



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

RESOLUCIÓN del Justicia de Aragón, de 9 de febrero de 2023, por la que se aprueba el “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en El Justicia de Aragón”.

El Justicia de Aragón es la Institución que tiene como misión, la protección y defensa de los derechos y libertades, individuales o colectivas, reconocidos en el Estatuto y han sido constantes las declaraciones públicas del Justicia de Aragón manifestando el compromiso en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género más allá de lo que las leyes instan a la Institución.

El artículo 87 de la LEY 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece como Institución garante de la igualdad de oportunidades en Aragón al Justiciazgo.

Mediante Resolución, de 20 de diciembre de 2018, del Justicia de Aragón se crea la Unidad de igualdad de género en El Justicia de Aragón y se nombra a sus componentes.

El Justicia de Aragón es consciente de que la Institución en su gestión interna tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad y ser un ejemplo en su proceder, por lo que el 14 de noviembre de 2022 hizo formalmente público el compromiso del Justiciazgo con la igualdad de oportunidades mediante la elaboración de un “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en El Justicia de Aragón”, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la normativa de aplicación.

Mediante Resolución del Justicia de Aragón, de 16 de noviembre de 2022, aprueba el desarrollo de los trámites oportunos para la negociación, aprobación, registro e implantación de un “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en El Justicia de Aragón”, se legitima para las gestiones administrativas y se nombran a los componentes de la comisión negociadora de dicho Plan por parte de la Institución.

La legitimación que efectúa El Justicia de Aragón para la negociación del Plan de Igualdad en El Justicia de Aragón tiene en cuenta que debe haber una participación paritaria de la representación de la Institución y de las personas trabajadoras (representantes sindicales designados por los sindicatos más representativos del sector y, por tanto, legitimados para ello, conforme al certificado emitido por la Subdirección provincial de trabajo de Zaragoza), una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad.

El 11 de enero de 2023 se constituye la Comisión negociadora del “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en El Justicia de Aragón” y como parte del



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

mismo se incorpora el “Protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo del Justicia de Aragón”.

Tras las reuniones de la Comisión negociadora precedentes, en sesión de fecha 9 de febrero de 2023, ésta aprueba el “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en El Justicia de Aragón” (2023-2027) y se constituye la comisión de seguimiento del mismo. Dichos acuerdos de la Comisión negociadora deberán ser ratificados.

En uso de las atribuciones que me confiere la Ley 4/1985, de 27 de junio Reguladora del Justicia de Aragón y su Reglamento de Organización y Funcionamiento,

RESUELVO:

PRIMERO.- Aprobar el “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en El Justicia de Aragón” y, por tanto, el “Protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo del Justicia de Aragón” en el mismo incluido, cuyo texto se incorpora a la presente Resolución como Anexo I.

SEGUNDO.- El Plan aprobado entrará en vigor al día siguiente de la aprobación de la presente Resolución y tendrá una duración de cuatro años.

TERCERO.- Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de Aragón.

JAVIER HERNÁNDEZ GARCÍA



LUGARTENIENTE DEL JUSTICIA DE ARAGÓN

(Artículo 39.2 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, del Justicia de Aragón)



el Justicia de Aragón

Plan de Igualdad de Género

El Justicia de Aragón



Plan de Igualdad de género

El Justicia de Aragón



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	6
INFORME DE DIAGNÓSTICO	6
OBJETIVOS DEL PLAN.....	53
MEDIDAS DE IGUALDAD.....	54
APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	65
EVALUACIÓN Y REVISIÓN	68
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	69
CALENDARIO DE ACTUACIONES	69



1. INTRODUCCIÓN

EL JUSTICIA DE ARAGON es consciente que su gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hace público su **COMPROMISO** con la igualdad de oportunidades mediante la elaboración de un **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la normativa que le es de aplicación y que se indica en este texto.

EL JUSTICIA DE ARAGON se compromete a Impulsar las medidas recogidas en las citadas leyes, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- Rigiéndose según los principios de igualdad de trato, la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y a la diferencia con respecto a sus trabajadoras y trabajadores.
- Integrando la perspectiva de género, la acción positiva, la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, en sus actuaciones.
- Procurando una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacidad, competencia, y preparación adecuada en sus órganos de gobierno.
- Elaborando sus indicadores y estudios con perspectiva de género, recogiendo y presentando los datos desagregados por sexo.
- Efectuando un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en cualquier tipo de soporte.

EL JUSTICIA DE ARAGON afronta la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de su gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que sus acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Normativa aplicable a los planes de igualdad

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- D.A.7ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público



- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En virtud del artículo 46 de la citada Ley Orgánica de Igualdad, los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, este Plan de Igualdad contemplará, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

De conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el presente Plan de Igualdad se estructura de la siguiente manera:

1. Presentación/Introducción.
2. Partes suscriptoras.
3. Ámbito personal, territorial y temporal.
4. Informe del diagnóstico de situación.
5. Objetivos del Plan de Igualdad.
6. Medidas de Igualdad.
7. Aplicación y seguimiento.



8. Evaluación y revisión.
9. Modificación.
10. Calendario de actuaciones.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Están legitimadas para suscribir el Plan de Igualdad **EL JUSTICIA DE ARAGON** las siguientes personas:

Por parte de la Institución:

- María Jesús Lite Martín. Secretaria General de la Institución.
- Juan Campos Ara. Asesor en materia de igualdad de género del Justicia de Aragón.
- Isabel De Gregorio-Rocasolano, Asesora responsable de Departamento.

En representación de la representación de la plantilla:

- UGT: María José Abad Alconchel
- CCOO: Juan Carlos Cantín
- CSIF: Carmen Lecina Berdor

En el Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad se recoge la siguiente información:

1. Composición de la Comisión Negociadora.
2. Funciones de la Comisión Negociadora.
3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.
 - 3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.
 - 3.2. Adopción de Acuerdos. 3.3 Confidencialidad.
 - 3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.
 - 3.5. Otras disposiciones.



3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad de **EL JUSTICIA DE ARAGON** incluye a la totalidad de personas en plantilla, ya tengan un vínculo funcional o laboral.

El ámbito territorial de aplicación del Plan es local ya que la Institución tiene una única sede en Zaragoza aunque realice visitas por todo el territorio de la CA de Aragón y tiene un periodo de vigencia de cuatro años desde la fecha de aprobación de este, esto es, desde el 9 de febrero de 2023 hasta 8 de febrero de 2027.

Con el fin de constituirse como una herramienta útil y accesible el Plan se configura con una estructura sencilla.

Partiendo de la existencia de un **objetivo general** se ha elaborado un **diagnóstico**, que figura incorporado como punto 4 de este Plan, referido a diferentes aspectos y cuestiones relativas al peso de la variable sexo en los ámbitos que afectan al personal que presta servicio en el Justicia de Aragón.

La información obtenida en la elaboración del **diagnóstico** ha permitido fijar unas **líneas de intervención** que se constituyen en instrumentos que permiten aportar un soporte estructural al Plan.

Cada línea establece, a su vez, una serie de **objetivos específicos** cuyo desarrollo se concreta en una serie de **medidas**.

Lo anterior se complementa con un modelo de **evaluación** que tomando como referencia la evolución de los indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas permitirá, con carácter periódico, conocer el grado de realización de los objetivos del Plan.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

4.1 INTRODUCCIÓN

I. OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO

Con carácter general, el objetivo de este diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la Institución del Justicia de Aragón, en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica:

- * Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión.
- * Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal o vertical.
- * Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y de gestión, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la



prestación del trabajo habitual y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.

- * Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- * Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

La finalidad del diagnóstico será la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que puedan darse en la Institución, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

El objetivo de este documento es, además, facilitar a los miembros de la Comisión negociadora del Plan de igualdad la información necesaria que permita tener una foto que facilite elaborar posteriormente un Plan de Igualdad acorde a las necesidades y realidades que en esta materia vive El Justicia de Aragón y todo el personal a su servicio, y que introduzca la perspectiva de género en todas sus actuaciones.

Con ello, se da cumplimiento al artículo 46 de la ley Orgánica 3/2007 que define un Plan de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.



Este documento corresponde con el Diagnóstico de situación mencionado en dicho artículo, que tiene que facilitar “ese conjunto ordenado de medidas” basándose en un análisis de los datos que permita llegar a conclusiones justificadas con instrumentos probatorios.

Para su elaboración, la Comisión negociador del Plan de Igualdad ha seguido las recomendaciones incluidas en el Guía para elaborar un Plan de Igualdad elaborado por el Ministerio de Igualdad, que concreta los pasos a seguir y la información a obtener para elaborar dicho diagnóstico.

Tal y como indica dicha Guía, “El informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad. Tal y como se ha señalado, se trata de un análisis desde la perspectiva de género, que supone un debate interno, y finalmente, la formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan de Igualdad”.

El diagnóstico ha sido realizado en función de lo establecido en el Anexo del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre y en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre.

II. PERSONAS Y ÓRGANOS QUE INTERVIENEN EN EL DIAGNÓSTICO

Según acta de constitución de fecha 11 de enero de 2023, las partes acordaron que la Comisión negociadora del **EL JUSTICIA DE ARAGON** tendría la competencia de negociar y elaborar el diagnóstico, así como el informe de los resultados de este, por tanto, todas las personas integrantes de la Comisión han participado en la elaboración del diagnóstico y su informe.

En concreto han negociado y elaborado el diagnóstico las siguientes personas, integrantes de la comisión negociadora definitiva:

- En representación de **EL JUSTICIA DE ARAGON** por:
 1. María Jesús Lite Martín, Secretaria General.
 2. Juan Campos Ara, asesor de igualdad.
 3. Isabel de Gregorio Rocasolano, asesora responsable de departamento.
- En representación de la plantilla por:
 1. Juan Carlos Cantín de Comisiones Obreras (CCOO), sindicato más representativo del sector
 2. María José Abad Alconchel la Unión General de Trabajadores (UGT), sindicato más representativo del sector.



3. Carmen Lecina Berdor de Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), sindicato más representativo del sector.

III. DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES

Se ha recopilado y analizado la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, al menos en cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en **EL JUSTICIA DE ARAGON**.

Para ello, se han seguido los siguientes pasos:

- * **Planificación.** Identificación del personal que proporcionará la documentación y selección de las herramientas a utilizar para la recopilación de datos (fichas y cuestionarios) e informado a la plantilla del comienzo de la Fase de diagnóstico.
- * **Recopilación de información.** Recopilación de la información y documentación disponible, utilizando para ello la metodología expuesta más adelante.
- * **Análisis de información.** Establecimiento de los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Identificación de los aspectos en que se producen desigualdades, las causas que las generan y propuesta de medidas de mejora para solventarlas.
- * **Informe de diagnóstico.** Redacción de un informe que resumirá el análisis llevado a cabo y sus principales conclusiones y propuestas.
- * **Comunicación.** Información a la plantilla sobre el diagnóstico.

IV. METODOLOGÍA

La información para hacer el diagnóstico se ha tomado a 31 de diciembre de 2021.

La recopilación de información comenzó el día 2 de noviembre de 2022 y finalizó el 25 de enero de 2022 con la realización del diagnóstico y la emisión de este informe.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que forman parte del diagnóstico están desagregados por tipo de relación, ya sea funcional o eventual, por sexo y se refieren a las siguientes materias:

- * Proceso de selección y contratación.
- * Clasificación profesional.
- * Formación.



- * Promoción profesional.
- * Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, así como la ordenación del tiempo de trabajo.
- * Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- * Infrarrepresentación femenina.
- * Retribuciones.
- * Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

El diagnóstico se extiende al personal eventual y al personal funcionario, a todos los puestos y centros de trabajo, identifica en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión, y analiza los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en las que este se presta.

Además, el análisis se extiende a todos los niveles jerárquicos, a los sistemas de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascenso.

Se han tomado en consideración además datos e información sobre imagen, comunicación y uso del lenguaje no sexista, así como aspectos relativos a la relación de **EL JUSTICIA DE ARAGON** con su entorno.



4.2 DIAGNÓSTICO

I. INFORMACIÓN BÁSICA DE EL JUSTICIA DE ARAGON

DATOS DE LA INSTITUCIÓN	
Razón social	EL JUSTICIA DE ARAGÓN
NIF	55090001H
Domicilio social	C/ D. JUAN DE ARAGÓN N 7
Forma jurídica	INSTITUCIÓN ESTATUTARIA
Año de constitución	1.985
TITULAR de la Entidad	
Nombre	ÁNGEL DOLADO PÉREZ
Cargo	JUSTICIA DE ARAGÓN
Telf.	976399354
e-mail	eljusticia@eljusticiadearagon.es
Responsable de Igualdad	
Nombre	MARÍA JESÚS LITE MARTÍN
Cargo	SECRETARIA GENERAL
Telf.	976399354
e-mail	mjlite@eljusticiadearagon.es
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	SECTOR PÚBLICO
CNAE	8411
Descripción actividad	Defensa derechos ciudadanía, legislación y Estatuto.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	ARAGÓN
DIMENSIÓN	
Personas Trabajadoras: Mujeres 10 Hombres 14 Total 24	
Centros de trabajo	1
Presupuesto anual (€)	1.900.000 €
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Dispone de departamento de personal	si
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	no
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	no

El Justicia de Aragón es una de las cuatro instituciones básicas que configuran la Comunidad Autónoma de Aragón, junto con las Cortes, el Presidente y la Diputación General o Gobierno.

Esta posición, así como su dilatada historia, hacen del Justicia de Aragón una entidad singular en la organización institucional española.



Las funciones del Justicia son la protección y defensa de los derechos individuales y colectivos de la ciudadanía; la tutela del ordenamiento jurídico aragonés; y por último la defensa del Estatuto de Autonomía.

El actual Justicia de Aragón, a diferencia del histórico, no juzga ni dicta sentencias, sino que a través de la fundamentación de sus resoluciones ejerce una magistratura moral.

En el cumplimiento de su competencia en defensa de los derechos de los aragoneses, el Justicia de Aragón debe supervisar la actuación de las administraciones públicas aragonesas (entre ellas, la propia Administración autonómica, las Diputaciones Provinciales, las Comarcas y los Ayuntamientos y entidades locales), bien a través de quejas presentadas por la ciudadanía, bien en función de expedientes incoados de oficio a iniciativa de la propia Institución.

La tutela del ordenamiento jurídico aragonés está orientada a evitar su inaplicación o deficiente aplicación, a la vez que incluye una necesaria labor de estudio y difusión del Derecho Aragonés, en el que constituye una parte muy relevante el Derecho Foral.

También, el Justicia de Aragón debe controlar el respeto de los reglamentos autonómicos al Estatuto de Autonomía y al resto del Ordenamiento jurídico aragonés.

Finalmente, el Justicia de Aragón también se distingue por su competencia en defensa del Estatuto de Autonomía frente a las posibles infracciones de sus preceptos por parte de normas y actuaciones del Estado y de otras Comunidades Autónomas.

El artículo 87 de la LEY 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece como Institución garante de la igualdad de oportunidades en Aragón al Justiciazo: *“Institución garante. 1.- Sin perjuicio de la tutela jurisdiccional correspondiente a los órganos judiciales, la institución del Justicia de Aragón es garante del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en las actuaciones de las Administraciones públicas aragonesas.*

2.- El informe anual que remita a las Cortes deberá tener un capítulo específico dedicado a la igualdad de género, en el que se recogerán todas las actuaciones que desarrolle relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de género.

3.- A la institución del Justicia de Aragón se la dotará de una estructura de personal formado en igualdad, con funciones concretas para evitar el maltrato institucional”.



De este modo, el apartado 1 del artículo 35 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, del Justicia de Aragón indica: *“El Justicia de Aragón presentará a las Cortes anualmente, en el plazo de treinta días a partir del inicio del segundo período ordinario de sesiones, un informe en el que consten las quejas recibidas, los expedientes iniciados de oficio, las quejas rechazadas las que se encuentren en tramitación y los resultados obtenidos de aquellas investigaciones concluidas con resolución. Este informe deberá tener un capítulo específico dedicado a la igualdad de género, donde se recojan todas las actuaciones relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de género.”*

EL JUSTICIA DE ARAGON es consciente de que la Institución en su gestión interna tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad y ser un ejemplo en su proceder, por lo que se hace público el compromiso del Justiciazo con la igualdad de oportunidades mediante la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC)

El 27 de febrero de 2020 El Justicia de Aragón se adhiere al Plan de RSC de Aragón y firma el primer compromiso el 14 de julio del 2020. Tras el primer diagnóstico, el cumplimiento de los requisitos establecidos y posterior evaluación EL Justicia de Aragón obtiene el sello RSA 2021, referido a los datos de 2020.

En la anualidad siguiente El Justicia de Aragón quiso realizar un esfuerzo extra para obtener el sello RSA+ 2022 para lo cual se han tenido que trabajar, además de lo requerido para la obtención del sello RSA, a nivel de gestión interna de la Institución los siguientes aspectos: Conciliación, igualdad de oportunidades y no discriminación, voluntariado y acción social y difusión de la cultura en Aragón. Si bien, estos aspectos se venían trabajando con anterioridad, se les ha dado forma conforme a los requerimientos del sello RSA+ y se sigue trabajando en los mismos, de manera que uno de los compromisos para el año 2023 era disponer de un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Institución. Recientemente hemos obtenido el sello RSA+ 2023.

Toda la información está disponible tanto en el portal web del Justicia de Aragón (www.eljusticiadearagon.es) como en el portal del IAF por ser la entidad que otorga el sello.



ADHESIÓN AL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS Y COMPROMISO

Desde el año 2021, EL JUSTICIA DE ARAGON forma parte de la red de entidades firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, comprometiéndose así a:

- * Hacer del Pacto Mundial y sus Diez Principios en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción, parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de la compañía.
- * Involucrarse con el cumplimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- * Compartir, con todas las partes interesadas, la información de las acciones llevadas a cabo a través de los principales canales de comunicación.





Dentro de los 17 ODS destaca a estos efectos el 5º, Igualdad de género y el 8º, Trabajo decente y crecimiento económico.



El Objetivo 5 pretende facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación y atención médica, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas.

El Objetivo 8 pretende conseguir un crecimiento económico sostenible e inclusivo, que beneficie a todas las personas por igual y no perjudique al medioambiente. Esto solo podrá conseguirse creando empleo decente para todas las personas, especialmente para mujeres, jóvenes y otros grupos en situación de vulnerabilidad, erradicando prácticas como el trabajo forzoso e infantil e impulsando el emprendimiento y la innovación tecnológica.

II. ANALISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA PLANTILLA.

Todas las administraciones públicas están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad con independencia del número de personas en plantilla según la D.A. 7ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que establece para **todas las administraciones públicas** la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, para lo que “deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

EL JUSTICIA DE ARAGON es una institución pública estatutaria que no tiene el carácter de administración y, por supuesto tiene medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La LEY 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón le otorga el carácter de garante de la igualdad entre mujeres y hombres frente a las administraciones. Como garante de ese principio



de igualdad, por el compromiso de la Institución y al objeto de ser ejemplo y elemento tractor para el desarrollo e implantación de planes de igualdad ha decidido desarrollar un plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su propia organización.

A 31 de diciembre de 2021, la plantilla distribuida por sexo es la siguiente:

Plantilla total según sexo	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
TOTAL PLANTILLA (24)	10	14	41,67%	58,33%

Estos datos ofrecen una composición equilibrada respecto a la presencia de ambos sexos.

