

# IGUALDAD DE LA AGE Y EN OTROS ORGANISMOS

REBECA PALOMO DÍAZ, JEFA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DEL  
MINISTERIO DE JUSTICIA



## IGUALDAD REAL

- “Ese cambio exige no sólo progresos legislativos, sino también una transformación cultural de los comportamientos individuales y de las actitudes y prácticas colectivas, además de una firme acción política basada en una movilización tan amplia como sea posible.
- En este sentido, es necesario fomentar la igualdad entre los hombres y las mujeres en todas las acciones y las políticas, y ha de hacerse a todos los niveles. Eso es lo que se conoce como principio de "mainstreaming" (integración de la igualdad entre los sexos).”

## IGUALDAD REAL

- “De lo que se trata es de no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la ejecución de medidas específicas en favor de las mujeres, sino de movilizar explícitamente -con vistas a la igualdad- todas las acciones y políticas generales, teniendo en cuenta activa y visiblemente en el diseño de las mismas sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de los hombres y de las mujeres ("gender perspective") (perspectiva de las diferencias socioculturales entre los sexos con vistas a la igualdad). Para ello es preciso analizar sistemáticamente esas acciones y políticas y tener en cuenta, al definir las y aplicarlas, esos posibles efectos: por ejemplo, las políticas de desarrollo, la organización del trabajo, las opciones en materia de transportes o la definición de los horarios escolares, etc., pueden tener efectos diferenciales significativos en la situación de los hombres y de las mujeres.”

Comunicación de la Comisión Europea 21-2-1996

## CONSEJO DE EUROPA

- **Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023:** 6 objetivos estratégicos, entre ellos:
  - **Conseguir la transversalidad de género en todas las políticas y medidas.** Mediante la transversalización del enfoque de género en todas las políticas y medidas, junto con las favorables al adelanto de las mujeres, el Consejo de Europa garantizará que las nuevas iniciativas y normas tengan en cuenta la **perspectiva de género** y, así, den lugar a una elaboración de políticas con mejor conocimiento de causa, una mejor asignación de los recursos y una mejor gobernanza y, en definitiva, **contribuyan a la consecución de la igualdad de género.**
- **Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los EEMM para prevenir y combatir el sexismo, de 2019:** Recuerda que la lucha contra los estereotipos de género y el sexismo y la **integración de una perspectiva de igualdad de género** en todas las políticas y medidas son objetivos prioritarios de los documentos estratégicos y recomendaciones de igualdad de género del Consejo de Europa.

## PERSPECTIVA DE GÉNERO

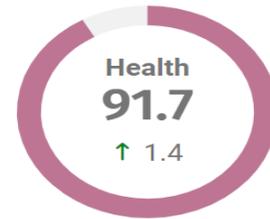
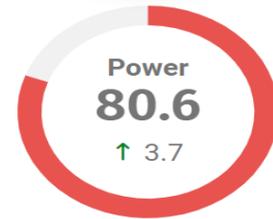
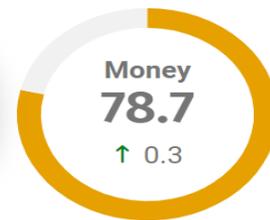
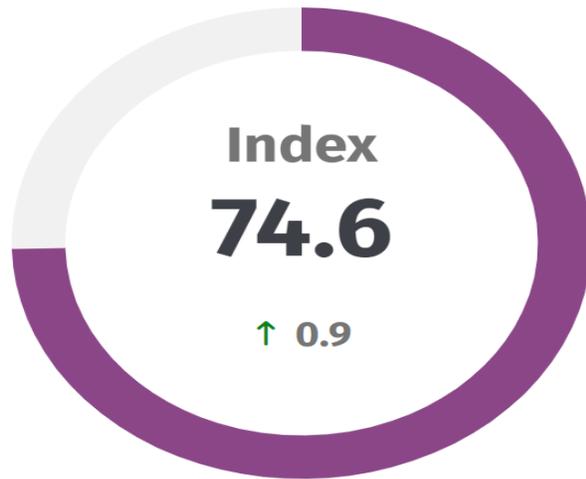
- La integración del principio de igualdad de género en políticas, planes, programas, presupuestos, es un mandato legal. Las AAPP tienen la obligación de garantizar la igualdad.
- La perspectiva de género debe incluirse como principio transversal para mejorar la situación de las mujeres y avanzar en la consecución de la igualdad real.
- Supone considerar sistemáticamente las diferencias entre mujeres y hombres en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas.
- Asumir que las políticas públicas no son neutras: sus impactos son diferentes por razón de sexo.

