



IGUALDAD DE LA AGE Y EN OTROS ORGANISMOS

---

MINISTERIO DE JUSTICIA

## IGUALDAD REAL

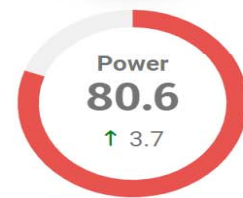
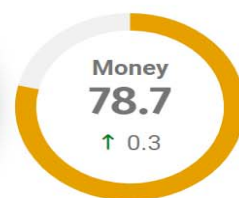
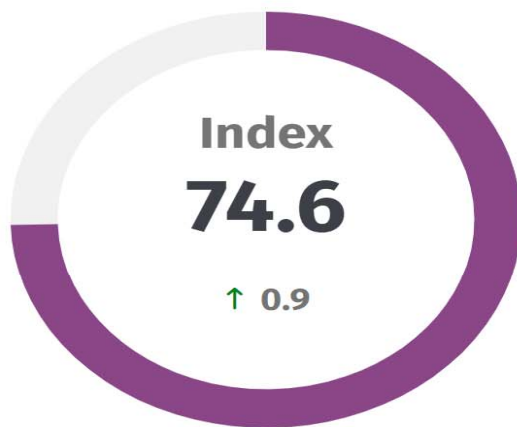
- “Ese cambio exige no sólo progresos legislativos, sino también una transformación cultural de los comportamientos individuales y de las actitudes y prácticas colectivas, además de una firme acción política basada en una movilización tan amplia como sea posible.
- En este sentido, es necesario fomentar 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

# ÍNDICE EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO 2022 ESPAÑA



# 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.



# INE

	1 de enero de 2022
<b>Población Nacional</b>	47.432.805
<b>Hombres</b>	23.236.999
<b>Mujeres</b>	24.195.806

Los datos son provisionales desde 1 de Julio de 2021

# INE

OCUPADOS	2022T3
<b>Total</b>	
Ambos sexos	20.545,7
Hombres	11.115,0
Mujeres	9.430,7

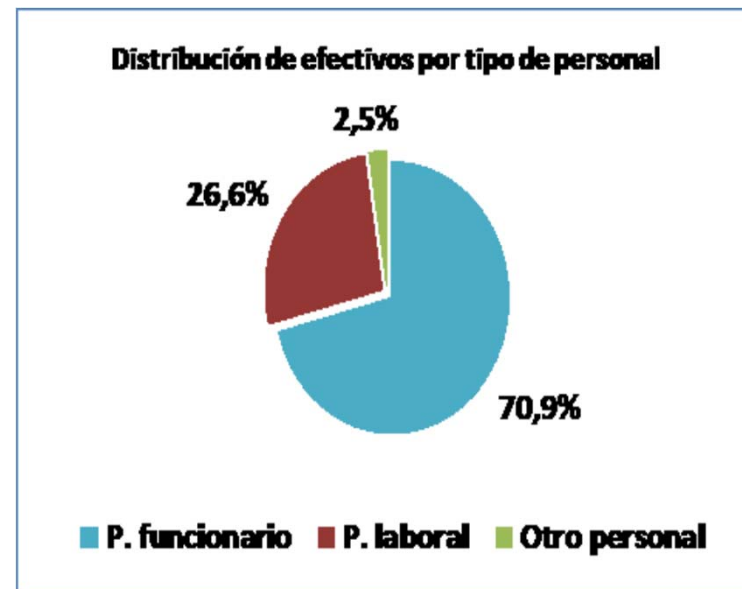
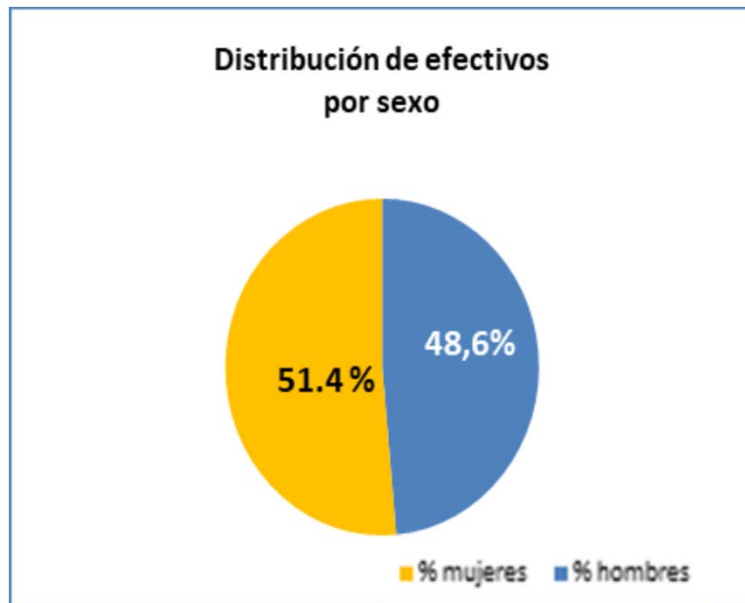
PARADOS	2022T3
<b>Total</b>	
Ambos sexos	2.980,2
Hombres	1.336,8
Mujeres	1.643,4

