogut acumular menys mèrits que els jutges i aquest condicionament per les obligacions familiars els genera un desavantatge que s'acumula en el temps. Així, en la pràctica és compatible que la valoració dels mèrits pugui ser objectiva i alhora discriminatòria, perquè valora a un candidat per la seva activitat passada (i per aquesta no sol haver-hi les mateixes possibilitats entre homes i dones).

Encara dins de les persones que influeixen en la carrera professional, els preparadors s'han revelat com molt importants. Solen aparèixer com a figures clau, tant pel suport que brinden com perquè representen un model del que és un jurista exemplar -i, alhora, una figura d'autoritat associada al coneixement i l'exemplaritat moral-. D'aquí la importància que en el futur hi hagi més preparadores dones. Generalment, els companys de jutjat i professió són descrits com una font de suport respecte als quals no s'han destacat dinàmiques discriminatòries.

La menor participació de les dones en els concursos per a places de major responsabilitat en la judicatura ha aparegut vinculada al fet que es prioritza la cria dels fills i al fet que, com es comentava, quan ja han crescut és tard per a acumular mèrits i competir amb companys homes que han estat més alliberats de càrregues familiars. Addicionalment, ha aparegut la importància de la concepció del que és ser jutge -un bon jutge: posar sentències i tenir el jutjat al dia, resolent assumptes sense excessius retards que puguin tibar els drets dels involucrats en el procés. S'ha detectat un cert rebuig a entendre al jutge com un gestor o com una figura més vinculada amb tasques polítiques -i a unes certes dinàmiques informals que apareixen associades i que poc o res tenen a veure amb sentenciar.

D'altra banda, i basant-se en les experiències viscudes, no hem trobat entre les entrevistades un sentiment d'exclusió en l'ascens dins dels llocs que es regeixen fonamentalment per l'antiguitat. Respecte als càrrecs de designació discrecional, les dones entrevistades no es mostren còmodes havent de realitzar algunes activitats -moltes de caràcter informal- que són necessàries per a acumular mèrits o ser tingudes en compte. S'entén així que el procés d'acumulació de mèrits no és neutral en termes de gènere. Quan les magistrades han accedit a aquests càrrecs de responsabilitat, les discriminacions es deixen sentir més aviat en les interaccions, en les dinàmiques de les reunions, els torns i usos de la paraula i l'ús de llenguatge a vegades sexista.

En últim lloc, s'han investigat les diferents formes que tenen les magistrades d'explicar la menor presència de dones en els llocs de major responsabilitat dins de la judicatura. Han aparegut quatre explicacions fonamentals. La primera és aquella que naturalitza la situació, assenyalant que és una qüestió de temps - com que les dones van accedir més tard a la carrera judicial, encara no han acumulat els mèrits i l'antiguitat dels homes- i que, es deriva, no és necessari fer molt per canviar la situació, perquè és un procés que ja està en marxa i que es donarà de manera suau pel sol pas del temps. D'altra banda, una segona explicació posa el focus en les pròpies dones, apuntant al fet que són elles les que s'exclouen dels càrrecs, en no concursar en igual mesura que els homes. No es tracta d'una visió ingènua que culpabilitza les dones, però sí que porta a suggerir que la solució passaria perquè les dones es presentessin més. En tercer lloc, hi ha explicacions que posen el focus en el sistema meritocràtic, no en abstracte, sinó en la seva concreció: s'assenyala que existeix una càrrega de gènere, que afavoreix a aquells que al llarg de la seva carrera han hagut de fer menys esforços de conciliació; per altra banda, també s'afirma que criteris de valoració dels mèrits no estan molt definits, deixant sempre un marge perquè la presència en circuits informals es pugui valorar o perquè, fins i tot, es valori com a "millor" un currículum que s'assembla més al de qui han de valorar-lo.

Aquestes explicacions no tenen per què ser excloents i, de fet, sovint apareixen conjuntament en els discursos de les magistrades. Aquesta recerca no pretenia aconseguir una resposta definitiva sobre les causes del problema, sinó més aviat recollir el punt de vista de les afectades, i també poder matisar i complicar el

diagnòstic que presenten les dades quantitatives. Sí que volem acabar recordant que, a la llum d'aquestes dades, ja existeix un equilibri entre dones i homes en termes d'edat i mèrits, i per tan no sembla que sigui qüestió de temps; a més, quan les dones no s'autoexclouen i decideixen concursar, són nomenades en menor mesura, i això ja no depèn de les candidates.

