

# II. PLAN PARA LA IGUALDAD

DEL

# PERSONAL FUNCIONARIO

AL SERVICIO DE LA

# ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA CAE



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

BERDINTASUN, JUSTIZIA  
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,  
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

**2022-2025**

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD. METODOLOGÍA	4
3. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	5
3.1. DF_IGUALDAD. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	6
3.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	11
4. II. PLAN PARA LA IGUALDAD DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA CAE	14
4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN	14
4.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	14
4.3. ESTRUCTURA	14
4.4. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS	17
• GESTIÓN PARA LA IGUALDAD	17
• FORMACIÓN EN IGUALDAD	23
• CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	26
• SALUD LABORAL	30
• COMUNICACIÓN IGUALITARIA	33
4.5. CRONOGRAMA	36
4.6. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD	37
4.7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	38

# 1. INTRODUCCIÓN

El II Plan para la Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE pretende, en primer lugar, responder a las necesidades específicas de dicho personal, a través de un conjunto de medidas dirigidas a eliminar las desigualdades de mujeres y hombres en su estructura y en su gestión.

Cumplir con las obligaciones que determina la legislación en materia de igualdad para las administraciones públicas, es otro de los objetivos que se persigue. La **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**, que en su disposición adicional octava recoge la obligación de las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y de elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario. Además, tanto la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, como la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres**, establecen que los poderes públicos han de tener en cuenta, de manera activa el objetivo de igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos.

Además, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE recoge como actuación “Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas con planes para la igualdad que incorporan un enfoque de transformación de la cultura y práctica empresarial hacia la igualdad”.

Finalmente, aunque el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, no es de aplicación directa al personal funcionario, el mismo se ha tomado como referencia para la elaboración de las medidas relacionadas con el análisis y estudio de la brecha salarial.

El plan para la Igualdad que se presenta en este documento es el **segundo de la Administración de Justicia de la CAE y abarca el periodo 2022-2025**.

Se trata de un plan que parte de un diagnóstico previo que ha permitido detectar las áreas de mejora y las fortalezas de la Administración de Justicia de la CAE en relación a la igualdad de mujeres y hombres.



## 2. PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD. METODOLOGÍA

En el año 2021, la Administración de Justicia de la CAE decide abordar la **definición de un Plan para la Igualdad, basado en la realización previa de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres** en este ámbito.

### DIAGNÓSTICO

- Recogida de información cuantitativa: datos y encuesta
- Análisis documental: procesos de trabajo, marco normativo y programático.
- Análisis de género. Debilidades y Fortalezas-DF\_IGUALDAD.

### II PLAN PARA LA IGUALDAD DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA CAE

- Definición de ejes de intervención, objetivos y medidas
- Definición de indicadores de seguimiento y evaluación

El proyecto se ha abordado desde el inicio garantizando la participación de la plantilla, mediante la constitución de una **Comisión Negociadora** compuesta por 4 representantes de la Administración y 4 representantes del Comité (7 mujeres -87%- y 1 hombre – 13%-).

Partiendo del **marco normativo y programático y de los resultados alcanzados en el diagnóstico**, el diseño del II Plan para la Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE se ha realizado mediante sesiones de trabajo con este grupo de trabajo.

### COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EL DESARROLLO DEL II. PLAN PARA LA IGUALDAD DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA CAE

- [Iñigo Cortazar Ibañez](#). Representando a la Administración
- [Jasone Landaida Foruria](#). Representando a la Administración
- [Silvia García Vicario](#). Representando a la Administración
- [Susana Barrio Martin](#). Representando a la Administración
- [Oldasne Bengoetxea Etxabe](#). Representante de ELA
- [Guiomar González Callejas](#). Representante de CCOO
- [Ana Hidalgo Ocaña](#). Representante de LAB
- [Teresa Cabezudo Escalante](#). Representante de CSIF

Durante el proceso se ha contado con la participación de la **Unidad de Igualdad del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales** y la asistencia **técnica de Eraberria Gunea SL**, entidad consultora homologada por Emakunde para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.

### 3. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Para la elaboración del diagnóstico, se ha recogido información cuantitativa y cualitativa.

#### INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Datos plantilla  
Encuesta opinión

#### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Revisión documental  
Procesos gestión

La información cuantitativa se ha recogido a través de la **herramienta de Gestión para la Igualdad “Diagnóstico: Indicadores de Género” de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (2017)**. Esta herramienta permite convertir datos de la organización y la opinión de la plantilla en indicadores de género que sintetizan el análisis de género de la plantilla y la estrategia de la organización y visualizan la realidad de la entidad en cuanto a las brechas de género más significativas en el ámbito del empleo y la empresa. Los datos se han recogido a fecha 31/12/2020.

Para la realización de la **encuesta de opinión**, se elaboró una muestra que permitiera trasladar los resultados obtenidos al total del colectivo, con la mayor confianza posible.

La encuesta, en soporte digital, acordada en la Comisión Negociadora y remitida a toda la plantilla, ha sido respondida por 446 personas (18% del personal): 351 mujeres (19% de las trabajadoras), 91 hombres (17% de los trabajadores) y 4 personas de otras identidades sexuales.

Con respecto a la muestra planteada, este nivel de respuesta supone el 132% de las mujeres y el 117% de los hombres. Para las personas de otras identidades no se disponía de datos previos. Además, esta información se ha completado con información cualitativa recogida en la Comisión Negociadora.

	MUESTRA		RESPUESTAS					
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Otras identidades	Mujeres	Hombres	Otras identidades
Araba	42	11	42	8	1	100%	73%	
Bizkaia	146	48	230	63	2	158%	131%	
Gipuzkoa	78	19	79	20	1	101%	105%	
	266	78	351	91	4	132%	117%	

	Mujeres	Hombres	Otras identidades sexuales
TOTAL RESPUESTAS	351	91	4
CASTELLANO	292	79	3
EUSKERA	59	12	1

En cuanto al **idioma** elegido por las personas que han respondido, un **17% de las mujeres lo han hecho en euskera**. En el caso de los **hombres un 13% y entre las personas de otras identidades sexuales, un 25%**.

### 3.1. DF\_IGUALDAD. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

En este apartado se recogen, a modo de conclusiones, los indicadores de género calculados y la información cualitativa recogida en relación a cada área de análisis del apartado anterior, clasificándose como debilidades o fortalezas.

