



PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL

1. INTRODUCCIÓN:

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres construye el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

El TÍTULO V regula el principio de igualdad en el empleo público y en su CAPÍTULO I los Criterios de actuación de las Administraciones Públicas.

El Artículo 51 recoge los criterios de actuación de las Administraciones públicas que en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

Por otra parte, la normativa de la Unión Europea -concretamente la Directiva 2006/54 EC sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación- inspira las legislaciones de los Estados Miembro a fin de situar el principio y la garantía de la Igualdad como principio informador del sistema Jurídico y como Principio Fundamental de la Unión Europea.

El desarrollo de este mandato legal hace recomendable que el Consejo General del Poder Judicial -de acuerdo con su función constitucional de Órgano de Gobierno del Poder Judicial- elabore un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que ha de centrar sus acciones a fin de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria a través de medidas destinadas a eliminar y corregir en la Carrera Judicial toda forma de discriminación por razón de sexo.

Tal compromiso se ha visto realizado a iniciativa de la Comisión de Igualdad del CGPJ que, en su reunión de 20 de octubre de 2011, y de acuerdo con las funciones que le encomienda el art. 136 de la LOPJ, acordó emprender las acciones oportunas para elaboración del Plan de Igualdad de la Carrera Judicial.



LA COMISIÓN DE IGUALDAD: OBJETIVOS Y FUNCIONES

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Exposición de Motivos como uno de sus objetivos "La ordenación general de las políticas públicas bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, plasmándose en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio". Para ello, en su Disposición adicional tercera, se realizaban modificaciones a la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en cuyo art. 136 bis se recoge que "1.- El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente, de entre sus Vocales, por mayoría de tres quintos y atendiendo al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, a los componentes de la Comisión de Igualdad, que estará integrada por cinco miembros".

El citado artículo 136 bis, en su párrafo tercero, señala las competencias de la Comisión: "Corresponderá a la Comisión de Igualdad asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial y, en particular, le corresponderá elaborar los informes previos sobre impacto de género de los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera judicial".

El 23 de octubre de 2007, cumpliendo el mandato legal se constituyó formalmente la primera Comisión de Igualdad.

La igualdad entre mujeres y hombres se ha convertido en un objetivo institucional, por lo que a lo largo de esta legislatura se han llevado a cabo varias actuaciones tendentes a mejorar los parámetros de igualdad dentro de la carrera judicial.

Como actuación de esta Comisión de Igualdad se considera prioritario ordenar y articular los objetivos en un Plan que permita revisar el cumplimiento de los mismos.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

Entre las actividades llevadas a cabo por la Comisión de Igualdad (2007-2012) cabe destacar las siguientes:

- Implantación de la transversalidad en toda la actividad del Consejo.
- Inclusión de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recopilación de datos e inclusión de indicadores de género para visibilizar ambos sexos en el análisis de las actividades de la Carrera Judicial.
- Seguimiento del impacto del acuerdo del Pleno de 17 de enero de 2007 sobre "Criterios para el uso de un lenguaje administrativo no sexista" distribuido a la carrera judicial. Lograr la implantación y normalización de los criterios no discriminatorios o no sexistas en el lenguaje interno y externo del CGPJ.
- Adopción en el 2009 de un nuevo acuerdo sobre "*Normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo del CGPJ*", al constatarse la irregular aplicación por los diferentes Servicios y Secciones del Consejo, de un lenguaje no sexista. Estas normas, aprobadas por el CGPJ, se remitieron a todos los Tribunales Superiores de Justicia.
- Elaboración de informes de impacto de género a los reglamentos aprobados por el CGPJ.
- Seguimiento y análisis de datos sobre representación de mujeres en las distintas categorías judiciales. Análisis de los nombramientos discrecionales y puestos de responsabilidades gubernativas o de gestión. Actividades destinadas a identificar y remover el déficit de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la participación de actividades organizadas por el Consejo.
- Promover la aplicación del Acuerdo del Pleno del CGPJ nº 49 de 27 de enero de 2011 que establece:
" 1.- Aprobar, como criterio interpretativo para la adopción de los acuerdos que corresponda, que en la aplicación de las fórmulas de distribución de las retribuciones variables, y de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, habrá de valorarse el rendimiento real de cada miembro de la Carrera Judicial, siendo dicho rendimiento el que resulte de los períodos en



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

que, de modo efectivo se desarrolle la labor jurisdiccional, excluyéndose de dicho cómputo los períodos de disfrute legal de licencias y permisos relacionados con el embarazo y la maternidad y, con carácter general, los relativos a la conciliación de la vida personal y familiar. 2.- Encomendar a la Comisión de Estudios e Informes el análisis de otros posibles supuestos a los que deba aplicarse criterio interpretativo similar, debiendo -en su caso- formular a tal efecto la correspondiente propuesta ante el Pleno.”

