

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**Gabinete Técnico
COMISIÓN DE IGUALDAD**ACTA de la COMISION DE IGUALDAD Nº 217/2023**

<i>Lugar</i>	<i>Fecha</i>	<i>Hora inicio</i>	<i>Hora fin</i>
Sede Central, C/ Marqués de la Ensenada	10/10/2023	16:30	17:45

<i>Asistentes</i>	
CLARA MARTÍNEZ DE CAREAGA GARCÍA	PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.
JUAN MANUEL FERNÁNDEZ MARTÍNEZ	VOCAL DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.
NURIA DIAZ ABAD	VOCAL DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.
CRISTINA AMICH ELÍAS	SECRETARIA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Desarrollo de la reunión y asuntos tratados

ORDEN DEL DÍA DE LA REUNIÓN:

1. Dación de cuenta y aprobación, si procede, del acta de la reunión de la Comisión de Igualdad núm. 216/2023, celebrada 26 de septiembre de 2023.
2. Dación de cuenta del estado de ejecución de las acciones del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial pertenecientes a los Ejes 1, 4, 5, 7, 8, 9 y 13.
3. Presentación y aprobación, en su caso, de propuestas concretas de ejecución en relación con las siguientes acciones:
 - a. Acción 7.3: Iniciar desde la Comisión de Igualdad los contactos necesarios para mantener una reunión con el Ministerio de Justicia.
 - b. Acción 7.5:
 - i. Dirigir comunicación de la CI a los Presidentes de los TSJ remitiendo ejemplares físicos del Protocolo frente al acoso sexual para su difusión.
 - c. Acción 8.1:

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**Gabinete Técnico
COMISIÓN DE IGUALDAD

Desarrollo de la reunión y asuntos tratados

- i. Elaboración de una propuesta de la CI a la Comisión Permanente relativa a la inclusión en las bases de convocatoria de los analistas del CENDOJ de conocimientos en materia de igualdad y perspectiva de género, así como para establecer la obligatoriedad de que reciban formación en esta materia y en la aplicación del lenguaje inclusivo en los análisis y publicaciones que realizan.
 - ii. Realizar una comunicación directa al CTEAJE (Comité Técnico Estatal de la Administración Judicial Electrónica) solicitando que la estandarización de los formularios normalizados en los Servicios de Gestión Procesal tengan en cuenta las normas mínimas de lenguaje inclusivo.
- d. Acción 9.3: Elaboración de una propuesta de comunicación al Ministerio de Justicia sobre brecha salarial en los términos establecidos en la ficha.

Ruegos y preguntas

PRIMERO: Habiendo tomado conocimiento previo, y tras una breve deliberación los /las miembros de la Comisión de Igualdad aprueban el Acta núm. 216/2023, de la reunión mantenida el día 26 de septiembre de 2023.

SEGUNDO: La Secretaria procede a dar cuenta del estado de ejecución del II Plan de igualdad, con carácter general en relación con los Ejes cuyas fichas han sido aprobadas por el GT:

EJE 1:

1. *Elaborar periódicamente un diagnóstico de la situación que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre aspirantes admitidos/as en el proceso de selección y aprobados/as en cada una de las pruebas realizadas –tasa de éxito por sexo– en todas las modalidades de acceso a la Carrera Judicial (incluidos el turno libre, el cuarto y el quinto turnos), con análisis especializado y separado de los turnos reservados a personas con discapacidad. También se actualizarán, tras cada proceso de selección, los datos de mujeres y hombres en la Carrera Judicial.*

Actualmente se recogen los datos globales de admitidos/as y aprobados/as en las modalidades de acceso, desagregados por sexo. Se está en contacto con Escuela Judicial y formación para recabar y sistematizar los datos relativos a las tasas de éxito por cada prueba. Los datos sobre la estructura de la Carrera Judicial se actualizan y publican anualmente.

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**Gabinete Técnico
COMISIÓN DE IGUALDAD**Desarrollo de la reunión y asuntos tratados**

Los/las vocales inician un breve debate sobre la pertinencia de los datos, concluyéndose que efectivamente pueden proporcionar información valiosa una vez las cifras sobre las tasas de éxito se usan de punto de comparación con el desarrollo profesional posterior de los/las miembros de la Carrera Judicial.