Según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

Los datos sobre recursos humanos indican que la proporción de hombres supera ligeramente a la de mujeres.

Para entrar en el análisis más profundo es necesario analizar el número de personas que conforman la plantilla según el área, puesto de trabajo, tipo de contrato, la edad, nivel de estudios, hijos a cargo, etc...todo ello desagregado por sexo.

En cuanto a la distribución de plantilla por área se observa una composición equilibrada en el área de Gabinete y Secretaría General mientras que está desequilibrada en Altos Cargos y Asesores según el siguiente detalle:

Distribución de plantilla por área	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Altos Cargos	0	2	0,00%	100,00%
Asesores	3	5	37,50%	62,50%
Gabinete	2	3	40,00%	60,00%
Secretaría General	5	4	55,56%	44,44%

De la distribución de la plantilla por puesto de trabajo, se extrae la conclusión de que ambos sexos están representados en roles tradicionales (oficial administrativo y secretariado).



Plantilla por puesto	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Altos Cargos	0	2	0,00%	100,00%
P.Eventual/Asesores-S.Gral.	4	6	40,00%	60,00%
P.Funcionario/Técnicos	0	2	0,00%	100,00%
P.Funcionario/J.Negociado	1	1	50,00%	50,00%
P.Funcionario/Oficial Advo.	3	0	100,00%	0,00%
P.Eventual/Secretario/a	2	1	66,67%	33,33%
P.Eventual/Conductor	0	1	0,00%	100,00%
P.Funcionario/Ujier	0	1	0,00%	100,00%

Analizando la estructura del empleo femenino en España se constata que la mayoría de las mujeres están empleadas en tres grandes áreas de actividad:

1. empleos públicos, en los que tienen una fuerte presencia las mujeres con altos niveles educativos,
2. actividades administrativas, y
3. empleos de servicios (educación, comercio, hostelería, servicios personales, etc...)

Dos de estas áreas están presentes en **EL JUSTICIA DE ARAGON** (Gabinete y Secretaría General), siendo su plantilla de esta forma un reflejo del mercado laboral y su propia segregación.

Así, el puesto oficial administrativo está completamente feminizado y el porcentaje de mujeres en secretario/a supera el 60%. En este último caso, al ser tres puestos de trabajo, si fuesen dos hombres y una mujer sería lo mismo.

Por el contrario, el puesto de Técnico (técnico de gestión económica y contratación y Técnico informático), puestos de mayor preparación, responsabilidad y, por tanto, retribuciones, está totalmente masculinizado.

Los puestos a los que nos estamos refiriendo, oficial administrativo y Técnico, son puestos de funcionario, a los que se ha accedido mediante oposición libre y, por tanto, cumpliendo los principios de **mérito, capacidad y libre concurrencia**. Además, el personal que los ocupa es personal de gran antigüedad, entorno a los 8 trienios; por lo que, aún más son reflejo del mercado laboral y de la propia segregación del momento en que accedieron a la función pública.

Al tratarse de una plantilla muy pequeña, con escaso número de personas por tipo de puesto, en algunos casos unipersonal, resulta imposible determinar si esta feminizado o masculinizado, al margen de confirmar o no que se sigan los cánones socialmente afianzados como el hecho de que el conductor sea hombre.

Conforme a la Ley reguladora del Justicia de Aragón y a su Reglamento de organización y funcionamiento, actualmente la Relación de Puestos de Trabajo



(RPT) del Justicia de Aragón está integrada por personal funcionario y por personal eventual. En los mismos se establece qué puestos estarán provistos por unos u otros.

En el caso de personal funcionario sólo un puesto está ocupado por personal interino. Conforme a la normativa aprobada para atajar y prevenir la temporalidad en el empleo, dicho puesto quedará cubierto de manera permanente en 2023.

El personal eventual, conforme a la normativa citada, es personal de confianza nombrado y cesado directamente por El Justicia de Aragón que, en todo caso, cesa de manera automática con el cese del Justicia de Aragón.

En estos momentos el 65% del personal eventual en **EL JUSTICIA DE ARAGON** son también empleados públicos.

Tipo de contrato	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Eventual (408)	6	8	42,86%	57,14%
Funcionario (100)	4	3	57,14%	42,86%
Interino (410)	0	1	0,00%	100,00%
N/D	0	2	0,00%	100,00%

En el cuadro siguiente se han incluido como personal sin pauta horaria, y no realizan fichajes de tiempos de trabajo, al Justicia de Aragón, el Lugarteniente del Justicia, el conductor de la Institución y el asesor de comunicación debido a la asistencia, fuera del horario de apertura de la Institución, a actos protocolarios y actividades en las que la Institución u organiza, colabora o participa.

No obstante, lo anterior, entre el personal incluido con horario-jornada, 37 horas semana, se incluye a todo el personal eventual quienes, además, entre sus funciones también está la asistencia y participación, por razón de la materia, en actos fuera del horario habitual e, incluso, en el caso de la Secretaria General, tiene plena disposición ante cualquier incidente o necesidad en la Institución.

En este grupo también se encuentran el personal funcionario sin complemento específico de tardes con una jornada de 37 h/semana.

Finalmente, el personal con horario-jornada 39,5 horas semana es personal funcionario que dispone de complemento específico de tardes y, por tanto, deben cubrir las tardes de apertura de la Institución. Lo que no implica que deban estar todos ellos, pueden turnarse y el resto pueden completar su jornada de manera continua.



Horario-jornada	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Sin pauta horaria	0	4	0,00%	100,00%
37 horas semana	9	8	52,94%	47,06%
39,5 horas semana	1	2	33,33%	66,67%

Respecto a edad y sexo, los datos reflejan una plantilla bastante madura. Más del 80% de la plantilla se sitúa entre los 40 y los 60 años.

Edad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
30-39	0	1	0,00%	100,00%
40-49	2	3	40,00%	60,00%
50-59	7	9	43,75%	56,25%
> 60	1	1	50,00%	50,00%

Con relación a la antigüedad, se observa de los datos presentados, que la composición de la plantilla con más de 12 años de antigüedad esta equilibrada y que la plantilla con menos de 3 años de antigüedad está ligeramente masculinizada.

En los últimos tres años en la Institución han quedado vacantes puestos de funcionario como consecuencia de traslados y alguna jubilación no esperada. Hasta el momento de cubrir las plazas de manera permanente, bien por concurso de méritos entre funcionarios u oposición, ante la urgente necesidad de cubrirlas, la provisión se hizo mediante convocatoria pública de comisión de servicios interadministrativa. Por tanto, se permitió la participación de funcionarios de la administración de la CA de Aragón y de la administración Local ya que no había funcionarios de Las Cortes interesados en ocuparlas. La provisión se hizo cumpliendo los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad.

Por otra parte, como se ha indicado anteriormente, el personal eventual es personal de confianza que nombra directamente El Justicia. El nombramiento del actual Justicia de Aragón tuvo lugar en abril de 2018, por lo que gran parte del personal eventual tiene menos de tres años de antigüedad y que los altos cargos que también se incluyen en esta tabla son hombres.

Todo ello puede explicar la ligera masculinización de la plantilla con una antigüedad inferior a tres años.



Antigüedad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
0-3	6	10	37,50%	62,50%
4-6	0	0	0,00%	0,00%
7-9	0	0	0,00%	0,00%
10-12	0	0	0,00%	0,00%
> 12	4	4	50,00%	50,00%

En relación con el nivel de estudios, todos los niveles de estudios están equilibrados salvo el de Licenciados, que está ligeramente masculinizado. Y ello, puede ser un reflejo de la masculinización de los puestos de más nivel. Tanto los altos cargos, como todos los asesores/as y la Secretaria General son titulados superiores. Así como, el técnico de gestión y el técnico informático. Por otra parte, también es licenciado el ujier, aunque no sea requisito para ocupar dicho puesto de trabajo

El graduado superior de FP es un secretario de gabinete.

Nivel de estudios	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Enseñ. Univ. 2º ciclo / Licenciados	6	10	37,50%	62,50%
Enseñ. Univ. 1er ciclo / Graduados	1	1	50,00%	50,00%
Enseñanzas de Grado Superior FP	0	1	0,00%	100,00%
Enseñanzas de Bachillerato	3	2	60,00%	40,00%

La plantilla de **EL JUSTICIA DE ARAGON** no tiene representación legal de trabajadores.

III. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Los principios constitucionales para el acceso al empleo público están establecidos en el art. 23 (“igualdad”) de la Constitución -CE- y en el art. 103 (“mérito y capacidad”) y junto con el de “publicidad” del art. 9 son inherentes a cualquier actuación administrativa y en consecuencia a los procesos de selección de **EL JUSTICIA DE ARAGON**.

Los principios anteriores están recogidos en el art. 55 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-.

En los procesos de selección y contratación en **EL JUSTICIA DE ARAGON** se utilizan los criterios establecidos por la normativa que regula el acceso a la función pública.



Las incorporaciones en **EL JUSTICIA DE ARAGON** durante el año 2021 han sido cuatro.

Los puestos han sido las siguientes: Técnico de gestión, asuntos económicos, personal y contratación, oficial de informática y dos puestos de oficial administrativo.

El puesto de técnico de gestión se creó mediante modificación de la RPT en 2019 y fue cubierto de forma inmediata por urgente necesidad mediante comisión de servicios interadministrativa. En 2021, previa a la finalización de dicha comisión de servicios se convocó concurso de méritos para su cobertura definitiva.

El puesto de oficial de informática se creó mediante modificación de la RPT **EL JUSTICIA DE ARAGON** en diciembre de 2020 y se procedió a la cobertura temporal por urgente necesidad mediante comisión de servicios interadministrativa. Actualmente está en fase de concurso de méritos para su cobertura definitiva.

Los puestos de oficial informático quedaron vacantes por traslado y jubilación sobrevenida y para su cobertura se realizaron sendos procesos de provisión por urgente necesidad mediante comisión de servicios interadministrativa. En estos momentos, y antes de que finalice el tiempo máximo de dicha comisión de servicios se ha iniciado un proceso de cobertura definitiva mediante concurso de méritos.

La pequeña estructura de personal del Justicia de Aragón dificulta la realización de procesos selectivos, procesos de movilidad o formación con medios propios, por ello en 2021, junto con Dirección General de la Función Pública del Gobierno de Aragón, Las Cortes de Aragón y la Cámara de Cuentas iniciaron un trabajo que pudiera plasmarse en un protocolo de ayuda mutua que se ha materializado con la firma del mismo en 2022.

Alguna de las formas de colaboración que recoge dicho protocolo ya se realizaban, aunque con ello se da un carácter formal, como el nombramiento de interinos en El Justicia de Aragón provenientes de listas de interinos de la Comunidad Autónoma de Aragón, las Comisiones de servicio interadministrativas o determinadas actividades formativas.

Todas las incorporaciones han sido en cargos que no conllevan responsabilidad y de ellas han sido tres mujeres.



Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios				
Subtotal cargos de responsabilidad				
Otros cargos	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Personal administrativo	3	0	100,0%	0,0%
Personal técnico	0	1	0,0%	100,0%
Personal operario o no cualificado	0	0	0,0%	0,0%
Subtotal otros cargos	3	1	75,0%	25,0%
TOTAL PLANTILLA	3	1	75,0%	25,0%

Conclusión:

En **EL JUSTICIA DE ARAGON** la selección y contratación se utilizan los criterios establecidos por la normativa que regula el acceso a la función pública y cumple con los principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

PROMOCIÓN INTERNA

Durante el año 2021, no ha habido ninguna promoción porque no había ningún puesto vacante que lo requiriese. No obstante, cabe decir que en **EL JUSTICIA DE ARAGON** el procedimiento de promoción es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.

Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.

En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, **EL JUSTICIA DE ARAGON** fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.

Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto y tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

En los puestos que se promocionan la dedicación exclusiva y la disponibilidad de viajar no son exigibles.

Conclusión:

Los datos obrantes en **EL JUSTICIA DE ARAGON**, conforme a la publicidad y contenido de los procesos selectivos, corroboran que la promoción en la Institución se lleva a cabo en igualdad de condiciones a mujeres y hombres.



FORMACIÓN

En cuanto a la formación, en **EL JUSTICIA DE ARAGON** durante el año 2021 se han llevado las siguientes acciones formativas:

Nº de personas que han recibido formación	Nº Personas	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres
En el último año	24	10	41,67	14	58,33
En el año anterior	24	10	41,67	14	58,33
Nº horas dedicadas a la formación en el último año/persona	500	-	-	-	-
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada t	500	-	-	-	-
Nº de horas dedicadas a la formación fuera jornada t	0	-	-	-	-
Cursos realizados último año y personas que han participado	Nº Personas	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres
Idiomas	0	-	-	-	-
PRL inicio	24	10	41,67	14	58,33
PRL 60HORAS	0	-	-	-	-
PRL REFRESCO	0	-	-	-	-
Otros: Indicando la acción formativa	8	4	50	4	50
Otros	Nº Personas	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc)	6	4		2	
Nº de personas participantes en planes de desarrollo					
Personas que han recibido formación EXTERNA para adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	2	0		2	
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	4	2		2	
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	0	No ha habido ninguna petición			
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos de formación	0				

EL JUSTICIA DE ARAGON se asegura que todas las personas de la Institución tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.

Todas las horas dedicadas a formación se han llevado a cabo dentro de la jornada de trabajo.

La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.

En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.

En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

Conclusión:

EL JUSTICIA DE ARAGON lleva a cabo las acciones de formación sin ningún tipo de discriminación entre hombres y mujeres.



IV. RETRIBUCIONES, REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA SALARIAL.

Con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva, **EL JUSTICIA DE ARAGON** ha elaborado el registro retributivo, conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre y ha realizado la valoración de puestos de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 4 y 8.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración de ambos instrumentos de transparencia retributiva se han utilizado las herramientas que incluyen los principios regulados en los artículos mencionados en el párrafo anterior y se han realizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, del Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones empresariales (CEOE, CEPYME) y sindicales más representativas (CCOO y UGT).

El departamento de Recursos Humanos y Administración, supervisados por la Secretaria General del **JUSTICIA DE ARAGON** han elaborado el registro retributivo siguiendo las instrucciones de la guía del Ministerio de Igualdad y de la propia herramienta de registro retributivo.

El registro retributivo incluye los valores medios de los salarios y los complementos salariales desagregados por sexo.

Se ha verificado que el registro contiene el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas, en concepto de retribuciones básicas y retribuciones complementarias, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable.

No hay percepciones extrasalariales.

Después de un primer estudio no se ha encontrado en el registro retributivo una brecha salarial significativa (no superior al 5%) no justificada.

Si bien sólo es necesario incluir en el registro la justificación de la existencia de una brecha salarial superior al 25%, la Institución, en aras al principio de total transparencia que rige su actividad y no solo la retributiva, ha indagado en las causas de cualquier desviación existente en los informes generados en las herramientas.

Se ha verificado y explicado en el informe de auditoría que las desviaciones vienen determinadas por el cobro de trienios (que cobran los funcionarios y no el personal eventual que no sea funcionario), las ayudas de acción social, así como en la responsabilidad económica de determinados puestos y una reducción de jornada.



AUDITORIA SALARIAL:

El principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

El Real Decreto-ley 6/2019 introdujo la obligación del registro salarial en las empresas mediante la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores; este Real Decreto modifica el artículo 46.2 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 (LOIEMH), al incluir la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad además de prever su desarrollo reglamentario en el artículo 46.6 de esta misma ley.

Este hecho establece un vínculo entre el Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, al ser en este último donde se realiza el desarrollo reglamentario tanto del registro salarial como de la auditoría salarial.

El Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva integra la transparencia salarial en las empresas y en los convenios además de garantizar un elemento clave: el derecho a la información retributiva, lo que facilita conocer la situación real de las empresas en cuanto a retribuciones, la existencia de diferencias retributivas y los motivos de estas, pudiéndose así proponer medidas acordes con la situación a corregir.

Para alcanzar estos objetivos, este reglamento articula el funcionamiento del registro salarial, así como de las auditorías salariales, obligatorias en aquellas organizaciones que tengan plan de igualdad.

Así mismo, en el caso del Justicia de Aragón, conforme al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que le es de aplicación, se debe garantizar la transparencia retributiva.

En el artículo 1 del citado Estatuto se recogen, entre otros, los siguientes fundamentos de actuación:

- Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
- Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Transparencia.

El principio de transparencia retributiva se aplica en **EL JUSTICIA DE ARAGON** a través de los siguientes instrumentos: el registro retributivo/la RPT publicadas en el portal de transparencia del Justicia de Aragón, el sistema de



valoración de puestos de trabajo, la auditoría salarial y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Para realizar el diagnóstico de la situación retributiva se ha procedido a la valoración cuantitativa de los puestos de trabajo sin sesgos de género. Para ello, **EL JUSTICIA DE ARAGON** ha utilizado la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo puesta a disposición de las empresas y elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, del Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones empresariales (CEOE, CEPYME) y sindicales más representativas (CCOO y UGT).

Posteriormente se ha procedido a hacer un análisis global e individual de los puestos de trabajo de igual valor y de una forma objetiva se puede concluir que en **EL JUSTICIA DE ARAGON** se aplica de forma efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación retributiva entre mujeres y hombres por lo que **NO procede llevar a cabo ningún plan de actuación** para corregir desigualdades retributivas.

La auditoría retributiva efectuada tiene un **periodo de vigencia de cuatro años** desde la fecha de aprobación del plan, esto es, su periodo de vigencia coincidirá con la vigencia del Plan de Igualdad.

V. CONDICIONES DE TRABAJO

La jornada laboral para el personal de **EL JUSTICIA DE ARAGON** es la establecida en la legislación vigente para el personal funcionario y sus condiciones se recogen en el Plan Concilia del Justicia de Aragón cuya última modificación ha sido aprobadas en noviembre de 2022.

Con carácter general se desarrolla de lunes a viernes de manera continuada, aunque como se ha indicado en el apartado II. Análisis cualitativo y cuantitativo sobre horario-jornada, el personal que tiene jornada de 39.5h semanales debe cubrir las tardes de apertura de la Institución, además del personal con complemento de productividad. En cualquier caso, el personal cuya jornada es de 37 h semanales también puede distribuir su tiempo de trabajo por la tarde si así lo prefiere.

Durante el año 2021 el horario de tarde finalizaba martes y jueves a las 18.30h. Sin embargo, al objeto de garantizar el ahorro energético, en la actualidad la apertura de la Institución en horario de tardes es el miércoles hasta las 18.30h.

Se detallan a continuación las condiciones de trabajo recogidas en el referido Plan Concilia:



"A) JORNADA DE TRABAJO

1.- Jornada ordinaria

1.1. La jornada ordinaria de trabajo será de 37 horas semanales, de 8,00 horas a 15,00 horas, de lunes a viernes, existiendo flexibilidad de media hora en la entrada y salida. El resto de jornada podrá completarse durante el horario de apertura de la Institución.

1.2. Flexibilidad horaria por personas dependientes: Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario de su jornada cuando tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años (hasta la finalización del curso escolar en el que el hijo cumple los 12 años) o personas con discapacidad, así como cuando tengan a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

1.3. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria, a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

1.4. Las previsiones contenidas en los dos anteriores apartados quedarán, en todo caso, condicionadas a las necesidades del servicio, de tal modo que quede garantizada la prestación normal del mismo.