- Encuesta sobre conciliación y cargas familiares a la Carrera Judicial. Adaptación del Plan Concilia a la Carrera Judicial. Informes a los recursos de Alzada en materia de Conciliación de la vida personal y laboral. Estudio e informe al Reglamento de Carrera Judicial, en aquellos aspectos relativos a la conciliación. Profundización en medidas de corresponsabilidad: elevación de propuestas al Pleno para reformar algunos artículos del Reglamento de Carrera Judicial.
- Creación de una pestaña sobre Igualdad de Género en la página WEB del CGPJ.
- Creación de bolsa de expertas para participar como ponentes, directoras, coordinadoras, de cursos de formación.
- Comunicación e intercambio con las asociaciones Judiciales para la elaboración de propuestas de mejora.
- Elaboración de los Presupuestos con perspectiva de género, elaboración de informe de impacto de género a los presupuestos presentados por cada Servicio del CGPJ.
- Fomento de la cooperación internacional en materia de igualdad.
- En materia de formación:
 - fomento de la participación equilibrada. En la actualidad se cumple con la regla de la presencia equilibrada en el Plan Estatal de Formación Continua, es decir, ningún sexo puede superar el 60% de las direcciones de los cursos ni ser inferior al 40%.
 - inserción en el Plan Estatal de materias propias de la igualdad.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

- integración en los cursos del Plan Estatal la igualdad como principio transversal
- diseño del plan de formación con base en la conciliación de la vida personal y laboral.
- potenciación del Foro Permanente de Formación del Poder Judicial en materia de Igualdad, a través de la elaboración de varias investigaciones. Entre ellas se han publicado las siguientes: "Estudio sobre la aplicación de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", "Lenguaje jurídico y género" y "Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Actuación de las Administraciones Públicas y de las Empresas".
- Transversalidad en el temario de las oposiciones. Inclusión de nuevos temas referentes a igualdad y violencia. Acuerdo Pleno del CGPJ de 20 diciembre 2012: Aprobar el temario, el contenido de los ejercicios y las normas complementarias que han de regir la oposición para el acceso a las Carreras Judicial y Fiscal.
- Encargar al servicio de planificación y análisis de la actividad judicial, análisis sociológicos, un estudio sobre los factores que influyen en el bajo número de solicitudes de mujeres para ocupar puestos en los órganos gubernativos o de discrecionales.



2. PLAN DE IGUALDAD

Los principios que inspiran a la Comisión de Igualdad -reflejados en las actividades llevadas a cabo en el apartado anterior- articulan el contenido del Plan de Igualdad en torno a 11 Ejes que componen el contenido del Plan. Estos 11 Ejes son:

- I. Acceso a la carrera judicial
- II. Promoción profesional de la carrera judicial
- III. Formación profesional y sensibilización
- IV. Conciliación
- V. Seguridad y salud en el trabajo
- VI. Lenguaje no sexista
- VII. Retribuciones
- VIII. Actuación inspectora
- IX. Relaciones internacionales
- X. Nuevas tecnologías
- XI. Información y participación

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

GENERAL:

Promover la igualdad real de hombres y mujeres dentro de la Carrera Judicial inspirado en el principio de presencia equilibrada; y combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, removiendo obstáculos y estereotipos sociales, a través de la Comisión de Igualdad del CGPJ.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

ESPECÍFICOS:

- i. Fomentar la presencia de la CI en el ámbito interno
- ii. Fomentar la imagen de la CI en el ámbito externo
- iii. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Carrera Judicial.
- iv. Implantar la transversalidad de la aplicación de la perspectiva de género en toda la actividad del consejo
- v. Fomentar las medidas de corresponsabilidad y de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- vi. Combatir la discriminación por razón de sexo
- vii. Evitar y mitigar situaciones de especial riesgo o vulnerabilidad.
- viii. Implantar un lenguaje no sexista en el ámbito judicial.

3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

a) ANTECEDENTES.-

La CI se crea por Acuerdo del Pleno de 25 de abril de 2007, dando cumplimiento al art. 136 bis de la LO 6/1985 de 21 de Julio del Poder Judicial, introducido por la LO de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007, de 22 de marzo.

Con anterioridad a la Ley 3/2007, existía una Comisión de Igualdad en el CGPJ que fue creada mediante **acuerdo del Pleno nº 24 de 9 de febrero de 2005**.

Composición actual.-

5 Vocales elegidos/as anualmente por el Pleno del CGPJ por mayoría de 3/5 atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, presidida por uno de sus miembros.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

b) FUNCIONES LEGALES.-

- asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del CGPJ
- elaborar los informes previos sobre impacto de género de los Reglamentos
- mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial

c) ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA.-

La Oficina Técnica de la CI carece de estructura administrativa propia y diferenciada dentro de los Servicios del Gabinete Técnico del CGPJ.

La Oficina Técnica está formada por una Letrada del Gabinete Técnico, actualmente la Jefa de Sección del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género. Una Jefa de Unidad del Gabinete Técnico, actualmente la Jefa de Unidad del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género y una Oficial Administrativa del Gabinete Técnico, actualmente la Oficial Administrativa del Observatorio mencionado.

Condiciones de Trabajo:

La Oficina Técnica de la CI carece de espacio físico propio e individualizado dentro de los Servicios del Gabinete Técnico del CGPJ. Se halla ubicada dentro de la Sección del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del CGPJ, y consta de un despacho ocupado por la Jefa de Sección y un negociado que comparten el Observatorio y la Sección de Oficina Judicial. Tal oficina se encuentra ubicada en la tercera planta de la Sede Central del CGPJ sito en la calle Marqués de la Ensenada nº 8.