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>ANÁLISIS DESCRIPTIVO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 40% de mujeres entre la representación sindical.</li> <li>2. Se desconoce el número de familias monomarentales/monoparentales y el del personal que convive con mayores de edad con dependencia, desagregado por sexo.</li> <li>3. Se desconoce el número de personas de la plantilla diversas funcionalmente.</li> <li>4. Ninguna persona de los niveles estratégico y táctico ha recibido formación en igualdad.</li> <li>5. Un 1% de las mujeres del nivel operativo y ningún hombre de este nivel han recibido formación en igualdad.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 77% de mujeres en plantilla.</li> <li>2. En los últimos 4 años ha subido 1 punto el peso de las mujeres en la plantilla.</li> <li>3. En todos los puestos salvo en la Dirección del Instituto Vasco de Medicina Legal (puesto unipersonal) hay mujeres y hombres.</li> <li>4. En los últimos 4 años ha subido 7 puntos el peso de las mujeres en el nivel táctico.</li> <li>5. El 100% de las trabajadoras y trabajadores de los niveles estratégico y táctico cuenta con estudios universitarios.</li> </ol>
<b>ACCESO AL EMPLEO</b>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La distribución por sexo de las incorporaciones se acerca a la distribución general de la plantilla siendo un 80% de las incorporaciones mujeres y un 20% hombres.</li> <li>2. 93% de las mujeres y 92% de los hombres consideran que los procesos de entrada a la Administración de Justicia de la CAE garantizan la igualdad de trato y oportunidades.</li> <li>3. Posibilidad de traslado de puesto para acercamiento a domicilio o mejora de condiciones laborales.</li> <li>4. Las ofertas de plazas pueden aceptarse en situación de maternidad o paternidad sin necesidad de incorporación.</li> </ol>
<b>SALIDA DEL EMPLEO</b>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La causa más común de salida es la finalización de nombramiento (82% de las mujeres y 76% de los hombres).</li> </ol>

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>PROVISIÓN TEMPORAL DE PLAZAS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tasa relativa de mujeres/hombres comparando los niveles estratégico y táctico con total de plantilla: 0,52.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En los últimos 4 años ha aumentado 0,11 puntos la tasa relativa de mujeres/hombres, comparando los niveles estratégico y táctico con el total de la plantilla.</li> <li>2. El 87% de las mujeres y el 90% de los hombres consideran que los procesos de provisión temporal garantizan la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.</li> <li>3. El procedimiento para la provisión temporal de puestos de trabajo en la Administración de Justicia de la CAE, contempla entre los criterios que marcan preferencia cuando varias personas optan a un puesto, el tener personas dependientes a cargo o ser víctima de violencia contra las mujeres, entre otros.</li> <li>4. Las reducciones y las excedencias por cuidado de menores no inciden en el cálculo del tiempo de servicio.</li> </ol>
<b>POLÍTICA DE CONTRATACIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El 47% de las mujeres y 33% de los hombres tienen contrato de interinidad (14 puntos de diferencia).</li> <li>2. En los últimos 4 años ha bajado 6 puntos el porcentaje de mujeres funcionarias de carrera.</li> <li>3. La mayor parte de los hombres son funcionarios de carrera (67%). Una diferencia de 14 puntos sobre las mujeres.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El 100% de la plantilla tiene nombramiento a jornada completa.</li> <li>2. El 100% de la plantilla tiene horario fijo de mañana.</li> </ol>
<b>FORMACIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El 68% de las mujeres del nivel táctico (frente al 80% de los hombres de este nivel) ha recibido formación interna durante los últimos 4 años.</li> <li>2. El 65% de las mujeres y el 66% de los hombres consideran que la formación interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>3. La participación de los hombres en formación interna es un 14% más bajas que las de las mujeres.</li> <li>4. No se dispone de datos completos sobre el número de mujeres y hombres que han recibido formación en igualdad, ni sobre si la representación de la plantilla cuenta con algún tipo de formación en este sentido</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El nuevo enfoque contempla que las tutorías se realicen dentro del horario laboral.</li> </ol>

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El sistema de gestión no permite obtener los datos desagregados por sexo sobre los salarios efectivamente percibidos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tasa relativa de mujeres y hombres con plan de pensiones y seguro de vida: 1</li> <li>2. Todas las personas con más de 2 años de servicio tienen plan de pensiones.</li> <li>3. El 94% de las mujeres y el 93% de los hombres tienen complemento de trienios.</li> </ol>
<b>CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No se dispone de datos sobre el uso de las medidas para la conciliación de mujeres y hombres de la plantilla.</li> <li>2. 18 puntos de diferencia entre las mujeres y los hombres que consideran que acogerse a medidas de conciliación NO conlleva la pérdida de oportunidades profesionales (54% mujeres/72% de los hombres).</li> <li>3. El 48% de las mujeres frente al 55% de los hombres considera que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal.</li> <li>4. El grado de satisfacción* con las medidas de conciliación y flexibilidad de las personas que responden a la encuesta es de 5,98 en el caso de las mujeres y 6,29 en el caso de los hombres.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Más allá de las legales, se cuenta con bolsa de horas por asuntos particulares y bolsa de horas para cuidado de mayores dependientes (50 horas).</li> <li>2. El 100% de las mujeres y de los hombres de la plantilla hace uso de la flexibilidad de entrada y salida, y la posibilidad de elegir vacaciones de forma fragmentada.</li> </ol>

*(\*) A lo largo de este documento se hace referencia, en diferentes ocasiones, a las puntuaciones obtenidas en la encuesta realizada al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE, sobre su grado de satisfacción y/o motivación, en relación a varios factores. En todos los casos se trata de una **escala de 0 a 10**.*

*Con el fin de recordar este aspecto, se ha incluido un asterisco \* cada vez que aparece un dato de este tipo.*

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El 14% de las mujeres y el 7% de los hombres que responden a la encuesta señalan haber sentido <b>discriminación por razón de sexo</b> en la Administración de Justicia de la CAE.</li> <li>2. El 8% de mujeres y el 2% de hombres señalan en la encuesta haber sufrido <b>acoso sexual</b>. Y el 8% de mujeres y 2% de hombres indican conocer algún caso de acoso sexual en la Administración de Justicia de la CAE.</li> <li>3. El 10% de las mujeres y el 1% de los hombres señalan en la encuesta haber sufrido <b>acoso por razón de sexo</b>. Y el 10% de las mujeres y el 9% de los hombres indican conocer algún caso de acoso por razón de sexo en la Administración de Justicia de la CAE.</li> <li>4. El 10% de las mujeres y el 9% de los hombres que responden a la encuesta <b>conoce el protocolo de Conductas inadecuadas</b> de la entidad.</li> <li>5. <b>No ha habido denuncias</b> por acoso sexual ni por razón de sexo en los últimos 4 años.</li> <li>6. El porcentaje de mujeres con <b>accidentes laborales</b> es superior a su presencia en plantilla.</li> <li>7. El 58% de las mujeres y el 57% de los hombres que responden la encuesta consideran que su carga de trabajo es adecuada a sus condiciones laborales (34% y 32% no).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El grado de motivación* con su trabajo de las personas que responden a la encuesta es de 6,91 en el caso de las mujeres y 6,27 en el caso de los hombres.</li> <li>2. El 21% de las mujeres y el 11% de los hombres que responden la encuesta consideran que son habituales los chistes y comentarios sexistas (63% y 78% no).</li> </ol>