2.- Jornada con complemento de tarde

La jornada semanal para el personal que tenga asignado el complemento de tarde será de 39,5 horas, que se distribuirán de 8,00 a 15,00 horas, de lunes a viernes, existiendo flexibilidad de media hora en la entrada y salida, con obligatoriedad de trabajar la tarde del miércoles para garantizar la cobertura de la atención a la ciudadanía, de acuerdo con el actual horario de apertura del centro de trabajo. El resto de jornada podrá completarse durante el horario de apertura de la Institución o con teletrabajo, conforme a lo referido en el apartado F.

3.- Jornada reducida

Jornada reducida de 8,30 horas a 14,30 horas, en los periodos que comprenden la Semana Santa, verano, Fiestas del Pilar y Navidad.

Para las personas con complemento de productividad el horario de la jornada reducida será de 8,30 horas a 15 horas.

Las fechas de inicio y fin de los mencionados periodos se fijarán a principio de año en el acuerdo anual de la Mesa de Negociación.



4.- Horas de exceso

Mediante Resolución del Justicia de Aragón, de 14 de diciembre de 2018, se regula la compensación de las horas de más trabajadas en el cómputo mensual del personal funcionario adscrito al Justicia de Aragón:

Las horas trabajadas de más, en cómputo mensual, derivadas directamente de la actividad institucional serán autorizadas por la Secretaría General y compensadas a razón de una hora y media por cada hora extra trabajada en día laborable después de las 20'00 horas, y a razón de dos horas por cada hora trabajada entre las 22'00 y las 7'30 horas, por los sábados, domingos, festivos, o en jornada intensiva o reducida.

Excepcionalmente, los trabajos extraordinarios que no se deriven directamente de la normal actividad institucional, hechos fuera de la jornada ordinaria, serán compensados mediante retribución económica, de acuerdo con el baremo que se establezca por Las Cortes de Aragón. Así mismo, podrán dar derecho a la percepción de gratificaciones los trabajos relacionados con los actos realizados el 20 de diciembre con motivo de la Conmemoración del Aniversario de la muerte de Juan de Lanuza, Día del Justicia de Aragón, cuando tengan lugar en viernes a partir de las 16. 00 h., en sábados, domingo o festivos.

5.- Reuniones, grupos de trabajo y otras actividades organizadas por la Institución.

En atención a las personas que tienen reducción de jornada por conciliación familiar las reuniones y grupos de trabajo internos en el Justicia de Aragón tendrán lugar entre las 9.30 y las 14.30. No obstante, podrán desarrollarse fuera de ese horario si los asistentes así lo acuerdan. En el caso de que las mismas tengan lugar fuera de la Institución organizadas por otra entidad convocante solicitará que tenga lugar en dicho horario si fuese posible.

En cuanto a otras actividades organizadas por El Justicia de Aragón se procurará que, si estas tienen lugar en la sede de la Institución, se realicen en el horario de apertura de esta. No obstante, al objeto de favorecer la asistencia de la ciudadanía podrán tener lugar fuera de ese horario."

B) VACACIONES

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 23 días laborales de duración, incrementándose, según los años de servicios en la Administración, de acuerdo con el siguiente baremo:

- *Quince años de servicios: 24 días.*
- *Veinte años de servicios: 25 días.*
- *Veinticinco años de servicios: 26 días.*



- *Treinta o más años de servicios: 27 días.*

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad.

2. Las vacaciones podrán disfrutarse ininterrumpidamente o en dos periodos, siendo el periodo normal de vacaciones el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, debiendo justificarse la solicitud en fechas diferentes. En todo caso, dentro del año natural o, salvo excepciones debidamente justificadas, hasta finalizar el mes de enero del año siguiente.

3. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días de vacaciones por año natural y en todo caso dentro del año natural o, salvo excepciones debidamente justificadas, hasta finalizar el mes de enero del año siguiente.

4. En el supuesto de permiso por maternidad o paternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, este quedará interrumpido, pudiendo disfrutarse el resto de las vacaciones una vez finalizado el permiso, incluido en su caso el período acumulado por lactancia.

5. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento o por razón de violencia de género, permiso acumulado de lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo

vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya finalizado el año natural a que correspondan y siempre que no hay transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En estos casos se pospondrá o interrumpirá el disfrute de las vacaciones anuales. El personal comunicará y acreditará esta circunstancia a la SG con la mayor premura y por los mecanismos adecuados al efecto, con el fin de una oportuna previsión. El periodo en que se disfrutarán las vacaciones pospuestas o la parte no disfrutada de las vacaciones interrumpidas se fijará por acuerdo entre el personal y la SG, sin que pueda comportar modificación del periodo vacacional del otro trabajador/a, salvo conformidad de este/a último/a.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Todas las medidas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral se recogen en el mencionado Plan Concilia del Justicia de Aragón, de lo que se extracta lo siguiente:

C) PERMISOS RETRIBUIDOS.



El personal del Justicia de Aragón, independientemente del período de servicios efectivos realizados, tendrá derecho, previa la adecuada justificación, a permisos y licencias con plenitud de derechos económicos, cómputo de antigüedad y reserva del puesto de trabajo, por el tiempo y los motivos que se indican a continuación.

Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este apartado e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación sólo los estrictamente necesarios.

La concesión de los permisos contemplados en este apartado requerirá que el empleado público lo comunique previamente, justificándolo debidamente, salvo que en estas normas se exprese otra cosa. Igualmente se justificará su denegación.

La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponderle.

Trimestralmente se informará a la Secretaría General y a los representantes de los trabajadores del disfrute de los distintos permisos y licencias, retribuidos y no retribuidos.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que establece la normativa estatal sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

1. Matrimonio y unión de hecho

1.1. Veinte días laborables por razón de matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, que podrán disfrutarse ininterrumpidamente con anterioridad o posterioridad al hecho causante, siempre que comprenda el día de la ceremonia o el acto de inscripción. Esta licencia podrá acumularse al período de vacaciones anuales y a los días de asuntos propios, si las necesidades del servicio lo permiten.

Este permiso se disfrutará por una sola vez cuando la unión de hecho y el posterior matrimonio se celebren con la misma pareja o, en la misma circunstancia, en el supuesto de celebración de matrimonio civil o religioso.

1.2. Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, si ha de efectuarse un desplazamiento de hasta 150 km. de distancia. El permiso será de dos días cuando hubiera de hacerse un desplazamiento entre 150 y 300 km. de distancia y de tres días si superase los 300 km.

2. Divorcio



En caso de divorcio, separación legal o nulidad se tendrá derecho a un permiso de dos días laborables, desde la firma de la resolución judicial o canónica o fecha de la Resolución en el registro de parejas estables no casadas. En caso de separación y divorcio de la misma persona el disfrute de este permiso será una sola vez.

3. Nacimiento de hijos

3.1. El personal al servicio del Justicia de Aragón en estado de gestación

El personal al servicio del Justicia de Aragón en estado de gestación tendrá derecho a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

3.2. Preparación al parto, riesgo para el embarazo y lactancia.

Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Para garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o en su caso, al cambio temporal del puesto o funciones, previo informe o recomendación médica. Dicho derecho será extensible al periodo de lactancia.

3.3. Permiso por maternidad o paternidad.

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.



Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.



Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.



Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

3.4. Familias monoparentales.

El permiso por nacimiento para empleadas y empleados en El Justicia de Aragón, en su caso, que formen una unidad familiar monoparental, tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple. Para el disfrute de este permiso, que podrá llevarse a cabo de manera interrumpida, será necesario haber agotado el permiso por nacimiento, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente que le corresponda, y, en su caso, el de lactancia acumulada. En el supuesto del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

3.5. Parto prematuro

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el/la empleado/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

3.6. Lactancia.

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.



El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

4. Adopción y acogimiento

4.1. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de edad, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que se ampliarán en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del empleado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido, una para cada progenitor.

4.2. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

4.3. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Además, tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones íntegras.

4.4. El permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente para empleadas y empleados en El Justicia de Aragón, en su caso, que formen una unidad familiar monoparental, tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple. Para el disfrute de este permiso, que podrá llevarse a cabo de manera interrumpida, será necesario haber agotado el permiso por nacimiento, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente que le corresponda, y, en su caso, el de lactancia acumulada. En el supuesto del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan

La acreditación de la condición de unidad familiar monoparental, tanto en este apartado como en el apartado C) 3.3.4 se realizará a través del carné de familia monoparental, de acuerdo con la Orden CDS/384/2019, de 4 de abril, pudiendo accederse a los referidos permisos con la solicitud del título de



familia monoparental. Asimismo, dicha acreditación podrá realizarse por cualquier otro documento que acredite esta circunstancia suficientemente.

5. Fallecimiento de parientes

Se tendrá derecho hasta seis días laborables por fallecimiento de cónyuge o persona con quien se conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

6. Enfermedad o intervención quirúrgica graves de familiares

6.1. Hasta seis días laborables por enfermedad o intervención quirúrgica graves del cónyuge o persona con la que se conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este último permiso podrá prorrogarse o fraccionarse por causa justificada debidamente acreditada.

6.2. Para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral sin merma retributiva. No obstante, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el apartado E) 2. De este Plan.

7. Consulta médica

7.1 El personal tendrá derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, siempre que las asistencias estén debidamente justificadas y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

7.2 El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años (o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento) y parientes que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, por el tiempo necesario.

8. Asistencia a órganos de coordinación de centros de educación especial.

El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

9. Incapacidad temporal.

El personal en situación de baja por incapacidad temporal continuará percibiendo el total de sus haberes reales, o la diferencia para completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo a la



Seguridad Social, desde el primer día y en tanto persista dicha situación. Igualmente, durante el periodo de permiso por nacimiento, adopción y guardia con fines de adopción y acogimiento.

Todo el periodo que dure esta situación será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de pagas extraordinarias y vacaciones.

10. Traslado de domicilio

En caso de mudanza o traslado de domicilio habitual, se tendrá derecho a una licencia de dos días laborables.

11. Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal

11.1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, se tendrá derecho a licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre que tal deber no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo, y justificándose convenientemente.

11.2. Se consideran a estos efectos deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes: asistencia a tribunales de oposiciones o comisiones de selección, citaciones de organismos oficiales u órganos jurisdiccionales, expedición o renovación de documentos oficiales, inscripciones en registros públicos, presentación y tramitación de declaraciones ante la Hacienda Pública, y otros de naturaleza análoga.

12. Permiso por asuntos particulares

12.1. El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar hasta diez días laborables de permiso por asuntos particulares, los cuales, salvo circunstancias excepcionales, no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. Su disfrute se realizará a conveniencia del interesado, previa autorización de la Secretaría General y respetando siempre las necesidades del servicio. En su caso, podrá disfrutarse hasta 4 de estos días de permiso hasta el 31 de enero del año siguiente.

12.2. No podrán disfrutarse, salvo circunstancias excepcionales a valorar, más de cinco días de permiso seguidos.

12.3. Excepcionalmente, por causas graves o muy graves debidamente justificadas podrán disfrutarse hasta cinco días al año de permiso retribuido una vez que se hayan agotado los previstos por asuntos particulares.

12.4. El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar dos días adicionales a los de asuntos particulares cuando se cumpla el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente del cumplimiento del trienio.



12.5. En cualquier caso, el disfrute de ellos días de asuntos particulares estará condicionado a las necesidades del servicio.

13. Permiso por campaña electoral.

En el supuesto de consulta electoral se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y, en su caso, a los acuerdos adoptados al respecto.

14. Víctimas de actividad terrorista.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

D) LICENCIAS, PERMISOS NO RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS

1. Licencias por asuntos propios.

1.1. La Secretaría General podrá conceder licencias extraordinarias por asuntos propios, por un período de siete días continuados, previa justificación.

1.2. Para períodos superiores, las licencias deberán ser acordadas por el Justicia de Aragón, previo informe de la Secretaría General. En todo caso, su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

1.3. Estas licencias tendrán el carácter de no retribuidas, pudiendo ser denegadas por necesidades del servicio.

2. Excedencias.



2.1. Excedencia por cuidado de hijos.

a) Duración y cómputo.

El personal del Justicia de Aragón tendrá derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, con períodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos seis meses en caso de fraccionamiento.

b) Efectos.

La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios y retribuciones complementarias, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

d) Empleado público con relación de carácter temporal en el Justicia de Aragón.

El empleado público con una relación de carácter temporal con el Justicia de Aragón podrá acceder a esta situación y mantener la reserva del puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

2.2. Excedencia por el cuidado de familiares.

a) Duración.

Los empleados públicos tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, con períodos mínimos de permanencia de al menos seis meses en caso de fraccionamiento, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

b) Efectos.

La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios y retribuciones complementarias, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.



d) *Empleado público con relación de carácter temporal en el Justicia de Aragón.*

El empleado público con una relación de carácter temporal con el Justicia de Aragón podrá acceder a esta situación y mantener la reserva del puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

2.3. *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

a) *Duración.*

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales, del Poder Judicial o del ámbito parlamentario.

b) *Efectos.*

Los empleados públicos excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios y retribuciones complementarias, ni a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) *Reingreso.*

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

2.4. *Excedencia por violencia de género.*

Esta modalidad de excedencia se regula en el Epígrafe I), apartado 2.

E) REDUCCIONES DE JORNADA.

1. Por cuidado de menores, minusválidos o ancianos

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, a una persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones correspondientes a la jornada realizada incrementadas en un 12,50%.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.



2. Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

El personal del Justicia de Aragón tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas siempre que las condiciones del servicio lo permitan.

3. Enfermedad grave de un familiar.

Se aplicará lo dispuesto en el epígrafe C) "Permisos retribuidos", apartado 6, subapartado 6.2.

4. Reducción de jornada previa a la jubilación.



Los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta la mitad, con la reducción de retribuciones que se determine, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

5. Reducciones o adaptaciones de jornada por procesos de recuperación o tratamiento por razón de enfermedad.

a) *Reducción de jornada en procesos de recuperación por razón de enfermedad:*

La reducción de jornada hasta la mitad, con la reducción de retribuciones que se determine, podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

b) *Adaptación de jornada en procesos de recuperación por finalización de tratamientos de enfermedades oncológicas:*

El personal que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de enfermedades de naturaleza oncológica, podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo

ordinaria, que se podrá conceder cuando coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta dos meses desde el alta médica, ampliable hasta en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento, y podrá afectar hasta a un 30% de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

A estos efectos, la solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración podrá recabar en su caso informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

c) *Adaptación de jornada en procesos de recuperación por finalización de tratamientos de especial gravedad:*

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados en el apartado b), esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

6. Reducción de jornada por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones encomendadas, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida,



ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada previstas con carácter general.

F) TELETRABAJO

La Instrucción del Justicia de Aragón, de 22 de mayo de 2020, contempla que el trabajo presencial se podrá complementar con teletrabajo hasta completar el horario laboral de cada trabajador, en la medida de lo posible, en función de las tareas y funciones propias de cada puesto de trabajo.

Asimismo, la Instrucción establece la posibilidad de que los trabajadores especialmente vulnerables o con dificultades de conciliación puedan continuar prestando servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia, siempre que ello no interfiera en el normal funcionamiento de la Institución.”

En cuanto al número de hijos de las personas que componen la plantilla durante el año 2021 arroja los siguientes datos:

Nº de hijos	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
3	1	1	50,00%	50,00%
2	3	7	30,00%	70,00%
1	4	4	50,00%	50,00%
0	2	2	50,00%	50,00%

Durante el año 2021 no ha habido ningún permiso por nacimiento y dos hombres han solicitado reducción de jornada por cuidado de descendientes. Uno de los motivos puede ser que las condiciones de reducción de jornada en El Justicia de Aragón son más favorables que las que se dan en la empresa privada, e incluso que en las administraciones públicas.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Mediante el análisis de este punto se pretende conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales o puestos en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre mujeres y hombres y se elimine la feminización o masculinización de determinadas categorías profesionales o puestos.

Analizada la plantilla del Justicia de Aragón se ha detectado infrarrepresentación femenina en los puestos superiores (segregación vertical), en concreto en el puesto Altos Cargos, hay dos hombres y ninguna mujer y en el puesto Asesores, hay tres mujeres y cinco hombres.

El sistema de nombramiento del Justicia de Aragón queda recogido en el Título I de la Ley 5/1985, del Justicia de Aragón de manera que es el Pleno de Las Cortes



de Aragón quien elige al Justicia de Aragón por mayoría de 3/5 a propuesta de un Grupo Parlamentario. Si es decisión directa del Justicia de Aragón designar o no a la persona que ocupe el cargo de Lugarteniente, aunque hasta el Justicia actual no había habido ningún nombramiento.

En el caso de los asesores, como ya se ha indicado, son puestos de confianza nombrados directamente por El Justicia, quién ha hecho los nombramientos atendiendo al mérito y capacidad, tal como marca el ordenamiento constitucional (arts. 23.2 y 103 CE), en relación con el/las áreas de trabajo de las que se vayan a ocupar con independencia de su género. No obstante procura atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en estos nombramientos.

Así mismo, en la Institución se busca garantizar el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados (comités de expertos, consejos de redacción, comités de seguimiento, mesas de debate, grupos de trabajo...) constituidos en el seno de la Institución y también en la designación en órganos colegiados en los que participe el Justicia.

Del mismo modo, se busca la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados que se constituyen para la selección de personal de nuevo ingreso o provisión de puestos de trabajo o para la concesión de becas o premios.

Respecto a quienes desempeñan funciones públicas en este órgano estatutario y, en concreto, en lo que se refiere al personal eventual, no puede dejar de subrayarse la singularidad del Justicia de Aragón, en cuanto Institución que debe supervisar a las Administraciones aragonesas, lo que obliga a que sus asesores, además de contar con la relación de confianza con el titular de la Institución, deban ser expertos en las diferentes materias que son responsabilidad de dichas Administraciones. Nótese que el ámbito de competencias autonómicas no ha dejado de crecer desde el inicio del autogobierno, por lo que el Justicia ha de contar con expertos que abarquen el muy amplio ámbito de la acción pública.

Por añadidura, debe traerse a colación algo evidente, como es que el Justicia no cuenta con un aparato burocrático que se dedique a apoyar en tal labor de supervisión al Justicia y a sus asesores.

De ahí que deba reconocerse un ámbito de libertad (por lo demás, consagrado en el art. 38.2 de la Ley reguladora del Justicia) al titular de la Institución, a la hora de nombrar a su equipo de asesores, lo que lleva a que, como mínimo, se flexibilice una regla de paridad o de proporcionalidad.

Cuestión distinta naturalmente es que, desde el Justicia, se instrumenten todas las medidas que favorezcan la promoción profesional de las mujeres que prestan servicios en el Justicia, en la política de permisos, organización del trabajo y conciliación familiar.



VIII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

En **EL JUSTICIA DE ARAGON** nunca se han dado situaciones de acoso sexual o por razón de sexo o al menos ninguna ha sido puesta de manifiesto.

EL JUSTICIA DE ARAGON ha mostrado en todo momento TOLERANCIA CERO frente a este tipo de conductas ya ha redactado un Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo que aprobó la mesa de negociación del Justicia de Aragón y que incorporar a este diagnóstico.