## 8. Propostes

L'accés de les dones jutgesses als tribunals superiors, així com a les presidències de tribunals i al Consell General del Poder Judicial és quelcom que beneficia a tota la societat, no sols al grup directament afectat. Així, la introducció de dinàmiques que acabin amb el sostre de cristall i el terra enganxós no s'ha d'entendre com una mesura per a afavorir les dones ni tampoc com a mesures relacionades amb els drets de les dones. Els ciutadans (també els homes) tenen dret a comptar amb una judicatura que no estigui estructurada d'acord amb dinàmiques que afavoreixen sistemàticament als jutges homes i, en la mesura que sigui possible, és desitjable que la composició de la judicatura sigui un reflex de la societat a la que serveix (Feenan, 2008).

S'ha assenyalat que la tendència en les mesures adoptades és prohibir discriminacions, i que això segurament no és suficient -precisament per la subtilesa dels mecanismes de selecció i promoció. Per això, des de diferents instàncies internacionals com el Parlament Europeu<sup>49</sup> es demana l'adopció de mesures proactives, que parteixin de la base que eliminar barreres legals és un pas necessari però insuficient perquè les dinàmiques canviïn en un món que no sempre es regeix pel que diuen les lleis. Per això s'han proposat algunes mesures d'intervenció més directes o indirectes.

En primer lloc, algunes d'elles van encaminades a **transformar les imatges culturals que associen allò judicial amb el masculí**. Així, s'ha demanat un esforç per *visibilitzar les figures jurídiques femenines*. Això podria comportar des de fomentar que les dones ocupessin els càrrecs de portaveu perquè fossin més visibles en els mitjans de comunicació fins que, efectivament, formessin part del CGPJ de forma paritària, de manera que les imatges en què apareixen un conjunt d'homes amb alguna dona fossin cosa del passat (el mateix passava amb els ministres, i enguany se'ns faria estrany veure un equip de govern amb només una o dues dones). També es poden fomentar *recerques específiques sobre les*

---

<sup>49</sup> Es pot consultar l'informe elaborat pel Parlament Europeu a [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf) [última consulta 30/11/2021].

*dones jutgesses* (aquesta recerca és un exemple) o la *producció de materials culturals* com biografies, documentals o pel·lícules on es normalitzi en l'imaginari popular alguna cosa que és una realitat a Espanya: que la majoria de jutgesses són dones. Dins de la judicatura, s'ha demanat que es normalitzi el *llenguatge inclusiu i no sexista*, tant en els nomenaments, com en les resolucions i en les reunions.

Si, a més, s'entén que una part del problema consisteix en el fet que hi ha menys dones que homes postulant-se com a candidates per als llocs de la cúpula judicial, es podrien emular mesures preses en altres països com Àustria (Parlament Europeu, 2017), on l'equivalent el CGPJ es dirigeix i *activament convida a les jutgesses que compleixen els requisits del lloc a presentar-s'hi*. Aquesta invitació fins i tot podria ser a càrrec d'altres magistrades que ja ocupin algun lloc de major responsabilitat, a fi de poder comptar amb exemples vius que és possible aconseguir-ho, a vegades fent explícita l'existència de biaixos implícits i no intencionats en els processos de selecció, ajudant-les a preparar les seves candidatures -fins i tot, poder compartir dubtes i inquietuds amb algú que ja ha passat pel procés-.

En segon lloc, un grup de mesures encaminades a **conscienciar als jutges de l'existència de discriminacions dins de la judicatura**. És difícil solucionar un problema en un col·lectiu que gaudeix de tanta autonomia i independència si el col·lectiu -i els qui s'encarreguen de regular-lo- no reconeix el problema. En aquest sentit, ha estat molt positiva l'elaboració dels Plans d'igualtat que exposen sens dubte, per a qui es prengui el temps de llegir-los, l'existència d'aquest problema. Un dels aspectes que ja es recullen és *la formació dels jutges en igualtat de gènere*. No (només) en violència, quan s'escau, sinó en igualtat. Aquesta mesura, indispensable, té dues dificultats: és difícil tractar un problema sense reconèixer-lo - amb les dificultats de parlar sobre això, la desigualtat dins d'una organització que té la igualtat com a principi, en una institució que representa la Justícia-; i que la formació només té sentit si és voluntària -i qui no vol reconèixer el problema, tampoc veurà la necessitat de formació.