Se dispone de los suficientes medios materiales para el desempeño de sus funciones.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

Funciones:

La Oficina Técnica de la CI cumple las tareas principales de asesoramiento y apoyo técnico a la Comisión de Igualdad para el cumplimiento de todas sus funciones y actividades.

d) DIAGNÓSTICO.-

Para cada uno de los Ejes de actuación se estudió la situación existente con el fin de efectuar un análisis que nos permitiera identificar si existía desigualdad o discriminación. Para ello, fue necesario recabar datos sobre la Carrera Judicial, desagregados en función del sexo, que nos permitieran elaborar un análisis de la situación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de la carrera. Los resultados de este análisis-diagnóstico se adjuntan como Anexo.

Este diagnóstico nos permite diseñar acciones para erradicar las discriminaciones o desigualdades encontradas, promoviendo la igualdad efectiva y el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Carrera Judicial.



ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD: ACCIONES A DESARROLLAR POR LA CI

EJES DE ACTUACIÓN

I.- Acceso a la Carrera Judicial

El acceso a la Carrera Judicial no debería mostrar desequilibrios significativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al regirse por los principios de capacidad, mérito e igualdad.

No obstante es necesario analizar tanto en el turno libre como en el turno por concurso-oposición los siguientes aspectos:

- sexo de los/as aspirantes
- sexo de la composición del tribunal de oposiciones
- sexo de los/as candidatos que han superado el proceso selectivo para el acceso a la Carrera Judicial
- examen del temario a fin de garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y del principio de transversalidad

A tal fin será necesario realizar las siguientes actividades:

- 1.** Elaboración de un diagnóstico de la situación que incluya, al menos una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre aspirantes admitidos/as en el proceso de selección y aprobados/as en cada una de las pruebas realizadas –tasa de éxito por sexo-.
- 2.** Análisis de la composición de los Tribunales Calificadores.

Los tribunales cumplen con el criterio de paridad. La desigualdad en la carrera se ve en los estratos más altos, lo que se refleja también en los tribunales: sus presidentes son, por lo general, hombres. Según los datos recabados para la



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

elaboración de este Plan, En el año 2011 solo una mujer ha sido presidenta en los diez tribunales convocados. Sólo se contabilizan dos mujeres en los diferentes tribunales formados en los últimos años. La razón es obvia y está en las pocas mujeres que tienen categoría de Magistrada del Tribunal Supremo o de Fiscal de Sala, requisito para ocupar estos puestos.

3. Se debería igualmente analizar si en el temario se han introducido cuestiones de género en cumplimiento de la Ley de Igualdad, concretamente materias de políticas de igualdad y contra la violencia de género.

4. Incluir en los temarios el principio de igualdad y perspectiva de género como una materia troncal e independiente en la Escuela Judicial y que se imparta de manera transversal, tanto en formación inicial como continua de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 310.5 de la LOPJ y el art. 433 bis

II.- Promoción profesional de la Carrera Judicial

La carrera profesional está conformada por el conjunto de oportunidades y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad mérito y capacidad manifestándose fundamentalmente en el nombramiento de cargos discrecionales, selección para la realización de actividades formativas, en actividades internacionales, etc. Es necesario asegurar en la composición de las ternas la participación equilibrada en los términos indicados por la LIEMH (60-40%).

Para cumplir con los objetivos de la CI se realizan distintas actividades en este ámbito:

1. Elaboración de informe de Impacto de género que incluya, al menos una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, en las distintas categorías de la Carrera Judicial y en los cargos discrecionales. Se especificará, dentro de los cargos discrecionales, cuántos/as de sus titulares han hecho uso de derechos de conciliación, desagregando a su vez entre mujeres y hombres.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

2. Promover la remoción del déficit de presencia equilibrada de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional realizados por el Consejo, en actividades docentes, de relaciones internacionales, etc.
3. Impulsar y desarrollar políticas que favorezcan la promoción de las mujeres con méritos y capacidad en los procesos de nombramiento de cargos gubernativos de la Carrera Judicial y Magistradas del Tribunal Supremo.
4. Garantizar que no se toma en consideración, ni directamente ni indirectamente a través de una valoración objetivista del rendimiento, como circunstancia negativa para la promoción profesional, el haber hecho uso de derechos de conciliación, aunque implicasen una situación de excedencia.
5. Actualización permanente de los datos desagregados por género en la página web del poder judicial.
6. Realización de investigaciones o estudios con la finalidad de conocer las modificaciones del déficit de solicitudes y presencias de cargos de mayor responsabilidad en la carrera judicial a fin de proponer medidas reglamentarias y legales para alcanzar la paridad.

III.- Formación profesional y sensibilización

La finalidad no es sino promover la participación igualitaria en los cursos de formación tanto de ponentes como de participantes; así como promover la implantación de la transversalidad en toda la actividad formativa del CGPJ.

1. Elaboración de informe/s de Impacto de género que incluya, al menos una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre los ponentes y participantes en los cursos de formación.
2. Proponer cursos de formación en materia de Igualdad o bien intervención en la elaboración del plan de formación a fin de garantizar la implantación de la transversalidad en toda la actividad formativa del CGPJ.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

3. Establecer el deber de todos quienes dirijan cursos de formación de incluir, al menos, una ponencia sobre igualdad de trato o de oportunidades en relación con la materia de que se trate en el curso; o si ello no fuera factible, porque el impacto de la igualdad de trato o de oportunidades sobre esa materia se considera insuficiente para una ponencia, justificarlo convenientemente.

4. Instaurar cursos de formación on line y, en general, la formación no presencial, siempre con la licencia correspondiente, para facilitar la formación profesional en especial de magistrados y magistradas con cargas familiares.