INACTIVOS	2022T3
<b>Total</b>	
Ambos sexos	16.443,2
Hombres	6.948,0
Mujeres	9.495,2

OCUPADOS	2022T3
<b>Total</b>	
Ambos sexos	20.545,7
Hombres	11.115,0
Mujeres	9.430,7
<b>Empleo público</b>	
Ambos sexos	3.506,2
Hombres	1.504,2
Mujeres	2.001,9
<b>Empleo privado</b>	
Ambos sexos	17.039,6
Hombres	9.610,8
Mujeres	7.428,8

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

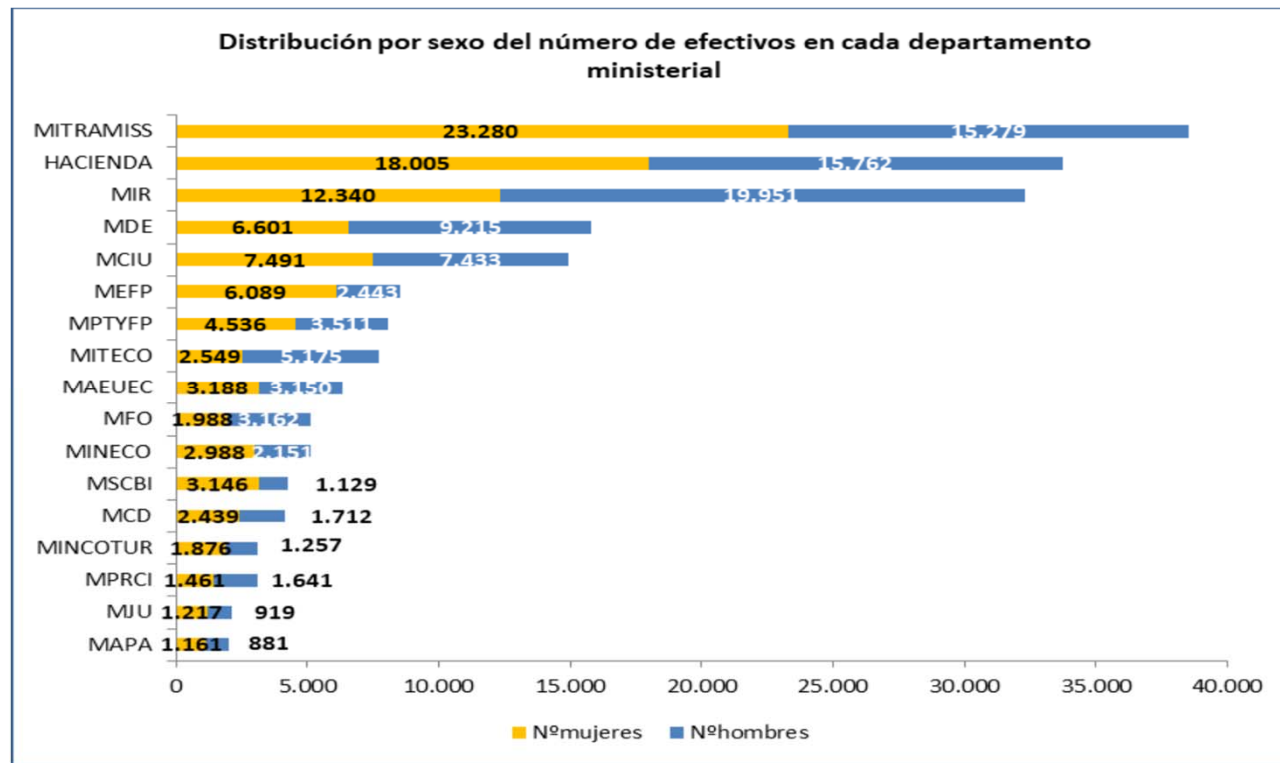
AGE: 195.126 EFECTIVOS: 100.355 mujeres y 94.771 hombres