L'altra proposta, també ja feta, ha de veure amb *explicitar i justificar els criteris d'avaluació*. A més de la justificació de la selecció, una vegada feta, és necessari especificar quan es convoquin les places els criteris amb major claredat i predictibilitat de quant comptarà, numèricament, cadascun. A més, específicament, s'ha demanat que es justifiqui la selecció d'un candidat no sols pels seus mèrits, sinó en relació amb els de les altres candidats. Cal també ser conscients que uns criteris concretes prioritzen uns perfils sobre uns altres: no existeixen criteris asèptics. Fins i tot un objectiu, com l'antiguitat, privilegia als qui portin més temps (i això, precisament, pot ser el que es busqui). Deixar de pensar que poden existir formes neutrals d'escollir entre diferents candidats pot ser un pas necessari, encara que posi en qüestió certs mites sobre la meritocràcia amb els quals vivim (Rhode, 1996).

Un exemple pot ser prioritzar en els mèrits aspectes que solguin estar més presents en les carreres professionals de les dones que en les dels homes. Per exemple, i com succeeix en altres institucions públiques, que haver hagut de demanar una baixa per maternitat atorgui punts (i no que es demani que no penalitzi, com ha succeït recentment). També s'ha proposat, per exemple, que les baixes per maternitat es computin com dos cursos de formació a l'efecte de puntuació. Hi ha experiències d'altres països, com l'esmenat d'Àustria, que han disposat que en cas d'empat entre dos candidats es prioritzi a les dones fins que arribin al 50% d'un òrgan, instaurant algun tipus de regla de preferència. En tot cas, això ens porta a l'espínós tema de les quotes (Parlament Europeu, 2017).

La tercera opció, ja clarament intervencionista, té a veure amb el **compliment de quotes**. La idea sorgeix després de veure que les mesures menys intervencionistes i que es basen en l'educació no acaben de funcionar. És cert que a poc a poc les coses es van equiparant, però també és cert que fa dècades ja que la dona hauria d'estar en la judicatura en igualtat de condicions que els homes, i que això no passa. No passa, a més, en cap país europeu. No pensem, doncs, que sigui només qüestió de canviar el contingut d'un curs de formació o la composició dels qui seleccionen. El tema de les quotes segurament no és la primera opció per a ningú, perquè no són desitjables, puix que imprimeix una certa sensació d'imposició a un procés que ens agradaria que fos espontani o no

forçat i cert estigma en qui obté la plaça així. No obstant això, funcionen. *Els països que han introduït sistemes de quotes han reduït ràpidament les bretxes de gènere* (Parlament Europeu, 2017). -i de fet, la representació de les dones al CGPJ va augmentar sostingudament des de 2007, fins arribar gairebé al 40%.

La idea de les quotes no és que calgui posar un 40-50% de dones, sinó que existeixi *una representació equilibrada de tots dos sexes*. De fet, el sistema de quotes no és nou a Espanya, tenint en compte que fins a 1966 va existir un sistema de quotes que garantia que el 100% dels jutges fossin homes. El sistema de quotes és tan efectiu que més de 50 anys després no s'ha aconseguit revertir el seu efecte i si es planteja re introduir-lo és només per a acabar d'esborrar els efectes de l'últim vigent. És, en tot cas, es proposaria un sistema amb pretensió de temporalitat, i no orientat a establir unes quotes fixes, sinó a garantir una representació justa.

