



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

# **PRIMER PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

***“La igualdad es el alma de la libertad, de hecho, no hay libertad sin ella.”***

Frances (Fanny) Wright

1795-1852



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

### **INDICE**

I. INTRODUCCIÓN .....	3
II. MARCO NORMATIVO .....	5
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	10
IV. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN .....	10
V. OBJETIVOS GENERALES.....	10
VI. EJES ESTRATÉGICOS .....	11
MEDIDAS .....	11
Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.....	12
Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación. ....	15
Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.....	19
Eje 4 Retribuciones.....	25
Eje 5. Prevención de Riesgos Laborales.....	27
Eje 6. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. ....	29
Eje 7. Violencia y acoso. ....	32
Eje 8. Comunicación, lenguaje inclusivo y no sexista.....	37
Eje 9. Seguimiento, revisión y ejecución del plan de igualdad.....	40
ANEXO I DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN .....	41
ANEXO II TABLA RESUMEN DE MEDIDAS.....	154



## I. INTRODUCCIÓN

El Artículo 122 de la Constitución española de 1978 establece:

“1. La ley orgánica del poder judicial determinará la constitución, funcionamiento y gobierno de los Juzgados y Tribunales, así como el estatuto jurídico de los Jueces y Magistrados de carrera, que formarán un Cuerpo único, y del personal al servicio de la Administración de Justicia.

2. El Consejo General del Poder Judicial es el órgano de gobierno del mismo. La ley orgánica establecerá su estatuto y el régimen de incompatibilidades de sus miembros y sus funciones, en particular en materia de nombramientos, ascensos, inspección y régimen disciplinario.

3. El Consejo General del Poder Judicial estará integrado por el Presidente del Tribunal Supremo, que lo presidirá, y por veinte miembros nombrados por el Rey por un período de cinco años. De éstos, doce entre Jueces y Magistrados de todas las categorías judiciales, en los términos que establezca la ley orgánica; cuatro a propuesta del Congreso de los Diputados, y cuatro a propuesta del Senado, elegidos en ambos casos por mayoría de tres quintos de sus miembros, entre abogados y otros juristas, todos ellos de reconocida competencia y con más de quince años de ejercicio en su profesión.”

La regulación del Consejo General del Poder Judicial se recoge en el Libro VIII de la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio del Poder Judicial, y en las sucesivas modificaciones de la norma. El Consejo General del Poder Judicial es un órgano constitucional, colegiado, autónomo, integrado por jueces/zas y otros juristas, que ejerce funciones de gobierno del Poder Judicial con la finalidad de garantizar la independencia de los jueces/zas en el ejercicio de la función judicial frente a todos/as.

El Consejo ha de velar por el mantenimiento a ultranza de la independencia judicial. Esta independencia judicial debe contemplar, de igual modo, la prohibición de toda discriminación por razón de sexo en su competencia de nombramiento y ascenso de Jueces/zas y Magistrados/as, y en la relativa a la selección y formación de la carrera judicial, asumida desde el año 1994, formando parte de la misión esencial de este órgano constitucional.

Para ello, en el ámbito de la Carrera Judicial, se creó la Comisión de Igualdad por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

mujeres y hombres. En el artículo 609 de Ley Orgánica del Poder Judicial se determina su composición y funciones, teniendo como finalidad esencial asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial, así como elaborar los informes previos sobre impacto de género de los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial.

Este compromiso con la igualdad y la no discriminación debe proyectarse en el ámbito interno a través de la elaboración y aprobación de un Plan de Igualdad como instrumento a través del que se articulan un conjunto de medidas adecuadas a las peculiaridades del Consejo.

El compromiso del Consejo es conseguir que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de la vida en la institución y el aumento de la productividad.

El proceso de elaboración del Plan ha tenido como protagonista al Grupo de Trabajo del Plan de Igualdad, para la elaboración del borrador de Plan de Igualdad, siempre bajo la supervisión e impulso de la Comisión de Igualdad, y finalmente se ha aprobado el presente documento para su sometimiento al Pleno, órgano competente para su aprobación definitiva.

Cabe destacar que el Plan de Igualdad no reviste naturaleza normativa y será necesario, cuando las medidas así lo requieran, la tramitación y aprobación de las normas correspondientes por los órganos competentes (Pleno, Secretaría General, etc.), previa negociación, en su caso, con quienes ostentan la representación del personal.

Fomentar la igualdad es esencial para construir una sociedad más justa, resiliente y armoniosa, a lo que deben contribuir, de manera especial, las mujeres y los hombres que forman parte de la organización Consejo General del Poder Judicial.



## II. MARCO NORMATIVO

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental y un principio jurídico universal reconocido, tanto en el derecho internacional como en el ordenamiento jurídico español.

### *Normativa internacional*

El derecho a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación es un derecho reconocido en el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, complementado por los artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 16 de diciembre de 1966.

En el ámbito concreto de la lucha contra la discriminación por razón de sexo y, por tanto, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, podemos destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del año 1979, que reconoce expresamente la necesidad de cambiar las actitudes, mediante la educación de hombres y mujeres, para que acepten la igualdad de derechos y superen las prácticas y los prejuicios basados en los roles estereotipados.

La Declaración y Plataforma de Acción de Pekín, de 1995, surgida de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, es el documento más completo producido por una conferencia de las Naciones Unidas con relación a los derechos de las mujeres y contiene, entre sus objetivos estratégicos, eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo, así como fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y a la familia.

Del mismo modo, cabe traer a colación los distintos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a la igualdad de remuneración (núm. 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (núm. 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (núm. 156) y la protección de la maternidad (núm. 183).

La necesidad de dar pasos para alcanzar la igualdad real y efectiva ha llevado a la comunidad internacional, el 25 de septiembre de 2015, a incluir la igualdad de género como objetivo número 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, donde además se plasma de forma transversal en las



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

16 áreas restantes en las que se articulan los objetivos de desarrollo sostenible.

En el contexto europeo, el Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, aprobado por los miembros del Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950, reconoce en su artículo 14 el derecho a la no discriminación, al que se dota de alcance general en el Protocolo nº 12 al Convenio, adoptado el 4 de noviembre de 2000. También destaca el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), del 11 de mayo de 2011.

En el ámbito de la Unión Europea, el derecho a la igualdad, con carácter general, y el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en particular son principios fundamentales del Derecho de la Unión, que se hallan incluidos en el Tratado de la Unión Europea (arts. 2 y 3) y en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (art. 8 y, en el ámbito laboral, arts. 153 a 157).

La Unión Europea reconoce, además, los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 12 de diciembre de 2007, y les otorga el mismo valor jurídico que los tratados.

La igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades por razón de sexo constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros, conforme a los artículos 20, 21 y 23 de la citada carta.

Asimismo, existen distintas directivas en este ámbito que refuerzan este principio fundamental:

-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.

-Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, que recoge en su articulado la prohibición de la discriminación, incluyendo como tal el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la transversalidad de la perspectiva de género, la adaptación de acciones positivas para garantizar la plena igualdad en la vida laboral y la carga de la prueba.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

-Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores/as y cuidadores/as.

### *Normativa española*

En el ordenamiento jurídico interno, la Constitución española, en el artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En el ámbito de la normativa estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 se pusieron en marcha, con carácter transversal y con afectación de todos los ámbitos, un buen número de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres, y a combatir las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En concreto, regula la obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas (artículos 45 a 49), y por lo que a la Administración Pública se refiere, la citada Ley Orgánica incorpora los principios generales de actuación de los poderes públicos en esta materia; establece, en su artículo 17, que «el Gobierno [...], en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo»; e incorpora, en el artículo 64, la obligación del Gobierno de aprobar, al inicio de cada legislatura, un plan de igualdad en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos vinculados o dependientes de ella, indicando que el citado plan ha de contemplar los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

Por su parte, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

Cabe destacar, también, el 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 introdujo numerosas reformas en la Ley Orgánica de Igualdad, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público relacionadas, entre otros aspectos, con el contenido de los planes de igualdad, la igualdad de remuneración, los permisos de conciliación y las prestaciones de la Seguridad Social.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación (entre otras, por razón de sexo), respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución. A estos efectos, la ley regula derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, introduce medidas relativas a la prevención y sensibilización frente a toda forma de ataque a la libertad sexual, detección de las violencias sexuales, asistencia integral a las personas afectadas, derechos de las funcionarias públicas (artículo 40), medidas contra el acoso sexual, etc.

La Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, introduce medidas laborales en relación con el ejercicio efectivo de los derechos de salud reproductiva.

En 2024, se aprobó la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que introduce sustanciales modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico a fin de ahondar en esa realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres.

Por último, la reciente modificación del artículo 49 de la Constitución Española señala que *"se atenderán particularmente las necesidades específicas de las*



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

*mujeres y los menores con discapacidad”, lo que introduce una nueva dimensión de las políticas de igualdad de género en relación con las situaciones de discapacidad.*

### *Normativa sobre los planes de igualdad*

Con carácter general, los planes de igualdad de las empresas vienen regulados por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Entre otros aspectos, se regula el proceso de negociación de los planes de igualdad, el diagnóstico previo, el contenido mínimo de los planes de igualdad, la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de los planes, así como el registro de los mismos.

En el ámbito específico de las Administraciones Públicas, el 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, establece en su disposición adicional séptima lo siguiente:

*“Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.*

*1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*

*2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

*El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.*

*3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al*



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

*que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia”.*

### III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad se configura como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a garantizar en el Consejo General del Poder Judicial la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo, siendo su objetivo principal conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres que desarrollan su actividad laboral en este órgano constitucional.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación al personal funcionario, laboral y eventual al servicio del Consejo General del Poder Judicial, sin perjuicio de lo previsto en relación con los contratos de servicios a cargo de empresas externas y la vigilancia del cumplimiento por las mismas de las condiciones legales en materia laboral y de igualdad de género.

### IV. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Dada su extensión se acompaña como Anexo I al presente Plan de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial

### V. OBJETIVOS GENERALES

A la vista del diagnóstico de situación y teniendo en cuenta el contexto social, judicial y normativo en que se enmarca el Consejo General del Poder Judicial, se han establecido los siguientes objetivos generales a alcanzar a través del presente Plan de Igualdad:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, contratación, formación, promoción profesional y demás condiciones laborales, así como prevenir desigualdades en dichos ámbitos.
- Establecer la cultura de la igualdad como un principio transversal del Consejo General del Poder Judicial, en todos sus ámbitos, velando por un uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones de la institución.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

- Asegurar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional y prevenir la discriminación por razón de sexo, garantizando a su vez, con ello, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal que trabaja en el Consejo General del Poder Judicial, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como ante cualquier otra conducta sexista, y mejorar las condiciones de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

## VI. EJES ESTRATÉGICOS

Una vez descritos los objetivos generales del plan y el diagnóstico de situación, se establecen los siguientes ejes estratégicos del Plan de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial:

Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.

Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.

Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.

Eje 4. Retribuciones.

Eje 5. Prevención de Riesgos Laborales

Eje 6. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Eje 7. Violencia y acoso.

Eje 8. Comunicación, lenguaje inclusivo y no sexista.

Eje 9. Seguimiento, revisión y ejecución del plan de igualdad.

## MEDIDAS

A continuación, se relacionan las medidas concretas en las que se desarrollan los citados ejes estratégicos. Se acompaña al presente plan, como anexo II, una tabla-resumen de las medidas previstas, a cada una de las cuales se les asigna un órgano u órganos responsables, unos indicadores de seguimiento y un plazo de implantación.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.

### **1. Cualquier modificación de las normas de organización y de personal del Consejo General del Poder Judicial tendrá en cuenta la perspectiva de género.**

**Objetivo:** Garantizar que todas las normas de organización y personal del Consejo tengan en cuenta la perspectiva de género.

**Descripción de la medida:** Que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en la elaboración y modificación de cuantas normas de organización y de personal se aprueben en el Consejo General del Poder Judicial.

**Fecha prevista de inicio:** A la aprobación del Plan

**Órgano responsable:** Vicesecretaría y Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Normas aprobadas o modificadas.

**Indicador de impacto:** Número de normas de aprobadas o modificadas teniendo en cuenta la perspectiva de género en relación con el total de normas aprobadas o modificadas.

### **2. En la página web del Consejo se creará un portal público de información sobre igualdad.**

**Objetivo:** Difundir los documentos públicos relacionados con la materia.

**Descripción de la medida:** En la página web del Consejo se creará un portal público de información sobre igualdad en el que se difundirán los documentos públicos relacionados con la materia, incluido el presente Plan de Igualdad, los informes anuales de seguimiento, los documentos y servicios que se vayan aprobando en ejecución del presente Plan y la evaluación final, entre otros. Se abrirá un buzón permanente de sugerencias, quejas y reclamaciones. Estas secciones contendrán, entre otros, enlaces al Instituto de las Mujeres y a la sección "Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de Género" de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

**Fecha prevista de inicio:** A la aprobación del Plan.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

**Órgano responsable:** Gerencia, Informática Interna, distintos servicios y secciones con normativa sobre Igualdad afectada.

**Indicador de ejecución:** Portal público de información sobre igualdad.

**Indicador de impacto:** Número de visitas al portal.

### **3. Crear una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.**

**Objetivo:** Seguimiento e implantación del Plan de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial.

**Descripción de la medida:** Se constituirá una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que realizará, entre otras funciones, el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial, y estará integrada por representantes de la Administración y por representantes del personal funcionario y laboral. La Comisión de Seguimiento estará compuesta, por el Grupo de Trabajo de Igualdad, paritario entre Administración y representantes del personal.

**Fecha prevista de inicio:** La propia aprobación del Plan llevará aparejada la constitución de la Comisión. La Comisión se reunirá cada seis meses.

**Órgano responsable:** Comisión de Igualdad.

**Indicador de ejecución:** Número de reuniones de la Comisión.

**Indicador de impacto:** Informes, en su caso, derivados de esas reuniones de la Comisión, con estadísticas sobre grado de implantación de las medidas del Plan y/o posibles desviaciones en su ejecución.

### **4. Dar publicidad al Plan de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial.**

**Objetivo:** Divulgar entre el personal del Consejo General del Poder Judicial el Plan de Igualdad.

**Descripción de la medida:** El Consejo General del Poder Judicial publicará el Plan de Igualdad en su Intranet. Asimismo, se realizarán sesiones informativas y se elaborará un folleto informativo para facilitar su conocimiento, así como guías para la utilización de un lenguaje no sexista y



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

sobre los protocolos en materia de prevención del acoso y protección de las víctimas de violencia de género.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Secretaría General, Sección de Igualdad, Informática interna.

**Indicador de ejecución:** Sesiones celebradas y guías y folletos publicados.

**Indicador de impacto:** Número de sesiones celebradas y número de guías y folletos publicados.

### **5. Posibilidad de modificación o actualización del Plan de Igualdad**

**Objetivo:** Modificación y actualización del Plan de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial.

**Descripción de la medida:** El Plan de Igualdad podrá ser modificado durante su período de vigencia, previa propuesta de la Comisión de Seguimiento, a iniciativa de cualquiera de las partes. En todo caso, el plan se actualizará cada dos años.

**Fecha prevista de inicio:** En su caso, tras la primera reunión de la Comisión de Seguimiento, si se detectan posibles modificaciones o actualizaciones del Plan.

**Órgano responsable:** Comisión de Igualdad

**Indicador de ejecución:** Modificaciones del Plan de Igualdad.

**Indicador de impacto:** Número de modificaciones del Plan de Igualdad.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

### Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.

#### **1. El Consejo General del Poder Judicial organizará cursos de formación y/o jornadas de sensibilización sobre la igualdad entre mujeres y hombres.**

**Objetivo:** Formar e informar y sensibilizar al personal del Consejo sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

**Descripción de la medida:** El Consejo General del Poder Judicial organizará cursos de formación y y/o jornadas de sensibilización sobre la igualdad entre mujeres y hombres, la corresponsabilidad, el uso no sexista del lenguaje, el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género, que podrán tener carácter obligatorio o voluntario. En todo caso, dichas acciones tendrán carácter obligatorio para los/as responsables de los servicios y unidades.

**Fecha prevista de inicio:** Primer Plan de Formación del Consejo tras la aprobación del Plan del Igualdad.

**Órgano responsable:** Gerencia y Comisión de Formación.

**Indicador de ejecución:** Planes de Formación del Consejo.

**Indicador de impacto:** Número de cursos y/o jornadas celebradas

#### **2. El Consejo General del Poder Judicial organizará cursos de formación sobre acoso sexual y por razón de sexo, violencia contra las mujeres y el buen trato hacia la víctima.**

**Objetivo:** Proporcionar formación actualizada en violencia contra las mujeres, poniendo el foco en evitar la victimización secundaria, mediante el adecuado tratamiento a la víctima.

**Descripción de la medida:** Concienciar y sensibilizar de la importancia de identificar y evitar conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, con el objetivo de lograr espacios laborales libres de estas situaciones.

Para ello, se prevé la realización de cursos de formación específicos sobre la materia, incluidos en el Plan de Formación del Consejo General del Poder



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

Judicial, aparte de los que se impartan desde otras plataformas con formatos diseñados para ampliar el público objetivo de tales formaciones.

Las actividades formativas deberán prestar especial atención al aprendizaje de técnicas de comunicación orientadas a evitar la victimización secundaria, a través de la empatía y el apoyo a la víctima en el proceso de denuncia, dotando así a las personas asistentes de las herramientas necesarias para reaccionar adecuadamente ante situaciones de acoso de las que pudieran tener conocimiento.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Número de cursos y horas formativas en materia de violencia contra las mujeres.

Número de personas formadas en violencia de género desagregada por sexo.

**Indicador de impacto:** Grado de satisfacción de la medida (contenido de los cursos y forma de exposición).

### **3. Las personas y empresas que colaboren en la impartición de cursos tratarán de incorporar en los cursos la perspectiva de género, en aquella formación que así pudiera requerirlo.**

**Objetivo:** Que aquellos cursos que imparta el Consejo, y así lo requieran por su contenido, lleven incorporada la perspectiva de género.

**Descripción de la medida:** Las personas o empresas que colaboren en la impartición de cursos de formación tratarán de incorporar en los mismos la perspectiva de género, incluida la utilización de lenguaje no sexista y de materiales que no reproduzcan estereotipos de género, así como módulos de igualdad cuando sea pertinente.

**Fecha prevista de inicio:** Primer Plan de Formación del Consejo tras la aprobación del Plan del Igualdad.

**Órgano responsable:** Gerencia y Comisión de Formación.



**Indicador de ejecución:** Cursos que incluyan la perspectiva de género celebrados.

**Indicador de impacto:** Número de cursos que incluyan la perspectiva de género celebrados.

**4. Favorecer, en la medida de lo posible, la formación on-line para facilitar la conciliación.**

**Objetivo:** Facilitar el acceso a la formación tanto al personal funcionario como al laboral que, por motivos de conciliación o de difícil acceso presencial, no puedan formarse en igualdad de condiciones que el resto del personal.

**Descripción de la medida:** Se favorecerá, en la medida de lo posible, formación online, para facilitar el acceso a la misma al personal que por motivos de conciliación o de difícil acceso presencial, no puedan formarse en igualdad de condiciones que el resto del personal. Se reconocerá la oportuna compensación horaria si estos cursos se realizaran fuera de la jornada laboral y tuvieran carácter obligatorio.

**Fecha prevista de inicio:** Primer Plan de Formación del Consejo tras la aprobación del Plan del Igualdad.

**Órgano responsable:** Gerencia y Comisión de Formación.

**Indicador de ejecución:** Cursos realizados por el Plan de Formación

**Indicador de impacto:** Número de formaciones on line respecto del total del Plan de Formación.

**5. En el informe de seguimiento del Plan de Igualdad y en la Memoria anual del Consejo General del Poder Judicial se especificará el número de participantes en actividades formativas con desagregación por sexo.**

**Objetivo:** En relación con el acceso a la formación del personal al servicio del Consejo General del Poder Judicial, analizar los posibles desequilibrios y los motivos que los puedan causar.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

**Descripción de la medida:** En la memoria anual del Consejo y en el informe de seguimiento del Plan de Igualdad se especificará el número de participantes en actividades formativas con desagregación por sexo. En su caso, se analizarán los posibles desequilibrios y los motivos que los causan.

**Fecha prevista de inicio:** Primera Memoria Anual del Consejo tras la aprobación del Plan del Igualdad.

**Órgano responsable:** Vicesecretaría y Gerencia

**Indicador de ejecución:** Número participantes en la Formación

**Indicador de impacto:** Número de participación por sexo

### **6. Incluir en los pliegos de contratación del Consejo las condiciones especiales en materia de igualdad de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable.**

**Objetivo:** Que todos los pliegos de contratación con empresas externas del Consejo incluyan las condiciones especiales en materia de igualdad de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable.

**Descripción de la medida:** Cuando proceda la contratación con empresas externas, atendiendo a las características concretas de la prestación requerida, en la propuesta de pliegos que debe regir cada licitación, se incluirán condiciones especiales de ejecución en materia de igualdad, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable. El Consejo vigilará el cumplimiento de estas condiciones y de la normativa aplicable en materia de igualdad por parte de las empresas adjudicatarias

**Fecha prevista de inicio:** A la aprobación del Plan

**Órgano responsable:** Gerencia

**Indicador de ejecución:** contratos realizados por el Consejo General del Poder Judicial

**Indicador de impacto:** número de contratos con condiciones especiales de igualdad.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.

### **1. Garantizar la presencia equilibrada en los tribunales y órganos de selección.**

**Objetivo:** Que en todos los tribunales y órganos de representación del Consejo exista presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

**Descripción de la medida:** Se garantizará la presencia equilibrada en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos.

**Fecha prevista de inicio:** con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Secretaría General y Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Número de participantes en comisiones y tribunales

**Indicador de impacto:** Porcentaje de mujeres y hombres en comisiones y tribunales

### **2. Elaborar y difundir una guía en la que figure la igualdad como principio rector de la actuación.**

**Objetivo:** Divulgar entre quienes compongan los tribunales y las comisiones, así como entre quienes colaboren en su organización, una guía en la que figure la igualdad como principio rector de su actuación.

**Descripción de la medida:** Se elaborará y distribuirá entre los/as integrantes de los tribunales y comisiones de selección, así como entre quienes colaboren en su organización, una guía en la que figure la igualdad como principio rector de su actuación.

**Fecha prevista de inicio:** 3 meses desde la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia y Sección de Igualdad.

**Indicador de ejecución:** elaboración de la Guía



**Indicador de impacto:** Número de medidas previstas en la guía aplicadas en tribunales y comisiones.

### **3. Utilización del lenguaje no sexista en los procesos selectivos.**

**Objetivo:** Que en toda la documentación que se genere en los procesos selectivos se utilice un lenguaje no sexista.

**Descripción de la medida:** Que en las bases de las convocatorias a procesos selectivos, así como en todos los documentos que se vayan elaborando a lo largo del proceso se utilice un lenguaje no sexista.

**Fecha prevista de inicio:** Primer proceso selectivo desde la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Convocatorias de procesos selectivos.

**Indicador de impacto:** Número de procesos selectivos con lenguaje no sexista.

### **4. En los procesos selectivos, facilitar a las candidatas en período de gestación, que hayan dado a luz o durante la lactancia, las adaptaciones oportunas en los ejercicios, así como en los periodos de prueba.**

**Objetivo:** Conseguir la igualdad entre las candidatas que, durante la celebración de los procesos selectivos, se encuentren las candidatas en período de gestación, que hayan dado a luz o durante la lactancia.

**Descripción de la medida:** Conforme a la normativa vigente, se facilitará a las candidatas en período de gestación, que hayan dado a luz o durante la lactancia, las adaptaciones oportunas en la realización de los ejercicios de las oposiciones y procesos selectivos, así como de los períodos de prueba cuando se trate del acceso a un grupo profesional del personal laboral.

**Fecha prevista de inicio:** seis meses después de la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.



**Indicador de ejecución:** Número de solicitudes de adaptación.

**Indicador de impacto:** Número de adaptaciones realizadas.

- 5. Incluir en las propuestas de resoluciones de los procesos selectivos y concursos de méritos, un análisis interno de la relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas.**

**Objetivo:** Presentar para su estudio en los informes de seguimiento anual del Plan de Igualdad, los datos desagregados por sexo de las distintas pruebas realizadas en los procesos selectivos y concursos de méritos que tienen lugar en el Consejo.

**Descripción de la medida:** Las propuestas de las resoluciones de los procesos selectivos y concursos de méritos deberán acompañarse de un análisis interno que incluya la relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas. Se incluirán en los informes anuales de seguimiento del plan los datos desagregados por sexo de los resultados de los procesos selectivos. Los datos se harán públicos en la página web del Consejo.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Número de participantes y personas aprobadas en los procesos selectivos y concursos de méritos.

**Indicador de impacto:** Porcentaje de participantes y personas aprobadas en los procesos selectivos y concursos de méritos, distribuidos por sexo.

- 6. Incluir en los concursos de méritos la formación en igualdad como mérito valorable.**

**Objetivo:** Que se valore la formación en igualdad en los concursos de méritos.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

**Descripción de la medida:** En todos los puestos de trabajo convocados mediante concurso de méritos deberá incluirse en la correspondiente convocatoria, como mérito a valorar, la formación en igualdad entre mujeres y hombres.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan

**Órgano responsable:** Gerencia

**Indicador de ejecución:** Número de convocatorias de concursos de méritos.

**Indicador de impacto:** Número de convocatorias que incluyen la formación en igualdad como mérito valorable.

### **7. En la provisión de puestos de trabajo eventuales, que se favorezca la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido.**

**Objetivo:** La paridad entre hombres y mujeres en todos los subgrupos o grupos de titulación.

**Descripción de la medida:** En la provisión de puestos de trabajo eventuales o de libre designación, quienes ostenten la titularidad de los máximos órganos del Consejo, procurarán que su cobertura se realice de manera que se favorezca la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres, con pleno respeto a los principios de mérito y capacidad.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Comisión de Igualdad.

**Indicador de ejecución:** Número de personas eventuales del Consejo por su grupo de adscripción.

**Indicador de impacto:** Porcentaje de personal eventual distribuidos por género.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

### **8. Incluir en las relaciones de puestos de trabajo del Consejo el número de mujeres y hombres que ocupan cada puesto de trabajo o categoría de puesto de trabajo.**

**Objetivo:** Que las relaciones de puestos de trabajo del Consejo presenten estadísticas de ocupación equilibradas y coherentes con lo promulgado en el Plan de Igualdad.

**Descripción de la medida:** Incluir en las relaciones de puestos de trabajo el número de mujeres y hombres que ocupan cada categoría.

**Fecha prevista de inicio:** Una vez aprobado el Plan, cuando se realicen concursos o se modifique la RPT de la institución.

**Órgano responsable:** Vicesecretaría y Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Ocupación de los puestos de trabajo en la RPT

**Indicador de impacto:** Evolución de los porcentajes de ocupación, por puestos y categorías, de mujeres y hombres en la RPT del Consejo.

### **9. Garantizar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de representación de personal del Consejo General del Poder Judicial.**

**Objetivo:** Que, tanto en las candidaturas para las elecciones sindicales como los órganos de representación, haya equilibrio entre mujeres y hombres.

**Descripción de la medida:** Por parte de las representaciones del personal del Consejo General del Poder Judicial se garantizará que tanto en sus candidaturas para las elecciones sindicales como en la constitución de sus órganos de representación, haya equilibrio entre mujeres y hombres.

**Fecha prevista de inicio:** Tras la aprobación del Plan, en la elaboración de las candidaturas de los órganos de representación del personal para la celebración de las elecciones sindicales del Consejo.

**Órgano responsable:** Secretaría General.

**Indicador de ejecución:** Número de personas candidatas



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

***Indicador de impacto:*** Porcentaje de personas candidatas por sexo.



Eje 4 Retribuciones

**1. Analizar con perspectiva de género la ocupación de puestos y las retribuciones.**

**Objetivo:** Conseguir el equilibrio entre hombres y mujeres con respecto tanto a la ocupación de puestos como a las retribuciones.

**Descripción de la medida:** Se analizarán por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar la ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización o menor retribución. Asimismo, se analizarán los posibles desequilibrios en la percepción de retribuciones variables (horas extraordinarias, complementos funcionales y gratificaciones).

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

**Indicador de ejecución:** Informes aprobados por la Comisión.

**Indicador de impacto:** Evolución de la incidencia retributiva y de ocupación de puestos en los distintos informes.

**2. Proponer la inclusión de prestaciones sanitarias complementarias en el Plan de Acción Social, dentro de las disponibilidades presupuestarias.**

**Objetivo:** Evitar desigualdades entre los diferentes sistemas de previsión social de los que forma parte el personal del Consejo General del Poder Judicial.

**Descripción de la medida:** Al objeto de evitar desigualdades entre los diferentes sistemas de previsión social de los que forman parte el personal del Consejo General del Poder Judicial, se propondrá a la Comisión de Acción Social del Consejo General del Poder Judicial la inclusión de prestaciones sanitarias complementarias, dentro de las disponibilidades presupuestarias.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia y Junta de Acción Social.



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

***Indicador de ejecución:*** Ayudas incorporadas.

***Indicador de impacto:*** Número de ayudas concedidas.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

### Eje 5. Prevención de Riesgos Laborales

#### **1. En la prevención de riesgos laborales se tendrá en cuenta la perspectiva de género.**

**Objetivo:** Una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

**Descripción de la medida:** El Consejo integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las evaluaciones de puestos de trabajo y los reconocimientos médicos tendrán en cuenta la perspectiva de género.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Evaluaciones de riesgos psicosociales, reconocimientos médicos, etc.

**Indicador de impacto:** Número de evaluaciones y reconocimientos, distribuidos por sexo

#### **2. En los equipamientos de seguridad (extintores, desfibriladores, etc.) se tendrá en cuenta la perspectiva de género.**

**Objetivo:** Que en la instalación de los equipamientos de seguridad y prevención de riesgos laborales se tenga en cuenta la perspectiva de género.

**Descripción de la medida:** Se revisará la altura de los equipamientos (extintores, desfibriladores, alarmas, etc.) de manera que sean accesibles para personas de diferente altura y/o condiciones de movilidad.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Equipamientos de seguridad en el Consejo.

**Indicador de impacto:** Número de equipamientos adaptados a la perspectiva de género.



**3. El contenido de los botiquines estará adaptado a las necesidades de las mujeres.**

**Objetivo:** Que el Consejo General del Poder Judicial disponga de botiquines adaptados a las necesidades de las mujeres.

**Descripción de la medida:** El contenido de los botiquines estará adaptado a las necesidades de las mujeres. Se habilitarán botiquines complementarios al del Gabinete Médico con material básico no sujeto a prescripción médica, al que se pueda acceder fuera del horario de consulta.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Adaptación y habilitación de botiquines.

**Indicador de impacto:** Número de botiquines adaptados

**4. En relación con la siniestralidad y las enfermedades profesionales, detección y corrección de factores relacionados con la igualdad que deban ser corregidos.**

**Objetivo:** En relación la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales, detectar y en su caso corregir, factores relacionados con la igualdad.

**Descripción de la medida:** En los informes anuales de seguimiento se analizarán los datos globales de siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, desagregados por sexo, para detectar si existe algún factor relacionado con la igualdad que deba corregirse.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Informes de accidentes e incidentes por sexo.

**Indicador de impacto:** Número de accidentes e incidentes por sexo.



Eje 6. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- 1. Recopilar y difundir materiales, campañas o acciones orientadas a impulsar la corresponsabilidad y las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como facilitar información sobre los permisos y licencias disponibles en materia de conciliación.**

**Objetivo:** Promover la elaboración y publicación en la intranet del Consejo General del Poder Judicial de guías, recomendaciones, publicaciones y material informativo para promover la conciliación en el entorno laboral, familiar y personal, así como dar a conocer la información disponible de una relación sobre derechos, licencias, permisos y medidas de conciliación del personal al servicio del Consejo General del Poder Judicial, que incluya información sobre la normativa reguladora de tales derechos y criterios de aplicación.

**Descripción de la medida:** Garantizar que todo el personal pueda acceder a toda la información disponible sobre licencias y permisos de maternidad, paternidad, y cuidados de familiares que le son aplicables. Realización de campañas de corresponsabilidad, sensibilizando al personal la promoción del uso igualitario de dichos permisos.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Publicación en el espacio de igualdad de la intranet del Consejo.

**Indicador de impacto:** Número de visitas/descargas. Número de asistentes a las jornadas de corresponsabilidad que se celebren.

- 2. Valoración del personal del Consejo General del Poder Judicial en relación con la conciliación, así como su grado de satisfacción con las medidas de conciliación. Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes.**



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

**Objetivo:** Conocer la valoración del personal del Consejo General del Poder Judicial en relación con la conciliación. Identificar las necesidades de conciliación que tienen las mujeres y los hombres del Consejo.

**Descripción de la medida:** Realización, antes de la revisión bianual del Plan, de una encuesta de valoración sobre el grado de satisfacción de las medidas existentes de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Creación de un buzón de sugerencias y quejas en materia de conciliación.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Inclusión del apartado de conciliación en la encuesta y creación del buzón en materia de conciliación.

**Indicador de impacto:** Valoración realizada por parte de las personas encuestadas en esta materia, así como de las sugerencias y quejas enviadas al buzón. Análisis de los resultados obtenidos y recomendaciones de mejora.

### **3. Distribución de las licencias y permisos concedidos al personal para la conciliación, desagregada por sexo y tramos de edad.**

**Objetivo:** Conocer la distribución de las licencias y permisos de conciliación.

**Descripción de la medida:** Obtención de información, conocer la situación de la distribución de las licencias y permisos concedidos al personal para la conciliación, desagregada por sexo y tramos de edad.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Número de personas que solicitan cada una de las licencias de conciliación y cuidado desagregado por sexo y tramos de edad.

**Indicador de impacto:** Analizar la evolución año tras año.



#### **4. Trabajo no presencial e implantación de otras medidas de flexibilidad horaria en materia de conciliación.**

**Objetivo:** Promover medidas de flexibilización de los horarios de permanencia.

**Descripción de la medida:** Asegurar el acceso al trabajo no presencial en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Realizar un estudio sobre el impacto del teletrabajo en la plantilla desde la perspectiva de género. Establecer, fomentar y difundir pautas generales para la plantilla para favorecer la desconexión digital.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Estadística del número de personas que se acoge a esta medida.

**Indicador de impacto:** Valoración y análisis de los datos.



Eje 7. Violencia y acoso.

**1. Elaboración de un Protocolo de Acoso Sexual.**

**Objetivo:** Que el Consejo General del Poder Judicial disponga de un Protocolo de Acoso Sexual que complemente al Protocolo de Acoso Laboral y dé especificidad a la materia.

**Descripción de la medida:** El Consejo General del Poder Judicial tiene la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso por razón de sexo, incluyendo el ámbito digital.

Se trata de arbitrar procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

Además, la prevención del acoso sexual es una de las materias que deben figurar en este plan de igualdad y el procedimiento de actuación formará parte de la negociación del mismo.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Asesor/a Confidencial.

**Indicador de ejecución:** Publicación y actualización.

**Indicador de impacto:** Número de consultas, desagregadas por sexo, recibidas por el asesor/a confidencial sobre la materia. Número de procedimientos informales instruidos.

**2. El Consejo General del Poder Judicial hará una difusión periódica de los protocolos en materia de prevención del acoso y de los datos de las/los asesoras/es confidenciales titular y suplente, además de publicar dicha información en un lugar destacado de la web de personal.**

**Objetivo:** Tanto la existencia de nuevas incorporaciones de personal del Consejo, como el eventual olvido de la existencia de protocolos y asesores/as



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

confidenciales, si no se ha visto la necesidad de acudir a ellos/as, requieren de una difusión periódica, de, al menos, una vez al año, de los Protocolos y de los datos de las/los asesoras/es confidenciales, sin perjuicio de que dicha información se encuentre publicada y actualizada en un lugar de fácil e intuitivo acceso en la web de personal.

**Descripción de la medida:** Remisión de un email general informativo con los Protocolos de acoso y los datos de las/los asesores/as confidenciales una vez al año. Remisión de dicha información específicamente al nuevo personal que se incorpore al Consejo. Publicación y actualización de la información en la web de personal en un lugar destacado.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Envío de la información, publicación y actualización en su caso.

**Indicador de impacto:** Número de emails remitidos y número de consultas webs a dicha información.

### **3. El Consejo General del Poder Judicial publicará en la web del personal un enlace directo a la sección “Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de Género” de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.**

**Objetivo:** Poner a disposición del personal del Consejo información, herramientas y recursos sobre la violencia de género.

**Descripción de la medida:** Se creará en la intranet del Consejo un enlace directo al recurso señalado, enlace al que se le dará una ubicación de fácil e intuitivo acceso.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Publicación y actualización en su caso.

**Indicador de impacto:** Número de accesos.



**4. Difusión del procedimiento de movilidad para empleadas públicas víctimas de violencia de género de la AGE y del Acuerdo de movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.**

**Objetivo:** Difundir el Protocolo y el Acuerdo relativo a la Movilidad para empleadas públicas víctimas de violencia de género de la AGE en la intranet del Consejo General del Poder Judicial.

**Descripción de la medida:** Difundir y dar a conocer el Procedimiento de Movilidad para funcionarias y personal laboral víctimas de violencia de género de la AGE, ampliando su ámbito de acción a las diferentes Administraciones y promoviendo su utilización en todos los casos.

Igualmente, difundir una guía sobre movilidad cuando la elabore la Dirección General de Función Pública.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Publicación en la intranet del protocolo.

**Indicador de impacto:** Número de consultas.

**5. Se elaborará un Protocolo específico de protección ante la violencia de género.**

**Objetivo:** Contar con una herramienta de protección específica que permita al Consejo General del poder Judicial brindar la protección adecuada en estos casos.

**Descripción de la medida:** Elaborar un Protocolo específico de protección ante la violencia de género que contemple medidas específicas ante tal situación, como el trabajo no presencial a tiempo completo o, en caso de no tenerlo permitido, al distanciamiento laboral de la persona presuntamente causante, mientras esté en trámite el expediente y recaiga la resolución que corresponda.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.



**Órgano responsable:** Gerencia y sección de Violencia de Género.

**Indicador de ejecución:** Elaboración, publicación y difusión del Protocolo.

**Indicador de impacto:** Número de casos y clase de medidas implementadas en cada caso.

**6. Se llevarán a cabo acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar sobre la violencia contra las mujeres.**

**Objetivo:** Sensibilizar al personal del Consejo General del Poder Judicial en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, especialmente en materia de igualdad entre hombres y mujeres, y en el rechazo y tolerancia cero ante cualquier manifestación de violencia contra las mujeres, incluido el acoso sexual y por razón de sexo.

En particular, se realizarán actos conmemorativos el 8 de marzo, día internacional de la mujer; o el día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia sobre las mujeres, sin perjuicio de la realización de otros actos conmemorativos y de sensibilización en otras fechas destacadas

**Descripción de la medida:** Realización de acciones, tanto permanentes como específicas. A modo de ejemplo, el desarrollo de jornadas de sensibilización, la realización y difusión de folletos informativos, la publicación de un banner en la página web y en la intranet del Consejo.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Número de acciones de sensibilización desarrolladas.

Número de actos celebrados anualmente en días conmemorativos.

**Indicador de impacto:** Público destinatario y, en su caso, asistente, desagregados por sexo, en las acciones y actos celebrados.



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

**7. El Consejo General del Poder Judicial mantendrá en el Plan de Acción Social una ayuda específica por acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.**

**Objetivo:** Sufragar en parte los gastos generados por situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que hubieran tenido lugar en el ámbito laboral, garantizándose de esta forma un apoyo a las mujeres que han sido víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

**Descripción de la medida:** Mantener y, en su caso, actualizar una ayuda por situación de violencia de género en el Plan de Acción Social del Consejo General del Poder Judicial para sufragar en parte los gastos derivados de la atención psicológica, en los que hayan podido incurrir las víctimas.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Mantenimiento de la ayuda en el Plan de Acción Social y, en su caso, actualización.

**Indicador de impacto:** Número de beneficiarias de la citada ayuda.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

Eje 8. Comunicación, lenguaje inclusivo y no sexista.

### **1. Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en las acciones de difusión y prensa del Consejo, tanto externas como internas.**

**Objetivo:** Evitar el uso de imágenes o mensajes audiovisuales que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.

**Descripción de la medida:** En las acciones de difusión y prensa del Consejo, tanto externas como internas, se utilizará un lenguaje inclusivo y no sexista se evitará el uso de imágenes o mensajes audiovisuales que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Secretaría General y Oficina de comunicación.

**Indicador de ejecución:** Acciones de difusión y notas de prensa

**Indicador de impacto:** Número de acciones de difusión y prensa con comunicación no sexista

**Indicador de impacto:** número de contratos con condiciones especiales de igualdad.

### **2. Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista, en los documentos internos del Consejo General del Poder Judicial.**

**Objetivo:** Evitar el uso de lenguaje que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.

**Descripción de la medida:** En todos los documentos internos de trabajos del Consejo, se utilizará un lenguaje inclusivo y no sexista, evitando el uso de imágenes o mensajes audiovisuales que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Secretaría General y todos los Órganos del Consejo.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

**Indicador de ejecución:** Todos los documentos internos del trabajo del Consejo.

**Indicador de impacto:** Número de documentos que incluyan el lenguaje inclusivo y no sexista.

### **3. Utilización de un lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo del Consejo General del Poder Judicial.**

**Objetivo:** Que la Relación de Puestos de Trabajo del Consejo tenga un lenguaje no sexista.

**Descripción de la medida:** En la denominación de la relación de los puestos de trabajo del Consejo General del Poder Judicial se utilizará un lenguaje no sexista.

**Fecha prevista de inicio:** Con la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Gerencia.

**Indicador de ejecución:** Publicación de la RPT.

**Indicador de impacto:** Publicación de la RPT con un lenguaje no sexista

### **4. Creación de cursos específicos de asistencia obligatoria dirigidos a determinados colectivos.**

**Objetivo:** Garantizar, entre el personal del Consejo cuyas tareas requieran una especial sensibilización en materias de igualdad, la realización de formación en lenguaje inclusivo y no sexista.

**Descripción de la medida:** En la planificación de la formación se podrán convocar cursos específicos en lenguaje inclusivo y no sexista, de asistencia obligatoria, dirigidos a determinados colectivos, al objeto de garantizar la igualdad de conocimientos entre todo el personal.

**Fecha prevista de inicio:** Primer Plan de Formación del Consejo tras la aprobación del Plan del Igualdad.

**Órgano responsable:** Gerencia y Comisión de Formación.



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

***Indicador de ejecución:*** Cursos de asistencia obligatoria celebrados.

***Indicador de impacto:*** Número de cursos de asistencia obligatoria celebrados.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

### Eje 9. Seguimiento, revisión y ejecución del plan de igualdad.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia inicial de dos años, a contar desde su aprobación. No obstante, el plan permanecerá vigente en tanto en cuanto no se apruebe un nuevo Plan de Igualdad para el Consejo General del Poder Judicial.

Para la realización del seguimiento del Plan, la Comisión del Seguimiento recogida en la medida 1.3 será la encargada de velar por la correcta ejecución de las medidas que en él se contienen, siempre bajo la supervisión de la Comisión de Igualdad.

Con seis meses de antelación a la fecha de finalización de la vigencia inicialmente prevista de este Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad se reunirá con la Comisión de Seguimiento para impulsar el II Plan de Igualdad.



