

**Anexo II** (a)

**ACUERDO DE 4 DE MARZO DE 2024, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE RATIFICA EL I PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA 2024-2027, APROBADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA.**

**RELACIÓN DE DOCUMENTOS** (Orden cronológico):

**TODOS LOS DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE SON ACCESIBLES**

<b>Núm. de orden</b>	<b>Denominación del documento</b>
1	Informe Genero Plan Igualdad de Justicia.
2	Certificado aprobación del Plan.
3	Observaciones de la Unidad de Igualdad de Género.
4	Memoria justificativa.
5	Certificado acuerdo del Plan de Igualdad.

En virtud de lo establecido en el Acuerdo de 17 de diciembre de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se adoptan medidas para la transparencia del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y dando cumplimiento a las Instrucciones de coordinación para asegurar la homogeneidad en el tratamiento de la información en cumplimiento de lo establecido en el citado Acuerdo, se emite la presente propuesta sobre la aplicación de los límites de acceso de los documentos que integran el expediente relativo al asunto.

Fdo.: Ana María Corredera Quintana  
Viceconsejera de Justicia,  
Administración Local y Función  
Pública



FIRMADO POR	ANA MARIA CORREDERA QUINTANA	05/03/2024	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJAPSLBWXELV8LTKE7W6VH9E7D7E	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

## INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO RESPECTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA 2024-2027

### 1. INTRODUCCIÓN. MARCO NORMATIVO

La Constitución Española proclama en su artículo 14 el principio de igualdad ante la Ley y en el artículo 9.2. establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social. A partir de aquí, se articularon las primeras políticas a favor de las mujeres, en la etapa de inicio de la democracia, y se ha inspirado la normativa que le ha ido dando desarrollo y concreción.

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, da un paso más adelante y recoge en su Exposición de Motivos que “la Comisión de la Unión Europea ante la constatación de que decisiones políticas que, en principio, parecen no sexistas, pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, a pesar de que dicha consecuencia ni estuviera prevista, ni se deseara”, motivo por el cual se hace necesario un análisis previo a la hora de redactar nuevas normas.

Por su parte, el artículo 114 del Estatuto de Autonomía de Andalucía establece que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias se deberá tener en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas, mandato que ha resultado plasmado en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por cuanto recoge la obligatoriedad de que se incorpore de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género en todos los proyectos de ley, reglamentos y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, disponiendo que en el proceso de tramitación de esas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas.

Mediante el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género y, en aplicación de lo establecido en su artículo 4, se elabora el presente informe para valorar el impacto de género que podría generar el I Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, para los años 2024-2027, dado que él mismo es preceptivo conforme a lo previsto en el artículo 3.1 del mencionado Decreto.

Asimismo y conforme a lo previsto en el artículo 5.1 a) del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, se procede a enumerar a continuación la legislación vigente en esta materia:

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Asimismo, si bien el personal de la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía se rige por su normativa específica, le resultará de aplicación Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, cuando dicha normativa específica así lo disponga, por lo que también se recogen en este plan los objetivos prioritarios de esta ley que incluye medidas que potencien la



FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	25/02/2024	PÁGINA 1/9
VERIFICACIÓN	BndJAEMPWCNN9DWLFQRJEETYW36B8E	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, así como la corresponsabilidad, la igualdad de género y la atención a las personas dependientes.

Por ello, en su artículo 182, se refiere a los Planes de Igualdad, indicando que: “La Administración de la Junta de Andalucía y las entidades del sector instrumental incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley, aprobarán planes de igualdad de género para garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de conformidad con lo establecido en la normativa sectorial reguladora de esta materia”.

Por último, según el artículo 6.2.e. del Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, a la persona titular de la Secretaría General de Servicios Judiciales, con rango de Viceconsejero o Viceconsejera, le corresponden las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía con relación al personal funcionario de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, incluido su régimen jurídico y retributivo, en los términos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás disposiciones aplicables.

Por tanto, en respuesta a estos requerimientos normativos, la Secretaría General de Servicios Judiciales emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género que pudiera causar la elaboración del I Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía 2024-2027 y lo remite a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, con la finalidad de que ésta realice las observaciones pertinentes y las remita al centro directivo que suscribe para la modificación de dicho Plan, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo del mismo.

## 2. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DEL PLAN

El I Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía 2024-2027, tiene como finalidad principal establecer una serie de líneas generales de actuación, orientadas a garantizar condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración de Justicia en Andalucía, con un enfoque de género, como elemento inspirador transversal en todas sus fases, identificándose así los diferentes impactos producidos para hombres y mujeres, así como de personas con discapacidad.

Esta nueva planificación contribuirá directamente a la consecución de varios de los objetivos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible:

- El ODS 5 «Igualdad de género». La igualdad real de mujeres y hombres, principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.
- El ODS8 sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas.
- El ODS10, que plantea la reducción de las desigualdades, son ámbitos en los que la Administración debe ser garante, en cuanto a favorecer la inclusión de personas con discapacidad para potenciar y promover su inclusión social, así como garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados.

FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	25/02/2024	PÁGINA 2/9
VERIFICACIÓN	BndJAEMPWCNN9DWLFQRJEETYW36B8E	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Nuestra sociedad sigue teniendo que hacer frente a retos fundamentales para alcanzar la igualdad real y efectiva. A pesar de la igualdad reconocida en la Constitución y en nuestro ordenamiento jurídico, y de los significativos progresos hechos en los últimos años, persisten discriminaciones que van desde las formas más extremas –como las que padecen las mujeres víctimas de violencia-, a las menos perceptibles que se dan día a día en todos los ámbitos, se demuestra en algunas de las conclusiones obtenidas de los datos de este Plan de Igualdad, que se muestran a continuación como ejemplo:

- En el conjunto del personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, a comienzos del año 2022, el porcentaje de mujeres suponía un **68%**, frente al **32%** de hombres. Por tanto, el **IPRHM** presentaba un valor de **1,36**, lo que indica una ligera sobrerrepresentación femenina entre este personal. Se confirma así la tendencia a la creciente feminización del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia observada en los últimos años.
- Por tipologías de órganos, los mayores porcentajes de mujeres se encuentran en los siguientes:
  - Juzgados de lo Mercantil (80%, IPRHM 1,6).
  - Juzgados de Primera Instancia (75%, IPRHM 1,5).
  - Juzgados de lo Penal y Juzgados de Vigilancia Penitenciaria (74%, IPRHM 1,48).
  - Juzgados de Paz (73%, IPRHM 1,46).
- Sin embargo, en los siguientes órganos el porcentaje de mujeres es bastante inferior al porcentaje global actual de mujeres sobre el total de la plantilla (69,2%), lo que sugiere la existencia de una cierta barrera para el acceso de las mujeres a estos puestos de trabajo, mejor remunerados en su mayoría, pero con altas exigencias con relación al horario y trabajo, con especial incidencia a la disponibilidad para la realización de guardias u otras actividades fuera del centro habitual de trabajo, como es el caso de algunos de estos tipos de órganos:
  - Servicios Comunes de Notificaciones y Embargos (54%, IPRHM 1,08).
  - Registros Civiles Exclusivos, Juzg. de Instrucción e Institutos de Medicina Legal y C.F. (60%, IPRHM 1,2).
  - Juzgados de Violencia sobre la mujer (61%, IPRHM 1,22).
- Por grupos profesionales, el cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa es el cuerpo en el que existe la mayor diferencia entre el número de mujeres y hombres (73%, IPRHM 1,46), mientras que la menor diferencia se observa en Auxilio Judicial y Médicos Forenses (60%, IPRHM 1,2).
- El análisis por categorías de personal es interesante desde el punto de vista de género porque las mujeres suelen verse afectadas por una mayor precariedad laboral, y esta categorización permite identificar el personal con menor estabilidad laboral, siendo la categoría más estable la de personal funcionario de carrera. En todas las categorías, hay una sobrerrepresentación de mujeres, pero mientras que el colectivo más numeroso, precisamente el de personal funcionario de carrera, se sitúa en valores muy cerca del límite de equilibrio, el resto de categorías, presentan valores muy desequilibrados por sobrerrepresentación de mujeres. Por lo tanto, se puede afirmar que en los puestos de

FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	25/02/2024	PÁGINA 3/9
VERIFICACIÓN	BndJAEMPWCNN9DWLFQRJEETYW36B8E	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



trabajo con menor estabilidad (personal funcionario interino e interino de refuerzo) se acentúa la presencia de mujeres.

- Atendiendo al número de descendientes, en 2021 se sigue observando una mayor presencia femenina en todas las alternativas, si bien, como en años anteriores, esta sobrerrepresentación desciende a medida que se incrementa el número de hijos e hijas, lo que supone un indicador de posibles barreras al acceso a este sector de la Administración para las mujeres con mayor descendencia.
- En cuanto a las jubilaciones voluntarias, a partir de la edad de 60 años, con treinta años de servicios reconocidos, el porcentaje de mujeres, respecto a los hombres, que se jubilaron en 2023 de forma anticipada fue del 68,10%, un porcentaje mayor al esperado que se correspondería con el porcentaje de mujeres, respecto a los hombres, que cumplirían la edad de 60 años (en torno al 57%), lo que es indicativo de la posible existencia de barreras que lleven a las mujeres a solicitar la jubilación anticipada en mayor medida que los hombres, lo que reduce la posibilidad de mayores ingresos por encontrarse en servicio activo.
- Con relación al número de solicitudes de prolongación del servicio activo tras cumplir la edad legal de jubilación, el porcentaje de mujeres, respecto a los hombres, que la solicitaron en 2023 (53,52%) , ligeramente inferior al porcentaje de mujeres, respecto a los hombres, que alcanzaron en este año la edad legal de jubilación (57,78%). Este comportamiento se ha mantenido relativamente estable en el período 2018-2023, con la excepción del año 2020, durante el inicio de la pandemia, en el que el porcentaje de mujeres que solicitaron la prolongación del servicio activo fue tan solo del 31,82%. Todo ello es indicativo de la posible existencia de barreras que lleven a las mujeres a solicitar la prolongación del servicio activo en menor medida que los hombres, lo que igualmente reduce la posibilidad de mayores ingresos por encontrarse en servicio activo.
- El resultado del análisis muestra algunos resultados indicativos de la presencia de barreras para que las mujeres ocupen determinados puestos singulares y con mayor retribución, puesto que se ha constatado que el porcentaje de mujeres en estos puestos es bastante inferior al porcentaje global actual de mujeres sobre el total de la plantilla.
- Se ha constatado, con carácter general, una sobrerrepresentación femenina en el número de personas adjudicatarias en los diferentes procesos selectivos, superior al 70%. No obstante, en el caso particular de los procesos de promoción interna, el porcentaje de mujeres que han sido adjudicatarias disminuye hasta el 61,54%, por debajo del porcentaje global actual de mujeres sobre el total de la plantilla (69,2%).
- En los cursos en modalidad presencial o semipresencial estos porcentajes oscilan entre el 74,61% y el 78,81%. Por otra parte, resulta significativa la alta presencia de las mujeres en los cursos sobre protección integral contra la violencia de género, cuyo porcentaje alcanza el 84,21%, frente al 15,79% de hombres, lo que resulta indicativo de la preferencia de esos cursos por las mujeres y el aparente menor interés de los hombres en los mismos.
- Sobre el total del número de permisos y excedencias concedidas en el año 2022, el 74,7% lo han sido a mujeres, y el 25,30% a hombres. El porcentaje de permisos y excedencias concedidas según las diferentes categorías o tipos muestra un comportamiento similar, con

FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	25/02/2024	PÁGINA 4/9
VERIFICACIÓN	BndJAEMPWCNN9DWLFQRJEETYW36B8E	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



mínimos situados en torno al 73% de permisos o excedencias concedidas a mujeres, en la categoría en la que este porcentaje es menor.

- El número de licencias concedidas con baja laboral o incapacidad temporal durante el año 2022 fue de 1.913, con un 73,32% de licencias concedidas a mujeres y un 26,68% a hombres, lo que representa un porcentaje de número de procesos de incapacidad temporal superior al porcentaje global de mujeres en el total de la Administración de Justicia.
- La diferencia salarial entre mujeres y hombres, en favor de los hombres, en el conjunto del personal al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía es del 6,60%, medida esta como la diferencia entre los salarios medios brutos por día y persona. Sin embargo, cabe preguntarnos por qué si las tablas retributivas se aplican a los correspondientes puestos de trabajo, sin distinción del sexo o características de las persona que los ocupan, existen diferencias retributivas en detrimento de las mujeres. La razón para ello solo puede deberse a los conceptos retributivos de carácter variable, entre los que se encuentran los ingresos por trienios cumplidos, guardias y servicios extraordinarios.
- También se han analizado otras dimensiones como son la violencia de género, las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, la seguridad y salud laboral con perspectiva de género y la comunicación y lenguaje no sexista.

Por lo cual, y a la vista de los datos expuestos, con el presente Plan se pretende incidir en varios ejes de actuación, con el fin de lograr los siguientes objetivos estratégicos, según una serie de ejes estratégicos definidos en el plan:

#### **Eje 1. Procesos de selección para el personal de nuevo ingreso y acceso a la función pública.**

- Objetivo 1. Aumentar la estabilidad laboral con acciones que reduzcan la temporalidad en el personal funcionario.
- Objetivo 2. Asegurar la proporcionalidad de la participación femenina en los tribunales delegados en Andalucía de los procesos selectivos de acceso libre y en las comisiones paritarias de las bolsas de personal interino.
- Objetivo 3. Asegurar la comunicación incluyente y lenguaje no sexista en las convocatorias de los procesos selectivos de acceso libre y personal interino.

#### **Eje 2. Formación.**

- Objetivo 4. Eliminar las barreras que impidan la participación en los cursos de formación en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres
- Objetivo 5. Aumentar el número de cursos de formación en materia de igualdad de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
- Objetivo 6. Aumentar el número de hombres que participan en cursos sobre igualdad de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
- Objetivo 7. Potenciar la formación para la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.

FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	25/02/2024	PÁGINA 5/9
VERIFICACIÓN	BndJAEMPWCNN9DWLFQRJEETYW36B8E	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



- Objetivo 8. Asegurar la comunicación incluyente y lenguaje no sexista en las convocatorias de cursos y en sus contenidos formativos.
- Objetivo 9. Consolidar la igualdad de género a través de acciones de concienciación entre el personal funcionario.

### **Eje 3. Promoción profesional.**

- Objetivo 10. Remover los obstáculos dirigidos a que la conciliación personal, laboral y familiar no sea un freno para la promoción profesional de las mujeres.
- Objetivo 11. Eliminar las barreras que limiten la participación de las mujeres en los procesos de promoción interna y el acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- Objetivo 12. Fomentar la promoción de las mujeres en puestos de interinidad para el acceso a la Administración de Justicia como funcionarias de carrera.
- Objetivo 13. Asegurar la proporcionalidad de la participación femenina en los tribunales delegados en Andalucía de los procesos selectivos de promoción interna y en las comisiones paritarias para los concursos de puestos específicos y puestos de libre designación.
- Objetivo 14. Asegurar la comunicación incluyente y lenguaje no sexista en las convocatorias de promoción interna, concursos de puestos singularizados y puestos de libre designación.