És necessari adreçar alguns *falsos dilemes* que apareixen associats als sistemes de quotes. El primer és pensar que si una dona entra pel sistema de quotes és que entra per ser dona, i no perquè s'ho mereixi. Això, estès, és il·lògic. En el moment en què una candidata compleix els requisits per presentar-se a una plaça, la seva selecció ja estaria justificada únicament pels seus mèrits, que és pel que se selecciona els candidats. Hi ha moltes més dones preparades que places ofertades, així que no hi ha cap dubte que qui accedeixi, està perfectament capacitada. Tendeix a pensar-se que entren dones que no s'ho mereixen, però poques vegades es pensa que potser ajuda a substituir homes que no necessàriament s'ho mereixien més. (De nou, i per la mateixa lògica, els homes ja triats estarien capacitats perquè compleixen els requisits; la qüestió és si estan "més capacitats que un altre candidat", qüestió que habitualment només es planteja a les dones).

D'altra banda, tendeix a assumir-se que per cada dona que ingressa així, s'expulsa a un home més preparat. Això dona per bo que el sistema actual sigui objectiu i neutral, cosa que no passa -si no, no estaria masculinitzat. Tendeix a assumir que un home estava millor preparat només perquè ja era aquí. Aquesta idea mai sospita de la formació dels homes, però constantment de la de les

dones -i deixa fora de crítica tot el procés pel qual s'aconsegueixen aquests mèrits.

Sense necessàriament compartir el sistema de quotes (no és plat de bon gust per a ningú, *especialment per a les dones* que són seleccionades dins d'aquest sistema), és una opció que es pot contemplar temporalment. Hi ha altres experiències amb la mateixa idea, però més suavitzades, com al Canadà (Ontàrio), on no es va imposar un sistema de quotes, però sí que es van introduir consideracions demogràfiques en els criteris a valorar. Va fer que en només dos anys el nombre de dones jutgesses provincials passessin del 4% al 32% (Parlament Europeu, 2017).

Per tot això, s'ha arribat a proposar la introducció de quotes d'homes (Murray, 2014). La lògica seria posar una quota màxima d'homes, perquè s'ha vist que, sense ella, tendeixen a acabar sobrerrepresentats. Així, el problema no seria tant de infrarrepresentació com de sobrerrepresentació, i el pes de la prova no aniria a qüestionar i a examinar a les dones que van accedint a la judicatura, sinó a exigir un major esforç selectiu entre els homes, garantint que només accedeixen els millors. Un dels problemes de posar quotes de dones és que s'assumeix que els homes sí que tenen els mèrits necessaris, i que són les dones les que necessiten ajuda.

En tot cas, la recomanació final és **assumir que el problema existeix**, tractar-lo amb serietat i com quelcom prioritari que afecta a tota la societat, i no sols a uns centenars de magistrades. Això és gairebé més difícil que implementar qualsevol de les mesures esmentades, perquè exigeix que aquells que han resultat premiats per l'actual sistema revisin els seus privilegis, però de segur que hi ha capacitat de realitzar pedagogia dins d'un col·lectiu que coneix i interpreta bé les lleis. A més, considerem fonamental no donar per fet que la creixent igualtat aconseguida fins ara és una tendència natural, ja que si s'ha aconseguit ha estat amb esforços i polítiques, i es corre el risc que si es deixen de fer i es confia que el procés es completarà amb la inèrcia i el temps, aquest es detingui o retrocedeixi.

## 9. Referències bibliogràfiques

Alonso Benito, Luis Enrique. (1999). *Trabajo y ciudadanía: estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Trotta.

Aristegui, Iratxe; Beloki, Usue; Royo, Raquel i Silvestre, María (2018). Cuidado, valores y genero: la distribución de roles familiares en el imaginario colectivo de la sociedad española . *Inguruak*, 65, 90-108.

Balaguer, María Luisa. (2005). *Mujer y Constitución. La construcción jurídica del género*. Feminismos.

Bertaux, Daniel. (1997). *Les récits de vie*. Nathan.

Bertaux, Daniel i Bertaux-Wiame, Isabelle (1981). Life stories in the bakers' trade. En Bertaux, Daniel (ed.) *Biography and Society*. Beverly Hills. Sage. Pp. 196-189.

Callejo Gallego, Javier, Gómez Esteban, Concepción y Casado Aparicio, Elena. (2004). *El techo de cristal en el sistema educativo español*. UNED Ediciones.