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

## ANEXO I DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

### INDICE DEL ANEXO I Diagnóstico de situación

1.- DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL CONSEJO.....	45
1.1 DISTRIBUCIÓN POR CENTROS.....	46
1.2 DISTRIBUCIÓN POR CATEGORIAS.....	48
1.3 DISTRIBUCIÓN POR EDAD.....	50
1.4 DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN EL CONSEJO .....	52
2.- PROVISIÓN DE PUESTOS EN EL CONSEJO .....	54
2.1 PERSONAL DIRECTIVO/PREDIRECTIVO.....	54
2.2 PERSONAL FUNCIONARIO.....	55
2.2.1 CUERPO DE LETRADOS DEL CGPJ.....	55
2.2.2 LETRADOS NO PERMANENTES Y PERSONAL DE NIVEL SUPERIOR.....	56
2.2.3 PERSONAL FUNCIONARIO DE NIVEL MEDIO, ADMINISTRATIVO, AUXILIAR Y SUBALTERNO .....	58
2.3 PERSONAL EVENTUAL.....	62
3. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	63
4. RETRIBUCIONES.....	64
4.1 RETRIBUCIONES FIJAS EN SU CUANTÍA Y PERIÓDICAS EN SU DEVENGO.....	64
4.2 RETRIBUCIONES VARIABLES .....	69
5. FORMACIÓN .....	92
6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	107
6.1 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN .....	107
6.1.1 PERMISOS.....	107
6.1.2 TRABAJO NO PRESENCIAL .....	123
6.1.3 FLEXIBILIDAD HORARIA .....	133
6.2 SALUD LABORAL .....	139
6.2.1 INCAPACIDAD TEMPORAL Y ACCIDENTES LABORALES.....	139
6.2.1 INCAPACIDAD TEMPORAL Y ACCIDENTES LABORALES.....	144
7. REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL .....	152



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

Para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en el Consejo se ha realizado una recopilación de datos cuantitativos, en el marco de las materias definidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La recogida de datos sobre estas materias ha sido recopilada atendiendo a la idiosincrasia organizativa del Consejo, con el fin de conocer las desigualdades o discriminaciones por razón de sexo que puedan producirse en el Consejo y hacer visible cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mismo

La información ha sido recogida de las bases de datos de la Gerencia.

Se ofrece información numérica sobre las siguientes materias:

### 1.- Estructura del personal al servicio del Consejo,

Global de mujeres y hombres y en las distintas sedes

Global de personal funcionario, eventual y laboral y en las distintas sedes

Distribución global por categorías y en las distintas sedes.

Distribución global por edad y en las distintas sedes.

Distribución global de años de permanencia en el Consejo y en las distintas sedes.

### 2.- Provisión de puestos en el Consejo

#### 2.1 Personal directivo/predirectivo



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

- 2.2 Cuerpo de Letrados del CGPJ
- 2.3 Letrados no permanentes y personal de nivel superior
- 2.4 Personal funcionario de nivel medio, administrativo, auxiliar y subalterno
- 2.5 Personal laboral
- 2.6 Personal eventual
- 2.7 Comisiones de selección
- 3.- Promoción Profesional
- 4.- Retribuciones
  - 4.1 Retribuciones fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.
  - 4.2 Retribuciones variables. Productividad.
- 5.- Formación
- 6.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
  - 6.1 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
    - 6.1.1 Permisos
    - 6.1.2 Trabajo no presencial
    - 6.1.3 Flexibilidad horaria
  - 6.2 Salud laboral
    - 6.2.1 Incapacidad temporal y accidentes laborales
    - 6.2.2 Permisos por enfermedad y ausencias por consulta médica
- 7.- Representación del personal

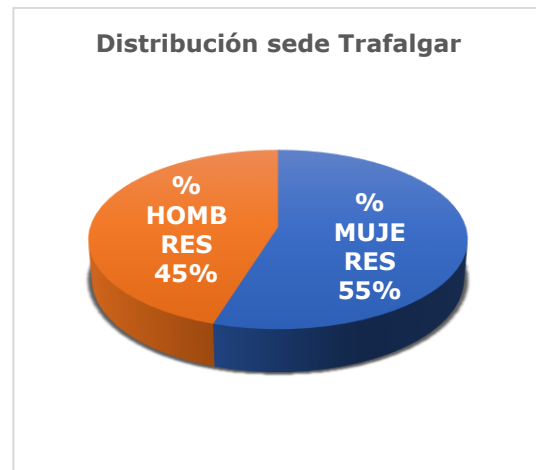


### 1.- DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL CONSEJO.

A 31 de diciembre de 2024 el personal que prestaba servicios en el Consejo era de 426 personas, de las que 262 eran mujeres (61,50%) y 164 hombres (38,50%), sin tener en cuenta en este cómputo al personal alto cargo.

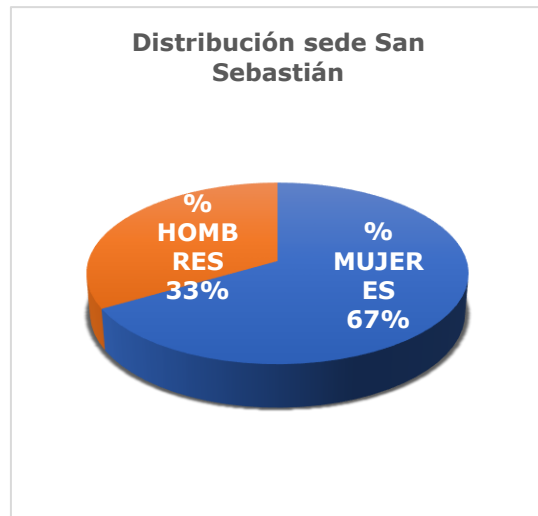
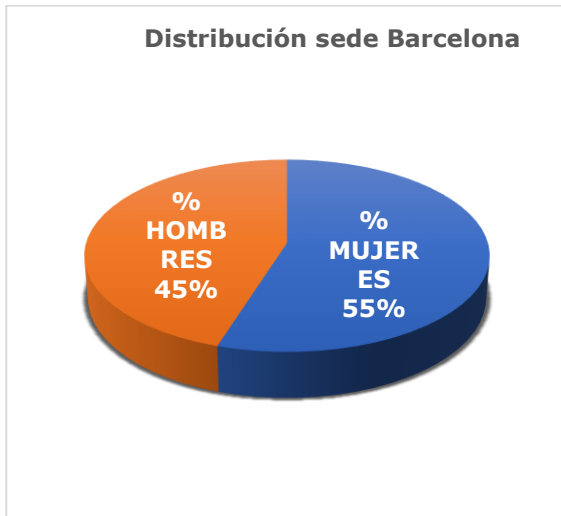


La distribución por centros es la que sigue:





**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



Por tipo de personal, la plantilla del Consejo podemos dividirla de la manera siguiente:

DISTRIBUCIÓN GENERAL TODO EL PERSONAL					
	MUJERES	HOMBRES	SUMA	% MUJERES	% HOMBRES
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>	204	132	336	60,71%	39,29%
<b>PERSONAL EVENTUAL</b>	49	14	63	77,78%	22,22%
<b>PERSONAL LABORAL</b>	9	18	27	33,33%	66,67%
<b>TOTAL</b>	<b>262</b>	<b>164</b>	<b>426</b>	<b>61,50%</b>	<b>38,50%</b>

### 1.1 DISTRIBUCIÓN POR CENTROS

SEDE CENTRAL					
	MUJERES	HOMBRES	SUMA	% MUJERES	% HOMBRES
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>	95	53	148	64,19%	35,81%
<b>PERSONAL EVENTUAL</b>	28	4	32	87,50%	12,50%
<b>PERSONAL LABORAL</b>	4	8	12	33,33%	66,67%
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>	<b>65</b>	<b>192</b>	<b>66,15%</b>	<b>33,85%</b>



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

<b>SEDE TRAFALGAR</b>					
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>SUMA</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>	66	52	118	55,93%	44,07%
<b>PERSONAL EVENTUAL</b>	1	0	1	100,00%	0,00%
<b>PERSONAL LABORAL</b>	1	4	5	20,00%	80,00%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>56</b>	<b>124</b>	<b>54,84%</b>	<b>45,16%</b>

<b>SEDE BARCELONA</b>					
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>SUMA</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>	25	20	45	55,56%	44,44%
<b>PERSONAL EVENTUAL</b>	1	0	1	100,00%	0,00%
<b>PERSONAL LABORAL</b>	2	3	5	40,00%	60,00%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>51</b>	<b>54,90%</b>	<b>45,10%</b>

<b>SEDE SAN SEBASTIÁN</b>					
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>SUMA</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>	18	7	25	72,00%	28,00%
<b>PERSONAL EVENTUAL</b>	0	0	0		
<b>PERSONAL LABORAL</b>	2	3	5	40,00%	60,00%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>

<b>OTRAS SEDES</b>					
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>SUMA</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>					
<b>PERSONAL EVENTUAL</b>	19	10	29	65,52%	34,48%
<b>PERSONAL LABORAL</b>					
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>65,52%</b>	<b>34,48%</b>



## CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Secretaría General

### 1.2 DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍAS <sup>1</sup>

DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS TODO EL PERSONAL					
	MUJERES	HOMBRES	SUMA	% MUJERES	% HOMBRES
<b>A1</b>	50	46	96	52,08%	47,92%
<b>A2</b>	68	40	108	62,96%	37,04%
<b>C1</b>	108	51	159	67,92%	32,08%
<b>C2</b>	27	10	37	72,97%	27,03%
<b>E</b>	9	17	26	34,62%	65,38%
<b>TOTAL</b>	<b>262</b>	<b>164</b>	<b>426</b>	<b>61,50%</b>	<b>38,50%</b>

DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS SEDE CENTRAL					
	MUJERES	HOMBRES	SUMA	% MUJERES	% HOMBRES
<b>A1</b>	18	15	33	54,55%	45,45%
<b>A2</b>	29	17	46	63,04%	36,96%
<b>C1</b>	66	20	86	76,74%	23,26%
<b>C2</b>	11	4	15	73,33%	26,67%
<b>E</b>	3	9	12	25,00%	75,00%
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>	<b>65</b>	<b>192</b>	<b>66,15%</b>	<b>33,85%</b>

DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS SEDE TRAFALGAR					
	MUJERES	HOMBRES	SUMA	% MUJERES	% HOMBRES
<b>A1</b>	20	22	42	47,62%	52,38%
<b>A2</b>	11	7	18	61,11%	38,89%
<b>C1</b>	26	18	44	59,09%	40,91%
<b>C2</b>	8	5	13	61,54%	38,46%
<b>E</b>	3	4	7	42,86%	57,14%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>56</b>	<b>124</b>	<b>54,84%</b>	<b>45,16%</b>

<sup>1</sup> A1, A2, C1, C2 y E: Se refiere al personal por grupo de titulación conforme al artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

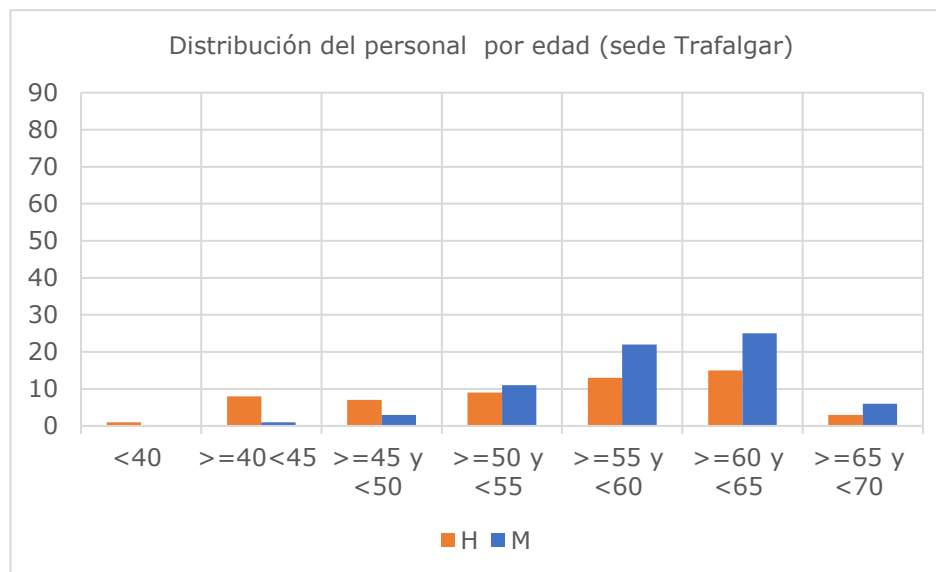
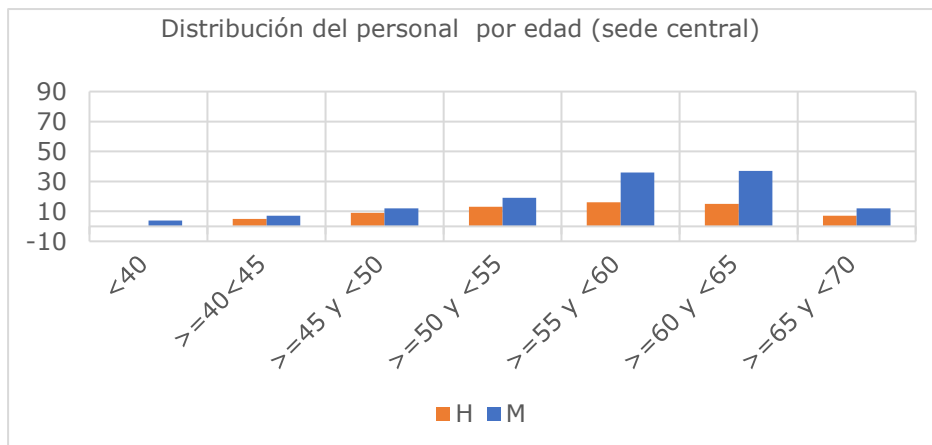
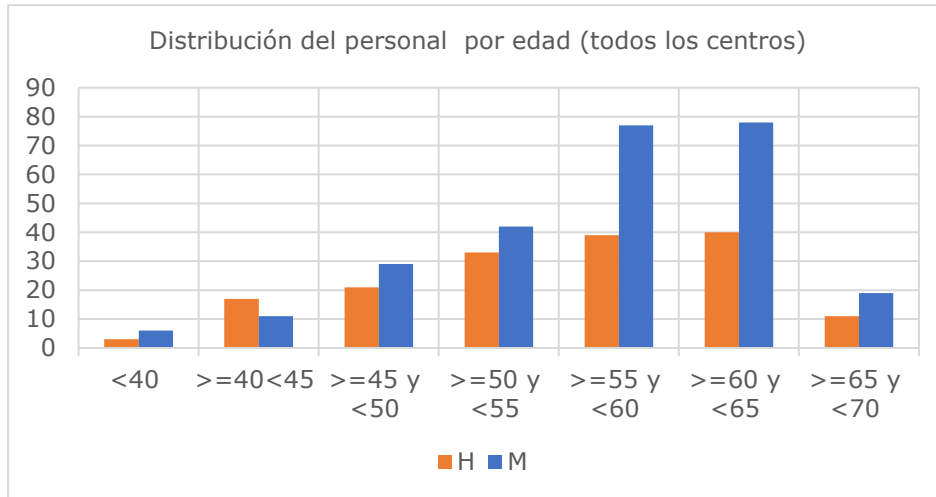
<b>DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS SEDE BARCELONA</b>					
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>SUMA</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>
<b>A1</b>	8	7	15	53,33%	46,67%
<b>A2</b>	6	2	8	75,00%	25,00%
<b>C1</b>	10	10	20	50,00%	50,00%
<b>C2</b>	2	0	2	100,00%	0,00%
<b>E</b>	2	4	6	33,33%	66,67%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>51</b>	<b>54,90%</b>	<b>45,10%</b>

<b>DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS SEDE SAN SEBASTIÁN</b>					
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>SUMA</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>
<b>A1</b>	4	2	6	66,67%	33,33%
<b>A2</b>	4	4	8	50,00%	50,00%
<b>C1</b>	6	3	9	66,67%	33,33%
<b>C2</b>	5	1	6	83,33%	16,67%
<b>E</b>	1	0	1	100,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>

<b>DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS EN OTROS CENTROS</b>					
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>SUMA</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>
<b>A1</b>	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>A2</b>	18	10	28	64,29%	35,71%
<b>C1</b>	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>C2</b>	1	0	1	100,00%	0,00%
<b>E</b>	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>65,52%</b>	<b>34,48%</b>

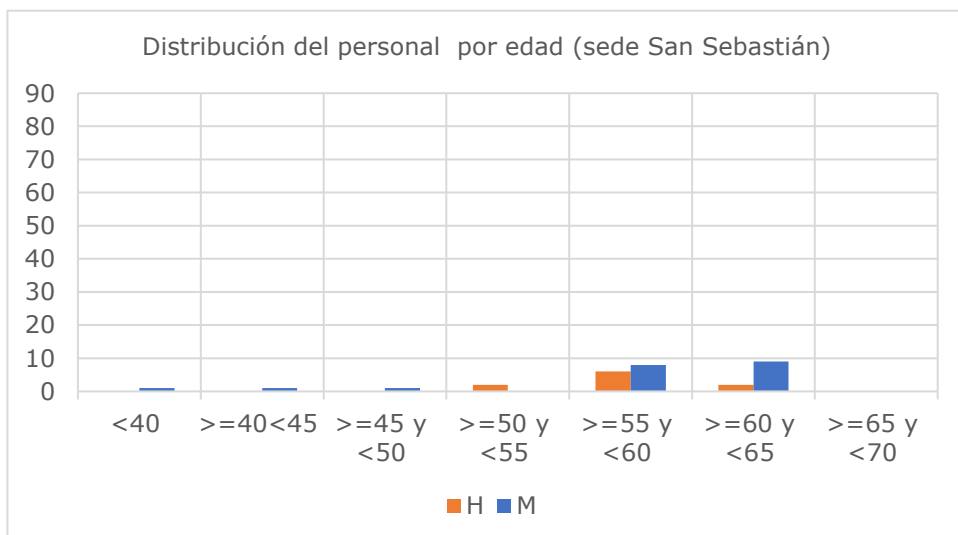
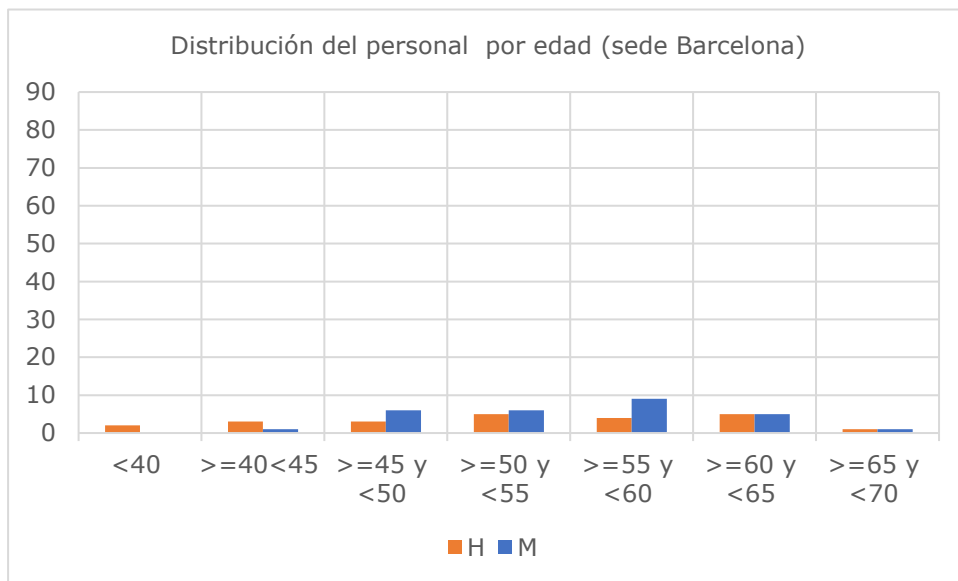


### 1.3 DISTRIBUCIÓN POR EDAD



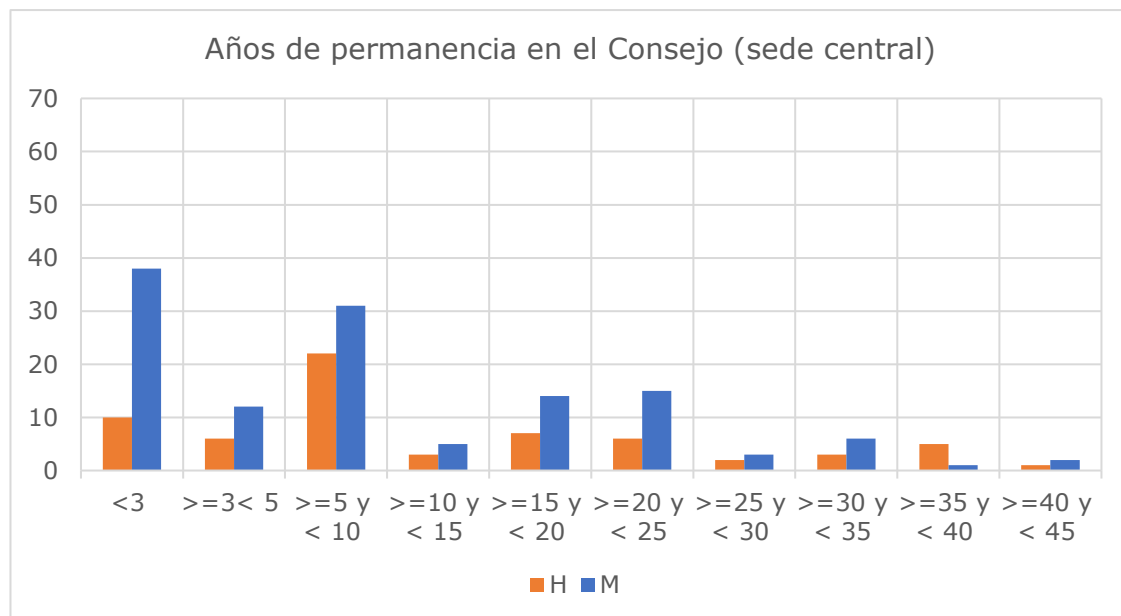


**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



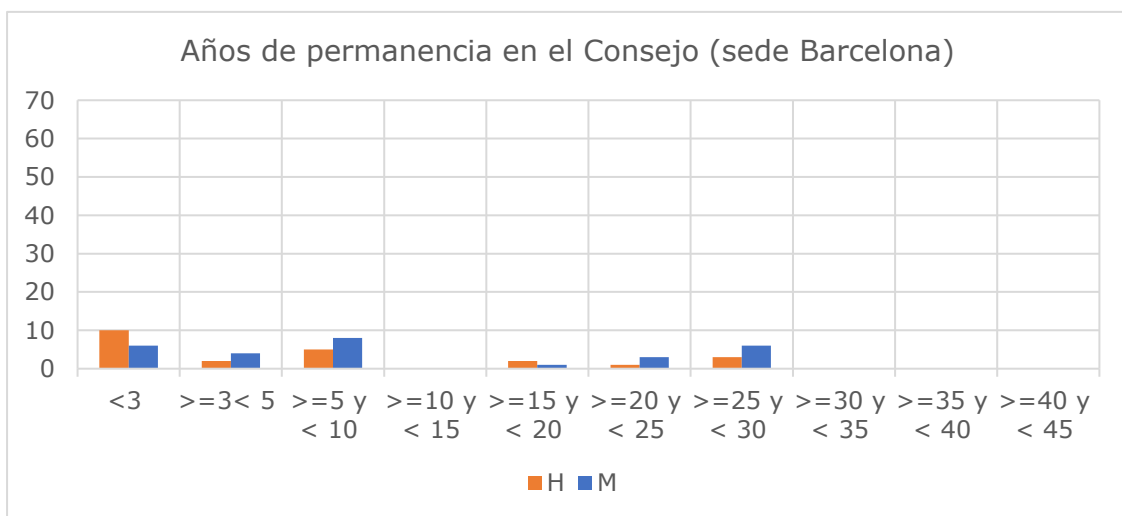
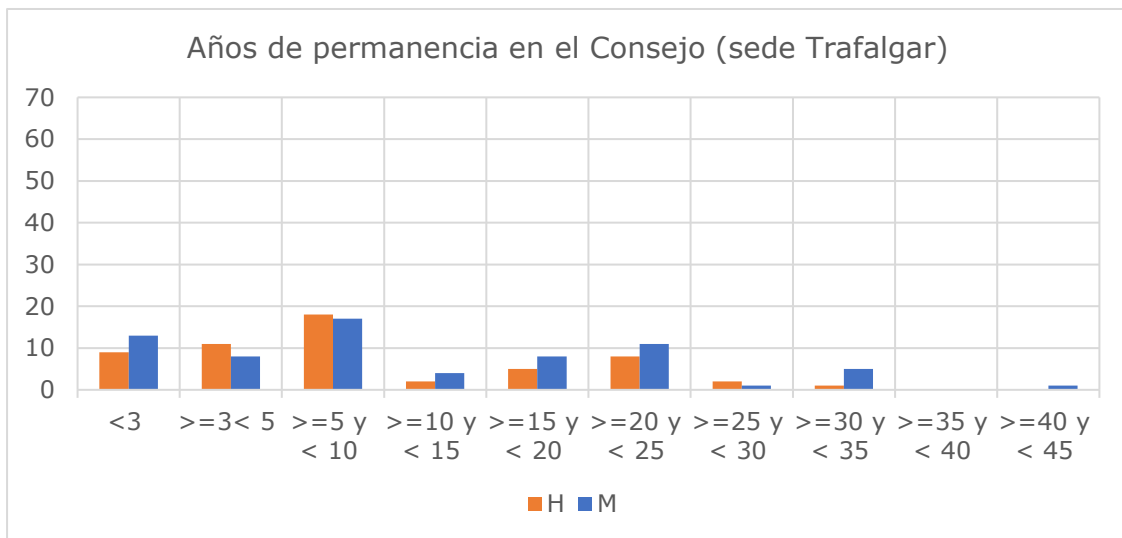
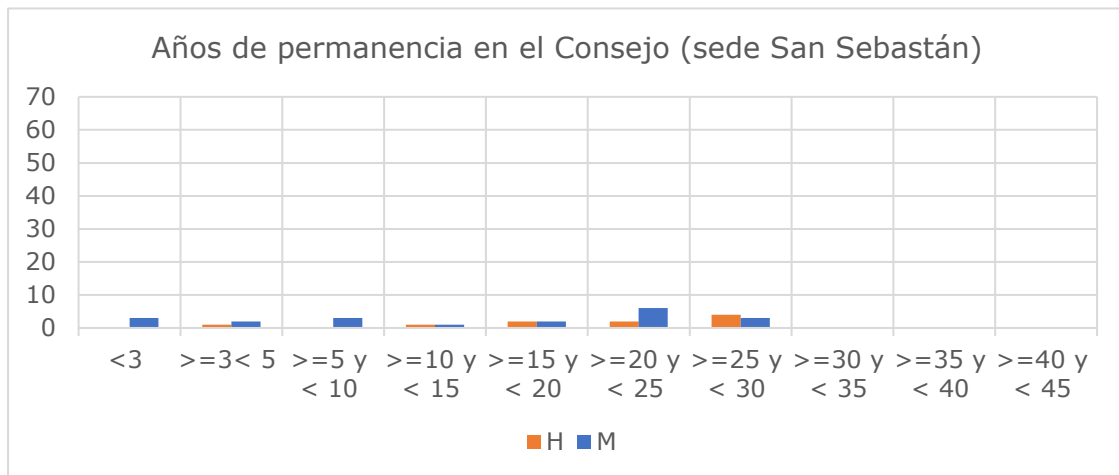


### 1.4 DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN EL CONSEJO





**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General





## **2.- PROVISIÓN DE PUESTOS EN EL CONSEJO**

En el Consejo encontramos las siguientes formas de acceso:

### **2.1 PERSONAL DIRECTIVO/PREDIRECTIVO**

La forma de provisión de estos puestos tiene un amplio margen de discrecionalidad apreciada por el Pleno o por la Presidencia del Consejo, sin resultar necesario, en algunos de ellos, que las personas ostenten la condición de personal funcionario.

En la cúspide de la pirámide directiva de los órganos técnicos, ateniéndonos a la estructura creada en virtud de la reforma operada en la Ley Orgánica 4/2013, encontramos los siguientes cargos:

- Dirección del Gabinete de Presidencia, personal eventual, nombramiento discrecional por la Presidencia del Consejo. Este puesto, desde 2013 ha sido ocupado sucesivamente por mujeres.
- Dirección de la Oficina de Comunicación, personal eventual, letrado mayor, nombramiento discrecional por la Presidencia del Consejo. Este puesto fue ocupado por una mujer hasta 2018 y desde esa fecha lo ocupa un hombre.
- Promotor de la Acción Disciplinaria, nombramiento entre integrantes de la Carrera Judicial conforme al artículo 606 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Este puesto siempre ha sido ocupado por un hombre.
- Jefatura del Servicio de Inspección, letrado mayor con nombramiento en los mismos términos que el Promotor de la Acción Disciplinaria. Este puesto siempre ha sido ocupado por una mujer, con titularidad o en funciones.
- Vicesecretaría General, letrado mayor, titular nombrado entre letrados con un mínimo de cinco años de servicios efectivos en el Consejo. Este puesto ha sido ocupado sucesivamente por dos hombres y una mujer.
- Dirección del Gabinete Técnico, letrado mayor, con desempeño efectivo de una profesión jurídica durante al menos quince años. Este puesto siempre ha sido ocupado por hombres, con titularidad o en funciones.
- Dirección de la Escuela Judicial, letrado mayor, integrante de la carrera judicial con categoría de magistrado y quince años de antigüedad en la carrera. Desde 2013 este puesto ha sido ocupado por una mujer con titularidad y en funciones por un hombre y dos mujeres.
- Dirección del Centro de Documentación Judicial, letrado mayor, cuya designación es igual a la de la dirección del Gabinete Técnico. Este puesto siempre ha sido ocupado por hombres, con titularidad o en funciones.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

### **2.2 PERSONAL FUNCIONARIO**

#### **2.2.1 CUERPO DE LETRADOS DEL CGPJ**

En el siguiente escalón, el resto de letrados y personal de nivel superior, es necesario separar a los letrados de carácter permanente del resto.

El ingreso en este Cuerpo es mediante concurso-oposición y el proceso se encuentra regulado en los acuerdos de 29 de mayo de 2014, del Pleno del Consejo, modificado por acuerdo de 26 de julio de 2017, del mismo órgano.

La fase de concurso del proceso de selección contiene un apartado para los méritos de conciliación e igualdad, otorgando puntuación para los casos del cuidado de hijos\as (o de un familiar de hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad siempre que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida) dentro de los cinco años anteriores a las pruebas.

El resumen de las pruebas es el siguiente:

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO	SOLICITUDES				
	MUJERES	HOMBRES	SUMA	MUJERES%	HOMBRES%
<b>2014</b>	14	17	31	45,16%	54,84%
<b>2016</b>	4	12	16	25,00%	75,00%
<b>2017</b>	10	5	15	66,67%	33,33%
<b>2018</b>	10	10	20	50,00%	50,00%
<b>2022</b>	8	13	21	38,10%	61,90%
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>57</b>	<b>103</b>	<b>44,66%</b>	<b>55,34%</b>

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO	APROBADOS				
	MUJERES	HOMBRES	SUMA	MUJERES %	HOMBRES %
<b>2014</b>	0	2	2	0,00%	100,00%
<b>2016</b>	0	1	1	0,00%	100,00%
<b>2017</b>	0	0	0		
<b>2018</b>	1	2	3	33,33%	66,67%
<b>2022</b>	0	1	1	0,00%	100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>14,29%</b>	<b>85,71%</b>



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO	TRIBUNALES CALIFICADORES				
	PRESIDENCIA/SECRETARÍA			MUJERES %	HOMBRES %
	MUJERES	HOMBRES	SUMA		
<b>2014</b>	1	1	2	50,00%	50,00%
<b>2016</b>	1	1	2	50,00%	50,00%
<b>2017</b>	0	2	2	0,00%	100,00%
<b>2018</b>	1	1	2	50,00%	50,00%
<b>2022</b>	1	1	2	50,00%	50,00%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>40,00%</b>	<b>60,00%</b>

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO	TRIBUNALES CALIFICADORES				
	VOCALÍAS			MUJERES%	HOMBRES%
	MUJERES	HOMBRES	SUMA		
<b>2014</b>	2	3	5	40,00%	60,00%
<b>2016</b>	3	2	5	60,00%	40,00%
<b>2017</b>	2	3	5	40,00%	60,00%
<b>2018</b>	3	2	5	60,00%	40,00%
<b>2022</b>	2	3	5	40,00%	60,00%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>48,00%</b>	<b>52,00%</b>

### **2.2.2 LETRADOS NO PERMANENTES Y PERSONAL DE NIVEL SUPERIOR**

El resto de puestos de personal funcionario se proveen mediante concurso de méritos, conforme a los artículos 618, 624 y 625 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

El artículo 599.4ª del mismo texto atribuye al Pleno todos los nombramientos o propuestas de nombramientos y promociones que impliquen algún margen de discrecionalidad o apreciación de méritos.

En estos nombramientos se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

No obstante, como consecuencia de la reforma operada por la Ley Orgánica 3/2024, de 2 de agosto, corresponde a la Comisión de Calificación informar, en todo caso, sobre los nombramientos de la competencia del Pleno.

Asimismo, la Comisión de Igualdad del Consejo informa al Pleno sobre todos los nombramientos del personal funcionario de nivel superior que presta servicios en el Consejo.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

El resumen de los concursos celebrados en el periodo 2023/2024 es el que sigue:

	SOLICITUDES					
	PLAZAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
<b>Promotor de la Acción Disciplinaria</b>	2	12	15	27	44%	56%
<b>Servicio de Personal y Oficina Judicial</b>	2	12	10	22	55%	45%
<b>Servicio de Inspección</b>	4	21	9	30	70%	30%
<b>Gabinete Técnico</b>	1	5	8	13	38%	62%
<b>Escuela Judicial sede Madrid</b>	2	18	8	26	69%	31%
<b>Escuela Judicial sede Barcelona</b>	4	11	7	18	61%	39%
<b>CENDOJ sede Madrid</b>	2	5	11	16	31%	69%
<b>SUMAS</b>	<b>17</b>	<b>84</b>	<b>68</b>	<b>152</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>

	PERSONAS ADJUDICATARIAS				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
<b>Promotor de la Acción Disciplinaria</b>	1	1	2	50%	50%
<b>Servicio de Personal y Oficina Judicial</b>	2		2	100%	0%
<b>Servicio de Inspección</b>	3	1	4	75%	25%
<b>Gabinete Técnico</b>	1		1	100%	0%
<b>Escuela Judicial Madrid</b>	1	1	2	50%	50%
<b>Escuela Judicial Barcelona</b>	3	1	4	75%	25%
<b>CENDOJ sede Madrid</b>		2	2	0%	100%
<b>SUMAS</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

### **2.2.3 PERSONAL FUNCIONARIO DE NIVEL MEDIO, ADMINISTRATIVO, AUXILIAR Y SUBALTERNO.**

El resto de puestos de personal funcionario se proveen mediante concurso de méritos en el marco del proceso regulado en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, ya que el artículo 627 LOPJ precisa que el personal funcionario al servicio del Consejo se regirá por el Reglamento de Personal del mismo y, en lo no previsto en él, por la legislación general de la función pública estatal.

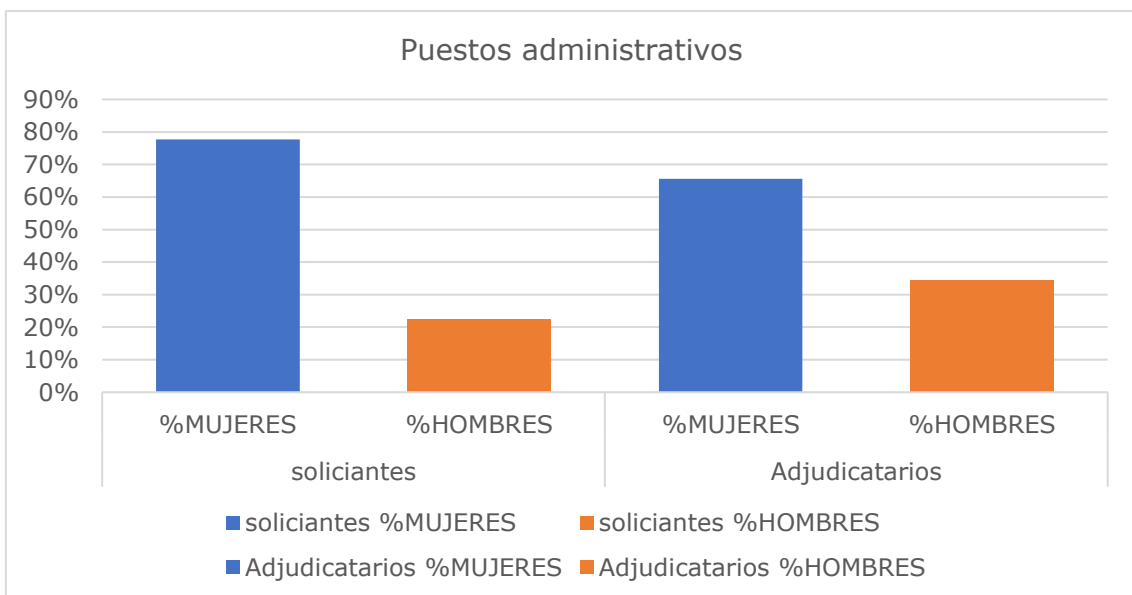
Los concursos de méritos más numerosos han sido los convocados para proveer puestos de nivel administrativo con el siguiente resumen:

<b>SOLICITUDES PUESTOS ADMINISTRATIVOS</b>						
	<b>PLAZAS</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>
<b>Promotor de la Acción Disciplinaria</b>	5	111	35	146	76%	24%
<b>Servicio de Personal y Oficina Judicial</b>	7	124	30	154	81%	19%
<b>Servicio de Inspección</b>	6	192	54	246	78%	22%
<b>Gabinete Técnico</b>	5	87	22	109	80%	20%
<b>Escuela Judicial Madrid</b>	1	11	2	13	85%	15%
<b>Escuela Judicial Barcelona</b>	2	3	2	5	60%	40%
<b>CENDOJ Madrid</b>	2	9	5	14	64%	36%
<b>Gerencia</b>	3	33	16	49	67%	33%
<b>Servicio de relaciones Internacionales</b>	2	24	5	29	83%	17%
<b>Intervención</b>	1	2	0	2	100%	0%
<b>SUMAS</b>	<b>34</b>	<b>596</b>	<b>171</b>	<b>767</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

	PERSONAS ADJUDICATARIAS				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
<b>Promotor de la Acción Disciplinaria</b>	4	1	5	80%	20%
<b>Servicio de Personal y Oficina Judicial</b>	4	3	7	57%	43%
<b>Servicio de Inspección</b>	3	2	5	60%	40%
<b>Gabinete Técnico</b>	4	1	5	80%	20%
<b>Escuela Judicial sede Madrid</b>	1	0	1	100%	0%
<b>Escuela Judicial sede Barcelona</b>	0	1	1	0%	100%
<b>CENDOJ sede Madrid</b>	2	0	2	100%	0%
<b>Gerencia</b>	1	2	3	33%	67%
<b>Servicio de Relaciones Internacionales</b>	1	1	2	50%	50%
<b>Intervención</b>	1	0	1	100%	0%
<b>SUMAS</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>32</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>



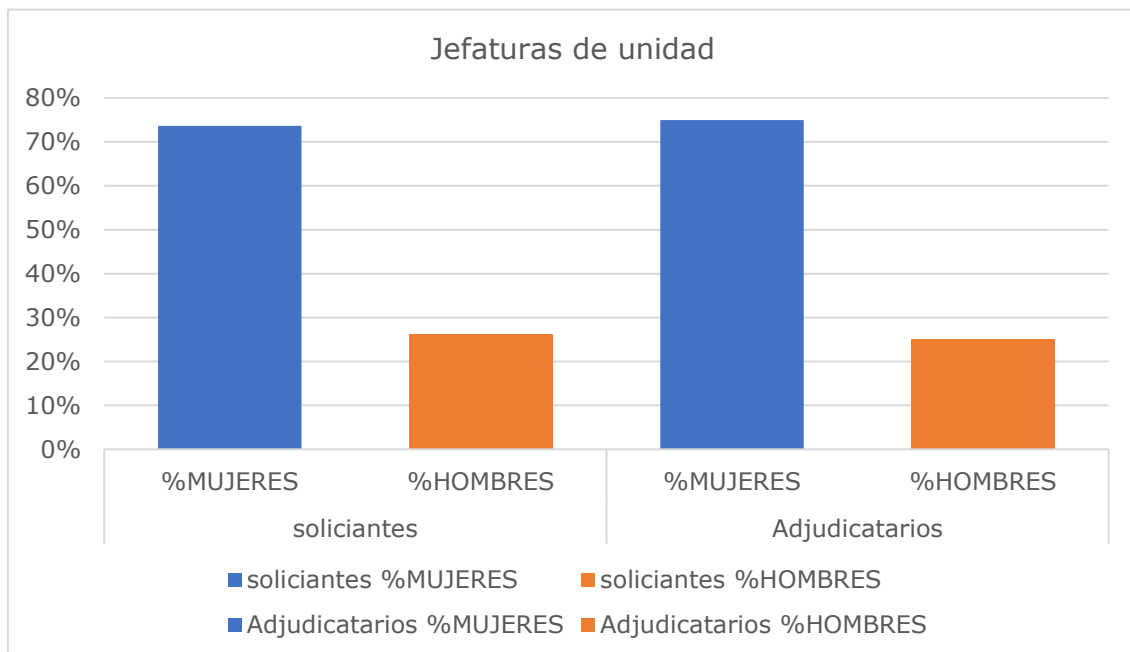


**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

En cuanto a las jefaturas de unidad

SOLICITUDES JEFATURAS DE UNIDAD						
	PLAZAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
<b>Escuela Judicial sede Barcelona</b>	2	4	3	7	57%	43%
<b>CENDOJ sede San Sebastián</b>	2	5	0	5	100%	0%
<b>Gerencia</b>	1	5	2	7	71%	29%
<b>SUMAS</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>

PERSONAS ADJUDICATARIAS					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
<b>Escuela Judicial sede Barcelona</b>	1	1	2	50%	50%
<b>CENDOJ sede San Sebastián</b>	1	0	1	100%	0%
<b>Gerencia</b>	1	0	1	100%	0%
<b>SUMAS</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>





## CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Secretaría General

El personal laboral

SOLICITUDES PERSONAL LABORAL						
	PLAZAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
<b>Escuela Judicial sede Barcelona</b>	2	1	38	39	3%	97%
<b>SUMAS</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>3%</b>	<b>97%</b>

PERSONAS ADJUDICATARIAS					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
<b>Escuela Judicial sede Barcelona</b>	0	2	2	0%	100%
<b>SUMAS</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

Comisiones de selección:

COMISIONES DE SELECCIÓN					
	PRESIDENCIA/SECRETARÍA			MUJERES %	HOMBRES %
	MUJERES	HOMBRES	SUMA		
<b>Jefaturas de Unidad</b>	0	8	8	0,00%	100,00%
<b>Puestos administrativos</b>	4	9	13	30,77%	69,23%
<b>Personal laboral</b>	2	2	4	50,00%	50,00%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>40,00%</b>	<b>60,00%</b>

COMISIONES DE VALORACIÓN					
	VOCALÍAS			MUJERES %	HOMBRES %
	MUJERES	HOMBRES	SUMA		
<b>Jefaturas de Unidad</b>	8	5	13	61,54%	38,46%
<b>Puestos administrativos</b>	11	20	31	35,48%	64,52%
<b>Personal laboral</b>	3	4	7	42,86%	57,14%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>48,00%</b>	<b>52,00%</b>



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

### **2.3 PERSONAL EVENTUAL**

En el Consejo General del Poder Judicial prestan servicios 63 personas eventuales, a los que les resulta de aplicación el régimen previsto en el artículo 12 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.