- 2. Garantizar la paridad en la composición de los Tribunales Calificadores. Con la finalidad de evitar desviaciones significativas en la designación de las presidencias, se garantizará una adecuada correlación entre el porcentaje de mujeres que reúnen las exigencias legales para ser presidentas de tribunal calificador y las que efectivamente son designadas como tales. Se asegurará igualmente que en cada uno de los tribunales calificadores de las pruebas de acceso a la Carrera Judicial haya una persona experta en género propuesta por la Comisión de Igualdad.*

Los datos se recaban, tanto en relación con el acceso como con la especialización, incluidos los relativos a las Presidencias. Los datos indican que con carácter general existe paridad, y que no hay una desproporción significativa en las Presidencias.

La inclusión de una persona experta en género propuesta por la CI exige de una modificación de la LOPJ.

- 3. Someter el temario de todas las pruebas selectivas para el ingreso en la Carrera Judicial a informe de impacto de género previo a su aprobación.*

Se trata de un objetivo cumplido, pues hay obligación legal para ello.

- 4. Incluir en el Plan Docente de la Escuela Judicial el estudio en profundidad de las materias que integran el principio de no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres, y en particular el enjuiciamiento con perspectiva de género, la lucha contra la violencia sobre la mujer en todas sus formas (artículo 307.2 de la LOPJ), y la utilización del lenguaje inclusivo.*

El Plan docente incluye estas materias, la perspectiva de género es una materia troncal en la formación transversal, la igualdad y no discriminación es también materia troncal en otras áreas, hay materias complementarias que tratan el lenguaje inclusivo, hay módulos de violencia sobre la mujer, realización de talleres de enjuiciamiento con perspectiva de género, el tratamiento del delito de trata de seres humanos, la exposición de la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo en delitos de violencia de género, presentación de la actividad llevada a cabo por Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, etc. Sin perjuicio de que pueda haber espacio para la mejora, es una línea de acción muy desarrollada.

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**Gabinete Técnico
COMISIÓN DE IGUALDAD

Desarrollo de la reunión y asuntos tratados

- 5. Establecer la obligación de los Jueces y las Juezas en prácticas de realizar una actividad de formación continua sobre la tutela judicial del principio de igualdad entre mujeres y hombres, derecho antidiscriminatorio, lucha contra todas las clases de violencia contra las mujeres y enjuiciamiento con perspectiva de género durante la fase de prácticas tuteladas o durante la fase posterior de sustitución y refuerzo, y podrán realizar voluntariamente hasta una actividad formativa más en tales materias por cada doce meses en tales periodos. En el Plan Estatal de Formación Continua se especificarán expresamente cuáles son los cursos que permiten tener cumplida esa exigencia.*

En cualquier cambio de orden jurisdiccional, lo que se produce con carácter general al año de pedir destino, pues deben concursar obligatoriamente, los/las miembros de la CJ deben realizar el curso de perspectiva de género. Además, existe un curso específico de violencia de género con carácter preferente para las últimas siete promociones. Este año 2023 se ha dado la opción de participar de manera online a todos/as los/las solicitantes de cursos transversales o monotemáticos de igualdad y además están accesibles para toda la Carrera Judicial.

El vocal Juan Manuel Fernández recuerda además que en la fase de prácticas deben pasar obligatoriamente por un Juzgado de violencia de género.

Y, como se ha visto, la formación del plan docente es amplia en materia de igualdad y de género. Por ello, sin perjuicio de que se planteará la viabilidad de esta acción a formación inicial y continua, no se considera prioritaria.

- 6. Realizar las adaptaciones precisas en los exámenes de ingreso en la Carrera Judicial para aquellas personas que presenten necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional (embarazo, parto, etc.).*

En los procesos selectivos desarrollados hasta el 2023 han existido diversas peticiones de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en la casi totalidad de estas se aducían problemas de salud, interesándose en las mismas el cambio del día de examen, siendo todas ellas atendidas en sentido positivo por los diversos tribunales aceptando la posposición de la fecha de examen interesada y facilitando la conciliación a las personas aspirantes.

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**Gabinete Técnico
COMISIÓN DE IGUALDAD

Desarrollo de la reunión y asuntos tratados

7. *Desarrollar, con participación de la Escuela Judicial y la Comisión de Igualdad, las adaptaciones curriculares adecuadas durante la fase de formación teórico-práctica de la Escuela Judicial para las personas aspirantes a acceder a la Carrera Judicial que presenten necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional (embarazo, licencia por nacimiento de hijos, lactancia, etc.).*

Esta acción está cumplida, pues ya se desarrolló el Plan de Conciliación de la Escuela Judicial, y se hacen adaptaciones personalizadas, sin perjuicio de señalar que las mayores dificultades pueden plantearse en la fase de práctica o refuerzo, ya que el paso del tiempo es inexorable, pero las pocas ocasiones en las que se ha producido un problema de conciliación se ha dado solución a este, sin menoscabo de derechos.