# ÍNDICE EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO 2022

- Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), con datos de 2020.
- Medido en base a los indicadores de Trabajo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud.
- España: 74,6 puntos sobre 100. Ocupa el sexto lugar en el ranking, es uno de los países con mayores índices de igualdad de la UE, está seis puntos por encima de la media europea.
- Desde 2010, ha subido 8,2 puntos.
- Los dos mejores ámbitos: Salud (91,7) y Poder (80,6), están por encima de la media UE, que en Poder es 57,2.
- Ámbitos con menos igualdad: reparto del Tiempo (64), prácticamente igual que la media europea (64,9), y Trabajo pero es superior a media europea (71,7).
- UE: 68,6 puntos sobre 100, ha subido un 0,6. Si se continúa con este ritmo de progreso, de aproximadamente 1 punto cada dos años (microscópico), harían falta casi tres generaciones para alcanzar la igualdad de género en la Unión Europea.



# ÍNDICE EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO 2022 ESPAÑA



## Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- **Artículo 15:** la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que informa la actuación de todos los poderes públicos y que debe ser integrado en el conjunto de las políticas públicas.
- **Artículo 77:** en todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia.
- **Artículo 64:** aprobación por el Gobierno, al inicio de cada legislatura, de un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, que incluya objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

## **Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.**

- a) Asesorar y proponer, en sus respectivos ámbitos, las actuaciones o iniciativas, incluidas las formativas, que favorezcan la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Asesorar y coordinar la elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado en sus respectivos departamentos ministeriales, así como participar en la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y Trato de Mujeres y Hombres de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y en sus grupos de trabajo.
- c) Elaborar los diagnósticos, propuestas e informes que sean necesarios y que deriven de los acuerdos adoptados por la Comisión Técnica de Igualdad, que fueran requeridos por la Dirección General de la Función Pública.
- d) Coordinar la recopilación de información para la elaboración, seguimiento y evaluación de los planes directivos o estratégicos de igualdad en su respectivo departamento ministerial.
- e) Recabar la información sobre la implementación del protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en sus respectivos departamentos ministeriales, así como desarrollar las actuaciones que se les asignen en dicho protocolo.
- f) Realizar otras funciones de asesoramiento, informe y seguimiento que le sean asignadas en relación con el principio de igualdad de trato y de oportunidades en general.
- g) Realizar un informe anual sobre las políticas públicas de igualdad llevadas a cabo por su departamento ministerial y así como sobre las actuaciones desarrolladas por la Unidad.

Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

---

Ministerio de Política Territorial y Función Pública  
«BOE» núm. 1, de 01 de enero de 2021  
Referencia: BOE-A-2021-2



DOCUMENTO REFUNDIDO DE MEDIDAS DEL PACTO DE ESTADO EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO. CONGRESO + SENADO

13 de mayo de 2019



# Evaluación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género



*Años 2018 - 2022*  
Actuaciones de la Administración General del Estado



# JORNADAS DE JUSTICIA E IGUALDAD

Acceso de las mujeres a la justicia

## 6

DE MARZO  
2023

#Justicialgualdad   
@justiciagob 

Organiza:



Colabora:



Más info en:  
[jornadasjusticiaigualdad.es](http://jornadasjusticiaigualdad.es)

Síguelas en directo desde:  
Canal Youtube del Ministerio 

# IV

# JORNADAS DE JUSTICIA E IGUALDAD

Liderazgo, mujeres  
y justicia

Palacio Parcent  
San Bernardo, 62

## 9-10 de marzo 2022

Más info en:  
[jornadasjusticiaigualdad.es](http://jornadasjusticiaigualdad.es)  
Síguelas en directo desde:  
Canal Youtube del Ministerio 

@justiciagob   
#Justicialgualdad 

Organiza:



Colabora:



MINISTERIO DE JUSTICIA MINISTER  
DE JUSTICIA MINISTERIO DE JUST  
MINISTERIO DE JUSTICIA M  
DE JUSTICIA MINISTER  
MINISTERIO DE JUSTICIA  
DE JUSTICIA  
MINIS