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El 50% de las mujeres y el 62% de los hombres cree que en la comunicación de la entidad se realiza un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.</li> <li>2. Menor participación de los hombres en la encuesta realizada.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El 76% de las mujeres y el 77% de los hombres consideran que NO se exige disponibilidad fuera del horario laboral.</li> <li>2. El 65% de las mujeres y el 82% de los hombres (17 puntos de diferencia) creen que los estereotipos de género NO inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en la Administración de Justicia de la CAE.</li> <li>3. El grado de satisfacción* con la Administración de Justicia de la CAE en materia de igualdad es de 7,22 en el caso de las mujeres y 7,63 en el caso de los hombres.</li> <li>4. El 82% de las mujeres y el 75% de los hombres que completan la encuesta están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad.</li> <li>5. Se realiza un uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones internas y externas.</li> </ol>

## 3.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La brecha salarial entre hombres y mujeres es un indicador que analiza la desigualdad salarial entre sexos. Mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los de los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. En este caso, se ha calculado el salario medio anual de 2020 en función de puestos y niveles.

Se ha optado por el cálculo del salario anual, frente al mensual o por hora, porque es el indicador clave de autonomía económica.

En este análisis están incluidas todas las personas de la entidad, independientemente de que no hayan trabajado la totalidad del año por diferentes razones (por ejemplo, nuevas incorporaciones).

El aplicativo de gestión utilizado por la Administración de Justicia de la CAE no permite obtener de forma ágil los datos de los importes efectivamente percibidos por mujeres y hombres en función de los puestos y niveles definidos, por lo que las cantidades analizadas corresponden a las recogidas en las tablas salariales.

Así pues, no puede analizarse la influencia que diversos factores, como trienios o reducciones de jornada, tienen en el salario percibido por mujeres y hombres.

La **diferencia porcentual entre salarios medios** se calcula de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha W} = \frac{W_H - W_M}{W_H} \times 100$$

De esta forma, los valores positivos significan brechas salariales favorables a los hombres, y los valores negativos, brechas salariales favorables a las mujeres.

SALARIO MEDIO POR PUESTO	SALARIO ANUAL POR PUESTO -2020-								
	Salario Base. Media			Salario Total. Media			Salario Total. Mediana		
	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual
<b>Nivel Estratégico</b>									
Dirección Instituto Vasco de Medicina Legal		16.718,88	0%		55.943,36	0%		55.943,36	0%
Subdirección Instituto Vasco de Medicina Legal	16.718,88	16.718,88	0%	54.236,95	54.236,95	0%	54.236,95	54.236,95	0%
<b>Nivel Táctico</b>									
Jefaturas Medicina Forense	16.718,88	16.718,88	0%	53.588,52	53.588,52	0%	53.588,52	53.588,52	0%
Responsables Gestoras/Gestores	14.436,84	14.436,84	0%	38.217,72	38.217,72	0%	38.217,72	38.217,72	0%
<b>Nivel Operativo</b>									
Medicina Forense Generalista	16.718,88	16.718,88	0%	49.223,16	49.223,16	0%	49.223,16	49.223,16	0%
Medicina Forense Especialista	16.718,88	16.718,88	0%	50.648,52	50.648,52	0%	50.648,52	50.648,52	0%
Gestoras/Gestores	14.436,84	14.436,84	0%	35.979,55	35.979,55	0%	35.979,55	35.979,55	0%
Tramitadoras/Tramitadores	11.866,08	11.866,08	0%	29.363,72	29.363,72	0%	29.363,72	29.363,72	0%
Auxilio	10.763,04	10.763,04	0%	27.016,31	27.016,31	0%	27.016,31	27.016,31	0%
Gestor/a Proc. y Adm. Secretario/a Paz	14.566,80	14.566,80	0%	35.966,34	35.966,34	0%	35.966,34	35.966,34	0%
<b>TOTAL</b>	<b>12.124,10</b>	<b>12.068,29</b>	<b>-0,5%</b>	<b>30.311,77</b>	<b>30.422,26</b>	<b>0,4%</b>	<b>30.311,77</b>	<b>30.422,26</b>	<b>0,4%</b>

### Brecha salarial: 0,4%

La brecha salarial obtenida responde a la ocupación del máximo cargo por un hombre.

### MÁS ALLÁ DE LA MEDIA

Para completar el análisis de la brecha salarial, se realizan otros cálculos complementarios, concretamente el cálculo de la mediana, que muestra el sueldo anual bruto de la persona que se encuentra en medio de todas las demás y el análisis de los valores máximo y mínimo.

	Mujeres	Hombres	Brecha
<b>VALOR MAX</b>	54.236,95 €	55.943,36 €	3,1%
<b>VALOR MIN</b>	26.376,74 €	26.376,74 €	0%
<b>MEDIA</b>	30.311,77	30.422,26	0,4%

El **valor máximo** (salario de la mujer y hombre que más cobran en la empresa) es un 3,1% **superior** en **hombres** que en mujeres. El valor mínimo es el mismo en los dos sexos.

**La diferencia entre la mujer que más cobra y la que menos es 27.860,21€ y en el caso de los hombres: 29.566,62 €**

El **valor mínimo** (salario de la mujer y hombre que menos cobran en la empresa) es un 18% **inferior** en **hombres** que en mujeres. De **media**, las **mujeres** cobran un 3% **más** que los **hombres** (Media mujeres: 39.462,17/Media de hombres: 38.274,06).

## NÚMERO DE PERSONAS CON COMPLEMENTOS SALARIALES

	Valores absolutos		Porcentajes distribución (sobre 100% plantilla)		Porcentajes concentración (sobre 100% mujeres y 100% hombres)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Guardias	382	126	75%	25%	20%	23%
Trienios	1.762	509	78%	22%	94%	93%

## BENEFICIOS SOCIALES

	Mujeres	Hombres
Plan de pensiones	1.649	493
Seguro de vida	1.882	548

Las guardias son realizadas por todas las personas que ocupan puestos en cuyo perfil están incluidas. En el caso de los trienios, percibidos por el 94% de las mujeres y el 93% de los hombres, son un indicador que demuestra la estabilidad de la plantilla.

El **100% de la plantilla cuenta con plan de pensiones y seguro de vida**. En el caso de **personal interino**, el plan de pensiones se pone en marcha una vez cumplidos 2 años de servicio, razón por la que el número de personas que aparecen en la tabla es inferior al total de mujeres y hombres de la plantilla.

No hay ninguna persona que perciba un salario por encima del mercado en el convenio y tampoco se aplica la fórmula del salario variable.

