

II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial

II P = II P = II
P = II P = II P
= II P = II P =
II P = II P = II

**II PLAN DE IGUALDAD
DE LA CARRERA JUDICIAL**

**II PLAN DE IGUALDAD
DE LA CARRERA JUDICIAL**

Copyright: CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
C/ Marqués de la Ensenada, 8. 28071 Madrid.

Diseño, maquetación: Anzos, S.L.
Impresión: Anzos, S.L.

ISBN: 978-84-09-06484-7
Depósito Legal: M-20782-2020



ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	7
II.	EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	13
	II.1. Acceso a la Carrera Judicial	13
	II.2. Promoción Profesional de la Carrera Judicial	19
	II.3. Formación profesional y sensibilización	32
	II.4. Conciliación	36
	II.5. Seguridad y salud en el trabajo	41
	II.6. Lenguaje no sexista	48
	II.7. Retribuciones	49
	II.8. Actuación Inspectora	57
	II.9. Relaciones internacionales	58
	II.10. Nuevas tecnologías	59
	II.11. Información y participación	60
III.	OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD	63
IV.	ACCIONES A DESARROLLAR POR EL CGPJ PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS GENERALES	65

EJES DE ACTUACIÓN

I.	Acceso a la Carrera Judicial	65
II.	Promoción profesional	68
III.	Formación Profesional	72
IV.	Conciliación	74
V.	Estabilidad territorial	77
VI.	Seguridad y salud	78
VII.	Acoso y violencia	78
VIII.	Lenguaje no sexista	79
IX.	Retribuciones	80
X.	Actuación Inspectoral y disciplinaria	81
XI.	Relaciones internacionales	82
XII.	Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ..	83
XIII.	Gestión de la edad	84
XIV.	Imagen de la justicia	84
XV.	Información y participación	85
XVI.	Redes de igualdad y conciliación	86
XVII.	Transversalidad de la igualdad	86
XVIII.	Juzgar con perspectiva de género	87
XIX.	Informe anual	88
XX.	Seguimiento, revisión y ejecución del Plan de Igualdad ...	88

I. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido jurídicamente en todos los textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en diciembre de 1983.

La IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995, puso de relieve de manera destacada y por vez primera que el principio de igualdad de mujeres y hombres nunca llegaría a hacerse efectivo si su aplicación continuaba realizándose de manera sectorial y aislada. El verdadero cambio en la situación de las mujeres tan sólo se lograría mediante la implicación de la sociedad en su conjunto a través de *«la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas, para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar decisiones»*.

En marzo de 2015, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas, coincidiendo con la conmemoración de Beijing+20, aprobó una declaración política que, bajo el lema «50.50 en 2030», se fijaba ya un plazo concreto de 15 años para alcanzar la meta de la igualdad de género.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres también constituye un valor fundamental de la Unión Europea (UE), recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

Desde su creación, la por entonces Comunidad Económica Europea y ahora Unión Europea ha adoptado un importante número de normas que, en

su conjunto, constituyen un pilar fundamental de la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), completada con la Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010 sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma; la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESS-EUROPE, la UEAPME, el CEEP y las CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE; la Directiva 2011/36/UE, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos; y la más reciente Directiva 2019/1158/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE.

En marzo de 2010, para conmemorar el 15º aniversario de la Declaración y de la Plataforma de Acción de Pekín y el 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Comisión Europea adoptó la Carta de la Mujer, en la que renueva su compromiso por la igualdad entre mujeres y hombres e insiste en la necesidad de incorporar la igualdad de trato y oportunidades, de forma transversal, en todas sus políticas.

En mayo de 2011, el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europa 2020, reafirmó su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y adoptó un segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, luchar contra la segregación en el mercado laboral, promover una

mejor conciliación de la vida para las mujeres y los hombres a lo largo de toda su vida, promover la potenciación del papel de la mujer en la vida política y económica y fomentar la igualdad de la participación de mujeres y hombres en el proceso decisorio a todos los niveles y en todos los ámbitos, y para combatir todas las formas de violencia contra las mujeres. A estos efectos, el Pacto «anima» a los Estados miembros y a las Instituciones Europeas a integrar la perspectiva de género en todos sus programas y a promover políticas de igualdad entre los sexos.

La «Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017», adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa en noviembre de 2013, ya recoge entre sus recomendaciones la de *«adoptar metodologías para la implementación de la estrategia de transversalidad de género, incluyendo los presupuestos de género, el análisis de género y la evaluación del impacto de género»*.

En esta misma línea se sitúan las Estrategias para la igualdad de género 2018-2023. Además, uno de sus seis objetivos estratégicos es «garantizar el acceso igualitario de las mujeres a la Justicia» (objetivo estratégico 3).

En el ámbito del Consejo de Europa, el Convenio Europeo de Derechos Humanos prohíbe las desigualdades por razón de sexo en relación con los derechos en él regulados (artículo 14), ámbito que ha sido ampliado por el Protocolo 14 que prohíbe las desigualdades por razón de sexo en relación con todos los derechos. Otro instrumento de gran relevancia es el Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, firmado el 11 de mayo de 2011.

En conclusión, en la actualidad, todas las instituciones nacionales, europeas e internacionales señalan la obligatoriedad de implementar medidas para garantizar el derecho de las personas a no sufrir discriminación por razón de sexo. Este esfuerzo se materializa, fundamentalmente, a través de tres vías de intervención:

1. El desarrollo del principio de igualdad a través de la eliminación en el ordenamiento jurídico de las discriminaciones por razón de sexo.
2. Las acciones positivas, que consisten en medidas específicas de intervención que actúan sobre las barreras sociales que dificultan la igualdad entre las personas, con el fin de compensar las desigualdades sociales.
3. El «gender mainstreaming» o «transversalidad de género», que supone la integración de los objetivos de igualdad en la elaboración y evaluación de todas las políticas públicas.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución española consagra, en su artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos en la vida política, económica, cultural y social.

El desarrollo de estos derechos se ha materializado en la aprobación de numerosas leyes encaminadas a conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre las que destacan la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; la 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; o la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Ahora bien, la más destacada de todas las disposiciones normativas nacionales encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad de entre mujeres y hombres es, sin duda alguna, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), cuyo artículo 15, bajo el título *«Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres»* dispone que *«El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades»*.

Con el fin de hacer efectiva esta transversalidad de género el artículo 4 establece que *«La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas»* y el artículo 51 dispone, por su parte, que *«Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, 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 menos-*

cabo 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».

Las disposiciones de la LOIEMH se han visto reforzadas y ampliadas este último año a través del RD 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, que introduce importantes avances legislativos en materia de aplicación del principio de igualdad a las organizaciones empresariales y administraciones públicas a través de los planes de igualdad, en materia de medidas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores y trabajadoras tanto del sector privado y como de la Administración Pública, y en materia de promoción de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En lo específicamente atinente al Estatuto Orgánico de la Carrera Judicial deben finalmente destacarse dos Leyes Orgánicas aprobadas en diciembre de 2018: a) la LO 4/2018 de reforma de la LOPJ, que introduce algunos avances importantes en materia de igualdad, recogidos en los artículos 326 (adecuación de las propuestas de nombramiento discrecional a lo dispuesto en la LOIEMH) y artículos 371 y 373 (adaptación de los permisos y licencias de la Carrera Judicial en materia de corresponsabilidad y conciliación al estatuto general de la Administración General del Estado); y b) LO 5/2018, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, sobre medidas urgentes en aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género que introduce importantes avances en materia de formación en igualdad, enjuiciamiento con perspectiva de género y violencia de género, artículos 310, 312.3 y 433 bis, apartado 5.

Con el fin de aplicar esta normativa general a la Carrera Judicial, el Pleno del Consejo General del Poder Judicial aprobó, en sesión celebrada el 14 de febrero de 2013, el Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, que señala como objetivos específicos a lograr en esta materia la implantación de la perspectiva de género de manera transversal en toda la actividad del Consejo, el fomento de las medidas de corresponsabilidad y de conciliación de la vida familiar,

■ II PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL

personal y laboral, la lucha frente a cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, la prevención y protección frente a situaciones de especial riesgo o vulnerabilidad, y la utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito judicial. El desarrollo y promoción de las actuaciones necesarias para alcanzar estos objetivos se atribuyen de manera concreta a la Comisión de Igualdad del CGPJ, actuaciones entre las que se encuentra la elaboración de informe de impacto de género a los presupuestos presentados anualmente por cada Servicio del CGPJ. Con dicho informe se persigue la incorporación de la dimensión de género a todas y cada una de las actuaciones del CGPJ.

Transcurridos seis años desde su aprobación, ha llegado el momento de evaluar el grado de implementación de las diversas medidas incorporadas al Plan de Igualdad, analizar el modo en que se viene aplicando el principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de actuación del CGPJ y adaptarlo a las normas anteriormente citadas, definiendo las medidas necesarias para continuar avanzando en esta trascendental materia.

II. EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El análisis de la situación actual de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Judicatura se lleva a cabo siguiendo la misma estructura del Plan de Igualdad y los ejes que lo integran:

I. Acceso a la Carrera Judicial.

El Plan de Igualdad de 2013 fijaba dos objetivos esenciales dentro de este eje:

- 1) Garantizar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la Carrera Judicial, en cualquiera de las modalidades legalmente previstas; y
- 2) Garantizar que quienes accedan a la Carrera Judicial cuenten con una adecuada formación en materia de igualdad, lucha contra la violencia de género y enjuiciamiento con perspectiva de género, en cumplimiento de lo ordenado por el Dictamen emitido por el Comité CEDAW de Naciones Unidas el 16 de julio de 2014.

Para alcanzar este doble objetivo se preveía la realización, por la Comisión de Igualdad, de las siguientes actuaciones:

- Elaboración de un diagnóstico de la situación que incluya, al menos una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre aspirantes admitidos/as y aprobados/as en cada una de las pruebas realizadas.

II PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL

- Análisis de la composición de los Tribunales Calificadores.
- Examen del temario de oposiciones a fin de verificar si en el mismo se han introducido materias relativas a políticas de igualdad y de lucha contra la violencia de género.
- Introducción en los programas docentes de formación inicial elaborados por la Escuela Judicial de contenidos relativos a igualdad de trato y oportunidades y enjuiciamiento con perspectiva de género, como materia troncal e independiente y con carácter transversal.

Comenzando con el objetivo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en lo relativo al acceso a la Carrera Judicial, encontramos que, de acuerdo con los últimos datos disponibles facilitados por la Sección de Selección de la Escuela Judicial:

Oposiciones por turno libre:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Plazas convocadas Juez	35	50	65	65	65	190	180
Plazas convocadas Fiscal	15	50	35	35	35	110	120
Suma de plazas convocadas	50	100	100	100	100	300	300
Admitidos	3926	3817	3983	3898	4193	4533	4195
mujeres	1132	2702	2929	2884	3111	3386	3149
hombres	2794	1115	1054	1014	1082	1147	1046
Aprobados finales	50	100	100	99	98	296	
mujeres	38	73	72	68	58	216	
hombres	12	27	28	31	40	80	
Opción C. Judicial	35	50	65	64	62	188	
mujeres	25	36	47	41	33	134	
hombres	10	14	18	23	29	54	
Opción C. Fiscal	15	50	35	35	36	108	
mujeres	13	42	25	27	25	82	
hombres	2	8	10	8	11	26	

Encontramos de este modo que en las últimas pruebas de acceso a las Carreras Judicial y Fiscal por el turno libre de oposición (convocatoria 2018)

resultaron admitidas un total de 4.533 personas, de las cuales 3.386 (74,7%) eran mujeres y 1.147 (25,3%) eran hombres, resultando aprobadas 296 personas, de las que 216 (72,9%) eran mujeres y 80 (27,1%) eran hombres. De estas personas, optaron por ingresar en la Carrera Judicial 134 mujeres (71,2% del total de personas que ingresaron en la Carrera Judicial) y 54 hombres (28,7% del total de personas aprobadas).

Se confirma así la tendencia registrada durante los últimos años que indica que en la actualidad la gran mayoría de las personas que acceden a la Judicatura por el turno libre de oposición son mujeres. Así, en la convocatoria de oposiciones de turno libre de 2017 de las 98 personas aprobadas 58 eran mujeres (59,2%) y 40 eran hombres (40,8%), optando por ingresar en la Carrera Judicial 33 mujeres (53,2%) y 29 hombres (46,8%). En la convocatoria de 2016 de las 99 personas aprobadas 68 eran mujeres (68,7%) y 31 hombres un (31,3%) eran hombres, optando por la Carrera Judicial 41 mujeres (64,1%) y 23 hombres (35,9%).

Por lo que se refiere al ingreso en la Carrera Judicial por el cuarto turno, en la última convocatoria resuelta, correspondiente a la promoción 20ª (convocatoria de 2018), hubo 203 personas aspirantes admitidas, 92 mujeres (45,35%) y 111 hombres (54,65%), de los que han superado las pruebas 6 mujeres (un 50%) y 6 hombres (un 50%). Se observa también, en esta modalidad de acceso a la Judicatura, una clara mayoría de mujeres. Así, en la promoción 19ª (convocatoria de 2015), superaron las pruebas 29 mujeres (63,1%) y 17 hombres (26,9%); y en la promoción 18ª (convocatoria de 2013) resultaron aprobadas un 72,7% de mujeres frente a un 27,3% de hombres.

En cuanto a la composición de los tribunales calificadoros, en la última convocatoria celebrada de turno libre (convocatoria del año 2018) los tribunales calificadoros han estado integrados por 30 mujeres (56%) y 24 hombres (44%), y las Presidencias han estado ocupadas por 4 hombres (66,5%) y 2 mujeres (33,5%), lo que constituye una mejora con respecto a convocatorias anteriores (2017 y 2016) en que los tribunales ya presentaban una composición paritaria (50%-50%), pero las Presidencias estaban ocupadas mayoritariamente por hombres en el año 2017 (75%) y exclusivamente por hombres en el año 2016.

Por lo que se refiere a los tribunales calificadoros del cuarto turno, en la última convocatoria realizada (correspondiente al año 2018) formaron parte de estos tribunales 9 hombres (45%) y 11 mujeres (55%), lo que constituye un avance considerable con respecto a convocatorias anteriores

II PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL

en que los tribunales calificadoros del cuarto turno venían integrados por hombres en un 100%.

Partiendo de estos datos objetivos, cabe afirmar que se dan en la actualidad las condiciones necesarias para que exista una verdadera y eficiente igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso en la Carrera Judicial.

En cuanto al acceso de mujeres a las distintas especializaciones de la Carrera Judicial, de acuerdo con los datos proporcionados por la Sección de Selección en junio de 2019:

Personas Admitidas						
Especialidad	Año	Hombres	%	Mujeres	%	Total
C-A	2017	20	51,28	19	48,72	39
C-A	2015	17	50,00	17	50,00	34
C-A	2012	22	52,38	20	47,62	42
C-A	2009	24	53,33	21	46,67	45
C-A	2007	31	70,45	13	29,55	44
C-A	2005	28	63,64	16	36,36	44
SOCIAL	2017	15	50,00	15	50,00	30
SOCIAL	2015	9	47,37	10	52,63	19
SOCIAL	2012	14	50,00	14	50,00	28
SOCIAL	2009	17	45,95	20	54,05	37
SOCIAL	2007	22	55,00	18	45,00	40
SOCIAL	2005	25	52,08	23	47,92	48
MERCANTIL	2017	10	62,50	6	37,50	16
MERCANTIL	2015	9	37,50	15	62,50	24
MERCANTIL	2012	14	63,64	8	36,36	22
MERCANTIL	2010	7	63,64	4	36,36	11
MERCANTIL	2009	8	57,14	6	42,86	14
MERCANTIL	2008-2	13	65,00	7	35,00	20
MERCANTIL	2008-1	16	55,17	13	44,83	29
MERCANTIL	2003	94	74,61	32	25,39	126
CIVIL	2011	88	63,77	50	36,23	138
PENAL	2011	74	58,27	53	41,73	127

Personas Aprobadas						
Especialidad	Año	Hombres	%	Mujeres	%	Total
C-A	2017	3	30,00	7	70,00	10
C-A	2015	2	40,00	3	60,00	5
C-A	2012	3	42,86	4	57,14	7
C-A	2009	5	71,43	2	28,57	7
C-A	2007	6	66,67	3	33,33	9
C-A	2005	4	66,67	2	33,33	6
SOCIAL	2017	2	50,00	2	50,00	4
SOCIAL	2015	2	66,67	1	33,33	3
SOCIAL	2012	2	50,00	2	50,00	4
SOCIAL	2009	2	25,00	6	75,00	8
SOCIAL	2007	4	50,00	4	50,00	8
SOCIAL	2005	0	0,00	2	100,00	2
MERCANTIL	2017	5	50,00	5	50,00	10
MERCANTIL	2015	9	69,23	4	30,77	13
MERCANTIL	2012	7	70,00	3	30,00	10
MERCANTIL	2010	3	50,00	3	50,00	6
MERCANTIL	2009	3	50,00	3	50,00	6
MERCANTIL	2008.2	7	77,78	2	22,22	9
MERCANTIL	2008.1	6	75,00	2	25,00	8
MERCANTIL	2003	33	89,19	4	10,81	37
MENORES	2007	12	33,33	24	66,67	36
MENORES	1999	33	67,35	16	32,65	49
MENORES	1989	10	71,42	4	28,57	14
CIVIL	2011	8	80,00	2	20,00	10
PENAL	2011	20	80,00	5	20,00	25

Por lo que se refiere a los Tribunales Calificadores de las pruebas de especialización en las últimas pruebas de especialización celebradas (2017) los datos de composición de los tribunales de las distintas especialidades son los siguientes:

II PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL

Especialidad (2017)	Miembros Tribunales calificadoros				
	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Cont.-Administrativo	5	50%	5	50%	10
Social	4	40%	6	60%	10
Mercantil	3	43%	4	57%	7

Especialidad (2017)	Presidencias Tribunales calificadoros				
	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Cont.-Administrativo	1	100%	0	0%	1
Social	1	100%	0	0%	1
Mercantil	1	100%	0	0%	1

En cuanto al segundo de los objetivos esenciales de este Eje I, la formación de materia de igualdad, lucha contra la violencia de género y enjuiciamiento con perspectiva de género de las personas que ingresan en la Carrera Judicial, encontramos que, a raíz de la entrada en vigor de la LO 5/2018, de 28 de diciembre, sobre medidas urgentes en aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género, se ha llevado a cabo una profunda revisión del temario de oposiciones para ingreso en las Carreras Judicial y Fiscal por el turno libre con el fin de adaptarlo a las exigencias del nuevo artículo 310 LOPJ. A tal fin se han incorporado contenidos específicos relativos a aplicación del principio de igualdad, enjuiciamiento con perspectiva de género y lucha contra la violencia de género en las áreas de derecho constitucional (2 temas), derecho civil (2 temas), derecho penal (6 temas), derecho procesal civil (4 temas), derecho procesal penal (5 temas), derecho administrativo (1 tema), y derecho laboral (8 temas).

En los procesos selectivos para ingreso en la Carrera Judicial por el cuarto turno no existe temario como tal, por cuanto los mismos se componen de una fase de baremación, un dictamen y una fase de entrevistas.

Por lo que se refiere a la formación inicial de los aspirantes a ingresar en la Carrera Judicial, impartida en la Escuela Judicial, además de los contenidos teóricos integrados en la formación ordinaria del Plan Docente de la Escuela Judicial, tanto con carácter monográfico (módulos específicos en materia de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, y violencia de

género en todas sus manifestaciones), se han incorporado al Plan Docente de la 70ª promoción de la Escuela Judicial: un seminario específico sobre detección y superación de estereotipos de género en el ejercicio de la jurisdicción y enjuiciamiento con perspectiva de género; un seminario específico en materia de violencia de género en todas sus manifestaciones con arreglo al Convenio de Estambul, abordándose la materia desde una perspectiva de género y de derechos humanos; una simulación de declaraciones de víctimas de violencia doméstica y de víctimas de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones; y un taller de declaraciones críticas, abordado igualmente desde una perspectiva de género y derechos humanos y enfocado a evitar la victimización secundaria.

II. Promoción Profesional de la Carrera Judicial.

Dentro de este segundo eje de actuación, el Plan de Igualdad de la Carrera Judicial fijaba como objetivo general el promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Carrera Judicial, fijando como acciones clave para lograr este objetivo las siguientes:

- Promover la remoción del déficit de presencia equilibrada de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional realizados por el Consejo, en actividades docentes, de relaciones internacionales, etc.
- Impulsar y desarrollar políticas que favorezcan la promoción de las mujeres con méritos y capacidad en los procesos de nombramiento de cargos gubernativos de la Carrera Judicial y Magistradas del Tribunal Supremo.
- Garantizar que no se toma en consideración, ni directamente ni indirectamente a través de una valoración objetivista del rendimiento, como circunstancia negativa para la promoción profesional, el haber hecho uso de derechos de conciliación, aunque implicasen una situación de excedencia.