8. *Asegurar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas y cada una de las actividades de formación inicial que se lleven a cabo en la Escuela Judicial, tanto en lo relativo a la dirección, coordinación y docencia como en la asistencia a dichas actividades.*

Se recopilan ya los siguientes datos: Colaboradores docentes y dirección de actividades de formación inicial; alumnado y personal docente de formación especializada. En general los datos indican una presencia equilibrada, aunque hay algunos ámbitos en los que hay una significativa mayor presencia de hombres, por lo que se contactará con la Escuela Judicial para abordar esta cuestión.

EJE 2:

Es uno de los ejes que se han señalado como prioritarios en la última reunión del GT, pero puesto que las fichas no están definitivamente aprobadas no se va a proceder en este momento a una dación de cuenta, sin perjuicio de adelantar que varias de sus acciones ya se realizan y de poner de manifiesto que la acción 12, relativa al Estudio sociológico, y tras la realización por la Letrada de la Sección de todo el proceso necesario para su puesta en marcha, está cumplida, en el sentido de que habiéndose abierto periodo de licitación este concluye el día 30 de este mes de octubre, y se procederá a continuación a su adjudicación.

EJE 3:

También se trata de uno de los Ejes más avanzados en su cumplimiento, si bien el análisis concreto de cada una de las medidas está siendo realizado por la Letrada de la Sección de igualdad, y se podrá adjuntar como anexo a la información facilitada a los miembros del GT de indicadores de seguimiento.

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

Gabinete Técnico
COMISIÓN DE IGUALDAD

Desarrollo de la reunión y asuntos tratados**EJE 4:**

1. *Promover la elaboración y publicación en la web poderjudicial. es de un Prontuario sobre derechos, licencias, permisos y medidas de conciliación de la Carrera Judicial, que incluya toda la información sobre la normativa reguladora de tales derechos y los criterios de aplicación de dicha normativa establecidos por la Comisión Permanente del CGPJ, por las Presidencias y Salas de Gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia y por la Sala III del Tribunal Supremo.*

Si bien cabe señalar que ya existe una publicación del CGPJ, "La Protección social en la Carrera Judicial" que está disponible en la web y que supone una excelente exposición de los permisos y licencias de la CJ, la Sección de Igualdad ha comenzado a elaborar un prontuario a partir de dicha obra, cuya finalización, debido a la infradotación de la Sección, llevará un tiempo.

2. *Recabar preceptivamente informe de la Comisión de Igualdad con carácter previo a la resolución de recursos relativos a la aplicación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional a los miembros de la Carrera Judicial.*

Es una medida de aplicación real y efectiva.

3. *Aplicar medidas, tanto con carácter general como en supuestos individualizados, para evitar disfunciones exorbitantes en la vida personal y familiar, en aquellos supuestos donde los requerimientos profesionales sean especialmente significativos en términos de compromiso temporal (actuaciones instructoras nocturnas o en días festivos, macrojuicios). Entre estas medidas se podrán incluir el descanso compensatorio, la exoneración temporal de reparto, el nombramiento de personal sustituto, y/o designación de magistrado/a adicional en macrojuicios en previsión de baja de alguno de los otros magistrados/as.*

Se ha solicitado información y datos a Personal Judicial sobre esta cuestión. También se abordará con Prevención.

Promover la recogida de datos sobre los beneficiarios y beneficiarias de las medidas de conciliación y de adaptaciones de puestos de trabajo que deriven de embarazo, lactancia o necesidades especiales de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y con ellos elaborar informes que incluyan, al menos una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo de los magistrados y magistradas que se han acogido a ellas.

La recogida de datos ya se realiza.

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**Gabinete Técnico
COMISIÓN DE IGUALDAD

Desarrollo de la reunión y asuntos tratados

4. *Dar la debida publicidad de los acuerdos adaptados por el CGPJ y por las Salas de Gobierno en materia de conciliación para evitar aplicaciones diferenciadas.*

Se publican los acuerdos del Pleno y de la CP. Es necesario recabar los acuerdos de los TSJ.