Se trata por tanto de personal nombrado por la Presidencia del Consejo, a propuesta del cargo al que está adscrito el puesto, y tiene carácter no permanente realizando solo funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial.

Este personal despliega su actividad en tres áreas:

- Gabinete de la Presidencia.
- Oficina de Comunicación.
- Secretarías de Vocalías, del Promotor de la Acción Disciplinaria, de la jefatura del Servicio de Inspección y de la dirección de la Escuela Judicial.

En los casos de la Oficina de Comunicación y Secretarías, los nombramientos se realizan por la Presidencia del Consejo a propuesta de las personas titulares de esos órganos.

El nombramiento y cese es libre y éste tiene lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que presta la función de confianza o asesoramiento.

	A1		A2		C1		C2	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>Central</b>	3	2	0	3	0	23	1	0
<b>Trafalgar</b>	0	0	0	0	0	1	0	0
<b>Barcelona</b>	0	0	0	0	0	1	0	0
<b>San Sebastián</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Otros centros</b>	0	0	10	18	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>1</b>



### **3. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

La promoción profesional en el Consejo la encontramos en dos supuestos: a) promoción interna del personal laboral y b) cambios de adscripción a puestos de nivel superior o con mayor asignación de complemento específico de los funcionarios de nivel medio, administrativo, auxiliar y subalterno.

La promoción interna del personal laboral se recoge en el convenio colectivo, que prevé que un 50 por 100 de las vacantes se proveerán mediante este sistema. No obstante, la falta de creación de plazas en régimen laboral impide los procesos de promoción.

La adscripción interna es un mecanismo de provisión de puestos que se realiza en virtud de lo establecido en el artículo 91.6 del vigente Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo General del Poder Judicial, que indica que corresponde al secretario general «asignar a cada órgano técnico el personal colaborador necesario para el cumplimiento de sus funciones». En el mismo sentido y al amparo de lo que dispone el artículo 136 del citado Reglamento, el secretario general puede realizar «la adscripción a concretos puestos de trabajo de los niveles medio, administrativo, auxiliar o subalterno, atendiendo a las necesidades del servicio».

Respecto a la adscripción interna a puestos con mayor retribución del personal funcionario, en el periodo 2023/2024 se han ofrecido al personal que ya prestaba servicios en el Consejo un total de 17 jefaturas de unidad. En ellas se presentaron 21 solicitudes de mujeres y 14 de hombres y las adjudicaciones de puestos fueron de 9 y 4 respectivamente, resultando desiertas por falta de peticiones 4 plazas.

	M	H	SUMA	%M	%H
<b>Solicitudes</b>	21	14	35	60%	40%
<b>Adjudicaciones</b>	9	4	13	69%	31%



## **4. RETRIBUCIONES**

### **4.1 RETRIBUCIONES FIJAS EN SU CUANTÍA Y PERIÓDICAS EN SU DEVENGO.**

Las retribuciones del personal del Consejo General del Poder Judicial están fijadas con parámetros estrictamente objetivos y determinadas por el Cuerpo de pertenencia y el puesto desempeñado.

Con carácter mensual, el personal funcionario y eventual percibe unas retribuciones básicas (sueldo y antigüedad), en función del Cuerpo al que pertenece, en el caso de personal funcionario, y de la adscripción del puesto en el caso del personal eventual. A dichas retribuciones se añaden las retribuciones complementarias: complemento de destino y complemento específico asignadas al puesto ocupado y obtenido por concurso de méritos, en el supuesto de personal funcionario, o en virtud de nombramiento por la Presidencia en el caso del personal eventual.

Con carácter anual, se perciben dos pagas extraordinarias, en junio y diciembre por un importe igual al de una mensualidad cada una de ellas, si bien hay que precisar que el personal que no pertenece a la Administración de Justicia percibe una cantidad ligeramente inferior en las pagas extraordinarias, pero compensada mes a mes con un complemento de adecuación que en cómputo anual iguala la retribución de todos los puestos del mismo tramo de retribuciones.

Por su parte, el personal laboral recibe las retribuciones que el convenio laboral establece para cada categoría profesional, salario base y plus convenio, además de la antigüedad generada por su tiempo de permanencia en el Consejo, percibiendo el salario base en catorce pagas y el plus convenio en doce pagas anuales.

Si bien, como se ha descrito en este apartado, las retribuciones fijas no dependen, en ningún caso, de la condición de hombre o mujer, sino de la pertenencia a grupos o cuerpos de la administración, y al puesto concreto que se desempeña, en cómputos globales el salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres (55.852,38 vs 60.804,85). Esto es debido, como se observa en el cuadro inferior, a la proporción de hombres y mujeres en cada uno de los grupos o categorías. El desglose por categorías y centros es el siguiente:



## CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Secretaría General

TODO EL PERSONAL						
	SUMA RETRIBUCIONES		PERSONAS		PROMEDIOS	
	M	H	M	H	M	H
<b>A1</b>	5.028.464,38	4.693.526,06	50	46	100.569,29	102.033,18
<b>A2</b>	3.863.531,92	2.196.793,02	68	39	56.816,65	56.328,03
<b>C1</b>	4.466.514,62	2.163.211,02	108	52	41.356,62	41.600,21
<b>C2</b>	997.291,12	365.188,94	27	10	36.936,71	36.518,89
<b>E</b>	277.521,66	533.540,60	9	17	30.835,74	31.384,74
	<b>14.633.323,70</b>	<b>9.952.259,64</b>	<b>262</b>	<b>164</b>	<b>55.852,38</b>	<b>60.684,51</b>

SEDE CENTRAL						
	SUMA RETRIBUCIONES		PERSONAS		PROMEDIOS	
	M	H	M	H	M	H
<b>A1</b>	1.857.184,50	1.583.225,00	18	15	103.176,92	105.548,33
<b>A2</b>	1.617.139,08	908.197,08	29	16	55.763,42	56.762,32
<b>C1</b>	2.738.310,18	870.136,10	66	21	41.489,55	41.435,05
<b>C2</b>	407.120,56	143.123,18	11	4	37.010,96	35.780,80
<b>E</b>	94.092,68	283.050,64	3	9	31.364,23	31.450,07
	<b>6.713.847,00</b>	<b>3.787.732,00</b>	<b>127</b>	<b>65</b>	<b>52.864,94</b>	<b>58.272,80</b>

SEDE TRAFALGAR						
	SUMA RETRIBUCIONES		PERSONAS		PROMEDIOS	
	M	H	M	H	M	H
<b>A1</b>	1.988.900,62	2.247.904,82	20	22	99.445,03	102.177,49
<b>A2</b>	634.932,00	395.040,66	11	7	57.721,09	56.434,38
<b>C1</b>	1.068.936,12	748.944,08	26	18	41.112,93	41.608,00
<b>C2</b>	296.087,68	185.054,80	8	5	37.010,96	37.010,96
<b>E</b>	91.844,34	125.521,90	3	4	30.614,78	31.380,48
	<b>4.080.700,76</b>	<b>3.702.466,26</b>	<b>68</b>	<b>56</b>	<b>60.010,31</b>	<b>66.115,47</b>



## CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Secretaría General

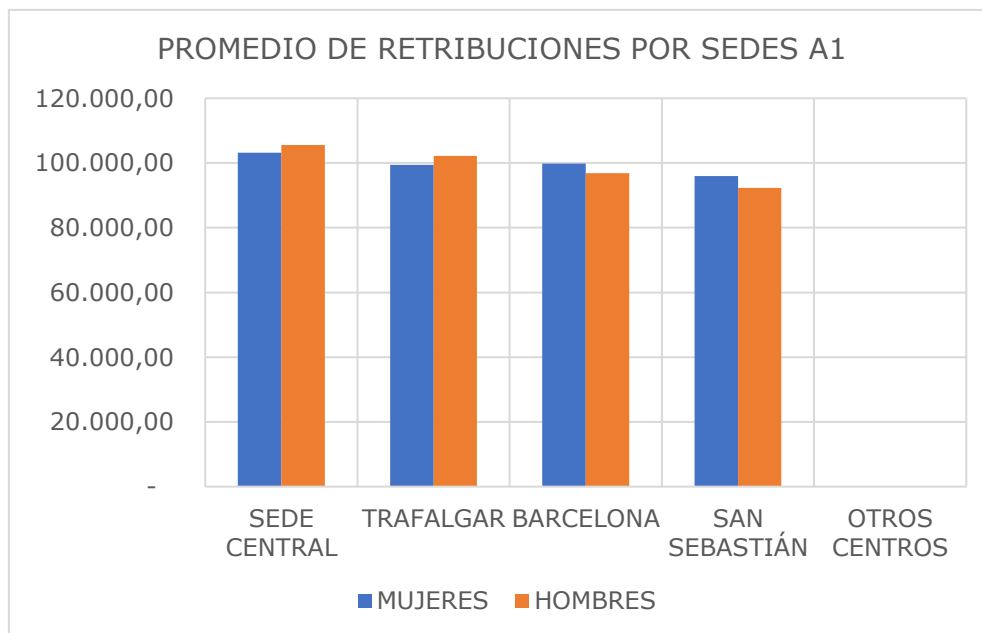
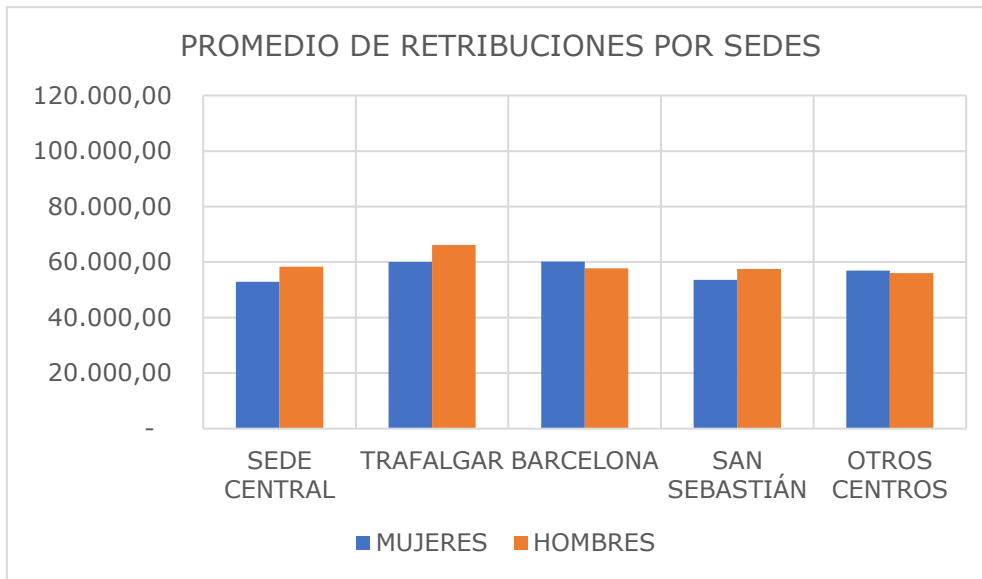
SEDE BARCELONA						
	SUMA RETRIBUCIONES		PERSONAS		PROMEDIOS	
	M	H	M	H	M	H
<b>A1</b>	798.330,68	677.709,62	8	7	99.791,34	96.815,66
<b>A2</b>	339.360,12	111.636,60	6	2	56.560,02	55.818,30
<b>C1</b>	412.850,12	412.460,04	10	10	41.285,01	41.246,00
<b>C2</b>	74.021,92		2		37.010,96	
<b>E</b>	60.969,86	124.968,06	2	4	30.484,93	31.242,02
	<b>1.685.532,70</b>	<b>1.326.774,32</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>60.197,60</b>	<b>57.685,84</b>

SEDE SAN SEBASTIÁN						
	SUMA RETRIBUCIONES		PERSONAS		PROMEDIOS	
	M	H	M	H	M	H
<b>A1</b>	384.048,58	184.686,62	4	2	96.012,15	92.343,31
<b>A2</b>	225.231,38	222.028,18	4	4	56.307,85	55.507,05
<b>C1</b>	246.418,20	131.670,80	6	3	41.069,70	43.890,27
<b>C2</b>	185.054,80	37.010,96	5	1	37.010,96	37.010,96
<b>E</b>	30.614,78		1		30.614,78	
	<b>1.071.367,74</b>	<b>575.396,56</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>53.568,39</b>	<b>57.539,66</b>

OTRAS SEDES						
	SUMA RETRIBUCIONES		PERSONAS		PROMEDIOS	
	M	H	M	H	M	H
<b>A1</b>						
<b>A2</b>	1.046.869,34	559.890,50	18	10	58.159,41	55.989,05
<b>C1</b>						
<b>C2</b>	35.006,16		1		35.006,16	
<b>E</b>						
	<b>1.081.875,50</b>	<b>559.890,50</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>56.940,82</b>	<b>55.989,05</b>



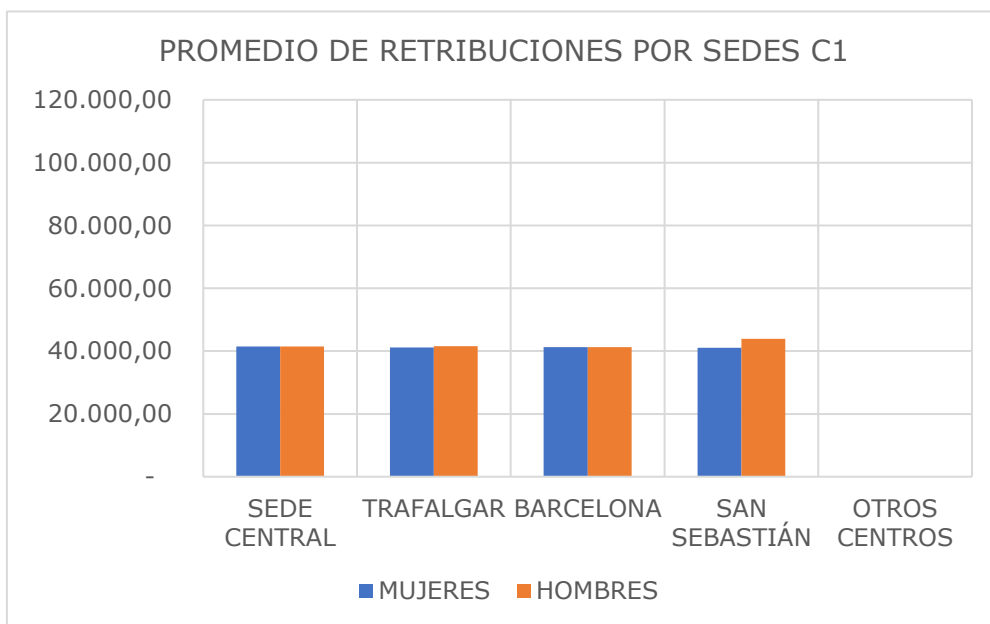
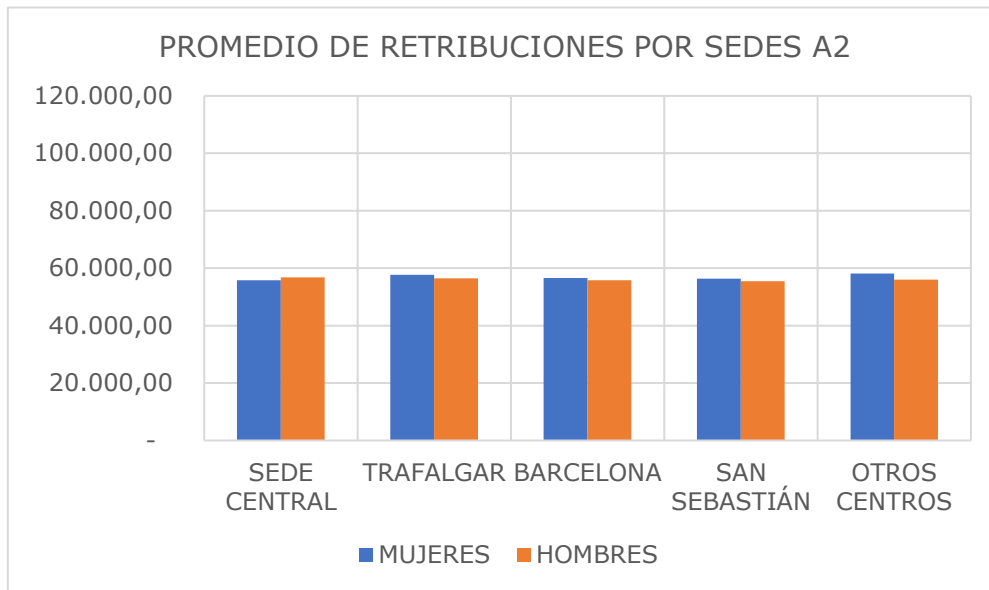
**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General





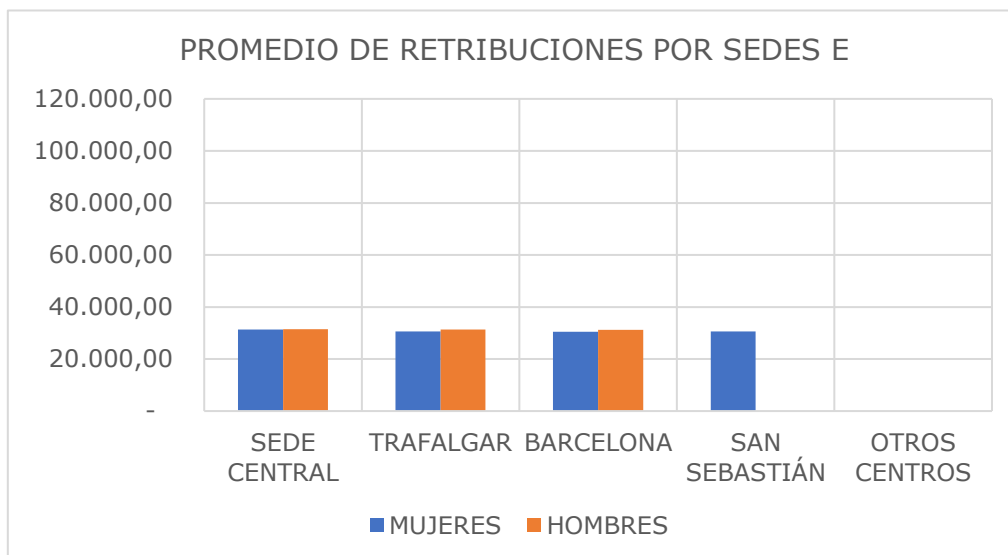
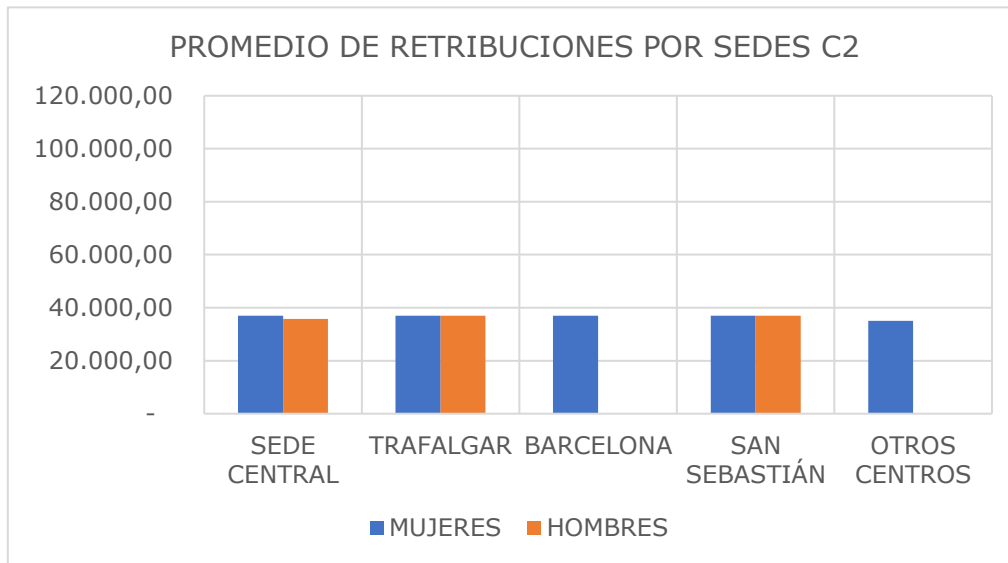
**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General





**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



#### 4.2 RETRIBUCIONES VARIABLES

La retribución variable que tiene un componente con más carga de subjetividad es el complemento de productividad por consecución de resultados.

El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo.

Su valoración se realiza en función de circunstancias objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y el desempeño del mismo y, en su caso, con el grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

asignados al correspondiente programa. En el Consejo General del Poder Judicial existen unas normas de productividad que fueron aprobadas por la Comisión Permanente que rigen a la hora de realizar la mencionada valoración.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán derechos individuales respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos

En el Consejo este complemento se abona con carácter anual y evalúa el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto siguiente en función de los días efectivamente trabajados, teniendo esa consideración las ausencias por vacaciones, permisos por asuntos particulares, accidente de trabajo o en acto de servicio, permisos por nacimiento de hijo -de la madre biológica o del progenitor distinto a la madre biológica-, permiso de lactancia o permiso por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

Consta de dos componentes, uno general que retribuye los resultados del órgano técnico y otro individual que valora la actividad e iniciativa personal.

La parte general se evalúa de acuerdo con el informe que emiten los responsables de los órganos técnicos sobre la consecución de resultados y actividad desarrollada por sus servicios.

El contenido del informe está relacionado con la actividad, tanto ordinaria como extraordinaria, del órgano y afecta, con carácter general, a todo el personal del mismo. Debe contener un balance sobre la consecución de resultados y el nivel de ejecución de las actividades que tuvieron su reflejo en la planificación presupuestaria, conforme a los criterios fijados por el Pleno del Consejo al confeccionar los presupuestos anuales.

Las cantidades oscilan entre los 1.277,88 euros/año para las direcciones de los servicios y los 553,94 euros/año para las categorías inferiores, guardando una proporción, por tanto, de 2,31.

Dentro del crédito disponible para productividad, la cantidad dedicada a este componente general no puede superar el 40%.

A la parte individual se destina el 60% del crédito disponible, a la que se aumenta la parte del componente general no dispuesta por las jornadas no trabajadas.

Esta cantidad se reparte entre cada órgano técnico en proporción a su masa salarial.

Cada puesto de trabajo tiene asignado un módulo en función de su retribución anual. En 2024 ha oscilado entre los 3.527,70 euros/año para los puestos de



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

mayor responsabilidad y los 820,68 euros/año para los de menores atribuciones, siendo la proporción de 4,30. No obstante de la suma de ambos componentes resultan unas cuantías de 4.805,58 euros/año y de 1.374,63 euros/año, lo que da una ratio final de 3,50.

La asignación oscila entre el 0% y el 130%, es valorada por los responsables de los órganos técnicos teniendo en cuenta el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria y el interés o iniciativa con que cada persona hubiera desempeñado el puesto de trabajo durante el periodo, teniendo en cuenta su aptitud y su actitud ante el servicio y el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con el que ha desempeñado su trabajo, así como el rendimiento o los resultados obtenidos.

Dado que las evaluaciones de cada órgano técnico o servicio son realizadas por personas diferentes, la norma atribuye a la persona titular de la Secretaría General la capacidad de armonización y modificación de las diferentes propuestas de los responsables de los órganos técnicos y servicios.

La información se ofrece sobre la asignación de productividad aprobada por la Comisión Permanente en su reunión de 27 de noviembre de 2024, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2023 y el 31 de agosto de 2024, conforme a los criterios para la liquidación del citado complemento aprobados por la misma Comisión el 28 de abril de 2021 (modificados por acuerdo de 29 de octubre de 2024). Es importante señalar que, si bien, a nivel cualitativo, la productividad implica, como se comentaba anteriormente, cierto nivel de subjetividad; a nivel cuantitativo este componente apenas supera el millón de euros sobre un total de 49 millones de euros presupuestados para gastos de personal en el Consejo.

Los datos no reflejan las cantidades asignadas, que podrían distorsionar las cifras por cualquiera de los siguientes motivos:

- Al contemplar un periodo anual hay personas que solo han devengado una parte del periodo, por haber causado alta o baja durante ese periodo.
- Hay personas que han cambiado de puesto de trabajo por lo que figuran por duplicado en la relación de perceptores y la cuantía asignada puede variar en función del puesto desempeñado y del órgano técnico al que estuviera adscrito el puesto.
- Para una misma categoría no pueden establecerse cantidades estándar, ya que la liquidación se realiza por días de trabajo efectivo (con las excepciones contempladas en los criterios), encontrando un rango de 131 valores.

En la información que se ofrece a continuación se resumen 491 valoraciones.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

En los cuadros siguientes se puede seguir las valoraciones en todas las sedes y en cada una de ellas individualizada, en las siguientes series:

- Resumen del número de evaluaciones.
- Tramos de valoración de mujeres.
- Tramos de valoración de hombres.
- Datos porcentuales de la valoración de mujeres.
- Datos porcentuales de la valoración de hombres.

<b>TODAS LAS SEDES</b>					
<b>Grupo</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Suma</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>% Hombres</b>
<b>A1</b>	65	51	116	56,03%	43,97%
<b>A2</b>	75	43	118	63,56%	36,44%
<b>C1</b>	133	56	189	70,37%	29,63%
<b>C2</b>	30	13	43	69,77%	30,23%
<b>E</b>	10	15	25	40,00%	60,00%
<b>SUMAS</b>	<b>313</b>	<b>178</b>	<b>491</b>	<b>63,75%</b>	<b>36,25%</b>

<b>Todas las sedes. Mujeres, datos absolutos</b>								
	<b>130%</b>	<b>120%</b>	<b>110%</b>	<b>100%</b>	<b>75%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>SUMA</b>
<b>A1</b>	28	16	16	3	2			65
<b>A2</b>	34	14	7	9	8	2	1	75
<b>C1</b>	64	20	30	16	2		1	133
<b>C2</b>	3	5	12	6	2	2		30
<b>E</b>		4	1	3	1		1	10
<b>SUMAS</b>	<b>129</b>	<b>59</b>	<b>66</b>	<b>37</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>313</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

Todas las sedes Hombres, datos absolutos								
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%	SUMA
<b>A1</b>	20	14	14	3				<b>51</b>
<b>A2</b>	18	5	8	9	1	2		<b>43</b>
<b>C1</b>	11	11	22	9	2	1		<b>56</b>
<b>C2</b>	6	2	1	2	2			<b>13</b>
<b>E</b>	3	4	7	1				<b>15</b>
<b>SUMAS</b>	<b>58</b>	<b>36</b>	<b>52</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>3</b>		<b>178</b>

Todas las sedes Mujeres, datos porcentuales							
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%
<b>A1</b>	58%	53%	53%	50%	100%		
<b>A2</b>	65%	74%	47%	50%	89%	50%	100%
<b>C1</b>	85%	65%	58%	64%	50%		100%
<b>C2</b>	33%	71%	92%	75%	50%	100%	
<b>E</b>		50%	13%	75%	100%		100%
<b>SUMAS</b>	<b>69%</b>	<b>62%</b>	<b>56%</b>	<b>61%</b>	<b>75%</b>	<b>57%</b>	<b>100%</b>

Todas las sedes Hombres, datos porcentuales							
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%
<b>A1</b>	42%	47%	47%	50%			
<b>A2</b>	35%	26%	53%	50%	11%	50%	
<b>C1</b>	15%	35%	42%	36%	50%	100%	
<b>C2</b>	67%	29%	8%	25%	50%		
<b>E</b>	100%	50%	88%	25%			
<b>SUMAS</b>	<b>31%</b>	<b>38%</b>	<b>44%</b>	<b>39%</b>	<b>25%</b>	<b>43%</b>	



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

<b>Sede central</b>					
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Suma</b>	<b>%Mujeres</b>	<b>%Hombres</b>
<b>A1</b>	21	18	39	53,85%	46,15%
<b>A2</b>	36	18	54	66,67%	33,33%
<b>C1</b>	85	19	104	81,73%	18,27%
<b>C2</b>	11	5	16	68,75%	31,25%
<b>E</b>	4	9	13	30,77%	69,23%
<b>SUMAS</b>	<b>157</b>	<b>69</b>	<b>226</b>	<b>69,47%</b>	<b>30,53%</b>

<b>Mujeres, sede central, datos absolutos</b>								
	<b>130%</b>	<b>120%</b>	<b>110%</b>	<b>100%</b>	<b>75%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>SUMA</b>
<b>A1</b>	11	4	6					21
<b>A2</b>	24	7	3	2				36
<b>C1</b>	46	11	18	10				85
<b>C2</b>	3	2	4	2				11
<b>E</b>		2		2				4
<b>SUMAS</b>	<b>84</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>16</b>				<b>157</b>

<b>Hombres, sede central, datos absolutos</b>								
	<b>130%</b>	<b>120%</b>	<b>110%</b>	<b>100%</b>	<b>75%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>SUMA</b>
<b>A1</b>	10	2	3	3				18
<b>A2</b>	11	2	4	1				18
<b>C1</b>	5	2	10	2				19
<b>C2</b>	2	2	1					5
<b>E</b>	2	4	2	1				9
<b>SUMAS</b>	<b>30</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>7</b>				<b>69</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

Mujeres, sede central, datos porcentuales							
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%
<b>A1</b>	52%	67%	67%				
<b>A2</b>	69%	78%	43%	67%			
<b>C1</b>	90%	85%	64%	83%			
<b>C2</b>	60%	50%	80%	100%			
<b>E</b>		33%		67%			
<b>SUMAS</b>	<b>74%</b>	<b>68%</b>	<b>61%</b>	<b>70%</b>			

Hombres, sede central, datos porcentuales							
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%
<b>A1</b>	48%	33%	33%	100%			
<b>A2</b>	31%	22%	57%	33%			
<b>C1</b>	10%	15%	36%	17%			
<b>C2</b>	40%	50%	20%				
<b>E</b>	100%	67%	100%	33%			
<b>SUMAS</b>	<b>26%</b>	<b>32%</b>	<b>39%</b>	<b>30%</b>			

Sede Trafalgar					
	Mujeres	Hombres	Suma	%Mujeres	%Hombres
<b>A1</b>	28	25	53	52,83%	47,17%
<b>A2</b>	13	9	22	59,09%	40,91%
<b>C1</b>	29	25	54	53,70%	46,30%
<b>C2</b>	10	7	17	58,82%	41,18%
<b>E</b>	2	3	5	40,00%	60,00%
<b>SUMAS</b>	<b>82</b>	<b>69</b>	<b>151</b>	<b>54,30%</b>	<b>45,70%</b>



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

<b>Mujeres, sede Trafalgar, datos absolutos</b>								
	<b>130%</b>	<b>120%</b>	<b>110%</b>	<b>100%</b>	<b>75%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	<b>SUMA</b>
<b>A1</b>	8	10	9		1			28
<b>A2</b>	9	1		3				13
<b>C1</b>	11	7	6	3	2			29
<b>C2</b>		2	5	1	2			10
<b>E</b>				1	1			2
<b>SUMAS</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>6</b>			<b>82</b>

<b>Hombres, sede Trafalgar, datos absolutos</b>								
	<b>130%</b>	<b>120%</b>	<b>110%</b>	<b>100%</b>	<b>75%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	
<b>A1</b>	8	11	6					25
<b>A2</b>	7	2						9
<b>C1</b>	4	6	6	6	2	1		25
<b>C2</b>	4			1	2			7
<b>E</b>	1		2					3
<b>SUMAS</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>1</b>		<b>69</b>

<b>Mujeres, sede Trafalgar, datos porcentuales</b>								
	<b>130%</b>	<b>120%</b>	<b>110%</b>	<b>100%</b>	<b>75%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>	
<b>A1</b>	50%	48%	60%					
<b>A2</b>	56%	33%		100%				
<b>C1</b>	73%	54%	50%	33%				
<b>C2</b>		100%	100%	50%				
<b>E</b>				100%				
<b>SUMAS</b>	<b>54%</b>	<b>51%</b>	<b>59%</b>	<b>53%</b>				



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

Hombres, sede Trafalgar, datos porcentuales							
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%
<b>A1</b>	50%	52%	40%	!			
<b>A2</b>	44%	67%					
<b>C1</b>	27%	46%	50%	67%			
<b>C2</b>	100%			50%			
<b>E</b>	100%		100%				
<b>SUMAS</b>	<b>46%</b>	<b>49%</b>	<b>41%</b>	<b>47%</b>			

Sede Barcelona						
	Mujeres	Hombres	Suma	%Mujeres	%Hombres	
<b>A1</b>	12	7	19	63,16%	36,84%	
<b>A2</b>	6	2	8	75,00%	25,00%	
<b>C1</b>	12	9	21	57,14%	42,86%	
<b>C2</b>	2		2	100,00%		
<b>E</b>	3	3	6	50,00%	50,00%	
<b>SUMAS</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>56</b>	<b>62,50%</b>	<b>37,50%</b>	

Mujeres, sede Barcelona, datos absolutos								
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%	SUMAS
<b>A1</b>	5	2	1	3	1			12
<b>A2</b>		2	2		1		1	6
<b>C1</b>	4	2	5	1				12
<b>C2</b>		1	1					2
<b>E</b>		1	1				1	3
<b>SUMAS</b>	9	8	10	4	2		2	35



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

Hombres, sede Barcelona, datos absolutos								
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%	SUMAS
A1	1	1	5					7
A2			1	1				2
C1	1	3	5					9
C2								
E			3					3
<b>SUMAS</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>1</b>				<b>21</b>

Mujeres, sede Barcelona, datos porcentuales							
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%
A1	83%	67%	17%	100%	100%		
A2		100%	67%		100%		100%
C1	80%	40%	50%	100%			
C2		100%	100%				
E		100%	25%				100%
<b>SUMAS</b>	<b>82%</b>	<b>67%</b>	<b>42%</b>	<b>80%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>

Hombres, sede Barcelona, datos porcentuales							
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%
A1	17%	33%	83%				
A2			33%	100%			
C1	20%	60%	50%				
C2							
E			75%				
<b>SUMAS</b>	<b>18%</b>	<b>33%</b>	<b>58%</b>	<b>20%</b>			



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

Sede San Sebastián					
	Mujeres	Hombres	Suma	%Mujeres	%Hombres
<b>A1</b>	4	1	5	80,00%	20,00%
<b>A2</b>	2	4	6	33,33%	66,67%
<b>C1</b>	7	3	10	70,00%	30,00%
<b>C2</b>	6	1	7	85,71%	14,29%
<b>E</b>	1		1	100,00%	
<b>SUMAS</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>68,97%</b>	<b>31,03%</b>

Mujeres, San Sebastián, datos absolutos								
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%	SUMAS
<b>A1</b>	4							4
<b>A2</b>	1			1				2
<b>C1</b>	3		1	2			1	7
<b>C2</b>			2	3		1		6
<b>E</b>		1						1
<b>SUMAS</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>20</b>

Hombres, San Sebastián, datos absolutos								
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%	SUMAS
<b>A1</b>	1							1
<b>A2</b>		1	2	1				4
<b>C1</b>	1		1	1				3
<b>C2</b>				1				1
<b>E</b>								
<b>SUMAS</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>				<b>9</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

Mujeres, San Sebastián, datos porcentuales							
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%
<b>A1</b>	80%						
<b>A2</b>	100%			50%			
<b>C1</b>	75%		50%	67%			100%
<b>C2</b>			100%	75%		100%	
<b>E</b>		100%					
<b>SUMAS</b>	<b>80%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>67%</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>

Hombres, San Sebastián, datos porcentuales							
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%
<b>A1</b>	20%						
<b>A2</b>		100%	100%	50%			
<b>C1</b>	25%		50%	33%			
<b>C2</b>				25%			
<b>E</b>							
<b>SUMAS</b>	<b>20%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>33%</b>			

Otras sedes					
	Mujeres	Hombres	Suma	%Mujeres	%Hombres
<b>A1</b>					
<b>A2</b>	18	10	28	64,29%	35,71%
<b>C1</b>					
<b>C2</b>	1		1	100,00%	
<b>E</b>					
<b>SUMAS</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>65,52%</b>	<b>34,48%</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

Mujeres en otras sedes, datos absolutos								
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%	SUMAS
<b>A1</b>								
<b>A2</b>		4	2	3	7	2		18
<b>C1</b>								
<b>C2</b>						1		1
<b>E</b>								
<b>SUMAS</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>3</b>		<b>19</b>

Hombres en otras sedes datos absolutos								
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%	SUMAS
<b>A1</b>								
<b>A2</b>			1	6	1	2		10
<b>C1</b>								
<b>C2</b>								
<b>E</b>								
<b>SUMAS</b>			<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>10</b>

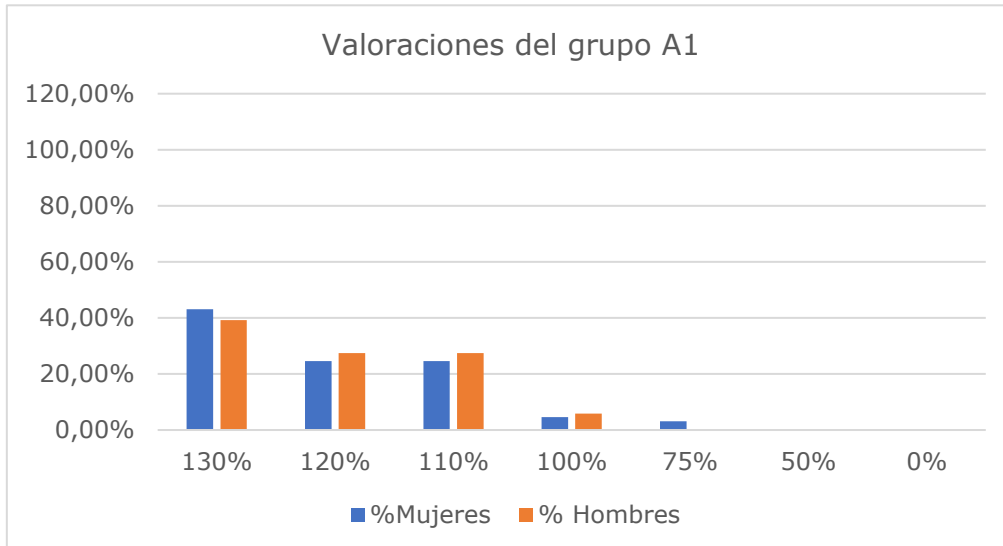
Mujeres en otras sedes, datos porcentuales								
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%	
<b>A1</b>								
<b>A2</b>		100%	67%	33%	88%	50%		
<b>C1</b>								
<b>C2</b>						100%		
<b>E</b>								
<b>SUMAS</b>		<b>100%</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>88%</b>	<b>60%</b>		



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

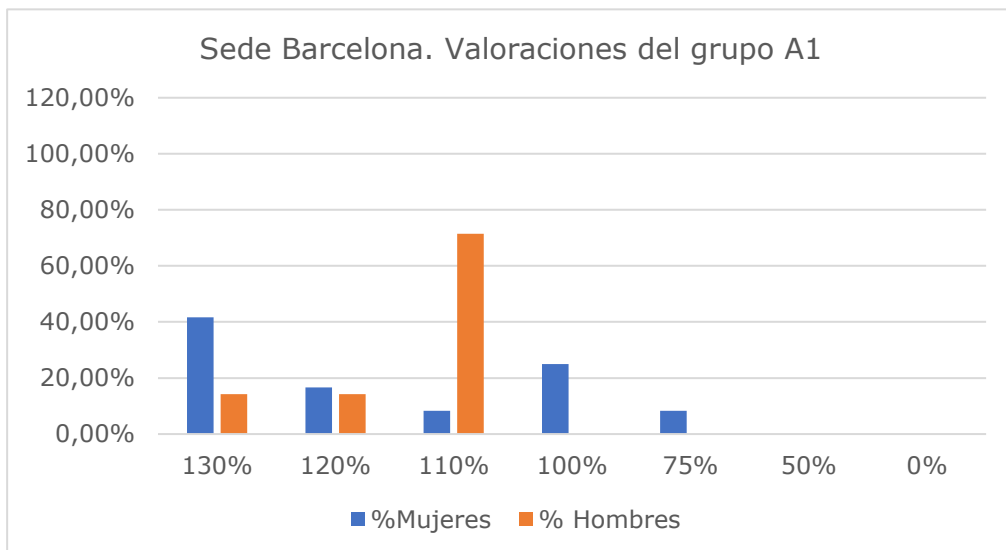
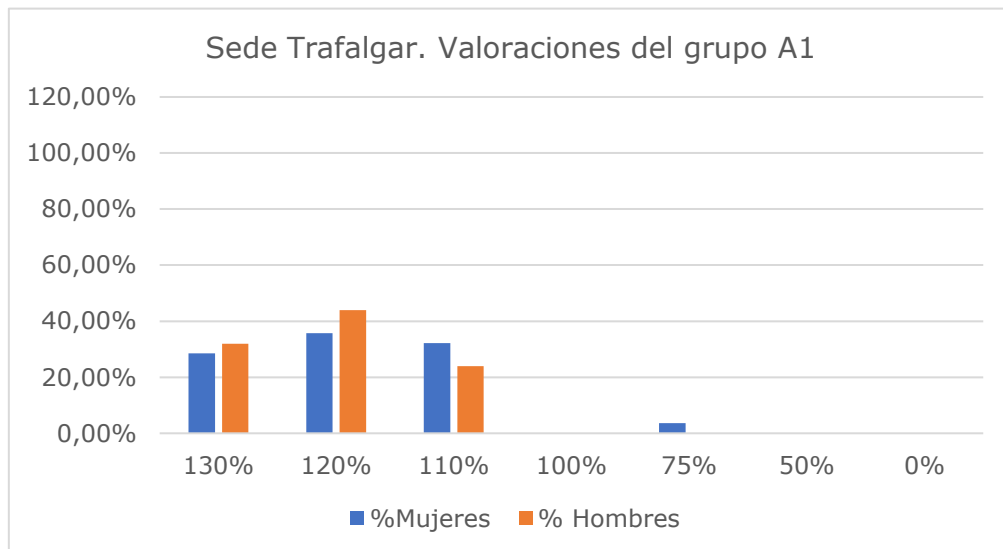
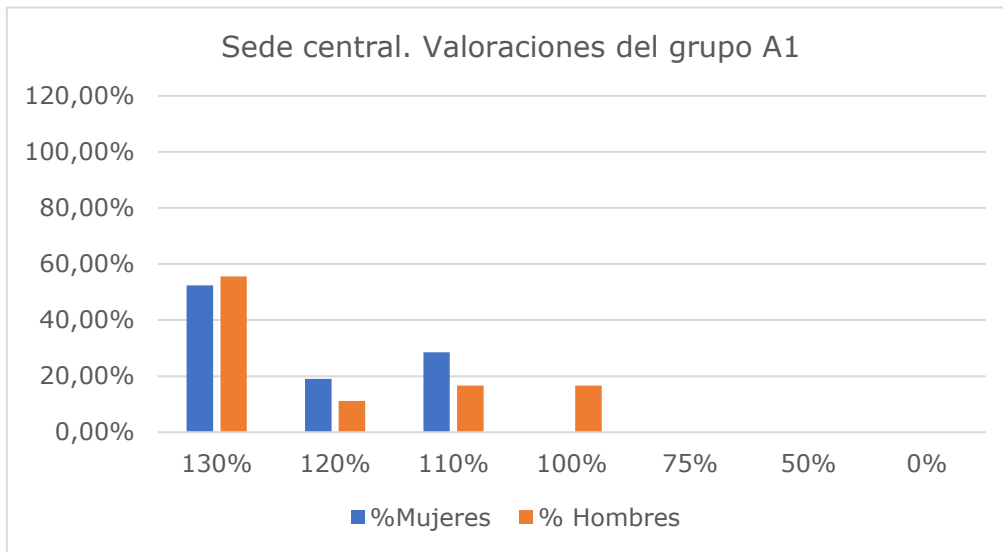
Hombres en otras sedes datos porcentuales							
	130%	120%	110%	100%	75%	50%	0%
<b>A1</b>							
<b>A2</b>			33%	67%	13%	50%	
<b>C1</b>							
<b>C2</b>							
<b>E</b>							
<b>SUMAS</b>			<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>13%</b>	<b>40%</b>	

Las siguientes tablas representan las valoraciones por grupos y sedes de los porcentajes de productividad asignados a hombres y mujeres. Por cada grupo y sede, se observa en cada tramo de productividad (eje de abscisas) el porcentaje de hombres y mujeres (eje de ordenadas) incardinados en cada tramo.