## Indicadores

POLÍTICA RETRIBUTIVA	Diferencia salarial porcentual por puesto y nivel	MEDIA SALARIO BASE	MEDIA SALARIO TOTAL	MEDIANA SALARIO TOTAL	
	Dirección Instituto Vasco de Medicina Legal	-	-	-	
	Subdirección Instituto Vasco de Medicina Legal	0%	0%	0%	
	NIVEL TÁCTICO				
	Jefaturas Medicina Forense	0%	0%	0%	
	Responsables Gestoras/Gestores	0%	0%	0%	
	NIVEL OPERATIVO				
	Medicina Forense Generalista	0%	0%	0%	
	Medicina Forense Especialista	0%	0%	0%	
	Gestoras/Gestores	0%	0%	0%	
	Tramitadoras/Tramitadores	0%	0%	0%	
	Auxilio	0%	0%	0%	
	Gestor/a Proc. y Adm. Secretario/a Paz	0%	0%	0%	
Tasa relativa de mujeres/hombres con complementos por trienios			1,01		

## 4. II PLAN PARA LA IGUALDAD DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA CAE 2022-2025

### 4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN

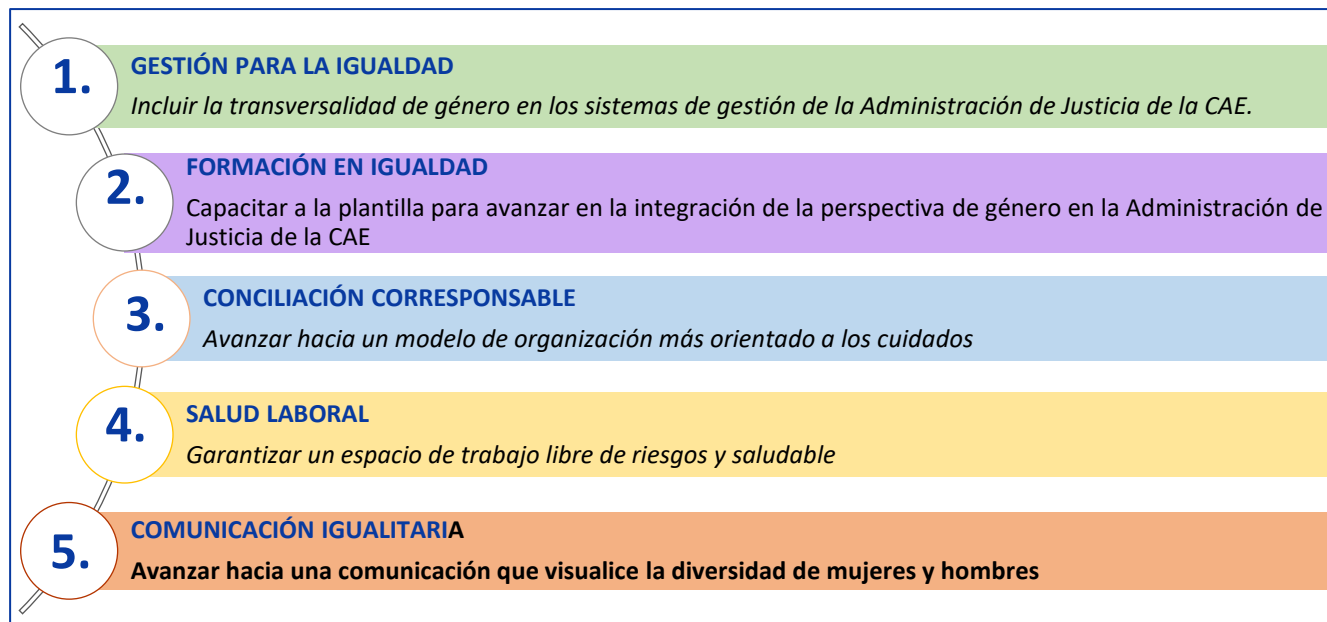
El Plan ha sido aprobado en la Comisión Negociadora, con representación de la Administración de Justicia de la CAE y representación del personal funcionario.

### 4.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El II Plan para la Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE es de aplicación al total del personal funcionario, en los tres territorios históricos de la CAE. El Plan tendrá una vigencia **2022-2025**.

### 4.3. ESTRUCTURA

Analizadas las debilidades y fortalezas recogidas en el DF\_Igualdad del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en la Administración de Justicia de la CAE, **se ha priorizado la intervención para la igualdad en los siguientes EJES DE INTERVENCIÓN**, definiendo un **OBJETIVO** para cada uno de ellos:



## RESUMEN MEDIDAS POR EJE DE INTERVENCIÓN

### **GESTIÓN PARA LA IGUALDAD**

- 1.1. Definición de la estructura de impulso y seguimiento del II. Plan para la Igualdad
- 1.2. Sistematización de la gestión para la igualdad. Datos desagregados por sexo e indicadores de género
- 1.3. Auditoría retributiva
- 1.4. Valoración de la formación en igualdad en la provisión temporal de plazas
- 1.5. Visibilización y fortalecimiento del compromiso de la Administración de Justicia de la CAE con la igualdad de mujeres y hombres

### **FORMACIÓN EN IGUALDAD**

- 2.1. Capacitación para el desarrollo del Plan para la Igualdad
- 2.2. Formación en igualdad a la plantilla

### **CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE**

- 3.1. Análisis de las dificultades y necesidades de conciliación de la plantilla
- 3.2. Análisis de la adecuación de las medidas existentes para la conciliación corresponsable
- 3.3. Elaboración de una propuesta para las medidas de conciliación

### **SALUD LABORAL**

- 4.1. Inclusión de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales
- 4.2. Elaboración participada de un protocolo específico contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

### **COMUNICACIÓN IGUALITARIA**

- 5.1. Comunicación inclusiva y sobre igualdad
- 5.2. Mejora de la comunicación en la atención a las víctimas de violencia machista

*Es importante destacar que el compromiso de implantación del II Plan para la Igualdad de la Administración de Justicia de la CAE se refiere a los ámbitos y medidas aquí recogidas.*

*Las fichas que se muestran a continuación recogen una propuesta de actividades a modo de ejemplo, ya que lo habitual es que, en la implantación de las medidas, las acciones se modifiquen o se sustituyan por otras. Tal y como se explica en el apartado 4.6. Estos cambios se recogerán en las programaciones anuales.*

## CORRELACIÓN DE LAS MEDIDAS CON LOS ÁMBITOS DE ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

ÁMBITO ANÁLISIS DIAGNÓSTICO	MEDIDAS
ACCESO AL EMPLEO	1.2. - 2.1. - 2.2.
PROVISIÓN TEMPORAL DE PLAZAS	1.2. - 1.4. - 2.1. - 2.2.
POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	1.2. - 1.4. - 2.1. - 2.2.
FORMACIÓN INTERNA	2.1. - 2.2.
POLÍTICA RETRIBUTIVA	1.2. - 1.3.
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	2.1. - 2.2. - 3.1. - 3.2. - 3.3.
RIESGOS PSICOSOCIALES	2.1. - 2.2. - 3.3. - 4.1. - 4.2.
CULTURA ORGANIZACIONAL.	1.1. - 1.5. - 2.1. - 2.2. - 5.1. - 5.2.