### **Eje 4. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.**

- Objetivo 15. Disponer de suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades entre mujeres y hombres que pudieran existir en materia retributiva, a partir de la realización de una auditoría retributiva.
- Objetivo 16. Garantizar el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Objetivo 17. Garantizar el principio de transparencia retributiva.
- Objetivo 18. Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel y con mejor retribución.
- Objetivo 19. Garantizar la ausencia de discriminación retributiva por razón de sexo, especialmente la derivada de la maternidad, lactancia y por los procedimientos de movilidad por razones de acoso y violencia de género.
- Objetivo 20. Garantizar la ausencia de discriminación retributiva por razón de incapacidad temporal para el personal funcionario.

### **Eje 5. Conciliación como mejora de las condiciones de trabajo.**

- Objetivo 21. Disponer de los datos de todos los permisos, licencias y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.
- Objetivo 22. Avanzar en las medidas de conciliación de la Administración de Justicia en Andalucía.

FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	25/02/2024	PÁGINA 6/9
VERIFICACIÓN	BndJAEMPWCNN9DWLFQRJEETYW36B8E	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



- Objetivo 23. Avanzar en una mayor flexibilidad en las jornadas laborales para el personal funcionario.
- Objetivo 24. Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Objetivo 25. Concienciar al personal funcionario en la corresponsabilidad de las medidas de conciliación.
- Objetivo 26. Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación.

#### **Eje 6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

- Objetivo 27. Garantizar la prevención, protección y atención en el ámbito laboral frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Objetivo 28. Fomentar la prevención primaria a través de recursos formativos e informativos.
- Objetivo 29. Garantizar las actuaciones de atención y asistencia a las personas funcionarias en situaciones de acoso, a través del protocolo para situaciones de acoso, como actividad de prevención secundaria.
- Objetivo 30. Garantizar el seguimiento y control de la situación de las víctimas de situaciones de acoso, a través de evaluaciones periódicas.
- Objetivo 31. Promover una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal funcionario.

#### **Eje 7. Salud laboral con perspectiva de género.**

- Objetivo 32. Promover la salud laboral desde una perspectiva de género.
- Objetivo 33. Evaluar los puestos de trabajo con perspectiva de género
- Objetivo 34. Considerar todos los riesgos de los puestos de trabajo y no solo los de seguridad, teniendo en cuenta las características personales.

#### **Eje 8. Violencia de género.**

- Objetivo 35. Garantizar la prevención, protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.
- Objetivo 36. Fomentar la prevención primaria a través de recursos formativos e informativos.
- Objetivo 37. Garantizar las actuaciones de atención y asistencia a las personas funcionarias víctimas de violencia de género, a través de los protocolos para ello, como actividad de prevención secundaria.
- Objetivo 38. Garantizar el seguimiento y control de la situación de las víctimas de violencia de género, a través de evaluaciones periódicas.

#### **Eje 9. Sensibilización, comunicación incluyente y lenguaje no sexista.**

FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	25/02/2024	PÁGINA 7/9
VERIFICACIÓN	BndJAEMPWCNN9DWLFQRJEETYW36B8E	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





- Objetivo 39. Fomentar la comunicación en igualdad, mediante lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno de la Administración de Justicia y en las relaciones con la ciudadanía.
- Objetivo 40. Sensibilizar al personal trabajador sobre la igualdad de género en la Administración de Justicia en Andalucía.

#### **Eje 10. Órganos de negociación y representación del personal funcionario**

- Objetivo 41. Promover la presencia proporcionada de mujeres y hombres en los órganos unitarios de representación del personal funcionario y en los órganos paritarios con la Administración para la negociación, consulta y participación.

#### **Eje 11. Acciones transversales.**

- Objetivo 42. Disponer de datos con la calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Administración de Justicia en Andalucía.
- Objetivo 43. Incorporar el principio de igualdad de género en la gestión de los recursos humanos del personal funcionario.
- Objetivo 44. Disponer de un Servicio o Unidad de Igualdad de Género para el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.
- Objetivo 45. Mejorar la percepción por el personal funcionario y la ciudadanía de las políticas de igualdad en la Administración de Justicia en Andalucía.

En consecuencia, por todo lo expuesto, el I Plan Igualdad de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, se considera PERTINENTE Y NECESARIO.

### **3. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PLAN**

En el apartado correspondiente al marco jurídico y estratégico del Plan se deja constancia de que el enfoque de género ha sido un elemento inspirador en todas las fases de su elaboración, como no podía ser de otra manera teniendo en cuenta que la materia del mismo.

El modelo de gobernanza empleado para la formulación de este Plan constituye una de las piezas clave de dicho proceso, ya que establece un marco colaborativo con los diferentes agentes intervinientes.

En todos los casos, los Planes de Igualdad deberán ser negociados con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. La ya citada Ley Orgánica 3/2007, en su Artículo 47, garantiza el derecho a la información, tanto de la plantilla como de la representación legal, sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

La consecución de los OE establecidos se concretan en los Programas de actuación que configuran el presente Plan. Cada programa de actuación, incorpora una serie de medidas o proyectos a desarrollar, los cuales llevarán asociados, a su vez, uno o varios indicadores de resultados y de realización, indicando también a quién va dirigido, recursos económicos, humanos y cronograma de ejecución.