5. *Preservar el ejercicio del derecho de sufragio activo y pasivo de las personas que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares dependientes en las elecciones a cargos gubernativos (Decanatos y Salas de Gobierno).*

6. *Realizar, a través de la Comisión de Igualdad y a la vista de los datos y de la experiencia obtenidos, propuestas al Pleno del CGPJ para introducir en el Reglamento de la Carrera Judicial mejoras en materia de conciliación y corresponsabilidad, o para instar, en su caso la reforma de la LOPJ o del Reglamento de la Carrera Judicial.*

Se ha formado un grupo de trabajo de adecuación reglamentaria que va avanzando en las potenciales propuestas, a la espera de que pueda realizarse la reforma del Reglamento de la CJ.

7. *Promover, como medida pro-conciliación, una reducción de la carga de trabajo exigible, sin disminución retributiva, de un 3% por cada hijo/a menor de doce años o familiar dependiente a cargo, y de un 10% cuando se trate de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.*

Es una de las medidas que se incluyen en el plan de trabajo del GT anteriormente señalado, ya que su aplicación directa, a pesar de los diversos informes a favor de ello de esta CI, no ha sido admitida por la CP.

8. *Promover medidas de flexibilización de los horarios de permanencia en sede judicial, de modo que se garantice la presencia judicial siempre que sea necesaria para la celebración de actos que así lo requieren, y se garantice la adecuada prestación del Servicio mediante teletrabajo, haciendo uso de los medios telemáticos disponibles.*

Cabría proponer la modificación del Reglamento de condiciones accesorias. Pero es necesario estudiar el tema desde todos los ángulos, que son complejos.

9. *Promover la aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo en orden al cobro íntegro de retribuciones durante los periodos en que se esté disfrutando de permisos por nacimiento de hijos, lactancia, riesgo durante*

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**Gabinete Técnico
COMISIÓN DE IGUALDAD

Desarrollo de la reunión y asuntos tratados

el embarazo o la lactancia natural, incluidas las retribuciones de guardia y el complemento por guardia.

Ya es de aplicación.

10. Promover la adopción de una serie de medidas en cuanto a la aplicación de la reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

La Letrada de la Sección está estudiando esta acción.

EJE 5:

1. Garantizar la aplicación de las normas sobre incompatibilidades basadas en razones de matrimonio, parejas de hecho o familiares exclusivamente cuando su aplicación sea idónea al fin que persiguen, necesaria para conseguirlo y proporcionada en función de la limitación de derechos fundamentales que suponen. En última instancia, se promoverá su reforma para derogarlas o para modificarlas en la medida en que sus finalidades se puedan satisfacer de otra manera, en particular a través de aplicar reglas de reparto o de abstención.

Se han solicitado los datos a Personal Judicial. En función de estos, y de la incidencia real de este tipo de incompatibilidades, se estudiarán las posibles acciones a desarrollar.

2. Adoptar todas las medidas a su alcance para reducir la movilidad territorial de las juezas y los jueces en expectativa de destino (JED) y disminuir al máximo los plazos de transitoriedad.

Se va a proceder a consultar a Personal judicial.

3. Tomar en consideración como criterio a valorar a efectos de la adjudicación de comisiones de servicio la existencia de necesidades de conciliación de la vida familiar y profesional.

Ya se contempla en la Instrucción 1/2019, y la CI lo pone de manifiesto en caso de recursos que aleguen que no se ha producido dicha ponderación. Su inclusión como criterio obligatorio y de igual peso que el resto exige una modificación de la LOPJ.

EJE 6:

La Secretaria informa a la CI de que mantendrá una reunión el próximo 18 de octubre con Carmen Renedo, jefa de la sección de prevención, para tratar en profundidad este Eje y comenzar a impulsar aquellas acciones o medidas pendientes.

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**Gabinete Técnico
COMISIÓN DE IGUALDAD

Desarrollo de la reunión y asuntos tratados

EJE 7:

- 1. Garantizar, en colaboración con la CNSS, la implementación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial, y, en particular, favorecer la recuperación del proyecto profesional de jueces/zas y magistrados/as víctimas de violencia en el trabajo, o de acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio o moral en su relación de servicio.*

El Protocolo de acoso se encuentra adecuadamente implantado.