IV.- Conciliación

1. Promover la adopción de medidas de corresponsabilidad y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral mediante acciones de información y sensibilización. La adecuación del trabajo a la persona se considera como principio fundamental para conciliar la vida profesional con la vida personal.

2. Introducir medidas para evitar disfunciones exorbitantes en la vida personal y familiar, en aquellos supuestos donde los requerimientos profesionales sean especialmente significativos en términos de compromiso temporal (actuaciones instructoras nocturnas o en días festivos, macrojuicios).

3. Promover la recogida de datos sobre los beneficiarios y beneficiarias de las medidas de conciliación, a través de las Salas de Gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia.

4. Elaborar informes de impacto de género que incluyan, al menos una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo de los magistrados y magistradas que se han acogido a las medidas de conciliación.

5. Elaborar informes a los Recursos de Alzada interpuestos por magistrados y magistradas contra las decisiones de las Salas de Gobierno de TSJ en materia de conciliación.

6. A la vista de los datos y de la experiencia obtenida a través de las medidas anteriores, la Comisión de Igualdad del CGPJ podrá realizar propuestas al Pleno



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

para introducir o modificar en el Reglamento de la Carrera Judicial, mejoras en materia de conciliación y corresponsabilidad.

V.- Seguridad y salud en el trabajo

1. Promover, a través de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales del CGPJ, la integración de la igualdad y conciliación en las actividades de elaboración y desarrollo del plan sobre riesgos laborales, buscando en especial (1.1) desarrollar un protocolo de actuación del CGPJ en el supuesto de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, (1.2) analizar las situaciones de estrés derivadas de la asunción de cargas familiares por jueces/zas y magistrados/as, y (1.3) garantizar la adecuada protección de la salud laboral de las juezas y magistradas embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.

2. Promover el desarrollo de medidas garantistas que aseguren la protección de miembros de la carrera judicial en situación de especial protección, y, en particular, favorecer la recuperación del proyecto profesional de jueces/zas y magistrados/as sometidos a violencia en el trabajo o en su relación de pareja:

- favorecer la integración profesional del magistrado/a víctima de acoso sexual, por razón de sexo o moral en su relación de servicio,
- elaborar informes de seguimiento de la movilidad de puesto de trabajo por ser víctima de violencia de género garantizando la confidencialidad de la identidad de la víctima.

VI.- Lenguaje no sexista

Adoptar las medidas necesarias para implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y fomentarlo a través de la formación de los/as miembros de la Carrera Judicial.



VII.- Retribuciones

Las retribuciones básicas de los jueces/zas y magistrados/as se regulan en la **Ley 15/2003** reguladora del Régimen Retributivo de las carreras Judicial y Fiscal. No deben existir diferencias por razón de sexo.

Lo mismo cabe decir de las retribuciones complementarias y variables - debiendo tenerse en cuenta el Acuerdo del Pleno ya mencionado nº 49 de 27 de enero de 2011 sobre el criterio interpretativo para la adopción en la aplicación de las fórmulas de distribución de las retribuciones variables-.

No obstante, será necesario realizar una comprobación de este dato, ya que es necesario realizar un análisis acerca de las retribuciones complementarias y variables y de las retribuciones derivadas de comisiones de servicio (apoyos).

VIII.- Actuación inspectora

Las normas sobre conciliación pueden quedar sin efectividad real si, en la actuación inspectora, no se toman en consideración los aspectos de la vida personal y familiar de los jueces/zas y magistrados/as. Al mismo tiempo, la labor inspectora puede perder eficacia si desconoce la incidencia de las cargas familiares sobre el rendimiento efectivo de cada juez/a o magistrado/a.

De este modo, se consideran necesarias las siguientes actuaciones:

- desagregar por sexo los expedientes disciplinarios y de seguimiento, en especial los referidos a disfunciones en el rendimiento,
- integrar en los sistemas de medición del rendimiento la incidencia que sobre el mismo puede tener el ejercicio de los derechos de conciliación,
- examinar si los criterios de la actuación inspectora toman en consideración adecuadamente la transversalidad de la conciliación,
- introducir en los criterios de la actuación inspectora aquéllos que tomen en consideración la adecuación del trabajo a la persona, ofrecer a los jueces/zas y los magistrados/as sometidos a actuación inspectora la posibilidad –siempre



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

a su voluntad- de alegar, antes de la elaboración del informe inspector, las circunstancias personales y familiares que pudieran haber afectado a su labor profesional, y tomarlas en consideración en la elaboración del informe inspector.

IX.- Relaciones internacionales

En el ámbito del Servicio de Relaciones Internacionales se examinará, de las personas que están integradas en las bolsas de consultores/as o en las redes judiciales, cuántas son hombres y cuántas son mujeres, y se procurará un adecuado equilibrio entre unos y otras en los términos de la LOIEMH.

X.- Nuevas tecnologías

La utilización de nuevas tecnologías, además de mejorar el servicio, puede facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; de ahí la oportunidad de colaborar la CI con cuantos servicios o comisiones se creen sobre esta cuestión en el ámbito del CGPJ, el Ministerio de Justicia o los órganos competentes de las CCAA.