Las políticas en materia de personal, sean cuales sean, siempre se fundamentarán en los principios de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, no discriminación en todas sus facetas, fomento de la conciliación de la vida profesional con la familiar y laboral y de la corresponsabilidad, así como transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	25/02/2024	PÁGINA 8/9
VERIFICACIÓN	BndJAEMPWCNN9DWLFQRJEETYW36B8E	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Los doce programas de actuación contenidos en este Plan de Igualdad son los siguientes

- P01. Promoción de la igualdad en los procesos de selección para el personal de nuevo ingreso y acceso a la función pública.
- P02. Fomento de la formación en igualdad de género, situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y violencia de género
- P03. Fomento de la igualdad en la promoción profesional del personal funcionario
- P04. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
- P05. Implantación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su ejercicio corresponsable entre sexos
- P06. Prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- P07. Prevención y actuación frente a la violencia de género.
- P08. Promoción de la seguridad y salud laboral con perspectiva de género.
- P09. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista.
- P10. Sensibilización sobre las políticas de igualdad de género en la Administración de Justicia en Andalucía.
- P11. Promoción de la presencia proporcionada de mujeres y hombres en los órganos de negociación y representación del personal funcionario.
- P12. Incorporación del principio de igualdad en la gestión de recursos humanos de la Administración de Justicia en Andalucía.

A la vista de lo expuesto, este centro directivo concluye que el proyecto del I Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, para los años 2024-2027, producirá efectos positivos sobre la igualdad de las mujeres y hombres que prestan sus servicios en el ámbito de la Administración de Justicia en Andalucía.

Fdo: Rosalía de los Ángeles Espinosa López  
Secretaria General de Servicios Judiciales

FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	25/02/2024	PÁGINA 9/9
VERIFICACIÓN	BndJAEMPWCNN9DWLFQRJEETYW36B8E	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA, EN LA SESIÓN DE 27 DE FEBRERO DE 2024 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

D. Jesús Solís Ruiz, secretario de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en Andalucía CERTIFICA que:

En la sesión de la Comisión Negociadora del 27 de febrero de 2024 se ha negociado el Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, con la aprobación por la parte de la Administración y por unanimidad de las organizaciones sindicales con representación en la comisión: CISF, STAJ, SPJ-USO, UGT y CCOO.

Asimismo, la Comisión Negociadora acuerda en dicha sesión por unanimidad designar a D. Jesús Solís Ruiz para realizar los trámites para la inscripción en el registro del plan, una vez ratificado por el Consejo de Gobierno, conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, modificada por la de 13 de julio de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Fdo: Jesús Solís Ruiz  
Secretario de la Comisión Negociadora del  
Plan de Igualdad de la Administración de  
Justicia en Andalucía



FIRMADO POR	JESUS SOLIS RUIZ	27/02/2024	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	Pk2jm33CY8F92W8YWGW2CLM8MPX8T5	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA AL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL TEXTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA, 2024-2027.**

**FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.**

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, es responsabilidad del centro directivo emisor de la norma la elaboración de un informe que dé cuenta del impacto que, previsiblemente, la misma pudiera causar por razón de género.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, corresponde a éstas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, formulando las observaciones a los mismos y valorando su contenido.

Con fecha 26 de Febrero de 2024, la Secretaría General de Servicios Judiciales solicita a esta Unidad de Igualdad de Género que se realicen las observaciones pertinentes al Informe de Evaluación del Impacto de Género emitido el 25 de febrero 2024 referente al Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en Andalucía, acompañando, entre otra, la siguientes documentación: borrador del Decreto e informe de impacto de género.

Una vez analizada la documentación recibida, esta Unidad de Igualdad de Género, elabora el informe de observaciones, con el objeto de que el centro directivo tenga en cuenta las recomendaciones realizadas y modifique el texto normativo --si fuera el caso-- antes de su aprobación, garantizando así un impacto positivo de la norma en la igualdad de género.

**INFORME DE OBSERVACIONES**

**1. REVISIÓN Y COMPROBACIÓN DEL CONTENIDO DEL INFORME Y DEL TEXTO DEL PROYECTO DE DECRETO.**

**1.1.** El Informe de Impacto de Género que emite la Secretaría General de Servicios Judiciales se refiere al I Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía 2024-2027, que tiene como finalidad principal establecer una serie de líneas generales de actuación, orientadas a garantizar condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administra-



FIRMADO POR	MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA	27/02/2024	PÁGINA 1/5
VERIFICACIÓN	Pk2jm7DSPGZJKB9VBKRZKQUGFMDJFC	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



ción de Justicia de la Comunidad Autónoma de Andalucía Andalucía, con un enfoque de género, como elemento inspirador transversal en todas sus fases, identificándose así los diferentes impactos producidos para hombres y mujeres, así como de personas con discapacidad. Esta nueva planificación andaluza contribuirá directamente a la consecución de varios de los objetivos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

**1.2.** El Informe de Impacto indica el contexto normativo que prescribe la obligatoriedad de su emisión, de conformidad con el artículo 114 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Andalucía, el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y de lo previsto en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

**1.3.** El Informe identifica los diferentes aspectos que deben tenerse en cuenta para determinar la pertinencia de género. Teniendo en cuenta que la finalidad principal del Plan es establecer líneas de actuación orientadas a garantizar la igualdad entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración de Justicia de Andalucía, resulta evidente la PERTINENCIA al género, ya que las actuaciones que derivan de la aplicación del mismo va a afectar directamente a las personas.