Comenzando con la presencia de mujeres en puestos de nombramiento discrecional de la Carrera Judicial, encontramos que, de acuerdo con los datos proporcionados por el Servicio de Personal Judicial en diciembre de 2019, la composición del Tribunal Supremo y los órganos de gobierno de Tribunales colegiados (sin incluir a los Jueces de Adscripción Territorial ni a los Jueces de apoyo), es la siguiente:

II PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL

TIPO DE ÓRGANO	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL
TRIBUNAL SUPREMO					
VICEPRESIDENCIA ¹	1	100,00%	0	0,00%	1
PRESIDENCIAS DE SALA	5	100,00%	0	0,00%	5
SALA CIVIL	8	88,9%	1	11,1%	9
SALA PENAL	11	73,3%	3	20,0%	15²
SALA CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO	30	83,3%	6	16,7%	36
SALA SOCIAL	6	54,5%	5	45,5%	11
SALA MILITAR	6	85,7%	1	14,3%	7
TOTAL	61	79,2%	16	20,8%	77
AUDIENCIA NACIONAL					
PRESIDENCIA	1	100,00%	0	0,00%	1
PRESIDENCIA SALA PENAL	0	0,00%	1	100,0%	1
PRESIDENCIA SALA CONT. ADMINISTRATIVO	1	100,00%	0	0,00%	1
PRESIDENCIA SALA SOCIAL	1	100,00%	0	0,00%	1
RESTO MAGISTRADOS/AS	36	54,5%	30	45,5%	66
TOTAL	39	55,7%	31	44,3%	70
TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA					
PRESIDENCIAS	15	88,2%	2	11,8%	17
PRESIDENCIAS SALAS CIVIL Y PENAL	16	94,1%	1	5,9%	17
PRESIDENCIAS SALAS CONT. ADMINISTRATIVO	13	61,9%	8	38,1%	21
PRESIDENCIAS SALAS SOCIAL	10	47,6%	11	52,4%	21
RESTO MAGISTRADOS/AS	278	62,5%	167	37,5%	445
TOTAL	318	63,1%	186	36,3%	504
AUDIENCIAS PROVINCIALES					
PRESIDENCIAS	40	80,0%	10	20,0%	50
RESTO MAGISTRADOS/AS	548	60,6%	356	39,4%	904
TOTAL	588	61,7%	366	38,3%	954

¹ La Vicepresidencia del TS no está sujeta a nombramiento discrecional del CGPJ, sino que se provee mediante nombramiento directo del Presidente del Tribunal Supremo.

² Tres plazas se encuentran vacantes en el momento de emitirse del informe.

De los datos recogidos en este cuadro se desprende: a) que el Tribunal Supremo está integrado por tan solo 16 mujeres (20,8%) frente a 61 hombres (79,2%), y ninguna de ellas ocupa o ha ocupado jamás alguna de las Presidencias (del Tribunal y/o de Sala) ni tampoco la Vicepresidencia, aunque este dato debe matizarse en un doble sentido ya que, por un lado la Vicepresidencia del Tribunal no está sujeta a nombramiento discrecional del CGPJ sino a nombramiento directo del Presidente del propio Tribunal, y por otro lado, en cuanto a las Presidencias de Sala, hasta la fecha no ha habido ninguna mujer que haya concurrido jamás a un proceso selectivo para el nombramiento de esta clase de Presidencia; b) que pese a que casi la mitad de las personas que sirven en la Audiencia Nacional son mujeres (un 45,5%), tan sólo una de sus Presidencias de Sala está ocupada por una mujer, siendo las restantes tres Presidencias ejercidas por hombres.; c) que pese a que los Tribunales Superiores de Justicia están ya integrados por mujeres en un 37,5%, tan solo dos de los diecisiete existentes en la actualidad se encuentra presidido por una mujer (11,8%) frente a 15 Presidencias de Tribunal ocupadas por hombres (88,2%), habiendo mejorado los datos correspondientes a las Presidencias de Sala, con 19 mujeres (45,2%) ostentando tal cargo en la actualidad, frente a 23 hombres (54,8%)³; c) que pese a que en la actualidad las Audiencias Provinciales estén servidas por un 38,3% de Magistradas, tan sólo diez (20,0%) de las 50 Presidencias cubiertas en la actualidad vienen ocupadas por mujeres.

Si contrastamos estos datos con los existentes en la fecha de aprobación del Plan de Igualdad (febrero de 2013), podemos destacar algunos avances en materia de participación de mujeres en puestos de máxima responsabilidad, como la entrada de mujeres en todas y cada una de las Salas del Tribunal Supremo por primera vez en la historia, en particular en su Sala Segunda, que ha pasado de no contar con ninguna mujer en 200 años a contar con tres mujeres a día de hoy, el haberse alcanzado, también por primera vez en la historia, la paridad entre mujeres y hombres en una de las Salas del Tribunal Supremo (Sala Cuarta, de lo Social), o el muy destacado incremento de mujeres en las Presidencias de Sala de Tribunales Superiores de Justicia, que ha pasado de 6 mujeres (10,2%) ocupando una Presidencia de Sala en febrero de 2013 a 19 mujeres (45,2%) ocupando un puesto de tal categoría en noviembre de 2019, lo que sitúa las Presidencias de Sala dentro ya de los parámetros de participación equilibrada establecidos por la LOIEMH.

³ No se tienen en cuenta las Presidencias de las Salas de lo Civil y lo Penal que coinciden con la Presidencia del Tribunal, ya tomado en consideración en tal categoría.

II PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL

Ahora bien, pese a que los avances en este punto sean perceptibles, son todavía insuficientes. Así: a) el incremento general de la presencia de mujeres en el Tribunal Supremo continúa siendo inferior a lo deseable, habiéndose pasado de 10 mujeres (12,3%) en 2013 a 16 mujeres (20,8%) a fecha de hoy, lo que supone un incremento de participación femenina general en el Tribunal Supremo de tan solo un 8,5%; b) la presencia de mujeres en las Presidencias de la Audiencia Nacional se ha incrementado de cero a una mujer ocupando una Presidencia de Sala, lo que representa un incremento del 0% al 25% de presencia femenina en el total las Presidencias del órgano, porcentaje que encuentra todavía lejos de los porcentajes exigidos por la LOIEMH; c) la presencia de mujeres en las Presidencias de los Tribunales Superiores de Justicia se ha incrementado en tan solo una en estos años, con dos mujeres (11,8%) al frente de un Tribunal Superior de Justicia frente a 15 hombres (88,2%); y d) la presencia de mujeres en las Presidencias de Audiencia Provincial no se ha incrementado en absoluto en estos años, con 10 mujeres (20%) ocupando uno de estos cargos tanto en febrero de 2013 como en noviembre de 2019, frente a 40 hombres (80%).

En definitiva, se ha producido una mejora sustancial en la presencia de mujeres en las Presidencias de Sala de los TTSSJJ, pero los avances han sido más tímidos en todos los restantes cargos de nombramiento discrecional y seguimos estando lejos de alcanzar los porcentajes mínimos de presencia equilibrada de mujeres y hombres exigidos por la LOIEMH (40%-60%).

Cuando atendemos a la participación de mujeres en cargos gubernativos no sometidos a nombramiento discrecional del CGPJ, sino a designación por elección de los restantes miembros de la Carrera Judicial, encontramos que los resultados obtenidos en las últimas elecciones a Salas de Gobierno son los siguientes:

	ELECCIONES - 2019								
	SOLICITUDES ADMITIDAS			TITULARES			SUPLENTE		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
TRIBUNAL SUPREMO	3	15	18	1	4	5	1	4	5
AUDIENCIA NACIONAL	3	3	6	2	1	3	1	2	3
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA	25	35	60	13	17	30	12	18	30
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ARAGÓN	8	11	19	4	2	6	1	5	6
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ASTURIAS	4	4	8	2	2	4	2	2	4
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE BALEARS, ILLES	7	7	14	2	2	4	2	2	4

EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN ■

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS	14	16	30	3	4	7	4	3	7
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA	16	6	22	3	1	4	2	2	4
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN	23	33	56	6	8	14	8	6	14
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA LA MANCHA	8	13	21	3	5	8	3	5	8
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA	30	26	56	5	2	7	2	5	7
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE COMUNITAT VALENCIANA	23	12	35	4	2	6	3	3	6
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE EXTREMADURA	10	10	20	2	3	5	3	2	5
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA	21	13	34	4	3	7	5	2	7
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA RIOJA	8	6	14	1	6	7	2	5	7
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID	12	7	19	3	1	4	2	1	3
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MURCIA	8	8	16	2	2	4	1	3	4
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE NAVARRA	7	3	10	3	1	4	3	1	4
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE PAÍS VASCO	13	11	24	2	4	6			0
TOTAL	243	239	482	65	70	135	57	71	128

Resulta así que de un total de 135 miembros electos de Sala de Gobierno existentes en la actualidad, 65 son mujeres (48,1%) frente a 70 hombres (51,9%), siendo destacable: 1º) la elevada participación de mujeres en estos procesos electivos, que contrasta con su baja participación en los procesos selectivos para puestos gubernativos de mayor rango; y 2º) que las mujeres representan tan solo un 20,7% de los miembros natos de Sala de Gobierno.

En cuanto a los decanatos, de los 85 decanatos electivos existentes en España (9 decanatos exclusivos y 76 decanatos electivos no exclusivos), 25 (29,4%) están ocupados por mujeres, porcentaje que asciende a un 33,3% si tomamos en cuenta tan solo los decanatos exclusivos.

En cuanto a los puestos de provisión reglada (a través de concurso reglado por antigüedad), los datos proporcionados por el Servicio de Personal Judicial a 1 de noviembre de 2019 sobre composición de los órganos unipersonales⁴ sin incluir a los Jueces/zas de apoyo ni a los Jueces/zas de Adscripción Territorial, son los siguientes:

⁴ No se incluyen en el cuadro los órganos colegiados, cuya composición ya se recoge en el cuadro anterior.

Desglose órganos unipersonales

Tipo de órgano	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL
REGISTRO CIVIL CENTRAL	1	33,3%	2	66,7%	3
JUZGADO CENTRAL DE INSTRUCCION	5	83,3%	1	16,7%	6
JUZGADO CENTRAL DE LO PENAL	1	100,0%	0	0,00%	1
JUZGADO CENTRAL DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO	9	69,2%	4	30,8%	13
JUZGADO CENTRAL DE MENORES	1	100,0%	0	0,00%	1
JUZGADO DE LO PENAL	140	36,5%	244	63,5%	384
JUZGADO DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO	124	55,4%	100	44,6%	224
JUZGADO DE LO SOCIAL	144	42,1%	198	57,9%	342
JUZGADO DE VIGILANCIA PENITENCIARIA	25	46,3%	29	53,7%	54
JUZGADO DE MENORES	28	34,6%	53	65,4%	81
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN	318	32,6%	656	67,4%	974
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA	318	38,7%	504	61,3%	822
JUZGADO DE INSTRUCCIÓN	179	37,4%	300	62,6%	479
REGISTRO CIVIL EXCLUSIVO	8	32%	17	68%	25
JUZGADO DECANO EXCLUSIVO	6	66,7%	3	33,3%	9
JUZGADO DE LO MERCANTIL	43	60,6%	28	39,4%	71
JUZGADO DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER	25	25%	75	75%	100
	2.475	47,96%	2.686	52,04%	5.161

Si ponemos los datos de este cuadro con los datos del cuadro relativo a la composición de los órganos colegiados, encontramos que pese a que las mujeres continúan ocupando mayoritariamente los órganos de la Carrera Judicial de menor nivel (órganos unipersonales), durante los últimos 6 años se ha ido incrementando paulatinamente el número de mujeres que sirven como magistradas en la Audiencia Nacional (ha pasado de un 32,8% en febrero de 2013 a un 44,3% en

noviembre de 2019), en los Tribunales Superiores de Justicia (ha pasado de un 33,7% en febrero de 2013 a un 36,3% en noviembre de 2019) y en las Audiencias Provinciales (ha pasado de un 33,7% en febrero de 2013 a un 38,3% en noviembre de 2019), consolidándose así de forma estable la tendencia al incremento de mujeres en los puestos de nombramiento reglado de órganos colegiados, de suerte que su composición, desde el punto de vista del género, se va aproximando cada vez más a la composición general de la Carrera Judicial.

Restan por examinar, para completar el panorama de presencia de las mujeres en el conjunto de la Carrera Judicial:

A) La composición del cuerpo de Jueces/zas de Adscripción Territorial, integrado por un total de 211 miembros de la Carrera, cuya distribución en términos de sexo y categoría profesional, de acuerdo con los datos proporcionados por el Servicio de Personal Judicial del CGPJ en noviembre de 2019, es la siguiente:

CATEGORÍA	Hombre	%	Mujer	%	Total
Juez/a	25	39,7%	38	60,3%	63
Magistrado/a	47	31,8%	101	68,2%	148
Total	72	34,1%	139	65,8%	211

B) Los Jueces/as Sustitutos/as y Magistrados/as Suplentes cuya distribución en términos de sexo y categoría profesional, de acuerdo con los datos proporcionados por el Servicio de Personal Judicial del CGPJ en noviembre de 2019, es la siguiente:

CATEGORÍA	Hombre	%	Mujer	%	Total
Juez/a Sust.	155	22,8%	524	77,2%	679
M. Suplente	68	36,6%	118	63,4%	186
Total	223	25,8%	642	74,2%	865

En cuanto a los avances en los nombramientos de mujeres en los puestos máxima responsabilidad de la Judicatura (Presidencias de Tribunales y Salas y puestos de Magistrado/a del Tribunal Supremo), los datos proporcionados por la Sección de Calificación del CGPJ relativos a los nombramientos de naturaleza discrecional llevados a cabo durante el último mandato del Consejo (periodo diciembre 2013-diciembre 2019) son los siguientes:

II PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL

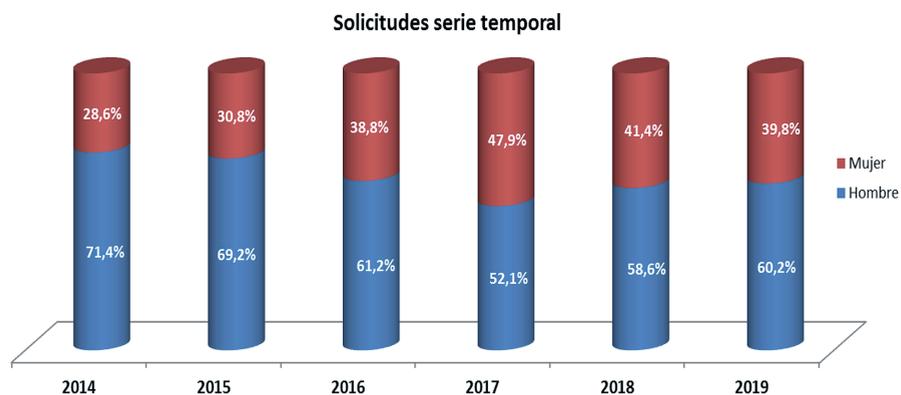
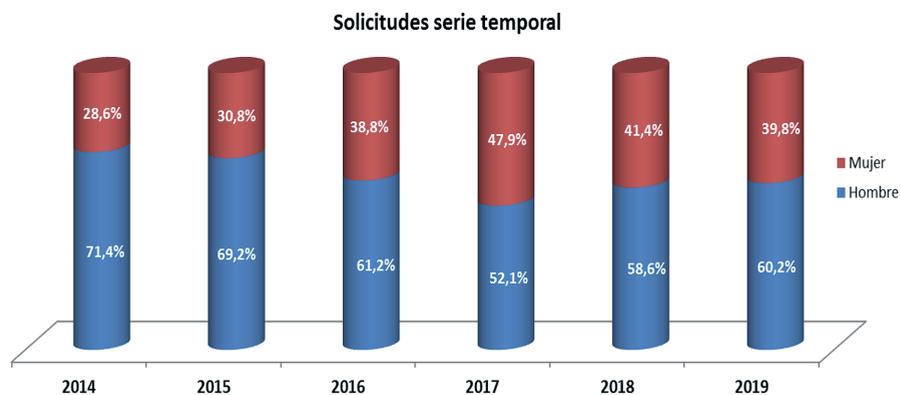
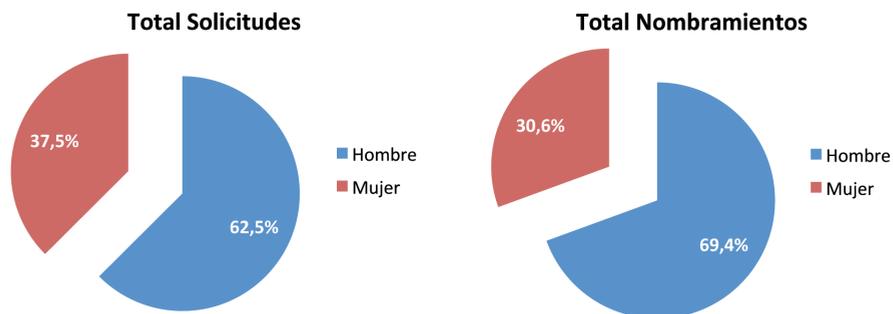
	2014					2015					2016				
	SOLICITUDES			NOMBRAMIENTO		SOLICITUDES			NOMBRAMIENTO		SOLICITUDES			NOMBRAMIENTO	
	Nº PLAZAS	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Nº PLAZAS	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Nº PLAZAS	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
TRIBUNAL SUPREMO	10	153	36	8	2	6	82	22	6		3	26	5	3	
AUDIENCIA NACIONAL	3	5	2	3											
TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA	25	47	13	20	5	15	20	3	13	2	13	19	12	9	4
AUDIENCIAS PROVINCIALES	15	26	9	13	2	15	23	10	10	5	9	18	4	8	1
JURISDICCIÓN MILITAR											4	8	3	3	1
CGPJ	6	44	50	3	3	9	64	49	4	5	12	74	68	6	6
VARIOS (*)															
Total	59	275	110	47	12	45	189	84	33	12	41	145	92	29	12

	2017					2018					2019				
	SOLICITUDES			NOMBRAMIENTO		SOLICITUDES			NOMBRAMIENTO		SOLICITUDES			NOMBRAMIENTO	
	Nº PLAZAS	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Nº PLAZAS	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Nº PLAZAS	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
TRIBUNAL SUPREMO	2	18	14	1	1	10	175	87	6	4	12	101	50	10	2
AUDIENCIA NACIONAL	1	2	4		1						2	3		2	
TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA	7	11	4	6	1	5	7	3	2	3	14	13	9	8	6
AUDIENCIAS PROVINCIALES	6	10	1	5	1	8	18	6	8		15	23	7	11	4
JURISDICCIÓN MILITAR	8	12	3	7	1	9	18	9	6	3	2	2		2	
CGPJ	10	58	76	4	6	13	50	75	4	9	14	59	67	6	8
VARIOS (*)	1	1	1		1	3	18	22	2	1	1	2	1	1	
Total	35	112	103	23	12	48	286	202	28	20	60	203	134	40	20
(*) VARIOS															
30/11/2017	REPRESENTANTE DEL PODER JUDICIAL EN VALLADOLID DEL TSJ DE CASTILLA Y LEÓN														
22/03/2018	REPRESENTANTE DEL PODER JUDICIAL EN ANDALUCÍA OCCIDENTAL														
28/09/2018	REPRESENTANTE ESPAÑOL DEL CONSEJO CONSULTIVO DE JUECES EUROPEOS DEL CONSEJO DE EUROPA														
28/09/2018	REPRESENTANTE ESPAÑOL DEL CONSEJO CONSULTIVO DE JUECES EUROPEOS DEL CONSEJO DE EUROPA														
2019	MAGISTRADO SALA CIVIL Y PENAL TSJ C. VALENCIANA														

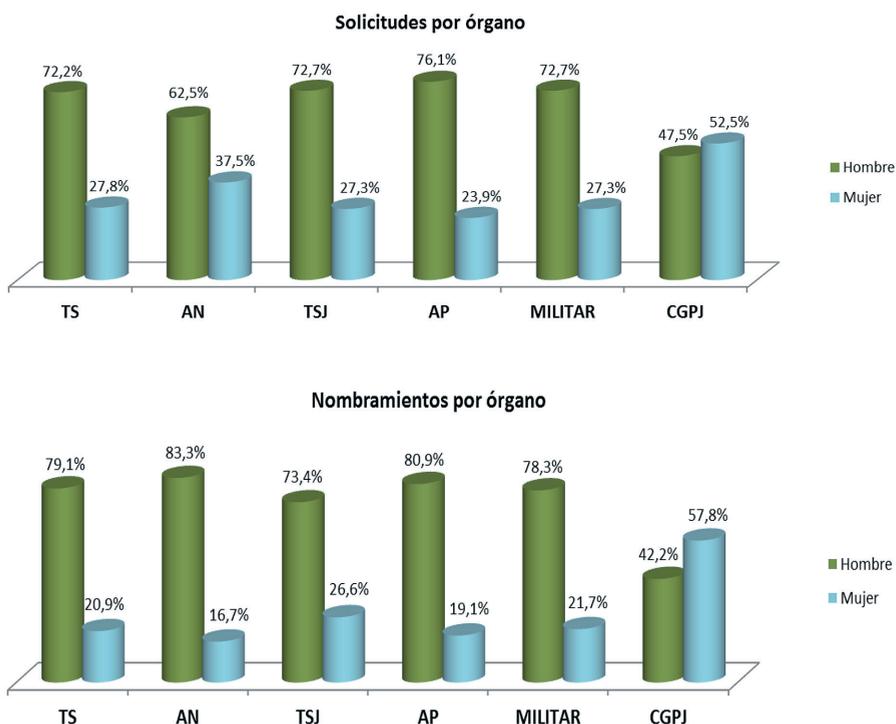
Datos en cómputo total

	SOLICITUDES ADMITIDAS			PERSONAS NOMBRADAS		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
PRESID. Y MAGISTR. TRIBUNAL SUPREMO	214	555	769	9	34	43
PRESIDENCIAS AUDIENCIA NACIONAL	6	10	16	1	5	6
PRESIDENCIAS TTSSJJ Y SALAS	44	117	161	21	58	79
PRESIDENCIAS AAPP	37	118	155	13	55	68
PUESTOS EN LA JURISDICCIÓN MILITAR	15	40	55	5	18	23
LETRADOS/AS DEL CGPJ	385	349	734	37	27	64
OTROS NOMBRAMIENTOS ¹	24	21	45	2	3	5
TOTAL	725	1.210	1.935	88	200	288

EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN ■



II PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL



Del examen de los datos recogidos en las anteriores tablas y gráficos se desprende que los porcentajes de mujeres designadas desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad para los puestos de máximo rango de la Judicatura se encuentran todavía muy por debajo de los porcentajes de hombres nombrados para los mismos puestos, y muy por debajo todavía de los porcentajes exigidos por la LOIEMH (salvo en los puestos de Letrado/a del CGPJ y en la categoría «otros nombramientos»).