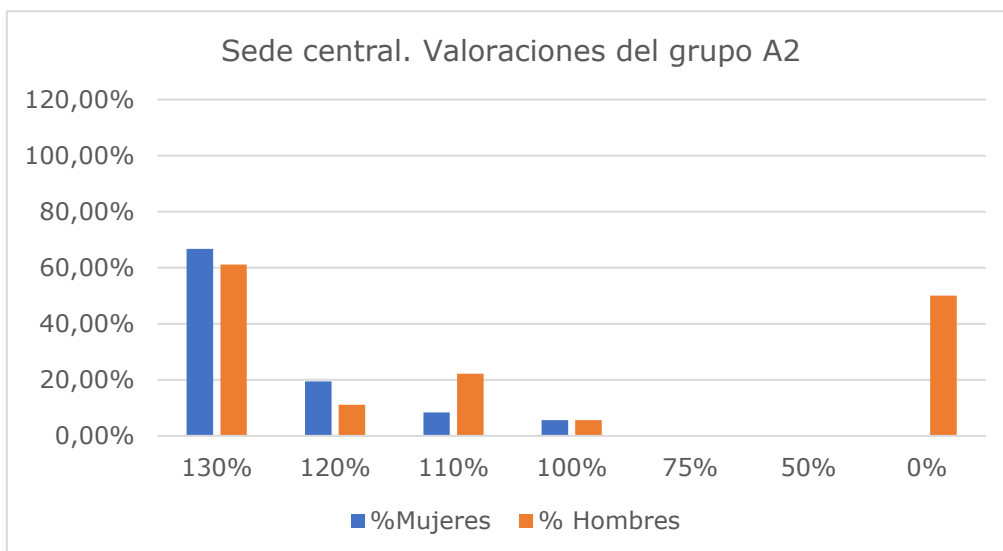
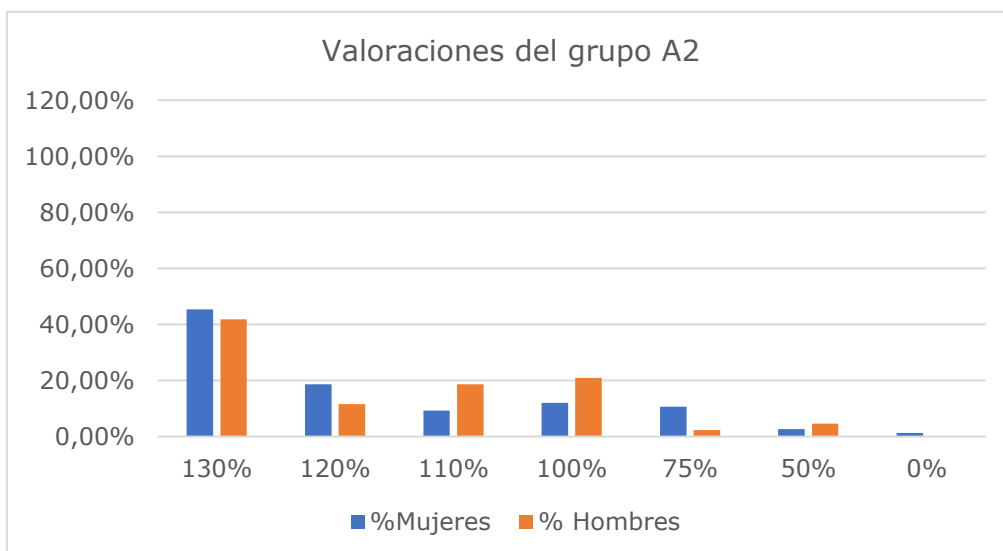
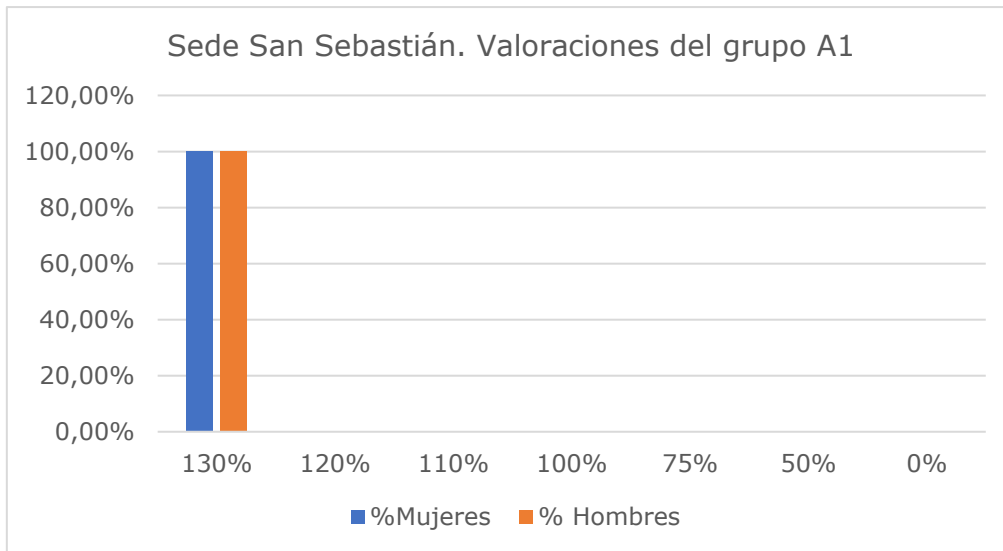


**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



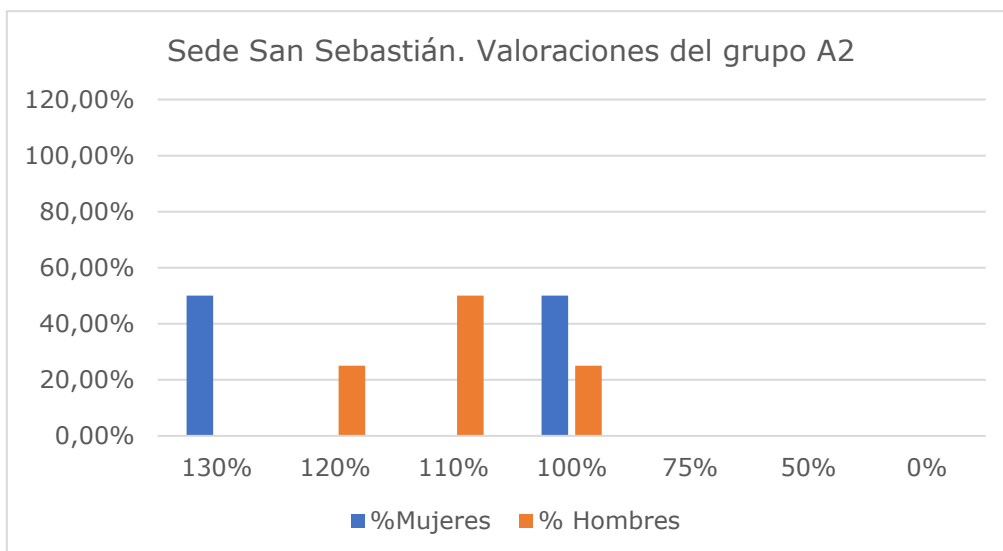
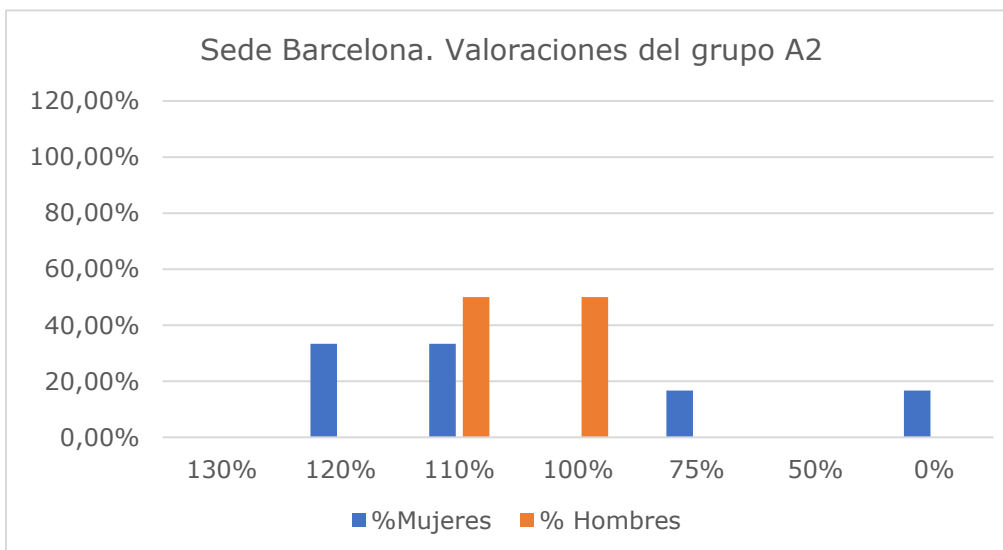
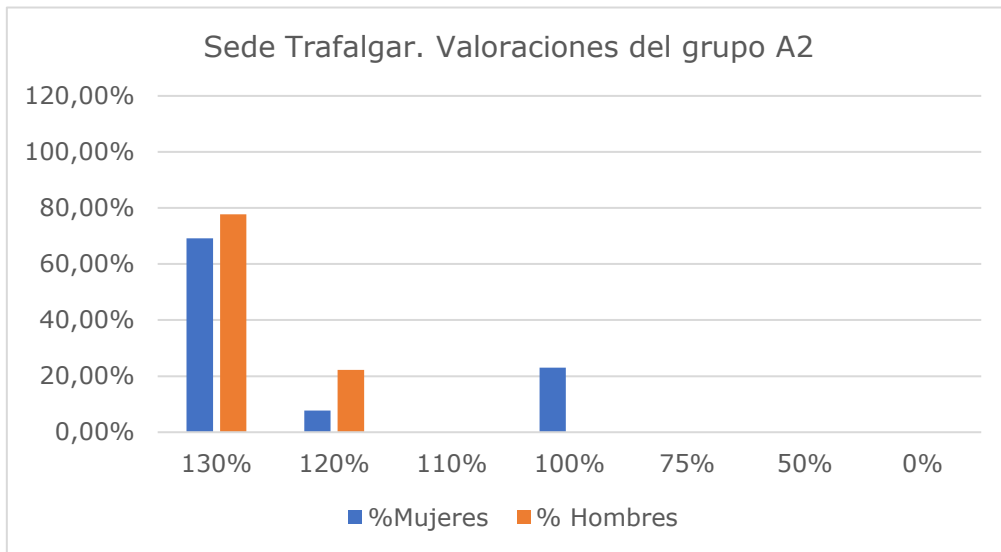


**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



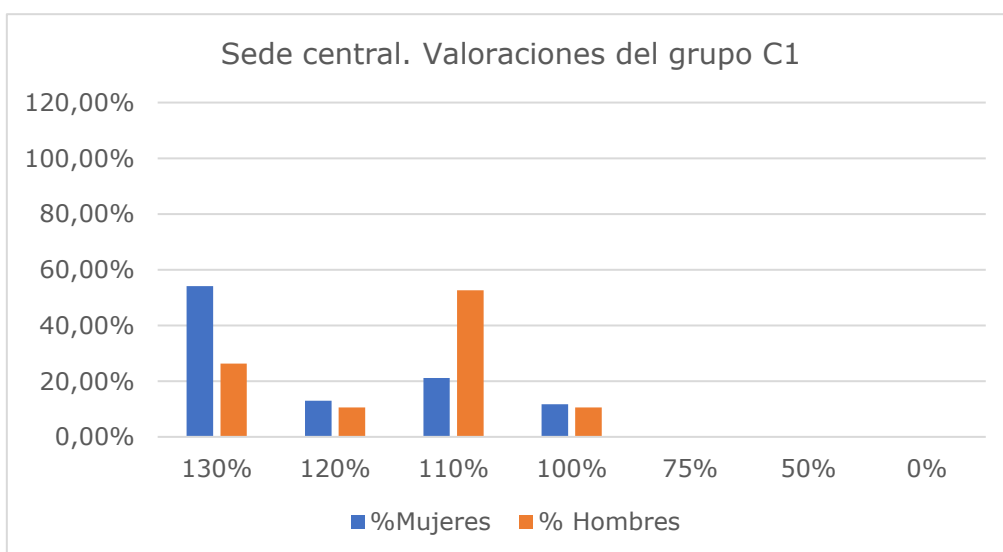
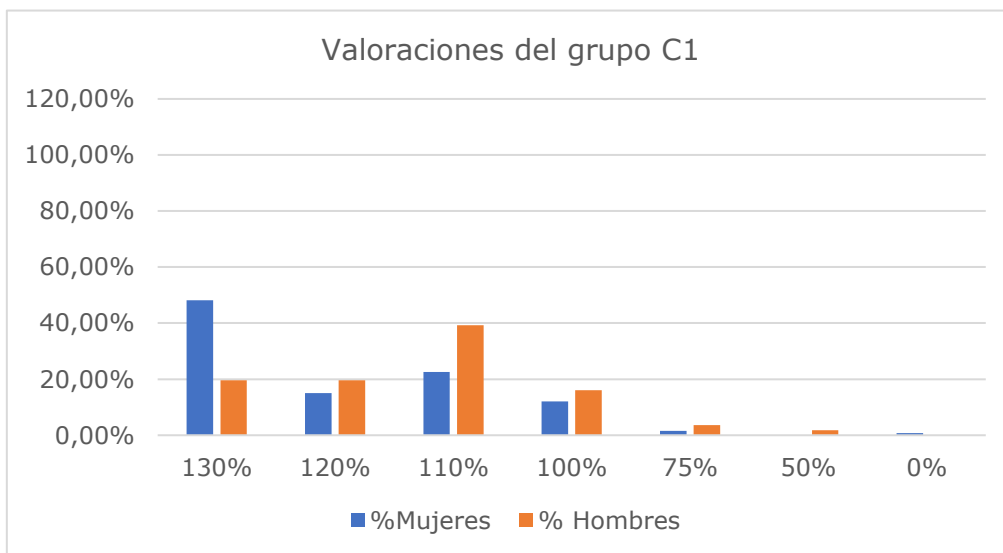
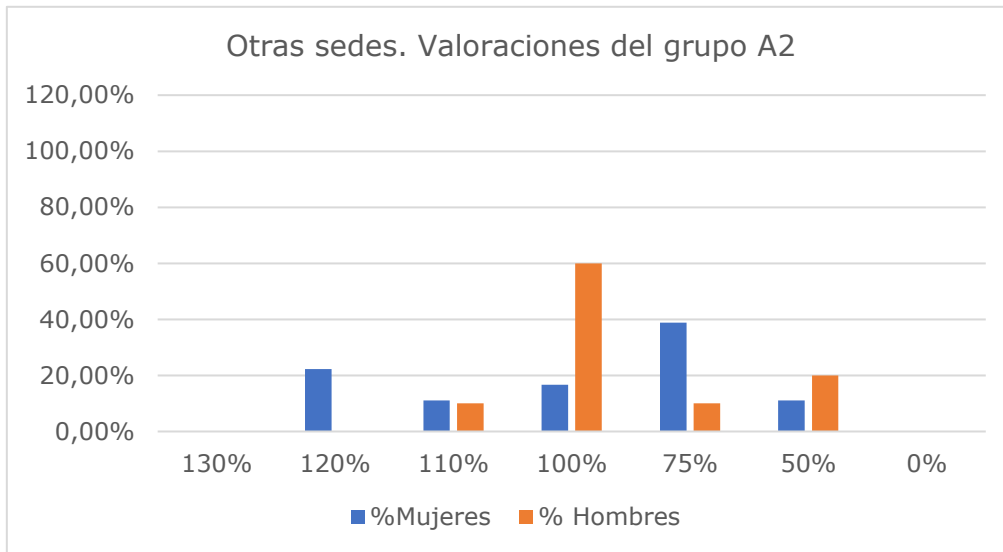


**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



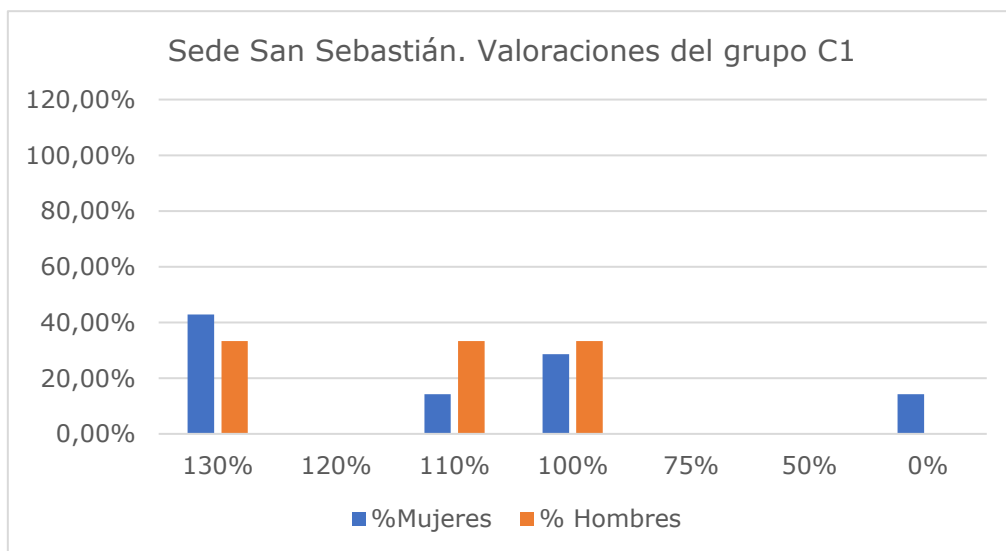
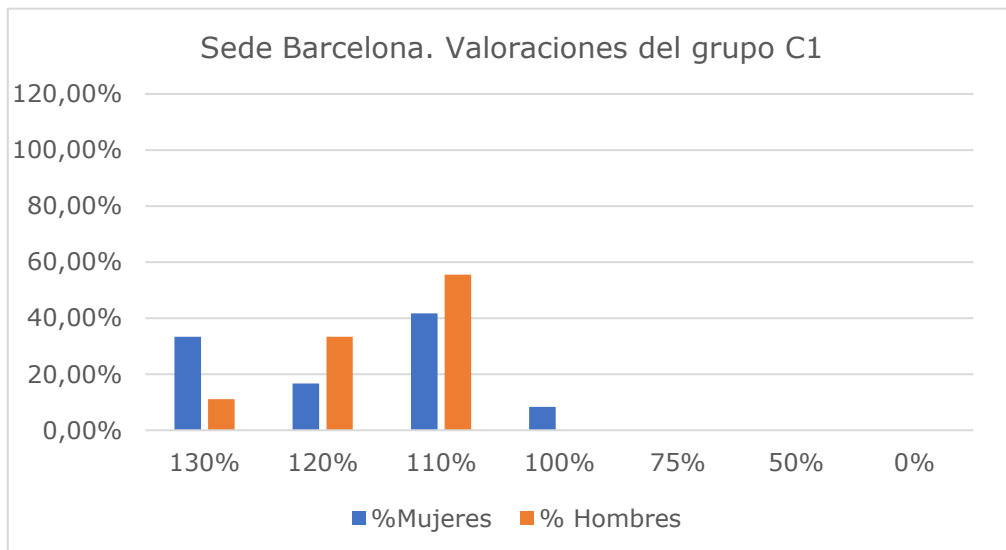
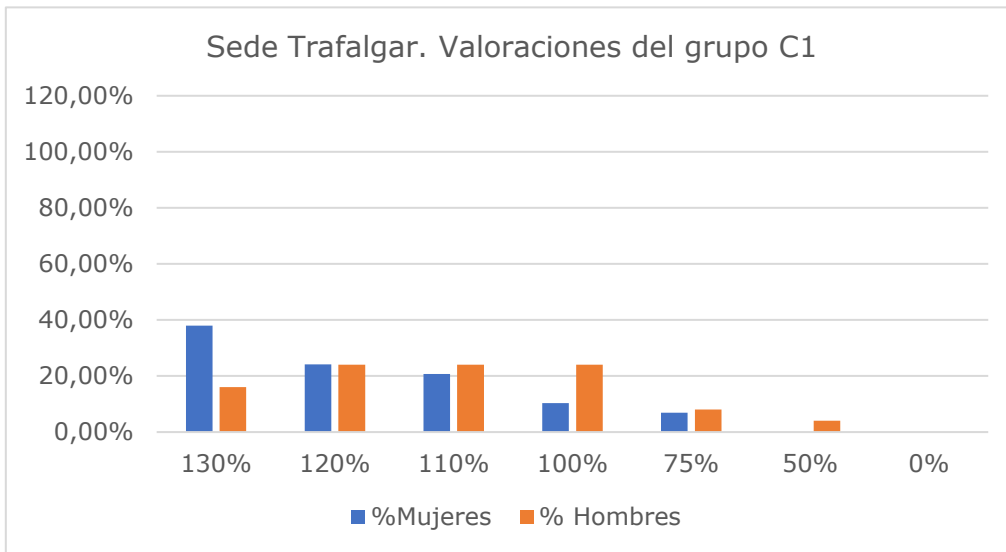


**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



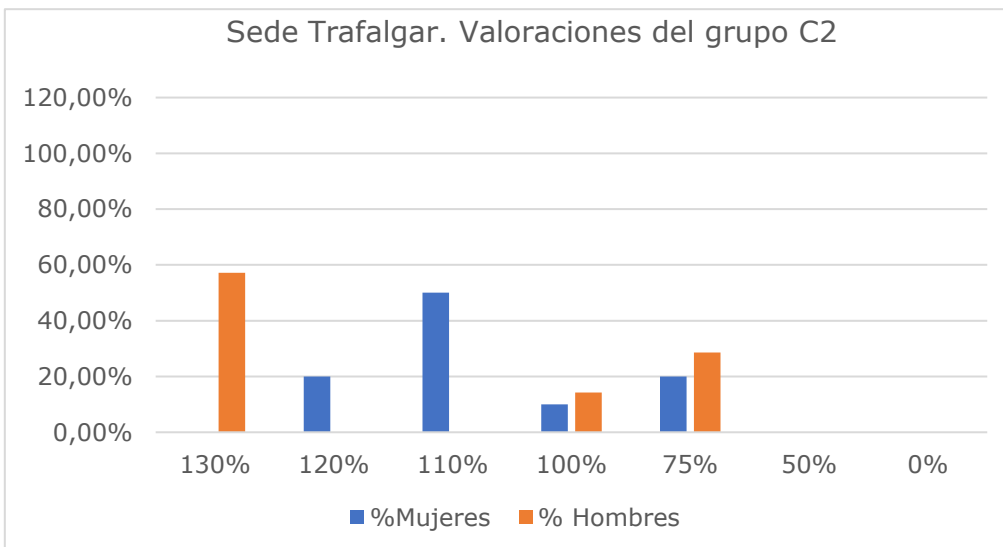
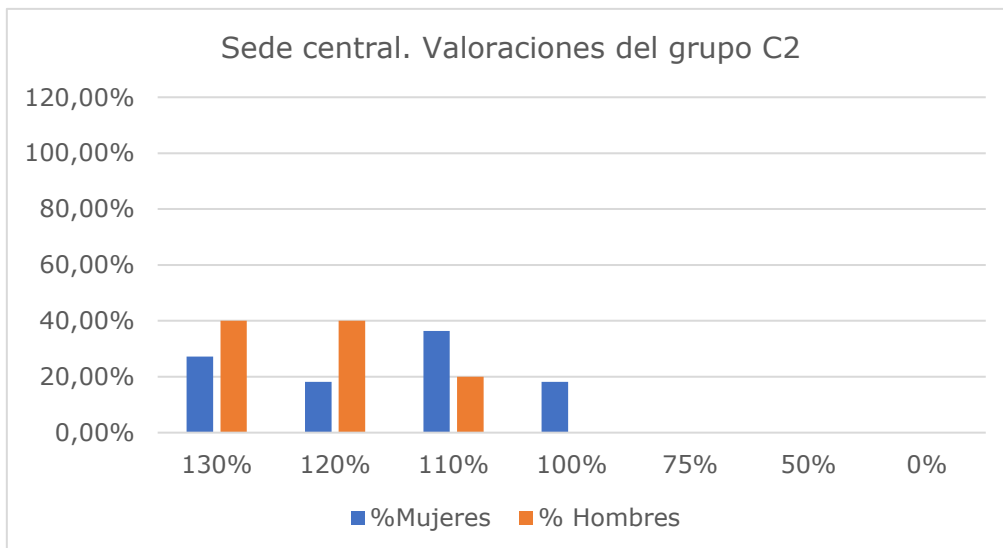
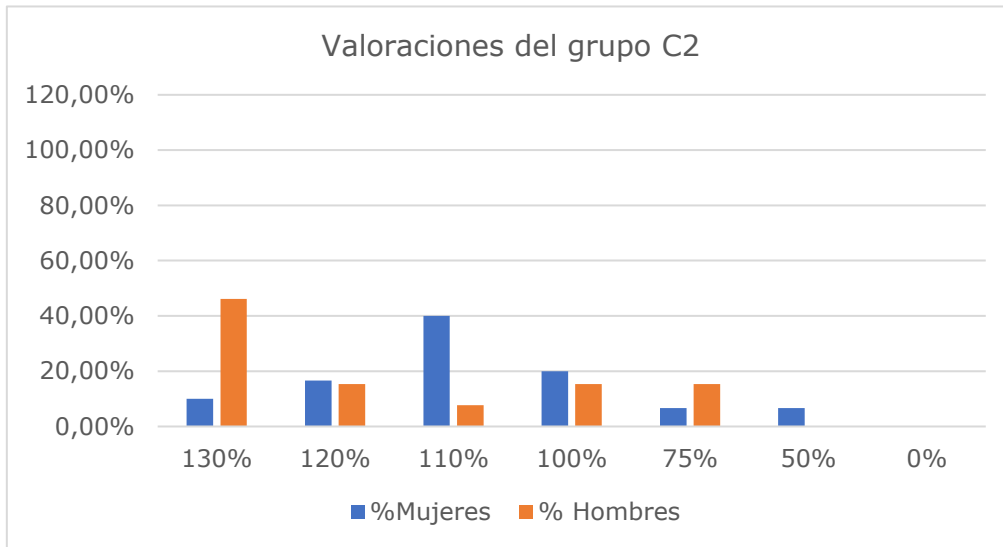


**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



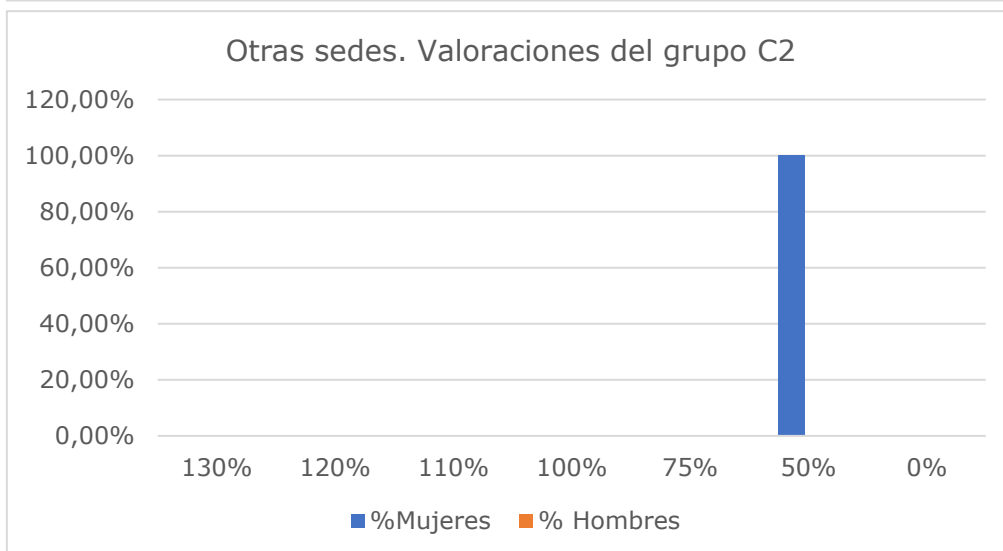
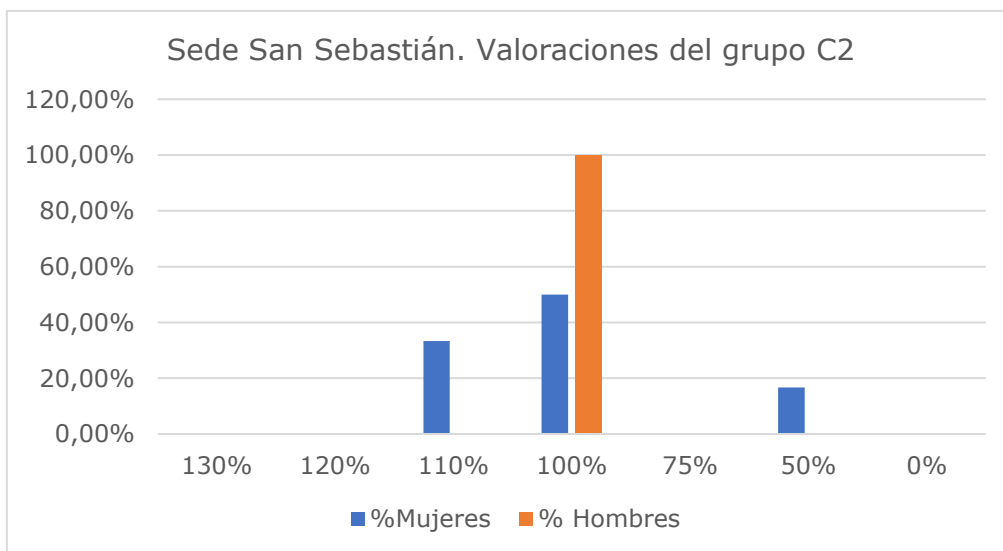
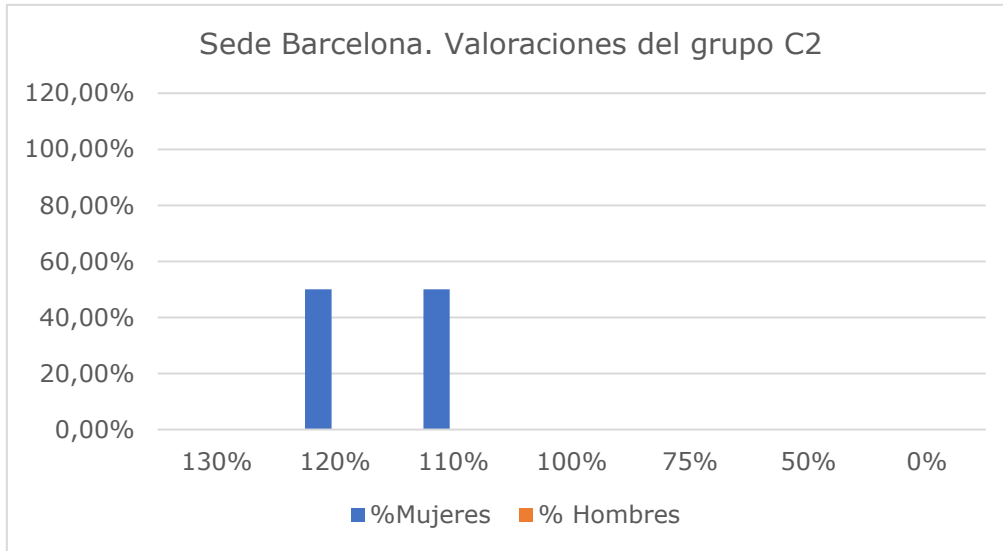


**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



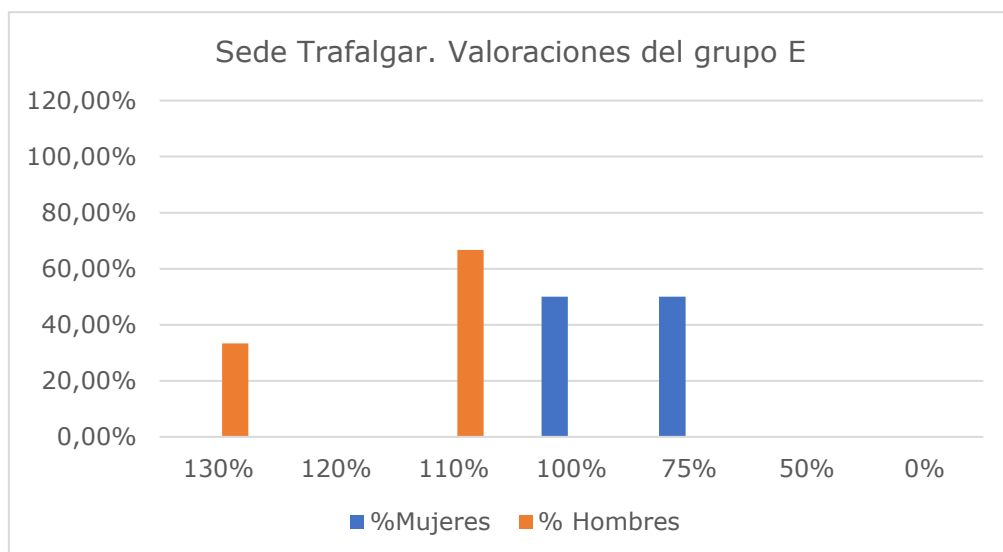
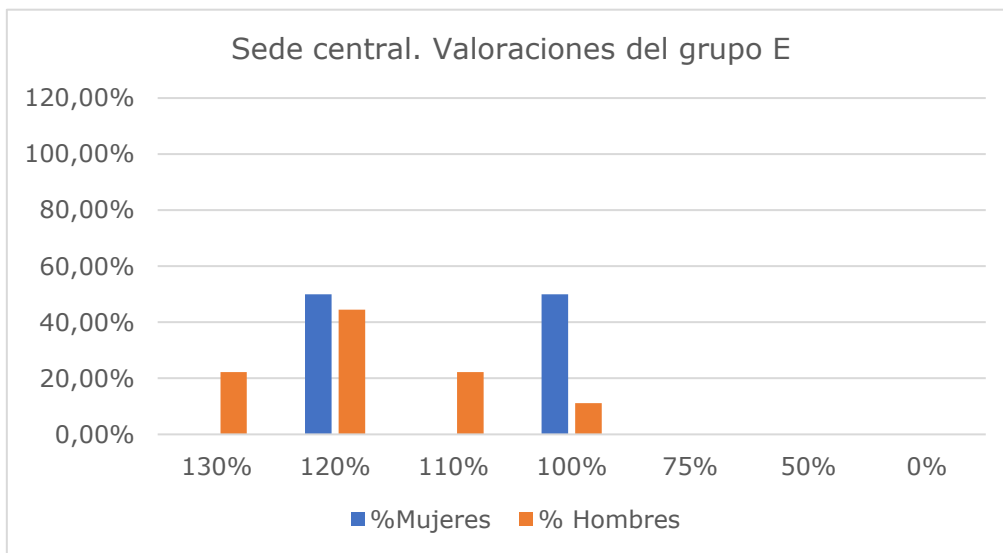
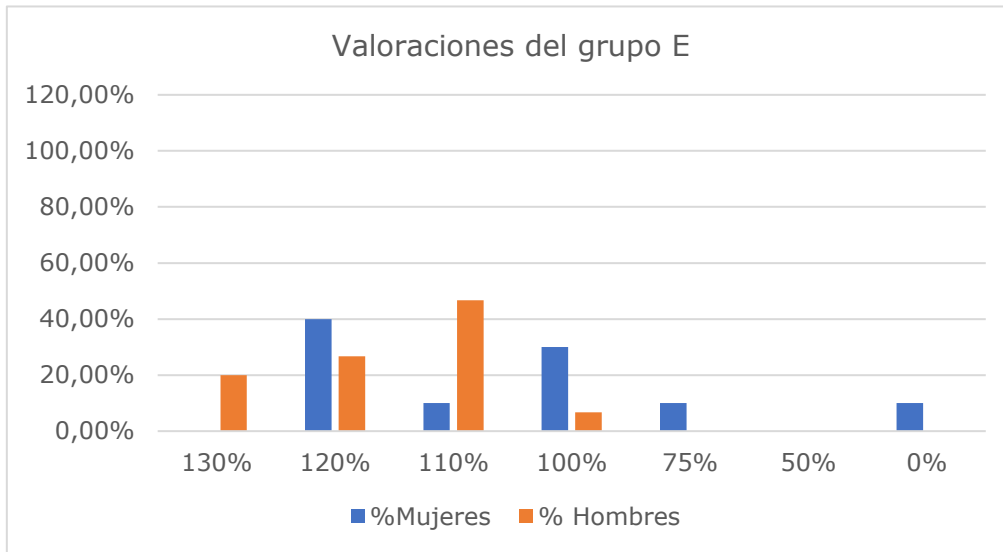


**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General





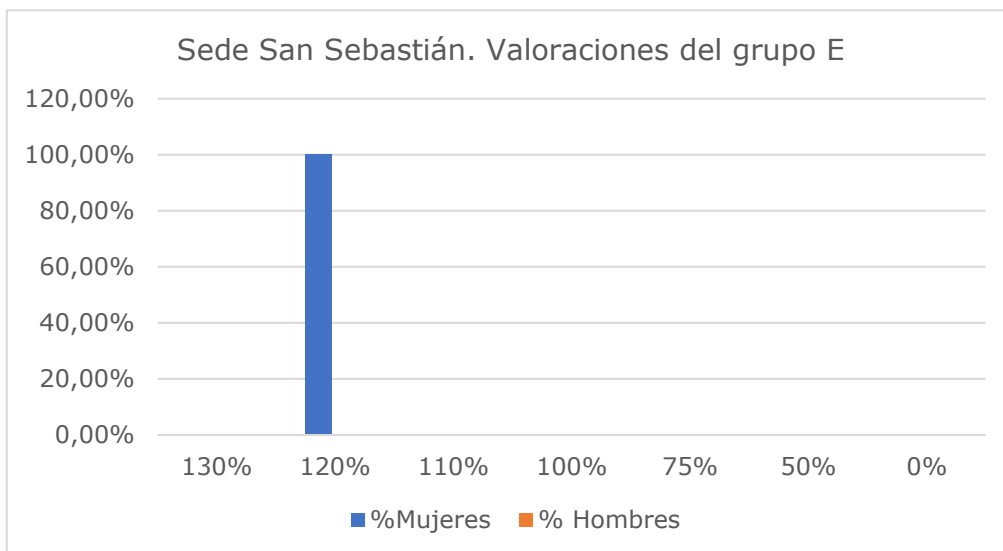
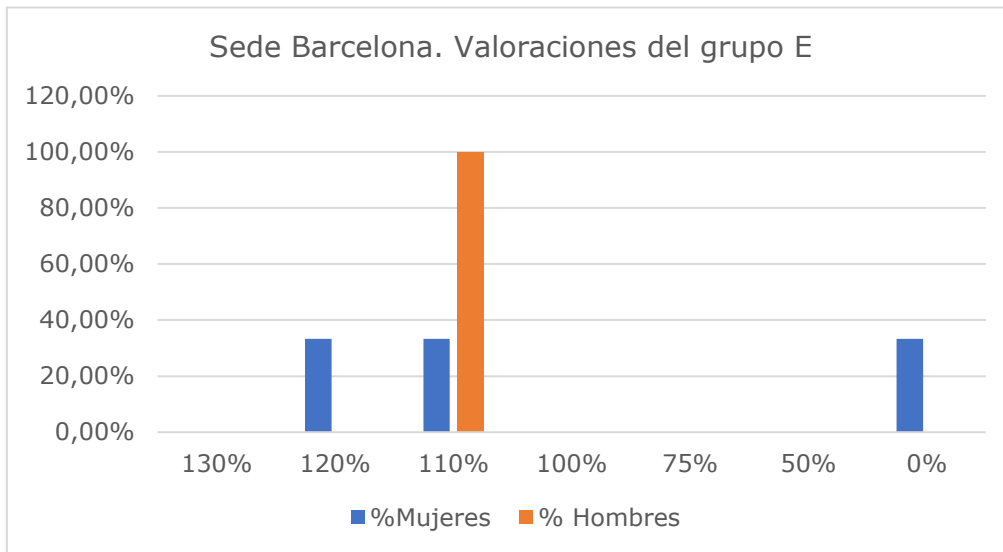
**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General





**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General





## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

### **5. FORMACIÓN**

Las tablas contenidas en este apartado presentan los datos desagregados relativos al número de personas que han solicitado y las que han recibido formación en función del tipo de contenido de las acciones formativas.

Se recogen los datos, correspondientes a los dos últimos años.