La Presidenta señala que se ha puesto de manifiesto en los últimos años que la mayoría de los casos son desencuentros laborales entre LAJs y jueces/zas que precisan más de una adecuada formación en gestión de recursos humanos y de conflictos que en materia de acoso laboral, incluso como medida preventiva lo primero respecto a lo segundo.

- 2. Promover medidas que, con carácter general o en casos individuales, aseguren la debida protección de miembros de la Carrera Judicial víctimas de violencia de género o familiar, o en general en situación de especial protección, facilitándoles el ejercicio de sus derechos legales, realizando con su autorización el seguimiento de su trayectoria profesional y respetando la debida confidencialidad de la víctima.*

A fecha actual no existe ninguna persona que haya puesto en conocimiento del GCPJ esta situación. A pesar de ello, puesto que la ficha elaborada por Fernando Lousada establece la realización de un prontuario, se le ha pedido su colaboración para realizar un documento de trabajo que sirva de punto de partida, a lo que ha accedido.

- 3. Promover el establecimiento de mecanismos de coordinación eficaces con el resto de cuerpos de la Administración de Justicia para la solución de situaciones de acoso o de conflicto interpersonal que se produzcan entre personas pertenecientes a diferentes cuerpos, con la finalidad de asegurar que todas las personas implicadas en el funcionamiento de la Administración de Justicia disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada.*

Se solicita autorización para retomar las reuniones con el MINISJUS para impulsar la coordinación en materia de acoso y conflicto entre LAJs y jueces, al ser las más numerosas.

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**Gabinete Técnico
COMISIÓN DE IGUALDAD**Desarrollo de la reunión y asuntos tratados**

Se concede dicha autorización y se inicia un breve debate sobre la necesidad de incrementar la formación en gestión de medios humanos y solución de conflictos.

4. *Proporcionar formación especializada a los asesores y las asesoras confidenciales que incorpore contenidos en materia de género, con el fin de facilitar la identificación de situaciones de acoso.*

Reciben formación específica en las reuniones anuales. Se informa a la CI de que se procederá a realizar un curso o webinar específico en la comunidad virtual para dichos/as asesores/as.

5. *Hacer una divulgación periódica del contenido del Protocolo contra todas las formas de acoso en la Carrera Judicial.*

Está disponible en la web, sin embargo, con el fin de trabajar en esta medida, se solicita autorización para dirigir comunicación a los Presidentes de los TSJ remitiendo ejemplares físicos para su nueva distribución, dado que se producen cambios de destino y nuevas incorporaciones, etc.

EJE 8:

1. *Llevar a la práctica las medidas necesarias para conseguir la plena implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo del CGPJ, incorporando las «Normas mínimas» sobre lenguaje inclusivo aprobadas por la Comisión de Igualdad el 16 de junio de 2009 en el Manual de Estilo del CGPJ.*

Se expone la posibilidad de elevar a la Comisión Permanente una propuesta de inclusión en las bases de convocatoria de los/las analistas del CENDOJ de conocimientos en materia de igualdad y perspectiva de género, así como para establecer la obligatoriedad de que reciban formación en esta materia y en la aplicación del lenguaje inclusivo en los análisis y publicaciones que realizan.

Sin perjuicio de que ello se acometa más adelante, se acuerda limitar en este momento la acción a la remisión al CENDOJ de la correspondiente Nota interior, recordando la obligatoriedad de utilizar el lenguaje inclusivo en el carrusel de noticias.

2. *Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en la actuación jurisdiccional a través de la incorporación de las «Normas mínimas» sobre lenguaje inclusivo en el «Libro de Estilo de la Justicia», y en los formularios recogidos en los sistemas de gestión procesal.*

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**Gabinete Técnico
COMISIÓN DE IGUALDAD

Desarrollo de la reunión y asuntos tratados

Se solicita autorización para realizar una comunicación desde la CI al CTEAJE (Comité Técnico Estatal de la Administración Judicial Electrónica) solicitando que la estandarización de los formularos normalizados en los Servicios de Gestión Procesal tengan en cuenta las normas mínimas de lenguaje inclusivo.

- 3. Elaborar estudios sobre el uso de lenguaje inclusivo en las resoluciones judiciales.*

No se han realizado, y no se considera ahora mismo objetivo prioritario.

EJE 9:

- 1. Incluir expresamente entre los derechos económicos y profesionales el derecho a percibir tanto la parte proporcional de retribución variable como el complemento correspondiente al servicio de guardia a quienes se hallen en alguna situación ligada a maternidad/paternidad/conciliación de la vida familiar y profesional.*

La doctrina del TS ya es de aplicación, sin perjuicio de que procede la correspondiente modificación legal al respecto.