En cuanto a la evolución temporal de la representación femenina en los nombramientos para los puestos de máximo rango de la Judicatura (Presidencias de Tribunales y Salas y Magistrados/as del Tribunal Supremo), encontramos que los porcentajes de mujeres nombradas para este tipo de puestos comienza en 2014 en un 16,9%, y va ascendiendo poco a poco en los años siguientes a un 19,4% en 2015, un 20% en 2016, hasta alcanzar un 33,3% en 2017, para descender a un 31,3% en 2018, y de nuevo a un 22,5% en el año 2019⁵.

⁵ Se han tenido en cuenta todos los nombramientos efectuados en 2019, incluidos los llevados a cabo en el último Pleno de 19 de diciembre.

Se da igualmente la circunstancia de que la participación de las mujeres en los procesos selectivos para los puestos de nombramiento discrecional de la Judicatura (Presidencias de Tribunales y Salas y puestos de Magistrado/a del Tribunal Supremo) continúa siendo muy baja durante toda la serie temporal, del mismo modo que continúa siendo llamativo el elevado número de procesos selectivos a puestos de nombramiento discrecional a los que no concurre ninguna mujer.

En cuanto a la evolución de la participación de mujeres en procesos selectivos para los puestos de máximo rango de la Judicatura, si observamos los datos totales por años, encontramos que en 2014 participaron en los procesos selectivos para estos puestos un 20,6% de mujeres, porcentaje que asciende a un 21,9% en 2015, a un 25% en 2016, a un 35,9% en 2017. En 2018, sin embargo, se estanca esta subida con un porcentaje de participación femenina en estos procesos del 32,4%, y en 2019 desciende a un 27,3%. Por otra parte, encontramos que de los 44 procesos selectivos para estos mismos puestos desarrollados y terminados durante el presente año 2019, 20 (esto es, prácticamente la mitad) han contado *exclusivamente* con candidatos varones, frente a 5 procesos selectivos en que todas las candidaturas han sido formuladas por mujeres. Estimular la participación de mujeres en esta clase de procesos selectivos resulta indispensable para poder avanzar en la presencia femenina en puestos de máxima responsabilidad dentro de la Judicatura. Así lo demuestra el hecho de que de las 19 plazas en las que ha habido aspirantes de ambos sexos en el presente año 2019, 12 hayan sido para hombres (63,2%) y 7 hayan recaído sobre mujeres (36,8%).

Atendiendo a todo lo expuesto, se sigue estimando necesaria y urgente la realización de un estudio sociológico que analice en profundidad las causas de la baja participación de mujeres en esta clase de procesos, especialmente teniendo en cuenta que, de acuerdo con el último informe sobre Estructura demográfica de la Carrera Judicial⁶:

A) En los rangos de edad en los que habitualmente se toma parte en esta clase de procesos selectivos las mujeres representan ya porcentajes iguales o superiores al 50%.

B) Las mujeres de la Carrera Judicial tienen ya una antigüedad media equiparable a la de sus compañeros varones dentro del mismo rango de edad.

⁶ <https://www3.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/Estructura-demografica-de-la-Carrera-Judicial/>

II PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL

C) Que existe ya un buen número de mujeres que, dentro de la Carrera Judicial, cuentan con alguna de las especializaciones legalmente reconocidas como mérito a efecto de acceder a determinadas plazas de nombramiento discrecional.

En concreto, y en lo que a edad y antigüedad se refiere, si bien es cierto que el porcentaje total de mujeres magistradas dentro del rango de edad media de los/as Magistrados/as del Tribunal Supremo (61 y 70 años) es muy bajo (26,9%) en comparación con el porcentaje total de hombres magistrados en ese rango de edad (73,1%), en los rangos de edad inmediatamente inferiores (y en los que se sitúa la inmensa mayoría de los candidatos y candidatas a estas plazas) los porcentajes de mujeres suben a un 49% (rango de los 51 a los 60 años) y a un 64,7% (rango de los 41 a los 50 años).

Por otra parte el porcentaje a fecha de hoy de mujeres que cumplen los requisitos de antigüedad legalmente exigidos para poder acceder a una plaza del Tribunal Supremo o a una Presidencia de Tribunal es ya del 47,9%, habiendo experimentado la siguiente evolución histórica (de acuerdo con los datos que proporciona el Servicio de Estadística Judicial del CGPJ):

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
41,3%	42,5%	43,8%	45,3%	47,7%	47,9%	*7

Por lo que se refiere a las mujeres entre los/as especialistas con destino:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Cont.-Admvo.	48	33,8%	94	66,2%	142
Social	29	50,9%	28	49,1%	57
Mercantil	22	24,4%	68	75,6%	90
Menores	41	50,0%	41	50,0%	100

En cuanto al órgano encargado de llevar a cabo los nombramientos discrecionales de la Judicatura, el Pleno del CGPJ, el mismo

⁷ A fecha de elaboración del informe no se encontraba cerrado el dato correspondiente a 2019.

se encuentra actualmente integrado por 12 hombres (57,1%) y 9 mujeres (42,9%). El órgano encargado de elaborar la propuesta de nombramiento (terna) que es sometida al Pleno, la Comisión Permanente, ha estado integrada desde 2013 hasta 2018 por 4 hombres (57,1%) y 3 mujeres (42,9%), y desde el año 2018 se encuentra constituida por 6 hombres (85,7%) y 1 mujer (14,3%).

Por lo que se refiere a otros cargos de nombramiento discrecional del CGPJ, nos encontramos con los denominados «**CARGOS COLABORATIVOS**» que incluyen los siguientes:

CARGO COLABORATIVO	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Analistas CENDOJ	41	31,8%	88	68,2%	129
Integrante REJUE	23	38,3%	37	61,7%	60
Integrante REDUE	8	44,4%	10	55,6%	18
Delegados/as PRL	17	34,7%	32	65,3%	49
Delegados/as Discapacidad	8	47,1%	9	52,9%	17
Asesoras/es Confidenciales	16	88,9%	2	11,1%	18
Delegados/as Violencia	11	64,7%	6	35,3%	17
Grupo expertas/os OVDyG	5	55,6%	4	44,4%	9

Los porcentajes de participación de mujeres y hombres en estos cargos colaborativos se sitúan en torno a los porcentajes de participación equilibrada de mujeres y hombres, con la salvedad de los analistas del CENDOJ, en que existe una clara mayoría de hombres, los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales (no designados por el CGPJ sino por las Asociaciones Judiciales en función de su representatividad en cada Comunidad Autónoma) y las asesoras confidenciales, en que existe una abrumadora mayoría de mujeres.

Debe indicarse que para la designación de los y las integrantes de las redes de cooperación internacional (REJUE y REDUE), existen previsiones normativas expresas orientadas a favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en tales cargos⁸.

⁸ Artículo 10 del Reglamento de Auxilio Judicial Internacional.

III. Formación profesional y sensibilización.

Dentro de este tercer eje de actuación, el Plan de Igualdad de la Carrera Judicial fijaba como objetivo general promover la participación igualitaria en los cursos de formación tanto de ponentes como de participantes, así como promover la implantación de la transversalidad en toda la actividad formativa del CGPJ.

Para alcanzar estos objetivos se fijaban como acciones clave a desarrollar por la Comisión de Igualdad las siguientes:

- Elaboración de informe/s de Impacto de género que incluya, al menos una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre los ponentes y participantes en los cursos de formación.
- Proponer cursos de formación en materia de Igualdad o bien intervención en la elaboración del plan de formación a fin de garantizar la implantación de la transversalidad en toda la actividad formativa del CGPJ.
- Instaurar cursos de formación on line y, en general, la formación no presencial, siempre con la licencia correspondiente, para facilitar la formación profesional en especial de magistrados y magistradas con cargas familiares.

Por lo que se refiere al primero de los objetivos, de acuerdo con los datos proporcionados por el Servicio de Formación Continua y que anualmente se publican en la Memoria del CGPJ, desde el año 2014 se observa una paulatina y constante mejora en los porcentajes de participación de mujeres como personal docente en las actividades de formación organizadas por el CGPJ.

En efecto, de acuerdo con los datos proporcionados por el Servicio de Formación Continua, publicados anualmente en la Memoria del CGPJ, en el año 2014 hubo una participación de mujeres como colaboradoras docentes en las diferentes actividades formativas organizadas por el CGPJ del 33,9%, ascendiendo este porcentaje en el año 2015 al 34,68%, en el año 2016 a un 35,1%, en el año 2017 a un 36,57% y, finalmente, a un 42,5% en 2018, situándose por vez primera dentro de los porcentajes de participación equilibrada fijados por la LOIEMH.

Los datos detallados correspondientes a la participación de mujeres y hombres en actividades formativas organizadas por el CGPJ durante el último año cerrado (año 2018) son los siguientes:

Colaboradores docentes y dirección cursos de formación 2018:

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Dirección	167	68,72	76	31,28	243
Ponentes	435	61,10	277	38,90	712
Coordinadores	30	50,85	29	49,15	59
Tutor/a	32	61,54	20	38,46	52
Relator/a	10	55,56	8	44,44	18
Otras categorías	503	52,56	454	47,44	957

En cuanto a la formación de los miembros de la Carrera Judicial en materia de igualdad, la propuesta formativa del Servicio de Formación Continua, encontramos que desde la primera propuesta formativa elaborada con el Plan de Igualdad en vigor (propuesta formativa de 2014), que incluía tan solo una actividad formativa monográfica en materia de igualdad y dos actividades monográficas en materia de violencia de género, se ha pasado a la propuesta formativa del presente año 2019, que incluye:

1º) Ocho cursos presenciales monográficos (30 asistentes y 15 horas de duración cada uno) en materia de igualdad, lucha contra la violencia de género en todas sus dimensiones, y enjuiciamiento con perspectiva de género. El problema que planteaban estas actividades monográficas presenciales era su reducida demanda (muy pocos miembros de la Carrera Judicial solicitaban participar en estas actividades), y la repetición de asistentes, de suerte que las personas que solicitaban y recibían esta clase de formación eran las mismas que ya se encontraban adecuadamente formadas. Con el fin de superar estas dos dificultades se llegó al acuerdo, aplicado a partir del presente año 2019, de no computar las actividades formativas presenciales en materia de igualdad y violencia de género a efectos de alcanzar el número máximo de actividades formativas que cada miembro de la Carrera Judicial puede realizar cada año, y otorgar preferencia para asistir a estas actividades formativas a aquellos miembros de la Judicatura que nunca habían realizado actividades de formación en igualdad. Estas medidas están dando un extraordinario resultado, habiéndose incrementado exponencialmente la demanda de los cursos presenciales en materia de igualdad y violencia de género.

2º) Dos módulos de formación a distancia monográficos en materia de Violencia de Género (uno de iniciación y otro avanzado), de 50 horas de

duración y de carácter evaluable. Esta formación a distancia, considerablemente más completa y exigente que los cursos presenciales, es obligatoria para todos los miembros de la Carrera Judicial que son destinados a algún órgano judicial con competencia exclusiva en Violencia Sobre la Mujer, y se viene ofertando voluntariamente además a todos aquellos miembros de la Carrera Judicial que puedan tener que entrar a conocer de esta clase de asuntos, sin ser titulares de Juzgados especializados en Violencia Sobre la Mujer (Juzgados de Instrucción, de Primera Instancia e Instrucción, magistrados y magistradas de Tribunales mixtos civil-penal, etc.). A ello se suma un tercer módulo de formación a distancia monográfico, también de 50 horas de duración y de carácter evaluable, sobre «*Enjuiciamiento con perspectiva de género*», elaborado por el Servicio de Formación Continua, en colaboración con el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género y la Comisión de Igualdad del CGPJ. Pese a que este módulo formativo tiene carácter voluntario (con arreglo a la LOPJ toda la formación de la Carrera Judicial tiene carácter voluntario con la única excepción de la formación en violencia de género para los titulares de órganos especializados), su superación permitirá el acceso a las pruebas selectivas de especialización en los términos exigidos por el nuevo apartado 3 del artículo 312 de la LOPJ, en la redacción que se le ha dado por la LO 5/2018, de 28 de diciembre.

3º) Formación transversal: Desde el año 2017 el Servicio de Formación Continua viene introduciendo contenidos en materia de igualdad, enjuiciamiento con perspectiva de género y lucha contra la violencia de género en todas sus manifestaciones de manera transversal a lo largo de todo el Plan Estatal de Formación Continua. Esta formación transversal va directamente orientada a superar prejuicios y estereotipos de género en materias concretas, y cuenta con la ventaja de llegar a un número muy superior de miembros de la Carrera Judicial, que reciben esta información/formación como parte de la formación jurídico-técnica propia de la materia tratada en el curso o actividad en que se inserte. Los contenidos transversales vienen propuestos por la Comisión de Igualdad y el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del CGPJ, y son comunicados a las personas llamadas a dirigir o coordinar las diferentes actividades formativas para su adecuada incorporación a las mismas. En el Plan Estatal de Formación Continua para el año 2019 se han introducido contenidos transversales en más de 60 actividades formativas, dirigidas a un total de 1.800 miembros de la Carrera Judicial.

En cuanto a la tercera de las acciones propuestas en el Plan de Igualdad de 2013, fomento de las actividades on-line con el fin de facilitar la formación profesional de los miembros de la Carrera Judicial con cargas familiares, se ha pasado de una oferta de 8 actividades de formación a distancia en el Plan Estatal de Formación Continua de 2014 a 29 actividades formativas on-line ofertadas en el Plan Estatal de 2019. Ahora bien, siguen sin concederse licencias por estudios para el desarrollo de estas actividades equivalentes a las que se conceden para la realización de actividades presenciales, lo que lleva a un número muy relevante de renunciaciones a la actividad antes de su iniciación o durante su desarrollo.

De hecho, se sigue apreciando un número muy relevante de renunciaciones a las actividades formativas concedidas, lo que tiene una incidencia mayor entre las Juezas y Magistradas que entre sus compañeros varones. De acuerdo con los datos proporcionados por el Servicio de Formación Continua correspondientes al año 2018:

Renunciaciones a los cursos de Formación Continua 2018:

Modalidad	Alumnado				
	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Curso Presencial	1.338	42,33	1.823	57,67	3.161
Curso On-line	147	35,34	269	64,66	416
Estancias	95	48,97	99	51,03	194
Escuela de Verano	21	43,75	27	56,25	48
F. descentralizada	295	36,78	507	63,22	802

Estos datos continúan siendo preocupantes, especialmente teniendo en cuenta que dentro de la Carrera Judicial, las mujeres optan en mayor medida que los hombres por la formación interna que por la formación externa, tal como demuestra el hecho de que las mujeres representen un 57,87% del total de solicitantes de actividades de formación organizadas por el CGPJ, especialmente de las actividades de formación on-line, en que el número de solicitudes formuladas por mujeres se eleva a un 58,3% del total, y las actividades de formación descentralizada, en que el número de solicitudes formuladas por mujeres representa un 61,4% del total.

Solicitudes de los cursos de Formación Continua 2018:

Modalidad	Alumnado				
	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Curso Presencial	5.891	42,13	8.091	57,87	13.982
Curso On-line	680	41,69	951	58,31	1.631
Estancias	885	43,64	1.143	56,36	2.028
Escuela de Verano	161	51,60	151	48,40	312
F. descentralizada	1.152	38,64	1.829	61,36	2.981

Todas estas cifras, examinadas de manera conjunta, parecen indicar que las mujeres de la Carrera Judicial continúan teniendo problemas para compatibilizar su formación profesional con el desempeño de sus tareas profesionales y de las tareas de atención y cuidado de la familia, problemas que deberían ser atajados en el futuro próximo.

IV. Conciliación

El Plan de Igualdad fija como objetivo esencial para este eje de actuación el fomentar las medidas de corresponsabilidad y de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, a cuyo efecto propone una serie de acciones a desarrollar por la Comisión de Igualdad tales como promover la recogida de datos sobre los beneficiarios y beneficiarias de las medidas de conciliación a través de las Salas de Gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia, elaborar informes que incluyan, al menos una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, de los magistrados y magistradas que se han acogido a las medidas de conciliación, llevar a cabo acciones de información y sensibilización, o realizar propuestas al Pleno para introducir en el Reglamento de la Carrera Judicial mejoras en materia de conciliación y corresponsabilidad.

En cumplimiento de lo ordenado en este eje concreto del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad del CGPJ ha venido desplegando una constante e intensa actividad, que se desarrolla a través de distintos instrumentos:

- a) La realización de estudios y actividades formativas en materia de aplicación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profe-

sional en general, y dentro de la Carrera Judicial en particular, con el fin de informar y sensibilizar a los miembros de dicha Carrera. Entre estas actividades destacan dos publicaciones especialmente relevantes:

- «*Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*»⁹, publicado en el año 2014.
- «*La Protección Social de la Carrera Judicial*»¹⁰, en cuyos capítulos tercero y cuarto se analizan con detalle todas las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional aplicables a los miembros de la Carrera Judicial, y de los criterios de aplicación de cada una de dichas medidas seguidos por la Comisión Permanente del CGPJ.

b) La obtención de datos desagregados por sexo de las medidas de conciliación concedidas por los órganos del CGPJ (Pleno y Comisión Permanente) a miembros de la Carrera Judicial, a fin de analizar el uso que se viene haciendo de las mismas.

c) La creación de una red de delegados y delegadas de igualdad y conciliación en los territorios de los distintos Tribunales Superiores de Justicia con la finalidad de conocer la aplicación que se viene haciendo en cada uno de dichos territorios de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional cuya concesión viene atribuida legal o reglamentariamente a las Presidencias de los TTSSJJ, y poder realizar propuestas o informes encaminados a homogeneizar dicha aplicación.

d) La emisión de informe en todos los recursos de alzada interpuestos contra resoluciones adoptadas por los Presidentes y/o las Salas de Gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

e) La emisión de informe previo a la elaboración de las propuestas de resolución relativas a medidas de conciliación cuya concesión corresponde

⁹ <https://www3.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Estadisticas--estudios-e-informes/Estudios/Valoracion-de-las-medidas-de-conciliacion-de-la-vida-familiar-y-personal-y-la-vida-laboral-segun-la-regulacion-de-la-Ley-Organica-3-2007-para-la-igualdad-efectiva-de-mujeres-y-hombres>

¹⁰ https://boe.es/publicaciones/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2018-88_LA_PROTECCI%C3%93N_SOCIAL_DE_LA_CARRERA_JUDICIAL&tipo=L&modo=1

al propio CGPJ (excedencias, reducciones de jornada, licencias especiales de asuntos propios, etc.).

f) La emisión de informe previo a la resolución de las consultas elevadas al CGPJ por los Tribunales Superiores de Justicia en materia de aplicación de las medidas de conciliación legal y reglamentariamente establecidas para la Carrera Judicial.

g) La realización de propuestas concretas de reforma normativa con el fin de mejorar el sistema de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional establecido para la Carrera Judicial.