## 4.4. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS

### 1. GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

*Incluir la transversalidad de género en los sistemas de gestión de la Administración de Justicia de la CAE*

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2020)
• % que consideran que los procesos de entrada garantizan la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres (encuesta).	93% mujeres /92% hombres/75% otras identidades
• % que consideran que los procesos de provisión temporal de plazas garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres (encuesta).	87% mujeres /90% hombres/100% otras identidades

Además de en estos indicadores, el proyecto incide en las siguientes fortalezas y debilidades **recogidas en el DF\_IGUALDAD**:

	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>DF_IGUALDAD</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>40% de mujeres entre la representación sindical.</li> <li>Se desconoce el número de familias monomarentales/monoparentales y el del personal que convive con mayores de edad con dependencia, desagregado por sexo.</li> <li>Se desconoce el número de personas de la plantilla diversas funcionalmente.</li> <li>El sistema de gestión no permite obtener los datos desagregados por sexo sobre los salarios efectivamente percibidos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>En los últimos 4 años ha subido 1 punto el peso de las mujeres en la plantilla.</li> <li>En todos los puestos salvo en la Dirección del Instituto Vasco de Medicina Legal (puesto unipersonal) hay mujeres y hombres.</li> <li>En los últimos 4 años ha subido 7 puntos el peso de las mujeres en el nivel táctico.</li> <li>Todas las personas con más de 2 años de servicio tienen plan de pensiones.</li> <li>El 94% de las mujeres y el 93% de los hombres tienen complemento de trienios.</li> </ol>

## MEDIDA 1.1.

# DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA DE IMPULSO Y SEGUIMIENTO DEL II. PLAN PARA LA IGUALDAD

### ACCIONES

- Definir los **criterios de composición** de la estructura de impulso y seguimiento del II. Plan para la Igualdad.
- **Designar las personas** que integrarán la estructura. Se valorará mantener una parte significativa de las personas que han integrado la Comisión Negociadora para la elaboración del II. Plan.
- Definir el **modo de funcionamiento**, rotación de integrantes y periodicidad de las reuniones. Negociar y aprobar un reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento en el primer mes de vigencia del Plan.
- Identificar y, en su caso, crear el **puesto que asumirá la responsabilidad de la Gestión para la Igualdad**.
- Colgar en la intranet las actas de la comisión de seguimiento.
- Contemplar la opción de que personas ajenas a la Comisión Negociadora puedan participar en las reuniones de seguimiento, en función de su relación y/o interés con los temas a tratar.
- Trasladar a Función Pública la consulta sobre la posibilidad de contar con una Unidad Administrativa de Igualdad para la Administración de Justicia de la CAE.

### RESPONSABLE

- RESPONSABLE DEL ÁREA DE PERSONAL

### CRONOGRAMA

2022

2023

2024

2025

### INDICADORES DE EJECUCIÓN

### RECURSOS

- 50 horas de dedicación

- Nº mujeres que integran la estructura
- Nº hombres que integran la estructura

## MEDIDA 1.2.

# SISTEMATIZACIÓN DE LA GESTIÓN PARA LA IGUALDAD. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO E INDICADORES DE GÉNERO

### ACCIONES

### RESPONSABLE

- Definir los **datos e indicadores de género** necesarios (2022):
  - Relación de datos no disponibles en el diagnóstico, a incluir en la explotación de la información (Ej.: Responsabilidades de cuidado, uso de medidas de conciliación, salarios percibidos, etc.).
  - Adaptación de las herramientas de gestión de la Administración de Justicia de la CAE para poder contar con datos desagregados por sexo (Ej.: sistema control salarial).
  - Relación de indicadores de género claves en Administración de Justicia de la CAE.
- Medir el cambio en las percepciones de mujeres y hombres que han participado en acciones formativas sobre igualdad y realizar una comparativa con quienes no han recibido formación. (2024).

- RESPONSABLE DEL ÁREA DE PERSONAL

### CRONOGRAMA

2022

2023

2024

2025

### INDICADORES DE EJECUCIÓN

### RECURSOS

- 120 horas de dedicación

- Nº indicadores de género incorporados

## MEDIDA 1.3.

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### ACCIONES

- Abordar los mandatos legales de **auditoría retributiva y registro retributivo** (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), de acuerdo a las metodologías que tiene previsto desarrollar el Ministerio.
- Presentar los datos de la auditoría retributiva y registro retributivo a la Comisión Negociadora, para su análisis, diagnóstico y presentación de propuestas/acciones durante la vigencia del plan.
- Informar a la plantilla de los resultados obtenidos

### RESPONSABLE

- RESPONSABLE DEL ÁREA DE PERSONAL

### CRONOGRAMA

2022

2023

2024

2025

### INDICADORES DE EJECUCIÓN

### RECURSOS

- 120 horas de dedicación
- Medida 1.2 desarrollada
- Guía técnica para la realización de auditorías retributivas (pendiente de publicar)
- Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo (Gobierno vasco):  
<https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/libro/el-trabajo-de-igual-valor/>

- Auditoria realizada
- % trabajadoras informadas
- % trabajadores informados

**MEDIDA 1.4.****VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN EN IGUALDAD EN LA PROVISIÓN TEMPORAL DE PLAZAS****ACCIONES**

- Estudiar la posibilidad de valorar la formación en igualdad superior a 20 horas como mérito o como requisito, para las comisiones de servicio, las adscripciones provisionales y/o las sustituciones verticales.
- Trasladar el resultado a las partes responsables de la modificación pertinente, en su caso.
- Elaborar un informe sobre el resultado de la promoción profesional en los dos últimos años indicando número personas presentadas/promocionadas y puestos a los que acceden, con los datos desagregados por sexo.

**RESPONSABLE**

- RESPONSABLE DEL ÁREA DE PERSONAL

**CRONOGRAMA**

2022

2023

2024

2025

**INDICADORES DE EJECUCIÓN****RECURSOS**

- 75 horas de dedicación

- Estudio realizado
- Nº de informes publicados

**MEDIDA 1.5.****VISIBILIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL COMPROMISO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA CAE CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES****ACCIONES**

- **Incluir en la web** y otras herramientas de comunicación información sobre el compromiso de la Administración de Justicia de la CAE con la Igualdad de mujeres y hombres.
- Promocionar y participar en las **campañas del 8 de Marzo y 25 de Noviembre**, promovidas por organismos públicos.
- Incluir al personal dependiente del Ministerio en las comunicaciones sobre la gestión para la igualdad, como forma de establecer cauces de comunicación y colaboración conjunta.