**1.4.** El Plan se ha redactado conforme a las recomendaciones sobre uso no sexista del lenguaje en el texto, utilizando el uso continuo del lenguaje inclusivo en todo su contenido.

## **2.- REDACCIÓN DE OBSERVACIONES.**

Teniendo en cuenta el análisis realizado en el apartado anterior, esta Unidad de Igualdad de Género realiza las siguientes observaciones:

**2.1. Identificación del marco normativo aplicable.** En este apartado el informe extiende la referencia obligatoria a la legislación vigente en materia de igualdad de género, tal como se ha indicado en el apartado 1.2, con referencia a otra normativa que sustenta la elaboración del Plan y su intención decidida a remover obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género entre el personal que presta servicio en la Administración de Justicia en el ámbito de la Junta de Andalucía. Así el texto del informe contiene referencia al 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; y a la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, la cual entre sus objetivos prioritarios incluye medidas que potencien la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, así como la corresponsabilidad, fundamentalmente respecto a la protección de la maternidad y la paternidad, la igualdad de género y la atención a las personas dependientes. Para ello contempla en su artículo 182, que la Administración de la Junta de Andalucía apruebe planes de igualdad de género para garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

FIRMADO POR	MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA	27/02/2024	PÁGINA 2/5
VERIFICACIÓN	Pk2jm7DSPGZJKB9VBKRZKQUGFMDFJC	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



**2.2. Análisis del contexto de aplicación de la norma y valoración del impacto de género de la misma.** El artículo 5 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, dispone que este debe contener datos que permitan identificar y analizar el contexto social de partida de mujeres y hombres.

El texto del Plan recoge datos referentes a múltiples variables, suficientes y relevantes, que permiten conocer en la fase de análisis, cual es la situación y/o posición de partida de hombres y mujeres, orientando más adelante cuales deben ser los ejes estratégicos y objetivos concretos en los que debe concretarse la acción para reducir las brechas identificadas. Teniendo en cuenta la dificultad que conlleva obtener datos relevantes en este sector, tanto por la dispersión de fuentes, como por el volumen de información y, en muchas ocasiones, la falta de desagregación por sexo de las estadísticas, esta Unidad de Género felicita al centro directivo por el trabajo realizado y le anima a seguir tratando estos datos, para poder disponer en el futuro de estadísticas oficiales, en la materia.

**2.3. Conclusión sobre la pertinencia de Género de la norma analizada.** Esta Unidad de Igualdad de Género, como no puede ser de otra manera en consideración del objeto del Plan, comparte con el centro directivo la conclusión de la PERTINENCIA de género y el potencial efecto positivo en el avance y logro de la igualdad que tendrá su aplicación.

**2.4. Incorporación de medidas en materia de igualdad de género.** De acuerdo con lo dispuesto en el ya citado artículo 5 del Decreto 17/2012, en los informes de evaluación del impacto de género se deberán incorporar los “mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas”.

En el texto del Plan analizado, se recogen las líneas de actuación orientadas a garantizar condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Del análisis de los datos se observa que la Administración de Justicia está altamente feminizada, pero que teniendo en cuenta los datos globales, es posible identificar brechas de género que dificultan el acceso a recursos. Por ejemplo, existen ciertas barreras que impiden mantener el porcentaje de presencia de mujeres en determinados puestos como las jefaturas de Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses, Jefaturas de Equipo de Actos de Comunicación, Coordinación de Oficina Fiscal, Secretaría de Juzgados de Paz, donde el porcentaje de mujeres baja sensiblemente sobre el porcentaje del conjunto en el personal funcionario (69,2%)

De manera similar ocurre con los datos que analizan la solicitud de permisos para conciliación. En 2022 arrojaba un porcentaje de 74,7% de solicitantes mujeres frente al 25,30% de solicitantes hombres. Caso contrario ocurre con los datos de absentismo por incapacidad temporal, que en 2022 fue de un 73,32% mujeres y 26,68% hombres.

FIRMADO POR	MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA	27/02/2024	PÁGINA 3/5
VERIFICACIÓN	Pk2jm7DSPGZJKB9VBKRZKQUGFMDJJC	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



En relación con el salario también se observa diferencia salarial entre mujeres y hombres, no motivada por la retribuciones básicas que son iguales para ambos, pero sí en cuanto a retribuciones que derivan de antigüedad (existe mayor número de hombre próximos a la jubilación, que mujeres y por tanto las retribuciones por trienios es mayor para ellos que para ellas), y a otros conceptos retributivos de carácter variables como guardias y servicios extraordinarios realizados para los que se ha constado diferencias salariales en el conjunto de los diferentes cuerpos de un 21% y 10%, respectivamente, en favor de los hombres. Esta diferencia probablemente se deba a la menor participación de mujeres en estas actividades ya que muchas de ellas requieren mayor presencia en el puesto de trabajo y por tanto mejor tiempo para la conciliación familia, lo que puede provocar una auto-exclusión.

Para abordar estas y otras situaciones de desigualdad, el Plan contempla actuaciones orientadas al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, y especialmente en los Programas P03, P04, P06 y P07:

P03 sobre la igualdad en la promoción profesional, con actuaciones dirigidas, entre otras, al cumplimiento del principio de representación proporcionada en los puestos específicos y en los sistemas de libre designación.