CATALYST (2007). The Double-Bind Dilemma for Women in Leadership: Damned if You Do, Doomed if You Don't. Disponible en: [https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/01/The\\_Double\\_Bind\\_Dilemma\\_for\\_Women\\_in\\_Leadership\\_Damned\\_if\\_You\\_Do\\_Doomed\\_if\\_You\\_Dont.pdf](https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/01/The_Double_Bind_Dilemma_for_Women_in_Leadership_Damned_if_You_Do_Doomed_if_You_Dont.pdf)

Cebrián, Immaculada i Moreno, Gloria. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*, 27, 47-63.

Comas d'Argemir, Dolors; Bodoqué, Iolanda; Ferreres, Sílvia i Roca, Jordi. (1990). *Vides de dona. Treball, família i sociabilitat entre les dones de classes populars (1900-1960)*. Editorial Alta Fulla.

Costa, Mia. (2020) He said, she said: The gender double blind in legislator-constituent communication. *Politics and gender*, 1, 24.

Cuadrado, Isabel. (2004) Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes. *Psicothema*, 16 (2), 270-275.

Derbyshire, Penny. (2011). *Sitting in judgement. The working lives of judges*. Hart Publishing.

Feeley, Malcolm. (1979). *The process is the punishment. Handling cases in a lower criminal court*. Russell Sage Foundation.

Feenan, Dermot. (2008) Women Judges: Gendering Judging, Justifying Diversity. *Journal of Law and Society*, 35(4), 490-519. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-6478.2008.00448.x>

Gómez-Bahillo, Carlos, Elboj-Saso, Carmen y Marcén-Muñío, Celia. (2016). Feminización de la judicatura española. *Convergencia, Revista de Ciencias Sociales*, 70, 199-226.

Hunter, Rosemary. (2012). The power of feminist judgments?. *Feminist legal studies*, 20(2), 135-148.

Instituto de la Mujer. (2003). *Trayectorias profesionales y personales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Instituto de la Mujer. Disponible a: [https://www.inmujeres.gob.es/fr/areasTematicas/educacion/publicaciones/Mujer esenEducacion/docs/1\\_Trayectoria\\_mujeres.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/fr/areasTematicas/educacion/publicaciones/Mujer esenEducacion/docs/1_Trayectoria_mujeres.pdf)

Izquiero Benito, María Jesús i Ariño, Antonio. (2013). La socialización de género. En Capitolina Díaz Martínez i Sandra Dema Moreno (eds.) *Sociología y género* (87-126). Tecnos.

Jamieson, Fiona. (2013). *Narratives of crime and punishment: a study of Scottish judicial culture*. [tesis doctoral – Universitat d'Edinburgh] <https://era.ed.ac.uk/handle/1842/9745?show=full>

Mackinnon, Catharine A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press.

Ministerio de Sanidad, Política social e Igualdad. (2011). *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*. Ministerio de Sanidad, Política social e Igualdad. Disponible a: [https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/trayectorias\\_laborales.pdf](https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/trayectorias_laborales.pdf)

Moncayo Orjuela, Bibiana Carolina, y Zuluaga, David. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento & Gestión*, 39, 142-177.

Moraga García, María Ángeles. (2005). La igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución española de 1978. *Feminismo/s*, 8, 53-69.

Moreno, Luis (2007). Europa social, bienestar de España y la “malla de seguridad”. En Espina, Álvaro (coord.) *Estado de Bienestar y competitividad. La experiencia europea*. Madrid: Fundación Carolina-Siglo XXI. Pp. 445-511.

Murray, Rainbow. (2014). Quotas for Men: Reframing Gender Quotas as a Means of Improving Representation for All. *American Political Science Review*, 108(3), 520-532. doi:10.1017/S0003055414000239

Parlament Europeu. (2017). Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)

Pérez Alonso, Jorge. (2018). La independencia del poder judicial en la historia constitucional española. *Revista Electrónica de Historia Constitucional*, 19, 47-87.

Pérez Orozco, Amaia. (2014). Subversión feminista de la economía: Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. *Traficantes de Sueños*.

Petinseva, Olga; Faria, Rita i Eski, Yarin. (2020). *Interviewing elites, experts and the powerful in criminology*. Palgrave-Macmillan.