XI.- Información y participación

1. Para implantar efectivamente la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la carrera judicial se adoptarán las siguientes medidas:

- Información del contenido del Plan de Igualdad y de cuántas medidas relevantes se adopten en su ejecución a través de la página web del CGPJ, dándole la adecuada visibilidad, sin perjuicio, en su caso, de las notificaciones oportunas a las personas individualmente afectadas.
- Atribuir a la CI una función de información y asesoramiento a todas las peticiones que a ella se le dirijan por personas integrantes de la carrera judicial, en relación con su derecho a la igualdad entre los sexos.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

→ Crear un buzón de sugerencias en materia de igualdad para todos/as los/as magistrados/as y darle la difusión correspondiente entre toda la Carrera Judicial.

2. La CI realizará un informe anual sobre todas las cuestiones relativas a igualdad y a la conciliación en la Carrera Judicial que será integrada en la Memoria Anual sobre el estado, funcionamiento y actividades del Consejo General del Poder Judicial que anualmente se eleva a las Cortes Generales.

REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Se creará una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Carrera Judicial integrada por un/a representante de cada asociación judicial un/a no asociado/a, así como por vocales de la Comisión de Igualdad, que harán las valoraciones, revisiones y propuestas oportunas a fin de lograr los objetivos de la Comisión de Igualdad.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

ANEXO: DATOS DEL DIAGNÓSTICO

I. EJE I: ACCESO A LA CARRERA JUDICIAL

1. Situación demográfica
 - a. Sexo
 - b. Edad
 - c. Distribución por sexo en los diferentes órganos
2. Ingreso:
 - a. Turno Libre
 - b. Turno diferente al Libre
 - c. Especializaciones
 - d. Tasa de éxito según sexo
3. Tribunales Calificadores:
4. Presidencias y Secretarías según sexo



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

1. SITUACIÓN ACTUAL

MIEMBROS DE LA CARRERA JUDICIAL EN ACTIVO

Rango de edad								
	De 20 a 30	De 31 a 40	De 41 a 50	De 51 a 60	De 61 a 70	Total	Edad media	Antigüedad media
M	59	919	926	452	48	2404	44,1	13,5
V	30	467	841	779	369	2486	50,1	18,4
Total	89	1386	1767	1231	417	4890	47,1	16,0

PORCENTAJE DE MUJERES SEGÚN TIPO DE ÓRGANO

TRIBUNAL SUPREMO	11,3%
AUDIENCIA NACIONAL	34,4%
AUDIENCIA PROVINCIAL	33,3%
JUZGADO CENTRAL DE LO CONTENCIOSO-	33,3%
JUZGADO DE INSTRUCCIÓN	54,6%
JUZGADO DE LO CONTENCIOSO-	39,6%
JUZGADO DE LO MERCANTIL	28,6%
JUZGADO DE LO PENAL	57,7%
JUZGADO DE LO SOCIAL	49,1%
JUZGADO DE MENORES	57,3%
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA	59,1%
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E	65,3%
JUZGADO DE VIGILANCIA PENITENCIARIA	56,0%
JUZGADO DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER	65,3%
REGISTRO CIVIL EXCLUSIVO ÚNICO	50,0%
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA	52,0%



MIEMBROS DE LA CARRERA JUDICIAL CON PLAZA SEGÚN FORMA DE INGRESO

Forma de ingreso	Número	Sexo		Edad	Antigüedad
		M	V		
Turno de juristas de reconocida competencia - 6 años	221	65	156	58,16	19
Turno juristas contencioso-administrativo 311.3 y 6	26	10	16	46,94	2,7
Turno juristas 10 años civil art. 311.3 y 6	39	20	19	45,76	1,7
Turno Juristas 10 años C-P art. 311.3 y 6	55	27	28	46,87	1,7
Turno juristas 10 años penal art.311.3 y 6	42	18	24	46,31	1,7
Turno juristas 10 años social art. 311.3 y 6	31	12	19	47,84	2
Turno de juristas de reconocida competencia - 10 años	184	43	141	57,62	15
Turno de juristas de reconocida competencia -15/20 años	12	1	11	59,94	8,8
Pruebas especialización contencioso-administrativo	10	3	7	45,91	9,5
Pruebas selectivas especialización social	2	1	1	50,17	12
Disposición transitoria 17 de la L.O.P.J.	10	1	9	64,29	27
Nombrado por el turno de Comunidades Autónomas	21	6	15	58,95	12
Turno jurídico militar	5	0	5	61,72	9,5
Turno libre	3893	2079	1814	45,75	17
Total	4.551	2.286	2.265	47,03	16



2. INGRESO

En cuanto al acceso a la carrera judicial vemos que la tasa de éxito es muy parecida entre los hombres y las mujeres, por lo que respecta al acceso por oposición (turno libre), en la última promoción la tasa de éxito de hombres se sitúa en el 10% y la de las mujeres en el 9,6%.

Tabla: Acceso a la carrera judicial por turno libre según sexo.

Personas Admitidas

Promoción	Hombres	%	Mujeres	%	Total
60	1.093	29,52	2.610	70,48	3.703
61	1.053	29,41	2.527	70,59	3.580
62	1.101	29,95	2.575	70,05	3.676
63	1.177	31,15	2.601	68,85	3.778
64	1.250	30,20	2.889	69,80	4.139

Personas Aprobadas

Promoción	Hombres	%	Mujeres	%	Total
60	84	35,00	156	65,00	240
61	55	26,32	154	73,68	209
62	91	29,07	222	70,93	313
63	120	32,43	250	67,57	370

La tasa de éxito de las personas que acceden a la carrera por concurso-oposición (Juristas de reconocida competencia) es también similar dependiendo del sexo de los/las candidatos/as. En la última promoción, la tasa en los hombres se sitúa en el 11,1 y en las mujeres en el 9,7.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

Tabla: Acceso a la carrera judicial por concurso oposición (juristas de reconocida competencia) según sexo.