Aun así, a pesar del continuo esfuerzo de la Comisión de Igualdad por promover la conciliación y la corresponsabilidad familiar dentro de la Carrera Judicial, los datos con los que se cuenta continúan siendo poco alentadores.

De acuerdo con los datos proporcionados por el Servicio de Personal Judicial del CGPJ en noviembre de 2019, la distribución por sexo del disfrute de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional cuya concesión o ratificación viene atribuida por Ley al CGPJ es la siguiente:

- a) Excedencias por cuidado de hijos/as menores de edad o por cuidado de familiares dependientes: Durante el periodo 2013-2016 se concedieron 299 excedencias para cuidado de hijos/as o familiares dependientes, de las que 295 (98,7%) fueron concedidas mujeres, y tan sólo 4 (1,3%) fueron concedidas a hombres. Durante los años 2017 y 2018 se solicitaron y concedieron un total de 100 excedencias por cuidado de hijo/a menor, de las que 4 (4%) fueron disfrutadas por hombres y 96 (96%) fueron disfrutadas por mujeres, y un total de 5 excedencias para cuidado de familiar dependiente, todas ellas (100%) disfrutadas por mujeres. En lo que llevamos del año 2019 se han concedido 49 excedencias por cuidado de hijo/a menor de edad, de las que 45 (91,8%) han sido disfrutadas por mujeres y 4 (8,2%) han sido disfrutadas por hombres, y no consta la concesión de ninguna excedencia por cuidado de familiar dependiente. De acuerdo con el Informe de Evaluación Específica de los Riesgos Psicosociales de la Carrera Judicial¹¹ las

¹¹ <https://www3.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Prevencion-de-Riesgos/Informacion-en-Prevencion-de-Riesgos/Informe-final-de-la-Evaluacion-Especifica-de-Riesgos-Psicosociales-de-la-Carrera-Judicial>

personas que han disfrutado de excedencia por cuidado de hijos/as o familiares dependientes durante los últimos 5 años representan el 12,2% del total de la Carrera Judicial.

- b) Reducciones de jornada: Durante el periodo 2013-2016 fueron concedidas 10 reducciones de jornada para cuidado de hijos/as o familiares dependientes, de las que 9 (90%) fueron concedidas a mujeres y tan sólo una (1%) fue concedida a un varón. En el año 2017 se concedieron 4 reducciones de jornada para cuidado de hijos/as o familiares, todas ellas solicitadas y disfrutadas por mujeres. En el año 2018 se concedieron otras 4 reducciones de jornada, 3 (75%) por cuidado de hijo/a concedidas a tres mujeres, y 1 (25%) por cuidado de familiar concedida a un hombre. En el año 2019 se han concedido 3 reducciones de jornada por cuidado de hijos/as, todas ellas a mujeres. De acuerdo con el citado Informe de Evaluación Específica de los Riesgos Psicosociales de la Carrera Judicial, las personas que han disfrutado de reducción de jornada en los últimos 5 años representan tan solo un 0,11% del total de la Carrera Judicial.
- c) En cuanto a las licencias extraordinarias de 15 días sin disminución de retribuciones del artículo 236.5 RCJ, que se conceden para atender necesidades extraordinarias y urgentes de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, encontramos que en el periodo 2014-2019 se han concedido un total de 24 de estas licencias, de las que 16 (66,7%) han sido concedidas a mujeres y 8 (33,3%) han sido concedidas a hombres.
- d) Finalmente encontramos que la negativa del CGPJ, refrendada por la Sala Tercera del Tribunal Supremo, a conceder excedencia para el cuidado de hijos mayores de 3 años que no pueden valerse por sí mismos por razones de edad, ha llevado a algunas Juezas y Magistradas a solicitar y obtener licencia no retribuida del artículo 236.1 RCJ para atender a las tareas de cuidado y atención de sus hijos/as durante los periodos de vacación escolar. No se recogen todavía datos que permitan conocer con exactitud cuántas mujeres y cuántos hombres han solicitado este tipo de licencia para atender a tareas de atención a la familia, con separación de aquéllos/as que la han solicitado y obtenido con otros fines diversos (viajes, preparación de pruebas de especialización, etc.).

De los datos expuestos cabe extraer dos conclusiones:

1º) Que el uso que los miembros de la Carrera Judicial hacen de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que tienen legamente reconocidas es muy inferior a lo que cabría esperar, especialmente en lo que se refiere a las reducciones de jornada, cuya utilización se reduce casi exclusivamente al supuesto contemplado en el artículo 223,h) del Reglamento de la Carrera Judicial (para cuidado de hijos/as aquejados de graves enfermedades), siendo anecdótico su uso para las restantes finalidades contempladas por dicho Reglamento. Llama la atención que, ante la aparición de una necesidad especial de compatibilizar el cuidado de hijos/as menores de edad o familiares dependientes con la actividad profesional, prácticamente todas las personas de la Carrera Judicial opten por acudir a la figura de la excedencia, que genera un impacto mucho más severo en la vida profesional tanto desde el punto de vista económico como desde el punto de vista del desarrollo profesional (por cuanto supone un apartamiento total de dicha actividad), o a la figura de la licencia no retribuida del artículo 236.1 RCJ (que igualmente supone el cese en el percibo de retribuciones y un apartamiento total de la actividad laboral), en lugar de acudir a la figura de la reducción de jornada, en que se mitiga notablemente ese impacto, dado que permite a la persona mantenerse activa profesionalmente y cobrar una parte de la retribución. Una de las razones por las que podría estar produciéndose este fenómeno es el tenor literal de la regulación de la reducción de jornada en el Reglamento de Carrera Judicial, que se limita a hablar de reducción de jornada en horas de audiencia, pero no contempla las especificidades del ejercicio de la función jurisdiccional.

2º) Que son las mujeres dentro de la Carrera Judicial las que vienen asumiendo de manera abrumadoramente mayoritaria (en más de un 90% de los casos) la carga de atender a las necesidades de cuidado y atención a la familia, y lo hacen, además, acudiendo a una figura que supone su total apartamiento de la vida profesional durante un periodo de entre 1 y 3 años, y el cese total en el percibo de retribuciones.

Considerando que ambas conclusiones resultan preocupantes en una sociedad cada día más avanzada en materia de conciliación y corresponsabilidad, se estima necesario continuar insistiendo en las acciones de promoción de la incorporación de los hombres al ejercicio las tareas de cuidado y atención a la familia, y de promoción del uso de medidas de conciliación de la

vida familiar y profesional que minimicen el impacto de la asunción de tales tareas sobre la vida profesional de las personas que han de prestarlas.

En este sentido, se considera igualmente imprescindible reformar el Reglamento de Carrera Judicial a fin de adaptarlo al nuevo sistema de permisos, licencias y medidas de corresponsabilidad diseñado por el RD Ley 6/2019, y dar a la figura de la reducción de jornada una regulación completa y adaptada a las particularidades de la Carrera Judicial.

Por otra parte, pese a que el Plan de Igualdad contemplaba la recogida por parte del CGPJ de datos relativos al uso y la aplicación de las medidas de conciliación cuya concesión viene atribuida por Ley a las Presidencias de los TTSSJJ (permisos por nacimiento de hijos/as, permisos por guarda, acogimiento y adopción, permisos de lactancia, etc.), esta recogida de datos no se viene llevando a cabo a fecha presente. Precisamente con esta finalidad específica fue constituida una red de delegados y delegadas de igualdad y conciliación, con representantes designados en todo y cada uno de los Tribunales Superiores de Justicia, pero la figura no se ha desarrollado todavía a falta de una base normativa que defina su estatuto, y sus concretas funciones y competencias.

V. Seguridad y salud en el trabajo

El Plan de Igualdad fijaba dos objetivos esenciales en esta materia: 1) promover, a través de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales del CGPJ, la integración de la igualdad y conciliación en las actividades de elaboración y desarrollo del plan sobre riesgos laborales; y 2) promover el desarrollo de medidas garantistas que aseguren la protección de miembros de la carrera judicial en situación de especial protección, y, en particular, favorecer la recuperación del proyecto profesional de jueces/zas y magistrados/as sometidos a violencia en el trabajo o en su relación de pareja.

Como acciones específicas para desarrollar tales objetivos, se marcaban las siguientes: 1.1) desarrollar un protocolo de actuación del CGPJ en el supuesto de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral; 1.2) analizar las situaciones de estrés derivadas de la asunción de cargas familiares por jueces/zas y magistrados/as; y 1.3) garantizar la adecuada protección de la salud laboral de las juezas y magistradas embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.

Por lo que se refiere a la primera de tales acciones, en sesión celebrada el 17 de febrero de 2015, la Comisión Permanente aprobó el Protocolo de

II PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL

actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y al acoso y violencia en la carrera judicial, elaborado conjuntamente por la Comisión de Igualdad y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial, que fue publicado en el BOE el día 17 de febrero de 2016 y que entró en vigor el 17 de mayo del mismo año.

En cumplimiento de lo ordenado por el Protocolo se ha procedido a la constitución de una red de asesoras y asesores confidenciales que cuenta con dos de ellos/as en el territorio de cada Tribunal Superior de Justicia (un/a titular y un/a suplente), más una asesora confidencial en el propio CGPJ. Se encuentran en proceso de designación el/la asesor/a confidencial del Tribunal Supremo, y el/la asesor/a confidencial de la Audiencia Nacional.

Desde la entrada en vigor del Protocolo las asesoras y los asesores confidenciales han dado cuenta de las siguientes actuaciones:

Comunidad Autónoma	Núm. quejas	Personas que formulan queja		Personas contra las que se dirige la queja			
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	C. Judicial	Otros cuerpos
ANDALUCÍA	0	--	--	--	--	--	--
ARAGÓN	2	--	2	1	1	2	--
ASTURIAS	0	--	--	--	--	--	--
BALEARES	2	1	1	1	--	--	1
CANARIAS	4	1	3	3	1	3	1
CANTABRIA	0	--	--	--	--	--	--
C. LA MANCHA	0	--	--	--	--	--	--
C. LEÓN	1	--	1	--	1	1	--
CATALUÑA	2	1	1	2	--	1	1
C.VALENCIANA	1	--	1	1	--	1	--
EXTREMADURA	0	--	--	--	--	--	--
GALICIA	1	1	--	--	1	1	--
LA RIOJA	2	--	2	2	--	2	--
MADRID	3	1	2	2	1	2	1
MURCIA	0	--	--	--	--	--	--
NAVARRA	0	--	--	--	--	--	--
PAÍS VASCO	4	--	3	1	2	2	1

A estos casos, específicamente reportados por las asesoras y los asesores confidenciales en sus informes anuales de actividad, hay que sumar otros dos casos, que accedieron directamente al CGPJ a través de la Sección de Igualdad y la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, una de ellas por queja formulada por una mujer frente a un hombre ambos de la Carrera Judicial, y otra de ellas por una queja formulada por una mujer integrante de la Carrera Judicial frente a toda la oficina judicial del órgano en que servía. A estos casos hay que añadir otros 11 que han llegado directamente a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, y que derivan de un conflicto entre la oficina judicial y la Magistrada titular del órgano. De estos casos deben ser resaltados 4 de los que se ha tenido conocimiento a consecuencia de una denuncia externa formulada contra una Magistrada ante el Promotor de la Acción Disciplinaria, y en los que se ha optado por derivar a la persona contra la que se formulaba la denuncia a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, por entenderse que era precisamente esta persona la que venía siendo objeto de hostigamiento por parte de quienes formularon la denuncia inicialmente. En todos estos casos la persona afectada era una mujer.

De los datos de todos los casos reportados por las asesoras y asesores confidenciales y por los órganos técnicos del CGPJ cabe afirmar que el Protocolo contra todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial se encuentra implantado y su funcionamiento está resultando satisfactorio. Aun así, se siguen apreciando algunos aspectos en los que convendría avanzar:

1º) Teniendo en cuenta la cantidad de casos de los que se ha tenido conocimiento a través de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, casos todos ellos en los que la persona afectada había padecido ya un quebranto significativo de la salud como consecuencia del conflicto, cabe concluir que las situaciones incipientes o iniciales de conflicto que podrían derivar en acoso continúan sin reportar en muchos casos, pese a que es precisamente en estas situaciones en las que la intervención de la asesora o el asesor confidencial, a través del procedimiento informal, se ha revelado más efectiva. Ello pone de manifiesto la necesidad de continuar insistiendo en la difusión del Protocolo contra el acoso en la Carrera Judicial, en la existencia, funciones y datos de contacto de las asesoras y asesores confidenciales, y en la importancia de reportar los conflictos que puedan ir surgiendo en el momento inicial.

2º) En aquellos casos en que la situación de conflicto u acoso no ha podido ser resuelta a través del procedimiento informal, las soluciones que

se ofrecen a la persona que viene padeciéndola resultan insuficientes habida cuenta que: a) el acoso entre miembros de la Carrera Judicial no se encuentra tipificado como falta disciplinaria en la LOPJ; b) si en el conflicto están involucradas personas pertenecientes a otros cuerpos de la Administración de Justicia no existen actualmente mecanismos eficaces de coordinación que permitan articular una solución conjunta; c) el Protocolo contra el acoso en la Carrera Judicial no contempla otras posibilidades de solución o intervención que el procedimiento informal, de suerte que finalizado éste sin efecto, no hay fundamento normativo para llevar a cabo actuaciones de investigación de los hechos que pudieran servir de base a la adopción de medidas de naturaleza preventiva o reparadora.

3º) Los casos de los que se ha tenido conocimiento a través de cualquiera de los canales indicados (asesoras/es confidenciales, u órganos técnicos del CGPJ) presentan un importante componente de género. Así, las mujeres representan un 80% de las personas que se ven sujetas a las situaciones denunciadas, y el 100% de las personas sujetas a las situaciones más graves, esto es, aquéllas que han tenido entrada al CGPJ a través de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales como consecuencia de la afectación relevante de la salud que presentaban dichas personas. Por otra parte, encontramos que la totalidad de los casos reportados se correspondería inicialmente con la modalidad descrita en el Protocolo como «acoso moral» o «psicológico» (artículo 3.6). Ahora bien, de acuerdo con la información disponible, en un número muy relevante de los casos denunciados la base del conflicto se encuentra en la dificultad que encuentran algunas mujeres de la Carrera Judicial para ejercer y hacer respetar su autoridad en el órgano en que sirven, bien ante sus propios compañeros, bien ante los integrantes de la oficina judicial. Si combinamos los dos factores expresados, podría surgir la duda de si muchos de estos casos no podrían calificarse también como supuestos de acoso por razón de sexo o acoso sexista (artículo 3.2). Sería interesante analizar con mayor profundidad las razones sociológicas que sustentan este sesgo de género.

4º) La mayoría de los casos reportados se refieren a conflictos entre una persona integrante de la Carrera Judicial y una o varias personas pertenecientes a otros cuerpos de la Administración de Justicia (Letrados/as de la Administración de Justicia, funcionarios de la Administración de Justicia, cuerpo de Médicos Forenses). Estos conflictos han puesto de manifiesto la ausencia en la actualidad de mecanismos eficaces de coordinación que permitan alcanzar una solución rápida y adecuada a la situación creada, lo que viene condu-

ciendo en un porcentaje elevado de los casos a una afectación significativa de la salud de las personas se encuentran inmersas en la misma.

Por lo que se refiere al análisis de las situaciones de estrés derivadas de la asunción, por las personas integrantes de la Carrera Judicial, de cargas familiares, el informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales llevado a cabo por el CGPJ en colaboración con Quirón Prevención¹², incorporó entre los factores a analizar, la asunción de cargas de cuidado y atención a la familia (conciliación del trabajo con la familia) por parte de las personas integrantes de la Carrera Judicial, pudiendo consultarse los resultados del análisis de esta concreta variable en las páginas 29 y ss de dicho informe. De las conclusiones del informe cabe destacar las siguientes:

- a) El factor de riesgo psicosocial en situación más desfavorable es el de «*Participación/Supervisión*», situándose un 92% de las personas que participaron en el estudio en una situación de riesgo muy elevado por este motivo, no encontrándose diferencias en los resultados obtenidos entre mujeres y hombres.
- b) El segundo factor de riesgo con peores puntuaciones es el relativo a «*Carga de Trabajo*», encontrándose en una situación de riesgo muy elevado por este factor un 80% de los hombres que participaron en el estudio y un 87% de las mujeres, con lo que este factor sí incide de manera ligeramente superior en las mujeres que en los hombres.
- c) El tercer factor negativo de riesgo por importancia es del «*Desempeño del rol*», encontrándose en una situación de riesgo muy elevado por este factor un 56% de los hombres y un 59% de las mujeres que participaron en la elaboración del estudio.
- d) El cuarto factor negativo de riesgo puesto de manifiesto por el informe es el de «*Demandas Psicológicas*», hallándose en una situación de riesgo muy elevado por dicho factor un 39% de hombres y un 54% de mujeres, apreciándose en esta variable una diferencia significativa.
- e) El quinto y último factor negativo de riesgo destacado por el informe es el relativo a «*Tiempo de Trabajo*», encontrándose en una situación de riesgo muy elevado por este factor un 37% de los hombres y un 40% de las mujeres que participaron en el estudio.

¹² <https://www3.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Prevencion-de-Riesgos/Informacion-en-Prevencion-de-Riesgos/Informe-final-de-la-Evaluacion-Especifica-de-Riesgos-Psicosociales-de-la-Carrera-Judicial>

Las conclusiones específicas relativas a la incidencia de las cargas familiares sobre el estrés sociolaboral de las personas integrantes de la Carrera Judicial fueron las siguientes:

- *Un 46,89% de los Juezas/Jueces y Magistradas/os respondieron que No a la pregunta que hacía referencia a si tenían un Cuidado directo de hijos menores de edad. Otro 46,52% contestaron que Sí de manera compartida ante esta pregunta. Si analizamos la variable teniendo en cuenta el Género de la persona que responde encontramos los siguientes resultados como podemos ver a continuación. Podemos destacar como la mayoría de las respuestas si las comparamos, no apreciamos diferencias significativas, a excepción de «Sí, en exclusiva» en la que un 5,77% elige esa opción en la variable Femenino, mientras que 1,02% lo hace en la variable Masculino*
- *Un 84,04% de los Juezas/Jueces y Magistradas/os respondieron que No ante la pregunta sobre el cuidado directo de otra persona que por razón de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda valerse por ella misma. No encontrando diferencias significativas en la mayoría de respuestas.*
- *Un 79,37% de los Juezas/Jueces y Magistradas/os contestaron a la opción «Ninguna de las anteriores» cuando se les pregunto si habían tenido un disfrute de 5 años por alguna medida de conciliación. Y por género encontramos lo siguiente: ante esta pregunta, podemos observar como existen bastantes diferencias en las respuestas obtenidas en la variable género, sobre todo ante las opciones «Licencia de Maternidad» y «Excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años».*

En cuanto a la protección de la salud laboral de las Juezas y Magistradas embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia, de acuerdo con los datos proporcionados por la Sección de Prevención de Riesgos Laborales relativos a adaptaciones de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia:

AÑO	Adaptación riesgo embarazo	Adaptación riesgo lactancia	TOTAL
2014	0	0	0
2015	5	0	5
2016	2	0	2
2017	3	1	4
2018	5	2	7
2019	4	2	6

Las medidas de adaptación que vienen adoptándose en caso de riesgo durante el embarazo son las siguientes:

- Evitar las guardias de trabajo para no realizar trabajo nocturno, tal como se contempla en el artículo 26.1 de la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sobre protección a la maternidad, como medida para prevenir posibles repercusiones sobre el embarazo o la lactancia natural.
- Evitar jornadas de trabajo de más de 8 horas diarias y 40 horas semanales.
- No trabajar más de cinco días seguidos sin descanso.
- Flexibilidad horaria y autorregulación sobre volumen y ritmo de trabajo, no siendo aconsejable superar el indicador de dedicación exigible.
- Es aconsejable cambiar de posición con cierta frecuencia, aumentar el número de pausas, evitar el manejo de cargas de más de 5 kg de forma reiterada (4 o más veces por turno de 8 horas o más de 50 veces a la semana) o de 10 kg de forma intermitente (menos de 4 veces por turno de 8 horas).