FORMACION 2023	SOLICITANTES			ADMITIDOS			% ADMITIDOS SOBRE TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
<b>WORD: Trabajo con documentos extensos</b>	1	2	3				0,00%	0,00%
<b>EXCEL: Tablas y gráficos dinámicos + formulas y funciones</b>	1	6	7	1	4	5	20,00%	80,00%
<b>Visual Basic para Excel</b>	5	5	10	4	4	8	50,00%	50,00%
<b>OFFICE: Integración de aplicaciones</b>	3	10	13	1	3	4	25,00%	75,00%
<b>Herramientas para la formación de formadores</b>	3	5	8	2	4	6	33,33%	66,67%
<b>El poder de la resiliencia</b>	4	13	17	4	10	14	28,57%	71,43%
<b>Cómo lograr la efectividad personal y profesional</b>	5	14	19	3	5	8	37,50%	62,50%
<b>Ley de contratos del sector público</b>	7	8	15	5	7	12	41,67%	58,33%
<b>Aplicación de notificaciones electrónicas (Noel): primera edición</b>	5	17	22	2	10	12	16,67%	83,33%



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

<b>Aplicación de notificaciones electrónicas (Noel): segunda edición</b>	5	7	12	4	6	10	40,00%	60,00%
<b>Cómo ser más eficaz. Gestión del tiempo</b>	4	10	14	3	3	6	50,00%	50,00%
<b>POWERPOINT: Formatos, temas y patrones</b>	4	10	14	3	8	11	27,27%	72,73%
<b>OFFICE: Integración de aplicaciones</b>	8	22	30	3	7	10	30,00%	70,00%
<b>EXCEL: Tablas y gráficos dinámicos</b>	13	16	29	6	7	13	46,15%	53,85%
<b>WORD: Trabajo con documentos extensos</b>	5	11	16	3	5	8	37,50%	62,50%
<b>Gestión eficaz de conflictos</b>	6	10	16	3	7	10	30,00%	70,00%
<b>La perspectiva de género en la administración</b>	4	9	13	3	5	8	37,50%	62,50%
<b>Ley de protección de datos personales</b>	4	8	12	4	7	11	36,36%	63,64%
<b>Herramientas de búsqueda documental: nivel inicial</b>	7	19	26	3	7	10	30,00%	70,00%
<b>Mecanismos de defensa contra el estrés</b>	3	10	13	2	5	7	28,57%	71,43%
<b>Derecho mercantil</b>	8	13	21	5	7	12	41,67%	58,33%
<b>Estatuto de los miembros de la carrera judicial</b>	12	16	28	6	9	15	40,00%	60,00%



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

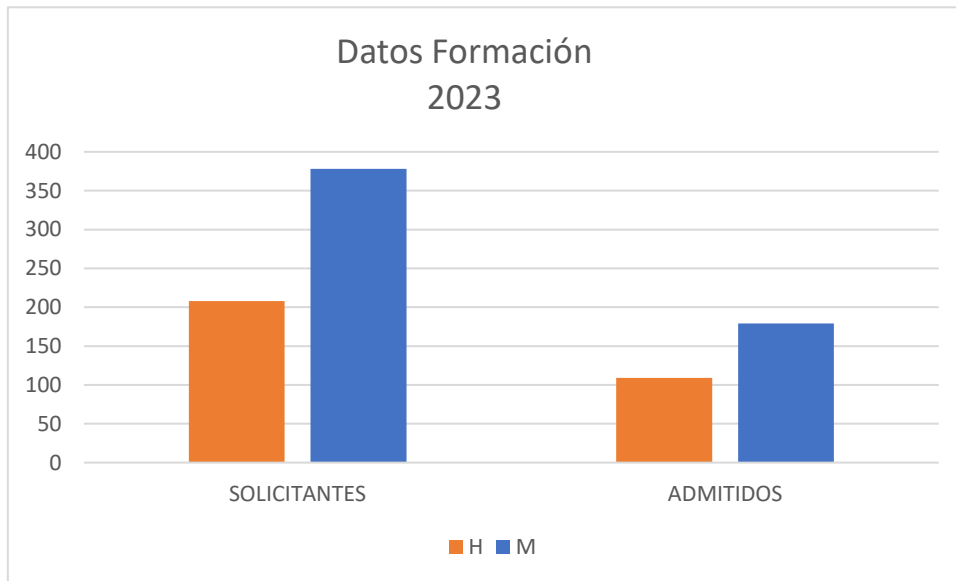
Secretaría General

<b>Salud psicosocial y calidad de vida laboral</b>	5	11	16	3	7	10	30,00%	70,00%
<b>Taller de derecho administrativo</b>	3	10	13	3	7	10	30,00%	70,00%
<b>Derechos digitales y protección de las personas menores de edad</b>	4	11	15				0,00%	0,00%
<b>Herramientas de búsqueda documental: nivel avanzado</b>	6	10	16	4	5	9	44,44%	55,56%
<b>Sistema de envío de documentos electrónicos (Noel): primera edición</b>	10	19	29				0,00%	0,00%
<b>EXCEL: Fórmulas y funciones</b>	14	14	28	3	5	8	37,50%	62,50%
<b>Breve aproximación a la justicia del siglo XXI: Novedades que el proyecto de ley de eficiencia organizativa va a provocar sobre la organización judicial española</b>	6	17	23	4	11	15	26,67%	73,33%
<b>Visual Basic Excel 2016</b>	20	13	33	11	1	12	91,67%	8,33%
<b>Sistema de envío de documentos electrónicos (Noel): segunda edición</b>	2	5	7				0,00%	0,00%
<b>Microsoft Access: nivel intermedio</b>	10	7	17	5	2	7	71,43%	28,57%



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

<b>Microsoft Access: nivel avanzado</b>	4	4	8	2	1	3	66,67%	33,33%
<b>Microsoft Word: nivel avanzado</b>	7	16	23	4	10	14	28,57%	71,43%
<b>TOTAL</b>	<b>208</b>	<b>378</b>	<b>586</b>	<b>109</b>	<b>179</b>	<b>288</b>	<b>37,85%</b>	<b>62,15%</b>



Formación 2024	SOLICITANTES			ADMITIDOS			% ADMITIDOS SOBRE TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
<b>Actividades y reuniones en el CGPJ: organización y protocolo, gestión económica y presupuestaria de los mismos. Segunda edición</b>	4	7	11				0,00%	0,00%
<b>Taller escuela de espalda - Segunda edición</b>	3	6	9	3	4	7	42,86%	57,14%
<b>Herramientas colaborativas en</b>	4	7	11	1	6	7	14,29%	85,71%



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

<b>Office 365 Segunda edición</b>								
<b>Moodle administración Primera edición</b>	8	10	18	6	7	13	46,15%	53,85%
<b>Herramientas de búsqueda documental</b>	7	22	29	3	11	14	21,43%	78,57%
<b>Aplicación de notificaciones electrónicas (NOEL) Primera edición</b>	4	21	25				0,00%	0,00%
<b>Aplicación de notificaciones electrónicas (NOEL) - Segunda edición</b>	1	4	5				0,00%	0,00%
<b>Aplicación de notificaciones electrónicas (NOEL) Tercera edición</b>	2	6	8				0,00%	0,00%
<b>Actividades y reuniones en el CGPJ: organización y protocolo, gestión económica y presupuestaria de los mismos. Primera edición</b>	14	25	39				0,00%	0,00%
<b>Derecho mercantil</b>	5	6	11	4	2	6	66,67%	33,33%
<b>Estatuto jurídico de los miembros de la Carrera Judicial</b>	11	17	28	6	9	15	40,00%	60,00%
<b>El reto de la organización de la nueva</b>	15	26	41	5	10	15	33,33%	66,67%



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

<b>estructura judicial en España</b>								
<b>Protección de datos personales</b>	4	10	14	3	7	10	30,00%	70,00%
<b>Taller de derecho administrativo</b>	5	16	21	3	10	13	23,08%	76,92%
<b>Taller práctico de perspectiva de género</b>	4	8	12				0,00%	0,00%
<b>Liderazgo femenino en el S. XXI</b>	1	12	13	1	10	11	9,09%	90,91%
<b>Taller escuela de espalda. Primera edición</b>	2	11	13	2	9	11	18,18%	81,82%
<b>Jornada soporte vital básico y manejo de desfibriladores. Primera edición</b>	7	13	20	4	6	10	40,00%	60,00%
<b>Jornada soporte vital básico y manejo de desfibriladores. Segunda edición</b>	5	11	16	2	6	8	25,00%	75,00%
<b>Charla desconexión digital</b>	4	9	13	3	6	9	33,33%	66,67%
<b>Taller bienestar y salud mental</b>	5	25	30		13	13	0,00%	100,00%
<b>Charla eres lo que duermes</b>	11	30	41	7	23	30	23,33%	76,67%
<b>Charla microbiota, comer bien para vivir mejor</b>	8	52	60	2	31	33	6,06%	93,94%
<b>El poder de la resiliencia</b>	2	7	9	1	4	5	20,00%	80,00%
<b>Comunicación y lenguaje inclusivo</b>	3	7	10	2	5	7	28,57%	71,43%
<b>Herramientas colaborativas en</b>	9	29	38	3	9	12	25,00%	75,00%



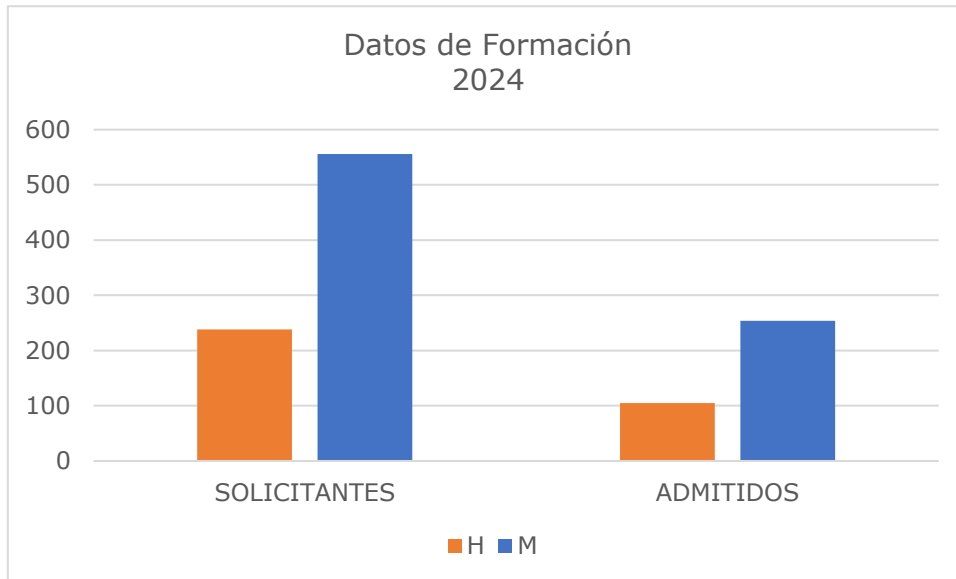
## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

<b>Office 365. Primera edición</b>								
<b>Microsoft Excel: Tablas y gráficos dinámicos</b>	11	21	32	5	9	14	35,71%	64,29%
<b>Microsoft Excel: Fórmulas y funciones</b>	8	7	15	5	2	7	71,43%	28,57%
<b>Microsoft Teams: Gestión y organización de videoconferencias</b>	11	16	27	8	6	14	57,14%	42,86%
<b>Microsoft sharepoint usuario</b>	17	20	37	6	8	14	42,86%	57,14%
<b>Moodle administración. Segunda edición</b>	6	13	19	3	6	9	33,33%	66,67%
<b>Microsoft word: Maquetación y edición para la elaboración de publicaciones</b>	8	16	24	5	9	14	35,71%	64,29%
<b>One drive</b>	21	31	52	5	8	13	38,46%	61,54%
<b>Taller escuela de espalda. Tercera edición</b>	1	8	9	1	7	8	12,50%	87,50%
<b>Microsoft 365: Word básico on- line</b>	3	11	14	3	6	9	33,33%	66,67%
<b>Microsoft 365: Excel básico on- line</b>	4	16	20	3	5	8	37,50%	62,50%
<b>TOTAL</b>	<b>238</b>	<b>556</b>	<b>794</b>	<b>105</b>	<b>254</b>	<b>359</b>	<b>29,25%</b>	<b>70,75%</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



La participación en los cursos de formación es mayoritariamente femenina en los dos últimos años. En el año 2023, el porcentaje de mujeres que participaron en cursos de formación fue del 62.15%, mientras que en el año 2024 el porcentaje fue del 70.75%.

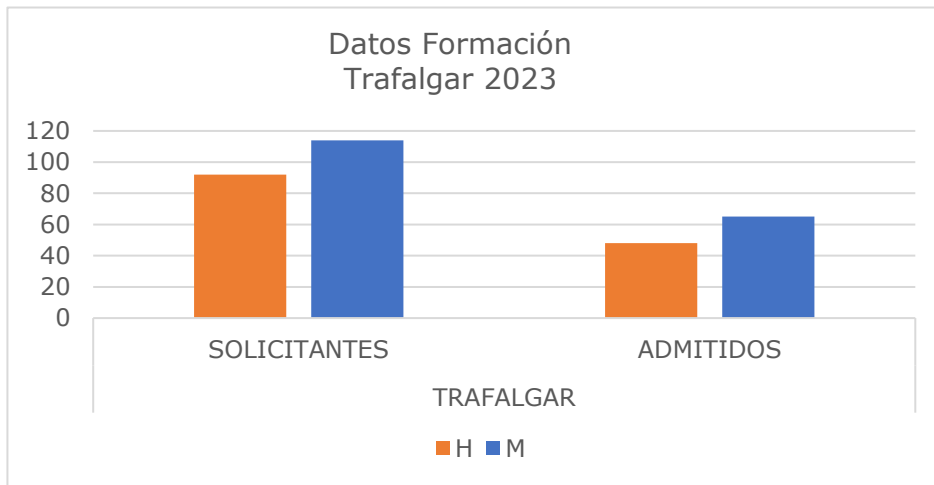
Se presentan ahora estos datos desagregados por centro de trabajo y grupo profesional:

Año 2023

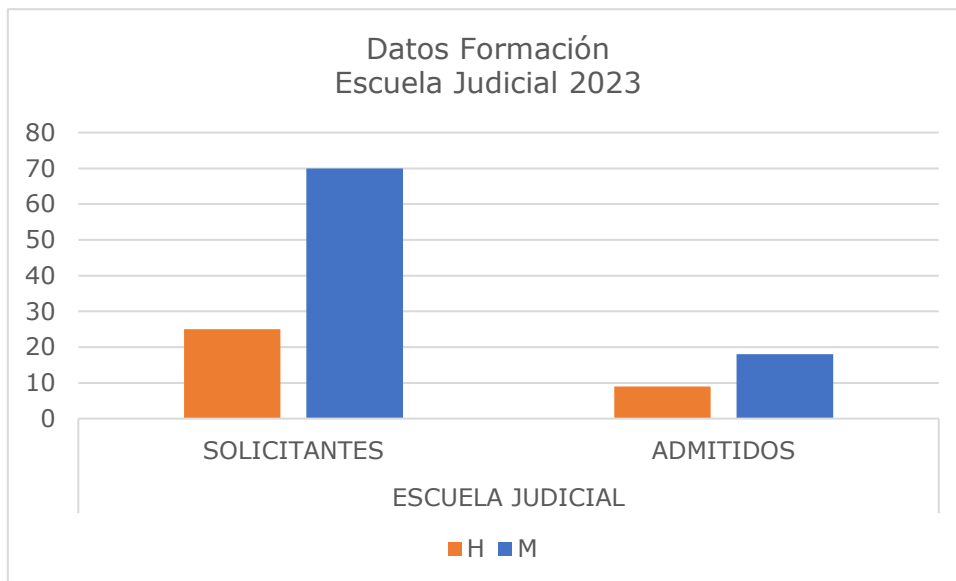
GRUPOS	Trafalgar							
	SOLICITANTES			ADMITIDOS			% ADMITIDOS SOBRE TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
<b>A1</b>	4	17	21	1	11	12	8,33%	91,67%
<b>A2</b>	14	23	37	11	11	22	50,00%	50,00%
<b>C1</b>	70	62	132	35	38	73	47,95%	52,05%
<b>C2</b>	4	12	16	1	5	6	16,67%	83,33%
<b>E</b>	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>114</b>	<b>206</b>	<b>48</b>	<b>65</b>	<b>113</b>	<b>42,48%</b>	<b>57,52%</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



	Escuela Judicial							
	SOLICITANTES			ADMITIDOS			% ADMITIDOS SOBRE TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
<b>A1</b>	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>A2</b>	1	9	10	1	1	2	50,00%	50,00%
<b>C1</b>	24	46	70	8	13	21	38,10%	61,90%
<b>C2</b>	0	11	11	0	4	4	0,00%	100,00%
<b>E</b>	0	4	4	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>70</b>	<b>95</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>

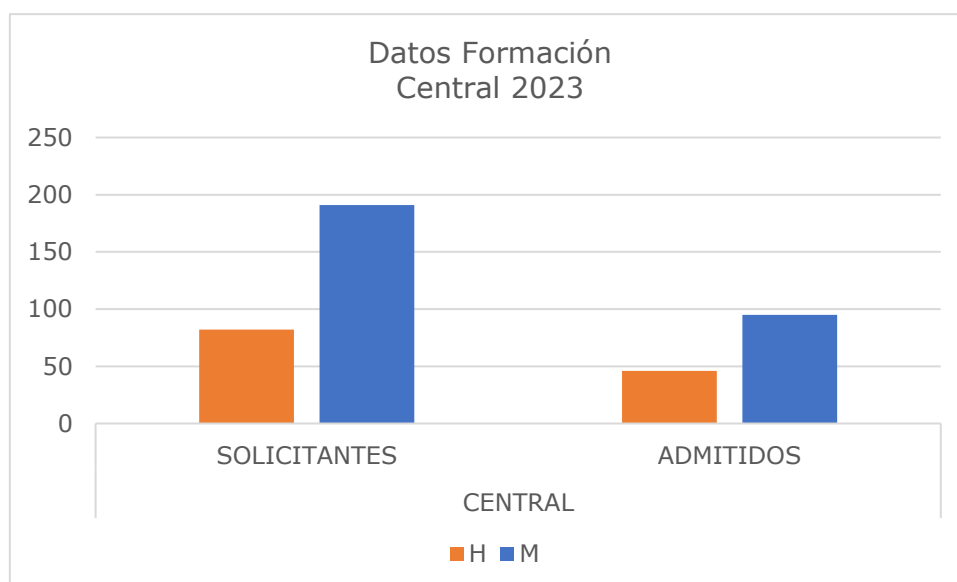




**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

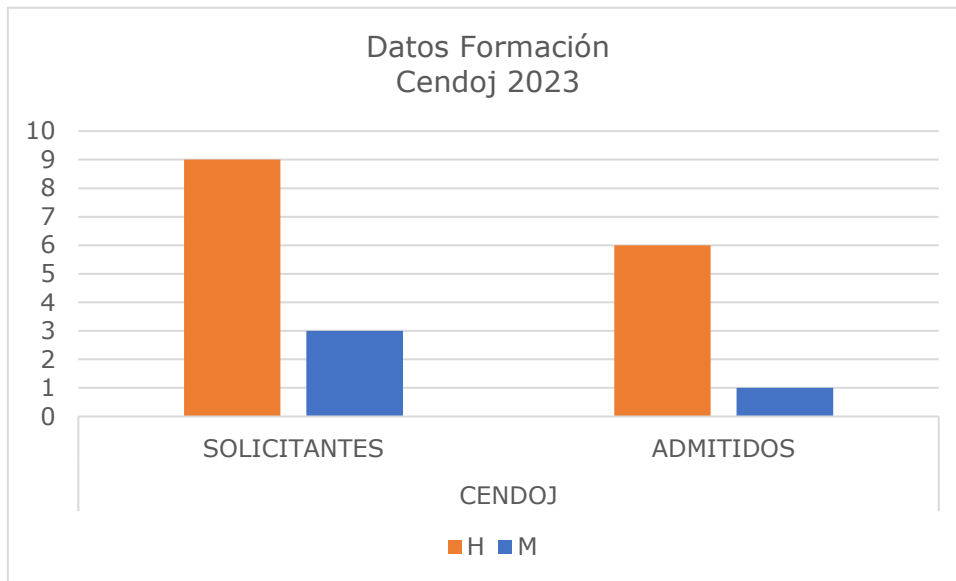
	Central							
	SOLICITANTES			ADMITIDOS			% ADMITIDOS SOBRE TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
<b>A1</b>	0	15	15	0	6	6	0,00%	100,00%
<b>A2</b>	35	20	55	13	11	24	54,17%	45,83%
<b>C1</b>	37	141	178	26	71	97	26,80%	73,20%
<b>C2</b>	5	15	20	3	7	10	30,00%	70,00%
<b>E</b>	5	0	5	4	0	4	0,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>191</b>	<b>273</b>	<b>46</b>	<b>95</b>	<b>141</b>	<b>32,62%</b>	<b>67,38%</b>



	CENDOJ							
	SOLICITANTES			ADMITIDOS			% ADMITIDOS SOBRE TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
<b>A1</b>	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>A2</b>	9	0	9	6	0	6	100,00%	0,00%
<b>C1</b>	0	3	3	0	1	1	0,00%	100,00%
<b>C2</b>	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>E</b>	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>85,71%</b>	<b>14,29%</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

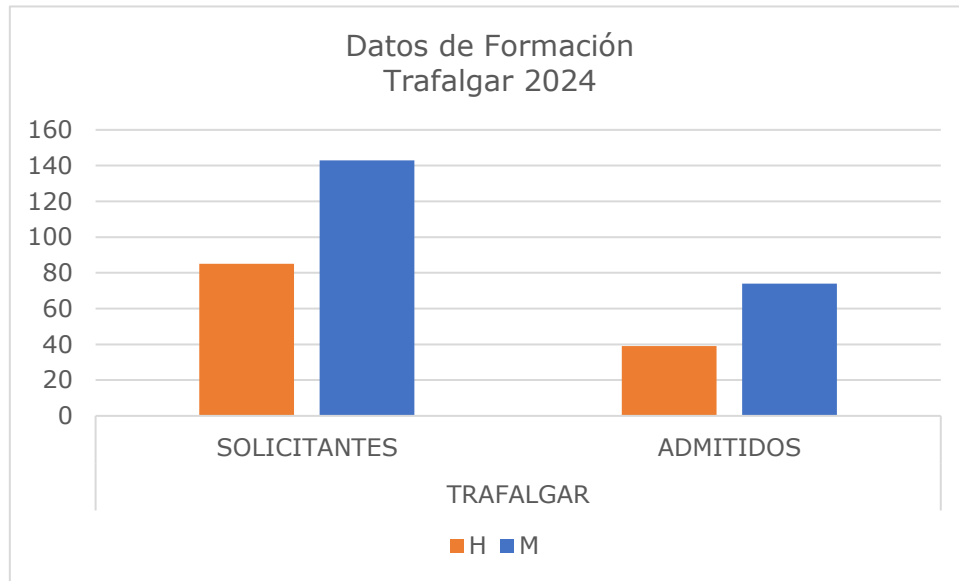


Año 2024

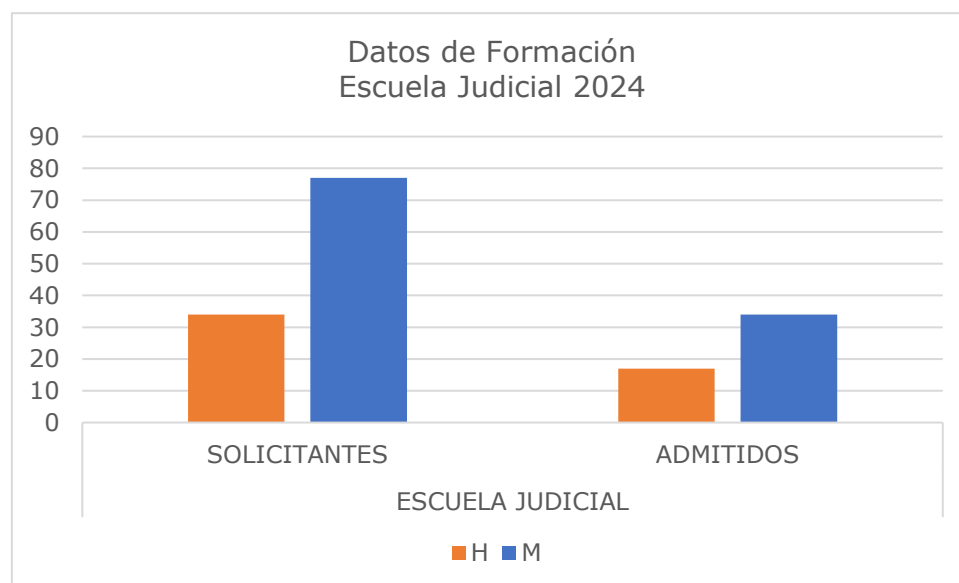
	TRAFALGAR							
	SOLICITANTES			ADMITIDOS			% ADMITIDOS SOBRE TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
<b>Grupo 1</b>	4	11	15	2	2	4	0,00%	0,00%
<b>Grupo 2</b>	28	37	65	12	19	31	38,71%	61,29%
<b>Grupo 3</b>	46	69	115	23	36	59	38,98%	61,02%
<b>Grupo 4</b>	7	23	30	2	14	16	12,50%	87,50%
<b>Grupo 5</b>		3	3		3	3	0,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>143</b>	<b>228</b>	<b>39</b>	<b>74</b>	<b>113</b>	<b>34,51%</b>	<b>65,49%</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



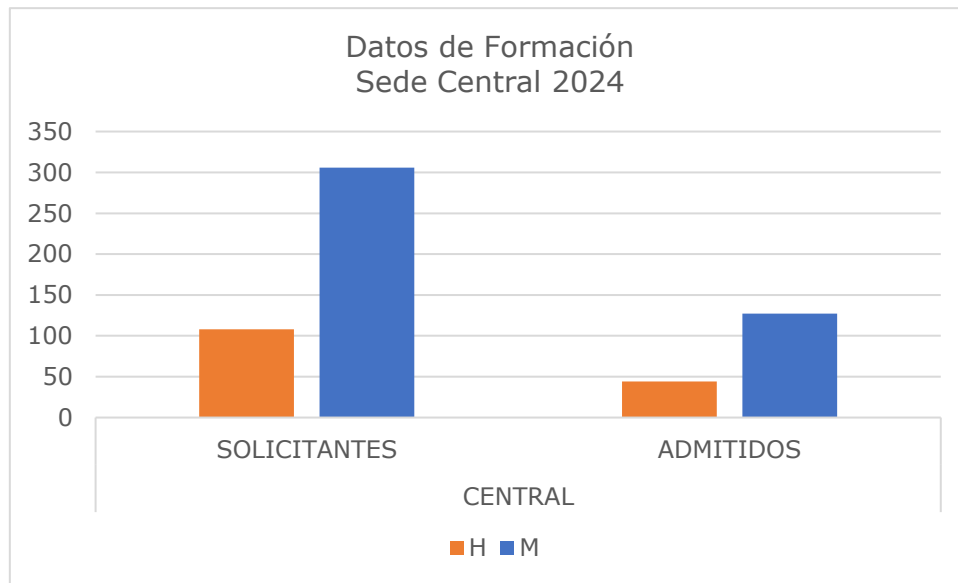
ESCUELA JUDICIAL								
	SOLICITANTES			ADMITIDOS			% ADMITIDOS SOBRE TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
<b>Grupo 1</b>							0,00%	0,00%
<b>Grupo 2</b>	7	31	38	3	11	14	21,43%	78,57%
<b>Grupo 3</b>	23	38	61	11	19	30	36,67%	63,33%
<b>Grupo 4</b>		6	6		2	2	0,00%	100,00%
<b>Grupo 5</b>	4	2	6	3	2	5	0,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>77</b>	<b>111</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>51</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>





**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

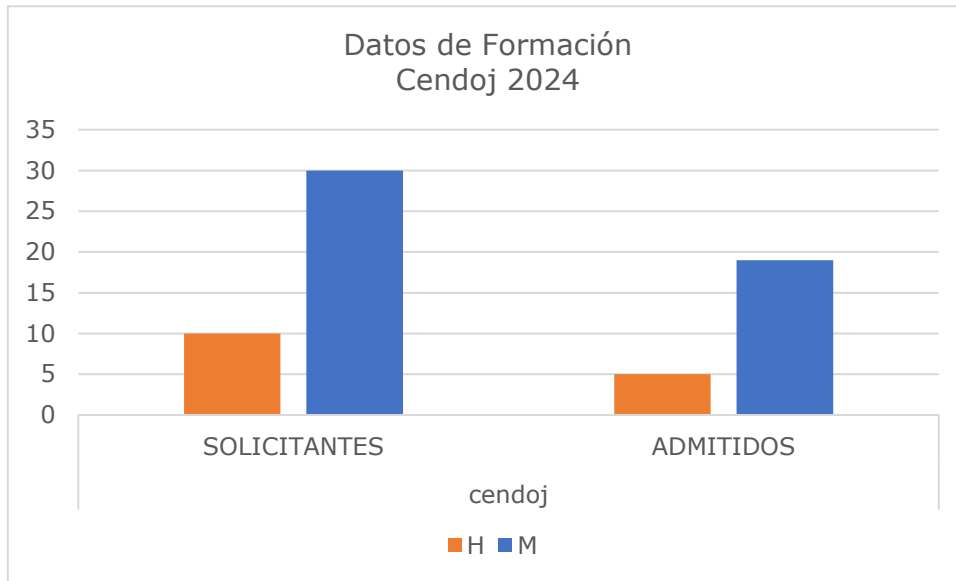
	CENTRAL							
	SOLICITANTES			ADMITIDOS			% ADMITIDOS SOBRE TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
<b>Grupo 1</b>							0,00%	0,00%
<b>Grupo 2</b>	38	43	81	14	25	39	35,90%	64,10%
<b>Grupo 3</b>	44	207	251	18	70	88	20,45%	79,55%
<b>Grupo 4</b>	6	41	47	5	22	27	18,52%	81,48%
<b>Grupo 5</b>	20	15	35	7	10	17	0,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>306</b>	<b>414</b>	<b>44</b>	<b>127</b>	<b>171</b>	<b>25,73%</b>	<b>74,27%</b>



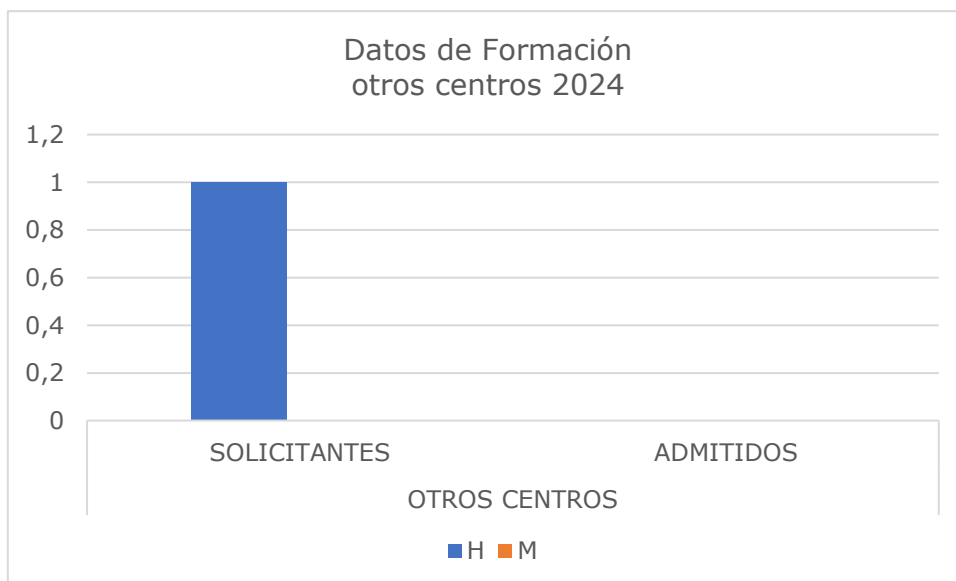
	CENDOJ							
	SOLICITANTES			ADMITIDOS			% ADMITIDOS SOBRE EL TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
<b>Grupo 1</b>		4	4		1	1	0,00%	100,00%
<b>Grupo 2</b>	7	8	15	3	6	9	33,33%	66,67%
<b>Grupo 3</b>	3	10	13	2	7	9	22,22%	77,78%
<b>Grupo 4</b>		8	8		5	5	0,00%	100,00%
<b>Grupo 5</b>							0,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>20,83%</b>	<b>79,17%</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



	OTROS CENTROS							
	SOLICITANTES			ADMITIDOS			% ADMITIDOS SOBRE EL TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
<b>Grupo 1</b>							0,00%	0,00%
<b>Grupo 2</b>	1		1				0,00%	0,00%
<b>Grupo 3</b>							0,00%	0,00%
<b>Grupo 4</b>							0,00%	0,00%
<b>Grupo 5</b>							0,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>		<b>1</b>				<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>





**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

Además de los cursos impartidos directamente por el Consejo, el personal puede participar en los cursos que ofrece el INAP anualmente, pero no se puede disponer de los datos al ser gestionados íntegramente por ese organismo.

En relación con el profesorado que imparte los cursos, igual que en el apartado anterior se presentan los datos de los dos últimos años:

FORMADORES	FORMADORES			% SOBRE EL TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M
AÑO 2023	19	19	38	50,00%	50,00%
AÑO 2024	9	31	40	22,50%	77,50%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>50</b>	<b>78</b>	<b>35,90%</b>	<b>64,10%</b>

La impartición de cursos de formación es también mayoritariamente de mujeres al suponer un 64.10% de mujeres sobre un 35.90% de hombres.



## **6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

### **6.1 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN**

En el presente apartado se exponen los datos relativos a distintas medidas de flexibilización de la jornada laboral y del tiempo de trabajo que pueden poner de manifiesto, en su caso, un cierto sesgo de género en relación con el ejercicio de derechos y obligaciones del ámbito personal y familiar.

Se hace una mención especial a los permisos, el trabajo no presencial y a la flexibilidad horaria.

#### **6.1.1 PERMISOS**

En este apartado del diagnóstico se presentan los datos relativos a los permisos solicitados por el personal y acordados por el Consejo. En la medida en que los permisos denotan en muchas ocasiones necesidades específicas de conciliación de la vida personal y familiar, estos datos nos van a permitir analizar si existe un reparto equivalente de los permisos entre hombres y mujeres.

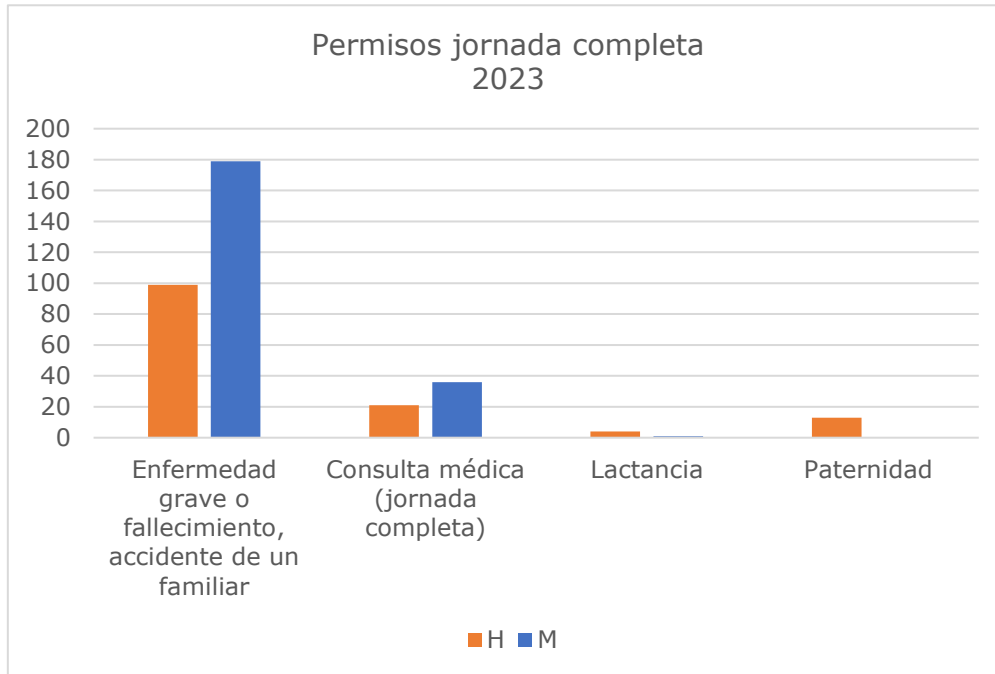
De nuevo se presentan datos referidos a los dos últimos años, distinguiendo entre permisos de jornada completa y los permisos de jornada parcial y desagregados por sexo.

Año 2023

PERMISOS JORNADA COMPLETA	2023			% SOBRE EL TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M
Enfermedad grave o fallecimiento, accidente de un familiar	99	179	278	35,61%	64,39%
Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada completa)	28	39	67	41,79%	58,21%
Lactancia	4	1	5	80,00%	20,00%
Paternidad	13	0	13	100,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>219</b>	<b>363</b>	<b>39,67%</b>	<b>60,33%</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

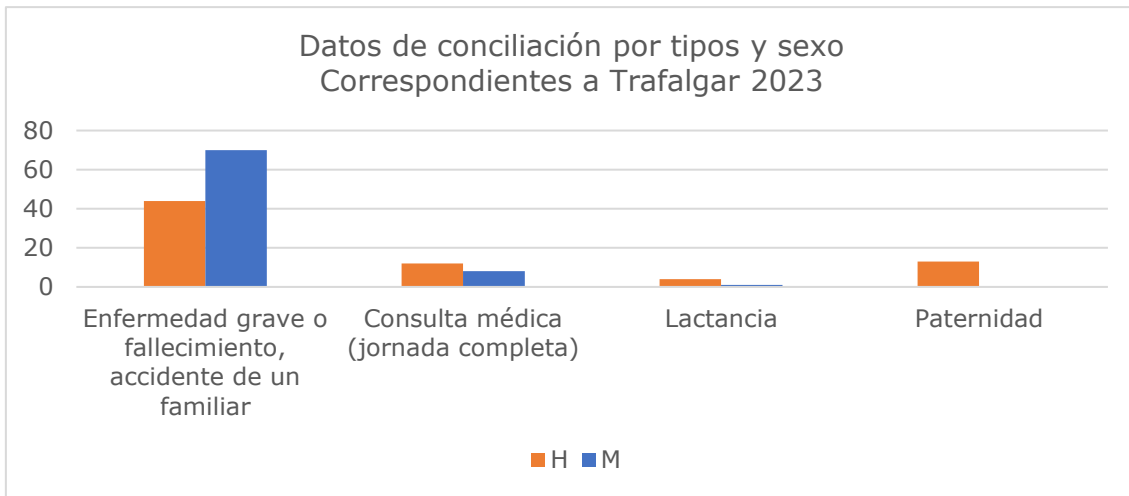


Se presentan ahora estos datos desagregados por centro de trabajo y grupo profesional:

GRUPO	Trafalgar							
	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente de un familiar		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada completa)		Lactancia		Paternidad	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>A1</b>	6	7	7	2	3	1	5	
<b>A2</b>	9	12		1				
<b>C1</b>	21	28	4	4	1		8	
<b>C2</b>	3	18	3	3				
<b>E</b>	5	5		3				
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>70</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	



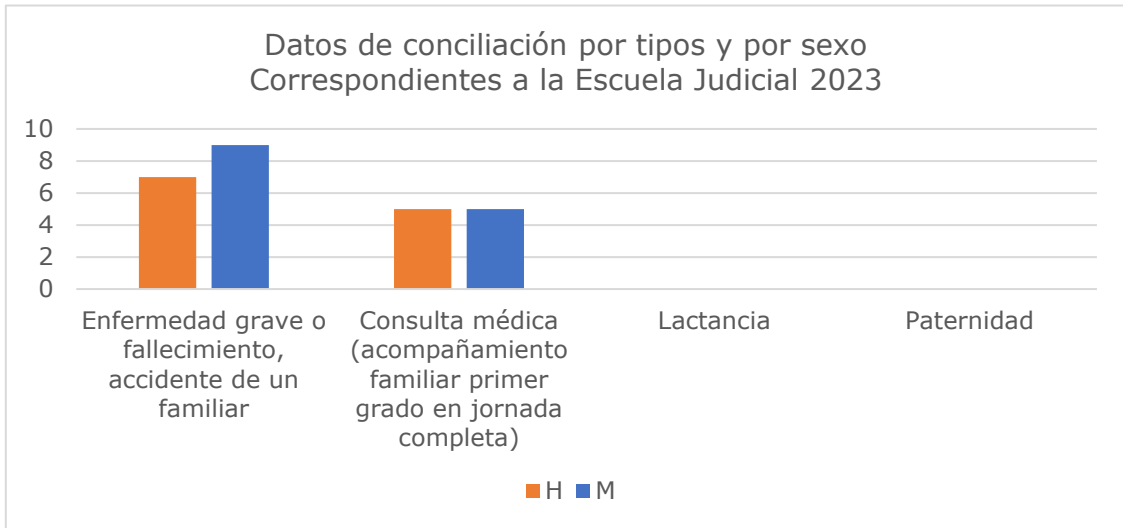
**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



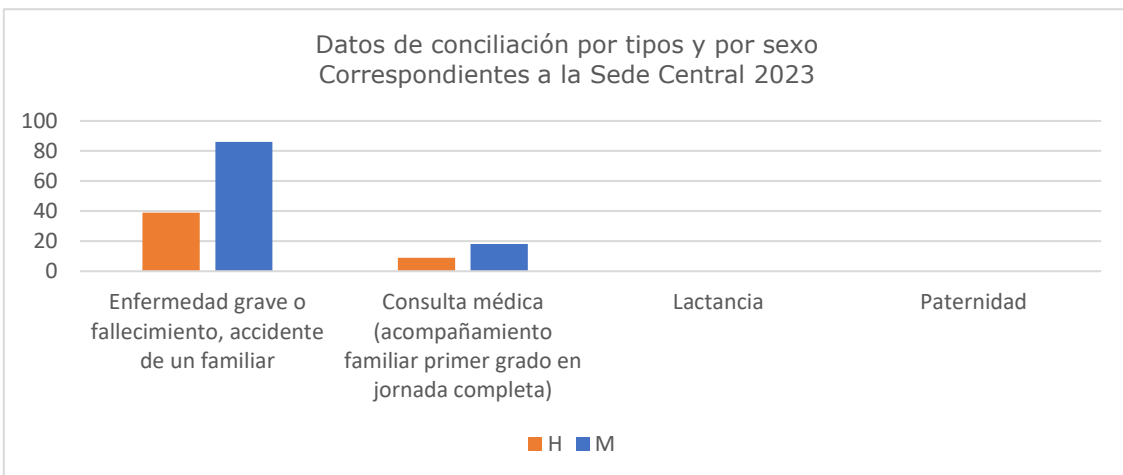
GRUPO	Escuela Judicial							
	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente de un familiar		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada completa)		Lactancia		Paternidad	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>A1</b>			1	3				
<b>A2</b>								
<b>C1</b>	1	7	2	1				
<b>C2</b>		1		1				
<b>E</b>	6	1	2					
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>				



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



GRUPO	Sede Central							
	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente de un familiar		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada completa)		Lactancia		Paternidad	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>A1</b>								
<b>A2</b>	12	32	3	6				
<b>C1</b>	14	44	2	9				
<b>C2</b>	8	6	4	1				
<b>E</b>	5	4		2				
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>86</b>	<b>9</b>	<b>18</b>				

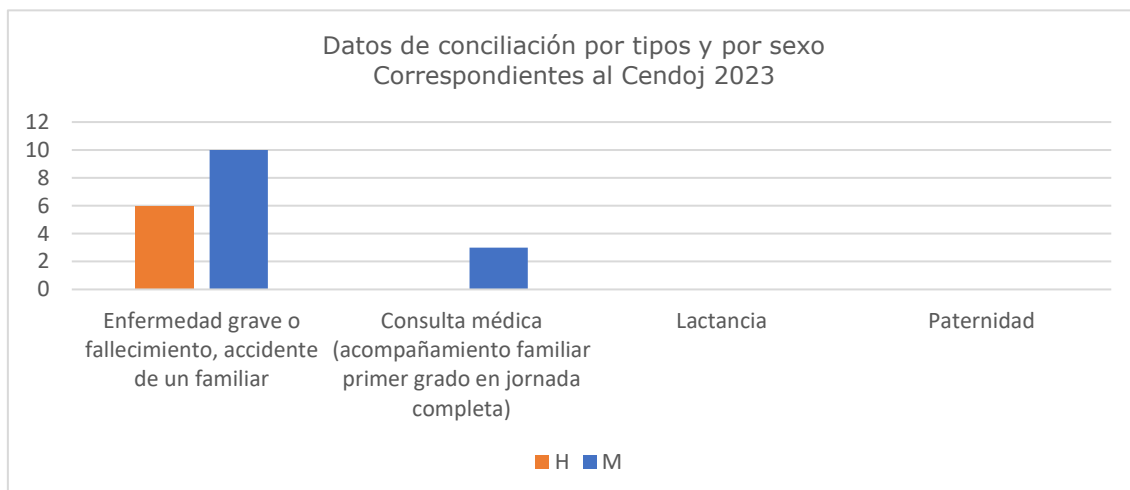




**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

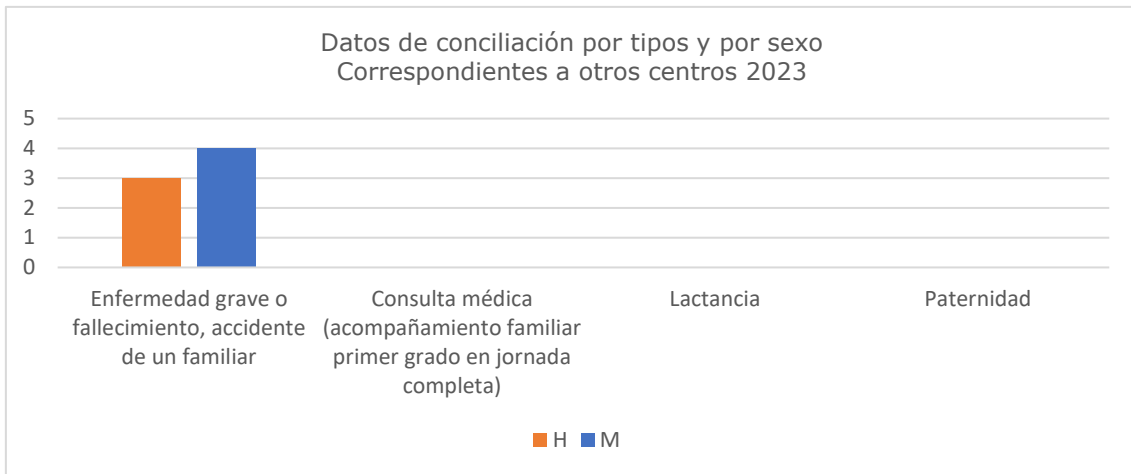
GRUPO	CENDOJ							
	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente de un familiar		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada completa)		Lactancia		Paternidad	
	H	M	H	M	H	M	H	M
A1								
A2	2	4						
C1	1	2		2				
C2	3	4		1				
E								
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>10</b>		<b>3</b>				