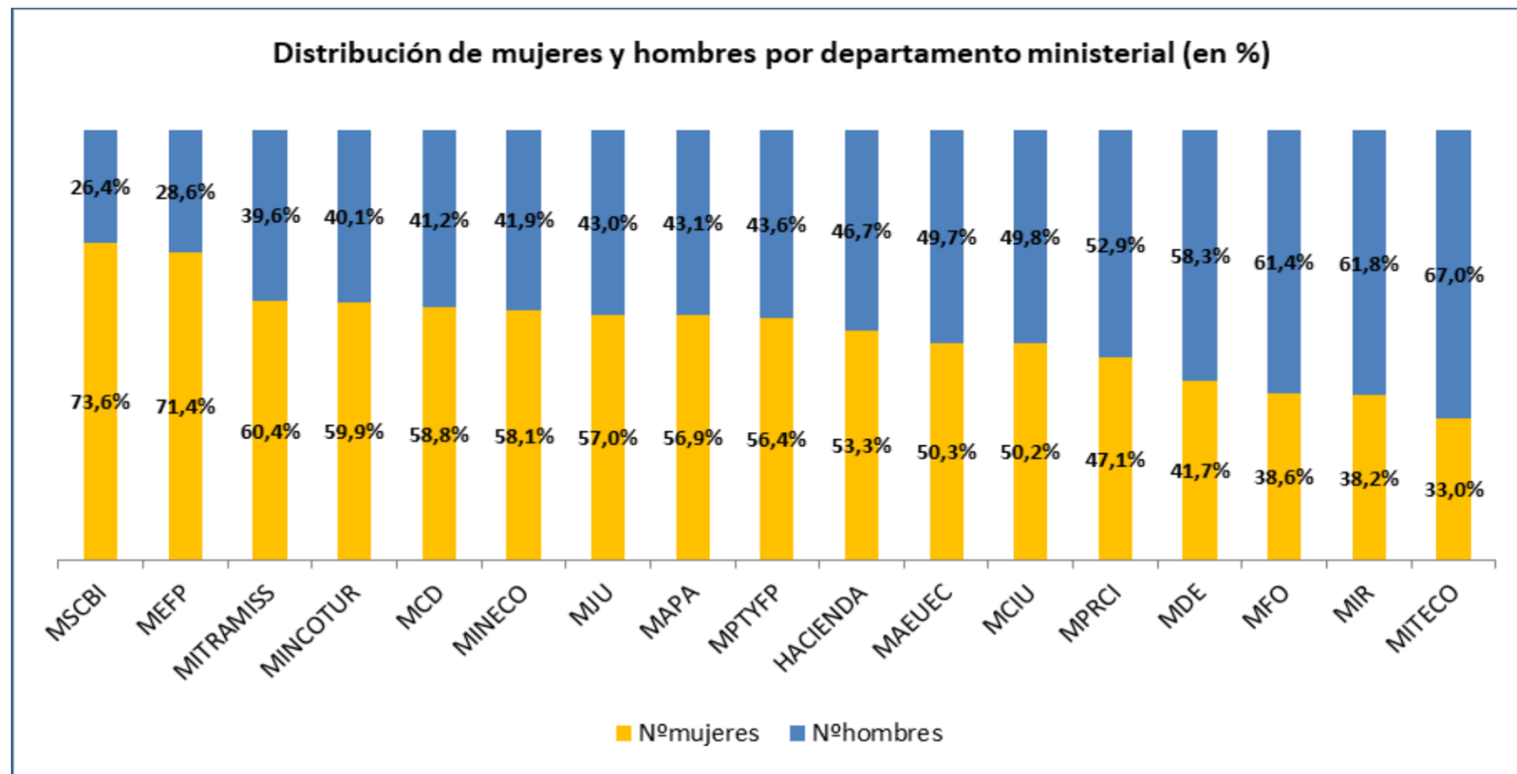
# III PLAN IGUALDAD AGE

## DISTRIBUCIÓN POR SEXOS Y MINISTERIOS



### III PLAN IGUALDAD AGE

#### DISTRIBUCIÓN POR SEXOS Y MINISTERIOS



# MINISTERIO DE JUSTICIA (RRHH)

## PERSONAL A DICIEMBRE DE 2021

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Funcionarios	792	44%	1.020	56%	1.812
Laborales	57	57,00%	43	43,00%	100
<b>Total</b>	<b>849</b>	<b>44,40%</b>	<b>1.063</b>	<b>55,60%</b>	<b>1.912</b>

# MINISTERIO DE JUSTICIA (RRHH)

## PERSONAL FUNCIONARIO A DICIEMBRE DE 2021

Grupo	Hombres	%	Mujeres	%	Total
A1	262	51,57%	246	48,43%	<b>508</b>
A2	119	44,74%	147	55,26%	<b>266</b>
C1	219	41,56%	308	58,44%	<b>527</b>
C2	182	36,84%	312	63,16%	<b>494</b>
E	1	100,00%	-	0,00%	<b>1</b>
Eventuales	9	56,25%	7	43,75%	<b>16</b>
<b>Total</b>	<b>792</b>	<b>43,71%</b>	<b>1.020</b>	<b>56,29%</b>	<b>1.812</b>

## CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA 1978

### Artículo 1:

España se constituye en un **Estado social y democrático de Derecho**, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la **libertad**, la **justicia**, la **igualdad** y el **pluralismo político**.

### Artículo 9.2:

Corresponde a los poderes públicos **promover las condiciones** para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; **remover los obstáculos** que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

### Artículo 14:

Los españoles son **iguales ante la ley**, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, **sexo**, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## 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.

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

- Artículo 1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e **iguales en derechos y deberes**. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

## 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.



## 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

## 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.

## ESTADÍSTICAS, DATOS

- El artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007 promueve la adecuación de las estadísticas y estudios con el objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en la Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria. Para ello, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo.
- “Análisis del personal del Ministerio en cifras. 2021” ⇒ **Intranet y Web.** <https://www.mjusticia.gob.es/es/areas-tematicas/igualdad/politicas-igualdad-ministerio-justicia>
- Desagregar estadísticas por sexo: participantes en cursos de formación, solicitantes del teletrabajo, solicitantes de permisos y de excedencias; integrantes de órganos colegiados.