Personas Admitidas					
Promoción	Hombres	%	Mujeres	%	Total
15	245	57,51	181	42,49	426
16	292	54,48	244	45,52	536
17	290	44,55	361	55,45	651
18	243	44,02	309	55,98	552

Personas Aprobadas					
Promoción	Hombres	%	Mujeres	%	Total
15	19	59,38	13	40,63	32
16	27	57,45	20	42,55	47
17	35	58,33	25	41,67	60
18	27	47,37	30	52,63	57

En cuanto a la especialización en total 191 hombres (57,5%) y 141 mujeres (42,5%) se han presentado en los últimos años a alguna prueba para acceder a la especialización; de ellos 40 hombres (58%) y 29 mujeres (42%) las han superado.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

Tabla: Especialización por parte de la carrera judicial, según sexo.

Personas Admitidas						
Especialidad	Año	Hombres	%	Mujeres	%	Total
C-A	2009	24	53,33	21	46,67	45
C-A	2007	31	70,45	13	29,55	44
C-A	2005	28	63,64	16	36,36	44
SOCIAL	2009	17	45,95	20	54,05	37
SOCIAL	2007	22	55,00	18	45,00	40
SOCIAL	2005	25	52,08	23	47,92	48
MERCANTIL	2010	7	63,64	4	36,36	11
MERCANTIL	2009	8	57,14	6	42,86	14
MERCANTIL	2008,2	13	65,00	7	35,00	20
MERCANTIL	2008,1	16	55,17	13	44,83	29

Personas Aprobadas						
Especialidad	Año	Hombres	%	Mujeres	%	Total
C-A	2009	5	71,43	2	28,57	7
C-A	2007	6	66,67	3	33,33	9
C-A	2005	4	66,67	2	33,33	6
SOCIAL	2009	2	25,00	6	75,00	8
SOCIAL	2007	4	50,00	4	50,00	8
SOCIAL	2005	0	0,00	2	100,00	2
MERCANTIL	2010	3	50,00	3	50,00	6
MERCANTIL	2009	3	50,00	3	50,00	6
MERCANTIL	2008,2	7	77,78	2	22,22	9
MERCANTIL	2008,1	6	75,00	2	25,00	8



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

El artículo 29 del Reglamento de Carrera Judicial especifica que el tribunal calificador de las pruebas será nombrado por el Consejo General del Poder Judicial, de conformidad con lo previsto en los artículos 314 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 19.2 de este Reglamento. La composición del Tribunal será paritaria, en atención a lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3. TRIBUNALES CALIFICADORES

Tabla: Configuración de los Tribunales Calificadores según sexo de los miembros y según sexo de las presidencias y secretarías.

Tribunales					
Modalidad	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Oposición 2007	37	62,71	22	37,29	59
Oposición 2008	38	66,67	19	33,33	57
Oposición 2009	33	57,89	24	42,11	57
Oposición 2010	34	58,62	24	41,38	58
Oposición 2011	30	54,55	25	45,45	55
Juristas 2008	23	54,76	19	45,24	42
Juristas 2009	6	46,15	7	53,85	13
Juristas 2010	16	51,61	15	48,39	31
Especialistas 2005	19	70,37	8	29,63	27
Especialistas 2007	12	57,14	9	42,86	21
Especialistas 2008	10	71,43	4	28,57	14
Especialistas 2009	16	57,14	12	42,86	28
Especialistas 2011	15	55,56	12	44,44	27



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

Presidencias y Secretarías en los Tribunales					
Modalidad	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Oposición 2007	7	58,33	5	41,67	12
Oposición 2008	7	58,33	5	41,67	12
Oposición 2009	6	50,00	6	50,00	12
Oposición 2010	6	50,00	6	50,00	12
Oposición 2011	6	50,00	6	50,00	12
Juristas 2008	7	87,50	1	12,50	8
Juristas 2009	2	100,00	0	0,00	2
Juristas 2010	4	66,67	2	33,33	6
Especialistas 2005	4	66,67	2	33,33	6
Especialistas 2007	4	100,00	0	0,00	4
Especialistas 2008	2	50,00	2	50,00	4
Especialistas 2009	4	66,67	2	33,33	6
Especialistas 2011	3	50,00	3	50,00	6



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

II. EJE II: PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LA CARRERA JUDICIAL

1. Comisión de Calificación: Plazas discrecionales ofertadas y tasa de éxito
 - a. Solicitantes– Seleccionados según plaza: Nombramientos Discrecionales
 - b. Miembros suplentes y sustitutos/as

NOMBRAMIENTOS DISCRECIONALES									
NOMBRADOS/AS	1º trim. 2012		2º trim. 2012		3º trim. 2012		Total anual		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total
Magistrados/as Tribunal Supremo	2						2	0	2
Audiencia Nacional	1						1	0	1
Presidencias Tribunales Superiores de Justicia	1						1	0	1
Presidencias Audiencias Provinciales	3	1	1				4	1	5
Presidencias Salas Cont-Admtvo de T.S.J.	1		1				2	0	2
Presidencias Salas de lo Social de T.S.J.	2	1					2	1	3
Magistrados/as Salas Civil y Penal de T.S.J.			1				1	0	1
Magistrados Gabinete Técnico Tribunal Supremo			1				1	0	1
Letrados Gabinete Técnico Tribunal Supremo			1				1	0	1
Órganos Técnicos del C.G.P.J.				1	2	1	15	2	17
Totales:	10	2	5	1	2	1	30	4	34