Las medidas de adaptación que vienen adoptándose en caso de riesgo durante la lactancia son las siguientes:

- Evitar las guardias de trabajo para no realizar trabajo nocturno, tal como se contempla en el artículo 26.1 de la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sobre protección a la maternidad, como medida para prevenir posibles repercusiones sobre el embarazo o la lactancia natural.
- Evitar jornadas de trabajo de más de 8 horas diarias y 40 horas semanales.
- No trabajar más de cinco días seguidos sin descanso.
- Flexibilidad horaria y autorregulación sobre volumen y ritmo de trabajo, no siendo aconsejable superar el indicador de dedicación exigible.
- Para facilitar la extracción mecánica de leche materna y su conservación, cabe destacar entre las medidas de protección:
 - Acceso a una sala privada donde pueda extraerse la leche; actualmente no está regulada la obligación de disponer de salas específicas para esa situación; la magistrada dispone de despacho propio.
 - Interesar ante la Administración competente disponer de los recursos necesarios: utilización de frigorífico para almacenar la leche materna extraída durante las horas de trabajo en las debidas condiciones.

- Para facilitar la extracción mecánica de leche materna y su conservación, cabe destacar entre las medidas de protección: Realizar pausas diarias de entre 20-30 minutos para la extracción de leche materna en estancia habilitada a tal efecto.

La Sección de Prevención de Riesgos Laborales informa, sin embargo, de que la situación de riesgo en el embarazo continúa resolviéndose en la mayoría de los supuestos mediante la concesión a la mujer embarazada de una baja médica por riesgo en el embarazo o por lactancia materna, que es gestionada por el Tribunal Superior de Justicia.

El 26 de septiembre de 2019 el Pleno del CGPJ aprobó *«la aplicabilidad del artículo 373.77 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en relación con el permiso retribuido para las juezas y magistradas en estado de gestación a que se refiere la disposición adicional decimosexta del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 4/2018»*. La DA decimosexta del RD Legislativo 5/2015 prevé, por su parte, que *«Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto»*.

VI. Lenguaje no sexista

El objetivo prioritario de este eje de actuación consistía en adoptar las medidas necesarias para implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y fomentarlo a través de la formación de los miembros de la Carrera Judicial.

Pese a los esfuerzos realizados en este sentido por la Comisión de Igualdad del CGPJ en colaboración con el Servicio de Formación Continua, y pese a los constantes recordatorios que se dirigen a los órganos técnicos del CGPJ a fin de que apliquen las *«Normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo del CGPJ»*, aprobadas por la Comisión de Igualdad el 16 de junio de 2009, no se ha logrado avanzar lo suficiente en esta materia, y siguen emitiéndose documentos que no se ajustan a las prescripciones de dicho documento.

Se estima necesario conseguir avanzando en este eje de actuación, no sólo en el ámbito interno del CGPJ sino también en el ámbito externo de las resoluciones judiciales, a cuyo efecto podría resultar interesante incorporar

las normas mínimas sobre lenguaje no sexista tanto en el Manual de Estilo del CGPJ como en el Libro de Estilo de la Justicia.

VII. Retribuciones

El objetivo esencial fijado por el Plan de Igualdad para este eje de actuación consistía en asegurar que no se produzcan diferencias por razón de sexo en las retribuciones percibidas por las personas que integran la Carrera Judicial, tanto en lo que se refiere a las retribuciones fijas, como en la distribución de las retribuciones, complementarias, variables y las retribuciones derivadas de las Comisiones de Servicios.

Partiendo del Estudio elaborado por el Gabinete Técnico del CGPJ sobre el régimen retributivo de la Carrera Judicial, y aprobado por acuerdo de la Comisión Permanente de 26 de septiembre de 2018, la estructura retributiva de la Carrera Judicial se articula en torno a dos componentes: un componente fijo, que se estructura a su vez en dos categorías –las retribuciones básicas y las complementarias- y un componente variable por objetivos que atiende al rendimiento individual acreditado por cada juez o magistrado.

Las retribuciones básicas a su vez se integran por el sueldo y la antigüedad, en tanto que las complementarias se integran por el complemento de destino correspondiente a cada plaza de juez o magistrado, cuantificado en atención al grupo de población en el que se integra, las condiciones objetivas de representación vinculadas al cargo desempeñado y otras circunstancias especiales asociadas al destino, y por el complemento específico, mediante el cual se remunera la especial responsabilidad, especial formación, complejidad o penosidad (artículos 5 y 6). Las cuantías del complemento de destino para cada plaza de juez o magistrado se recogen en el anexo II de la Ley, en tanto que las plazas dotadas con complemento específico y su cuantía se enumeran en el anexo III. En ambos casos, las cuantías se han visto minoradas como consecuencia del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptaron medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (artículo 32.4), y se han visto incrementadas en los porcentajes fijados en las sucesivas Leyes de Presupuestos.

Las retribuciones variables por objetivos están vinculadas al rendimiento individual acreditado por cada juez o magistrado en el desempeño de sus funciones jurisdiccionales y profesionales (artículo 7 de la Ley 15/2003).

Las retribuciones fijas de las personas integrantes de la Carrera Judicial para el año 2017 se detallan en el siguiente CUADRO:

II PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL

CUADRO 6. RETRIBUCIONES CARRERA JUDICIAL. EJERCICIOS 2017

	SUELDO		C. DESTINO		C. ESPECÍFICO		TOTAL MES		PAGA EXTRA		TOTAL ANUAL
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = (1)+(5)	(7)	(8)	(9) = (7)+(8)	(10)* = (6)+(7)+(9)	
Grupo 1:											76,4
Presidente de la Audiencia Nacional (no Magistrado TS)	2.034,87	2.763,89	2.838,91	1.935,11	562,73	5.727,78	2.034,87	5.602,80	7.637,67	130.148,65	
Presidente de Sala de lo Penal (Audiencia Nacional) (no Magistrado TS)	1.927,73	2.763,89	1.467,37	447,91	562,73	7.169,63	1.927,73	4.231,26	6.158,99	98.353,50	
Presidentes de Sala de la Audiencia Nacional (no Magistrado TS)	1.927,73	2.763,89	1.467,37	447,91	119,48	6.606,90	1.927,73	4.231,26	6.158,99	91.600,76	
Presidentes de Sección de la Audiencia Nacional	1.746,23	2.709,70	1.438,61	119,48	562,73	6.014,02	1.746,23	4.148,31	5.894,54	83.957,34	
Magistrado de la Audiencia Nacional	1.746,23	2.709,70	1.438,61	119,48	562,73	5.894,54	1.746,23	4.148,31	5.894,54	82.523,53	
Magistrado de Sala de lo Penal de la Audiencia Nacional	1.746,23	2.709,70	1.438,61	119,48	562,73	6.457,27	1.746,23	4.148,31	5.894,54	89.276,27	
Magistrado del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo	1.746,23	2.709,70	1.438,61	119,48	562,73	5.894,54	1.746,23	4.148,31	5.894,54	82.523,53	
Presidentes de Sala del T. Superior de Justicia	1.964,44	2.709,70	1.438,61	345,08	205,75	6.457,83	1.964,44	4.148,31	5.894,54	89.719,43	
Magistrados del T. Superior de Justicia	1.746,23	2.709,70	1.438,61	205,75	257,25	6.100,29	1.746,23	4.148,31	5.894,54	84.992,58	
Presidentes de Audiencia Provincial	1.746,23	2.709,70	1.380,23	100,65	257,25	5.836,16	1.746,23	4.089,93	5.836,16	82.914,05	
Magistrados de Sección de Audiencia Provincial	1.746,23	2.709,70	1.380,23	100,65	257,25	5.836,16	1.746,23	4.089,93	5.836,16	82.914,05	
Jueces de J. Centrales de Instrucción, de lo Penal y de Menores	1.746,23	2.709,70	796,56	159,30	721,97	6.133,75	1.746,23	3.506,26	5.252,49	81.706,21	
Jueces de J. Centrales de Vigilancia Penitenciaria y Contencioso-Admvo.	1.746,23	2.709,70	796,56	159,30	721,97	5.411,79	1.746,23	3.506,26	5.252,49	75.446,41	
Magistrados de los órganos unipersonales	1.746,23	2.709,70	796,56	159,30	721,97	5.252,49	1.746,23	3.506,26	5.252,49	73.534,82	
Grupo 2:											
Presidente de Tribunal Superior de Justicia	1.964,44	2.654,24	1.438,61	345,08	205,75	6.402,36	1.964,44	4.092,85	6.057,29	86.942,95	
Presidentes de Sala de T. Superior de Justicia	1.746,23	2.314,49	1.438,61	205,75	205,75	5.705,09	1.746,23	3.753,10	5.499,33	79.459,68	
Magistrados de T. Superior de Justicia	1.746,23	2.314,49	1.438,61	205,75	205,75	5.499,33	1.746,23	3.753,10	5.499,33	76.990,63	
Presidentes de Audiencia Provincial	1.746,23	2.314,49	1.380,23	257,25	100,65	5.698,20	1.746,23	3.694,72	5.440,95	79.260,29	
Presidentes de Sección de Audiencia Provincial	1.746,23	2.314,49	1.380,23	100,65	100,65	5.541,60	1.746,23	3.694,72	5.440,95	77.381,15	
Magistrados de Audiencia Provincial	1.746,23	2.314,49	1.380,23	100,65	100,65	5.440,95	1.746,23	3.694,72	5.440,95	76.179,31	
Magistrados de los órganos unipersonales	1.746,23	2.314,49	796,56	159,30	721,97	4.857,28	1.746,23	3.111,05	4.857,28	68.001,92	
Grupo 3:											
Presidente de Tribunal Superior de Justicia	1.964,44	2.601,16	1.438,61	345,08	205,75	6.349,29	1.964,44	4.039,77	6.004,21	86.199,88	
Presidentes de Sala de T. Superior de Justicia	1.746,23	2.189,76	1.438,61	205,75	205,75	5.580,35	1.746,23	3.628,36	5.374,59	77.713,35	
Magistrados de T. Superior de Justicia	1.746,23	2.189,76	1.438,61	205,75	205,75	5.374,59	1.746,23	3.628,36	5.374,59	75.244,90	
Presidentes de Audiencia Provincial	1.746,23	2.189,76	1.380,23	257,25	100,65	5.573,46	1.746,23	3.569,38	5.316,21	77.513,96	
Presidentes de Sección de Audiencia Provincial	1.746,23	2.189,76	1.380,23	100,65	100,65	5.416,87	1.746,23	3.569,38	5.316,21	75.634,82	
Magistrados de Audiencia Provincial	1.746,23	2.189,76	1.380,23	100,65	100,65	5.316,21	1.746,23	3.569,38	5.316,21	74.426,98	
Magistrados de Audiencia Provincial (marea comunitaria)	1.746,23	2.189,76	1.380,23	159,30	159,30	5.475,51	1.746,23	2.986,31	4.732,54	75.171,22	
Magistrados de los órganos unipersonales	1.746,23	2.189,76	796,56	159,30	721,97	4.732,54	1.746,23	2.986,31	4.732,54	66.255,59	
Magistrados de Juzgados de lo mercantil con ámbito de marca comunitaria	1.746,23	2.189,76	796,56	159,30	721,97	4.891,84	1.746,23	2.986,31	4.732,54	66.167,18	
Grupo 4:											
Presidentes de Audiencia Provincial	1.746,23	1.923,81	1.380,23	257,25	100,65	5.307,51	1.746,23	3.304,03	5.050,26	73.790,66	
Presidentes de Sección de Audiencia Provincial	1.746,23	1.923,81	1.380,23	100,65	100,65	5.150,92	1.746,23	3.304,03	5.050,26	71.911,51	
Magistrados de Audiencia Provincial	1.746,23	1.923,81	1.380,23	100,65	100,65	5.050,26	1.746,23	3.304,03	5.050,26	70.703,67	
Magistrados de los órganos unipersonales	1.746,23	1.923,81	796,56	159,30	721,97	4.466,59	1.746,23	2.720,36	4.466,59	62.532,29	
Grupo 5:											
Jueces	1.527,91	1.777,14	134,33			3.439,58	1.527,91	1.911,67	3.439,58	46.154,08	

Antigüedad (1 trienio mensual)

OTRAS CANTIDADES
 Complemento de destino mensual por circunstancias especiales
 Miembros C.J. en País Vasco y Navarra: 530,88
 Id. En otras archipiélagos canario 455,18
 Id. En Gran Canaria y Tenerife 568,96
 Id. En Mallorca 93,78
 Id. En otras archipiélagos balear 103,83
 Id. En Valle de Añón 85,42
 Id. En Ceuta y Melilla 895,20

Complemento Específico Mensual
 Decanos artículo 166.1 LOPJ 273,24
 Decanos artículo 166.3 LOPJ 273,24
 286,59

No existe en la actualidad ningún estudio detallado que analice las eventuales diferencias entre las retribuciones fijas que perciben en la actualidad los hombres y las mujeres de la Carrera Judicial, en función de la categoría profesional, el destino que ocupan, el territorio en que desempeñan sus funciones y su antigüedad, con lo que no es posible en este momento realizar conclusiones acerca de la existencia o inexistencia de brecha retributiva en este concepto concreto. Resulta preciso y así se recomienda llevar a cabo este estudio detallado a partir de los datos que proporcionan el Servicio de Personal Judicial del CGPJ y el Ministerio de Justicia.

En cualquier caso, sí conviene poner de relieve que, salvo las Presidencias de Tribunales y Salas y los puestos de Magistrado/a del Tribunal Supremo (de nombramiento discrecional), el acceso a todo el resto de destinos de la Carrera Judicial se lleva a cabo mediante concurso reglado en que el factor esencial a valorar es la antigüedad en el escalafón judicial general, y, en el caso de puestos reservados a especialistas, en el escalafón de especialistas correspondiente.

Tal como se ha avanzado anteriormente, la antigüedad media de las mujeres en general dentro de la Carrera Judicial se va aproximando poco a poco pero de forma estable a la antigüedad media de los hombres, conforme puede apreciarse en el cuadro siguiente¹³:

AÑO	JUECES/ZAS		MAGISTRADOS/AS ¹⁴		MAGISTRADOS/AS TS	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2016	3,2	2,9	18,3	13,8	--	--
2017	3,2	3,2	18,8	14,1	--	--
2018	4,1	4,1	19,2	14,7	10,4	8,8
2019	4,1	4,0	19,7	15,3	10,1	7,3

Esta tendencia se corresponde con el progresivo incremento de la presencia de mujeres en los órganos colegiados que se refería en la evaluación del Eje II del Plan de Igualdad.

¹³ Datos tomados de los Informes sobre estructura demográfica de la Carrera Judicial que elabora anualmente el Servicio de Estadística Judicial del CGPJ.

¹⁴ Se hace constar la antigüedad en la categoría de magistrado/a habida cuenta que es la que se tiene en cuenta a la hora de resolver los concursos reglados de destino.

Por lo que se refiere a las retribuciones variables, de acuerdo con los datos facilitados por el Servicio de Inspección del CGPJ el impacto de género del sistema de distribución de retribuciones variables que ha venido aplicándose de facto por el CGPJ desde la anulación del Reglamento 2/2003 ha sido el siguiente:

Cuadro 1. Retribuciones Variables - Personas retribuidas

Personas Retribuidas	2014	2015	2016	2017
♂	47,74%	47,26%	46,83%	46,32%
♀	52,26%	52,74%	53,17%	53,68%
	100%	100%	100%	100%

Durante los últimos ocho años el 100% de la Carrera Judicial ha venido cobrando retribución variable en mayor o menor medida, siendo superior el porcentaje de mujeres que ha cobrado esta retribución, porque la Carrera Judicial en su conjunto está integrada por una mayoría de mujeres.

Cuadro 2. Retribuciones Variables - Número de persona/tramo 2017

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Tramo Primero	1.599	49,03%	1.662	50,97%	3.261
Tramo Segundo	2.600	46,93%	2.940	53,07%	5.540
Tramo Tercero	838	40,64%	1.224	59,36%	2.062

Si observamos la evolución temporal del número de personas que han venido quedando incluidas en los tramos 1º, 2º y 3º de la retribución variable, encontramos.

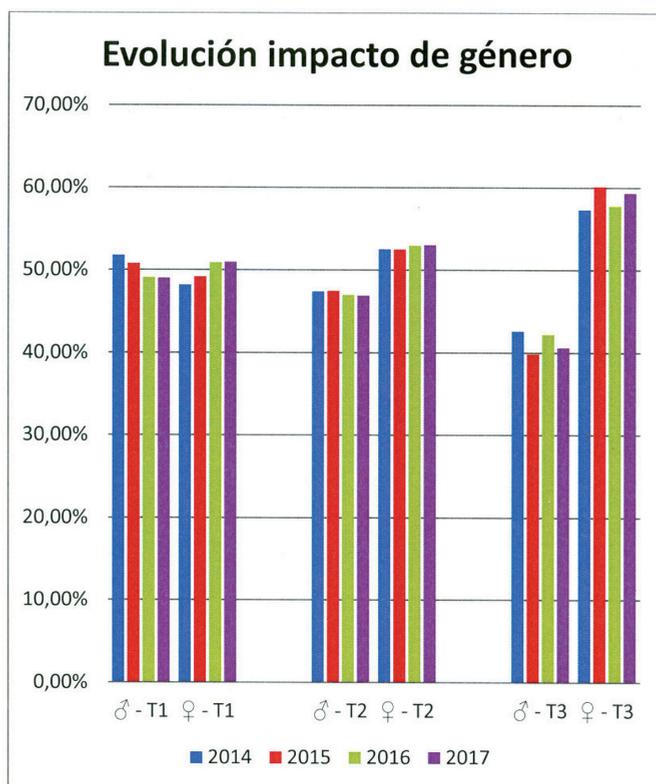
1º) Que la proporción de mujeres en el tramo 3º (mínima retribución) es considerablemente superior a la de hombres durante todo el ciclo histórico.

2º) Que la proporción de mujeres en el tramo 2º (retribución media) es igualmente superior a la de hombres durante todo el ciclo histórico, pero estos porcentajes de mujeres y hombres se corresponden con los porcentajes generales de presencia de mujeres y hombres en la Carrera Judicial.

3º) Que la proporción de mujeres en el tramo 1º (máxima retribución) comenzó, sin embargo, siendo inferior a la de hombres, habiéndose equiparado pro-

gresivamente a esta hasta llegar a superarla ligeramente durante los ejercicios 2016 y 2017, si bien las proporciones de mujeres y hombres en el tramo 1º se hallan muy igualadas en la actualidad (49,03% hombres y 50,97% mujeres en 2017).

Cuadro 3. Evolución Histórica Retribuciones Variables - Número de persona/tramo 2014-2017



Una de las razones que ha influido de forma significativa en el incremento de mujeres en el tramo 1º ha sido la toma en consideración, por el Servicio de Inspección del CGPJ y a partir del año 2018, de todos los periodos de tiempo de no prestación de servicios por causas relacionadas con la natalidad (embarazo de riesgo, maternidad, lactancia) a efectos de proyectar la puntuación obtenida.

En cuanto a las cantidades percibidas de media por hombres y mujeres en concepto de retribución variable durante los años 2014, 2015 y 2016:

Retribuciones Variables - Euros medios por persona en 2016

	Días ♂	Euros ♂	Días ♀	Euros ♀	Ratio ♂ / ♀
Tramo Primero	172	654,70 €	164	623,69 €	1,050
Tramo Segundo	174	600,42 €	169	584,44 €	1,027
Tramo Tercero	152	419,76 €	136	373,46 €	1,124
	498	1.674,87 €	469	1.581,59 €	

Retribuciones Variables - Euros medios por persona en 2015

	Días ♂	Euros ♂	Días ♀	Euros ♀	Ratio ♂ / ♀
Tramo Primero	169	639,78 €	164	622,78 €	1,027
Tramo Segundo	171	599,15 €	165	577,46 €	1,038
Tramo Tercero	149	399,31 €	138	368,56 €	1,083
	489	1.638,24 €	467	1.568,80 €	

Retribuciones Variables - Euros medios por persona en 2014

	Días ♂	Euros ♂	Días ♀	Euros ♀	Ratio ♂ / ♀
Tramo Primero	173	659,69 €	170	647,73 €	1,018
Tramo Segundo	175	614,84 €	171	600,33 €	1,024
Tramo Tercero	158	408,78 €	152	394,93 €	1,035

De los cuadros mostrados se desprende que, durante los años analizados, la cantidad percibida de media por las mujeres de la Carrera Judicial en concepto de retribución variable es inferior a la cantidad percibida de media por los hombres, pese a realizar el mismo trabajo y con el mismo nivel de rendimiento en cada tramo. Podemos hablar así de la existencia de una brecha salarial de género en cuanto al percibo de retribuciones variables dentro de la Carrera Judicial.

La respuesta a este fenómeno se encuentra en el hecho de que el número medio de días por el que las mujeres han venido percibiendo retribución variable durante los años analizados, es inferior al número de días por el que los hombres han percibido esta clase de retribución. En esa minoración del número de días retribuidos con variable influye de manera significativa el

hecho de que dentro de la Carrera Judicial sean las mujeres las beneficiarias casi exclusivas de las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional que implican ausencia del puesto de trabajo (permiso por riesgo durante el embarazo, permiso por parto, permiso sustitutivo de lactancia, excedencias por cuidado de hijos o familiares, licencias extraordinarias retribuidas por razones excepcionales de conciliación y licencias no retribuidas disfrutadas por razones de conciliación). Durante el periodo analizado, 2014-2016, se excluían todos estos periodos de ausencia del puesto de trabajo del cobro de retribuciones variables, de suerte que sólo se podía cobrar retribución variable por los días efectivamente trabajados.