**Análisis del personal del Ministerio  
de Justicia en cifras  
2021**

2022



MINISTERIO DE JUSTICIA MINISTER  
DE JUSTICIA MINISTERIO DE JUST  
MINISTERIO DE JUSTICIA M  
DE JUSTICIA MINISTER  
MINISTERIO DE JUSTICIA  
DE JUSTICIA  
MINIS

**Análisis del personal del Ministerio  
de Justicia en cifras  
2022**

2023



PERSONAL DEL MINISTERIO DE JUSTICIA (diciembre 2022)					
	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Personal funcionario	822	45,12	1.000	54,58	1.822
Personal laboral	51	53,13	45	46,88	96
<b>Total</b>	<b>873</b>	<b>45,52</b>	<b>1.045</b>	<b>54,48</b>	<b>1.918</b>

La distribución del personal funcionario muestra que, en diciembre de 2022, en su conjunto, se cumple el principio de presencia equilibrada porque las mujeres representan el 54,88 % (se produce una ligera disminución desde el 56,29 % de enero) y los hombres el 45,12 % (se incrementa levemente desde el 43,71 % de enero). Sin embargo, este principio no se cumple en varios centros gestores que tienen una mayor presencia de mujeres, entre los que siguen destacando el Gabinete Técnico y la Secretaría de la Secretaría General para la Innovación y Calidad del Servicio Público de Justicia (71,43 % de mujeres), la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública (70,45 % de mujeres) y, a diferencia de enero, la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional y Derechos Humanos (73,17 % de mujeres).

PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES POR GRUPOS (diciembre 2022)					
Personal funcionario					
Grupo	Hombres	%	Mujeres	%	Total
A1	261	50,58	255	49,42	516
A2	121	48,21	130	51,79	251
B	2	100,00	0	0,00	2
C1	244	42,96	324	57,04	568
C2	186	39,74	282	60,26	468
Eventuales	8	47,06	9	52,94	17
<b>Total</b>	<b>822</b>	<b>45,12</b>	<b>1.000</b>	<b>54,88</b>	<b>1.822</b>

## PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES POR GRUPOS (diciembre 2022)

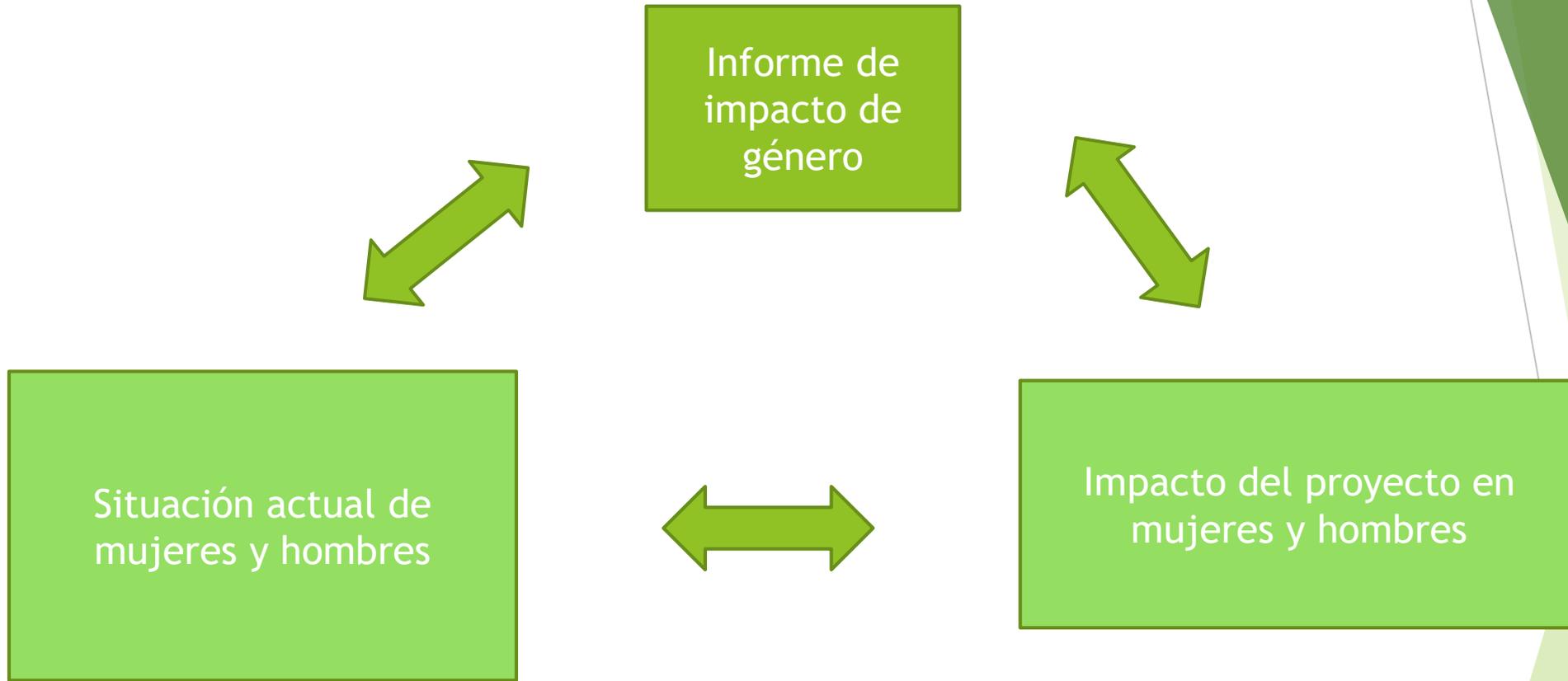
### Personal laboral

Grupo	Hombres	%	Mujeres	%	Total
M1	5	83,33	1	16,67	6
E2	10	83,33	2	16,67	12
E1	27	46,55	31	53,45	58
1G	0	0,00	1	100,00	1
2G	1	100,00	0	0,00	1
3G	2	40,00	3	60,00	5
4G	1	20,00	4	80,00	5
Fuera de convenio	5	62,50	3	37,50	8
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>53,13</b>	<b>45</b>	<b>46,88</b>	<b>96</b>

En diciembre de 2022 la distribución del personal laboral, en su conjunto, cumple el principio de presencia equilibrada porque las mujeres representan el 46,88 %, con un ligero incremento respecto a enero, y los hombres el 53,13 %, con una leve disminución respecto a enero. Sin embargo, como en enero de 2022, este principio no se cumple en varios centros gestores, fundamentalmente en la Dirección General para el Servicio Público de Justicia y en la Secretaría General Técnica, que están formadas solo por mujeres, así como en la Dirección General de Transformación Digital de la Administración de Justicia, en la que los hombres representan el 80 %.

## **NORMAS: IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO**

El informe de impacto de género es un **documento de carácter administrativo** que acompaña a los **anteproyectos y proyectos de leyes, reglamentos, planes y programas**, que debe mostrar **de forma razonada y objetivamente justificada**, mediante los correspondientes datos, los **efectos** que el contenido de la norma, plan o programa, de ser aprobado, tendrá **sobre la igualdad efectiva** de mujeres y hombres.



## PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO: IMPACTO DE GÉNERO

- FICHAS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO.
- Primero: contestar, para cada programa presupuestario, a la siguiente pregunta:
- **Pregunta de control: ¿El programa presupuestario se dirige directa o indirectamente a personas?**
- En caso afirmativo, deberá rellenar las fichas G.1. y G.2.

## PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO: IMPACTO DE GÉNERO

- **Ficha G.1:** Deberán especificarse los siguientes datos:
- **Ministerio/Sección.**
- **Programa Presupuestario:** Se indicará el código y denominación del programa presupuestario analizado.
- **Centro Gestor:** Se especificará, en su caso, el centro gestor que ejecuta el programa presupuestario.
- **Breve descripción del programa en términos de igualdad de género.**
- **Principales líneas de actuación relacionadas con la igualdad de género previstas en el programa.** En su caso, las líneas de actuación que han sido incluidas en el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 (PEIEMH).
- **Objetivos e indicadores en materia de igualdad de género y si los indicadores están desagregados por sexo .**

## PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO: IMPACTO DE GÉNERO

- **Ficha G.2:** Deberán especificarse los siguientes datos:
- **Ministerio/Sección.**
- **Programa Presupuestario:** Se indicará el código y denominación del programa presupuestario analizado.
- **Centro Gestor:** Se especificará, en su caso, el centro gestor que ejecuta el programa presupuestario.
- **CATEGORIZACIÓN DEL PROGRAMA:** La categorización de los programas presupuestarios se realizará a partir de las respuestas dadas al siguiente cuestionario.
- **1. ¿El programa tiene objetivos en favor de la igualdad de género?**

## PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO: IMPACTO DE GÉNERO

- 2. ¿El programa presupuestario tiene indicadores relacionados con los objetivos en favor de la igualdad de género?
- 3. Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las líneas de actuación del programa presupuestario.
- 4. ¿Las líneas de actuación del programa presupuestario van dirigidas mayoritariamente a mujeres?
- 5. ¿En qué medida el programa presupuestario realiza líneas de actuación que fomenten la igualdad de género?
- 6. ¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo, neutro o negativo sobre la igualdad de género?
- 7. ¿El programa tiene la capacidad de solventar el problema generador de la desigualdad (palanca de cambio) o únicamente consigue amortiguar las consecuencias?

## PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO: IMPACTO DE GÉNERO

Programa	Denominación	Pertinencia de género
111N	<i>Dirección y Servicios Generales de Justicia</i>	<i>Media</i>
	<i>Formación del Personal de la Administración de</i>	
111Q	<i>Justicia</i>	<i>Media</i>
111R	<i>Formación de la Carrera Fiscal</i>	<i>Media</i>
112A	<i>Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal</i>	<i>Media</i>
113M	<i>Registros vinculados con la Fe Pública</i>	<i>Alta</i>
	<i>C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de</i>	
11KB	<i>la Administración General del Estado. Justicia</i>	<i>Baja</i>
135M	<i>Protección de datos de carácter personal</i>	<i>Media</i>
	<i>Prestaciones económicas del Mutualismo</i>	
222M	<i>Administrativo</i>	<i>Sin pertinencia</i>
	<i>Asistencia sanitaria del Mutualismo</i>	
312E	<i>Administrativo</i>	<i>Sin pertinencia</i>
	<i>Asesoramiento y defensa de los intereses del</i>	
921S	<i>Estado</i>	<i>Media</i>

# III PLAN IGUALDAD AGE (RESOLUCIÓN 29-12-2020 SGFP)

## OBJETIVOS

- ▶ Medir para mejorar
- ▶ Cambio cultural
- ▶ Transversalidad de género
- ▶ Detección temprana y abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables

## 6 EJES, 68 MEDIDAS

- ▶ Medidas instrumentales para la transformación organizacional
- ▶ Sensibilización, formación y capacitación
- ▶ Condiciones de trabajo y desarrollo personal
- ▶ Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- ▶ Violencia contra las mujeres
- ▶ Interseccionalidad y situaciones de especial protección

## EJE 1. MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA

- **M1. Realización de estudios y boletines informativos con perspectiva de género para conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en la AGE.**
  - Realización y publicación del Boletín "Análisis del personal del Ministerio de Justicia en cifras 2021 y 2022".
- **M6. Fortalecimiento homogéneo, coordinación y visualización de las estructuras de Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos vinculados.**
  - Número de puestos en UI.
  - Actividad anual de UI.
- **M7. Creación de un espacio de 'Igualdad de género en la AGE' en el portal FUNCIONA.**
  - Espacio de igualdad en la web y en la intranet.

<https://www.mjusticia.gob.es/es/areas-actuacion/igualdad>

## Igualdad

El artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece un mandato general a todos los Poderes Públicos para que integren la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas sus actuaciones.

La naturaleza transversal del principio de igualdad es una prioridad para el Ministerio de Justicia.



## Jornadas de Justicia e Igualdad

Desde 2019 el Ministerio de Justicia, con motivo del día internacional de las mujeres (8 de marzo), para promover la formación en perspectiva de género, junto con la sensibilización en materia de igualdad, organiza las Jornadas de Justicia e Igualdad. #Justicialgualdad

## EJE 1. MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA

- **M8. Impulso de las Comisiones de Igualdad dependientes de las Mesas Delegada**
  - La Comisión Delegada de Igualdad en el Ministerio de Justicia está creada desde 2011. Una o dos reuniones anuales.

### Comisión Delegada de Igualdad en el Ministerio de Justicia

La Comisión Delegada de Igualdad en el Ministerio de Justicia

Por Resolución de 26 de mayo de 2008 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública se publicó el Acuerdo Administración-Sindicatos para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado.