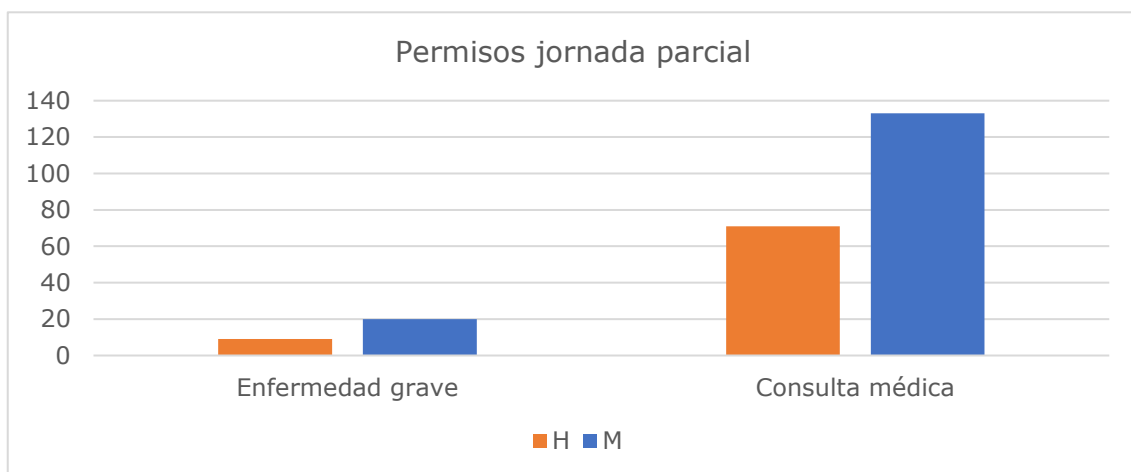
GRUPO	OTROS CENTROS							
	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente de un familiar		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada completa)		Lactancia		Paternidad	
	H	M	H	M	H	M	H	M
A1								
A2	3	2						
C1		2						
C2								
E								
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>4</b>						



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



PERMISOS JORNADA PARCIAL	2023			% SOBRE EL TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M
Enfermedad grave o fallecimiento, accidente (jornada parcial)	9	20	29	31,03%	68,97%
Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada parcial)	71	133	204	34,80%	65,20%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>153</b>	<b>233</b>	<b>34,33%</b>	<b>65,67%</b>





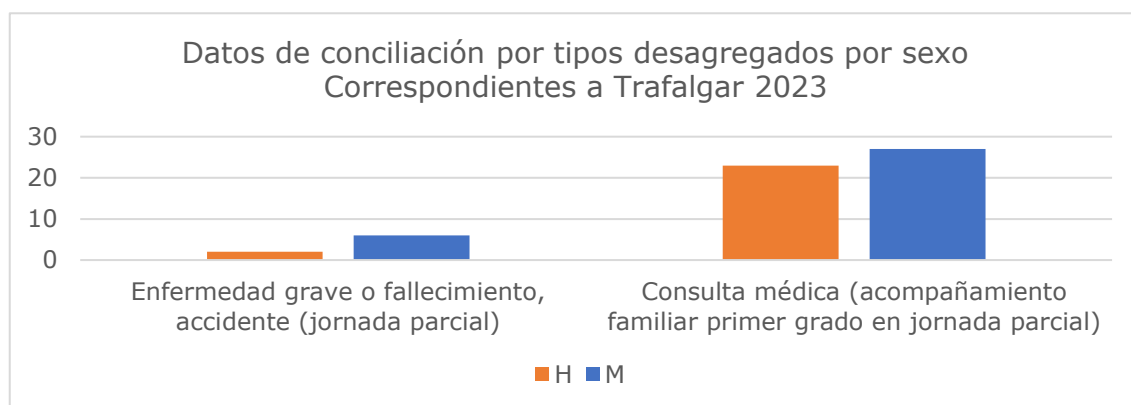
**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

Se presentan ahora estos datos desagregados por centro de trabajo y grupo profesional:

Año 2023

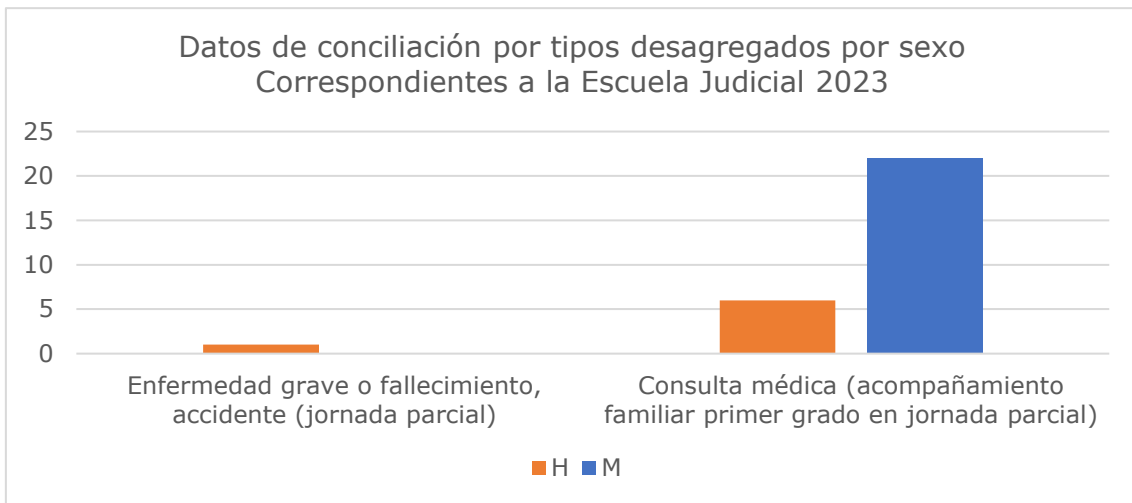
GRUPO	Trafalgar			
	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente (jornada parcial)		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada parcial)	
	H	M	H	M
A1	2	1	1	
A2			6	8
C1		2	12	12
C2			3	4
E		3	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>27</b>



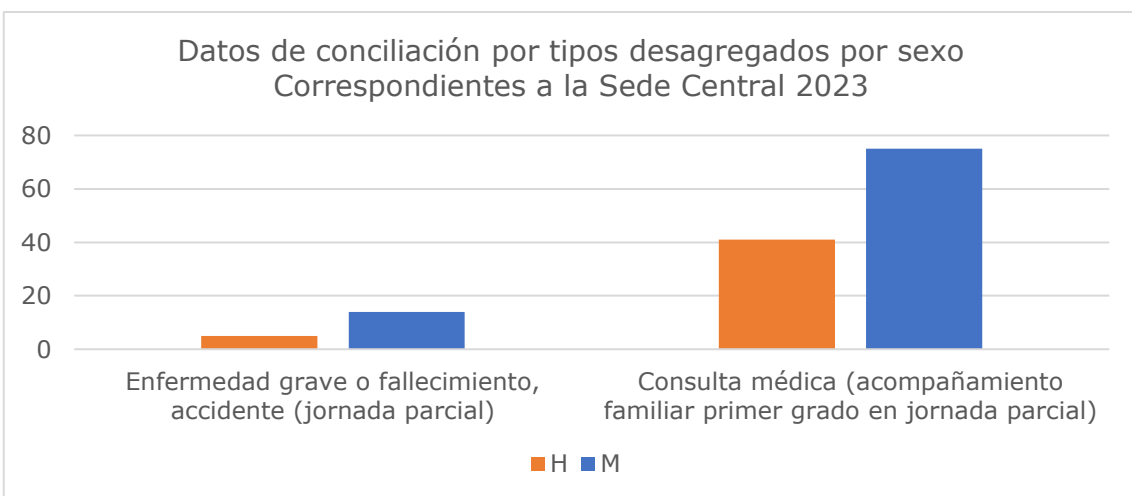
GRUPO	Escuela Judicial			
	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente (jornada parcial)		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada parcial)	
	H	M	H	M
A1				
A2				3
C1			4	14
C2				4
E	1		2	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>		<b>6</b>	<b>22</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



GRUPO	Sede Central			
	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente (jornada parcial)		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada parcial)	
	H	M	H	M
<b>A1</b>				
<b>A2</b>	1	3	7	14
<b>C1</b>	4	5	8	32
<b>C2</b>			23	18
<b>E</b>		6	3	11
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>41</b>	<b>75</b>

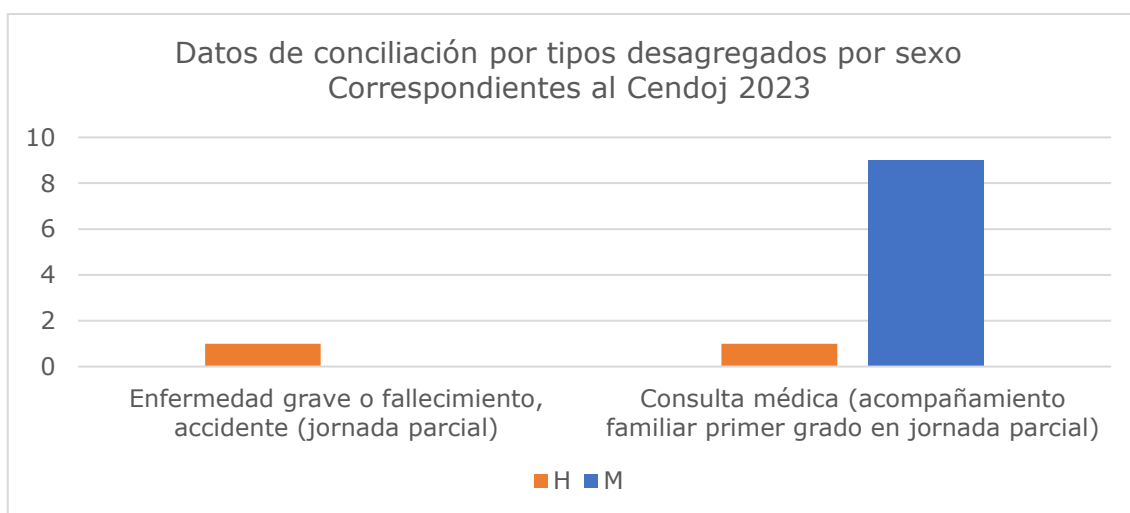




**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

GRUPO	CENDOJ			
	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente (jornada parcial)		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada parcial)	
	H	M	H	M
A1				
A2			1	2
C1				7
C2	1			
E				
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>9</b>

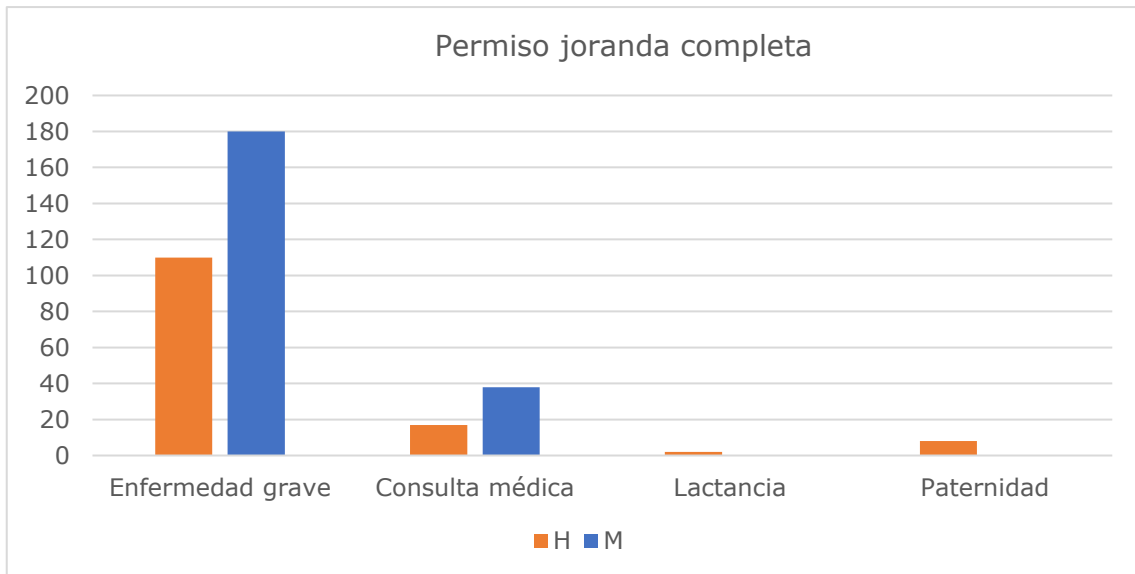


Año 2024

PERMISOS JORNADA COMPLETA	2024			% SOBRE EL TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M
Enfermedad grave o fallecimiento, accidente de un familiar	110	180	290	37,93%	62,07%
Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada completa)	17	38	55	30,91%	69,09%
Lactancia	2		2	100,00%	0,00%
Paternidad	8		8	100,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>137</b>	<b>218</b>	<b>355</b>	<b>38,59%</b>	<b>61,41%</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

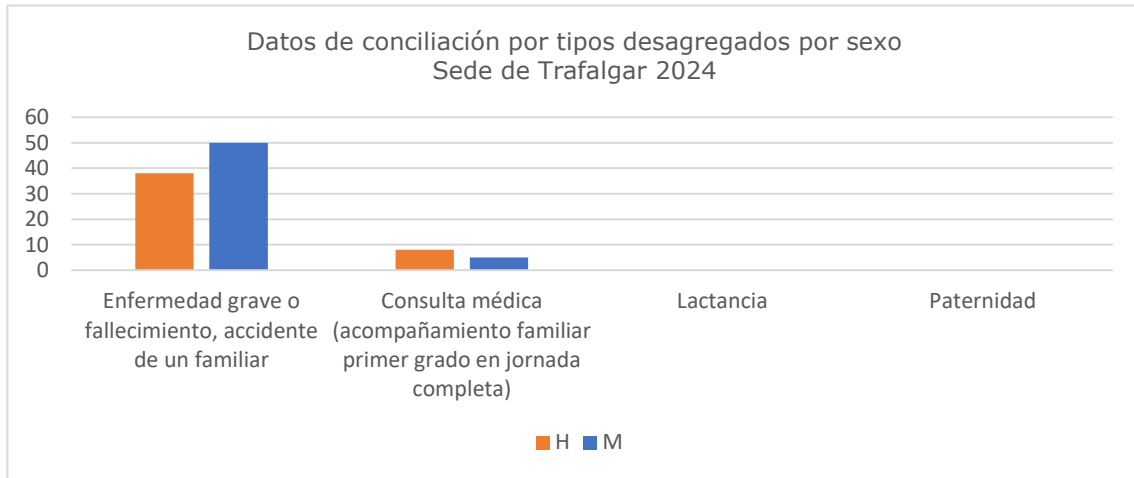


Se presentan ahora estos datos desagregados por centro de trabajo y grupo profesional:

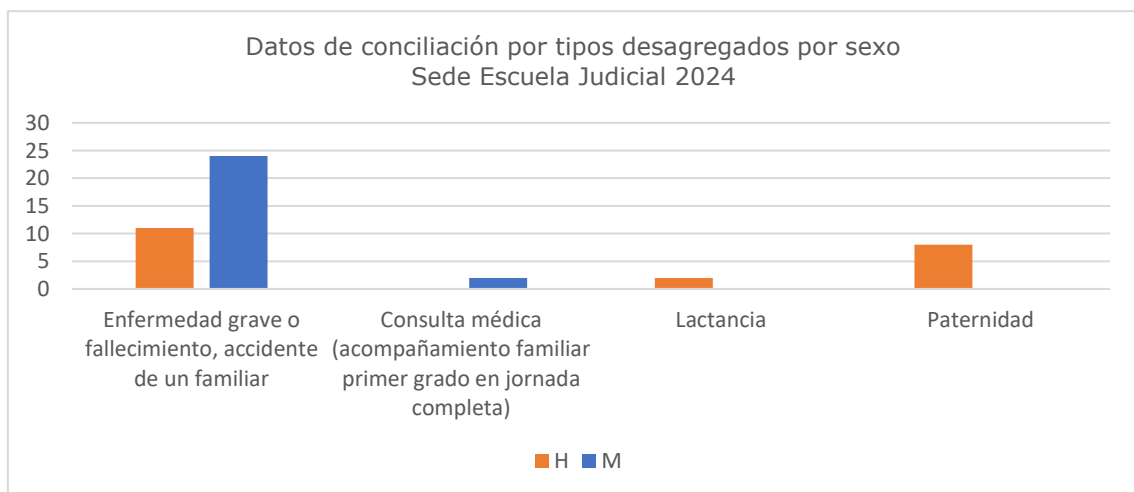
GRUPO	Trafalgar							
	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente de un familiar		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada completa)		Lactancia		Paternidad	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>A1</b>	6	5	2					
<b>A2</b>	4	13	1					
<b>C1</b>	20	23	4	3				
<b>C2</b>	6	7	1	1				
<b>E</b>	2	2		1				
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>50</b>	<b>8</b>	<b>5</b>				



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



GRUPO	Escuela Judicial							
	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente de un familiar		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada completa)		Lactancia		Paternidad	
	H	M	H	M	H	M	H	M
A1	2						7	
A2	1	11			2		1	
C1	6	7		1				
C2		6		1				
E	2							
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>24</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>8</b>	

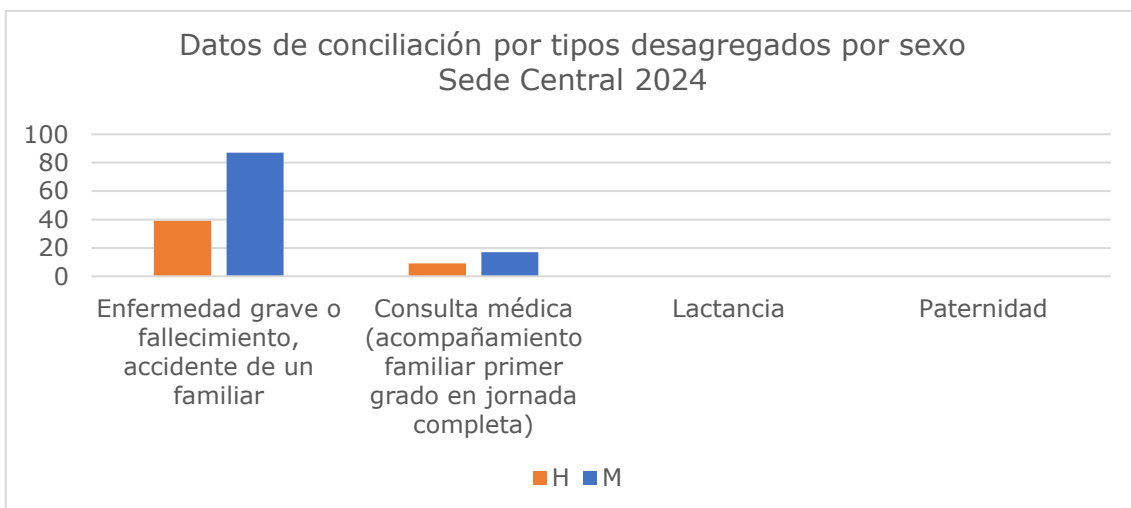




**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

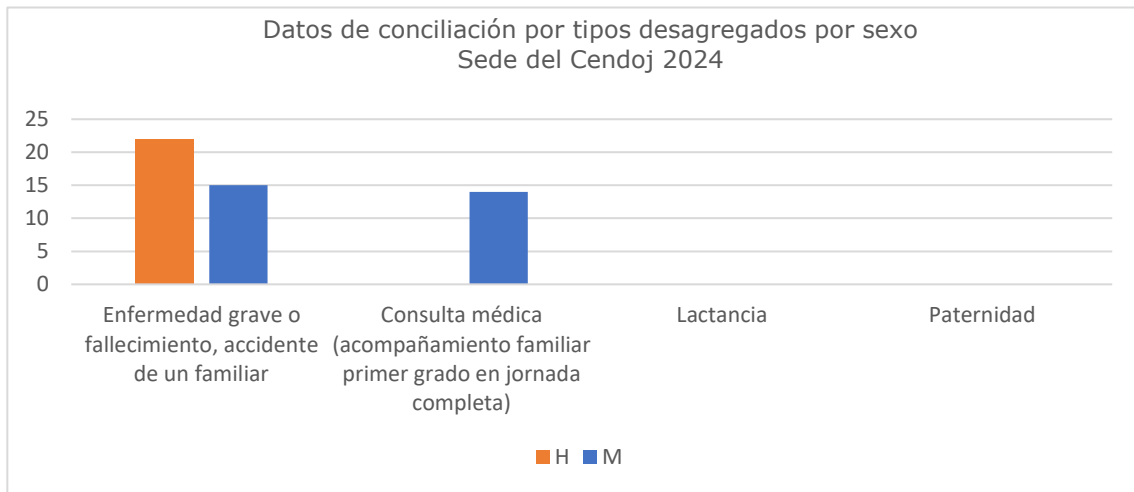
GRUPO	Central							
	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente de un familiar		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada completa)		Lactancia		Paternidad	
	H	M	H	M	H	M	H	M
A1	2	4						
A2	12	33	1					
C1	13	42	5	15				
C2	1	5	3					
E	11	3		2				
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>87</b>	<b>9</b>	<b>17</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>126</b>		<b>26</b>					



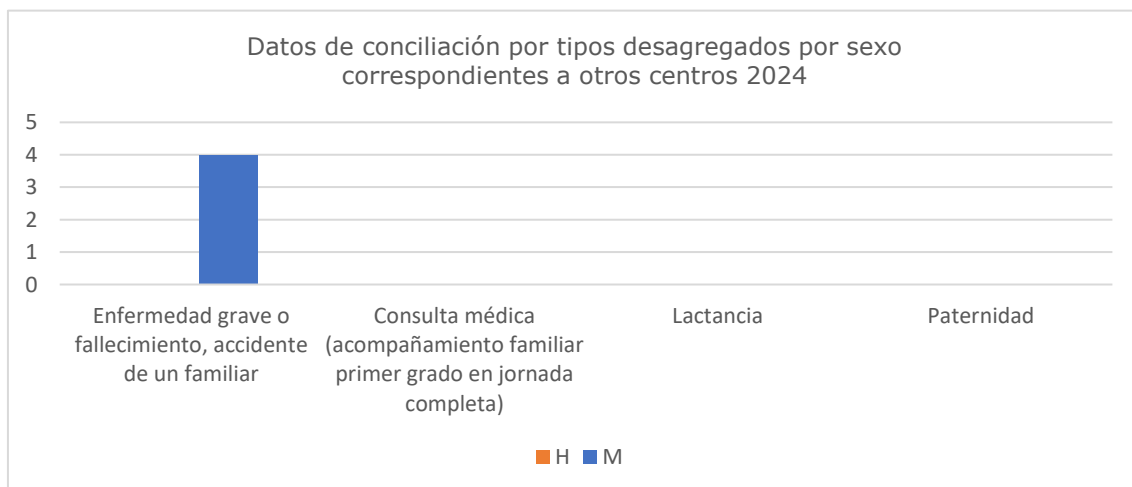
GRUPO	CENDOJ							
	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente de un familiar		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada completa)		Lactancia		Paternidad	
	H	M	H	M	H	M	H	M
A1		3						
A2	6	4		4				
C1	14	6		9				
C2	2							
E		2		1				
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>15</b>		<b>14</b>				



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



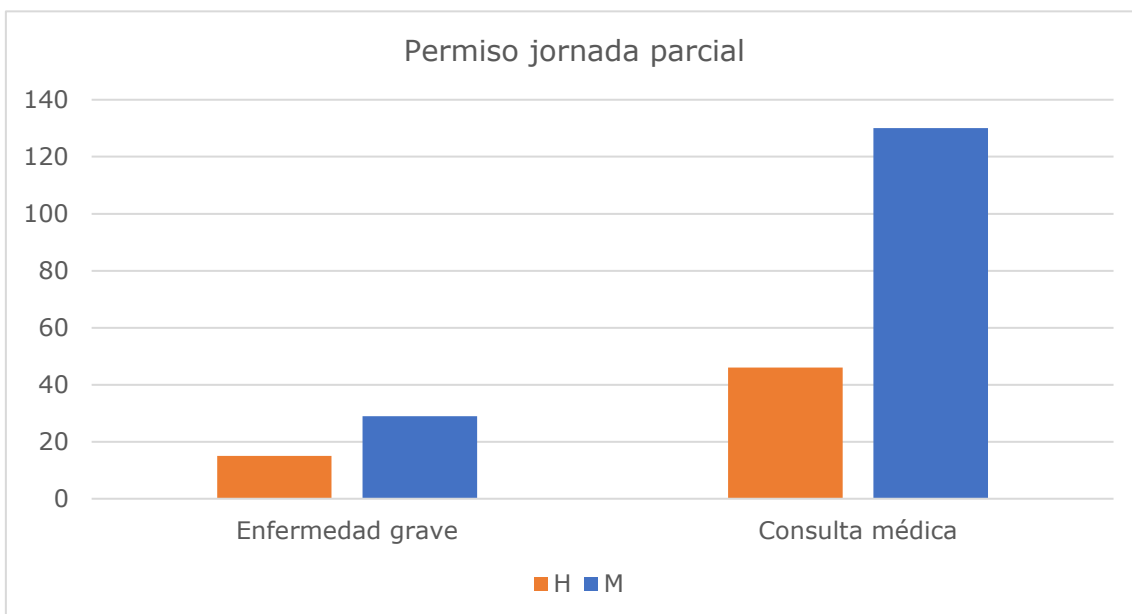
GRUPO	OTROS CENTROS							
	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente de un familiar		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada completa)		Lactancia		Paternidad	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>A1</b>								
<b>A2</b>		2						
<b>C1</b>		1						
<b>C2</b>		1						
<b>E</b>								
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>						





**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

PERMISOS JORNADA PARCIAL	2024			% SOBRE EL TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M
Enfermedad grave o fallecimiento, accidente (jornada parcial)	15	29	44	34,09%	65,91%
Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada parcial)	46	130	176	26,14%	73,86%
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>159</b>	<b>220</b>	<b>27,73%</b>	<b>72,27%</b>



De los datos se comprueba que existe correlación entre el porcentaje total de trabajadores y trabajadoras del Consejo y los porcentajes de solicitudes de permisos tanto de jornada parcial como de jornada completa.

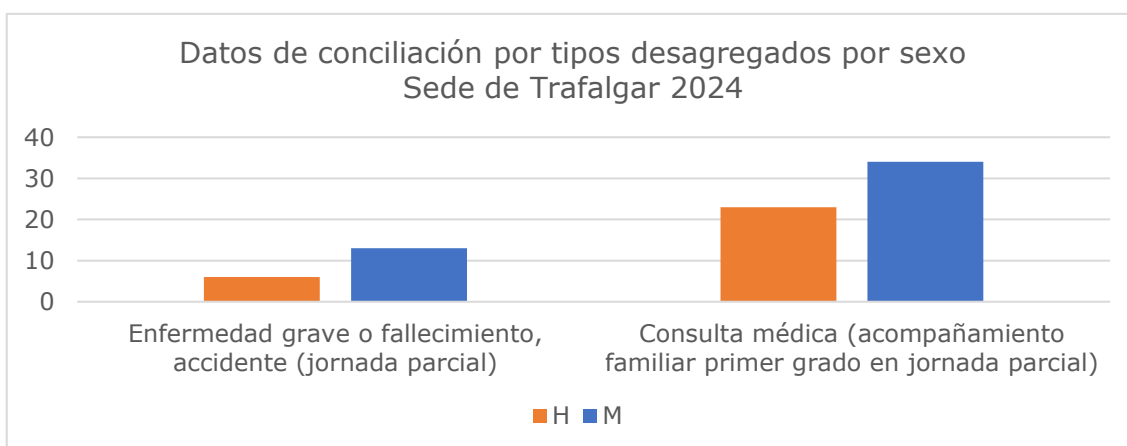
Se presentan ahora estos datos desagregados por centro de trabajo y grupo profesional:



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

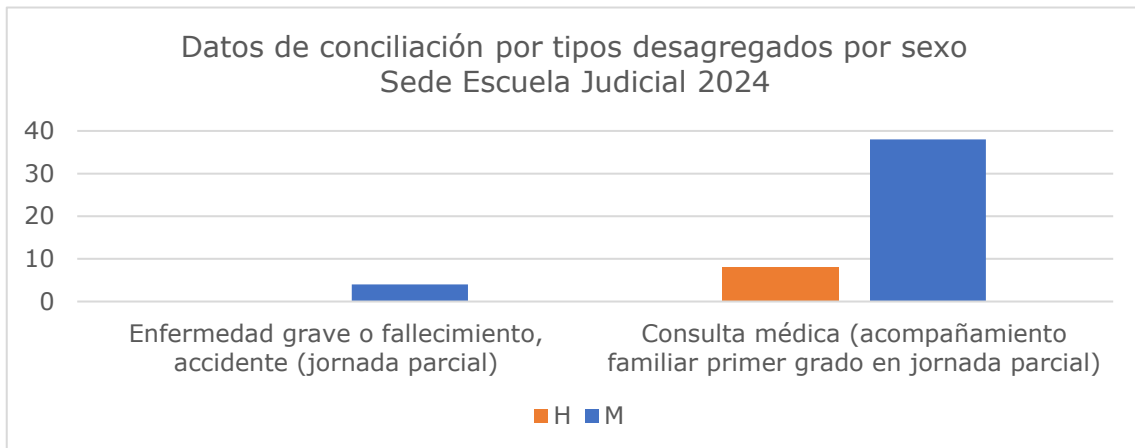
Trafalgar				
GRUPO	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente (jornada parcial)		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada parcial)	
	H	M	H	M
A1				
A2	1	4	7	2
C1	3	7	13	26
C2	2	2	3	4
E				2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>34</b>



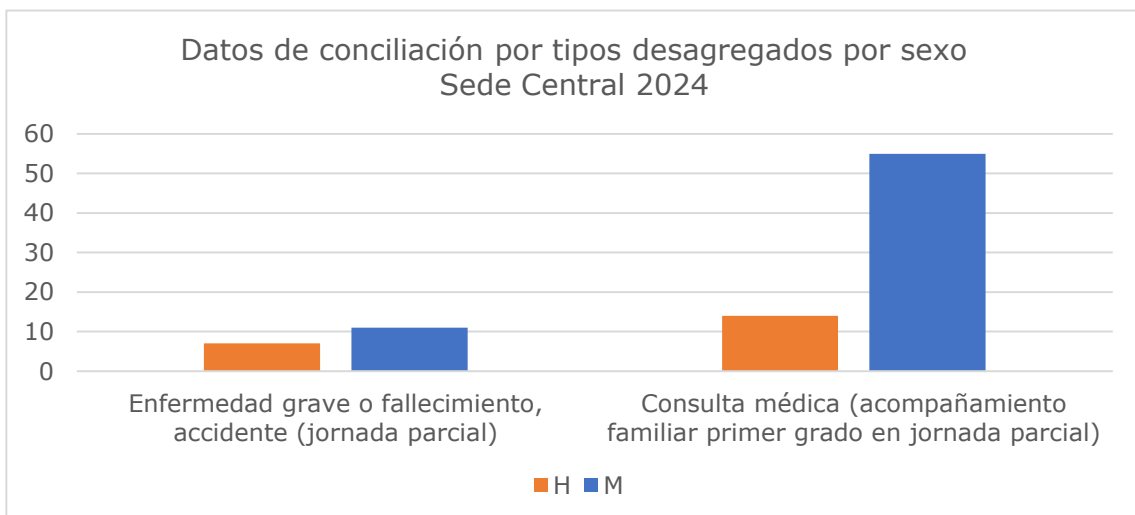
Escuela Judicial				
GRUPO	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente (jornada parcial)		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada parcial)	
	H	M	H	M
A1				
A2		1		14
C1		2	4	23
C2				1
E		1	4	
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>	<b>8</b>	<b>38</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



GRUPO	Central			
	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente (jornada parcial)		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada parcial)	
	H	M	H	M
A1				
A2		4	6	8
C1	2	7	5	30
C2			1	5
E	5		2	12
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>55</b>

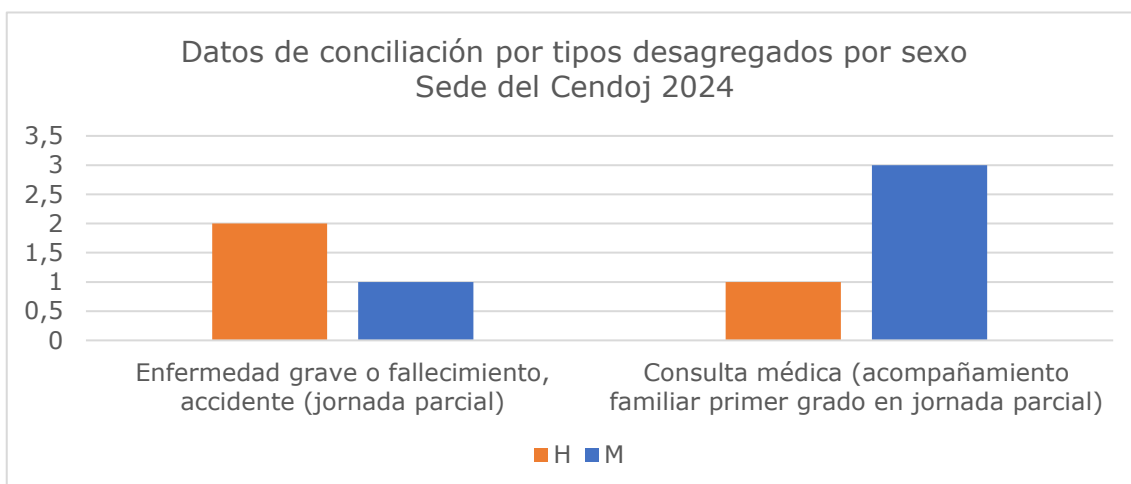




## CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Secretaría General

GRUPO	CENDOJ			
	Enfermedad grave o fallecimiento, accidente (jornada parcial)		Consulta médica (acompañamiento familiar primer grado en jornada parcial)	
	H	M	H	M
A1				
A2				
C1	2	1		3
C2			1	
E				
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>



### 6.1.2 TRABAJO NO PRESENCIAL

Desde el 7 de octubre de 2024 el Consejo General del Poder Judicial cuenta con una instrucción que regula el trabajo en modalidad no presencial de forma general, es decir para todas las personas que presten servicio en un puesto que permita el trabajo no presencial.

Por otro lado, las distintas instrucciones sobre calendario laboral que se han ido publicado en los últimos años, regulan la modalidad de trabajo no presencial atendiendo a circunstancias de salud o de conciliación de la vida familiar y laboral. Seguidamente se van a presentar los datos del trabajo no presencial de esta última modalidad, correspondiente a las personas que se acogen a la instrucción de calendario y horario, por entender que son estas las que pueden poner de manifiesto diferencias marcadas por sexo del

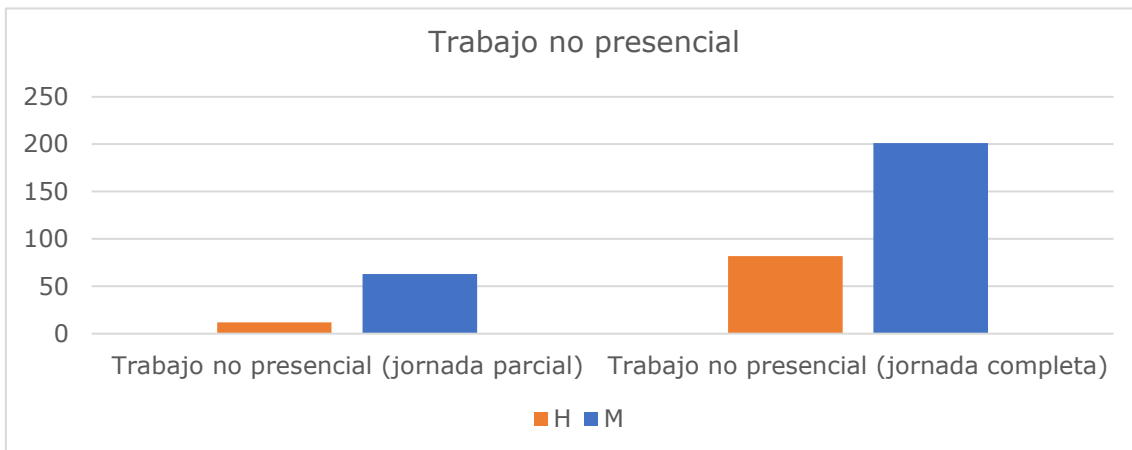


**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

personal que lo solicita, que pueden ser indicativo, en su caso, de una mayor necesidad o voluntad de permanecer en el domicilio para hacer frente a necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral.