Dentro del Plan de Igualdad se incorpora dicho protocolo para su negociación y en él se incluye la descripción del procedimiento para la denuncia de estas situaciones, así como el compromiso de **EL JUSTICIA DE ARAGON** para el fomento de una cultura de prevención contra el acoso sexual a través de acciones de sensibilización, incorporando la igualdad de género con carácter transversal en todas sus políticas internas.

La realización de acciones formativas y de sensibilización en esta materia serán medidas prioritarias del Plan.

IX. OTROS

Violencia de género

Por una parte, conforme a lo requerido a las administraciones públicas, en El Justicia de Aragón en las ofertas públicas de empleo que puedan hacerse se acompañarán de un informe de impacto de género e incluirán una reserva del 2% de las plazas ofertadas para mujeres víctimas de violencia.

Por otra parte, el Plan Concilia del Justicia de Aragón contempla las siguientes medidas relacionadas con las medidas para mujeres víctimas de violencia de género.

J) PROTECCIÓN POR VIOLENCIA DE GÉNERO.

1. Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer.

Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud que proceda.

2. Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo por violencia de género

El personal al servicio del Justicia de Aragón víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo con la reducción proporcional de las retribuciones, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que pudieran ser de aplicación.



En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada un tercio o menos. (Letra d) del art. 49 redactada por el apartado uno de la disposición final decimoquinta de la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. BOE de 7 de septiembre de 2022. Vigencia: 7 octubre 2022)

3. Excedencia por violencia de género.

El personal al servicio del Justicia de Aragón víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previo y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo desempeñado, siendo computable dicho período a efectos de trienios y retribuciones complementarias, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, pudiendo prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cambio de puesto de trabajo.

Los funcionarios víctimas de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrán, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma, pero en diferente unidad administrativa, y siempre que sea de la misma categoría y nivel profesional. El puesto de trabajo al que opten tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional. El Justicia de Aragón facilitará el traslado a otros puestos de trabajo en otras Administraciones al no disponer de centros en otras localidades.

Hasta la fecha, no ha habido actuaciones en relación con la violencia de género porque no se ha denunciado ningún caso ni ha habido constancia de ellos.

La plantilla está informada sobre sus derechos laborales y su forma de ejercitarlos, tanto a través de los miembros de la mesa de negociación como de manera directa por la Secretaria General mediante e-mails personales a cada trabajador, a través de los miembros de la unidad de igualdad, tablón de anuncios y portal web de la Institución.

Se va a estudiar la posibilidad de crear un punto violeta en **EL JUSTICIA DE ARAGON** no sólo para el personal sino también para la ciudadanía.

Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

En general el lenguaje utilizado tanto en comunicación interna como externa es no sexista.

No obstante, como medida del Plan, se promoverá el lenguaje inclusivo y no sexista y revisará tanto el lenguaje como las imágenes en aras a erradicar los estereotipos de género del sector y fomentar así la igualdad de oportunidades en el mercado laboral actual.



EL JUSTICIA DE ARAGON se comunica con la plantilla, tal como se ha indicado en otros apartados, a través del correo electrónico, reuniones, mesa de negociación o bien a través del tablón de anuncios y del portal web y promoverá el lenguaje inclusivo en estos medios.

Seguridad, salud laboral y equipamientos

Para **EL JUSTICIA DE ARAGON** un entorno de trabajo seguro y saludable es una prioridad y apuesta por el desarrollo de la Prevención como medida beneficiosa, ya que mejora las condiciones de trabajo y la salud.

Pasa asegurar la seguridad y salud en el trabajo **EL JUSTICIA DE ARAGON** cuenta con un Servicio de Prevención externo a través de Masprevención, cuyo punto de enlace en la Institución es la Secretaria General (SG), y vela por el cumplimiento de la legislación en materia preventiva. Tras la incorporación del Justicia de Aragón actual, la SG solicitó una evaluación de todos los puestos de trabajo, así como de todas las instalaciones y adoptó todas las medidas correctivas y preventivas que de él se derivaron, haciendo seguimientos pautados. Así mismo, en 2021 con la creación de un nuevo puesto, oficial de informática y modificación de la ubicación del Técnico de informática se realizó una evaluación de dichos puestos. Es decir, se hace una evaluación de puesto cada vez que se crea un nuevo puesto y se hace seguimiento de los existentes.

El servicio de prevención incorpora la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia, así como en personas especialmente sensibles).

Las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres son adecuadas a sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos, etc. La Institución no sólo tiene en cuenta estos aspectos para el personal propio, sino que también lo hace para entidades o empresas externas que prestan servicio continuado en El Justicia de Aragón: Policía, seguridad privada o limpieza y también excepcionalmente con empresas que prestan servicios puntuales. Para ello pone en práctica el protocolo de coordinación de actividades empresariales de que dispone.

Según el informe de siniestralidad elaborado por el servicio de prevención, en 2021 ha habido 1 incidente, con la siguiente clasificación: Contingencia profesional sin baja. Torcedura de tobillo. En este caso ha sido mujer.

Relación de EL JUSTICIA DE ARAGON con su entorno.



Tras la finalización de los contratos que habían sido adjudicados con anterioridad a la toma de posesión del Justicia de Aragón actual, en las nuevas licitaciones se han incorporado criterios o requisitos en materia de igualdad a la hora de seleccionar proveedores y colaboradores.

Concretamente, en los contratos para la prestación del servicio de limpieza y el servicio de vigilancia de las Instalaciones, entre las condiciones especiales de ejecución del contrato se ha incorporado la siguiente: “ El adjudicatario deberá presentar, al inicio de la ejecución del contrato, un plan de medidas con las que se propone fomentar la igualdad de mujeres y hombres en su empresa” (según el número de trabajadores en unos casos serán exclusivamente medidas y en otros Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres). El incumplimiento de esta condición tendrá la consideración de infracción grave a efectos de imposición de penalidades. La penalidad impuesta es de 2000€. Esta cantidad resulta proporcionalmente muy elevada teniendo en cuenta el montante de adjudicación del contrato.

Opinión de la plantilla.

Contar con la opinión de la plantilla fue desde un principio objetivo fundamental de la Comisión Negociadora para conocer de cerca cómo el personal percibe la cultura organizativa en **EL JUSTICIA DE ARAGON**, sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un Plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas.

Al tal fin, se envió una encuesta al personal basada en las plantillas de la guía del Ministerio de Igualdad. Las preguntas de encuestas las aprobó la Comisión negociadora del Plan de igualdad en su reunión de 11 de enero de 2023.

Han contestado a la encuesta 20 personas, mostrando una participación superior a la media comparada con otras entidades.

El 95% de las personas encuestadas piensan que la institución ha comunicado en un alto grado el inicio de la elaboración del Plan de igualdad y un 65% está de acuerdo con la puesta en marcha de este en un alto grado.

El 89 % de las personas encuestadas piensan que la retribución es la misma en puestos con funciones análogas para mujeres y hombres.

El 84 % de las personas encuestadas piensan que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la Institución en la actualidad.

El 80 % de las personas encuestadas piensan que:

- en la Institución hay un alto grado de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres,



- que la selección de personal en la Institución se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres,
- que a la hora de promocionar a puestos directivos la Institución ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres
- que se favorece en la Institución el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

El 79% de las personas piensan que la dirección del Justiciazgo está sensibilizada y comprometida en un alto grado para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

El 75% de las personas piensan que la formación que ofrece la Institución es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

El 74% de las personas piensan que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

El 70% de las personas piensan que el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

El 68% de las personas piensan que la Institución favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable, afección retributiva).

El 60% de las personas piensan que las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la Institución superan las establecidas por la normativa aplicable.

En cuanto a las preguntas, “La Institución ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación”, y “La Institución ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo”, las respuestas han sido bastante dispares lo que denota una brecha de comunicación a solventar.

En relación a las preguntas abiertas nos remitimos al informe generado por la plataforma online entregado a la Comisión para su análisis.

Se adjunta como anexo a este diagnóstico.

CONCLUSIÓN

➤ Principales problemas y dificultades detectadas.

En general no ha habido ninguna dificultad a la hora de elaborar el diagnóstico. Las personas que han participado en el diagnóstico lo han hecho de forma diligente y con buena disposición.



EL JUSTICIA DE ARAGON ha dado un acceso completo a los datos cualitativos y cuantitativos.

➤ **Ámbitos prioritarios de actuación:**

- Acoso sexual o por razón de sexo.
- Comunicación protocolo de acoso.
- Comunicación medidas de conciliación.
- Infrarrepresentación femenina.
- Lenguaje inclusivo y no sexista.
- Información y sensibilización sobre violencia de género.

➤ **Objetivos generales:**

- I. Mantener el compromiso de **EL JUSTICIA DE ARAGON** con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio rector del comportamiento de todas las personas que integran la Institución.
- II. Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.
- III. Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.
- IV. Velar porque el sistema retributivo no contemple ningún tipo de discriminación por razón de género.
- V. Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.
- VI. Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- VII. Ayudar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.
- VIII. Implantar medidas de conciliación de la vida laboral y personal de las que se puedan beneficiar hombres y mujeres.

➤ **Propuestas de actuación:**

- I. Revisión de políticas internas de funcionamiento con perspectiva de género.
- II. Implantación de un Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y realizar acciones de sensibilización y formación en esta materia.
- III. Información a la plantilla de los derechos (reducción de jornada, excedencias y permisos) en materia laboral existentes en el Plan concilia actual y cuando se adopten nuevas medidas.



- IV. Información y formación a la plantilla de las medidas en materia laboral existentes propias de la situación de violencia de genero.
- V. Estudiar la creación de un punto violeta.
- VI. Continuar con la sensibilización de la plantilla a través de formación en Igualdad.



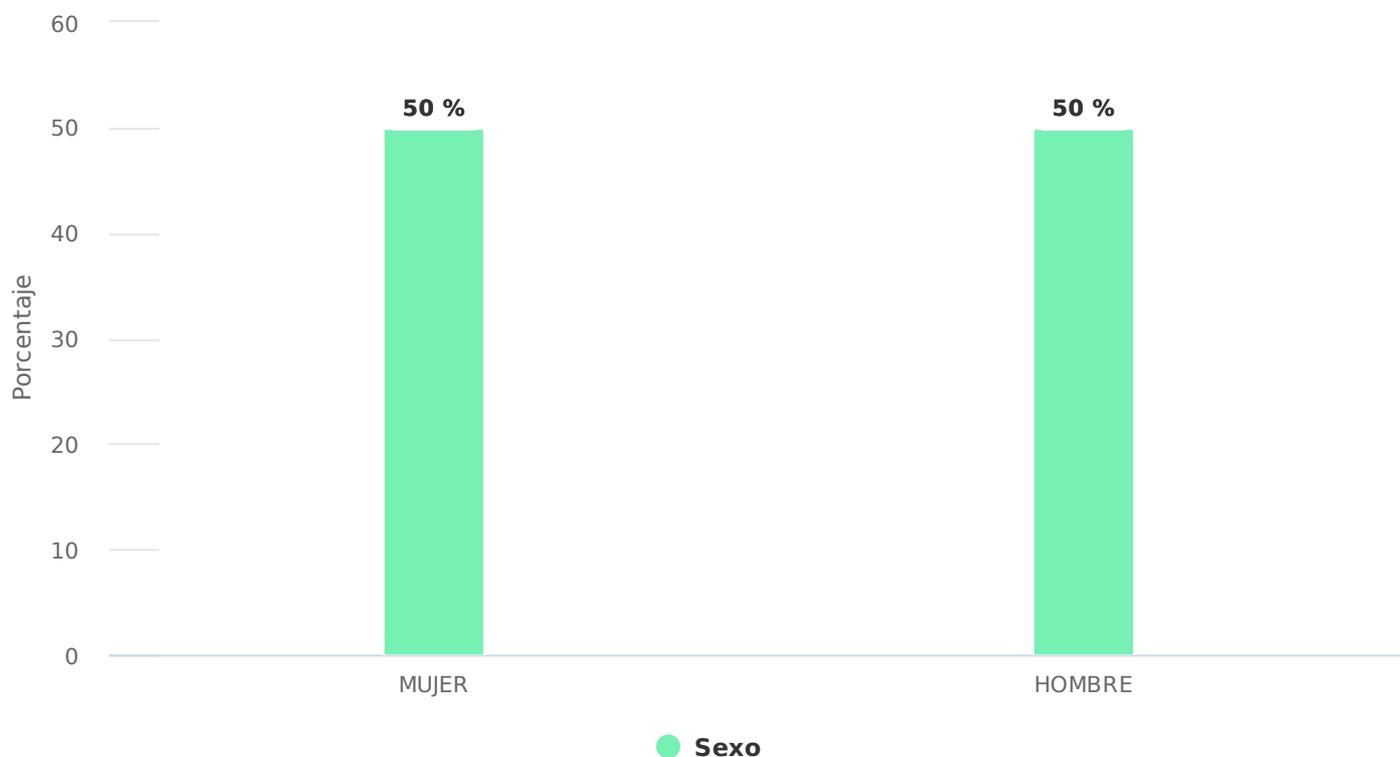
ANEXO

INFORME ENCUESTA EN MATERIA DE IGUALDAD AL PERSONAL

SEXO Y EDAD

Sexo

Número de respuestas 20

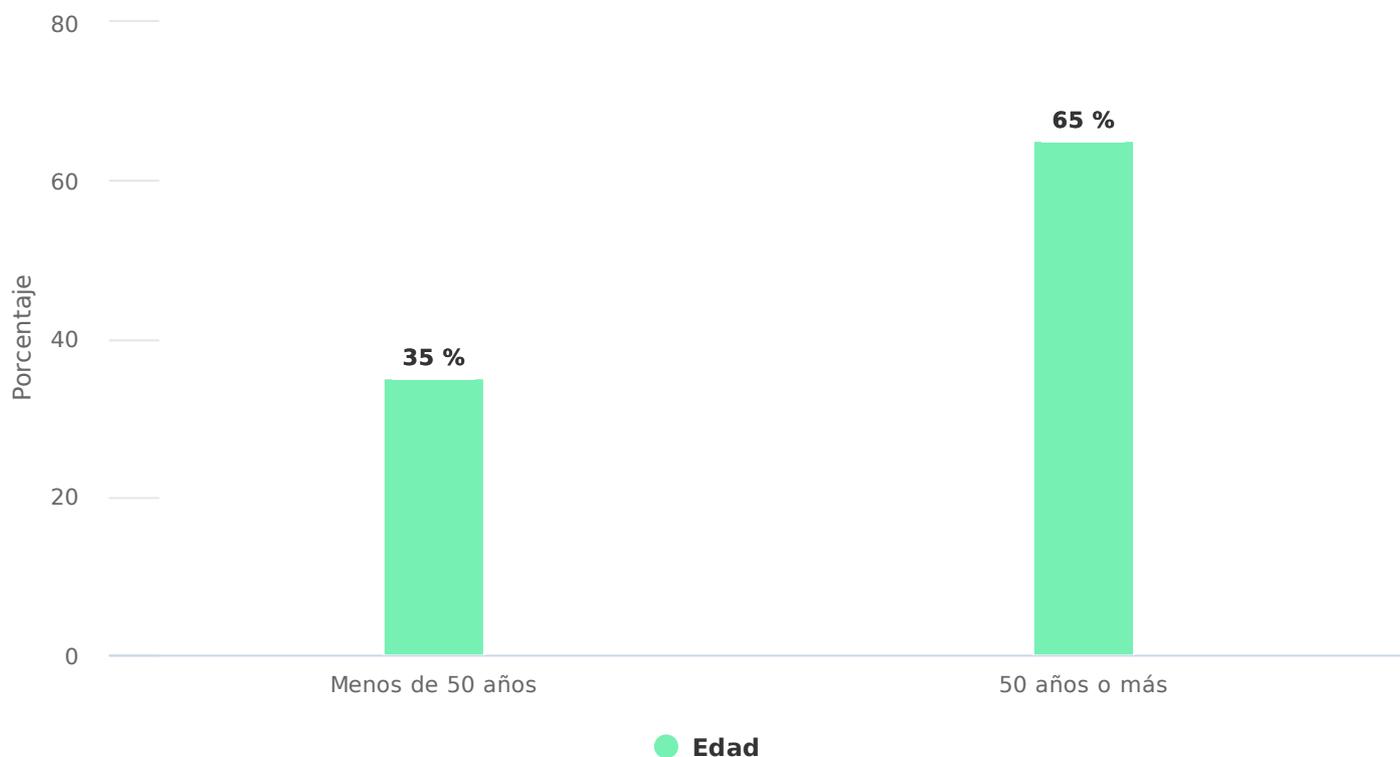


Valor	Porcentaje	Cantidad
MUJER	50%	10
HOMBRE	50%	10
Número de respuestas		20

SEXO Y EDAD

Edad

Número de respuestas 20

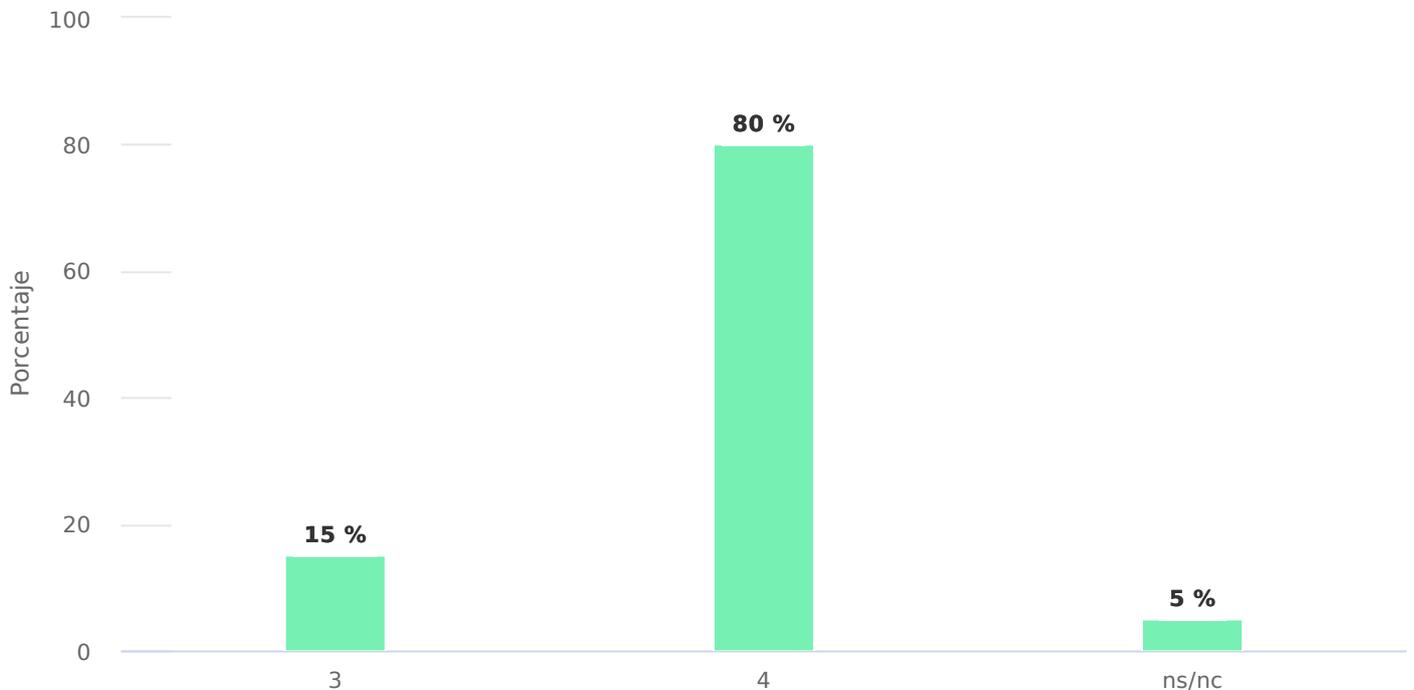


Valor	Porcentaje	Cantidad
Menos de 50 años	35%	7
50 años o más	65%	13
Número de respuestas		20