P04 sobre las actuaciones encaminadas a lograr la igualdad económica a través de las retribuciones.

P06 sobre prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, que supone entre otras actuaciones, la realización, difusión y seguimiento de un protocolo frente a situaciones de acoso, el desarrollo de acciones formativas dirigidas a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

P07 sobre prevención y actuación frente a la violencia de género, a través de protocolos, campañas de información y sensibilización, acciones formativas y medidas de Acción Social.

En conclusión, en el Plan se ha integrado efectivamente el principio de igualdad de una forma transversal. Dedicar el apartado 4 a desarrollar los programas de actuación en los que se concreta el Plan y que se orientan a reducir las desigualdades identificadas en el ámbito del personal al servicio de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Por tanto, entendemos, al igual que el centro directivo, que el impacto de género será positivo.

No obstante y relacionado con actuaciones en materia de igualdad de género, llama la atención la falta de paridad entre hombres y mujeres en la composición de la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan. Especialmente teniendo en cuenta que los datos de representación sindical indicados en el apartado 3.16 del texto del Plan el porcentaje de hombres y mujeres en los órganos de representación sea paritario (51% mujeres y 49% hombres) y en la composición de la Comisión Negociadora para la elaboración

FIRMADO POR	MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA	27/02/2024	PÁGINA 4/5
VERIFICACIÓN	Pk2jm7DSPGZJKB9VBKRZKQUGFMDFJC	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



del Plan de Igualdad, la parte correspondiente a la representación de las organizaciones sindicales sea 18 mujeres y un solo hombre (99% mujeres y 1% hombres). Por lo que se recomienda que en la designación de titulares y suplentes para la composición de los órganos de seguimiento y evaluación del Plan, se tenga en cuenta esta circunstancia para garantizar la paridad entre hombre y mujeres de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

**2.5. Uso del lenguaje. La redacción del texto del Plan** se ajusta a lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y a la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía, utilizando para ello un lenguaje inclusivo que contribuye al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

Existe además el compromiso con actuaciones específicas en este ámbito para lograr la aplicación de un lenguaje no sexista en la gestión administrativa, como por ejemplo la elaboración de un Manual o Guía para la utilización del lenguaje no sexista que incluya la metodología para su evaluación (punto 3.19.16 del Plan).

Es todo cuanto procede informar, recordándole que, según el artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, el centro directivo competente para la emisión del informe de evaluación del impacto de género está obligado a remitir al Instituto Andaluz de la Mujer el citado informe de evaluación del impacto de género junto a las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería y el proyecto de disposición, acreditándolo en el respectivo expediente y antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.

En Sevilla a la fecha de la firma electrónica

LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO  
María Francisca Trujillo Mesa

FIRMADO POR	MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA	27/02/2024	PÁGINA 5/5
VERIFICACIÓN	Pk2jm7DSPGZJKB9VBKRZKQUGFMDJJC	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



## MEMORIA JUSTIFICATIVA SOBRE LA NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA FORMULACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA 2024-2027

### 1. MARCO LEGISLATIVO Y COMPETENCIAL

La Unión Europea ha desarrollado muchas directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones para la conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. A modo de ejemplo, se puede citar las siguientes:

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.
- La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, que establece los objetivos estratégicos y las acciones clave en materia de igualdad de género para el período comprendido entre dichos años.

La Constitución Española proclama en su artículo 14 el principio de igualdad ante la Ley y en el artículo 9.2. establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social. A partir de aquí, se articularon las primeras políticas a favor de las mujeres, en la etapa de inicio de la democracia, y se ha inspirado la normativa que le ha ido dando desarrollo y concreción.

La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en su Estatuto de Autonomía un fuerte compromiso con la igualdad de género, disponiendo en el artículo 10.2 que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces» y en su artículo 15 que «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos».

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, incorporando modificaciones legislativas sustanciales para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, judicial y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Por su parte, 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, incorporó cambios muy significativos en materia de planes de igualdad; particularmente, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad (antes 250 o más) y asimismo estableció el contenido de un plan de igualdad y la obligatoriedad de su registro.

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, se refiere a los planes de igualdad, como un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciendo un contenido mínimo respecto a las siguientes materias:

- Procesos de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación y Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.



FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	27/02/2024	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm6TF7DTET52DZXE7NFW2MBJYGC	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Mediante la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las necesidades de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real de género.

El diseño de las políticas a favor de las mujeres ha encontrado su desarrollo en los Planes de Igualdad que vienen a dar respuesta a la necesidad de conquistar derechos igualitarios para las mujeres, eliminando los obstáculos que se interponen a la igualdad real y al acceso al ámbito de lo público.

Con la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se establece que la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.

Asimismo, hay que mencionar la nueva Ley de la Función Pública de Andalucía (5/2023, de 7 de junio), que en su artículo 182, se refiere a los Planes de Igualdad, indicando que: “La Administración de la Junta de Andalucía y las entidades del sector instrumental incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley, aprobarán planes de igualdad de género para garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de conformidad con lo establecido en la normativa sectorial reguladora de esta materia”.