En cualquier caso y en relación con las conclusiones expuestas, hemos de destacar:

1º) Que desde el año 2018 el CGPJ viene considerando que los periodos de ausencia del puesto de trabajo directamente vinculados con el embarazo y el parto sí generan derecho a retribución variable, y lo viene aplicando con carácter retroactivo.

2º) Que todo el sistema de devengo, cálculo y pago de retribuciones variables se ha modificado a partir de la entrada en vigor del Acuerdo de 29 de noviembre de 2018, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se aprueba el Reglamento 2/2018, para el cumplimiento de la Ley 15/2003, de 26 de mayo, reguladora del régimen retributivo de las Carreras Judicial y Fiscal, en lo relativo a las retribuciones variables por objetivos de los miembros de la Carrera Judicial. Todavía no se dispone de datos que permitan evaluar el nuevo sistema desde el punto de vista del impacto de género.

Junto al análisis de las retribuciones propias del ejercicio de la función jurisdiccional debe examinarse el percibo de otra clase de retribuciones, que podrían contribuir a la aparición de diferencias salariales entre las mujeres y los hombres que integran la Carrera Judicial. En esta categoría podríamos incluir los siguientes conceptos:

1º) Desempeño de puestos gubernativos dentro de la Judicatura que tienen asignado un complemento retributivo específico –Presidencias de Salas y de Tribunales, miembros electos de las Salas de Gobierno y determinados Decanatos–. De acuerdo con los datos que ya han sido proporcionados

a lo largo de este informe, todos estos puestos de naturaleza gubernativa se encuentran ocupados en la actualidad por una mayoría de hombres.

2º) Actividades de carácter jurisdiccional que tienen asignada retribución adicional. De acuerdo con los últimos datos disponibles facilitados por el Servicio de Personal Judicial del CGPJ, de las 165 comisiones de servicio sin relevación de funciones (esto es, retribuidas) que se concedieron durante el año 2017, 53 (32,1%) fueron concedidas a mujeres y 112 (67,9%) fueron concedidas a hombres; y de las 397 comisiones sin relevación de funciones que se aprobaron durante el año 2018, 152 (38,3%) fueron concedidas mujeres y 245 (61,7%) fueron concedidas a hombres.

3º) Participación como personal colaborador docente en cursos y actividades organizadas por el Servicio de Formación Continua. Pese a que los porcentajes de participación de mujeres como personal docente en estas actividades formativas ha ido creciendo de forma estable durante los últimos años, a fecha de hoy los hombres continúan representando un 57,5% del total del personal colaborador docente en las actividades formativas organizadas por el CGPJ, y un 68,7% de las personas que asumen la dirección de tales actividades (dotada con la mayor retribución).

4º) Cargos colaborativos retribuidos del CGPJ. De todos los cargos colaborativos del CGPJ sólo dos tienen carácter retribuido: 1) los/as analistas del CENDOJ, cargo que actualmente ocupan un 31,8% de mujeres y un 68,2% de hombres, siendo destacable la mayoría de hombres designados para desempeñar esta clase de funciones; y 2) los/as expertas/os del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, cargo que en la actualidad desempeñan un 55,6% de mujeres y un 44,4% de hombres.

5º) Actividades extrajurisdiccionales retribuidas (actividades económicas compatibilizables con la función jurisdiccional). De acuerdo con los datos proporcionados por el Servicio de Personal Judicial:

CURSO	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
2014/2015	171	33,7%	336	66,3%	507
2015/2016	143	32,2%	301	67,8%	444
2016/2017	168	35,9%	300	64,1%	468
2017/2018	140	27,3%	373	72,7%	513
2018/2019	157	34,2%	302	65,8%	459
2019/2020	74	27,3%	197	72,7%	271

Finalmente, a todos los factores indicados debe sumarse el hecho de que medidas de conciliación de la vida familiar y profesional que implican una suspensión del cobro de retribuciones (excedencias, y licencias sin sueldo) o una reducción de las mismas (reducciones de jornada) son solicitadas y disfrutadas por Juezas y Magistradas en más de un 90% de los casos, tal como se ha expuesto en el examen del eje IV. Conciliación.

Partiendo de todos los datos expuestos cabe considerar que a fecha de hoy los hombres integrantes de la Carrera Judicial perciben en cómputo total y por todos los conceptos mayor retribución que sus compañeras mujeres, poniendo de manifiesto la existencia de una brecha salarial cuya entidad y cómputo detallado debería ser estudiada.

VIII. Actuación Inspectora

El objetivo fundamental que plantea el Plan de Igualdad en relación con este eje VIII va dirigido a asegurar que en la actuación inspectora del CGPJ se tomen en consideración de manera adecuada los aspectos de la vida familiar y personal de las personas integrantes de la Carrera Judicial, y que se ofrezca a las personas sujetas a dicha actuación la posibilidad de alegar las circunstancias personales y familiares que pudieran haber afectado a su labor profesional a fin de tenerlas en cuenta en la elaboración del informe inspector.

Al examinar los datos correspondientes a este eje hemos de tener en cuenta la distribución de competencias entre el Servicio de Inspección y el Promotor de la Acción Disciplinaria llevada a cabo por la LO 4/2013, de 28 de junio, de reforma del Consejo General del Poder Judicial, por la que se modifica la L.O. 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

De acuerdo con los datos proporcionados por el Servicio de Inspección del CGPJ sobre la actividad de las Unidades Inspectoras durante el año 2018¹⁵:

Titulares de los juzgados inspeccionados	Hombres	Mujeres
Número de inspecciones realizadas en el territorio nacional	184	277
Informes de inspección en que se han tenido en cuenta el ejercicio por el/la titular de medidas de conciliación de la vida profesional y familiar	6	1
Informes de inspección desfavorables	0	0

¹⁵ Los datos correspondientes a 2019 no han sido cerrados todavía.

II PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL

De acuerdo con los últimos datos disponibles proporcionados por la Oficina del Promotor de la Acción Disciplinaria:

Expedientes disciplinarios incoados:

AÑO	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
2015	6	18,2%	27	81,8%	33
2016	14	34,2%	27	65,8%	41
2017	16	47%	18	53%	34
2018	12	52,2%	11	47,8%	23

Personas sancionadas disciplinariamente:

AÑO	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
2015	4	40%	6	60%	10
2016	4	25%	12	75%	16
2017	7	43,8%	9	56,2%	16
2018	6	50,0%	6	50,0%	12

IX. Relaciones internacionales

Tal como se recogía en el apartado II. Promoción Profesional, la composición actual de las Redes de Cooperación Internacional del CGPJ es la siguiente:

	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Integrante REJUE	23	38,3%	37	61,7%	60
Integrante REDUE	8	44,4%	10	55,6%	18
Bolsa Consultores	184	37%	308	63%	492

Se observa una clara mejora en la participación femenina en estas redes de cooperación respecto al año 2018 en que la REDUE estaba integrada por un total de 9 miembros de los cuales 8 eran varones y tan solo una era mujer (11,1%), y la REJUE estaba integrada por un total de 56 miembros de los cuales 35 eran varones (62,5%) y 21 mujeres (37,5%).

En lo relativo a la participación de mujeres en actividades internacionales, encontramos que durante el año 2018, del total de actividades internacionales ofertadas y organizadas por el Servicio de Relaciones Internacionales del CGPJ 454 (67,8%) fueron desarrolladas por hombres y 215 (32,2%) por mujeres. En este punto no se ha producido avance alguno respecto del año 2016, en que los porcentajes de participación de mujeres y hombres en actividades internacionales eran prácticamente idénticos (32,9% mujeres frente a un 67,1% de hombres).

X. Nuevas tecnologías

Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad, tanto la Comisión de Igualdad como el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género han mantenido una colaboración constante con el CENDOJ, que ha fructificado en las siguientes actividades específicas:

1. Mantenimiento, mejora y actualización de los contenidos de igualdad publicados en la web poderjudicial.es, a través de la cual se difunden los contenidos sobre igualdad, que son remitidos por los restantes órganos técnicos del Consejo General del Poder Judicial (señaladamente la Comisión de Igualdad), actualizándose de forma constante los contenidos integrados.

2. Difusión entre los miembros de la Carrera Judicial a través de la web poderjudicial.es y a través del correo corporativo, del Protocolo frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial y de cuantos contenidos sobre la materia son remitidos por los restantes órganos técnicos del Consejo General del Poder Judicial, contenidos que son regularmente actualizados.

3. Difusión de campañas de sensibilización en materia de lucha contra la violencia de género a través de la web poderjudicial.es, y de todos los informes elaborados periódicamente por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género.

4. Difusión de campañas de sensibilización en materia de lucha contra la trata de seres humanos a través de la web poderjudicial.es, debiendo destacarse la difusión a través de dicha página y en modo abierto de la «Guía de criterios de actuación judicial frente a la trata de seres humanos», y de todo el material didáctico recopilado en las actividades formativas monográficas organizadas e impartidas por el Servicio de Formación Continua del CGPJ.

5. Introducción de buscadores en el fondo documental que específicamente faciliten el acceso a resoluciones dictadas en materias relativas a aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades.

6. Puesta a disposición de los miembros de la Carrera Judicial de medios tecnológicos adecuados que favorezcan y faciliten el teletrabajo, debiendo destacarse la prestación del servicio de datos de movilidad, cuya finalidad es que los miembros de la Carrera Judicial (hombres y mujeres) puedan acceder desde cualquier lugar del territorio nacional a la página web poderjudicial.es y a los servicios y aplicaciones contenidos en la misma cuando no estén en su despacho del órgano judicial.

A pesar de todas las actividades llevadas a cabo, continúan estando pendientes algunos retos que se consideran relevantes, como la creación en el tesoro del fondo documental del CENDOJ de un apartado específico en que se recojan, de manera sistemática y de fácil acceso, las resoluciones judiciales más relevantes en materia de igualdad y enjuiciamiento con perspectiva de género, o la extensión de la posibilidad de acceso remoto no sólo a los contenidos de la web poderjudicial.es sino también a los procedimientos y expedientes judiciales y a todos los contenidos precisos para poder desarrollar adecuadamente la función judicial desde un lugar diferente al despacho oficial.

XI. Información y participación

El cumplimiento de este eje final del Plan de Igualdad ha cristalizado en el desarrollo de las siguientes actividades específicas por parte de la Comisión de Igualdad del CGPJ:

1. Emisión de informe a todas las peticiones, consultas o recursos que hubieran de ser resueltas por el Pleno y/o la Comisión Permanente y afectaren a cuestiones relacionadas con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en cumplimiento de la competencia de asesoramiento asignada a la Comisión de Igualdad por la LOPJ.

2. Publicación en la web poderjudicial.es de los informes más relevantes emitidos por la Comisión de Igualdad en materias propias de su competencia, tanto relativos a nombramientos de naturaleza discrecional (informes de impacto de género), propuestas reglamentarias del propio CGPJ o informes

referentes a la aplicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad a miembros de la Carrera Judicial.

3. Elaboración de una memoria anual de actuaciones desarrolladas tanto por la Comisión de Igualdad como por los restantes órganos técnicos del CGPJ con relevancia en materia de igualdad para su integración en la Memoria Anual del CGPJ, publicada en la web poderjudicial.es.

4. Reuniones bianuales de la Comisión de Igualdad con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, integrada por representantes de todas las Asociaciones Judiciales, con el fin de informar acerca de las actividades que se han venido llevando a cabo en materia de igualdad por el CGPJ y recoger las iniciativas y sugerencias procedentes de los legítimos representantes de dichas Asociaciones.

III. OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD

1. Garantizar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las distintas formas de acceso a la Carrera Judicial y sus distintas especialidades, y asegurar que quienes accedan a la Judicatura tengan una formación adecuada y suficiente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, enjuiciamiento con perspectiva de género y violencia sobre la mujer.

2. Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de la Carrera Judicial, incluidos los cargos de nombramiento discrecional, y su adecuación a la Ley Orgánica 3/2007.

3. Establecer las bases para que las mujeres y los hombres que integran la Carrera Judicial tengan oportunidad de participar de manera igualitaria y equilibrada en el desempeño de los puestos colaborativos del CGPJ, y en las actividades internacionales en cuya organización y/o difusión participe el Servicio de Relaciones Internacionales del CGPJ.

4. Garantizar la formación continua de las personas integrantes de la Carrera Judicial en materia de igualdad, implantar la transversalidad de género y la aplicación de la perspectiva de género en toda la actividad formativa del CGPJ, y promover la participación igualitaria de todos los miembros de la Carrera Judicial, mujeres y hombres, en las actividades de formación promovidos u organizados por el CGPJ, tanto en las labores de coordinación, dirección y docencia, como en la simple asistencia como participantes.

5. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas que integran la Carrera Judicial, promoviendo el uso de medidas que favorezcan la corresponsabilidad y el reparto igualitario de las tareas de cuidado y atención a familiares dependientes, la utilización de las Tecnologías

de la Información y la Comunicación (TICs), y la aplicación de instrumentos que faciliten la estabilidad territorial.

6. Integrar la perspectiva de género en toda la política de prevención de riesgos laborales del CGPJ, velando por el establecimiento y cumplimiento adecuado de medidas efectivas de protección frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial, y abordando las medidas necesarias para la adaptación del ejercicio de la actividad jurisdiccional a la edad de las personas llamadas a ejercerla.

7. Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista tanto a nivel administrativo, en los documentos de toda clase emanados del CGPJ y demás órganos de gobierno del Poder Judicial, como a nivel judicial, en toda clase de resoluciones dictadas por los órganos judiciales.

8. Evaluar y examinar las eventuales diferencias retributivas que pudieran existir entre las mujeres y los hombres que integran la Carrera Judicial, y adoptar y proponer medidas correctoras de las diferencias retributivas que pudieran detectarse.

9. Integrar la perspectiva de género tanto la actuación inspectora como la actividad disciplinaria del CGPJ y asegurar que en tales actuaciones se toman en consideración las circunstancias personales y familiares de las personas sujetas a ellas.

10. Dar una adecuada visibilidad a la participación de las mujeres en la Judicatura y en el ejercicio de la jurisdicción, transmitiendo una imagen de la justicia acorde con la composición real del Poder Judicial.

11. Impulsar la integración de la perspectiva de género en la interpretación y aplicación del Derecho, en los términos que exige el artículo 4 LOIEMH, y proporcionar a las personas que integran la Carrera Judicial la capacitación y formación adecuadas al efecto.

12. Analizar anualmente los resultados de la actividad desarrollada por el CGPJ en ejecución de este Plan y su evolución temporal en los diversos ejes de actuación que lo integran.

IV. ACCIONES A DESARROLLAR POR EL CGPJ PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS GENERALES

El presente Plan de Igualdad tiene como finalidad garantizar la igualdad efectiva y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el acceso a la carrera judicial, en cualquiera de sus modalidades, y garantizar una justicia igualitaria en su función de juzgar, removiendo todos los obstáculos que impidan el cumplimiento.

La promoción de la igualdad efectiva dentro de la Carrera Judicial es responsabilidad de todos y cada uno de los órganos, comisiones y servicios del CGPJ, incluida la Escuela Judicial, así como de los distintos órganos gubernativos del Poder Judicial, en particular de las Salas de Gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia (art. 15 LO 3/2007).

La consecución de tal objetivo se articula a través de los siguientes objetivos específicos, y de las distintas acciones descritas en cada uno de los ejes de actuación.

EJES DE ACTUACIÓN

I. Acceso a la carrera judicial

Se fijan dos objetivos prioritarios a alcanzar en este eje de actuación:

1º) Garantizar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la Carrera Judicial, en cualquiera de las modalidades legalmente previstas.

2º) Garantizar que quienes accedan a la Carrera Judicial cuenten con una adecuada formación en materia de igualdad, lucha contra la violencia de género y enjuiciamiento con perspectiva de género.

A tal fin, el Consejo General del Poder Judicial acometerá las siguientes actuaciones:

1. Elaborar periódicamente un diagnóstico de la situación que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre aspirantes admitidos/as en el proceso de selección y aprobados/as en cada una de las pruebas realizadas –tasa de éxito por sexo-, en todas las modalidades de acceso a la Carrera Judicial (incluidos el turno libre, el cuarto y el quinto turnos), con análisis especializado y separado de los turnos reservados a personas con discapacidad. También se actualizarán, tras cada proceso de selección, los datos de mujeres y hombres en la Carrera Judicial.

2. Garantizar la paridad en la composición de los Tribunales Calificadores. Con la finalidad de evitar desviaciones significativas en la designación de las presidencias, se garantizará una adecuada correlación entre el porcentaje de mujeres que reúnen las exigencias legales para ser presidentas de tribunal calificador y las que efectivamente son designadas como tales. Se asegurará igualmente que en cada uno de los tribunales calificadores de las pruebas de acceso a la Carrera Judicial haya una persona experta en género propuesta por la Comisión de Igualdad.

3. Someter el temario de todas las pruebas selectivas para el ingreso en la Carrera Judicial a informe de impacto de género previo a su aprobación, con la finalidad de garantizar, en los términos establecidos en el artículo 310 LOPJ, la adquisición de conocimientos sobre el principio de no discriminación y de igualdad entre mujeres y hombres y, en particular, de la normativa específica dictada para combatir la violencia sobre la mujer, incluyendo la de la Unión Europea y la de los Tratados e instrumentos internacionales en materia de igualdad, discriminación y violencia contra las mujeres ratificados por España (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Pacto internacional de derechos civiles y políticos, Convenio de Estambul, Agenda 2030 de las Naciones Unidas, etc.).

4. Incluir en el Plan Docente de la Escuela Judicial el estudio en profundidad de las materias que integran el principio de no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres, y en particular el enjuiciamiento con perspectiva de género, la lucha contra la violencia sobre la mujer en todas sus formas (artículo 307.2 de la LOPJ), y la utilización del lenguaje inclusivo.

El cumplimiento correcto de las acciones contempladas en los anteriores apartados 3 y 4 exigirá, además de la introducción de temas específicos sobre igualdad de género en todos los bloques del temario de las pruebas selectivas para el ingreso en la Carrera Judicial, y en todas las áreas del Plan Docente de la Escuela Judicial, **la introducción transversal de contenidos** relacionados con la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, no discriminación por razón de sexo, enjuiciamiento con perspectiva de género, lucha contra la violencia sobre la mujer en todas sus formas y/o utilización del lenguaje inclusivo, con el fin de garantizar un conocimiento integral de la dimensión de la igualdad de género en todos los ámbitos del ordenamiento jurídico.

5. Establecer la obligación de los Jueces y las Juezas en prácticas de realizar una actividad de formación continua sobre la tutela judicial del principio de igualdad entre mujeres y hombres, derecho antidiscriminatorio, lucha contra todas las clases de violencia contra las mujeres y enjuiciamiento con perspectiva de género durante la fase de prácticas tuteladas o durante la fase posterior de sustitución y refuerzo, y podrán realizar voluntariamente hasta una actividad formativa más en tales materias por cada doce meses en tales periodos. En el Plan Estatal de Formación Continua se especificarán expresamente cuáles son los cursos que permiten tener cumplida esa exigencia.

6. Realizar las adaptaciones precisas en los exámenes de ingreso en la Carrera Judicial para aquéllas personas que presenten necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional (embarazo, parto, etc.).

7. Desarrollar, con participación de la Escuela Judicial y la Comisión de Igualdad, las adaptaciones curriculares adecuadas durante la fase de formación teórico-práctica de la Escuela Judicial para las personas aspirantes a acceder a la Carrera Judicial que presenten necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional (embarazo, licencia por nacimiento de hijos, lactancia, etc.).

8. Asegurar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas y cada una de las actividades de formación inicial que se lleven a cabo en la Escuela Judicial, tanto en lo relativo a la dirección, coordinación y docencia como en la asistencia a dichas actividades, y tanto en las actividades formativas incluidas en el Plan Estatal de Formación Continua, como en las actividades de formación descentralizada, en las actividades de formación continua de carácter extraordinario y en las actividades de formación de carácter internacional.

II. Promoción profesional:

La carrera profesional está conformada por el conjunto de oportunidades y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y se manifiesta fundamentalmente en el acceso a los cargos de máxima responsabilidad de la Judicatura, de nombramiento discrecional, así como en la selección para participar en labores docentes de actividades formativas, en actividades internacionales, etc. La aplicación de los principios recogidos en la LO 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el cumplimiento de las obligaciones que derivan de ella para todos los órganos y entes públicos, exige la existencia de una composición equilibrada en todos y cada uno de estos ámbitos. Ello supone, dada la composición actual de la Carrera Judicial (integrada por más de un 50% de mujeres), que en cada uno de los ámbitos mencionados no debería existir más de un 60% de integrantes de la Carrera Judicial de un sexo, ni menos de un 40% del otro sexo.