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) ns/nc
(No sabes/no contestas)

En la Institución hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Número de respuestas 20



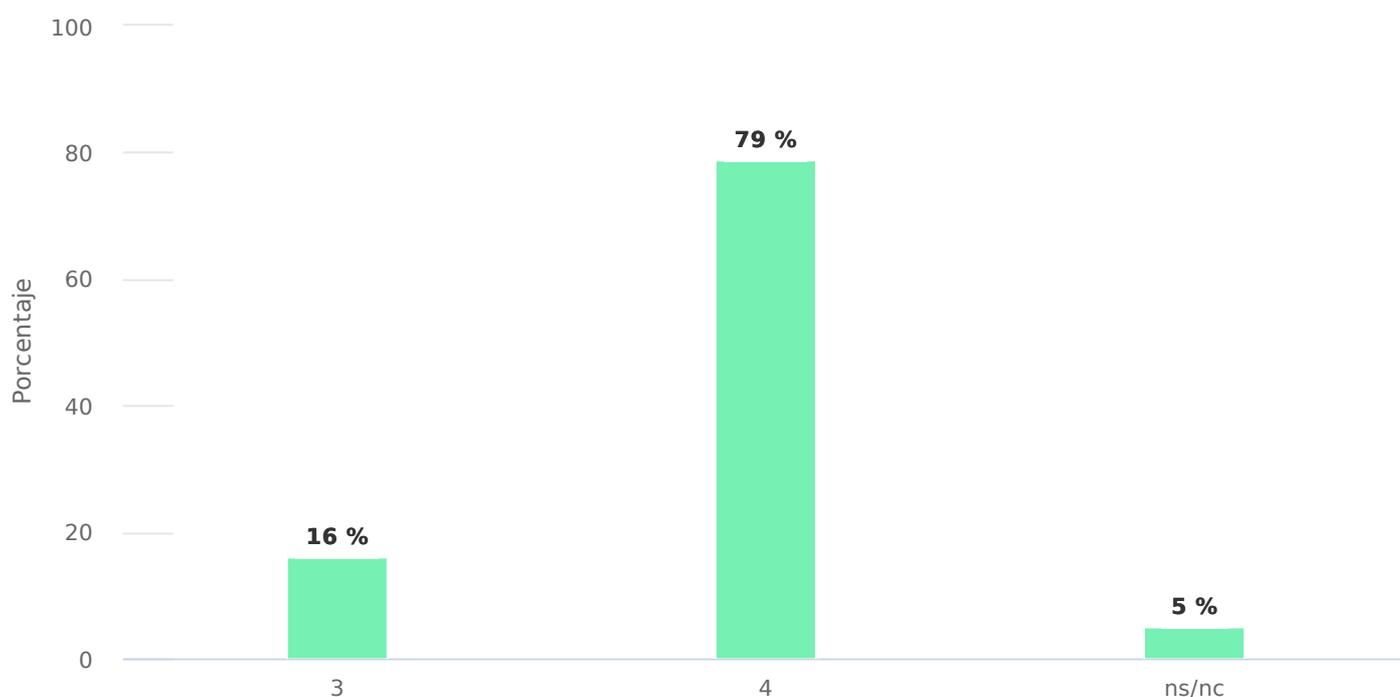
● En la Institución hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Valor	Porcentaje	Cantidad
3	15%	3
4	80%	16
ns/nc	5%	1
Número de respuestas		20

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) ns/nc
(No sabes/no contestas)

La dirección del Justiciazgo está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

Número de respuestas 19



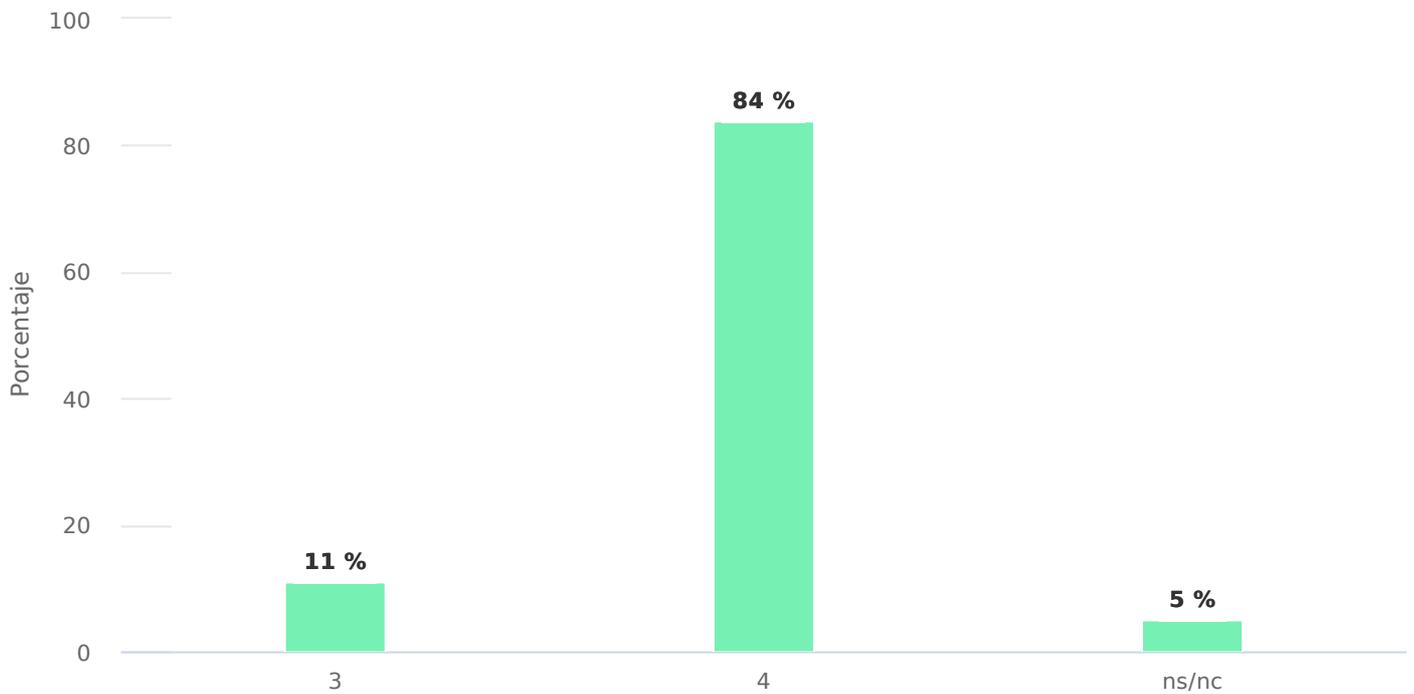
● La dirección del Justiciazgo está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y ...

Valor	Porcentaje	Cantidad
3	16%	3
4	79%	15
ns/nc	5%	1
Número de respuestas		19

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) ns/nc
(No sabes/no contestas)

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la Institución en la actualidad.

Número de respuestas 19



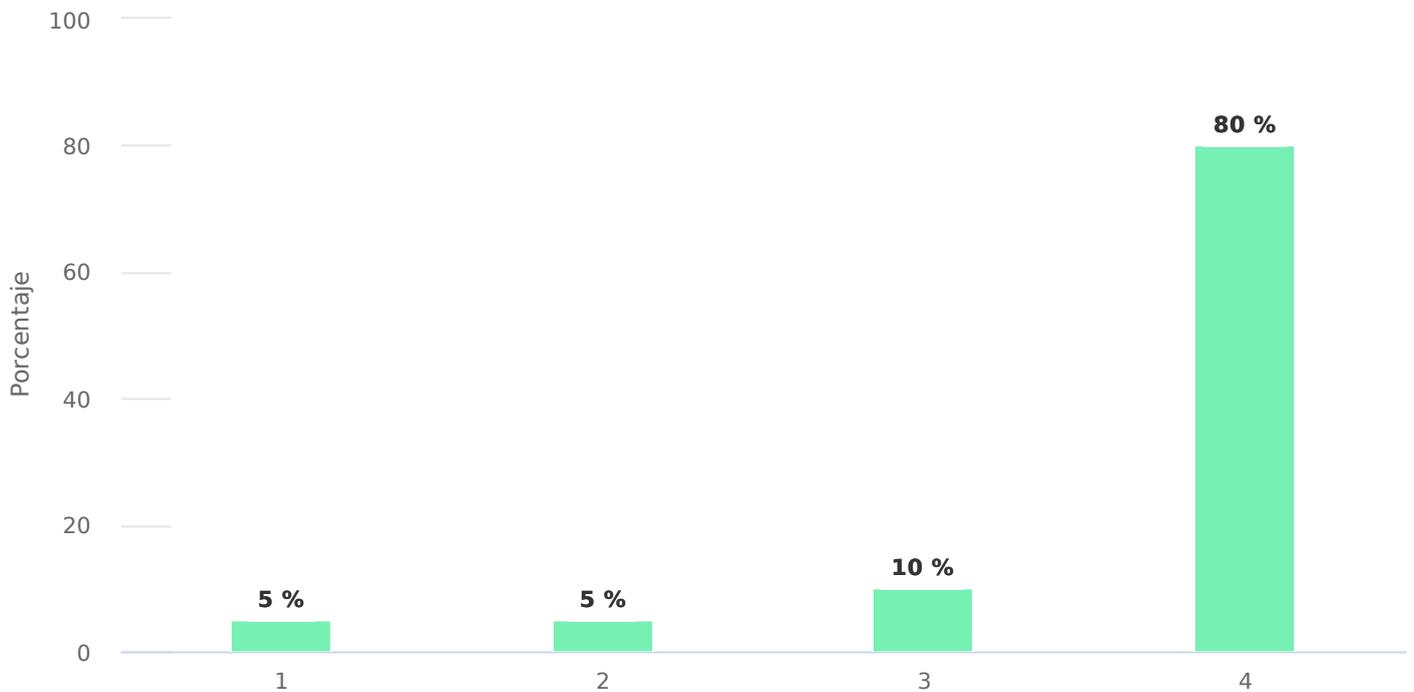
● La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura...

Valor	Porcentaje	Cantidad
3	11%	2
4	84%	16
ns/nc	5%	1
Número de respuestas		19

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) ns/nc
(No sabes/no contestas)

La selección de personal en la Institución se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.

Número de respuestas 20



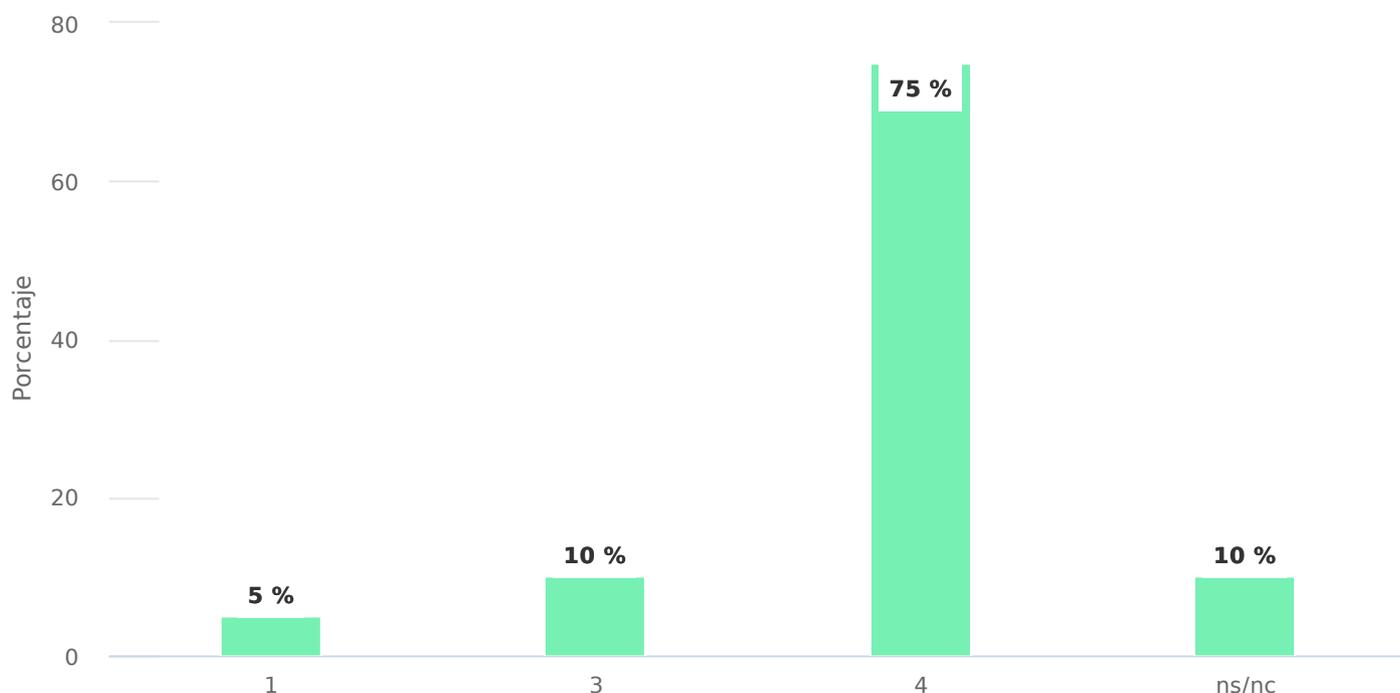
● **La selección de personal en la Institución se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas op...**

Valor	Porcentaje	Cantidad
1	5%	1
2	5%	1
3	10%	2
4	80%	16
Número de respuestas		20

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) ns/nc
(No sabes/no contestas)

La formación que ofrece la Institución es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

Número de respuestas 20



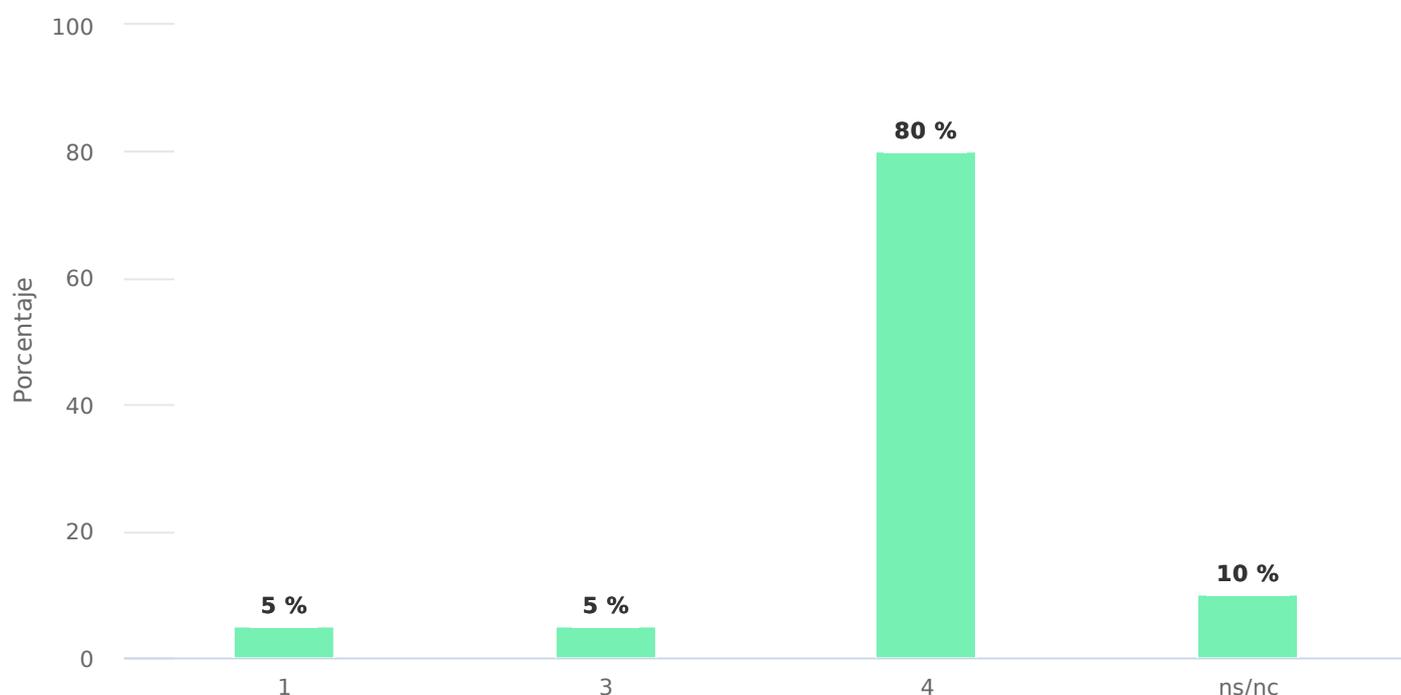
● **La formación que ofrece la Institución es accesible a todas las personas independientemente d...**

Valor	Porcentaje	Cantidad
1	5%	1
3	10%	2
4	75%	15
ns/nc	10%	2
Número de respuestas		20

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) ns/nc
(No sabes/no contestas)

A la hora de promocionar a puestos directivos la Institución ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

Número de respuestas 20



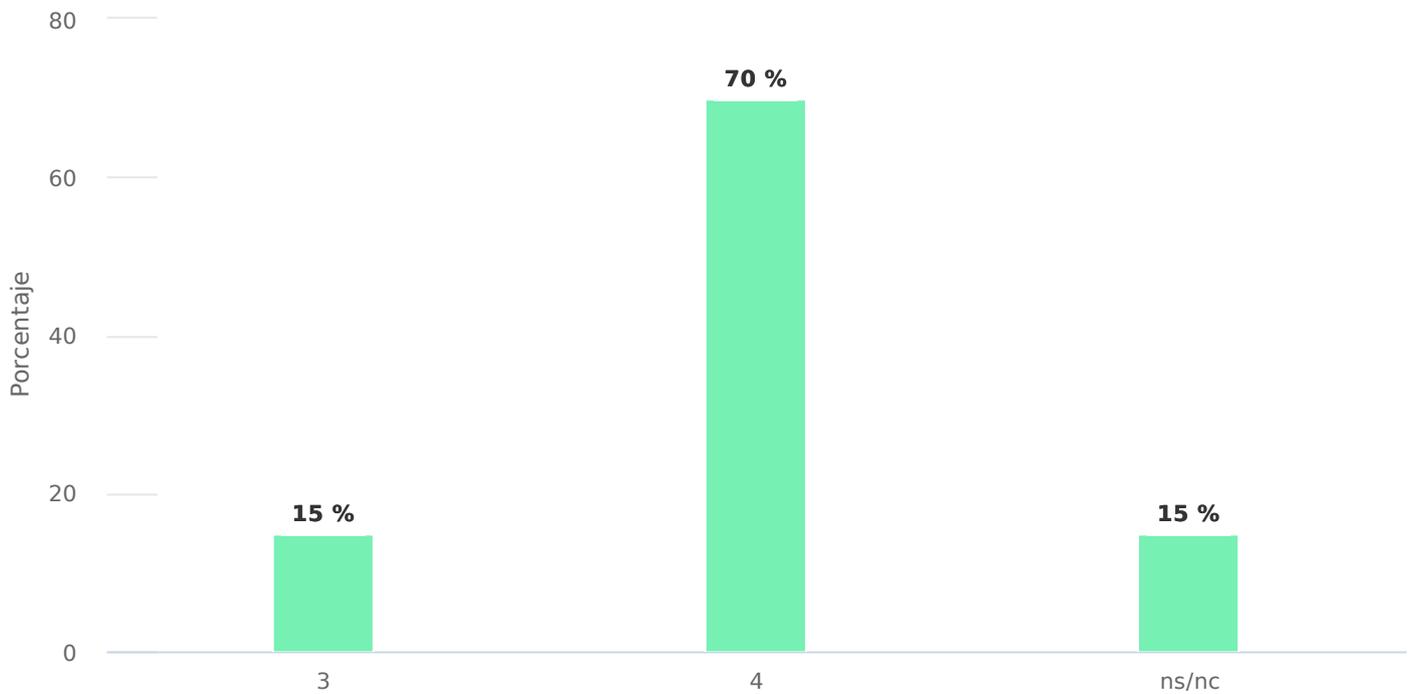
● **A la hora de promocionar a puestos directivos la Institución ofrece las mismas posibilidades a ...**