De la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado dependen una serie de Comisiones Técnicas.

Una de esas Comisiones Técnicas es la Comisión Técnica de Igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, donde se conocerán e informarán los asuntos y materias a las que hace referencia el Plan de Igualdad y en definitiva todas aquellas cuestiones y medidas tendentes a implantar y extender la igualdad de trato y de oportunidades, evitando así cualquier tipo de discriminación en las relaciones laborales.

## EJE 1. MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA

- **M9. Elaboración de nuevo Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual y por razón de sexo para la AGE y elevación al Consejo de Ministros para su aprobación como Real Decreto**
  - Participación en la elaboración del protocolo negociado en 2022.
- **M10. Unificar criterios sobre la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos desde la Abogacía General del Estado y su difusión a las Abogacías del Estado en Ministerios y organismos públicos.**
  - “Guía sobre condiciones especiales de ejecución”, Documento elaborado por la Secretaría de la Junta de Contratación del Ministerio de Justicia, Subdirección General de Contratación y Gestión Económica, 2023

## EJE 1. MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA

- **M12. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la Administración General del Estado.**
- **M14. Revisión y desarrollo de aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo.**
- **M16. Creación de un Grupo Trabajo en cada Ministerio para la coordinación intraministerial de la transversalidad de género en el contenido de los proyectos que se elaboren en todos los órganos directivos del Departamento.**
  - Instrucción 1/2022 de la Subsecretaría de Justicia, de 4 de marzo de 2022, por la que se crea el grupo de trabajo para la coordinación en materia de igualdad en el Ministerio de Justicia.

## EJE 1. MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA

### Grupo de trabajo para la coordinación en materia de Igualdad en el Ministerio de Justicia

En 2022 se ha dictado la Instrucción 1/2022 de la Subsecretaría de Justicia, de 4 de marzo de 2022, por la que se crea el grupo de trabajo para la coordinación en materia de igualdad en el Ministerio de Justicia. La creación de este grupo de trabajo responde a la finalidad de transversalizar la perspectiva de género en el Ministerio de Justicia de manera coordinada y de dar cumplimiento a las medidas del III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.

El grupo de trabajo está presidido por la persona titular de la Unidad de Igualdad del Ministerio.

[Enlace a la Instrucción de la Subsecretaria de Justicia.](#)

Reuniones celebradas:

- 29 de abril de 2022, reunión constitutiva. [Orden del día.](#)
- 16 de diciembre de 2022. [Orden del día.](#)
- 8 de septiembre de 2023.  [Orden día Grupo Trabajo Igualdad 8-9-2023.pdf](#)

## EJE 2. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

- **M2. Divulgación del III Plan de Igualdad de Género en la AGE.**
- **M3. Diseño de un Plan Integral de Formación en Igualdad para la AGE.**
- **M5. Formación específica en igualdad para el personal encargado la elaboración de los informes normativos de impacto de género.**
- **M8. Digitalización de la oferta formativa en Igualdad.**
- **M9. Revisión y desarrollo de cuestionarios de evaluación con perspectiva de género de las acciones formativas.**
- **M10. Elaboración de herramientas y guías didácticas, difusión y seguimiento de su implantación en las actividades formativas y de capacitación (sesgos, estereotipos de género, lenguaje inclusivo, lenguaje no sexista).**
  - **Elaboración y difusión de la “Guía para el uso de un lenguaje más inclusivo e igualitario”, 2023**



Proyecto de lenguaje accesible



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE JUSTICIA

# Guía para el uso de un lenguaje más inclusivo e igualitario

# Índice

<b>Introducción.....</b>	<b>2</b>
<b>Reflexión previa: el lenguaje inclusivo y la comunicación clara .....</b>	<b>4</b>
<b>Recomendaciones para el uso de un lenguaje más inclusivo.....</b>	<b>6</b>
1. Formas de tratamiento igualitario de mujeres y hombres .....	7
2. Alternancia en el orden de precedencia de las referencias a mujeres y hombres.....	7
3. Para hacer referencia a cargos, puestos, actividades y profesiones .....	8
4. Para hacer referencia a grupos de personas .....	9
5. Formas sin variación de género .....	9
6. Cambios de estructura.....	10
7. El desdoblamiento .....	10
<b>8. Formulaciones alternativas.....</b>	<b>11</b>
<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>12</b>

### EJE 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL

- M1. Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los Órganos de Selección.
- M2. Facilitar el acceso a la formación y cursos selectivos al personal con permisos por nacimiento, adopción, por IT derivada del embarazo, situaciones relacionadas con la violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad.
- M8. Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados mediante concurso.
- M10. Análisis de la brecha salarial ajustada en la AGE y desarrollo, en caso necesario, de un plan de actuación para eliminar diferencias salariales por razón de sexo.
- M12. Reforzar la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud al personal de la AGE.
  - Contrato del ministerio del servicio de prevención.