A tal fin, el Consejo General del Poder Judicial acometerá las siguientes actuaciones:

1. Elaborar estadísticas desagregadas por sexo y por tramos de edad que incluyan al menos una relación numérica y porcentual de mujeres y hombres en las distintas categorías de la Carrera Judicial, con referencia separada a los cargos de nombramiento discrecional. Procurará especificarse, dentro de las estadísticas relativas a puestos de nombramiento discrecional, cuántos/as de sus titulares han hecho uso de derechos de conciliación, han participado en la dirección de cursos y actividades formativas, o han disfrutado de compatibilidades docentes, desagregando a su vez entre mujeres y hombres. Tales datos serán accesibles en la página web del CGPJ y serán objeto de actualización permanente.

2. Establecer reglamentariamente 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 que se precise una puntuación concreta y determinada para cada uno de los méritos a valorar. Este sistema reglado de baremación de méritos debe diseñarse y aprobarse siguiendo el procedimiento de producción reglamentaria del CGPJ,

y una vez aprobado debe incorporarse como Anexo al Reglamento 1/2010, de 25 de febrero, que regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales.

3. Considerar el valor curricular de las labores de cuidado y atención a la familia y personas dependientes en el establecimiento de los méritos para el acceso a cargos de nombramiento discrecional a que se refiere el artículo 326.2 de la LOPJ, al amparo de la habilitación general contemplada en el artículo 57 de la LOIEMH. Esta novedosa regulación de los méritos contribuye a superar la brecha de género en el acceso a los cargos de máxima responsabilidad de la Judicatura, lo que resulta acorde con el artículo 51 de la LOIEMH, que fija como criterios de actuación de las Administraciones Públicas: 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; y b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. Debe destacarse aquí que la asignación de una valoración objetiva curricular al tiempo empleado a los cuidados familiares y a la conciliación de la vida familiar y profesional no es algo desconocido para el Consejo General del Poder Judicial, pues se está aplicando actualmente en los procesos de concurso-oposición para el ingreso al Cuerpo de Letrados/as del CGPJ (bases de la convocatoria de mayo de 2014), y en la reciente convocatoria para el nombramiento de especialistas en Derecho de la Unión Europea publicada el 8 de enero de 2019.

4. Exigir la emisión de informe de impacto de género de la Comisión de Igualdad, para todos los nombramientos judiciales de naturaleza discrecional que hayan de llevarse a cabo por el Pleno CGPJ, informe que deberá emitirse con carácter previo a la elaboración de la propuesta de nombramiento por parte de la Comisión Permanente.

5. Incluir en las propuestas de nombramiento discrecional que se eleven por la Comisión Permanente actuando en funciones de calificación al Pleno del CGPJ, un apartado específico sobre valoración de la adecuación de la propuesta formulada a los mandatos de la LOIEMH, como parte esencial e ineludible de su motivación, de acuerdo con el artículo 326.2 de la LOPJ, teniendo en cuenta a tal efecto lo recogido en el informe de impacto de género de la Comisión de Igualdad.

6. Procurar, siempre que haya personas candidatas suficientes, una composición equilibrada de todas las ternas (60%-40%), de modo que si

la terna es de tres, una persona será de sexo diferente a las otras dos, y en los demás casos se estará al número que más se aproxime al porcentaje 60%-40% calculado sobre el total de candidatos que integran la terna (2 y 2 si son 4; 3 y 2 si 5; o 4 y 2 si 6).

7. Establecer medidas adecuadas de acción positiva hasta tanto no se cumpla la ratio de representatividad 60%-40% en los puestos judiciales y gubernativos de máxima responsabilidad en la Judicatura. Debe recordarse aquí que Naciones Unidas ya advirtió de esta anomalía democrática de la judicatura española en su informe de fecha 17 de junio de 2015 del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujeres en la legislación y en la práctica en España, recogiendo en sus conclusiones como recomendaciones finales vinculantes para el Estado español: *«Con respecto a la participación de la mujer en la vida política y pública el grupo de trabajo recomienda que el Estado aplique medidas especiales de carácter temporal para lograr un equilibrio de género en la administración pública, en particular en los niveles más altos de la Judicatura y en el Servicio Exterior»*.

8. Aplicar mutatis mutandis todas las anteriores consideraciones a todos aquellos nombramientos de naturaleza discrecional que, aun no teniendo carácter estrictamente judicial ni gubernativo, sean competencia del Pleno del CGPJ, y en los que estén concernidos, o puedan estarlo, vocales o miembros de la Carrera Judicial (por ejemplo, los nombramientos de presidencia de las comisiones legales del CGPJ, los nombramientos de los Letrados del CGPJ, las propuestas de nombramiento para tribunales u organismos internacionales, etc.).

9. Promover acciones adecuadas para alcanzar una representación paritaria de mujeres y hombres en las Salas de Gobierno, incluida la reforma de la LOPJ a fin de hacer posible el incremento del número de miembros de la Sala con el fin de dar cabida a un número suficiente de personas pertenecientes al género infrarrepresentado, y establecer la exigencia de paridad en las listas electorales.

10. Adoptar las medidas generales y específicas que fueran precisas a fin de remover el déficit de presencia equilibrada de mujeres en las labores docentes de las actividades formativas organizadas por la Escuela Judicial (formación inicial, formación continua y área de relaciones externas e institucionales), en las actividades organizadas o gestionadas por el Servicio de Relaciones Internacionales del CGPJ, y en cualquier otro ámbito profesional dependiente del CGPJ.

11. Elaborar periódicamente un diagnóstico de la situación que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre aspirantes admitidos/as en el proceso de selección y aprobados/as en cada una de las pruebas realizadas –tasa de éxito por sexo-, en todas las modalidades de acceso a las especialidades de la Carrera Judicial, con análisis especializado y separado de los turnos reservados a personas con discapacidad. También se actualizarán, tras cada proceso de selección, los datos de mujeres y hombres en la Carrera Judicial.

12. Garantizar la paridad en la composición de los tribunales calificadoros de las pruebas de especialización de la Carrera Judicial. Con la finalidad de evitar desviaciones significativas en la designación de las presidencias, se garantizará una adecuada correlación entre el porcentaje de mujeres que reúnen las exigencias legales para ser presidentas de tribunal calificador y las que efectivamente son designadas como tales. Se asegurará igualmente que en cada uno de los tribunales calificadoros de las pruebas de especialización de la Carrera Judicial haya una persona experta en género propuesta por la Comisión de Igualdad.

13. Someter el temario de todas las pruebas de especialización de la Carrera Judicial a informe de impacto de género previo a su aprobación, con la finalidad de garantizar, en los términos establecidos en el artículo 310 LOPJ, la adquisición de conocimientos sobre el principio de no discriminación y de igualdad entre mujeres y hombres y, en particular, de la normativa específica dictada para combatir la violencia sobre la mujer, incluyendo la de la Unión Europea y la de los Tratados e instrumentos internacionales en materia de igualdad, discriminación y violencia contra las mujeres ratificados por España (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Pacto internacional de derechos civiles y políticos, Convenio de Estambul, Agenda 2030 de las Naciones Unidas, etc.).

14. Emitir informe de impacto de género, a petición de cualquier órgano del CGPJ o por propia iniciativa de la Comisión de Igualdad, sobre cualquier medida que haya adoptado o pueda adoptar el CGPJ en relación con las especializaciones a que se alude en el artículo 311 de la LOPJ. En todo caso, la Comisión de Igualdad, con la finalidad de cumplir en este ámbito los fines establecidos en el artículo 310 de la LOPJ, participará activamente en la elaboración de los temarios de todas las especializaciones, y, en particular, de la especialización sobre violencia de género.

15. Velar por la implementación adecuada y lo más inmediata posible de la especialización sobre violencia de género regulada en el artículo 311 de la LOPJ.

16. Realizar las adaptaciones precisas en los exámenes y pruebas de especialización dentro de la Carrera Judicial para aquellas personas que presenten necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional (riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, permisos por nacimiento de hijos, necesidades derivadas del cuidado de hijos o familiares dependientes), incluida la flexibilización de las licencias por estudios.

17. Garantizar que no se tome en consideración, ni directamente ni indirectamente a través de una valoración objetivista del rendimiento, como circunstancia negativa para la promoción profesional en ninguno de los ámbitos contemplados en este eje (nombramientos discrecionales, nombramientos de letrados, actividades docentes, relaciones internacionales, etc.), el haber hecho uso de derechos de conciliación, aunque implicasen una situación de excedencia.

18. Elaborar un estudio sociológico acerca de las razones de la baja presencia de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad de la judicatura.

III. Formación profesional

Los objetivos prioritarios a alcanzar son:

1º) Promover la participación igualitaria de todos los miembros de la Carrera Judicial, mujeres y hombres, en las actividades de formación promovidos u organizados por el CGPJ, tanto en las labores de coordinación, dirección y docencia, como en la simple asistencia como participantes.

2º) Promover la formación en materia de igualdad y la implantación de la transversalidad de género en toda la actividad formativa del CGPJ.

A tales fines, el Consejo General del Poder Judicial acometerá las siguientes actuaciones:

1. Impartir anualmente actividades específicas de formación continua en materia de tutela judicial del principio de igualdad entre mujeres y hombres, discriminación por razón de sexo, discriminación múltiple, lucha contra todas las formas de violencia contra las mujeres, trata de seres huma-

nos, enjuiciamiento con perspectiva de género y utilización de un lenguaje no sexista, en los términos exigidos por el artículo 433, bis, apartado 5 de la LOPJ. Estas actividades formativas se ofertarán dentro del Foro Permanente de Igualdad del Plan Estatal de Formación Continua, a propuesta de la Comisión de Igualdad, y no computarán a los efectos de saturación de los cursos a que puede acudir anualmente cada miembro de la Carrera Judicial.

2. Impartir anualmente formación continua on-line sobre enjuiciamiento con perspectiva de género a efectos de acreditar el cumplimiento del requisito exigido por el artículo 312.3 de la LOPJ para poder participar en pruebas selectivas o de especialización de la Carrera Judicial. Esta formación deberá ser accesible a todos los miembros de la Carrera Judicial que lo soliciten. La Comisión de Igualdad participará en el diseño y supervisión del contenido y desarrollo de esta formación on-line.

3. Implantar la transversalidad de género en toda la actividad formativa del CGPJ en cumplimiento de lo establecido por el artículo 433 bis, apartado 5 LOPJ. A tal fin, una vez aprobado el Plan Estatal de Formación Continua por el Pleno del CGPJ, se remitirá a la Comisión de Igualdad a fin de que por ésta se realice la propuesta de introducción de ponencias y contenidos transversales en materia de igualdad en todas aquéllas actividades formativas en que se estime conveniente o necesario.

4. Establecer el deber de todos quienes dirijan actividades de formación continua de incluir las ponencias o contenidos transversales propuestos por la Comisión de Igualdad en el programa de la actividad de que se trate.

5. Asegurar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas y cada una de las actividades formativas del CGPJ, tanto en lo relativo a la dirección, coordinación y docencia como en la asistencia a dichas actividades, y tanto en las actividades formativas incluidas en el Plan Estatal de Formación Continua, como en las actividades de formación descentralizada, en las actividades de formación continua de carácter extraordinario y en las actividades de formación de carácter internacional.

6. Fomentar las actividades de formación on line y, en general, de formación no presencial, mediante la concesión de licencia por estudios para el seguimiento y superación de esta clase de formación. La licencia se podrá materializar como un crédito en función de las horas lectivas del curso a distancia, de manera que al asistente al curso se le otorgaría un determinado número de horas o días de permiso en función de las horas lectivas de la formación, que podría utilizar en la forma y durante el período que se fije.

7. Articular medidas adecuadas y efectivas para hacer posible la conciliación de los deberes de cuidado y atención familiares de los miembros de la Carrera Judicial con su asistencia a las actividades de formación continua de carácter presencial para las que hayan resultado seleccionados.

8. Articular los mecanismos adecuados para la adaptación curricular de las actividades de formación inicial en la Escuela Judicial al ejercicio de los derechos de maternidad, paternidad y conciliación de alumnos y alumnas.

9. Promover la utilización de un lenguaje inclusivo en las resoluciones judiciales a través de actividades de formación y guías de actuación.

IV. Conciliación

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional se reconocen a jueces y juezas en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (artículo 44 de la LOIEMH). La adecuación del trabajo a la persona se considera como otro principio fundamental para conciliar la vida profesional con la vida personal y familiar, facilitando la continuidad de la prestación de servicios sin desatender las responsabilidades familiares (derecho a la presencia).

A tal fin, el Consejo General del Poder Judicial acometerá las siguientes actuaciones:

1. Promover la elaboración y publicación en la web poderjudicial. es de un Prontuario sobre derechos, licencias, permisos y medidas de conciliación de la Carrera Judicial, que incluya toda la información sobre la normativa reguladora de tales derechos y los criterios de aplicación de dicha normativa establecidos por la Comisión Permanente del CGPJ, por las Presidencias y Salas de Gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia y por la Sala III del Tribunal Supremo.

2. Recabar preceptivamente informe de la Comisión de Igualdad con carácter previo a la resolución de recursos relativos a la aplicación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional a los miembros de la Carrera Judicial, o a la adopción de acuerdos que puedan servir para determinar los criterios de aplicación de las medidas de conciliación recogidas en el Estatuto Judicial, o relativos a las cargas de trabajo exigibles a la Carrera Judicial, a efectos de garantizar que se cumple con la adecuación del trabajo a la persona.

3. Aplicar medidas, tanto con carácter general como en supuestos individualizados, para evitar disfunciones exorbitantes en la vida personal y familiar, en aquellos supuestos donde los requerimientos profesionales sean especialmente significativos en términos de compromiso temporal (actuaciones instructoras nocturnas o en días festivos, macrojuicios). Entre estas medidas se podrán incluir el descanso compensatorio, la exoneración temporal de reparto, el nombramiento de personal sustituto, y/o designación de magistrado/a adicional en macrojuicios en previsión de baja de alguno de los otros magistrados/as. Tales medidas será adoptadas a instancia del juez o jueza interesado y por quien resulte en cada caso competente para ello. Si se rechazase la medida propuesta por el juez o jueza interesado, deberá ser motivado en razón de necesidades del servicio que justifiquen la limitación del derecho a la conciliación conforme a criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

4. Promover la recogida de datos sobre los beneficiarios y beneficiarias de las medidas de conciliación y de adaptaciones de puestos de trabajo que deriven de embarazo, lactancia o necesidades especiales de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y con ellos elaborar informes que incluyan, al menos una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo de los magistrados y magistradas que se han acogido a ellas.

5. Dar la debida publicidad de los acuerdos adaptados por el CGPJ y por las Salas de Gobierno en materia de conciliación para evitar aplicaciones diferenciadas.

6. Preservar el ejercicio del derecho de sufragio activo y pasivo de las personas que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares dependientes en las elecciones a cargos gubernativos (Decanatos y Salas de Gobierno).

7. Realizar, a través de la Comisión de Igualdad y a la vista de los datos y de la experiencia obtenidos, propuestas al Pleno del CGPJ para introducir en el Reglamento de la Carrera Judicial mejoras en materia de conciliación y corresponsabilidad, o para instar, en su caso la reforma de la LOPJ o del Reglamento de la Carrera Judicial.

8. Promover, como medida pro-conciliación, una reducción de la carga de trabajo exigible, sin disminución retributiva, de un 3% por cada hijo/a menor de doce años o familiar dependiente a cargo, y de un 10% cuando se trate de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

9. Promover medidas de flexibilización de los horarios de permanencia en sede judicial, de modo que se garantice la presencia judicial siempre que sea necesaria para la celebración de actos que así lo requieren, y se garantice la adecuada prestación del Servicio mediante teletrabajo, haciendo uso de los medios telemáticos disponibles. Esta medida incluiría la flexibilización de los horarios de permanencia en sede judicial durante el servicio de guardia, sin perjuicio de la adecuada cobertura del servicio a través de un sistema de disponibilidad.

10. Promover la aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo en orden al cobro íntegro de retribuciones durante los periodos en que se esté disfrutando de permisos por nacimiento de hijos, lactancia, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, incluidas las retribuciones de guardia y el complemento por guardia.

11. Promover la adopción de las siguientes medidas en cuanto a la aplicación de la reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional:

- a) Establecer de manera expresa que la reducción de jornada conllevará una reducción proporcional de la carga de trabajo que habrá de soportar el beneficiario o la beneficiaria de la misma durante el periodo en que se mantenga la reducción, de suerte que la carga de trabajo que haya de soportar la persona beneficiaria se ciña exactamente al porcentaje resultante de restar el porcentaje de reducción al 100% del rendimiento exigible, de acuerdo con el módulo individual de salida vigente, fijado por el CGPJ.
- b) Permitir que las horas de audiencia pública a que se refiere la reducción se acumulen por el beneficiario o la beneficiaria en jornadas completas, de manera que pueda ausentarse del órgano en jornadas completas, debiendo el Consejo aplicar las medidas de sustitución o refuerzo necesarias para garantizar la compatibilidad entre la continuidad y regularidad en el ejercicio de la función jurisdiccional, y el disfrute de este derecho por los integrantes de la Carrera Judicial, en los términos previstos por el art. 226, apdo. 2, del Reglamento.
- c) Permitir la acumulación de esas jornadas completas de forma consecutiva dentro del periodo anual, sin perjuicio de que la disminución de las retribuciones se vaya aplicando de forma mensual.
- d) Fijar un límite mínimo a la reducción de jornada, ya que las reducciones de jornada demasiado pequeñas pueden plantear problemas

de cobertura y distribución de asuntos con el sustituto o la sustituta llamados a atender la parte del trabajo vacante. En consonancia con la regulación general del TR del Estatuto de los Trabajadores (art. 37.6) puede fijarse el límite mínimo en 1/8 (12,5%) de la jornada ordinaria.

V. Estabilidad territorial

La estabilidad territorial es un elemento esencial para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para respetar adecuadamente la libertad de residencia, y, en suma, para garantizar el arraigo territorial del juez o jueza, lo que seguro redundará positivamente en la prestación de la función jurisdiccional. El estatuto judicial contenía diversas instituciones limitativas de la estabilidad territorial que afectaban a la conciliación. Algunas ya han sido derogadas, como el deber de residencia (precisamente derogado por la LOIEMH), o el ascenso forzoso (inicialmente flexibilizado para facilitar la conciliación, actualmente ya totalmente derogado). Sería necesario seguir esa línea de eliminar limitaciones.

A tal fin, el CGPJ acometerá las siguientes actuaciones dentro del ámbito de sus competencias, o las promoverá ante los órganos competentes:

1. Garantizar la aplicación de las normas sobre incompatibilidades basadas en razones de matrimonio, parejas de hecho o familiares exclusivamente cuando su aplicación sea idónea al fin que persiguen, necesaria para conseguirlo y proporcionada en función de la limitación de derechos fundamentales que suponen. En última instancia, se promoverá su reforma para derogarlas o para modificarlas en la medida en que sus finalidades se puedan satisfacer de otra manera, en particular a través de aplicar reglas de reparto o de abstención.
2. Adoptar todas las medidas a su alcance para reducir la movilidad territorial de las juezas y los jueces en expectativa de destino (JED) y disminuir al máximo los plazos de transitoriedad.
3. Tomar en consideración como criterio a valorar a efectos de la adjudicación de comisiones de servicio la existencia de necesidades de conciliación de la vida familiar y profesional.
4. Someter a debate otras medidas dirigidas a facilitar la estabilidad territorial.

VI. Seguridad y salud

De acuerdo con el Informe de Evaluaciones de Riesgos psicosociales de la carrera judicial (2016/2017) publicado en 2018, las condiciones de seguridad y salud profesional en la Carrera Judicial tienen un marcado componente de género que necesariamente se debe tomar en consideración en la implementación de las políticas de prevención de riesgos.

A tal fin, el CGPJ acometerá las siguientes actuaciones dentro del ámbito de sus competencias, o las promoverá ante los órganos competentes del CGPJ:

1. Promover, en colaboración con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial (CNSS), la integración de la igualdad y conciliación en las actividades de desarrollo y ejecución del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Analizar, en colaboración con la CNSS, las situaciones de estrés derivadas de la asunción de cargas familiares por jueces/zas y magistrados/as.

3. Garantizar, en colaboración con la CNSS, la adecuada protección de la salud laboral de las juezas y magistradas embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia, en aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Promover, en colaboración con la CNSS, la adopción de medidas que faciliten la adaptación del puesto de trabajo, incluyendo la eventual exoneración del servicio de guardia, para aquéllas juezas y magistradas que se encuentren en situación de riesgo por el embarazo o la lactancia natural, garantizándose en todo caso la integridad retributiva.