Valor	Porcentaje	Cantidad
1	5%	1
3	5%	1
4	80%	16
ns/nc	10%	2
Número de respuestas		20

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) ns/nc
(No sabes/no contestas)

El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

Número de respuestas 20



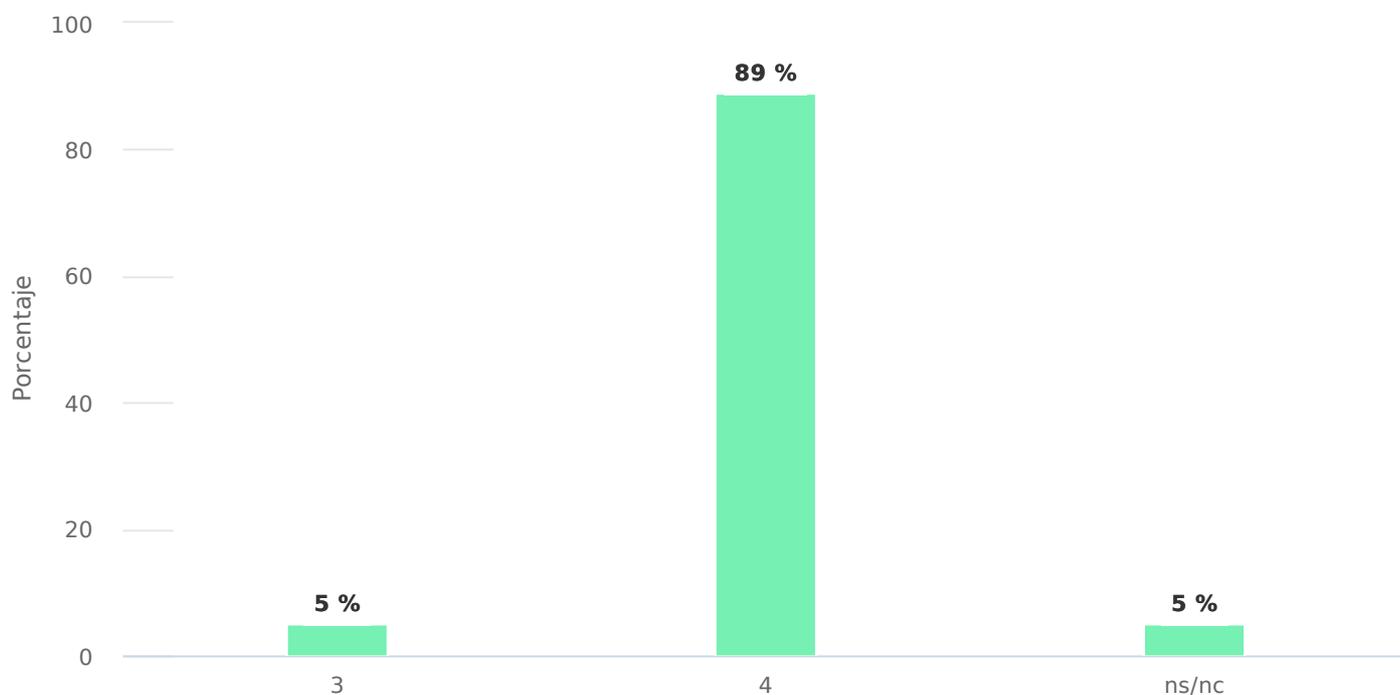
● **El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades ...**

Valor	Porcentaje	Cantidad
3	15%	3
4	70%	14
ns/nc	15%	3
Número de respuestas		20

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) ns/nc
(No sabes/no contestas)

La retribución es la misma en puestos con funciones análogas para mujeres y hombres.

Número de respuestas 19



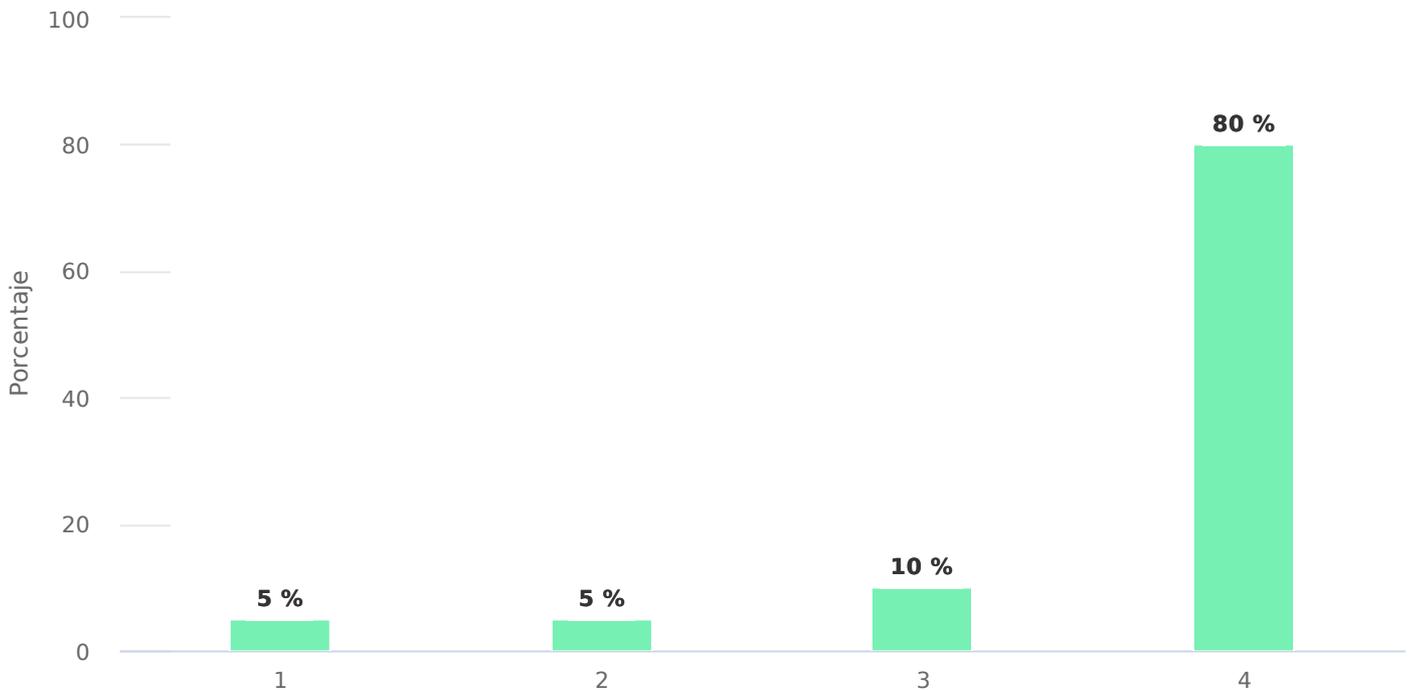
● La retribución es la misma en puestos con funciones análogas para mujeres y hombres.

Valor	Porcentaje	Cantidad
3	5%	1
4	89%	17
ns/nc	5%	1
Número de respuestas		19

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) ns/nc
(No sabes/no contestas)

Se favorece en la Institución el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Número de respuestas 20



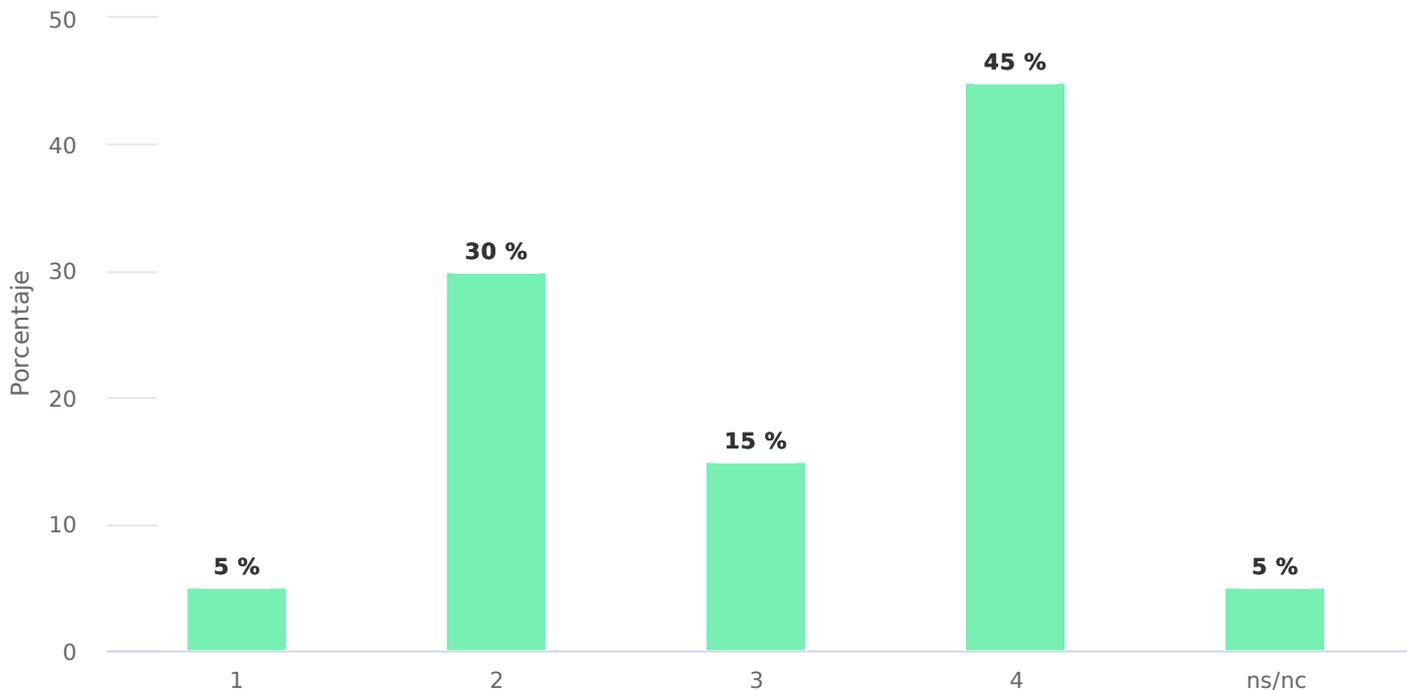
● Se favorece en la Institución el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, fa...

Valor	Porcentaje	Cantidad
1	5%	1
2	5%	1
3	10%	2
4	80%	16
Número de respuestas		20

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) ns/nc
(No sabes/no contestas)

La Institución ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

Número de respuestas 20



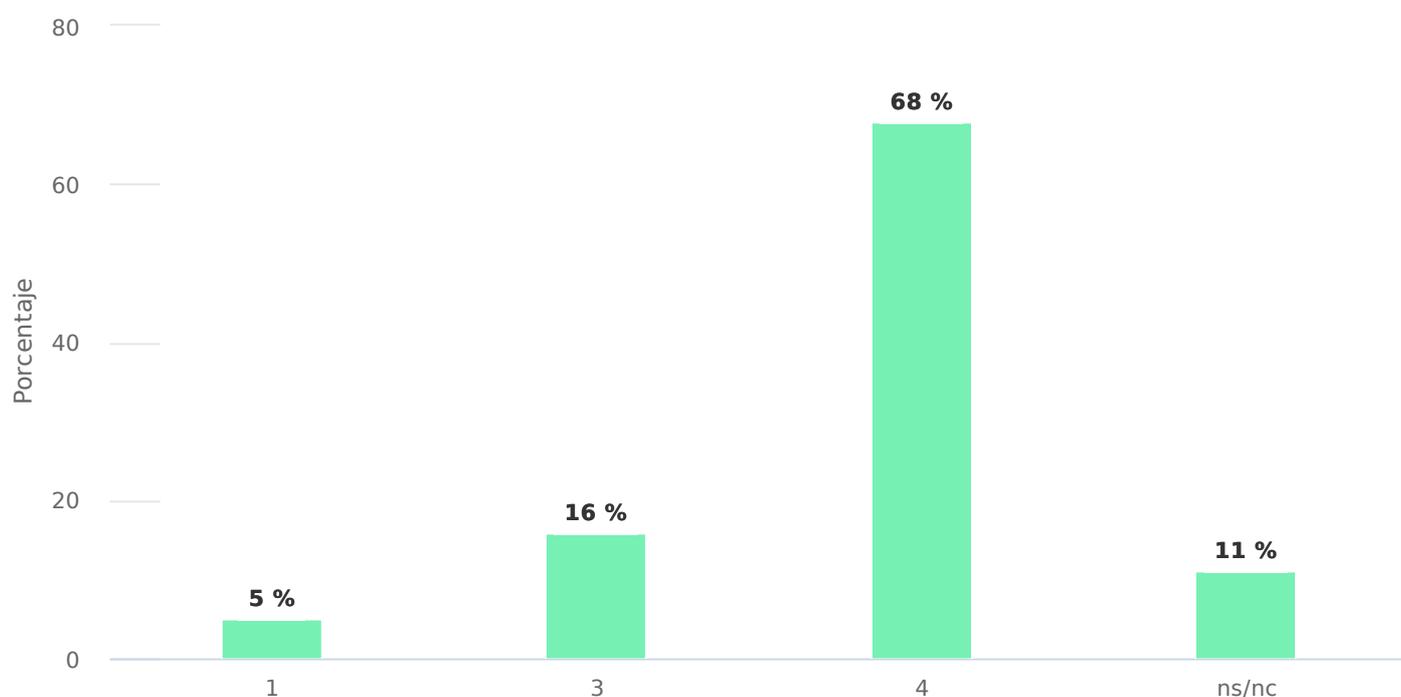
● La Institución ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

Valor	Porcentaje	Cantidad
1	5%	1
2	30%	6
3	15%	3
4	45%	9
ns/nc	5%	1
Número de respuestas		20

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) ns/nc
(No sabes/no contestas)

La Institución favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso responsable, afección retributiva)

Número de respuestas 19



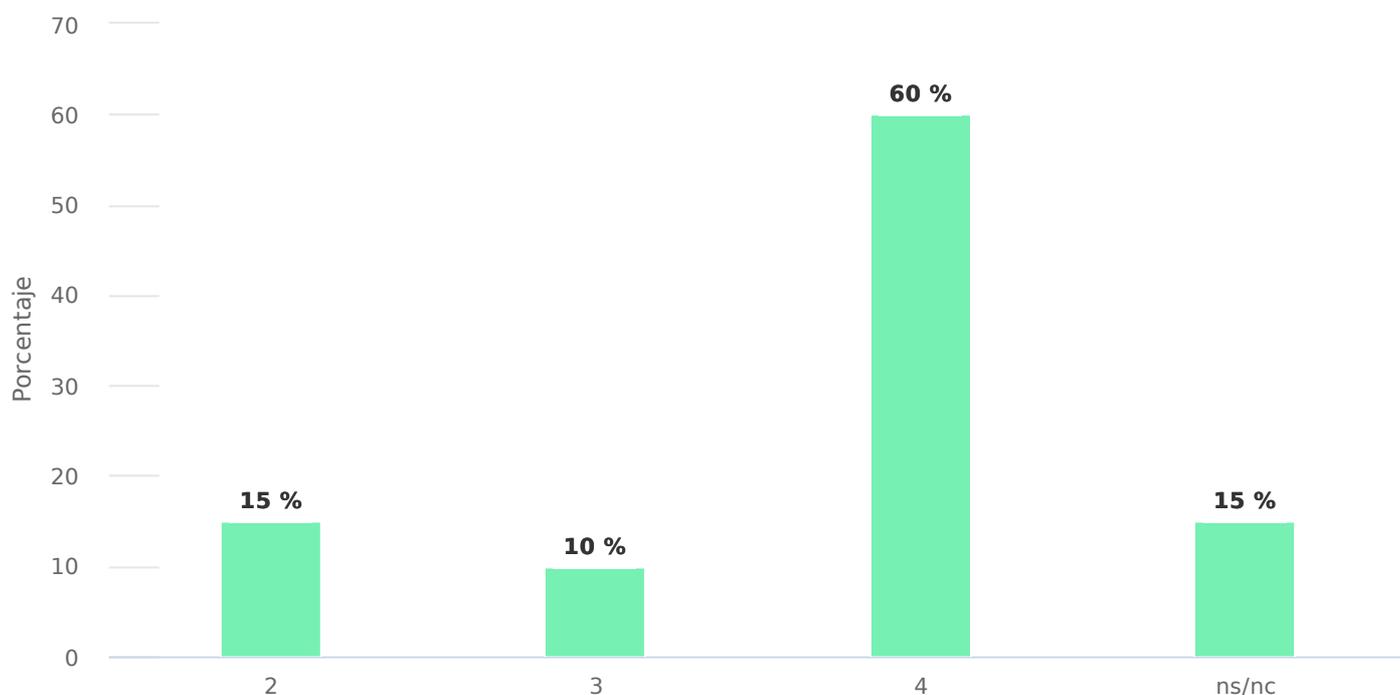
● La Institución favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujere...

Valor	Porcentaje	Cantidad
1	5%	1
3	16%	3
4	68%	13
ns/nc	11%	2
Número de respuestas		19

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) ns/nc
(No sabes/no contestas)

Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la Institución superan las establecidas por la normativa aplicable.