## FORMACIÓN

- El artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007 establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, entre ellos, fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Cursos de formación anuales sobre igualdad de trato y prevención de la violencia de género.
- Digitalización de formación.
- Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados mediante concurso.
- Formación de RRHH: 1 curso y 3 jornadas.
- CEJ.
- Jornada anual de Justicia e Igualdad.

## PRESENCIA EQUILIBRADA

- 40% - 60%
- El artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007 establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, que incluyen promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- El artículo 53 prevé que “Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.”.
- Mesas y Comisiones de negociación con sindicatos. Comisión General de Codificación. Grupos de Trabajo.

## PRESENCIA EQUILIBRADA

MESAS Y COMISIONES DE NEGOCIACIÓN	MIEMBROS ADMINISTRACIÓN		MIEMBROS ORGANIZACIONES SINDICALES	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
MESA DELEGADA	8	3	9	2
SUBCOPA	4	3	6	1
COMISIÓN TÉCNICA DE ACCIÓN SOCIAL	4	4	8	
COMISIÓN TÉCNICA DE TEMPORALIDAD Y EMPLEO	6	2	7	1
COMISIÓN TÉCNICA DE FORMACIÓN	4	4	6	2
COMISIÓN DELEGADA DE IGUALDAD	5	3	6	2
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN				
JUNTA PERSONAL			13	8
COMITÉ EMPRESA			3	6
COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD	3	2	2	3

## PRESENCIA EQUILIBRADA

Secciones	Vocales	Nº de mujeres	Porcentaje mujeres	Nº de hombres	Porcentaje hombres
CIVIL	26	11	42,31	15	57,69
MERCANTIL	20	5	25,00	15	75,00
PÚBLICO	26	5	19,23	21	80,77
PENAL	26	14	53,85	12	46,15
PROCESAL	25	11	44,00	14	56,00

## LENGUAJE

- El artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007 incluye entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.
- El III Plan de Igualdad de la AGE incluye una medida para la 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).
- *“La lengua es nuestro instrumento para nombrar el mundo. Lo que la lengua no nombra, no deja de existir, pero sí está ausente de nuestro relato de lo que es el mundo.” (Amelia Valcárcel)*



**GRUPO DE TRABAJO PARA LA COORDINACIÓN EN  
MATERIA DE IGUALDAD EN EL MINISTERIO DE JUSTICIA,  
CREADO POR INSTRUCCIÓN 1/2022 DE LA  
SUBSECRETARÍA DE JUSTICIA, DE 4 DE MARZO DE 2022**

- 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 de Igualdad en AGE.
- Los fines del grupo de trabajo son la coordinación y el análisis de la integración de la transversalidad de género en la adopción y ejecución de las medidas, actuaciones y políticas públicas en el ámbito del Ministerio de Justicia, así como la asistencia y apoyo a la Unidad de Igualdad del Departamento.
- El 29 de abril de 2022, se celebró la reunión constitutiva del grupo de trabajo.