AÑO 2023

TRABAJO NO PRESENCIAL	2023			% SOBRE EL TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M
Trabajo no presencial (jornada parcial)	12	63	75	16,00%	84,00%
Trabajo no presencial (jornada completa)	82	201	283	28,98%	71,02%
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>264</b>	<b>358</b>	<b>26,26%</b>	<b>73,74%</b>

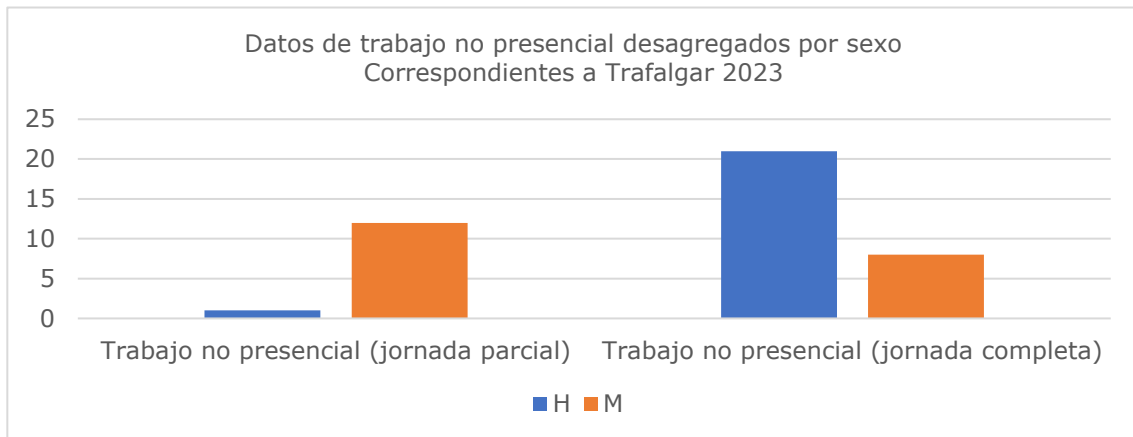


Se presentan ahora estos datos desagregados por centro de trabajo y grupo profesional:

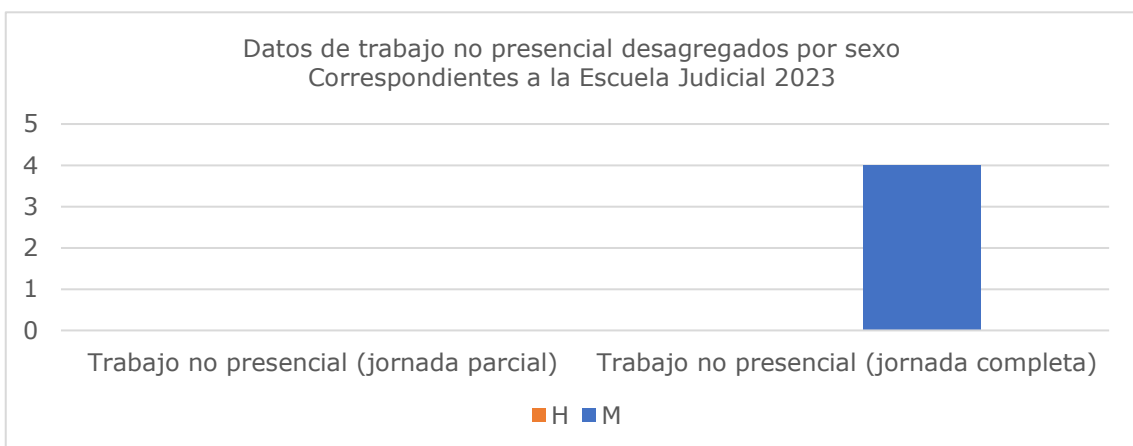
GRUPO	Trafalgar			
	Trabajo no presencial (jornada parcial)		Trabajo no presencial (jornada completa)	
	H	M	H	M
A1				
A2		4	2	5
C1	1	4	19	3
C2		4		
E				
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>		<b>29</b>	



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



Escuela Judicial				
GRUPO	Trabajo no presencial (jornada parcial)		Trabajo no presencial (jornada completa)	
	H	M	H	M
<b>A1</b>				
<b>A2</b>				
<b>C1</b>				4
<b>C2</b>				
<b>E</b>				
<b>TOTAL</b>				<b>4</b>
<b>TOTAL</b>			<b>4</b>	

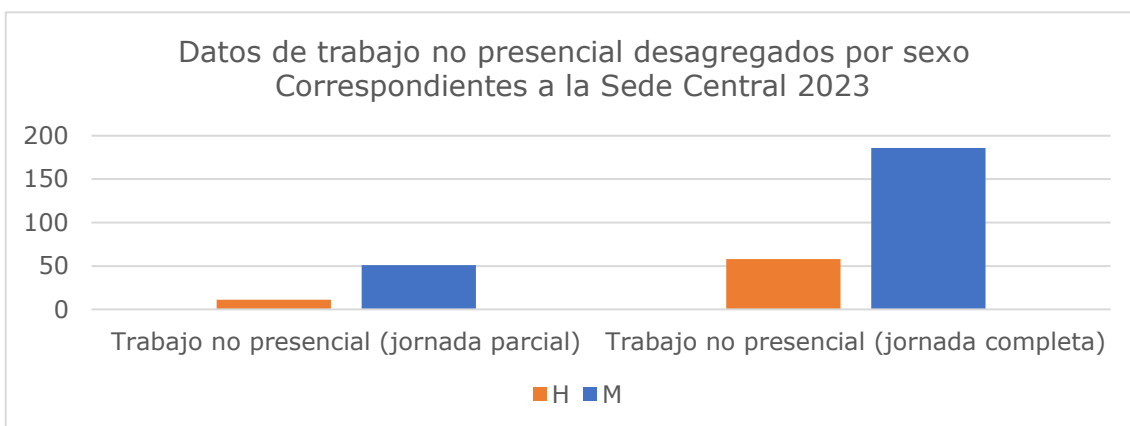




**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

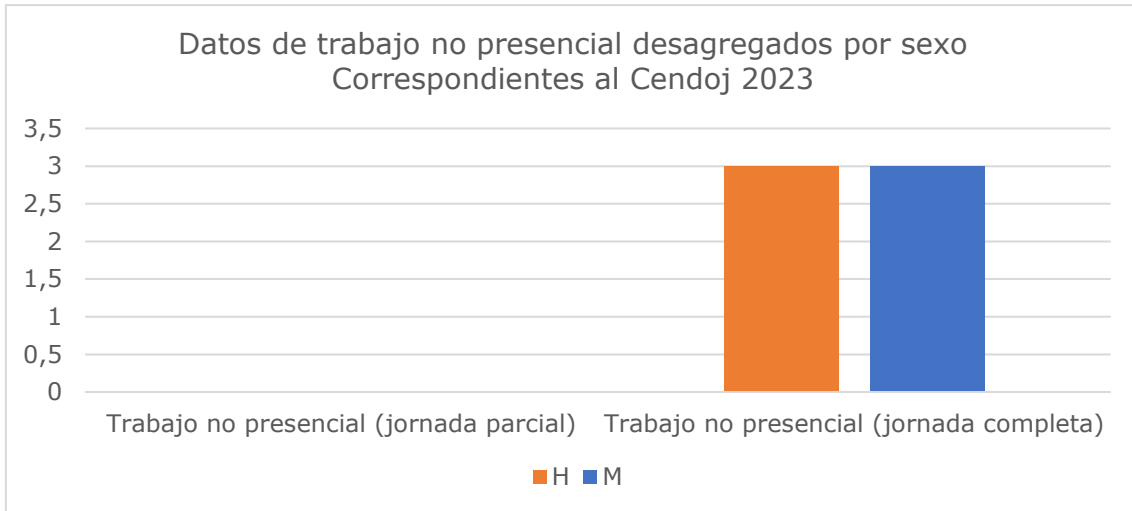
GRUPO	Central			
	Trabajo no presencial (jornada parcial)		Trabajo no presencial (jornada completa)	
	H	M	H	M
A1				
A2	1	5	20	104
C1	2	6	10	72
C2	8	40	28	10
E				
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>51</b>	<b>58</b>	<b>186</b>
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>		<b>244</b>	



GRUPO	CENDOJ			
	Trabajo no presencial (jornada parcial)		Trabajo no presencial (jornada completa)	
	H	M	H	M
A1				
A2				1
C1			3	2
C2				
E				
<b>TOTAL</b>			<b>3</b>	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>			<b>6</b>	

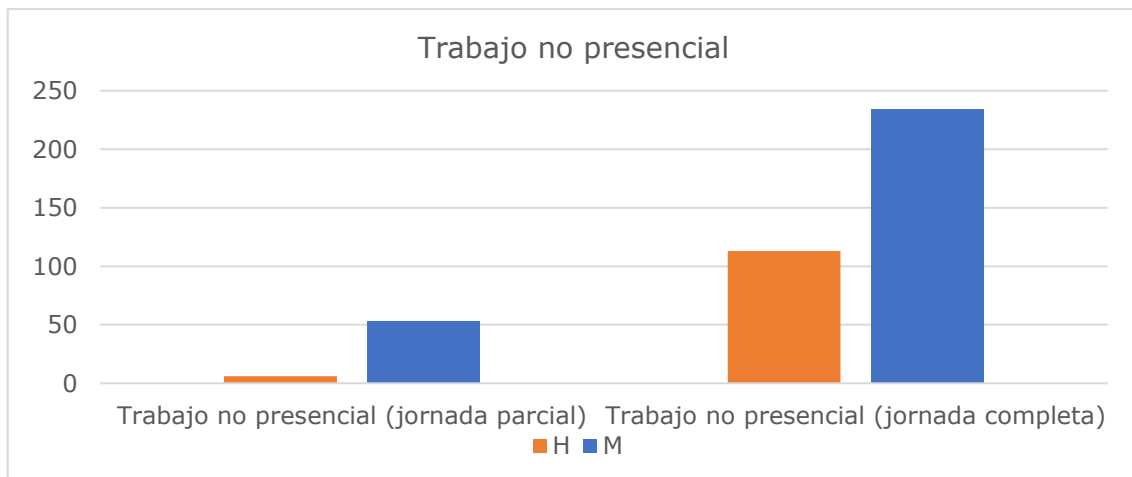


**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



**AÑO 2024**

TRABAJO NO PRESENCIAL	2024			% SOBRE EL TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M
Trabajo no presencial (jornada parcial)	6	53	59	10,17%	89,83%
Trabajo no presencial (jornada completa)	113	234	347	32,56%	67,44%
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>287</b>	<b>406</b>	<b>29,31%</b>	<b>70,69%</b>



Estos datos señalan que, de manera cuantitativa, son las mujeres las que en mayor medida solicitan el trabajo no presencial acogiéndose a la instrucción de calendario y horarios al suponer entre un 70 y un 73% (dependiendo del

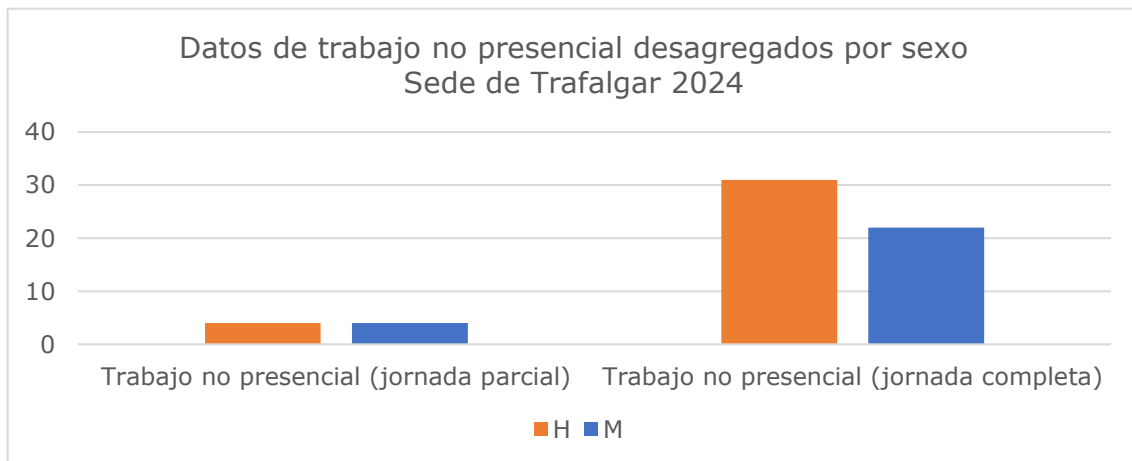


**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

año). Este porcentaje está por encima del 62% que es el porcentaje de trabajadoras de la plantilla.

Se presentan ahora estos datos desagregados por centro de trabajo y grupo profesional:

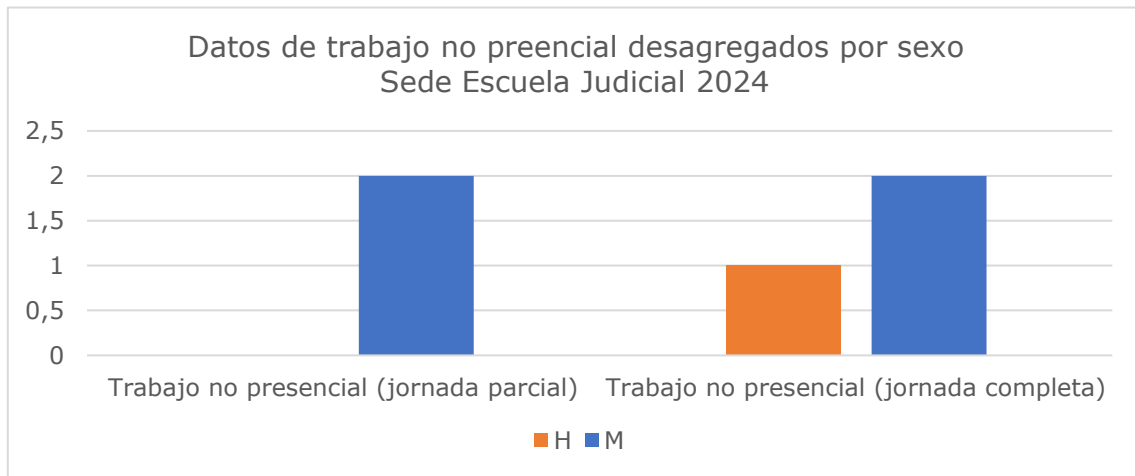
GRUPO	Trafalgar			
	Trabajo no presencial (jornada parcial)		Trabajo no presencial (jornada completa)	
	H	M	H	M
A1				
A2	2	3	3	12
C1	1		28	5
C2	1	1		5
E				
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>22</b>



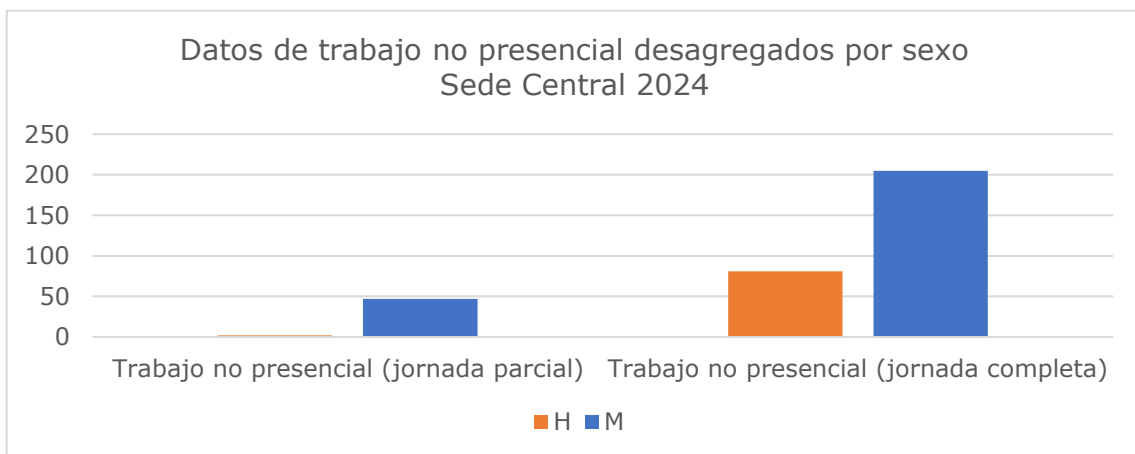
GRUPO	Escuela Judicial			
	Trabajo no presencial (jornada parcial)		Trabajo no presencial (jornada completa)	
	H	M	H	M
A1				
A2				
C1		2		2
C2				
E			1	
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



GRUPO	Central			
	Trabajo no presencial (jornada parcial)		Trabajo no presencial (jornada completa)	
	H	M	H	M
A1				
A2		11	23	74
C1	2	18	37	82
C2		18	21	49
E				
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>47</b>	<b>81</b>	<b>205</b>

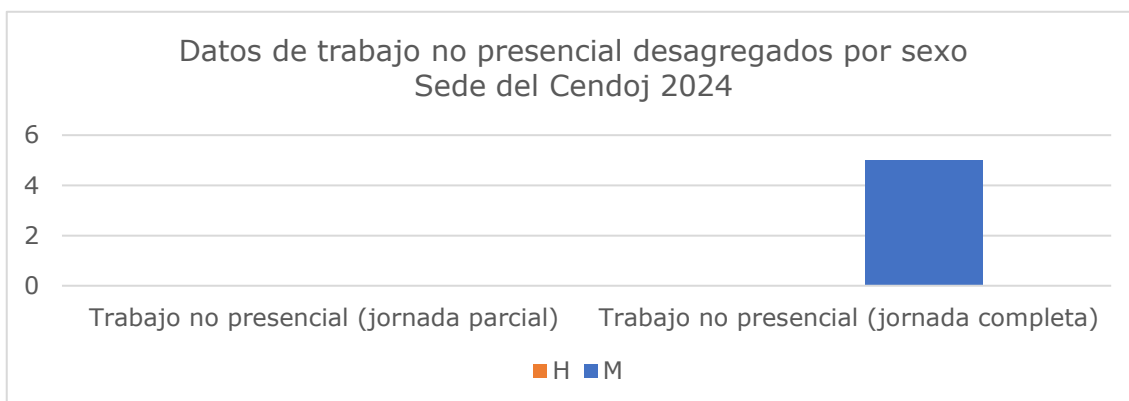




## CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Secretaría General

GRUPO	CENDOJ			
	Trabajo no presencial (jornada parcial)		Trabajo no presencial (jornada completa)	
	H	M	H	M
A1				
A2				
C1				5
C2				
E				
<b>TOTAL</b>				<b>5</b>



TRABAJO NO PRESENCIAL AL AMPARO DE LA INSTRUCCIÓN DEL 7/10/2024	2024			% SOBRE EL TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M
Trabajo no presencial (jornada completa)	77	132	209	36,84%	63,16%
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>132</b>	<b>209</b>	<b>36,84%</b>	<b>63,16%</b>

Estos datos de trabajo no presencial de las personas que acogiéndose a la instrucción del 7 de octubre desarrollan parte de su trabajo de forma no presencial y que suponen un 36,84% de hombres y un 63,16% de mujeres, están en correlación con los porcentajes de trabajadoras y trabajadores de la plantilla total del Consejo.

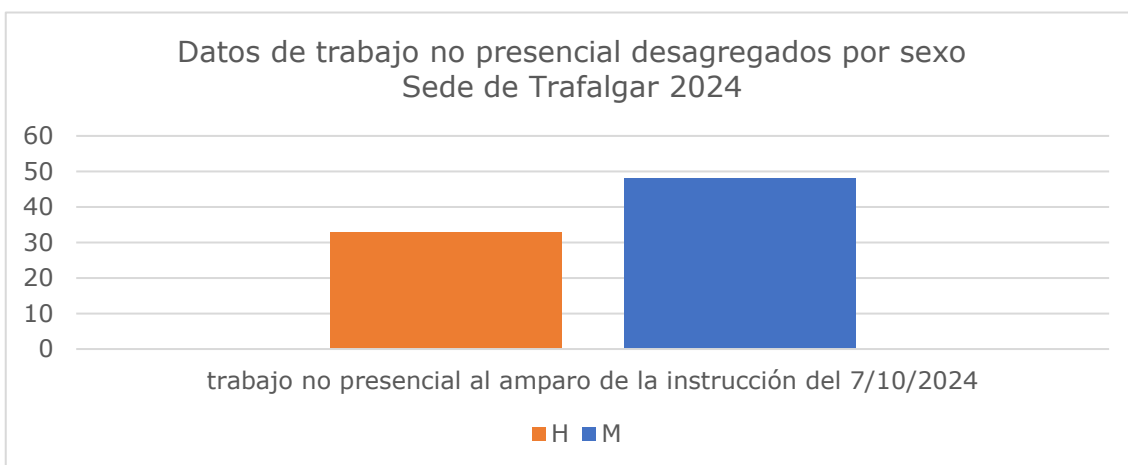
Se presentan ahora estos datos desagregados por centro de trabajo y grupo profesional:



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

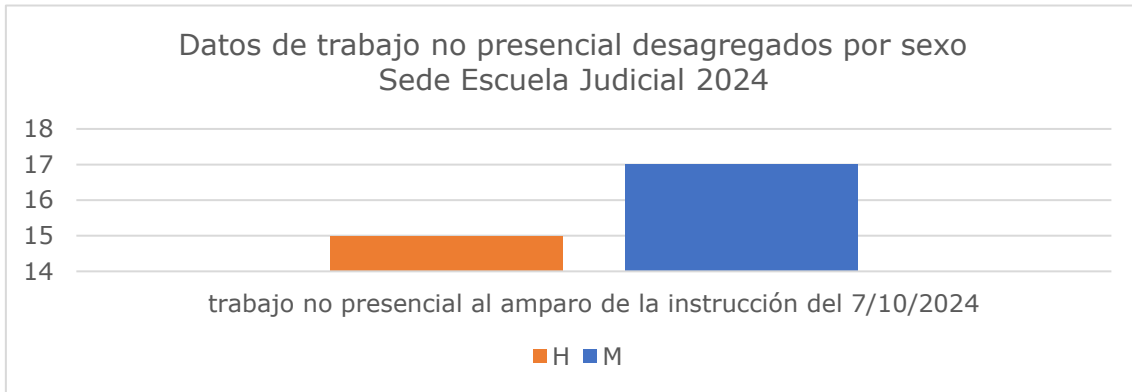
GRUPO	Trafalgar	
	TRABAJO NO PRESENCIAL AL AMPARO DE LA INSTRUCCIÓN DEL 7/10/2024	
	H	M
A1	7	8
A2	6	10
C1	16	22
C2	4	8
E		
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>48</b>



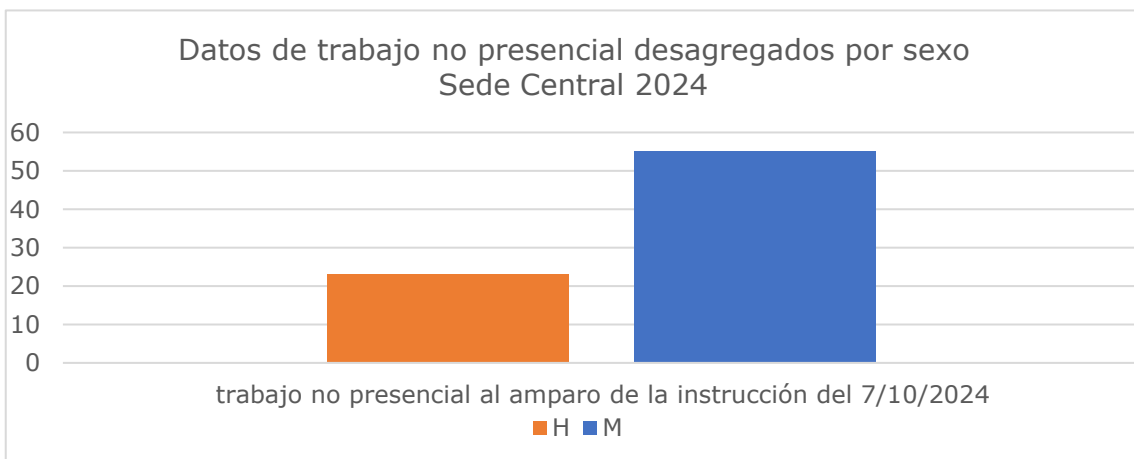
GRUPO	Escuela Judicial	
	TRABAJO NO PRESENCIAL AL AMPARO DE LA INSTRUCCIÓN DEL 7/10/2024	
	H	M
A1	5	4
A2	1	4
C1	9	8
C2		1
E		
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>17</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



GRUPO	Central TRABAJO NO PRESENCIAL AL AMPARO DE LA INSTRUCCIÓN DEL 7/10/2024	
	H	M
A1		
A2	9	14
C1	12	36
C2	2	5
E		
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>55</b>
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	

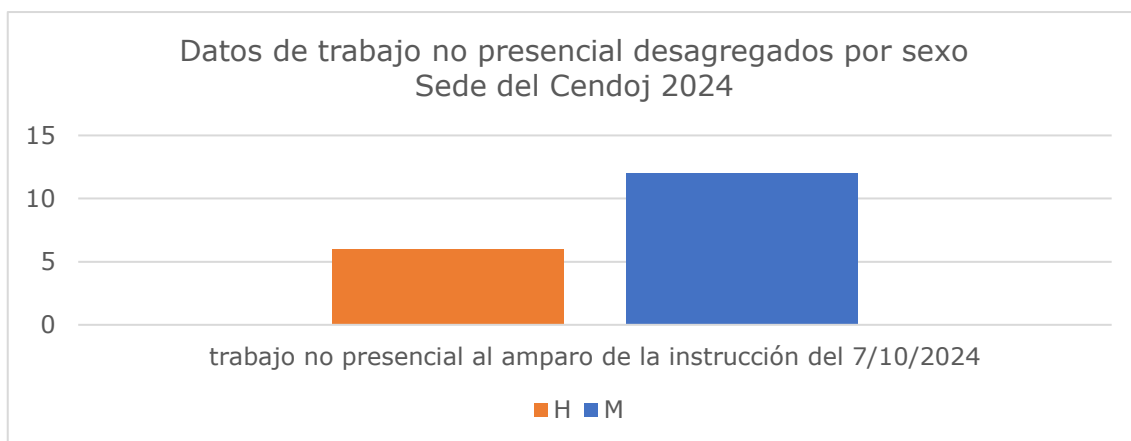




**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

CENDOJ		
GRUPO	TRABAJO NO PRESENCIAL AL AMPARO DE LA INSTRUCCIÓN DEL 7/10/2024	
	H	M
A1	1	1
A2	1	4
C1	3	5
C2	1	2
E		
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>12</b>



**6.1.3 FLEXIBILIDAD HORARIA**

Los permisos que permiten flexibilizar la jornada en una hora a la entrada o a la salida y en el horario especial de verano nos permiten observar si existe sesgo por sexo a la hora de la conciliación para el cuidado de menores, mayores o dependientes:

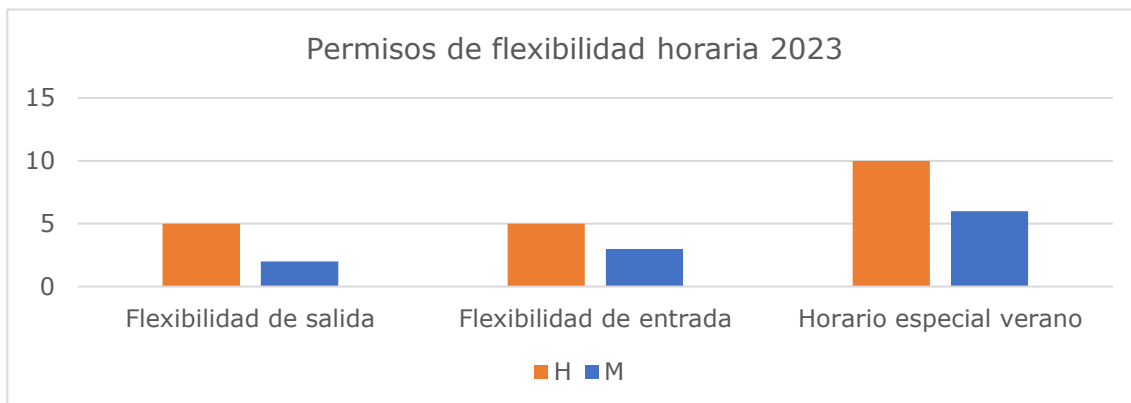
AÑO 2023

	2023			% SOBRE EL TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M
Flexibilidad de salida	5	2	7	71,43%	28,57%
Flexibilidad de entrada	5	3	8	62,50%	37,50%
Horario especial verano	10	6	16	62,50%	37,50%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>64,52%</b>	<b>35,48%</b>



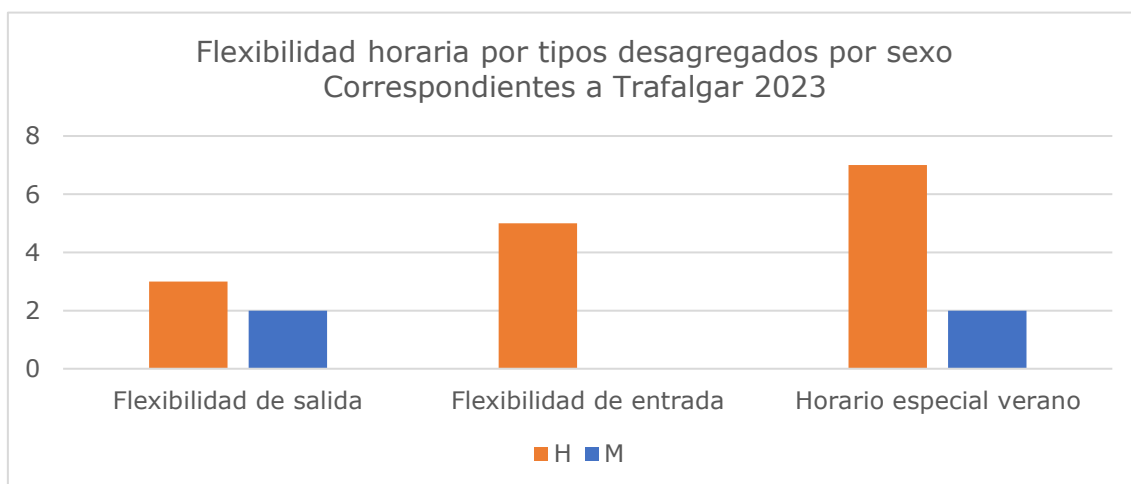
## CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Secretaría General



Se presentan ahora estos datos desagregados por centro de trabajo y grupo profesional:

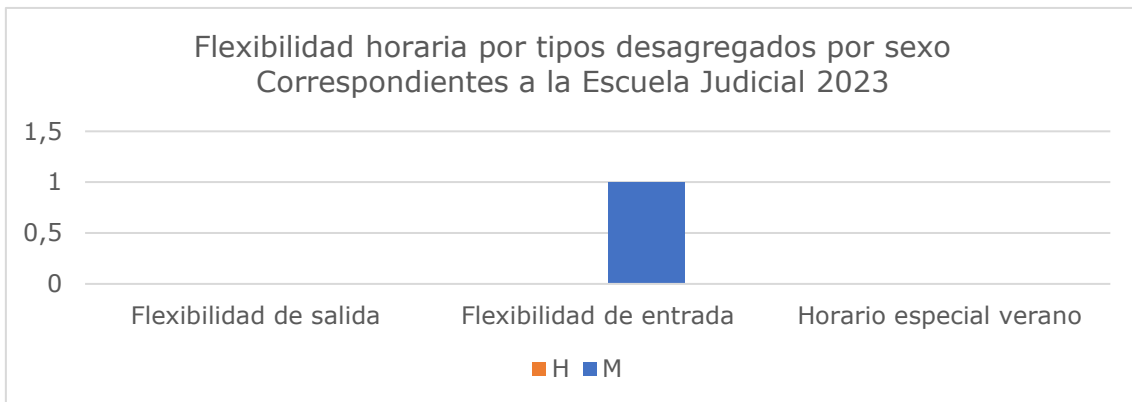
GRUPO	Trafalgar					
	Flexibilidad de salida		Flexibilidad de entrada		Horario especial verano	
	H	M	H	M	H	M
A1						
A2					1	
C1	2	2	5		5	2
C2	1				1	
E						
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>		<b>7</b>	<b>2</b>





**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

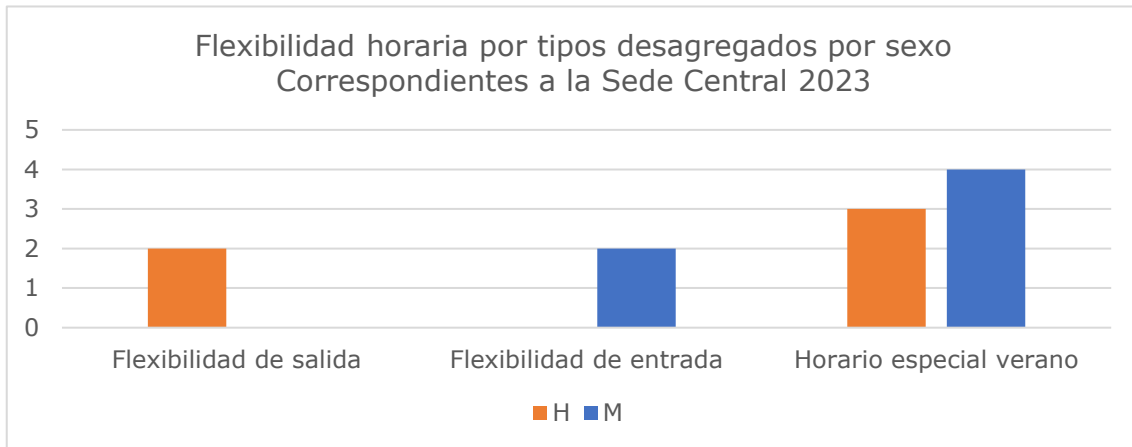
GRUPO	Escuela Judicial					
	Flexibilidad de salida		Flexibilidad de entrada		Horario especial verano	
	H	M	H	M	H	M
A1						
A2				1		
C1						
C2						
E						
<b>TOTAL</b>				<b>1</b>		
<b>TOTAL</b>			<b>1</b>			



GRUPO	Central					
	Flexibilidad de salida		Flexibilidad de entrada		Horario especial verano	
	H	M	H	M	H	M
A1						
A2	1			1	2	
C1					1	2
C2	1					1
E				1		1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>			<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>		<b>2</b>		<b>7</b>	

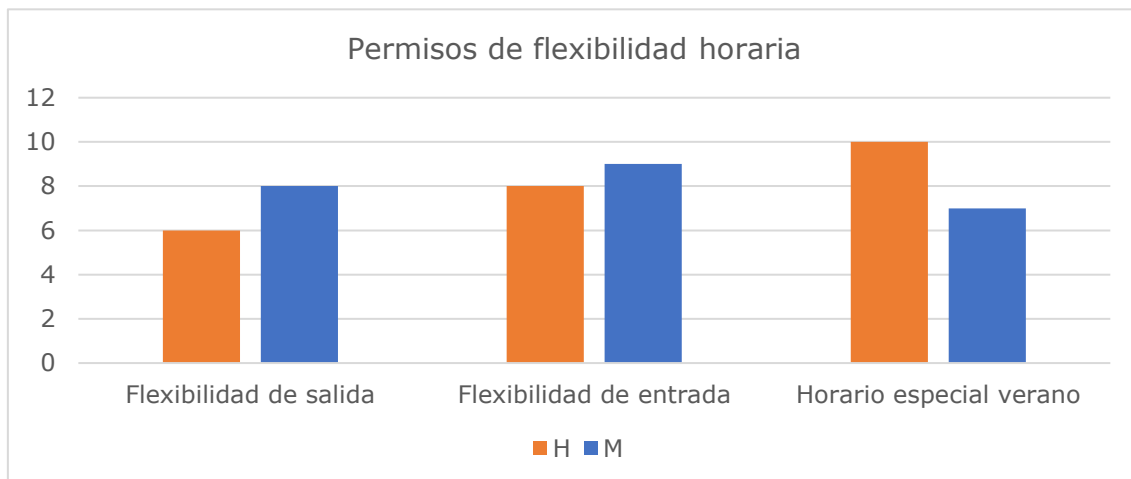


**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



AÑO 2024

	2024			% SOBRE EL TOTAL	
	H	M	TOTAL	H	M
Flexibilidad de salida	6	8	14	42,86%	57,14%
Flexibilidad de entrada	8	9	17	47,06%	52,94%
Horario especial verano	10	7	17	58,82%	41,18%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>48</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>



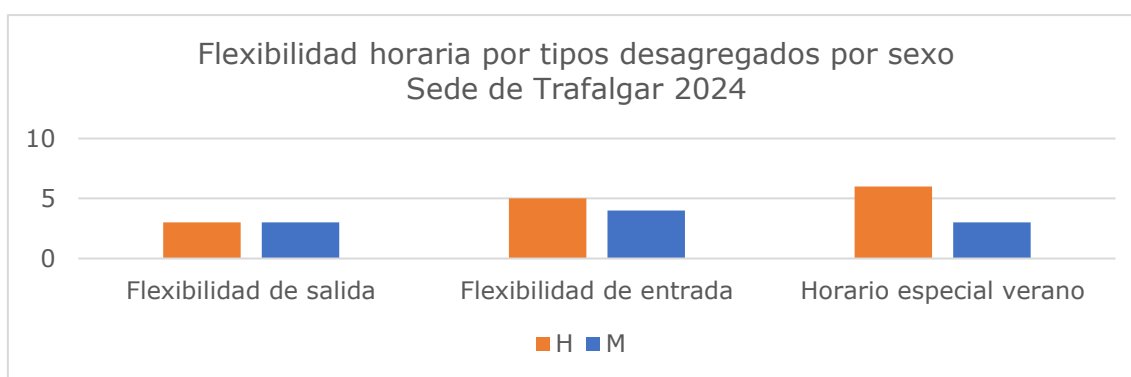
Se presentan ahora estos datos desagregados por centro de trabajo y grupo profesional:



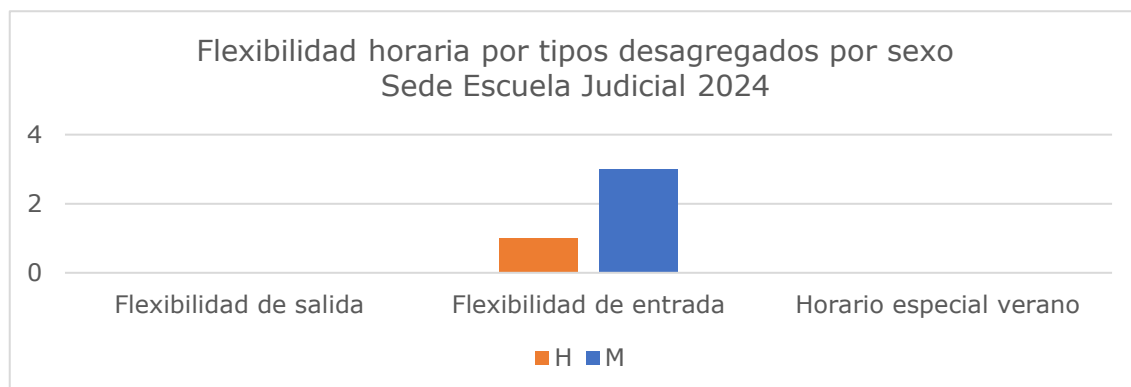
**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

GRUPO	Trafalgar					
	Flexibilidad de salida		Flexibilidad de entrada		Horario especial verano	
	H	M	H	M	H	M
A1						
A2		2	1		1	
C1	1	1	4	4	5	2
C2	2					
E						1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>



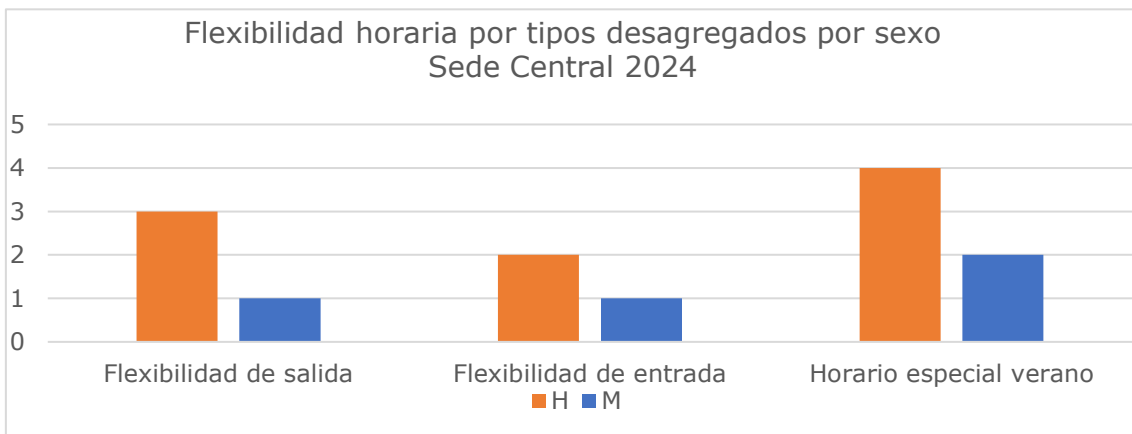
GRUPO	Escuela Judicial					
	Flexibilidad de salida		Flexibilidad de entrada		Horario especial verano	
	H	M	H	M	H	M
A1						
A2			1	3		
C1						
C2						
E						
<b>TOTAL</b>			<b>1</b>	<b>3</b>		





**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

GRUPO	Central					
	Flexibilidad de salida		Flexibilidad de entrada		Horario especial verano	
	H	M	H	M	H	M
A1						
A2					2	
C1	3	1	2	1	1	1
C2					1	1
E						
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

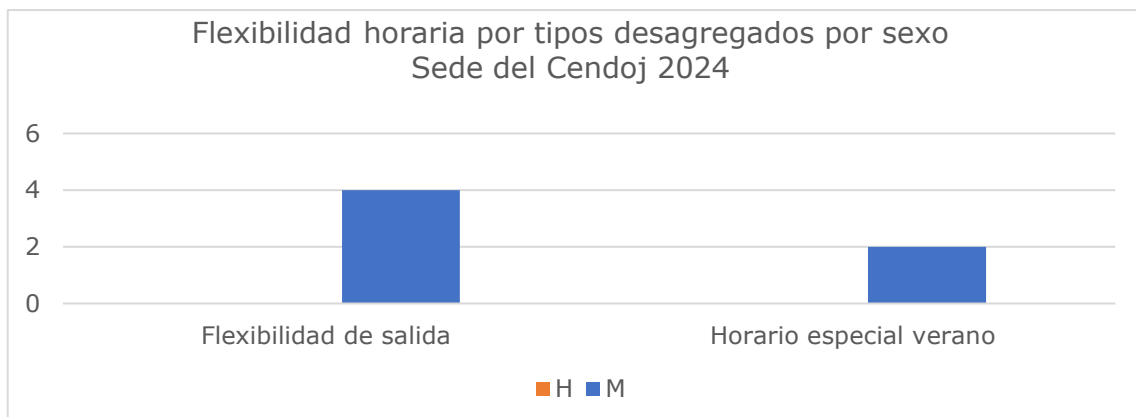


GRUPO	CENDOJ					
	Flexibilidad de salida		Flexibilidad de entrada		Horario especial verano	
	H	M	H	M	H	M
A1						
A2		4		1		1
C1						1
C2						
E						
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>		<b>1</b>		<b>2</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General



**6.2 SALUD LABORAL**

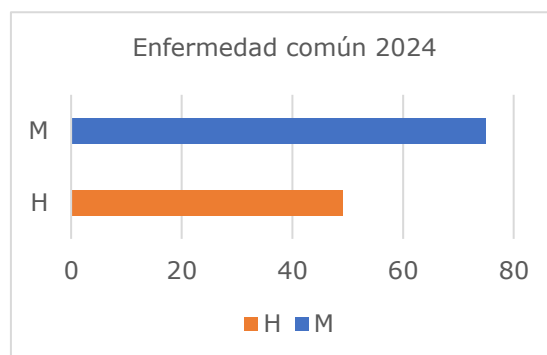
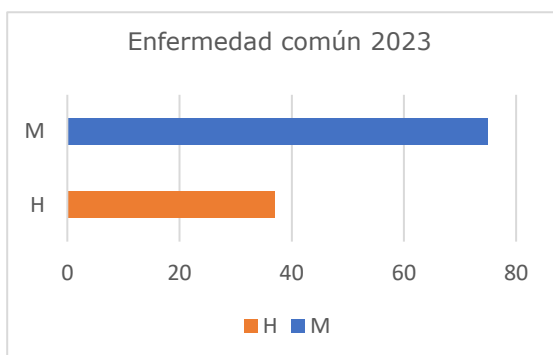
En este apartado recogemos los datos sobre incapacidades temporales, accidentes laborales, ausencias por enfermedad y permisos solicitados por motivos de salud con el objetivo de identificar si existe sesgo de género en materia de salud laboral.

**6.2.1 INCAPACIDAD TEMPORAL Y ACCIDENTES LABORALES**

Se presentan los datos de incapacidad temporal y accidentes laborales desagregados por sexo correspondientes a los dos últimos años:

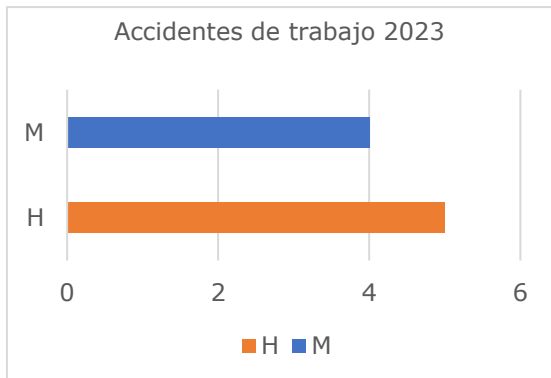
	2023			%		2024			%	
	H	M	SUMA	H	M	H	M	SUMA	H	M
(1)	37	75	112	33,04%	66,96%	45	75	120	37,50%	62,50%
(2)	5	4	9	55,56%	44,44%					
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>79</b>	<b>121</b>	<b>34,71%</b>	<b>65,29%</b>	<b>45</b>	<b>75</b>	<b>120</b>	<b>37,50%</b>	<b>62,50%</b>

- (1) Enfermedad común
- (2) Accidente de trabajo





**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



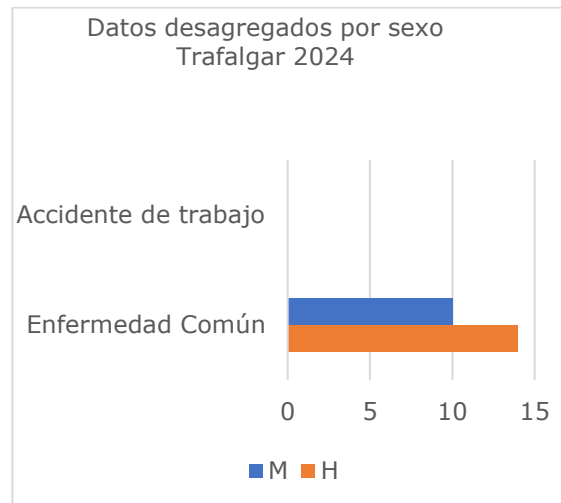
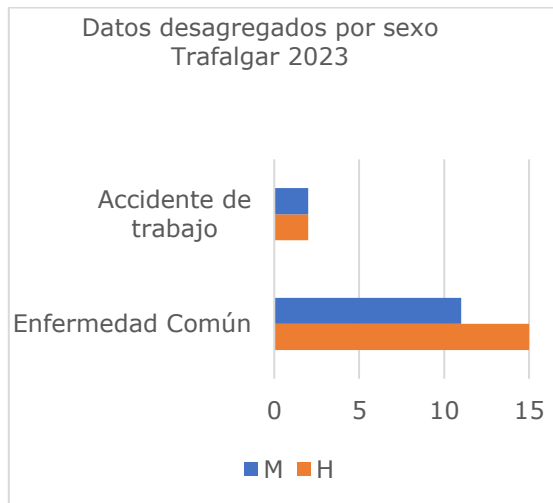
En lo que se refiere a las incapacidades laborales por enfermedad común afectan, dependiendo del año, aproximadamente al 40% de hombres y al 60% de mujeres, dato que vuelve a estar en correlación con el porcentaje de trabajadores y trabajadoras sobre el total la plantilla del personal del Consejo.