Número de respuestas 20



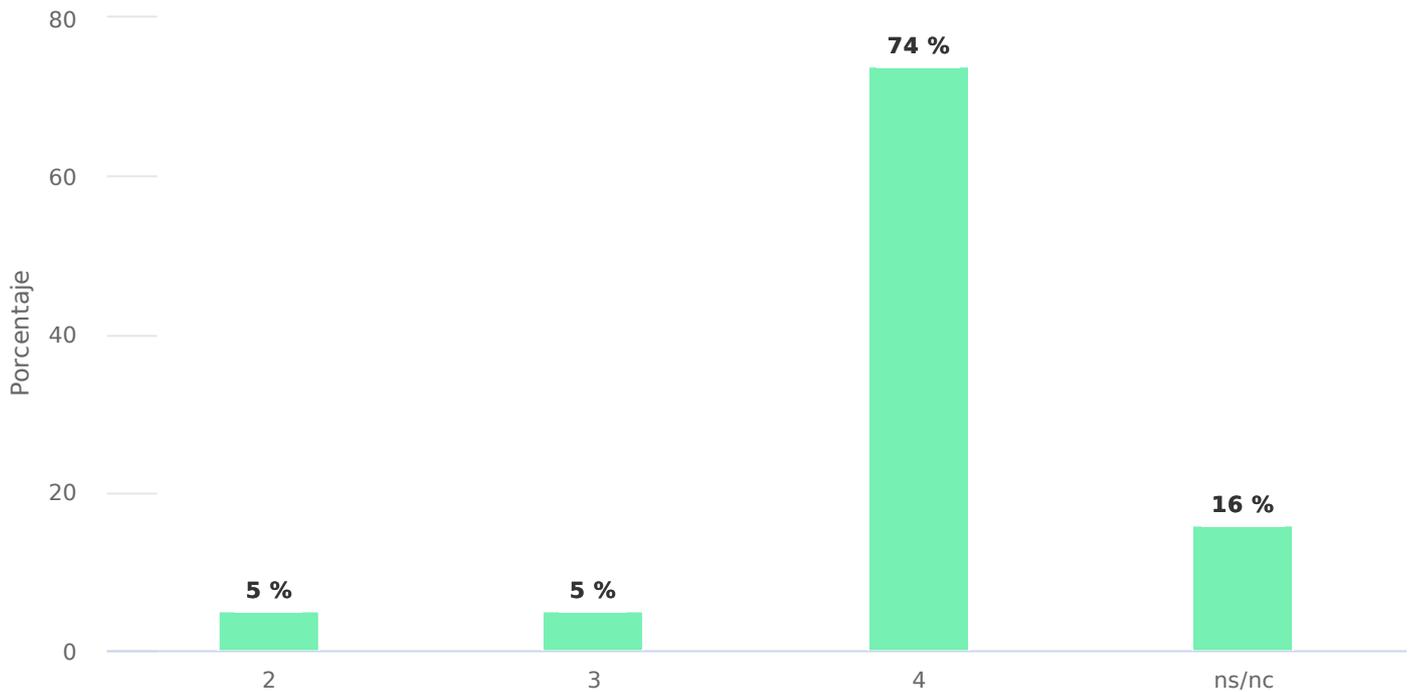
● Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la Institución superan las establec...

Valor	Porcentaje	Cantidad
2	15%	3
3	10%	2
4	60%	12
ns/nc	15%	3
Número de respuestas		20

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) ns/nc
(No sabes/no contestas)

Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

Número de respuestas 19



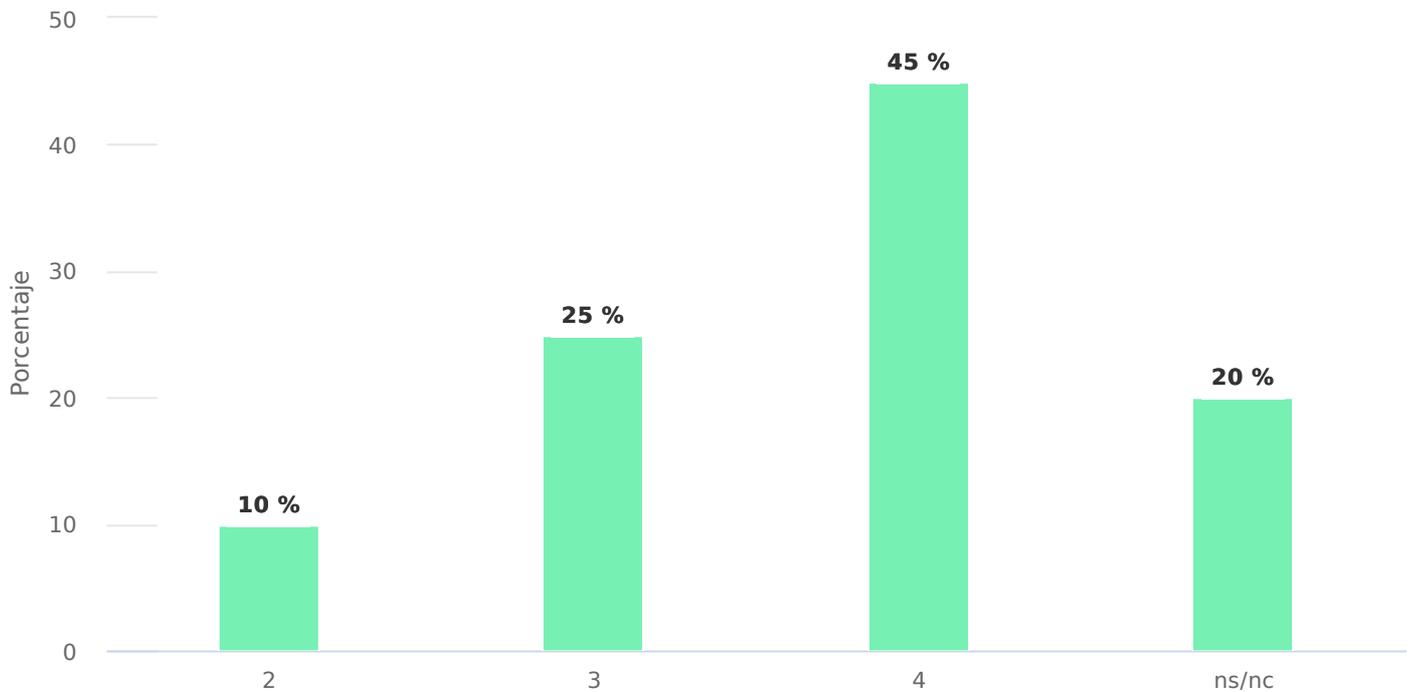
● Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas redu...

Valor	Porcentaje	Cantidad
2	5%	1
3	5%	1
4	74%	14
ns/nc	16%	3
Número de respuestas		19

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) ns/nc
(No sabes/no contestas)

La Institución ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Número de respuestas 20



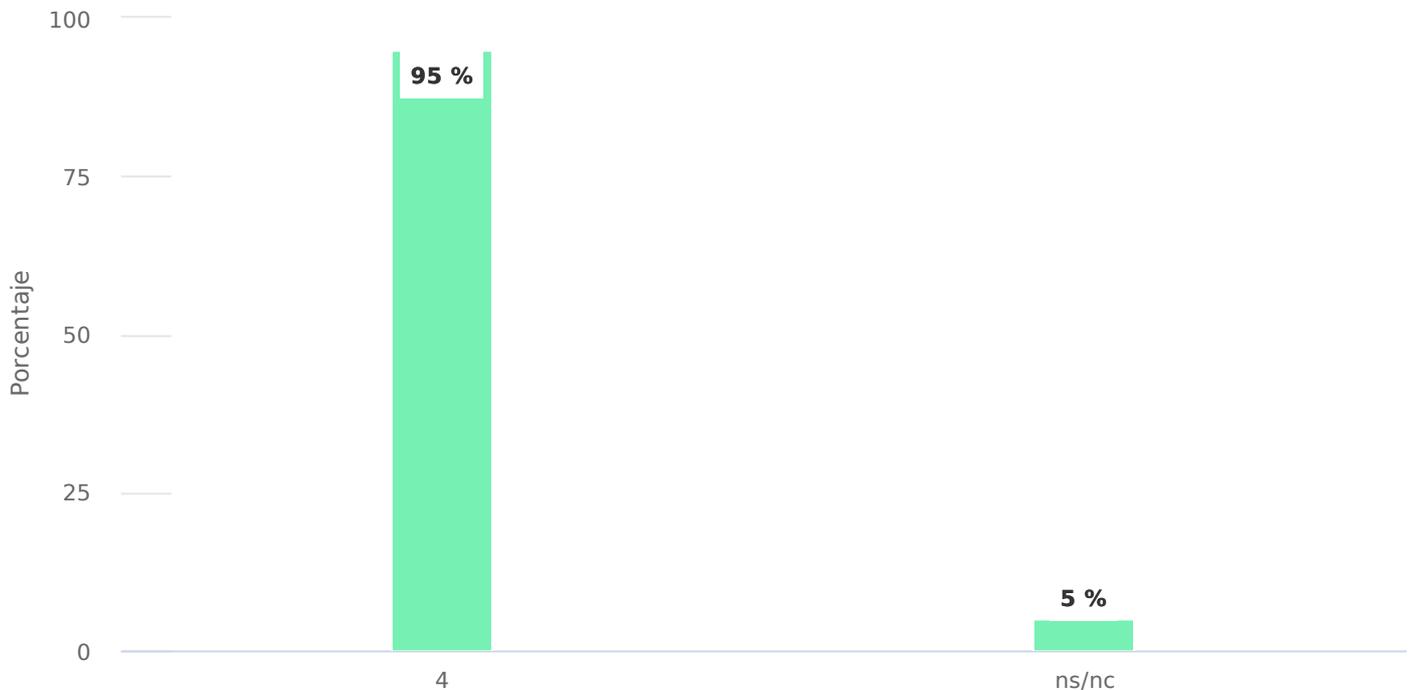
● La Institución ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de s...

Valor	Porcentaje	Cantidad
2	10%	2
3	25%	5
4	45%	9
ns/nc	20%	4
Número de respuestas		20

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) ns/nc
(No sabes/no contestas)

La Institución te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

Número de respuestas 20



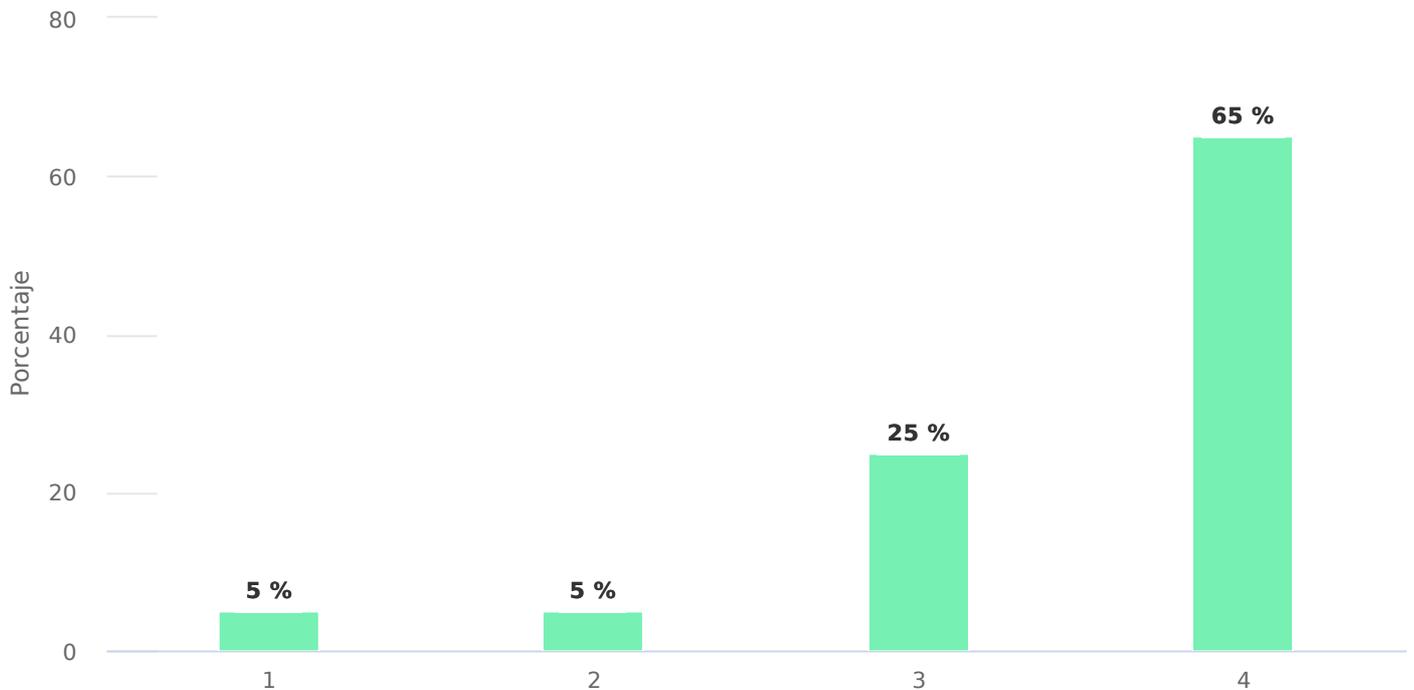
● La Institución te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

Valor	Porcentaje	Cantidad
4	95%	19
ns/nc	5%	1
Número de respuestas		20

En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) ns/nc
(No sabes/no contestas)

¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en la Institución?

Número de respuestas 20



● ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en la Institución?

Valor	Porcentaje	Cantidad
1	5%	1
2	5%	1
3	25%	5
4	65%	13
Número de respuestas		20

RESPUESTA ABIERTA

Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad.

Número de respuestas 12

Valor	Porcentaje	Cantidad
Educación, participación, legislación	8.3%	1
Buscar la inexistencia de supuestos en que se pueda hablar que hay diferencias entre que sea un hombre o una mujer el protagonista	8.3%	1
- Igualdad de oportunidades - Conciliación familiar - Difusión al exterior (Aragón)	8.3%	1
Fundamentalmente, informar al personal de las opciones que ofrece la Institución a sus trabajadores	8.3%	1
mesa para la igualdad, diagnóstico de la plantilla y plan de actuación.	8.3%	1
En materia de igualdad se está trabajando bien. Seguiría trabajando tal y como se ha estado haciendo	8.3%	1
En igualdad real	8.3%	1
conciliación del trabajo y la vida familiar	8.3%	1
*	8.3%	1
DEFINICIÓN DE GÉNERO CONCRECIÓN DE AMBITOS, ENTORNOS, TIPOS DE TRABAJO,... EN LOS QUE EXISTE EL PROBLEMA ELABORACIÓN DE LISTADOS DE ENTORNOS SEGUROS EN LOS QUE, POR SU PROPIA NATURALEZA DE ACCESO, PROMOCIÓN, OCUPACIÓN... NO EXISTA DISCRIMINACIÓN	8.3%	1
En materia de selección de personal funcionario el género no es un elemento que pueda influir en dicha selección, que se debe realizar conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Quizás en la selección de personal eventual, de libre nombramiento por el titular de la Institución, podría tenerse en cuenta el género para garantizar la paridad en dicho tipo de personal. En materia retributiva, promoción profesional y conciliación, aspectos fundamentales de la relación laboral, la igualdad es absoluta por lo que no encuentro ningún aspecto en el que mejorar.	8.3%	1
1. La feminización y masculinización de la organización es prácticamente en equidad. Hay que continuar en esta línea tanto en personal funcionario como en altos cargos y personal eventual. 2. Posibilidad de incorporar más presencia femenina en altos cargos. 3. Seguimiento es adecuado	8.3%	1

Número de respuestas

12

RESPUESTA ABIERTA

Indica, por favor, tres necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad.

Número de respuestas 11

Valor	Porcentaje	Cantidad
Necesidades: Igualdad efectiva, conciliación, formación. Deficiencias: Falta de educación en materia de igualdad, discriminación,	9.1%	1
Idem	9.1%	1
- Trato respetuoso, evitando micromachismos - Fomento activo de las licencias laborales en los casos en que corresponda. Creo que hay quién no se han acogido a ventajas por el "qué dirán". Ej Reducción de 1/8 de jornada sin apenas pérdida retributiva por cuidado de mayores o menores - Dignificar los puestos base feminizados (ya se hace, pero se puede hacer más)	9.1%	1
xx	9.1%	1
teletrabajo, conciliación y permisos cuidado familiares.	9.1%	1
El equipo que trabaja en este tema está teniendo en cuenta todos los aspectos.	9.1%	1
xxx	9.1%	1
TENEMOS DEFICIENCIAS EN: -EDUCACIÓN -VALORES -SENTIDO COMÚN	9.1%	1
Mayor transparencia en los protocolos relacionados con posibles situaciones de abuso, acoso sexual	9.1%	1
Revisar las referencias masculinas o femeninas en documentos y escritos de la Institución. Propiciar la igualdad en el personal externo que presta servicios en la Institución	9.1%	1
Pienso que en la Institución El Justicia de Aragón está actualmente todo cubierto	9.1%	1

Número de respuestas

11

RESPUESTA ABIERTA

Indica, por favor, tres medidas que podría adoptar la Institución.

Número de respuestas 8

Valor	Porcentaje	Cantidad
.	12.5%	1
s/c	12.5%	1
Ver punto anterior	12.5%	1
teletrabajo, conciliación y permisos cuidado familiares.	12.5%	1
*	12.5%	1
CREO QUE NO SON NECESARIAS MEDIDAS EN LA INSTITUCIÓN	12.5%	1
Homogeneizar el lenguaje adecuado y no sexista en los documentos y escritos de la Institución, siempre desde el sentido común y dejando aparte posturas extremas. Requerir a las empresas que prestan servicios en la Institución la aplicación de criterios de igualdad entre el personal asignado al servicio.	12.5%	1
Continuar en la línea iniciada.	12.5%	1
Número de respuestas		8

RESPUESTA ABIERTA

Escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.

Número de respuestas 7

Valor	Porcentaje	Cantidad
.	14.3%	1
s/c	14.3%	1
Gracias por el esfuerzo! Es de Justicia hacerlo ;-)	14.3%	1
xx	14.3%	1
xxx	14.3%	1
*	14.3%	1
SIN OBSERVACIONES	14.3%	1
Número de respuestas		7

Campos de usuario

Número de respuestas 0

Mostrar media

Número de respuestas



No se han encontrado resultados

Parámetros

Número de respuestas 21

Valor

Porcentaje

Cantidad



No se han encontrado resultados

Número de respuestas

21



5. OBJETIVOS DEL PLAN

Con este Plan se persigue avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con actuaciones que se centran en tres líneas de intervención:

- La Institución.
- La Comunicación.
- Las personas

Una vez realizado el diagnóstico de situación, se establecen los siguientes **OBJETIVOS GENERALES** a alcanzar:

- Difundir los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Promover procesos de selección y promoción que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación, tanto interna como externa.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Entidad manteniendo o desarrollando políticas de corresponsabilidad, etc.

En cuanto a los **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**:

- Mantener el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio rector del comportamiento de todas las personas que integran **EL JUSTICIA DE ARAGON** y sus stakeholders.
- Garantizar que en **EL JUSTICIA DE ARAGON** no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo y si se produce, aplicar con todas las garantías el protocolo de actuación de este tipo de denuncias.
- Difundir las medidas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad de trabajadores y trabajadoras.



- Difundir las medidas de compatibilización para víctimas de violencia de género y estudiar la creación de un punto violeta **EL JUSTICIA DE ARAGON**.
- Formar en género, con especial incidencia en sensibilizar a personas que desarrollan funciones de gestión de personal, Comisión de Igualdad y personal con responsabilidades.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades y utilizar formas de comunicación no sexistas.
- Aprobación de políticas internas de funcionamiento con perspectiva de género.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

En coherencia con los resultados obtenidos del diagnóstico, las acciones a llevar a cabo en **EL JUSTICIA DE ARAGON** se estructuran mediante la siguiente clasificación:

Área 1: Plan de Igualdad.