## 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

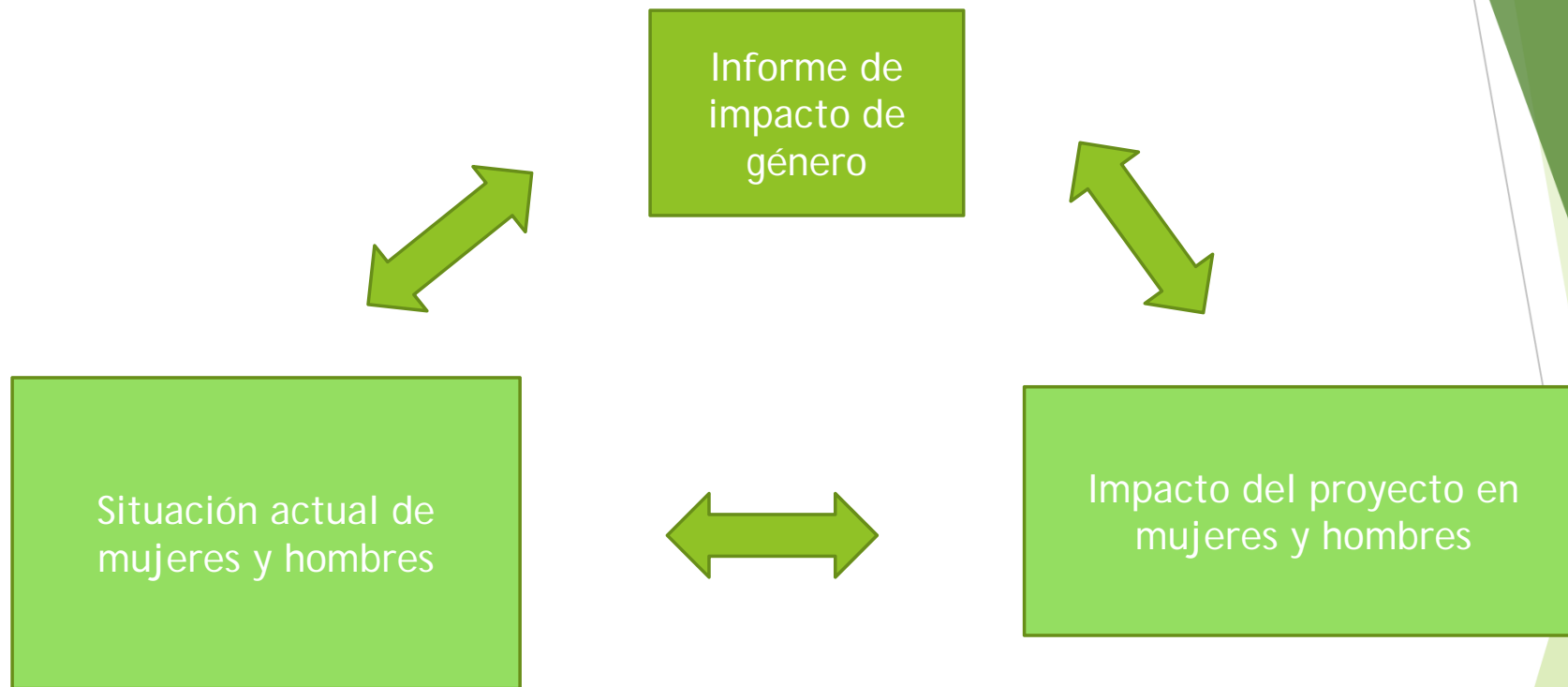
- 2. ¿El programa presupuestario tiene indicadores relacionados con los objetivos en favor de la igualdad de género?
- 3. Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las líneas de actuación del programa presupuestario.
- 4. ¿Las líneas de actuación del programa presupuestario van dirigidas 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	Dirección y Servicios Generales de Justicia	Media
111Q	Formación del Personal de la Administración de Justicia	Media
111R	Formación de la Carrera Fiscal	Media
112A	Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal	Media
113M	Registros vinculados con la Fe Pública	Alta
11KB	C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Justicia	Baja
135M	Protección de datos de carácter personal	Media
222M	Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo	Sin pertinencia
312E	Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo	Sin pertinencia
921S	Asesoramiento y defensa de los intereses del Estado	Media

## 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.





## OBJETIVOS DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

- 1. Conocer de antemano las consecuencias de una política en términos de género para establecer una valoración del impacto (análisis ex ante).
- 2. Tomar la decisión más favorable a la promoción de la igualdad de género.
- 3. Mejorar la calidad y la eficacia de las políticas a implementar.
- 4. Diseñar políticas más democráticas.

## OBJETIVOS DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

- ¿QUIÉN?: la unidad administrativa que elabora la norma, el plan.
- ¿CUÁNDO?: de manera complementaria y paralela al proceso de elaboración de la norma, el plan.
- ¿CÓMO?:
  - Con apoyo, asesoramiento de Unidades de Igualdad.
  - Mediante el uso de Guías.