NOMBRADOS/AS	1º trim. 2012		2º trim. 2012		3º trim. 2012		Porcentaje anual	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Magistrados/as Tribunal Supremo	100%						100%	0%
Audiencia Nacional	100%						100%	0%
Presidencias Tribunales Superiores de Justicia	100%						100%	0%
Presidencias Audiencias Provinciales	75%	25%	100%				80%	20%
Presidencias Salas Cont-Admtvo de T.S.J.	100%		100%				100%	0%
Presidencias Salas de lo Social de T.S.J.	67%	33%					67%	33%
Magistrados/as Salas Civil y Penal de T.S.J.			100%				100%	0%
Magistrados Gabinete Técnico Tribunal Supremo			100%				100%	0%
Letrados del Tribunal Supremo			100%				100%	0%
Órganos Técnicos del C.G.P.J.				100%	67%	33%	88%	12%
Totales:	77%	15%	100%	20%	67%	33%	88%	12%



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

NOMBRAMIENTOS DISCRECIONALES: SOLICITANTES									
SOLICITANTES	1º trim. 2012		2º trim. 2012		3º trim. 2012		Total anual		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total
Magistrados/as Tribunal Supremo	29	7					29	7	36
Audiencia Nacional	6	1					6	1	7
Presidencias Tribunales Superiores de Justicia	4	0					4	0	4
Presidencias Audiencias Provinciales	7	1	1	0			8	1	9
Presidencias Salas Cont-Admtvo de T.S.J.	2	1	1	0			3	1	4
Presidencias Salas de lo Social de T.S.J.	4	1					4	1	5
Magistrados/as Salas Civil y Penal de T.S.J.			2	1			2	1	3
Magistrados Gabinete Técnico Tribunal Supremo			5	3			5	3	8
Letrados Gabinete Técnico Tribunal Supremo			16	31			16	31	47
Órganos Técnicos del C.G.P.J.			5	6	24	14	77	46	123
Totales:	52	11	30	41	24	14	154	92	246

SOLICITANTES	1º trim. 2012		2º trim. 2012		3º trim. 2012		Total anual	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Magistrados/as Tribunal Supremo	81%	19%					81%	19%
Audiencia Nacional	86%	14%					86%	14%
Presidencias Tribunales Superiores de Justicia	100%	0%					100%	0%
Presidencias Audiencias Provinciales	88%	13%	100%	0%			89%	11%
Presidencias Salas Cont-Admtvo de T.S.J.	67%	33%	100%	0%			75%	25%
Presidencias Salas de lo Social de T.S.J.	80%	20%					80%	20%
Magistrados/as Salas Civil y Penal de T.S.J.			67%	33%			67%	33%
Magistrados Gabinete Técnico Tribunal Supremo			63%	38%				
Letrados del Tribunal Supremo			34%	66%			63%	38%
Órganos Técnicos del C.G.P.J.			45%	55%	63%	37%	34%	66%
Totales:	83%	17%	42%	58%	63%	37%	63%	37%



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

MAGISTRADOS/AS SUPLENTES Y JUECES/ZAS SUSTITUTOS/AS

NOMBRADOS/AS	1º trim. 2012			2º trim. 2012			3º trim. 2012		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Magistrados eméritos	6		6				14		14
Magistrados suplentes	5	4	9	147	191	338	3	5	8
Jueces sustitutos	11	15	26	278	856	1134	7	4	11
Totales:	22	19	41	425	1047	1472	24	9	33

NOMBRADOS/AS	1º trim. 2012	
	Hombres	Mujeres
Magistrados eméritos	100%	
Magistrados suplentes	56%	44%
Jueces sustitutos	42%	58%
Totales:	54%	46%

2º trim. 2012	
Hombres	Mujeres
43%	57%
25%	75%
29%	71%

3º trim. 2012	
Hombres	Mujeres
100%	
38%	63%
64%	36%
73%	27%



III. EJE III: FORMACIÓN PROFESIONAL Y SENSIBILIZACIÓN

1. Formación Continua:

- a. Relación de asistentes a cursos
- b. Relación de directores, ponentes...

Tabla: Número de personas solicitantes y seleccionadas para participar en el último Plan de Formación Continua.

Personas Solicitantes					
Modalidad	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Curso Presencial	1351	48,63	1427	51,37	2778
Curso On-line	223	53,86	191	46,14	414
Estancias (Extranjero)	338	48,84	354	51,16	692
Escuela de Verano	149	48,69	157	51,31	306
Formación descentralizada	791	49,22	816	50,78	1607

Personas Seleccionadas					
Modalidad	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Curso Presencial	1210	48,95	1262	51,05	2472
Curso On-line	151	57,41	112	42,59	263
Estancias (extranjero)	22	56,41	17	43,59	39
Escuela de Verano	47	40,87	68	59,13	115
Formación descentralizada	729	49,09	756	50,91	1485

No se conoce cuántos hombres o mujeres han asistido a cursos de formación estando de baja por paternidad/maternidad.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

En cuanto a los/las colaboradores docentes de los cursos, se ha trabajado e insistido mucho a las personas directoras de los cursos para que buscaran la paridad o presencia equilibrada entre los/las ponentes, aunque observamos que ésta todavía no se ha conseguido. En la categoría donde las mujeres están más representadas es en la figura de la relatoría, donde representan el 46%.