**RESPONSABLES**

- RESPONSABLE DEL ÁREA DE PERSONAL

**CRONOGRAMA**

2022

2023

2024

2025

**INDICADORES DE EJECUCIÓN****RECURSOS**

- 120 horas de dedicación

- Nº comunicados realizados
- Nº de campañas realizadas por año

## 2. FORMACIÓN EN IGUALDAD

### *Capacitar a la plantilla para avanzar en la integración de la perspectiva de género en la Administración de Justicia de la CAE*

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2020)
• % de mujeres de nivel estratégico que han recibido formación	100%
• % de mujeres de nivel táctico que han recibido formación	68%
• % de mujeres de nivel operativo que han recibido formación	94%
• % de mujeres que han recibido formación en total	94%
• Tasa relativa de presencia mujeres/hombres que han recibido tutorías	0,88
• Tasa relativa de presencia mujeres/hombres que han tutorizado	0,81
• % que considera que la formación interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (encuesta).	65% mujeres/ 66% hombres/ 50% otras identidades
• % que creen que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en esta entidad (encuesta).	21% mujeres/12% hombres/25% otras identidades

Además de en estos indicadores, el proyecto incide en las siguientes fortalezas y debilidades **recogidas en el DF\_IGUALDAD:**

	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>DF_IGUALDAD</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El 68% de las mujeres del nivel táctico (frente al 80% de los hombres de este nivel) ha recibido formación interna durante los últimos 4 años.</li> <li>2. La participación de los hombres en formación interna es un 14% más bajas que las de las mujeres.</li> <li>3. No se dispone de datos completos sobre el número de mujeres y hombres que han recibido formación en igualdad durante los años 2017 a 2020, ni sobre si la representación de la plantilla cuenta con algún tipo de formación en este sentido</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El nuevo enfoque contempla que las tutorías se realicen dentro del horario laboral.</li> </ol>

## MEDIDA 2.1.

# CAPACITACIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN DEL II. PLAN PARA LA IGUALDAD

### ACCIONES

- **Organizar anualmente una actuación formativa en igualdad**, dirigida a la estructura responsable de la implantación y seguimiento del plan que permita el desarrollo de las medidas para ese año. Entre las temáticas que se contemplan, están:
  - Planificación para la igualdad
  - Conciliación corresponsable
  - Acoso sexual y por razón de sexo
  - Comunicación no sexista
  - Estereotipos de género
  - Violencia contra las mujeres
- Valorar la participación en formaciones organizadas por otros organismos como Emakunde (Jabetuz). Osalan, Inspección de Trabajo, Casas de las mujeres....

### RESPONSABLE

- RESPONSABLE TÉCNICA DE FORMACIÓN

### CRONOGRAMA

2022

2023

2024

2025

### INDICADORES DE EJECUCIÓN

### RECURSOS

- 200 horas de dedicación
- Coste formaciones
- Jabetuz (Información disponible en [www.emakunde.euskadi.eus](http://www.emakunde.euskadi.eus))
- Escuela virtual de Igualdad ([www.escuelavirtualigualdad.es/](http://www.escuelavirtualigualdad.es/))

- Nº sesiones formativas organizadas
- % trabajadoras formadas
- % trabajadores formados

## MEDIDA 2.2.

## FORMACIÓN EN IGUALDAD A LA PLANTILLA

### ACCIONES

- **Organizar anualmente una actuación formativa en igualdad**, que dirigida a identificar y deconstruir estereotipos que influyen en la prestación de los servicios que presta la Administración de Justicia de la CAE, desde una perspectiva interseccional y poniendo especial atención en las personas que ocupan puestos de los niveles estratégico y táctico.
- Informar a través de los canales de comunicación existentes aplicables en cada caso concreto (intranet, direcciones de correo electrónico de justizia, Justizia.eus) a todo el personal que esté disfrutando permisos de conciliación de las acciones formativas que se realicen posibilitando su asistencia a las mismas.
- Realización de talleres dirigidos a las personas que están en atención directa a la ciudadanía, desde una perspectiva interseccional. (Ej.: atención con perspectiva de género, empoderamiento y autodefensa feminista, masculinidades comprometidas con la igualdad...).
- Incluir la formación en igualdad en la Web de la Administración de Justicia de la CAE con el fin de que las personas componentes de las bolsas de trabajo tengan la posibilidad de formarse en esta materia.
- Incluir en los formularios de inscripción y/o valoración preguntas que permitan conocer las necesidades y percepciones de la plantilla en relación a la igualdad de mujeres y hombres.

### RESPONSABLE

- RESPONSABLE TÉCNICA DE FORMACIÓN

### CRONOGRAMA

2022

2023

2024

2025

### INDICADORES DE EJECUCIÓN

### RECURSOS

- 130 horas de dedicación
- Coste formaciones
- Gizonduz (Información disponible en [www.emakunde.euskadi.eus](http://www.emakunde.euskadi.eus))

- Nº horas impartidas por persona, desagregado por sexo
- % trabajadoras formadas
- % trabajadores formados

# 3. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

*Avanzar hacia un modelo de organización más orientado a los cuidados*

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2020)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de satisfacción* con las medidas de conciliación y flexibilidad (encuesta).</li> </ul>	5,98 mujeres/ 6,29 hombres/ 4,75 otras identidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de la plantilla que considera que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal (encuesta).</li> </ul>	48% mujeres/ 55% hombres/ 0% otras identidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de la plantilla que considera que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales (encuesta).</li> </ul>	27% mujeres/ 20% hombres/ 25% otras identidades

Además de en estos indicadores, el proyecto incide en las siguientes fortalezas y debilidades **recogidas en el DF\_IGUALDAD**:

	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>DF_IGUALDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se dispone de datos sobre el uso de las medidas para la conciliación de mujeres y hombres de la plantilla.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Más allá de las legales, se cuenta con bolsa de horas por asuntos particulares y bolsa de horas para cuidado de mayores dependientes (50 horas).</li> <li>El 100% de las mujeres y de los hombres de la plantilla hace uso de la flexibilidad de entrada y salida, y la posibilidad de elegir vacaciones de forma fragmentada.</li> </ol>

**MEDIDA 3.1.****ANÁLISIS DE LAS DIFICULTADES Y NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA PLANTILLA****ACCIONES**

- Diseñar y elaborar una **encuesta a la plantilla**, para recoger las necesidades, dificultades y propuestas de soluciones en el ámbito de la conciliación corresponsable.
- **Analizar** las respuestas.
- En caso de ser necesario, realizar **grupos de opinión** para contrastar y profundizar en las cuestiones identificadas.

**RESPONSABLE**

- RESPONSABLE DEL ÁREA DE PERSONAL
- UNIDAD DE IGUALDAD

**CRONOGRAMA**

2022

2023

2024

2025

**INDICADORES DE EJECUCIÓN****RECURSOS**

- 150 Horas de dedicación

- % mujeres y hombres de la plantilla a quienes se ha preguntado
- Nº de necesidades identificadas

**MEDIDA 3.2.****ANÁLISIS DE LA ADECUACIÓN DE LAS MEDIDAS EXISTENTES PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE****ACCIONES****RESPONSABLE**

- Analizar las **medidas de flexibilidad implantadas** para hacer frente a la situación generada por la **COVID-19** (Ej.: trabajo por las tardes, horario partido, acceso remoto..)
- Estudiar los cambios estructurales y tecnológicos necesarios para poder trabajar en remoto.
- **Valorar la adecuación** de las mismas a la realidad de la Administración de Justicia de la CAE (y a qué puestos sería aplicable).