Área 2: Directrices de transversalidad de género.

Área 3: Organos colegiados.

Área 4: Lenguaje.

Área 5: Imagen y publicidad.

Área 6: Promoción

Área 7: Acceso.

Área 8: Formación.

Área 9: Conciliación.

Área 10: Acoso sexual y por razón de sexo.

Para cada una de las áreas, se han diseñado diferentes medidas detallando los objetivos e indicadores de seguimiento por área, y por cada una de ellas, a continuación, la descripción detallada, los recursos necesarios y los plazos de ejecución.

En relación con los recursos necesarios, cabe señalar que, en cuanto a medios materiales, la Institución pone a disposición sus instalaciones y equipos



para llevar a cabo las reuniones de seguimiento y evaluación del Plan y para la implantación de todas las medidas aquí descritas. Las medidas contempladas están contenidas en los diferentes programas presupuestarios que tienen asignados su correspondiente crédito en el presupuesto anual. En este sentido, se trata de un plan transversal que incorpora la igualdad de género a lo largo de su desarrollo, por lo que no se requieren partidas económicas específicas. Respecto a los medios humanos, teniendo en cuenta que se trata de una plantilla pequeña y que todos los recursos humanos dependen de la Secretaría General, será la Secretaría General la responsable de implantar todas las medidas para lo cual contará con el apoyo de la Unidad de Igualdad del Justicia de Aragón, de la que forma parte, además del apoyo administrativo del personal funcionario con dependencia funcional y orgánica directa de la Secretaría. Con carácter específico en aquellas medidas que tienen que ver con la comunicación y el lenguaje no sexista la Secretaría general contará con el apoyo de las personas asesoras en materia de comunicación y de educación.

Respecto a la temporalización de las medidas, casi todas ellas presentan una temporalización permanente en el tiempo de duración del Plan (salvo la realización de cursos de formación en materia de igualdad que se realizarán, al menos, una vez al año) lo que supone su incorporación a la actividad habitual de la Secretaría general, no siendo por lo tanto acciones coyunturales.



1.- Plan de Igualdad

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES
Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan	1.-Realizar el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad por la Comisión de Seguimiento, con una periodicidad al menos semestralmente.	Número de reuniones.
	2.- Realizar semestralmente una presentación del informe de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.	Presentación realizada.
	3.-Evaluación periódica del I Plan de Igualdad sobre la base de la actualización periódica del diagnóstico.	Número de actualizaciones. Número evaluaciones.
	4.-Incluir el seguimiento y resultados de las medidas de este Plan en el Informe Anual.	Número de memorias de impacto de género que incluyen el seguimiento de estas medidas. Número de memorias de cumplimiento de objetivos de igualdad que incluyen el resultado de estas medidas.



2.- Directrices de transversalidad de género

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES
Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización de la Institución	1.-Mantener la Unidad de Igualdad de Género (UIG) en la Institución	Se mantiene la Unidad de Igualdad
	2.- Garantizar la inclusión de las cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas	Porcentaje de expedientes de contratación con cláusulas de igualdad.
	3.-Incluir la variable sexo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos, etc.	Porcentaje de documentos con la variable sexo incluida.
	4.-Incluir la variable sexo en todas las encuestas, estudios, memorándums o estadísticas que realice el Justicia de Aragón	Porcentaje de documentos generados (informes, encuestas, estudios...) con la variable sexo incluida.
	5.-Procurar la concesión equilibrada de distinciones entre mujeres y hombres.	Número de distinciones concedidas desagregado por sexo.
	6.-Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	Número de evaluaciones de riesgo realizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género.
	7.-Realizar un análisis con perspectiva de género sobre la siniestralidad laboral.	Documento realizado
	8.-Adaptación de uniformes, en aquellos sectores donde se requiera su uso a las características morfológicas de mujeres y hombres, y a personas con percentiles extremos	Número de adquisiciones realizadas de uniformes adaptados para mujeres en las categorías en las que es obligatoria la uniformidad y /o para personas con percentiles extremos



3.- Organos colegiados

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES
Alcanzar la paridad en la representación en mesas de negociación, comisiones, comités, foros y grupos de trabajo	1.-Procurar a una presencia equilibrada de mujeres y hombres en mesas de trabajo, foros, comisiones, ...	Número de personas que forman parte de los órganos de representación unitaria, desagregado por sexo. Número de personas liberadas desagregado por sexo.

4.- Lenguaje

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES
Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio	1.-Continuar incluyendo módulos de lenguaje inclusivo en la formación en materia de comunicación.	Número de cursos en los que se ha incluido ese módulo.
	2.-Revisar los contenidos de https://www.eljusticiadearagon.com para incluir la perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.	Número de contenidos revisados.
	3.-Revisar cualquier tipo de documento administrativo, solicitudes, bases de convocatoria, material didáctico formativo, impresos, etc., para su adecuación al lenguaje inclusivo.	Número de contenidos revisados.
	4.- Crear un buzón a través del correo electrónico igualdad@eljusticiadearagon.es para elaborar encuestas, recibir aportaciones, sugerencias, etc. sobre igualdad de género	Actualización desarrollada. Número de encuestas realizadas. Número de consultas recibidas y respondidas en el buzón.



5.- Imagen y Publicidad

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES
Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.	1.-Difundir el I Plan de Igualdad del Justicia de Aragón.	Acciones de difusión Tipo y número de canales de difusión utilizados.
	2.-Utilizar imágenes y mensajes en la publicidad institucional interna que no tengan connotaciones sexistas o estereotipadas	Número de incidencias registradas por la utilización de imágenes sexistas y/o estereotipados. Número de incidencias registradas por la utilización de mensajes sexistas y/o estereotipados.
	3.-Desarrollar campañas de sensibilización interna dirigidas a eliminar el sexismo y los estereotipos de género.	Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados.
	4.-Fomentar la imagen de las mujeres Asesoras y de Secretaría General en las redes sociales y la web de la Institución.	Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados.



6.- Promoción Profesional y Retribuciones

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES
GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN	1. Efectuar un estudio para la revisión del valor real de la antigüedad en los procesos de promoción y provisión para evitar la discriminación indirecta sobre las mujeres para su posterior incorporación.	Número de estudios efectuados
	2. Valoración, en todos los casos (para la subida de nivel y la valoración de méritos de los concursos), de los cursos en materia de igualdad, en formación específica (ya sean impartidos o recibidos).	Valoración de los cursos en materia de igualdad en procesos de promoción
	3.- Al finalizar los procesos de promoción se analizarán los resultados desagregados por sexo para detectar cualquier indicio que apunte a una discriminación indirecta o impacto adverso, aportando medidas preventivas para futuros procesos.	Procesos de promoción analizados
	4.- En la composición de los tribunales o comisiones de valoración en los procesos de promoción de personal se incluirá al menos un miembro de la Unidad de Igualdad del Justicia.	Números de tribunales o comisiones de valoración en las que se incluye un miembro de la Comisión de Igualdad
	5.- Con carácter previo a la primera sesión, el Tribunal o Comisión de Valoración se reunirá con algún miembro de la Comisión de Igualdad al efecto de celebrar una sesión específica en formación de género.	Número de reuniones de la comisión de igualdad con los tribunales y las comisiones de valoración.
	6.- Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.	Número de acciones llevadas a cabo por las comisiones de valoración para garantizar el principio de igualdad y no discriminación
EQUILIBRAR LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DISTINTOS GRUPOS Y NIVELES	1. Elaboración de procesos de promoción interna basados en los principios de mérito y capacidad, para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones.	Número de procesos de promoción interna destinados a equilibrar la presencia equilibrada de hombres y mujeres.
	2. Fomento de la participación de los empleados y empleadas en las convocatorias de promoción para las plazas y puestos en los que se encuentre subrepresentado su sexo.	Números de acciones de promoción



	3. En el caso de personal eventual se garantizará para cada grupo (asesores responsables de departamento/asesores de área/secrtaía de gabinete) que no haya masculinización ni feminización en los puestos.	Número de grupos de personal en los que no haya ni masculinización ni feminización de los puestos.
CORREGIR LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS ENTRE LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS	1. Realización de un análisis comparativo de retribuciones por sexo, teniendo en cuenta todos los componentes variables que percibe el personal (productividades, horas extraordinarias, dietas, gratificaciones, premios, etc.).	Número de análisis retributivos realizados.
FOMENTAR LA PARIDAD EN LOS ORGANOS COLEGIADOS	1. En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para la promoción interna y los procesos de provisión de puestos se tenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.	Revisión de la composición de los tribunales y comisiones de valoración

7.- Acceso

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES
UTILIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO Y LAS PRUEBAS SELECTIVAS	1. En las bases de los procesos de selección se incluirán las funciones de la plaza convocada adecuando su denominación y descripción a un uso no sexista o estereotipado del lenguaje.	Nº de bases revisadas
	2. Las bases serán informadas por la Comisión de Igualdad revisando el lenguaje utilizado y proponiendo medidas de acción positiva en las mismas, si procede.	Medidas de acción positiva incorporadas en las bases
	3. Todos los temarios sobre los que se desarrollan las pruebas selectivas deberán contener uno o dos temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.	Temarios a los que se incorporan temas de igualdad
	4. Al finalizar los procesos selectivos, se analizarán los resultados desagregados por sexo para detectar cualquier indicio que apunte a una discriminación indirecta o impacto adverso, aportando medidas para su estimación en futuros procesos.	Procesos selectivos analizados
EVITAR LA MASCULINIZACIÓN Y FEMINIZACIÓN DE PLAZAS Y PUESTOS	1. En las bases de todas las convocatorias de procesos selectivos que realice el Justicia de Aragón se incluirá un párrafo que señale si existe infrarrepresentación de personas de alguno de los sexos, incluyendo el objetivo del Plan de Igualdad de evitar esta situación.	Bases revisadas



<p>FOMENTAR LA PARIDAD EN LOS ORGANOS DE SELECCIÓN</p>	<p>1. En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para el acceso al empleo público se tendera al criterio de paridad entre ambos sexos.</p>	<p>Revisión de la composición de los tribunales y comisiones de valoración</p>
<p>GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE ACCESO</p>	<p>1.- En la composición de los tribunales o comisiones de valoración en los procesos de acceso de personal se incluirá al menos un miembro de la Unidad de Igualdad del Justicia.</p>	<p>Números de tribunales o comisiones de valoración en las que se incluye un miembro de la Comisión de Igualdad</p>
	<p>2. Con carácter previo a la celebración del primer ejercicio se reunirá al Tribunal y/o Comisión de Valoración con algún miembro de la Comisión de Igualdad al efecto de celebrar una sesión específica en formación de género.</p>	<p>Número de reuniones de la comisión de igualdad con los tribunales y las comisiones de valoración.</p>
	<p>3. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.</p>	<p>Número de acciones llevadas a cabo por los organos de selección para garantizar el principio de igualdad y no discriminación</p>
	<p>4.- Al finalizar las pruebas de acceso se analizarán los resultados desagregados por sexo para detectar cualquier indicio que apunte a una discriminación indirecta o impacto adverso, aportando medidas preventivas para futuros procesos.</p>	<p>Número de estudios llevados a cabo tras la finalización de las pruebas de acceso.</p>



8.- Formación

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES
Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas	1.-Mantener en el Plan de Formación acciones formativas de materias relacionadas con la igualdad de género.	Número de acciones formativas incluidas.
	2.-Realizar acciones de sensibilización para fomentar la asistencia de personal directivo y de Recursos Humanos y la asistencia de los hombres en los cursos de igualdad de género.	Número de acciones realizadas Porcentaje de personal asistente desagregado por sexo. Porcentaje de personal asistente pertenecientes a puestos directivos y de Recursos Humanos, desagregado por sexo.
	3.-Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres como personal formador, ponente y coordinador de acciones formativas.	Porcentaje de personal docente, ponente, coordinador en cada curso, desagregado por sexo.
	4.-Realizar acciones de sensibilización para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cursos sobre ámbitos en los que conste infrarrepresentación.	Número de acciones realizadas Porcentaje de personas inscritas por curso, desagregado por sexo.
	5.-Realización de cursos de formación en igualdad de género y en materia de prevención a la violencia de género, dirigidos personal que presta servicios de atención al público.	Número de cursos realizados, por cada temática. Porcentaje de personal asistente, desagregado por sexo y servicio, cada año.

9.- Conciliación

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES
Propiciar la conciliación de los tiempos de vida.	1.-Facilitar información (nº solicitudes, denegaciones,...) a la Comisión de Igualdad sobre los permisos, excedencias, licencias, modificaciones de turno o jornada relacionadas con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral desagregada por sexo con una periodicidad mínima semestral o a demanda de una de las partes.	Número de documentos e informes facilitados.



Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.	1.-Realizar un estudio sobre los puestos de RPT susceptibles de teletrabajar, los autorizados para el teletrabajo y dentro de estos, las medidas de conciliación solicitadas, desagregado por sexo.	Estudio realizado.
	2.-Fomentar medidas para favorecer la desconexión digital.	Número de medidas desarrolladas.



10.- Acoso sexual y por razón de sexo/ violencia de género

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES
Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género	1.-Revisar el Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género del Justicia de Aragón.	Documento revisado.
	2.-Difundir el contenido del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y realizar periódicamente campañas de sensibilización en la página web de la Institución y otros canales.	Número de publicaciones en la web del Justicia de Aragón y otros canales. Número de campañas realizadas.
	3.-Continuar realizando cursos de formación, seminarios, talleres, sobre prevención de la violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Número de cursos de formación, seminarios, talleres realizados. Porcentaje de personal asistente, desagregado por sexo.
	4.- Elaboración de guía sobre prevención de violencia de género y no discriminación por razón de sexo.	Nº de personas

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Aplicación:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión, el **EL JUSTICIA DE ARAGON** facilitará los medios necesarios. En especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados.

Seguimiento:

El objetivo del seguimiento es el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

La persona responsable del seguimiento para cada medida será la persona/personas responsables de su ejecución.

Estas personas revisarán de manera periódica los indicadores definidos durante el diseño de medidas. La periodicidad dependerá de cada medida. Para



ello se ha diseñado una Ficha de seguimiento por cada medida. Esta ficha es cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada al Comisión de Seguimiento.

Para el seguimiento de cada medida en concreto, se crea una Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad del **EL JUSTICIA DE ARAGON** que estará integrada por:

Por parte de la Institución:

- María Jesús Lite Martín. Secretaria General de la Institución.
- Juan Campos Ara. Asesor en materia de igualdad de género del Justicia de Aragón.
- Isabel De Gregorio-Rocasolano, Asesora responsable de Departamento.

En representación de la representación de la plantilla:

- UGT: María José Abad Alconchel
- CCOO: Juan Carlos Cantín
- CSIF: Carmen Lecina Berdor

Conforme a las designaciones formalmente efectuadas, actuarán como suplentes de los miembros indicados en la comisión negociadora que se constituye las personas indicadas a continuación:

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- Desarrollar las herramientas y medidas necesarias para la evaluación del plan. Asimismo, también se encargará de diseñar el calendario de evaluación y elaborar los informes pertinentes.
- Valorar el desarrollo del plan, determinar el grado de cumplimiento de las medidas y objetivos incluidos en el Plan de Igualdad.
- Decidir si las actuaciones implementadas son adecuadas y si merece la pena seguir adelante con ellas.
- Identificar nuevas necesidades en materia de igualdad y proponer acciones encaminadas a satisfacerlas

7.1 RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de seguimiento acuerda que se nombre presidente entre sus integrantes a María Jesús Lite Martín y secretario a Juan campos Ara.



Reuniones de la Comisión de seguimiento

La comisión acuerda por unanimidad reunirse cada 6 meses o en función del trabajo desarrollado, la disponibilidad de sus integrantes y establece que en cada reunión se agende la siguiente.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de Acuerdos

Las partes actuarán de buena fe, con vistas a la consecución de acuerdos por consenso, y, en cualquier caso, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

En caso de desacuerdo, la Comisión de seguimiento y evaluación podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de seguimiento deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Entidad a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión de seguimiento

Las personas que integren la Comisión de seguimiento y evaluación serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron o por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de seguimiento y que representen a la Institución serán reemplazadas por esta, y si representan a la



plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de que la sustitución no se realice por las personas sustitutas, previamente designadas a tal efecto, se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá de manera anual a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la organización.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la organización por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conlleva la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

La Comisión de seguimiento redactará un **Informe anual**, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.



A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son la evaluación del proceso, del impacto y de los resultados.

La Comisión de seguimiento será la encargada de elaborar los informes correspondientes a la evaluación intermedia y la revisión final. Dichos informes serán negociados en el seno de la comisión designada al efecto.

En caso de discrepancias en cuanto al seguimiento y evaluación del plan, la Comisión de Seguimiento y/o la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad según el punto anterior y en **todo caso** cuando concurran las circunstancias en el expuestas, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Para la modificación del Plan, la Comisión se reunirá tantas veces como sean necesarias teniendo siempre en cuenta la disponibilidad de sus integrantes.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

En caso de discrepancias en cuanto a la modificación del plan, la Comisión de Seguimiento o la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES



Sin perjuicio de haber señalado en cada una de las medidas un periodo temporal con una fecha de inicio y de finalización para su ejecución se presenta el siguiente calendario de actuaciones:

Fecha de implantación de las medidas:

Las medidas del Área 1. Plan de Igualdad: Desde la aprobación del Plan

Las medidas del Área 2. Directrices de transversalidad de género. Desde la aprobación del Plan

Las medidas del Área 3. Organos colegiados. Desde la aprobación del Plan

Las medidas del Área 4. Lenguaje. Desde la aprobación del Plan

Las medidas del Área 5. Imagen y publicidad. Desde la aprobación del Plan

Las medidas del Área 6. Promoción. Desde la propuesta de convocatoria del primer proceso de promoción.

Las medidas del Área 7. Acceso. Desde la propuesta de convocatoria del primer proceso de acceso

Las medidas del Área 8. Formación. Segundo semestre de 2023

Las medidas del Área 9. Conciliación. Desde la aprobación del Plan

Las medidas del Área 10. Acoso sexual y por razón de sexo. Desde la aprobación del Plan.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace constar que las medidas que se implanten serán aplicables durante toda la vigencia del plan o hasta la aprobación de un nuevo plan.

Seguimiento:

Tal y como se ha descrito en el punto 7 del plan, la Comisión de seguimiento se reunirá cada seis meses o en función del trabajo desarrollado y la disponibilidad de sus integrantes y en cada reunión se agendará la siguiente, siendo la primera de ellas en agosto de 2023.

Evaluación:

Según el punto 8 del plan, la Comisión de seguimiento se reunirá una vez al año para llevar a cabo una revisión del plan con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar medidas o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.



Esta revisión se llevará a cabo cada mes de febrero de los sucesivos años de vigencia del plan y/o cuando concurran las circunstancias expuestas en el referido punto 8.

- ✓ Calendario de reuniones de revisión:
 1. Reunión evaluación y revisión anual con emisión de informe: febrero 2024.
 2. Reunión evaluación y revisión anual con emisión de informe: febrero 2025.
 3. Reunión evaluación y revisión anual con emisión de informe: febrero 2026.
 4. Reunión evaluación y revisión anual con emisión de informe: febrero 2027.