## EJE 5. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- **M1. Formación en violencia contra las mujeres y el buen trato hacia la víctima**
- **M3. Difusión del Procedimiento de Movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género de la Administración General del Estado y del Acuerdo de movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.**
- **M4. Acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra la mujer.**
- **M7. Formación e Información en relación con el R.D. de Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la AGE.**

## EJE 6. INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN

- **M1. Diagnóstico con perspectiva de género de la situación actual de las y los empleados/as públicas con discapacidad física, salud mental y/o diversidad funcional en la AGE, identificando especialmente las líneas de actuación ya implantadas con éxito para suprimir la discriminación de estas personas y evaluar sus resultados.**
- **M4. Formación y sensibilización sobre discapacidad a empleados/as de la AGE en general y empoderamiento de mujeres trabajadoras con discapacidad .**
- **M12. Formación en materia de diversidad sexual y de género.**
- **M14. Realización de acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar sobre las mujeres LGBTI**

MINISTERIO DE JUSTICIA MINISTER  
DE JUSTICIA MINISTERIO DE JUST  
MINISTERIO DE JUSTICIA M  
DE JUSTICIA MINISTER  
MINISTERIO DE  
DE JUSTICIA  
MINIS

Informe sobre la aplicación  
del principio de igualdad  
en las actuaciones y  
políticas públicas del  
Ministerio de Justicia  
2021

2022



MINISTERIO DE JUSTICIA MINISTER  
DE JUSTICIA MINISTERIO DE JUST  
MINISTERIO DE JUSTICIA M  
DE JUSTICIA MINISTER  
MINISTERIO DE  
DE JUSTICIA  
MINIS

Informe sobre la aplicación  
del principio de igualdad  
en las actuaciones y  
políticas públicas del  
Ministerio de Justicia  
2022

2023



1. INTRODUCCIÓN .....	7
2. INCORPORACIÓN DEL INFORME SOBRE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO EN LAS NORMAS TRAMITADAS .....	8
3. INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO EN LOS PRESUPUESTOS DEL MINISTERIO .....	19
4. ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO .....	22
5. CONTRATACIÓN .....	31
6. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO .....	33
7. DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL Y CONCESIÓN DE PERMISOS Y BENEFICIOS DE PROTECCIÓN .....	34
8. SALUD LABORAL.....	36
9. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	37
10. PRESENCIA EQUILIBRADA EN LAS COMISIONES, CONSEJOS, ÓRGANOS COLEGIADOS DE CARÁCTER TÉCNICO ASÍ COMO EN LOS ÓRGANOS DE NEGOCIACIÓN Y PARTICIPACIÓN .....	38
11. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE TRATO .....	40
12. LENGUAJE NO SEXISTA Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN.....	42
13. COMISIÓN DELEGADA DE IGUALDAD .....	43
14. GRUPO DE TRABAJO PARA LA COORDINACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL MINISTERIO DE JUSTICIA .....	44
15. ACTUACIONES ESPECÍFICAS REALIZADAS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD .....	47
A. Participación en órganos colegiados.....	47
B. Participación en la elaboración y seguimiento de planes.....	47

16. RESUMEN DE LAS ACTUACIONES REALIZADAS EN 2022 EN DESARROLLO DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO .....	49
---	----

17. ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA EN 2022 .....	52
A. Estadísticas en el ámbito de justicia .....	52
B. Juzgados de violencia sobre la mujer y especialización de órganos judiciales .....	60
C. Unidades de valoración forense integral.....	63
D. Oficinas de Asistencia a las Víctimas .....	66
E. Centro de Estudios Jurídicos.....	69
F. Mutualidad General Judicial .....	72

**GRACIAS**  
**[igualdad@mjusticia.es](mailto:igualdad@mjusticia.es)**