## NORMAS: IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

- **Pertinencia de la dimensión de género**
  - Comprobación de la existencia de efectos directos o indirectos sobre la igualdad de género : ¿la propuesta va dirigida a uno o más grupos objetivo? ¿afecta a la vida diaria? ¿existen en este ámbito diferencias entre mujeres y hombres (en recursos, participación, valores)?
  - Casos exentos con carácter general: carácter organizativo, refundir o modificar normas ya vigentes (salvo que la modificación sea sustancial), actos administrativos (excepto ofertas de empleo público y concursos de traslado).

## NORMAS: IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

- **Pertinencia de la dimensión de género: es recomendable en:**
  - **Ámbito económico y social:** política fiscal, financiera, económica, educativa, de transporte, de investigación y social.
  - **Participación y representación en órganos de decisión.**
  - **Derechos sociales:** condiciones de trabajo, conciliación, corresponsabilidad, pensiones.
  - **Derechos civiles:** derechos humanos, violencia de género, migración y trata.
  - **Cambio de roles y estereotipos:** formación, medios de comunicación, cultura y ciencia.

## ALGUNOS DATOS: Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género 2021. Ministerio de Justicia

**30.141** MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, UN **3,2%** MÁS

**30.047** HOMBRES DENUNCIADOS, UN **3,10%** MÁS

### VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

- Su edad media fue de **36,9** años. El mayor aumento del número de víctimas se dio entre las mujeres menores de 18 años (**28,6%**)
- Dos de cada tres habían nacido en España (el 63,3%)
- Delitos más frecuente: Lesiones (49,1% del total), Torturas y otros delitos contra la integridad moral (21,2%) y Amenazas (15,5%)



**162.848** denuncias violencia de género (CGPJ)

**37.331** sentencias firmes violencia de género: 33.068 condenatorias y 4.263 absolutorias (EVDG)

# ALGUNOS DATOS: Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género 2021. Ministerio de Justicia

**8.240** VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, UN **0,5%** MENOS

**61,4%** MUJERES, **38,6%** HOMBRES

**5.288** DENUNCIADOS

**3.834** HOMBRES, **1.454** MUJERES

## VÍCTIMAS

- La edad media de las víctimas fue de **38,8** años
- En el **33,6%** de los casos las víctimas fueron el padre o la madre, en el **34,8%** los hijos, y en el **8,7%** los hermanos.



**6.597** condenados:  
**3.837** hombres y **2.760** mujeres

## ALGUNOS DATOS: Balance estadístico 2017-2021 del Centro de Inteligencia contra el Terrorismo y el Crimen Organizado (CITCO) del Ministerio del Interior

**136** víctimas de trata con fines de explotación sexual, de las que **129** eran mujeres, **5** hombres y **2** niñas menores de edad, por tanto, el **96%** de las víctimas eran mujeres y niñas.

**51** víctimas de trata con fines de explotación laboral, de las que **33** eran mujeres y **18** hombres.

**2** niñas menores de edad víctimas de trata con la finalidad de matrimonio forzado



### CGPJ: SENTENCIAS AP Y AN

**104** víctimas, de ellas, **99** mujeres y niñas (95 mujeres y 4 niñas menores de edad) y **5** hombres. De las sentencias dictadas, en **93** la trata tenía por finalidad la explotación sexual, en **14** el trabajo forzado, y en **9** el matrimonio forzado.

## NORMAS: IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

- El Proyecto de ley de eficiencia organizativa transforma el modelo actual de la justicia y contribuye a superar brechas de acceso a este servicio público, a la vez que refuerza la tutela judicial efectiva. Se sustenta en tres figuras fundamentales: los Tribunales de Instancia, la Oficina Judicial y las Oficinas de Justicia en los municipios, que impulsan la territorialidad, la digitalización y el acceso igualitario a la Justicia. Promueve simplificar el acceso de la ciudadanía a la Justicia, al haber solo un tribunal y no juzgados diferentes; favorece la especialización; y dota de mayor flexibilidad a la planta judicial.