- RESPONSABLE DEL ÁREA DE PERSONAL

**CRONOGRAMA**

2022

2023

2024

2025

**INDICADORES DE EJECUCIÓN****RECURSOS**

- 70 Horas de dedicación
- Medida 3.1. desarrollada

- Nº medidas identificadas
- % que se valoran adecuadas a la realidad de la Administración de Justicia de la CAE

### MEDIDA 3.3.

## ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA PARA LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

### ACCIONES

- Diseñar una **batería de medidas para la conciliación corresponsable** en base a las conclusiones alcanzadas en las medidas 3.1. y 3.2.:
  - Atendiendo a las necesidades específicas para la plantilla de atención directa y no directa (Ej.: mes sin sueldo, bolsa de horas, posibilidad de conexión online a la formación presencial, etc.).
- Elaborar manual de uso interno que recoja todas las medidas legislativas en materia de conciliación que son de aplicación en la Administración, así como el modelo de solicitud correspondiente para su difusión entre la plantilla.
- Valorar si es posible incluir en los formularios de solicitud algunas preguntas sobre conciliación.
- Cada 2 años, realizar una encuesta dirigida a las personas que han usado medidas de conciliación para conocer su realidad y opinión sobre la posible pérdida de oportunidades profesionales derivada del uso de las medidas para la conciliación.

### RESPONSABLE

- RESPONSABLE DEL ÁREA DE PERSONAL
- UNIDAD DE IGUALDAD

### CRONOGRAMA

2022

2023

2024

2025

### INDICADORES DE EJECUCIÓN

### RECURSOS

- 120 Horas de dedicación
- Desarrollo de las medidas 3.1. y 3.2.

- Nº medidas implantadas
- Uso de las medidas por año y sexo

# 4. SALUD LABORAL

## *Garantizar un espacio de trabajo libre de riesgos y saludable*

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2020)
• Nº personas que dicen haberse sentido discriminadas por razón de sexo (encuesta)	14% mujeres/ 7% hombres/ 25% otras identidades
• Nº de casos de acoso sexual denunciados en los últimos 4 años	0
• Nº de casos de acoso por razón de sexo denunciados en los últimos 4 años	0
• Nº personas que señalan haber sufrido acoso sexual (encuesta)	8% mujeres/ 2% hombres/ 50% otras identidades
• Nº personas que señalan conocer algún caso de acoso sexual (encuesta)	11% mujeres/ 10% hombres/ 50% otras identidades
• Nº personas que señalan haber sufrido acoso por razón de sexo (encuesta)	10% mujeres/ 1% hombres/ 50% otras identidades
• Nº personas que señalan conocer algún caso de acoso por razón de sexo (encuesta)	10% mujeres/ 9% hombres/ 50% otras identidades
• % personas que consideran que son habituales los chistes y comentarios sexistas (encuesta)	22% mujeres/ 11% hombres/ 0% otras identidades
• % de personas que conoce el protocolo de Conductas inadecuadas de la entidad (encuesta)	10% mujeres/ 19% hombres/ 0% otras identidades
• % que consideran que su carga de trabajo es adecuada a sus condiciones laborales (encuesta)	58% mujeres/ 57% hombres/ 0% otras identidades
• Grado de motivación* con el trabajo. Puntuación media otorgada (encuesta)	6,91 mujeres/6,27 hombres/2,75 otras identidades

## MEDIDA 4.1.

# INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### ACCIONES

- Recomendar la inclusión de un conjunto de **medidas preventivas**, en el Plan de Prevención, que favorezcan un ambiente de trabajo más saludable y respetuoso, que fomente, en mayor medida, la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendar incorporar la perspectiva de género en la encuesta de riesgos psicosociales y definir un plan de acción derivado.
- Incorporar propuestas de mejora en el plan resultante de la encuesta.
- Elaboración de un estudio anual comparativo por sexo de las bajas laborales por enfermedad.
- Realizar oferta formativa para el personal responsable de vigilancia salud en materias específicas referentes a la salud de las mujeres en el ámbito laboral, con especial atención a los factores psicosociales que provocan enfermedad de difícil diagnóstico (estrés, ansiedad, baja-autoestima, etc...) y a la violencia de género.

### RESPONSABLE

- SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

### CRONOGRAMA

2022

2023

2024

2025

### INDICADORES DE EJECUCIÓN

### RECURSOS

- 160 horas de dedicación
- Comité Seguridad y Salud y Servicio de PRL
- Servicio de Prevención Propio de la Administración de Justicia de la CAE

- Nº medidas preventivas
- Nº indicadores definidos

## MEDIDA 4.2.

# ELABORACIÓN PARTICIPADA DE UN PROTOCOLO ESPECÍFICO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### ACCIONES

- Realizar una comparativa entre el protocolo aprobado por el Gobierno Vasco y el protocolo de conductas inadecuadas existente y en su caso, propuesta de adaptaciones necesarias.
- Manifiestar al Comité de Salud y Seguridad Laboral, la disponibilidad de la Comisión Negociadora para facilitar la personalización de cuestiones clave como son el ámbito de aplicación, las actuaciones o conductas que tengan carácter sexista que puedan converger en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la asesoría confidencial y las medidas preventivas.
- Colaborar con el Servicio de Prevención en la divulgación y conocimiento del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo resultante.
- Divulgar entre la plantilla los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la Administración.
- Realizar acciones formativas en horario laboral, en materia de prevención, detección y atención a la violencia de género, para la plantilla de los juzgados de violencia sobre las mujeres y juzgados de guardia.

### RESPONSABLE

- SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
- UNIDAD DE IGUALDAD

### CRONOGRAMA

2022

2023

2024

2025

### INDICADORES DE EJECUCIÓN

### RECURSOS

- 160 horas de dedicación
- Protocolo del Gobierno Vasco.

