

III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

18675 *Acuerdo de 16 de septiembre de 2021, de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, aprobado por el Pleno el 30 de enero de 2020.*

La Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial, en su reunión del día de la fecha, ha acordado:

Decimotercero.

La Comisión de Igualdad, en ejercicio de las competencias que le atribuye el artículo 610 de la LOPJ, y en cumplimiento de lo establecido en el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, que expresamente le atribuye la responsabilidad y la obligación de garantizar la provisión de los medios materiales necesarios para la consecución de las medidas que se integran en el Plan, acuerda la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del referido Plan de Igualdad, teniendo en cuenta la extensión en términos cuantitativos y las dispersión geográfica de las personas a que resulta de aplicación, así como la trascendencia que revisten las medidas recogidas en el mismo.

Madrid, 16 de septiembre de 2021.—La Presidenta de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial, Clara Martínez de Careaga García.

II PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL

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 quince 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 BUSINESSSEUROPE, 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 15.º aniversario de la Declaración y de la Plataforma de Acción de Pekín y el 30.º 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 menoscabo de la promoción profesional. c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración. e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo. g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.»

Las disposiciones de la LOIEMH se han visto reforzadas y ampliadas este último año a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la

ocupación, 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 Ley Orgánica 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) Ley Orgánica 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, 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.

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 pudieren 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 (artículo 15 Ley Orgánica 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:

- 1.º Garantizar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la Carrera Judicial, en cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
- 2.º 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 aquellas 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 Ley Orgánica 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 artículo 326 LOPJ tras la reforma operada por Ley Orgánica 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 las mujeres en la legislación y en la práctica en España, recogándose 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:

1.º 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.

2.º 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 humanos, 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 aquellas 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 serán 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 cifre 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 artículo 226, apartado 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 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (artículo 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 juezas/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 aquellas 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 sexismo 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 regulaciones 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 currículum 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 –hiperconectividad, 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 integrantes 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 gubernativos 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, Procuradoría, 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.

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/una 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.