Se presentan ahora estos datos desagregados por centro de trabajo y grupo profesional:

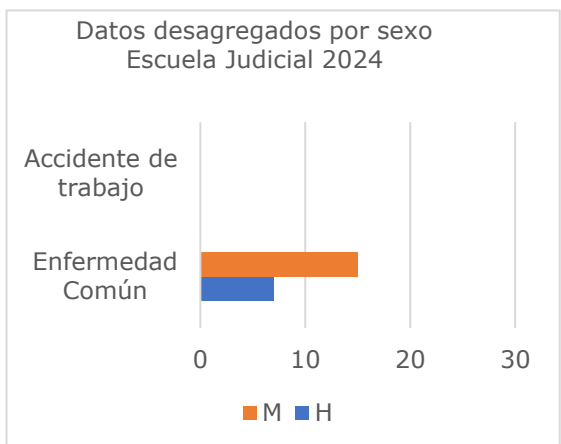
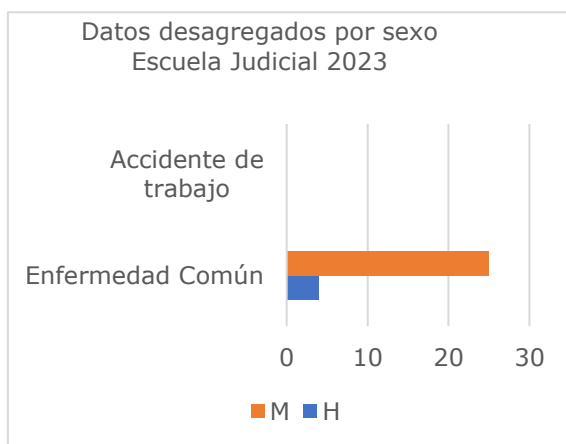
GRUPO	Trafalgar							
	2023				2024			
	Enfermedad Común		Accidente de trabajo		Enfermedad Común		Accidente de trabajo	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>A1</b>	1	1			1	1		
<b>A2</b>	1	1		1	2	1		
<b>C1</b>	5	4	1		7	1		
<b>C2</b>	7	4	1	1	4	5		
<b>E</b>	1	1				2		
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>10</b>		



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



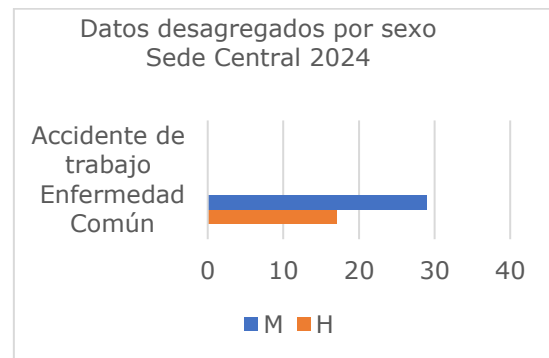
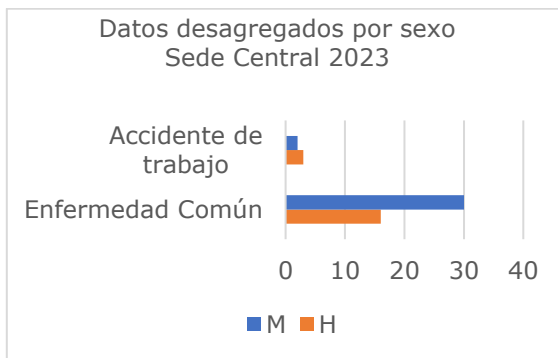
Escuela Judicial								
GRUPO	2023				2024			
	Enfermedad Común		Accidente de trabajo		Enfermedad Común		Accidente de trabajo	
	H	M	H	M	H	M	H	M
A1		1				5		
A2	3	5			2	5		
C1	1	8			3	3		
C2		1				1		
E		10			2	1		
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>25</b>			<b>7</b>	<b>15</b>		





**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

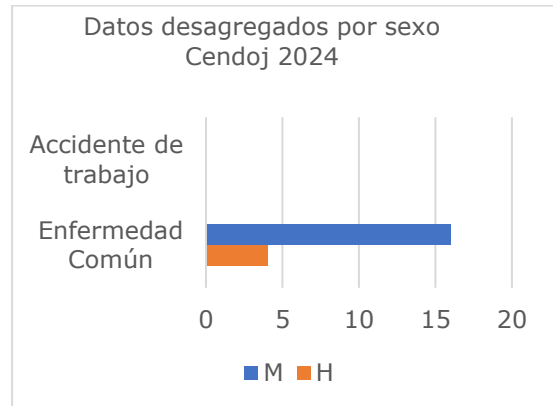
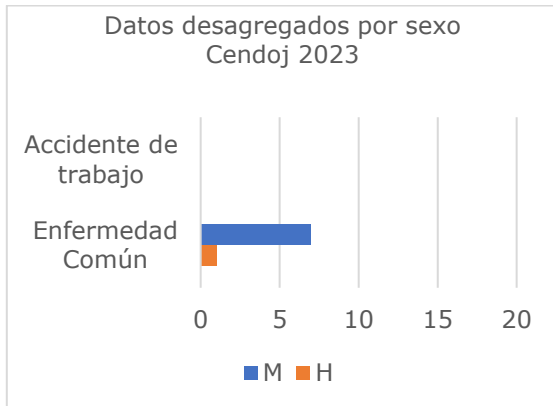
GRUPO	Central							
	2023				2024			
	Enfermedad Común		Accidente de trabajo		Enfermedad Común		Accidente de trabajo	
	H	M	H	M	H	M	H	M
A1	1	1			1	2		
A2	6	9	1		7	6		
C1	7	17		1	3	18		
C2	2	2	1		2			
E		1	1	1	4	3		
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>29</b>		



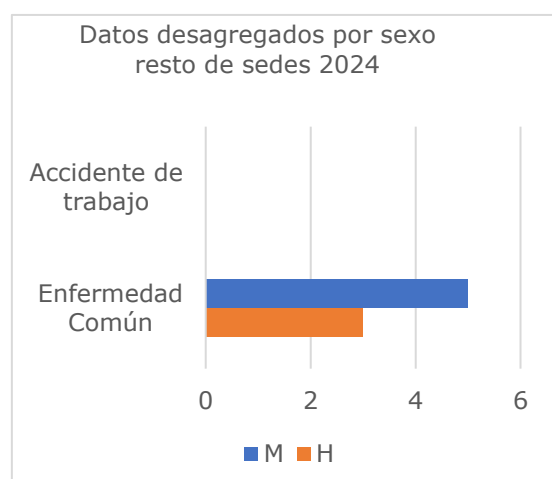
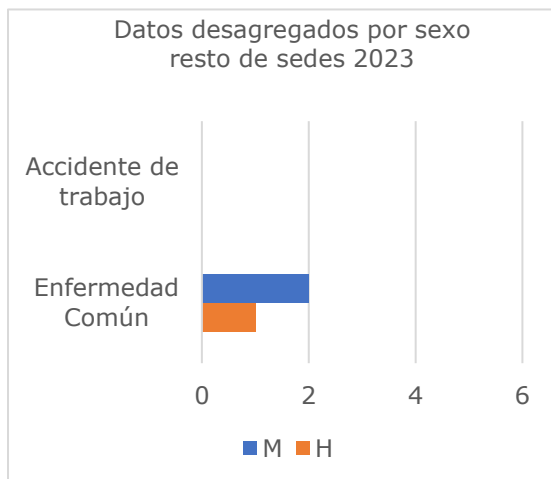
GRUPO	CENDOJ							
	2023				2024			
	Enfermedad Común		Accidente de trabajo		Enfermedad Común		Accidente de trabajo	
	H	M	H	M	H	M	H	M
A1					1	2		
A2					3	2		
C1	1	6				5		
C2						4		
E		1				3		
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>7</b>			<b>4</b>	<b>16</b>		



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



OTROS CENTROS								
GRUPO	2023				2024			
	Enfermedad Común		Accidente de trabajo		Enfermedad Común		Accidente de trabajo	
	H	M	H	M	H	M	H	M
A1								
A2	1	1			3	4		
C1								
C2		1				1		
E								
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>			<b>3</b>	<b>5</b>		





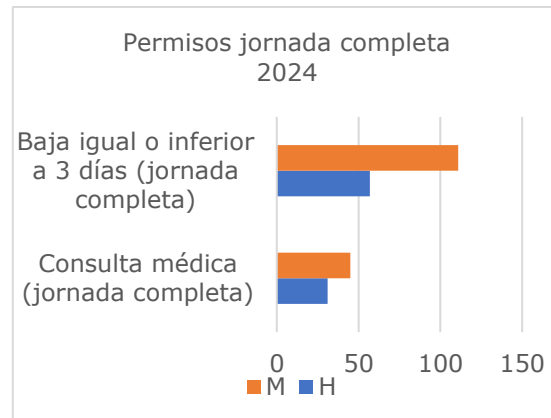
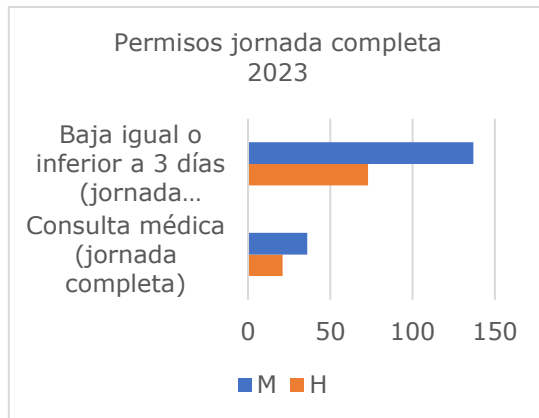
## 6.2.2 PERMISOS POR ENFERMEDAD Y AUSENCIAS POR CONSULTA MÉDICA

Distinguimos aquí entre las ausencias por enfermedad que no tienen carácter de incapacidad temporal (un máximo de 4 días al año siempre que no sean consecutivos) como por asistencia a consulta médica cuando han sido de toda la jornada o durante una parte de ella desgregando por sexo para identificar si hay alguna diferencia.

### PERMISOS Y AUSENCIAS DURANTE TODA LA JORNADA

	2023			% SOBRE EL TOTAL		2024			% SOBRE EL TOTAL	
	H	M	SUMA	H	M	H	M	SUMA	H	M
(1)	21	36	57	36,84%	63,16%	31	45	76	40,79%	59,21%
(2)	73	137	210	34,76%	65,24%	57	111	168	33,93%	66,07%
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>173</b>	<b>267</b>	<b>35,21%</b>	<b>64,79%</b>	<b>88</b>	<b>156</b>	<b>244</b>	<b>36,07%</b>	<b>63,93%</b>

- (1) Consulta médica (jornada completa)  
(2) Baja igual o inferior a 3 días (jornada completa)



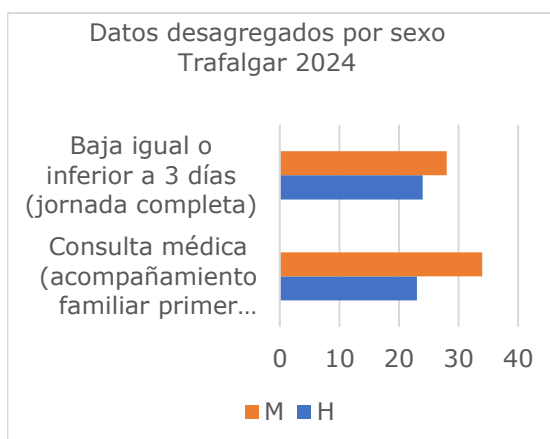
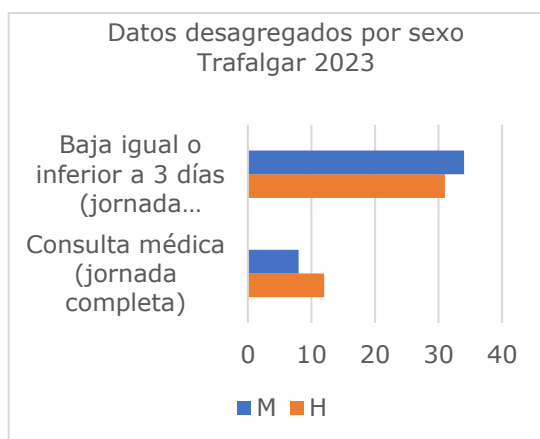
Se presentan ahora estos datos desgregados por centro de trabajo y grupo profesional:



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

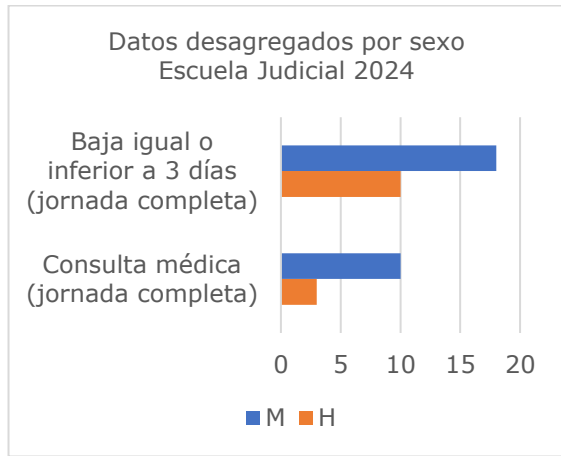
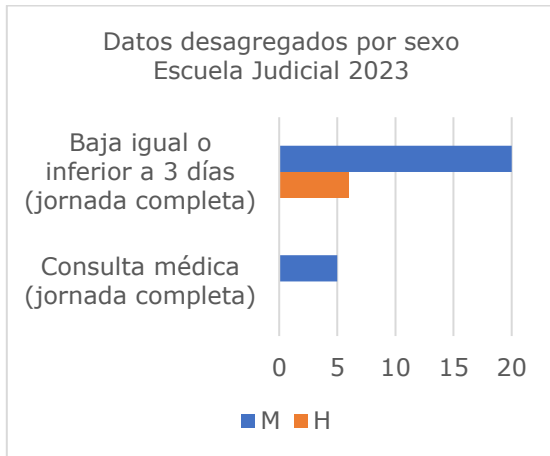
Trafalgar								
GRUPO	2023				2024			
	Consulta médica (jornada completa)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada completa)		Consulta médica (jornada completa)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada completa)	
	H	M	H	M	H	M	H	M
A1	3	1	2	1	4	6	1	
A2			4	6		4	3	7
C1	4	3	13	9	8	3	16	9
C2	1	2	8	15	1	4	4	10
E	4	2	4	3				2
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>28</b>



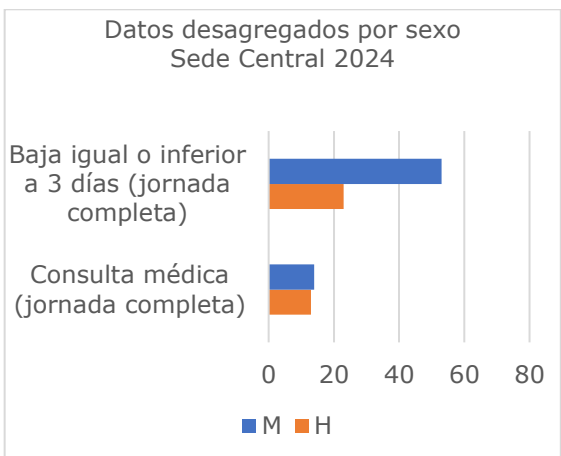
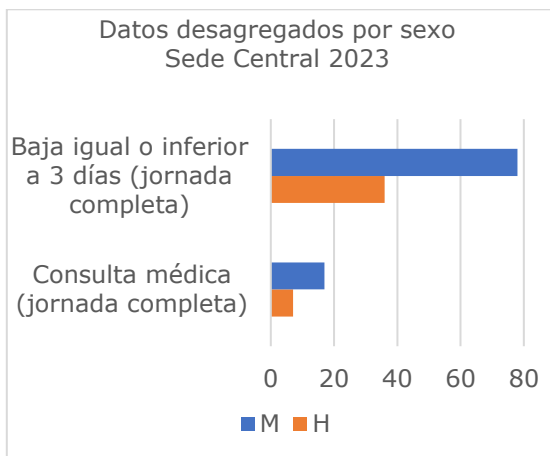
Escuela Judicial								
GRUPO	2023				2024			
	Consulta médica (jornada completa)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada completa)		Consulta médica (jornada completa)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada completa)	
	H	M	H	M	H	M	H	M
A1		1		1	1	1		
A2		2		6		3		6
C1		2	5	10	2	6	6	6
C2				1				2
E			1	2			4	4
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>18</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



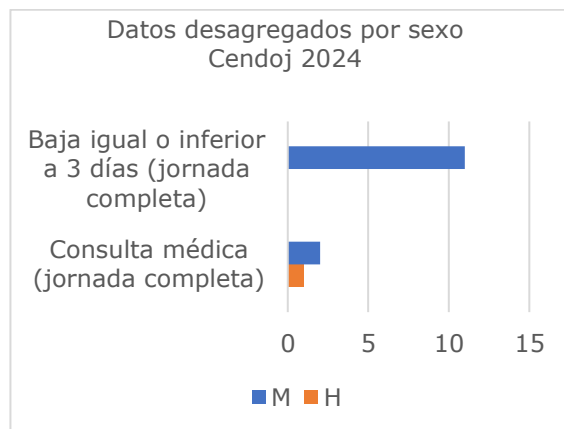
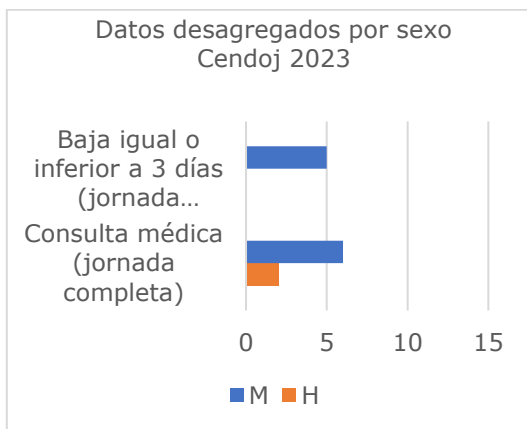
GRUPO	Central							
	2023				2024			
	Consulta médica (jornada completa)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada completa)		Consulta médica (jornada completa)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada completa)	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>A1</b>						2		
<b>A2</b>	4	5	13	22	7	3	8	11
<b>C1</b>		12	11	42	3	9	7	27
<b>C2</b>			7	7			6	7
<b>E</b>	3		5	7	3		2	8
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>78</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>53</b>





**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

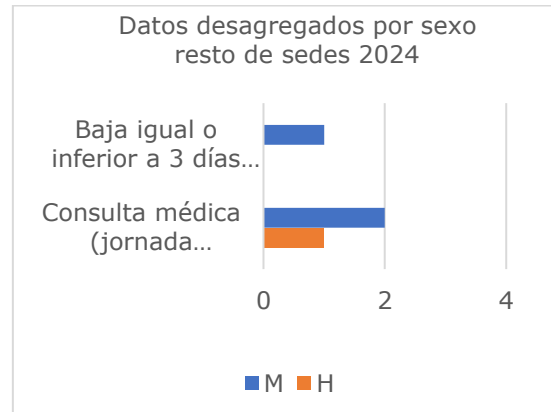
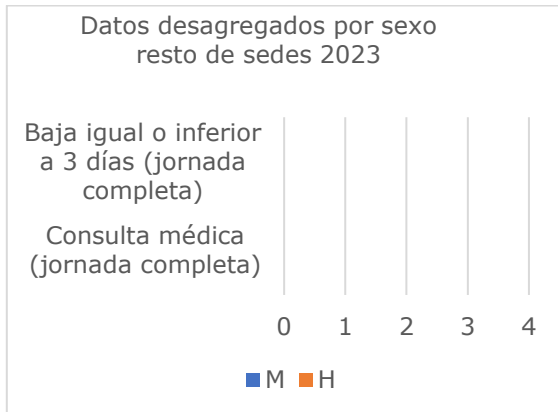
CENDOJ								
GRUPO	2023				2024			
	Consulta médica (jornada completa)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada completa)		Consulta médica (jornada completa)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada completa)	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>A1</b>								
<b>A2</b>		1						1
<b>C1</b>	1	4		2		1		9
<b>C2</b>	1			1	1	1		1
<b>E</b>		1		2				
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>6</b>		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>11</b>



Otros centros								
GRUPO	2023				2024			
	Consulta médica (jornada completa)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada completa)		Consulta médica (jornada completa)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada completa)	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>A1</b>								
<b>A2</b>					1	1		1
<b>C1</b>						1		
<b>C2</b>								
<b>E</b>								
<b>TOTAL</b>					<b>1</b>	<b>2</b>		<b>1</b>



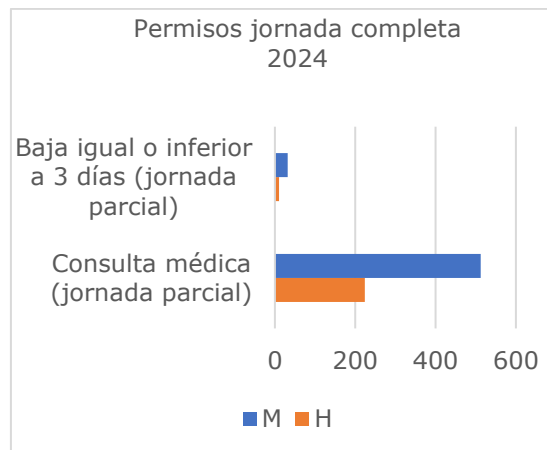
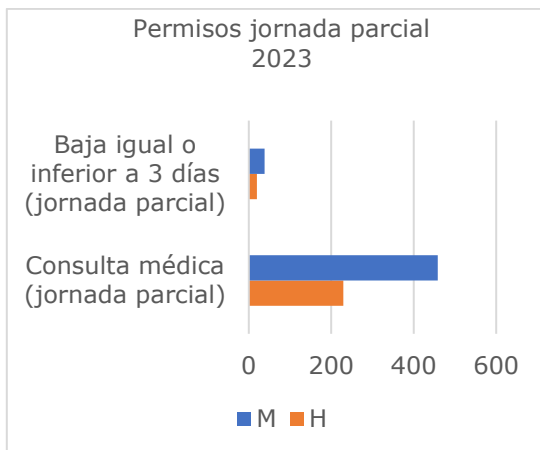
**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



**PERMISOS Y AUSENCIAS DURANTE UNA PARTE DE LA JORANDA**

	2023			% SOBRE EL TOTAL		2024			% SOBRE EL TOTAL	
	H	M	SUMA	H	M	H	M	SUMA	H	M
(1)	229	458	687	33,33%	66,67%	224	512	736	30,43%	69,57%
(2)	20	38	58	34,48%	65,52%	10	32	42	23,81%	76,19%
<b>TOTAL</b>	<b>249</b>	<b>496</b>	<b>745</b>	<b>33,42%</b>	<b>66,58%</b>	<b>234</b>	<b>544</b>	<b>778</b>	<b>30,08%</b>	<b>69,92%</b>

- (1) Consulta médica (jornada parcial)
- (2) Baja igual o inferior a 3 días (jornada parcial)



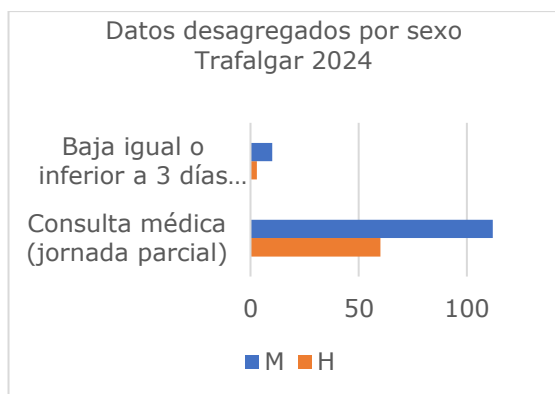
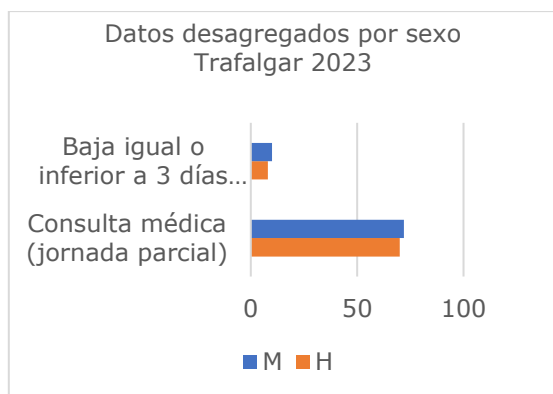
Se presentan ahora estos datos desagregados por centro de trabajo y grupo profesional:



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

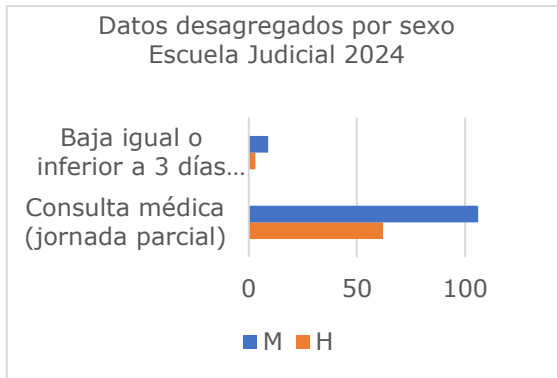
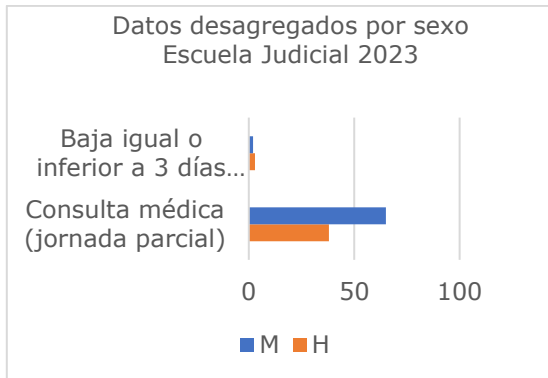
Trafalgar								
GRUPO	2023				2024			
	Consulta médica (jornada parcial)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada parcial)		Consulta médica (jornada parcial)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada parcial)	
	H	M	H	M	H	M	H	M
A1		2	1	1		1		
A2	14	13	1		24	29	1	
C1	24	26		5	27	49	2	2
C2	21	23	6	4	9	32		8
E	11	8				1		
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>72</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>60</b>	<b>112</b>	<b>3</b>	<b>10</b>



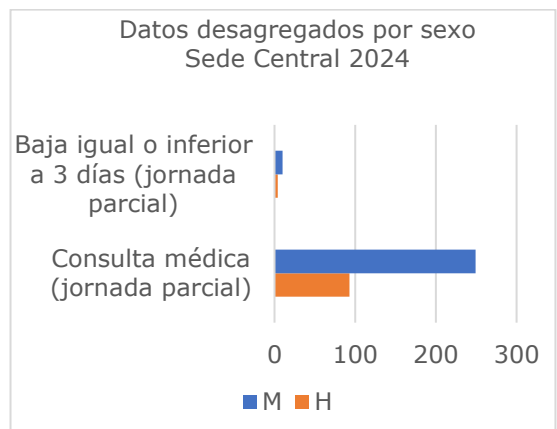
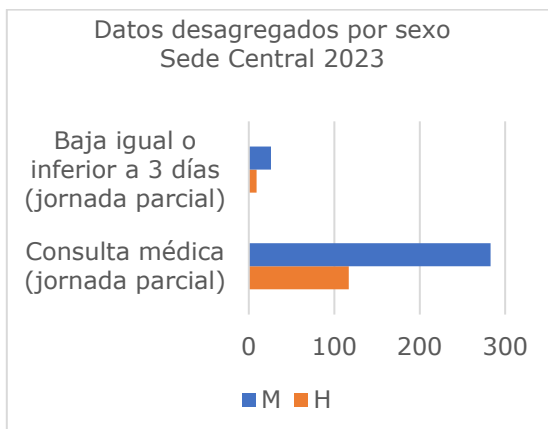
Escuela Judicial								
GRUPO	2023				2024			
	Consulta médica (jornada parcial)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada parcial)		Consulta médica (jornada parcial)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada parcial)	
	H	M	H	M	H	M	H	M
A1								
A2		13		1	5	34		5
C1	21	45	1	1	30	65	1	
C2		1						3
E	17	6	2		27	7	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>65</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>62</b>	<b>106</b>	<b>3</b>	<b>9</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General



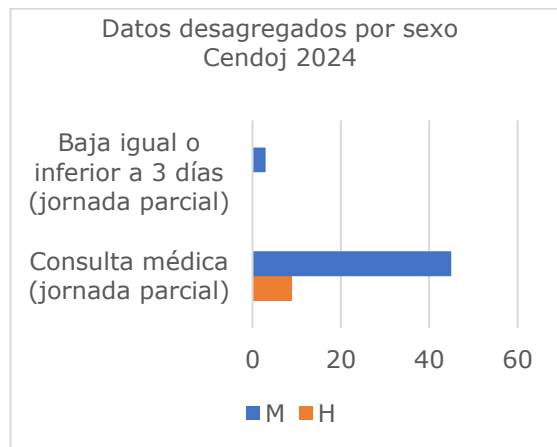
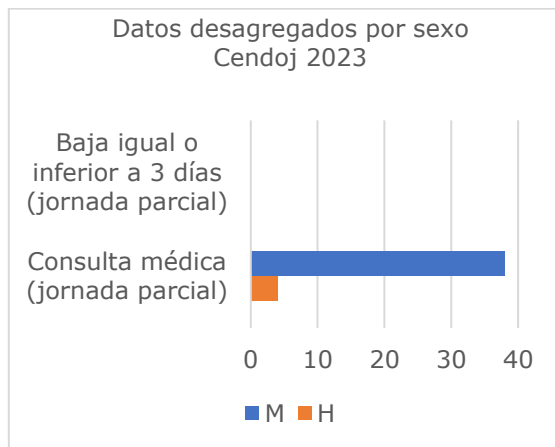
GRUPO	Central							
	2023				2024			
	Consulta médica (jornada parcial)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada parcial)		Consulta médica (jornada parcial)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada parcial)	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>A1</b>								
<b>A2</b>	37	53	3	12	28	32	3	
<b>C1</b>	45	131	5	11	38	120		6
<b>C2</b>	11	70		1	10	70		2
<b>E</b>	24	29	1	2	17	27	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>283</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>93</b>	<b>249</b>	<b>4</b>	<b>10</b>





**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General

CENDOJ								
GRUPO	2023				2024			
	Consulta médica (jornada parcial)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada parcial)		Consulta médica (jornada parcial)		Baja igual o inferior a 3 días (jornada parcial)	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>A1</b>								
<b>A2</b>		6				8		
<b>C1</b>	4	19			5	23		
<b>C2</b>		10			4	12		3
<b>E</b>		3				2		
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>38</b>			<b>9</b>	<b>45</b>		<b>3</b>





## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

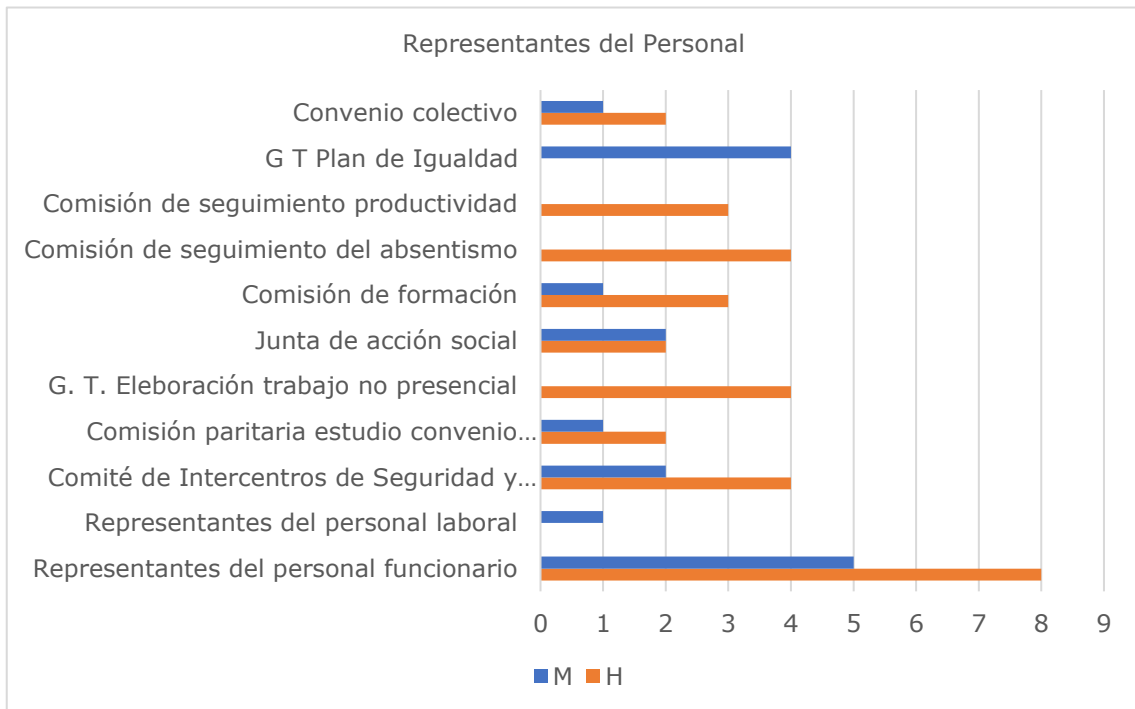
### **7. REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL**

En relación con la representación legal del personal del Consejo, los datos desagregados por sexo son:

	REPRESENTANTES DEL PERSONAL			% SOBRE EL TOTAL DE REPRESENTANTES DEL PERSONAL	
	H	M	TOTAL	H	M
Representantes del personal funcionario	8	5	13	61,54%	38,46%
Representantes del personal laboral		1	1	0,00%	100,00%
Comité de Intercentros de Seguridad y Salud del CGPJ	4	2	6	66,67%	33,33%
Comisión paritaria de vigilancia, estudio e interpretación del convenio colectivo del personal	2	1	3	66,67%	33,33%
Grupo para la elaboración del borrador sobre trabajo no presencial	4		4	100,00%	0,00%
Junta de acción social	2	2	4	50,00%	50,00%
Comisión de formación	3	1	4	75,00%	25,00%
Comisión de seguimiento del absentismo	4		4	100,00%	0,00%
Comisión de seguimiento del complemento de productividad	3		3	100,00%	0,00%
Grupo de trabajo para la elaboración de la propuesta del Plan de Igualdad		4	4	0,00%	100,00%
Convenio colectivo	2	1	3	66,67%	33,33%
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>49</b>	<b>65,31%</b>	<b>34,69%</b>



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**  
Secretaría General





**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

## ANEXO II TABLA RESUMEN DE MEDIDAS



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

Eje	Medida	Órgano Responsable	Indicador de ejecución	Fecha de inicio	
1	1.1	Cualquier modificación de las normas de organización y de personal del Consejo General del Poder Judicial tendrá en cuenta la perspectiva de género.	Vicesecretaría y Gerencia.	Normas aprobadas o modificadas.	A la aprobación del Plan
	1.2	En la página web del Consejo se creará un portal público de información sobre igualdad.	Gerencia, Informática Interna, distintos servicios y secciones con normativa sobre Igualdad afectada.	Portal público de información sobre igualdad.	A la aprobación del Plan.
	1.3	Crear una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Comisión de Igualdad.	Número de reuniones de la Comisión.	La propia aprobación del Plan llevará aparejada la constitución de la Comisión. La Comisión se reunirá cada seis meses.
	1.4	Dar publicidad al Plan de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial.	Secretaría General, Sección de Igualdad, Informática interna	Sesiones celebradas y guías y folletos publicados.	Con la aprobación del Plan.
	1.5	Posibilidad de modificación o actualización del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad	Modificaciones del Plan de Igualdad.	En su caso, tras la primera reunión de la Comisión de Seguimiento, si se detectan posibles



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

					modificaciones o actualizaciones del Plan.
2	2.1	El Consejo General del Poder Judicial organizará cursos de formación y/o jornadas de sensibilización sobre la igualdad entre mujeres y hombres.	Gerencia y Comisión de Formación.	Planes de Formación del Consejo.	Primer Plan de Formación del Consejo tras la aprobación del Plan del Igualdad.
	2.2	El Consejo General del Poder Judicial organizará cursos de formación sobre acoso sexual y por razón de sexo, violencia contra las mujeres y el buen trato hacia la víctima.	Gerencia	Número de cursos y horas formativas en materia de violencia contra las mujeres.	Con la aprobación del Plan.
	2.3	Las personas y empresas que colaboren en la impartición de cursos tratarán de incorporar en los cursos la perspectiva de género, en aquella formación que así pudiera requerirlo.	Gerencia y Comisión de Formación.	Cursos que incluyan la perspectiva de género celebrados.	Primer Plan de Formación del Consejo tras la aprobación del Plan del Igualdad.
	2.4	Favorecer, en la medida de lo posible, la formación on-line para facilitar la conciliación.	Gerencia y Comisión de Formación.	Cursos realizados por el Plan de Formación	Primer Plan de Formación del Consejo tras la aprobación del Plan del Igualdad.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

	2.5	En el informe de seguimiento del Plan de Igualdad y en la Memoria anual del Consejo General del Poder Judicial se especificará el número de participantes en actividades formativas con desagregación por sexo.	Vicesecretaría y Gerencia	Número participantes en la Formación	Primera Memoria Anual del Consejo tras la aprobación del Plan del Igualdad
	2.6	Incluir en los pliegos de contratación del Consejo las condiciones especiales en materia de igualdad de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable.	Gerencia	contratos realizados por el Consejo General del Poder Judicial	A la aprobación del Plan
3	3.1	Garantizar la presencia equilibrada en los tribunales y órganos de representación.	Secretaría General y Gerencia	Número de participantes en comisiones y tribunales	Con la aprobación del Plan
	3.2	Elaborar y difundir una guía en la que figure la igualdad como principio rector de la actuación.	Gerencia y Sección de Igualdad.	elaboración de la Guía	3 meses desde la aprobación del Plan.
	3.3	Utilización del lenguaje no sexista en los procesos selectivos.	Gerencia	Convocatorias de procesos selectivos.	Primer proceso selectivo desde la aprobación del Plan
	3.4	En los procesos selectivos, facilitar a las candidatas en período de gestación, que hayan dado a luz o durante la lactancia, las adaptaciones oportunas en los ejercicios, así como en los periodos de prueba.	Gerencia	Número de solicitudes de adaptación.	Seis meses después de la aprobación del Plan
	3.5	Incluir en las propuestas de resoluciones de los procesos selectivos y concursos de méritos, un	Gerencia	Número de participantes y	Con la aprobación del Plan.



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

		análisis interno de la relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas.		personas aprobadas en los procesos selectivos y concursos de méritos.	
3.6	Incluir en los concursos de méritos la formación en igualdad como mérito valorable.	Gerencia	Número de convocatorias de concursos de méritos.	Con la aprobación del Plan	
3.7	En la provisión de puestos de trabajo eventuales, que se favorezca la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido.	Comisión de Igualdad.	Número de personas eventuales del Consejo por su grupo de adscripción.	Con la aprobación del Plan.	
3.8	Incluir en las relaciones de puestos de trabajo del Consejo el número de mujeres y hombres que ocupan cada puesto de trabajo o categoría de puesto de trabajo.	Vicesecretaría y Gerencia.	Ocupación de los puestos de trabajo en la RPT	Una vez aprobado el Plan, cuando se realicen concursos o se modifique la RPT de la institución.	



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

	3.9	Garantizar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de representación de personal del Consejo General del Poder Judicial.	Secretaría General.	Número de personas candidatas	Tras la aprobación del Plan, en la elaboración de las candidaturas de los órganos de representación del personal para la celebración de las elecciones sindicales del Consejo.
4	4.1	Analizar con perspectiva de género la ocupación de puestos y las retribuciones.	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Informes aprobados por la Comisión.	Con la aprobación del Plan.
	4.2	Proponer la inclusión de prestaciones sanitarias complementarias en el Plan de Acción Social, dentro de las disponibilidades presupuestarias.	Gerencia y Junta de Acción Social.	Ayudas incorporadas.	Con la aprobación del Plan.
5	5.1	En la prevención de riesgos laborales se tendrá en cuenta la perspectiva de género.	Gerencia	Evaluaciones de riesgos psicosociales, reconocimientos médicos, etc.	Con la aprobación del Plan.
	5.2	En los equipamientos de seguridad (extintores, desfibriladores, etc.) se tendrá en cuenta la perspectiva de género.	Gerencia	Equipamientos de seguridad en el Consejo.	Con la aprobación del Plan.



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

	5.3	El contenido de los botiquines estará adaptado a las necesidades de las mujeres.	Gerencia	Adaptación y habilitación de botiquines.	Con la aprobación del Plan.
	5.4	En relación con la siniestrabilidad y las enfermedades profesionales, detección y corrección de factores relacionados con la igualdad que deban ser corregidos.	Gerencia	Informes de accidentes e incidentes por sexo	Con la aprobación del Plan.
6	6.1	Recopilar y difundir materiales, campañas o acciones orientadas a impulsar la corresponsabilidad y las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como facilitar información sobre los permisos y licencias disponibles en materia de conciliación.	Gerencia	Publicación en el espacio de igualdad de la intranet del Consejo.	Con la aprobación del Plan.
	6.2	Valoración del personal del Consejo General del Poder Judicial en relación con la conciliación, así como su grado de satisfacción con las medidas de conciliación. Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes.	Gerencia	Inclusión del apartado de conciliación en la encuesta y creación del buzón en materia de conciliación.	Con la aprobación del Plan.
	6.3	Distribución de las licencias y permisos concedidos al personal para la conciliación, desagregada por sexo y tramos de edad.	Gerencia	Número de personas que solicitan cada una de las licencias de	Con la aprobación del Plan.



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

				conciliación y cuidado desagregado por sexo y tramos de edad.	
	6.4	Trabajo no presencial e implantación de otras medidas de flexibilidad horaria en materia de conciliación.	Gerencia	Estadística del número de personas que se acoge a esta medida.	Con la aprobación del Plan.
7	7.1	Elaboración de un Protocolo de Acoso Sexual.	Asesor/a Confidencial.	Publicación y actualización.	Con la aprobación del Plan.
	7.2	El Consejo General del Poder Judicial hará una difusión periódica de los protocolos en materia de prevención del acoso y de los datos de las/los asesoras/es confidenciales titular y suplente, además de publicar dicha información en un lugar destacado de la web de personal.	Gerencia	Envío de la información, publicación y actualización en su caso	A la aprobación del Plan
	7.3	El Consejo General del Poder Judicial publicará en la web del personal un enlace directo a la sección "Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de Género" de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.	Gerencia	Publicación y actualización en su caso.	Con la aprobación del Plan.
	7.4	Difusión del procedimiento de movilidad para empleadas públicas víctimas de violencia de género de la AGE y del Acuerdo de movilidad	Gerencia	Publicación en la intranet del protocolo.	Con la aprobación del Plan.



## **CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

		interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.			
7.5		Se elaborará un Protocolo específico de protección ante la violencia de género.	Gerencia y sección de Violencia de Género.	Elaboración, publicación y difusión del Protocolo.	Con la aprobación del Plan.
7.6		Se llevarán a cabo acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar sobre la violencia contra las mujeres.	Gerencia	Número de acciones de sensibilización desarrolladas.	Con la aprobación del Plan.
7.7		El Consejo General del Poder Judicial mantendrá en el Plan de Acción Social una ayuda específica por acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.	Gerencia	Mantenimiento de la ayuda en el Plan de Acción Social y, en su caso, actualización.	Con la aprobación del Plan.
8	8.1	Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en las acciones de difusión y prensa del Consejo, tanto externas como internas.	Secretaría General y Oficina de comunicación.	Acciones de difusión y notas de prensa	Con la aprobación del Plan.
	8.2	Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista, en los documentos internos del Consejo General del Poder Judicial.	Secretaría General y todos los Órganos del Consejo	Todos los documentos internos del trabajo del Consejo.	Con la aprobación del Plan.



**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Secretaría General

8.3	Utilización de un lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo del Consejo General del Poder Judicial.	Gerencia	Publicación de la RPT.	Con la aprobación del Plan.
8.4	Creación de cursos específicos de asistencia obligatoria dirigidos a determinados colectivos.	Gerencia y Comisión de Formación.	Cursos de asistencia obligatoria celebrados.	Primer Plan de Formación del Consejo tras la aprobación del Plan del Igualdad.