## NORMAS: IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

- El Proyecto de ley de eficiencia procesal tiene como objetivo agilizar la actividad de la Justicia. Introduce de forma generalizada el uso de las nuevas tecnologías. Establece medidas para adaptar el proceso a las necesidades actuales de conciliación de la vida familiar y personal, como la declaración de inhábiles a efectos procesales del 24 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive; o la interrupción de los plazos o la suspensión de los procedimientos, debiendo ser tenido en cuenta para nuevos señalamientos, por causas objetivas de fuerza mayor que afecten a los profesionales de la procura o abogacía, tales como nacimiento y cuidado de menor, enfermedad grave y accidente, fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o baja laboral.
- En el procedimiento penal, se mejora el régimen de información de derechos y ofrecimiento de acciones a la víctima del delito, a fin de que tenga la información útil y evitar nuevas citaciones.

## NORMAS: IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

- El Proyecto de ley de Eficiencia Digital del Servicio Público de Justicia, su objetivo fundamental es dar cobertura jurídica y regular la transformación digital del servicio público de Justicia, regulando los servicios digitales accesibles a la ciudadanía, reforzando la seguridad jurídica en el ámbito digital, impulsando su eficiencia y orientando al dato los sistemas de Justicia.
- Regula procedimientos y actuaciones judiciales por medios telemáticos y digitales, que son idóneos para evitar la victimización secundaria.

## UNIDAD DE IGUALDAD

- Asesorar y coordinar la elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE 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
- Seguimiento del III Plan de Igualdad AGE
- Coordinación para la elaboración y seguimiento del Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 (PEIEMH)
- Elaboración del Plan de Igualdad de la Administración de Justicia

## UNIDAD DE IGUALDAD

- Elaboración del Plan de Igualdad de la Administración de Justicia
- Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, firmado el 19-10-2022, entre Administración y Sindicatos.
- Apartado quinto. Igualdad de género en las Administraciones Públicas:
  - Modificación de disposición adicional 7ª TREBEP para establecer la obligación de todas las AAPP de negociar un plan de igualdad.
  - Negociación obligatoria de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.
  - Creación de un registro de planes públicos de igualdad.

## UNIDAD DE IGUALDAD

- Coordinar la recopilación de información para la elaboración, seguimiento y evaluación de los planes directivos o estratégicos de igualdad en su respectivo departamento ministerial.
- Garantizar una correcta implementación de las medidas del III Plan para la igualdad de género en la AGE y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.
- Organismos M Justicia: CEJ, AEPD.

## UNIDAD DE IGUALDAD

- 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.
- Actualmente la Dirección General de Función Pública está elaborando un nuevo Protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de los Organismos Públicos vinculados a ella. En el momento en que se apruebe el nuevo Protocolo, se realizarán acciones de difusión del mismo, así como, de ser necesario, dictar las instrucciones que sean precisas para aplicarlo en el Departamento y en sus organismos.

## UNIDAD DE IGUALDAD

- 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.
- Tramitación normativa.
- Colaborar en la elaboración del informe de impacto de género que acompaña a la propuesta de Presupuestos Generales del Estado del Departamento.
- Incentivar la implementación de cláusulas de igualdad en el ámbito de la contratación pública.
- Declaraciones institucionales del Gobierno con motivo de días conmemorativos (8M, 25 N).
- Participación en órganos colegiados: conferencia sectorial, órganos con participación de organizaciones sociales.

## UNIDAD DE IGUALDAD

- 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.
- Intranet y Web. <https://www.mjusticia.gob.es/es/areas-tematicas/igualdad/politicas-igualdad-ministerio-justicia>





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