- 2. Posibilitar la compatibilidad entre la situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares dependientes con la realización de otras actividades retribuidas no incompatibles con la actividad judicial de acuerdo con las leyes, tales como la docencia siempre que ello no frustre la función primordial de la excedencia.*
- 3. Llevar a cabo estudios para verificar y cuantificar la brecha retributiva existente entre los hombres y las mujeres de la Carrera Judicial, determinar sus causas de origen, y proponer medidas que permitan incidir sobre esas causas.*

Se solicita autorización para elaboración de una propuesta a la Comisión Permanente para solicitar al Ministerio de Justicia los datos sobre brecha salarial en los términos establecidos en la ficha, la cual se concede.

- 4. Evaluar el impacto de género de la puesta en funcionamiento del nuevo Reglamento de Retribuciones Variables de la Carrera Judicial.*

La Presidenta señala que ya ha habido suficiente recorrido temporal para acometer este estudio. La secretaria informa de que se han solicitado a Inspección los datos que figuran en la ficha de seguimiento.

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**Gabinete Técnico
COMISIÓN DE IGUALDAD

Desarrollo de la reunión y asuntos tratados

5. *Recoger anualmente datos desagregados por sexo sobre las personas aspirantes y nombradas para el desempeño de cargos colaborativos del CGPJ que conlleven retribución (integrantes de los grupos de trabajo, tutores/as, personas miembros de tribunales de selección, analistas del CENDOJ, etc.).*

Se han solicitado los datos al respecto, pues se desconoce si se recopilan. En caso de que no se haga, se procederá a impulsar dicha recogida.

6. *Garantizar la transparencia, la participación equilibrada de mujeres y hombres y la rotación en el nombramiento y desempeño de cargos colaborativos del CGPJ que conlleven retribución (integrantes de los grupos de trabajo, tutores/as, personas miembros de tribunales de selección, analistas del CENDOJ, etc.).*

En función de los datos obtenidos en la medida anterior, se estudiarán, si fueran necesarias, las acciones a desarrollar.

EJE 13:

1. *Recabar informe de la Comisión de Igualdad sobre el impacto de género de las medidas generales o individuales de gestión de la edad que el CGPJ pueda adoptar (exención de guardias, o de reparto en macrocausas, o reducción de la productividad por razones de edad o salud), o los cambios normativos que se propongan sobre esa cuestión (modificación de la edad de jubilación forzosa, introducción de la jubilación parcial, o la posibilidad de compatibilizar la jubilación con actividades no jurisdiccionales vinculadas a la jurisdicción, como docencia o integración en gabinetes técnicos a tiempo parcial).*

Se han solicitado a Personal Judicial todos los datos previos necesarios para abordar esta medida y que se indicaban en la ficha de seguimiento.

2. *Promover las reformas normativas necesarias para la creación de una licencia retribuida al término de la vida laboral que venga a compensar a las personas que se acerquen a la edad de jubilación por las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las que no pudieron disfrutar en su día porque no se encontraban reconocidas legalmente al tiempo en que se produjeron los hechos que hoy hubieran dado derecho a su disfrute.*

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**Gabinete Técnico
COMISIÓN DE IGUALDAD**Desarrollo de la reunión y asuntos tratados**

Se trata de una cuestión que no puede abordarse aisladamente en relación con la Carrera Judicial, sino que afecta a la función pública en general, en consecuencia, el análisis sobre la viabilidad jurídica no corresponde al CGPJ, sino a la Abogacía del Estado. El impulso adecuado es el planteamiento de la cuestión en la mesa de retribuciones.

TERCERO: La solicitud de actuaciones concretas en relación con determinadas acciones del II Plan de igualdad se ha ido realizando durante la dación de cuenta, con el resultado que consta en el punto anterior del acta.

RUEGOS Y PREGUNTAS.

No quedando más asuntos por tratar, se da por finalizada la sesión, siendo las 17:45h.

Redactado por	Fecha
Cristina Amich Elías, Secretaria de la Comisión de Igualdad.	10/10/2023

*Fdo. Clara Martínez de Careaga García
Presidenta de la Comisión de Igualdad*

*Fdo. Cristina Amich Elías
Secretaria de la Comisión de Igualdad*