Por todo ello, esta Secretaría General de Servicios Judiciales de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, suscribe la presente memoria, conforme a lo dispuesto en el artículo 6.2.e. del Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, ostenta el ejercicio de las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía con relación al personal funcionario de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, incluido su régimen jurídico y retributivo, en los términos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás disposiciones aplicables.

## 2. JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA APROBACIÓN DE ESTE PLAN DE IGUALDAD

Mediante este Plan se pretende fortalecer la integración de la dimensión de género en los valores que configuran la cultura de la Junta de Andalucía y la gestión de sus recursos humanos, garantizando condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración de Justicia en Andalucía.

Asimismo se quiere poner el foco en determinados aspectos, entre los que se encuentra el combatir la percepción negativa de las políticas de igualdad, por parte del personal empleado público, éste tiene que conocer sus derechos en dicho sentido.

Los beneficios que se producirán en el personal, se enumeran a continuación, entre otros:

- Profesionales más motivados al facilitarse la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentarse la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el cuidado de la familia.
- Modelos de promoción profesional más igualitarios, mediante la implementación transversal de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.

FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	27/02/2024	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm6TF7DTET52DZXE7NFW2MBJYGC	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



- Instrumentos de planificación atendiendo a las situaciones necesitadas de especial protección derivadas de desigualdad por razón de género, o en casos de acoso y/o de violencia contra las mujeres u otras discriminaciones.
- Más movilidad y posibilidades de promoción en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Nuevos sistemas de formación y de sensibilización del personal empleado público en materia de género, de prevención de cualquier tipo de violencia, inclusión y diversidad.

Por todo ello, se considera de obligado cumplimiento, conforme a la normativa expuesta en el apartado anterior, la elaboración y aprobación del “I Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en Andalucía 2024-2027” como punto de partida de una serie de cambios fundamentales, de cara a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres y hombres en la Administración de Justicia en Andalucía, así como para la eliminación de situaciones discriminatorias por razón de sexo.

La Junta de Andalucía quiere ser una Administración referente en materia de igualdad, mediante el diseño de políticas transversales con perspectiva de género y que afectaría a una serie de objetivos estratégicos, entre los que se destaca:

- Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel en la Administración de Justicia en Andalucía.
- Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación.
- Conseguir que la conciliación no sea un freno para la promoción profesional.
- Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración de Justicia en Andalucía.
- Conseguir que el personal de la Administración de Justicia en Andalucía sea consciente de las desigualdades de género.
- Promover la salud laboral desde una perspectiva de género.
- Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.

Asimismo, en su tramitación se han tenido en cuenta los principios que han de regir las actuaciones de las administraciones públicas, al amparo del artículo 103 de la Constitución Española de 1.978, conforme al cual:

*“La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al derecho”*

Por su parte, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en su artículo 129.1, recoge los principios que rigen sus actuaciones, declarando que:

*“Actuarán de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia”.*

Y en el apartado 2 del mismo artículo, establece que:

*“En virtud de los principios de necesidad y eficacia, la iniciativa normativa tiene que estar justificada por una razón de interés general, basarse en una identificación de los fines perseguidos y ser el instrumento más adecuado para garantizar su consecución”*

Los principios básicos e inspiradores de este Plan han sido los siguientes:

FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	27/02/2024	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm6TF7DTET52DZXE7NFW2MBJYGC	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



- Igualdad entre mujeres y hombres.
- Transversalidad.
- Participación.
- Seguimiento y mejora continua.
- Comunicación no sexista.
- Flexibilidad y adaptación a la diversidad de circunstancias de los distintos sectores y categorías.

### 3. INCIDENCIA ECONÓMICA-FINANCIERA

El I Plan de Igualdad de la Administración de Justicia 2024-2027 no tiene contenido económico-financiero, por lo que no contempla ningún epígrafe específico relativo a los aspectos económicos-presupuestarios del mismo.

Así, su objetivo principal consiste en determinar las medidas y acciones que se deban desarrollar para corregir las situaciones y problemas que pueden existir de desigualdad en el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, sin que ello suponga un gasto adicional previsto en los presupuestos vigentes, puesto que tales medidas pueden comenzar a abordarse con los actuales recursos. No obstante, serán las sucesivas leyes de presupuesto la que establezcan los recursos efectivamente disponibles en cada momento durante la vigencia del plan.

Fdo: Rosalía de los Ángeles Espinosa López  
Secretaria General de Servicios Judiciales

FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	27/02/2024	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm6TF7DET52DZXE7NFW2MBJYGC	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**CERTIFICADO DE ACUERDO DE FECHA 1/03/24 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**

D. Jesús Solís Ruiz, secretario de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en Andalucía CERTIFICA que:

*En la sesión de la Comisión Negociadora vía telemática del 1 de marzo de 2024, la Comisión Negociadora ha acordado el texto del plan de igualdad de la Administración de Justicia, quedando eliminados del mismo los anexos II y III.*

Fdo: Jesús Solís Ruiz

Secretario de la Comisión Negociadora del  
Plan de Igualdad de la Administración de  
Justicia en Andalucía



FIRMADO POR	JESUS SOLIS RUIZ	01/03/2024	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	Pk2jnP4D5J2RCV9Y9XEUK5GHFGEVHT	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	