Posner, Richard. (2008). *How judges think*. Harvard University Press. [Hi ha una traducció al castellà: (2011). *Cómo deciden los jueces*. Marcial Pons.]

Pujal i Llombart, Margot i Amigot Leache, Patricia. (2010). El binarismo de género como dispositivo de poder social, corporal y subjetivo. *Quaderns de psicologia*, 12(2), 131-148.

Rhode, Deborah. (1996). Myths of Meritocracy, *Fordham Law Review*, 65, 585-594.

Sarrió, Maite, Barberá, Ester, Ramos, Amparo i Candela, Carlos. (2002). Glass ceiling in the professional promotion of women. *International Journal of Social Psychology*, 17(2), 167-182.

Selva, Clara, Tresserra, Oscar, Pallarès, Susana i Sahagún, Miguel. (2012). El río y el sendero como carreras profesionales: contrastando relatos con género. *Quaderns de Psicologia*, 14(1), 61-70.

Servicio Público de Empleo Estatal. (2021). Informe del mercado de trabajo de las mujeres. Disponible a: [SEPE](#)

Smart, Carol. (1989). *Feminism and the Power of Law*. Routledge.

Thornton, Margaret. (2007). Otherness on the bench. How merit is gendered. *Sydney Law Review*, 29, 391-413.

Torres González, Obdulia i Pau, Bernadette (2011). "Techo de cristal" y "suelo pegajoso". La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 6(18).

Vázquez Osuna, Federico. (2009). Las primeras mujeres juezas y fiscales españolas (1931-1939). *Arenal: Revista de Historia de Mujeres*, 16(1), 133-150.

Ventura Franch, Asunción. (1999). *Las mujeres y la Constitución Española de 1987*. Instituto de la Mujer.

Ibañes hornero 2020 <https://zaguan.unizar.es/record/98726/files/TAZ-TFG-2020-3373.pdf>

## **10. Annexos**

### **10.1 Annex 1: guió fet servir per a les entrevistes**

Bon dia:

Com t'expliquem breument en el correu/anomenada, estem recollint les experiències de dones que, com tu, són/han estat jutgesses durant molts anys, i heu vist i viscut la història recent dels tribunals i la judicatura. Ens agradaria, simplement, conèixer el teu punt de vista sobre una sèrie de qüestions, amb especial èmfasi en les teves vivències i en el context en el qual es donaven.

Si et sembla bé, podries començar explicant-me com et vas convertir en jutgessa.

#### **UNIVERSITAT**

- Decisió d'estudiar Dret + accés a la judicatura
- Participació a classe i a les discussions
- Amics de la facultat/parella/associacions

#### **ACCÉS A LA JUDICATURA**

- Context de la decisió
- Rutina durant la preparació per l'accés
- Relació amb el preparador i altres opositors
- Alternativa por si no aprovava la oposició
- La oposició
- Pas per l'escola judicial: relacions amb companys/es i professors/es
- Primers dies als jutjats (en pràctiques i primers judicis sola)

#### **CARRERA JUDICIAL**

- Primers jutjats
- Dia a dia als jutjats (rutines + relacions amb altres professionals)
- Tracte amb advocats i fiscals



- Tracte amb companys/es
- Sentències revisades
- Mobilitat/ascensos (itinerari i aspiracions)
- Deliberacions en òrgans col·legiats
- Relació amb òrgans de gestió (per exemple, deganats)
- Relació amb les associacions i reunions anuals
- Relació amb el CGPJ
- Interrupcions en la carrera

## **FAMÍLIA**

- Composició (pares, germans)
- Relació amb la família i amb els pares

## **LES DONES A LA JUDICATURA**

- Valoració de la incorporació de les dones a la judicatura al llarg dels últims 40 anys
- Opinió sobre que les dones no arriben en la mateixa mesura que els homes a l'alta magistratura

Vol afegir alguna cosa que consideri que és important de la seva trajectòria professional [com a dona] que no hagi sortit en aquesta estona?

Coneix alguna companya o antiga companya que cregui que pot estar interessada en parlar amb nosaltres o disposada a ajudar-nos?

Moltes gràcies pel seu temps