VII. Acoso y violencia

El acoso y violencia que pueden sufrir en el ejercicio de su profesión los miembros de la Carrera Judicial, como en general cualquier funcionario o trabajador, tiene un marcado componente de género que se manifiesta no solo en el acoso sexual o sexista, también en otras formas de acoso y violencia. Igualmente la violencia que los miembros de la Carrera Judicial pueden sufrir en su vida personal, de pareja o familiar puede tener consecuencias en la vida profesional, y, desde esa óptica, se podrán adoptar, siempre con el consentimiento de la persona afectada y el debido respeto a su intimidad, medidas de protección dirigidas a garantizar tanto su seguridad personal como la salvaguarda de su proyecto de vida profesional.

A tal fin, el CGPJ acometerá las siguientes actuaciones dentro del ámbito de sus competencias, o las promoverá ante los órganos competentes:

1. Garantizar, en colaboración con la CNSS, la implementación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial, y, en particular, favorecer la recuperación del proyecto profesional de jueces/zas y magistrados/as víctimas de violencia en el trabajo, o de acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio o moral en su relación de servicio.

2. Promover medidas que, con carácter general o en casos individuales, aseguren la debida protección de miembros de la Carrera Judicial víctimas de violencia de género o familiar, o en general en situación de especial protección, facilitándoles el ejercicio de sus derechos legales, realizando con su autorización el seguimiento de su trayectoria profesional y respetando la debida confidencialidad de la víctima.

3. Promover el establecimiento de mecanismos de coordinación eficaces con el resto de cuerpos de la Administración de Justicia para la solución de situaciones de acoso o de conflicto interpersonal que se produzcan entre personas pertenecientes a diferentes cuerpos, con la finalidad de asegurar que todas las personas implicadas en el funcionamiento de la Administración de Justicia disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada.

4. Proporcionar formación especializada a los asesores y las asesoras confidenciales que incorpore contenidos en materia de género, con el fin de facilitar la identificación de situaciones de acoso.

5. Hacer una divulgación periódica del contenido del Protocolo contra todas las formas de acoso en la Carrera Judicial.

VIII. Lenguaje no sexista

El artículo 14 de Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su apartado 11 como uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos «La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas».

La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, motiva la necesidad de erradicar el se-

xismo lingüístico del lenguaje administrativo, tanto en las relaciones internas como en las relaciones con la ciudadanía. Los usos sexistas del lenguaje hacen invisibles a las mujeres e impiden ver lo que se esconde detrás de las palabras.

A tal fin, el CGPJ acometerá las siguientes actuaciones dentro del ámbito de sus competencias:

1. Llevar a la práctica las medidas necesarias para conseguir la plena implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo del CGPJ, incorporando las «Normas mínimas» sobre lenguaje inclusivo aprobadas por la Comisión de Igualdad el 16 de junio de 2009 en el Manual de Estilo del CGPJ.

2. Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en la actuación jurisdiccional a través de la incorporación de las «Normas mínimas» sobre lenguaje inclusivo en el «Libro de Estilo de la Justicia», y en los formularios recogidos en los sistemas de gestión procesal.

3. Elaborar estudios sobre el uso de lenguaje inclusivo en las resoluciones judiciales.

IX. Retribuciones

Las regulación por Ley 17/2003, de 26 de mayo, de las retribuciones de los jueces/zas y magistrados/as garantiza la igualdad formal en esta materia, aunque es necesario estar vigilante para evitar disfunciones en la aplicación de la ley. Además, las discriminaciones existentes en otros ámbitos – por ejemplo, por el menor número de juezas en altos cargos judiciales o por la mayor utilización por las juezas de reducciones de jornada o excedencias por cuidado de hijos o familiares - determinan la existencia de una brecha retributiva que es necesario afrontar y eliminar.

A tal fin, el CGPJ acometerá las siguientes actuaciones dentro del ámbito de sus competencias:

1. Incluir expresamente entre los derechos económicos y profesionales el derecho a percibir tanto la parte proporcional de retribución variable como el complemento correspondiente al servicio de guardia a quienes se hallen en alguna situación ligada a maternidad/paternidad/conciliación de la vida familiar y profesional (permiso por parto, permiso por adopción o acogimiento, permiso de paternidad, permiso para la realización de exámenes prenatales

y técnicas de preparación al parto, permiso de lactancia, permiso por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural).

2. Posibilitar la compatibilidad entre la situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares dependientes con la realización de otras actividades retribuidas no incompatibles con la actividad judicial de acuerdo con las leyes, tales como la docencia siempre que ello no frustre la función primordial de la excedencia.

3. Llevar a cabo estudios para verificar y cuantificar la brecha retributiva existente entre los hombres y las mujeres de la Carrera Judicial, determinar sus causas de origen, y proponer medidas que permitan incidir sobre esas causas.

4. Evaluar el impacto de género de la puesta en funcionamiento del nuevo Reglamento de Retribuciones Variables de la Carrera Judicial.

5. Recoger anualmente datos desagregados por sexo sobre las personas aspirantes y nombradas para el desempeño de cargos colaborativos del CGPJ que conlleven retribución (integrantes de los grupos de trabajo, tutores/as, personas miembros de tribunales de selección, analistas del CENDOJ, etc.).

6. Garantizar la transparencia, la participación equilibrada de mujeres y hombres y la rotación en el nombramiento y desempeño de cargos colaborativos del CGPJ que conlleven retribución (integrantes de los grupos de trabajo, tutores/as, personas miembros de tribunales de selección, analistas del CENDOJ, etc.).

X. Actuación inspectora y disciplinaria

Las normas sobre conciliación pueden quedar sin efectividad real si en la actuación inspectora y en la actuación disciplinaria desarrolladas por el CGPJ, no se toman en consideración los aspectos de la vida personal y familiar de las personas que integran la Carrera Judicial. Al mismo tiempo, la labor inspectora puede perder eficacia si desconoce la incidencia de las cargas familiares sobre el rendimiento efectivo de cada juez/a o magistrado/a.

A tal fin, el CGPJ acometerá las siguientes actuaciones dentro del ámbito de sus competencias:

1. Desagregar por sexo los expedientes de seguimiento, las actuaciones disciplinarias previas y los expedientes disciplinarios, en especial los referidos a disfunciones en el rendimiento.

2. Integrar en todos los sistemas de medición del rendimiento la incidencia que sobre el mismo puede tener el ejercicio de los derechos de conciliación.

3. Examinar si los criterios de la actuación inspectora y la actuación disciplinaria toman en consideración adecuadamente la transversalidad de la conciliación.

4. Asegurar que tanto en la actuación inspectora como en la actuación disciplinaria del CGPJ se toman en consideración la adecuación del trabajo a la persona, así como las circunstancias personales y familiares que pudieran haber afectado a la labor profesional de quienes se vean sometidos a ellas.

XI. Relaciones internacionales

La participación en actividades internacionales es una de las formas más eficaces y reconocidas de construir un currículo que favorezca la promoción profesional, además de ser factor que indudablemente enriquece el ejercicio de la actividad jurisdiccional. Por ello es preciso que las mujeres de la Carrera Judicial cuenten con las mismas oportunidades que sus compañeros hombres de optar a y participar en todas aquellas actividades internacionales organizadas directamente por el CGPJ o en cuya organización colabore el CGPJ. Para garantizar esta igualdad de oportunidades en el acceso a actividades internacionales es imprescindible asegurar la máxima difusión de las actividades de esta naturaleza por parte del Servicio de Relaciones Internacionales, así como una absoluta transparencia en los criterios de selección para participar en ellas.

A tales fines, el CGPJ desarrollará las siguientes actuaciones:

1. Recoger anualmente datos desagregados por sexo de las personas que solicitan la participación en las diversas actividades organizadas por el Servicio de Relaciones Internacionales y las personas que resultan designadas para participar en dichas actividades, distinguiendo entre las actividades internacionales no retribuidas y las actividades internacionales que llevan aparejada retribución.

2. Recoger anualmente datos desagregados por sexo de las personas candidatas a formar parte de las redes de cooperación internacional gestionadas por el CGPJ (señaladamente la REJUE y la REDUE), y las personas finalmente nombradas para integrarse en dichas redes.

3. Asegurar el adecuado equilibrio entre hombres y mujeres tanto en la participación en actividades remuneradas y no remuneradas internacionales organizadas por el Servicio de Relaciones Internacionales, como en las redes de cooperación internacional del CGPJ.

4. Constituir una bolsa de personas expertas en materia de igualdad para que sean éstas las que de manera preferente participen en las actividades internacionales en dicha materia.

XII. Tecnologías de la información y la comunicación (TIC):

Las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) constituyen un valioso instrumento no sólo para la mejora del servicio público prestado por la Administración de Justicia, sino también para el favorecimiento de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de quienes están llamados a prestar dicho servicio. De ahí la necesidad de impulsar la colaboración de la Comisión de Igualdad, por iniciativa propia o a petición de otros órganos, en los servicios o comisiones existentes o que se creen sobre esta cuestión en el ámbito del CGPJ, el Ministerio de Justicia o los órganos competentes de las CCAA con las siguientes finalidades:

1. Promover, dentro de las actuaciones dirigidas a la implantación del expediente electrónico y de las nuevas tecnologías en la Administración de Justicia, el teletrabajo judicial basado en el principio de voluntariedad y la igualdad de cargas con respecto al trabajo presencial, como instrumento para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesionales de los jueces y juezas.

2. Impulsar la utilización de instrumentos tecnológicos adecuados para trabajar desde un lugar diferente de la sede del órgano judicial (comunicaciones infotelemáticas, firma digital, videoconferencias).

3. Fomentar el uso de las tecnologías en todos los ámbitos judiciales, incluidas las salas de gobierno.

4. Restringir la exigencia de presencia en el órgano judicial a las guardias, los juicios o los actos que el juez o jueza deba presidir y, en consecuencia, posibilitar el desempeño de la mayoría de las funciones desde un lugar distinto a la sede judicial, todo ello en el contexto de la modernización y digitalización de la Administración de Justicia.

5. Concreción del derecho a la desconexión digital para evitar la invasión del trabajo digitalizado sobre la vida personal y familiar –hi-

perconectividad, infoxicación, contaminación tecnológica o sociedad del cansancio—.

6. Garantizar la formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, para la adaptación a nuevas tecnologías con la finalidad de que, por el impacto que puedan tener en el uso del tiempo, no quede afectada la vida personal o familiar.

XIII. Gestión de la edad

Las mujeres y los hombres, por los roles de género, no viven de manera igual todas las etapas de la vida, y ello se proyecta en los momentos cercanos a la edad forzosa de jubilación. Con el fin de evitar que en este momento de la vida profesional se generen diferencias de trato y de oportunidades para las personas pertenecientes a uno u otro sexo, el CGPJ acometerá las siguientes actuaciones, dentro del ámbito de sus competencias:

1. Recabar informe de la Comisión de Igualdad sobre el impacto de género de las medidas generales o individuales de gestión de la edad que el CGPJ pueda adoptar (exención de guardias, o de reparto en macrocausas, o reducción de la productividad por razones de edad o salud), o los cambios normativos que se propongan sobre esa cuestión (modificación de la edad de jubilación forzosa, introducción de la jubilación parcial, o la posibilidad de compatibilizar la jubilación con actividades no jurisdiccionales vinculadas a la jurisdicción, como docencia o integración en gabinetes técnicos a tiempo parcial).

2. Promover las reformas normativas necesarias para la creación de una licencia retribuida al término de la vida laboral que venga a compensar a las personas que se acerquen a la edad de jubilación por las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las que no pudieron disfrutar en su día porque no se encontraban reconocidas legalmente al tiempo en que se produjeron los hechos que hoy hubieran dado derecho a su disfrute.

XIV. Imagen de la justicia

Dada la escasa presencia de mujeres en los altos cargos de la Carrera Judicial, la imagen de la Justicia transmitida por los medios a la opinión pública se encuentra excesivamente masculinizada, y no constituye un reflejo fiel de su composición actual, ligeramente feminizada.

Con el fin de corregir esta patente inexactitud en la imagen de la justicia transmitida a la opinión pública, el CGPJ acometerá las siguientes actuaciones dentro del ámbito de sus competencias:

1. Garantizar, en consonancia con la participación efectiva de las mujeres en el Poder Judicial, la visibilidad de las juezas o magistradas en los actos públicos, muy especialmente en los judiciales.

2. Transmitir a la sociedad la labor diaria realizada por los jueces y juezas en consonancia con la participación efectiva de unos y otras en el ejercicio de las funciones constitucionalmente encomendadas al Poder Judicial.

3. Garantizar, a través de la Oficina de Comunicación del CGPJ y de las oficinas de prensa de los Tribunales Superiores de Justicia, la transmisión de una imagen de la Judicatura acorde con la real presencia de mujeres y hombres dentro de la Carrera Judicial.

4. Fomentar acuerdos con las Administraciones Educativas competentes para realizar acciones formativas que permitan a nuestra población escolar adquirir un mayor conocimiento en materia de igualdad y violencia de género en todas sus manifestaciones, de la mano de las personas que integran el Poder Judicial, lo que no sólo aproximaría la justicia a la ciudadanía, sino que también fomentaría la prevención de conductas que se encuentran normalizadas, como supuestos de violencia de género entre parejas menores de edad.

XV. Información y participación

La implementación efectiva de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Carrera Judicial exige de la implicación de todos cuantos integran la Carrera Judicial, a cuyo efecto se adoptarán por el CGPJ las siguientes medidas:

1. Mantener actualizada la información del contenido del Plan de Igualdad y de cuántas medidas relevantes se adopten en su ejecución a través de la página web del CGPJ, dándole la adecuada visibilidad, sin perjuicio, en su caso, de las notificaciones oportunas a las personas individualmente afectadas.

2. Informar y asesorar a través de la Comisión de Igualdad todas las peticiones que se dirijan al CGPJ por los Tribunales Superiores de Justicia, por las delegadas y delegados de igualdad, o directamente por personas integran-

tes de la Carrera Judicial y que guarden en relación con la adecuada aplicación del derecho a la igualdad entre los sexos en todas sus manifestaciones.

3. Potenciar y hacer más visible el buzón de sugerencias en materia de igualdad de la Carrera Judicial, dándole la difusión correspondiente.

4. Coordinar, a través de la Comisión de Igualdad, la actividad de las delegadas y delegados de igualdad en materia de información y asesoramiento.

XVI. Redes de igualdad y conciliación

En las Primeras Jornadas de Cargos Gubernativos sobre medidas de conciliación de los miembros de la Carrera Judicial, celebradas el 24 de julio de 2013, se acordó la designación, por cada Sala de Gobierno y de entre sus miembros, de un delegado o delegada coordinadora en materia de igualdad. Esta figura volvió a cobrar protagonismo en las Segundas Jornadas de Cargos Gubernativos sobre medidas de conciliación, celebradas el 4 de junio de 2014, entre cuyas conclusiones se incluyó una específicamente dedicada a la implantación de una red de personas expertas en igualdad y conciliación/corresponsabilidad en el ámbito de las Salas de Gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia. Con el fin de dar pleno cumplimiento a estos objetivos e impulsar definitivamente la actuación de estos cargos colaborativos, el CGPJ acometerá las siguientes actuaciones en el ámbito de su competencia:

1. Regular el estatuto específico de los delegados y las delegadas de igualdad que garantizará, en todo caso, la adecuada visibilización de la figura y de las personas que desempeñan este cargo colaborativo, su formación específica en materia de igualdad, y la comunicación estable y permanente con la Comisión de Igualdad del CGPJ.

2. Ofrecer el apoyo necesario para que la red de delegados y delegadas de igualdad y conciliación ya implantada en las Salas de Gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia funcione de manera adecuada y eficaz.

XVII. Transversalidad de la igualdad

La promoción de la igualdad efectiva dentro de la Carrera Judicial es responsabilidad de todos y cada uno de los órganos, comisiones y servicios del CGPJ, incluida la Escuela Judicial, así como de los distintos órganos gu-

bernativos del Poder Judicial, en particular de las Salas de Gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia.

A la Comisión de la Igualdad, como órgano especializado que impulsa, asesora y orienta en materia de igualdad a todo el CGPJ y órganos gubernativos, le corresponde:

1. Emitir informes y propuestas a tales efectos.
2. Ejercer sus propias competencias buscando la coordinación con los órganos, servicios y comisiones internas del CGPJ, y con los órganos gubernativos del Poder Judicial, en particular con las Salas de Gobierno de los TSJ.
3. Tener en cuenta la labor realizada por los demás órganos, servicios y comisiones del CGPJ, sin perjuicio de que en el ejercicio de sus propias competencias actúe con la independencia derivada de su especialización orgánica, funcional y técnica en materias de igualdad de género.
4. En particular, y dado que incide en materias comprendidas en varios de los Ejes de este Plan de Igualdad, considerar el Documento elaborado por el Grupo de Trabajo sobre Protección Social de la Carrera Judicial del que ha tomado conocimiento el Pleno del CGPJ en sesión de 29 junio de 2017.
5. Ejercer sus competencias buscando la coordinación y cooperación con los organismos de igualdad de otras Administraciones Públicas (Ministerio de Justicia, Comunidades Autónomas con competencias transferidas) y los Colegios Profesionales y otras instituciones implicadas en el funcionamiento de la Administración de Justicia (Abogacía, Procuraduría, Graduados/as Sociales, Institutos de Medicina Legal y otros profesionales). En particular, utilizará estos mecanismos en situaciones de acoso y violencia que se planteen entre miembros integrantes de la Carrera Judicial y de otros cuerpos o profesiones.

XVIII. Juzgar con perspectiva de género

Según el artículo 4 de la LOIEMH, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Por su parte, la Ley Orgánica 5/2018, de 28 de diciembre, de modificación de la LOPJ, obliga a aumentar la capacitación judicial en derecho antidiscriminatorio, incluyendo la perspectiva de género.

■ II PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL

A los efectos de que la instrucción y el enjuiciamiento de género propiciado por esta norma sea efectivo, la CI acometerá, actuando siempre dentro del debido respeto a la independencia judicial, las siguientes actuaciones dentro del ámbito de sus competencias, o las promoverá ante los órganos competentes del CGPJ:

1. Incrementar la oferta formativa en relación con cuestiones de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, violencia de género y familiar, delitos sexuales, trata de personas, acoso y violencia.

2. Programar una adecuada formación continua en perspectiva de género.

3. Elaborar un Protocolo orientativo en perspectiva de género, donde se recojan los criterios que se derivan del artículo 4 de la LOIEMH, adaptados a cada uno de los órdenes jurisdiccionales.

4. Crear, dentro de la base de datos del CENDOJ, una colección específica en que se incluyan las sentencias dictadas en todas las materias relacionadas con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, clasificadas por órdenes jurisdiccionales, incluyendo las dictadas por órganos unipersonales contra las que no quepa recurso. A los efectos de seleccionar y clasificar las sentencias que hayan de incluirse en esta colección se constituirá una bolsa específica de analistas integrada por personas expertas en igualdad.

XIX. Informe anual

Emitir informe de impacto de género en la Memoria Anual del CGPJ en que se lleve a cabo un análisis de evolución de la actuación desarrollada por el CGPJ para la ejecución del presente Plan de Igualdad.

XX. Seguimiento, revisión y ejecución del plan de igualdad

Mantener la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Carrera Judicial integrada por los miembros de la Comisión de Igualdad del CGPJ, por un/a representante de cada asociación judicial, y por aquellas personas o entidades expertas en igualdad que designe la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá siempre que sea convocada por la Comisión de Igualdad, y al menos una vez al año con el fin de evaluar el cumplimiento y avances de los distintos ejes del presente plan.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad llevará a cabo las valoraciones, revisiones y propuestas oportunas a fin de lograr los objetivos de la Comisión de Igualdad, y a fin de actualizar periódicamente el Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad podrá, a iniciativa propia o a petición de la Comisión de Seguimiento, solicitar la comparecencia de las personas responsables de los diferentes servicios del CGPJ a fin de recibir información sobre la actuación desarrollada para cumplimiento de los objetivos recogidos en este plan.

El presente plan se revisará como máximo seis meses antes del término del mandato legal del CGPJ, con el fin de evaluar su nivel de cumplimiento y fijar líneas de actuación. Se dotará a la Comisión de Igualdad de los recursos personales y los medios materiales necesarios para el adecuado cumplimiento de las funciones que le son asignadas por el presente plan.

La Comisión de Igualdad velará por que se designe, para cada una de las medidas propuestas, la persona, órgano o servicio responsable de su ejecución y seguimiento, la fecha prevista de inicio y final de la acción, los indicadores cuantitativos y cualitativos de seguimiento y evaluación, así como en su caso, los medios humanos y materiales necesarios para la consecución de tales medidas.