Tabla: Personal colaborador de los cursos según sexo:

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Dirección	141	70,50	59	29,50	200
Ponentes	592	72,37	226	27,63	818
Coordinación	50	58,82	35	41,18	85
Tutor/a	52	59,09	36	40,91	88
Relator/a	26	54,17	22	45,83	48
Otras categorías	278	63,33	161	36,67	439

En cuanto a las actividades programadas en este último Plan Estatal, 2012, se han celebrado un 33,3% más de actividades relativas a temas de violencia contra las mujeres o a temas de igualdad, que en el plan anterior.

Tabla: Participantes en actividades relativas a violencia contra las mujeres o temas de igualdad. Plan de formación 2012.

PARTICIPANTES					
Actividad	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Actualización de criterios de interpretación en materia de violencia de género	19	51,35	18	48,65	37
Encuentro Juzgados de Violencia sobre la Mujer y Juzgados de Familia: Reflexiones comunes frente a situaciones diversas	6	20,69	23	79,31	29
I Encuentro de Jueces y Magistrados con Competencias en Violencia sobre la Mujer	6	60,00	4	40,00	10
IV Congreso del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género	13	27,66	34	72,34	47



IV. CONCILIACIÓN

EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS POR CIUDADO DE HIJOS/AS

Rango de edad						
	De 20 a 30	De 31 a 40	De 41 a 50	Total	Edad media	Antigüedad media
M	1	16	10	27	40,1	9,4
H	0	0	0	0		
Total	1	16	10	27	40,1	9,4

Recursos de alzada presentados por temas en materia de conciliación e igualdad:				
	Mujeres	%	Hombres	%
Permisos maternidad/paternidad	1	33%	2	67%
Permisos lactancia	1	50%	1	50%
Retribuciones variables	6	100%	0	
Formación durante permisos	0		0	
Por denegación de reducción de jornada cuidado de hijos/as menores	2	100%	0	
Por denegación de reducción de jornada cuidado de familiares a su cargo	0		0	
Otros: especificar				

V. SEGURIDAD Y SALUD

VI. LENGUAJE SEXISTA



VII. RETRIBUCIONES

Se adjunta la respuesta del Servicio;

Ficha: retribuciones-módulos

“Retribuciones complementarias, variables y derivadas de comisiones de servicio por sexo (apoyo) según sexo.

Respecto a retribuciones variables, por parte de esta Unidad se elabora, previo encargo por la Comisión Permanente o el Pleno, un listado para que, de aprobarse, se remita al ministerio de Justicia a efectos del devengo de retribuciones variables por cumplimiento de objetivos. El último periodo respecto al que se ha realizado ese listado es el correspondiente al año 2010. Entendemos que se nos pregunta cuál es la proporción de cada sexo en ese listado. Éste, en el año 2010, reúne a la totalidad de la carrera judicial que haya tenido una situación de activo con producción jurisdiccional en el periodo (excepto en el Tribunal Supremo), por lo que la proporción será tendencialmente idéntica a la que existe en la carrera judicial.

Si ése es el dato que se nos pide, en los listados de 2010 se incluyeron 2.371 varones y 2.263 mujeres. No lo anotamos en el cuadro por si han de sumarse estas cifras a las de retribuciones complementarias o de comisiones de servicio.

“Cumplimiento de los módulos/objetivos en los periodos de baja por maternidad /paternidad”

En los periodos de baja, de éstos o de cualesquiera otros tipos, no se cumplen módulos ni objetivos. Esto es, no hay una equiparación *tiempo de baja = puntos estimables en una medición de cumplimiento de objetivos*. Otra cosa es que el cumplimiento de objetivos en los periodos de no baja pueda proyectarse a unidades de tiempo tomando en consideración si ha habido bajas y de qué tipo.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL
COMISIÓN DE IGUALDAD

Ficha: cargas familiares

Se ha señalado que cero, dado que nuestra labor esencial en este ámbito es explotar una base de datos, pero en todo caso no disponemos siquiera del dato de cargas familiares, ni ninguna indicación por parte del Pleno o de la Comisión Permanente de que deban operar en ninguna medición del rendimiento.



VIII. ACTUACIÓN INSPECTORA

El 56,6% de los expedientes de seguimiento realizados en el año 2011 se hicieron a magistradas, aunque en ellos no se percibieron problemas derivados de la conciliación familiar. El 3,8% de los informes realizados en relación a la situación de los tribunales se realizaron a órganos con competencias en materia de violencia sobre la mujer, ninguno de ellos presentó problemas de funcionamiento, ya que se considera que la plantilla en estos órganos es buena.

IX. RELACIONES INTERNACIONALES

Tabla :	Bolsa de consultores/as				
COMPONENTES BOLSA DE CONSULTORES. Sº RR.II.					
	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Jueces/zas	372	72%	143	28%	515

Tabla :	Redes judiciales (REJUE, REDUE, Red Iberoamericana, Red Judicial Civil.....)				
Participantes					
	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Jueces/zas	51	71%	20	28%	71

Tabla :	Participantes en actividades del Sº RR.II. durante el año 2011.				
Participantes					
	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Jueces/zas, Magistrados/as	349	73%	126	27%	475