- Fecha de aprobación del protocolo
- Nº mujeres que han participado en su elaboración
- Nº hombres que han participado en su elaboración

# 5. COMUNICACIÓN IGUALITARIA

*Avanzar hacia una comunicación que visualice la diversidad de mujeres y hombres.*

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2020)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de satisfacción* con la entidad en materia de igualdad. Puntuación media otorgada (encuesta)</li> </ul>	7,22 mujeres/7,63 hombres/5,75 otras identidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>% que están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres (encuesta)</li> </ul>	82% mujeres/75% hombres/25% otras identidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>% que cree que en la comunicación de la entidad se realiza un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes (encuesta)</li> </ul>	50% mujeres/62% hombres/50% otras identidades

Además de en estos indicadores, el proyecto incide en las siguientes fortalezas y debilidades **recogidas en el DF\_IGUALDAD:**

	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>DF_IGUALDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menor participación de los hombres en la encuesta realizada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se realiza un uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones internas y externas.</li> </ul>

## MEDIDA 5.1.

## COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y SOBRE IGUALDAD

### ACCIONES

- Informar sobre la aprobación y desarrollo del proyecto para la igualdad a toda la plantilla de la Administración de Justicia de la CAE a través de sus canales habituales (intranet...). A priori se prevén los siguientes hitos y momentos:
  - **Aprobación** del II Plan para la Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE.
  - **Seguimiento. Anualmente** se organizará una sesión informativa, explicando las medidas desarrolladas en ese periodo de tiempo.
  - **Seguimiento. Difusión de productos desarrollados:** protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, propuesta de medidas de conciliación, guía básica de consejos para la comunicación igualitaria con las víctimas de violencia machista contra las mujeres, etc.
  - **Evaluación. Al finalizar la vigencia del Plan,** se comunicará a la plantilla los principales resultados alcanzados.
- Habilitar un “buzón para la igualdad”, en la intranet, como vía de comunicación y participación del personal en materia de igualdad, incluida la recogida de sugerencias.
- Revisar y actualizar la “Guía de lenguaje no sexista” publicada en la intranet.

### RESPONSABLE

- COMISIÓN NEGOCIADORA PLAN PARA LA IGUALDAD

### CRONOGRAMA

2022

2023

2024

2025

### INDICADORES DE EJECUCIÓN

### RECURSOS

- 70 horas de dedicación

- Nº comunicados
- % trabajadoras informadas
- % trabajadores informados

## MEDIDA 5.2.

# MEJORA DE LA COMUNICACIÓN EN LA ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA

### ACCIONES

### RESPONSABLE

- **Identificar sesgos de género en la comunicación con las mujeres víctimas de violencia machista**, atendiendo a su diversidad según origen, diversidad funcional, identidad sexual, estado civil, responsabilidades de cuidados, etc. a partir de la realización de sesiones formativas específicas.
- Impartir formación específica relativa a víctimas de violencia machista desde una perspectiva interseccional, al personal de juzgados de violencia sobre la mujer, juzgados de instrucción, juzgados de 1ª instancia e instrucción (mixtos), así como al colectivo de medicina forense.
- Elaborar una guía básica **con consejos** para una comunicación corresponsable desde un enfoque interseccional de la igualdad.
- Incluir la guía en el **manual de acogida de la plantilla**.

- RESPONSABLE TÉCNICA DE FORMACIÓN

### CRONOGRAMA

2022

2023

2024

2025

### INDICADORES DE EJECUCIÓN

### RECURSOS

- 100 horas de dedicación

- Nº participantes desagregado por sexo
- Nº de sesgos identificados

## 4.5. CRONOGRAMA

	2022	2023	2024	2025
<b>1. GESTIÓN PARA LA IGUALDAD</b>				
1.1. Definición de la estructura de impulso y seguimiento del Plan para la Igualdad				
1.2. Sistematización gestión para la igualdad. Datos desagregados por sexo e indicadores de género				
1.3. Auditoría retributiva				
1.4. Valoración de la formación en igualdad en la provisión temporal de plazas				
1.5. Visibilización y fortalecimiento del compromiso de la Administración de Justicia de la CAE con la igualdad de mujeres y hombres				
<b>2. FORMACIÓN EN IGUALDAD</b>				
2.1. Capacitación para la implantación del Plan para la Igualdad				
2.2. Formación en igualdad a la plantilla				
<b>3. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b>				
3.1. Análisis de las dificultades y necesidades de conciliación de la plantilla				
3.2. Análisis de la adecuación de las medidas existentes para la conciliación corresponsable				
3.3. Elaboración de una propuesta para las medidas de conciliación				
<b>4. SALUD LABORAL</b>				
4.1. Inclusión de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales				
4.2. Elaboración participada de un protocolo específico contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo				
<b>5. COMUNICACIÓN IGUALITARIA</b>				
5.1. Comunicación inclusiva y sobre igualdad				
5.2. Mejora de la comunicación en la atención a las víctimas de violencia machista				

## 4.6. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II. PLAN PARA LA IGUALDAD

### ESTRUCTURA DE IMPULSO Y SEGUIMIENTO

Como se ha descrito en el punto 2 de este documento, la elaboración y diseño de este plan se ha realizado a través de sesiones de trabajo de la **Comisión Negociadora**, eje vertebrador de todo el proceso, desde la definición y realización del diagnóstico, hasta la propuesta final del plan para la igualdad.

Esta estructura será la encargada de llevar a efecto la primera medida contemplada en el II Plan para la Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE, **Medida 1.1 DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA DE IMPULSO Y SEGUIMIENTO DEL II. PLAN PARA LA IGUALDAD.**



Entre los **criterios** que, a priori, se barajan para su composición, destacan:

- Presencia de personas que han participado en el proceso de elaboración del II Plan para la Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE y/o con formación en igualdad de mujeres y hombres.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres o proporcional a la composición de la plantilla.
- Capacidad de decisión.

Sus **funciones** son:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el II Plan para la Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE .
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surgen en la plantilla en relación al II Plan para la Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE .
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al II Plan para la Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE .
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del II Plan para la Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE .

Así mismo esta Comisión determinará la identidad de la persona que realizará las **funciones de coordinación**.

## PROGRAMACIONES ANUALES

A lo largo de cada uno de los años de vigencia del plan, se elaborarán **planes operativos o programaciones de carácter anual** que permitan ir concretando las acciones que se van a abordar. Estas programaciones anuales se acordarán en la reunión inicial anual de la Estructura de Impulso y Seguimiento (Comisión Negociadora).

## SEGUIMIENTO

El seguimiento se canalizará a través de **reuniones trimestrales** de la Estructura de Impulso y Seguimiento (Comisión Negociadora). Se levantará acta de cada una de estas reuniones con detalle de temas tratados, información aportada, acuerdos adoptados y próximos pasos. A final de cada año, se elaborará un informe de seguimiento, de carácter ejecutivo que recoja el grado de ejecución de la programación anual, con identificación de obstáculos encontrados y recursos que mejor han funcionado.

## EVALUACIÓN INTERMEDIA

A finales del año 2023, se elaborará un informe-reporte sobre el grado de implantación del II Plan para la Igualdad para el Personal Funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE .

## EVALUACIÓN FINAL

En el primer trimestre de 2026 se acometerá la evaluación del II Plan para la Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE. Para ello se tomarán en cuenta los informes de seguimiento anuales, los indicadores de resultado y la información cualitativa recogida.

## 4.7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente documento, se acudirá a la persona responsable del Área de Personal como máximo cargo y responsable último del proyecto.

# II. PLAN PARA LA IGUALDAD DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA CAE



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

BERDINTASUN, JUSTIZIA  
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,  
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

**2022-2025**