



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

# PLAN DE IGUALDAD

*Aprobado en Mesa de Negociación: 11 de abril de 2024*

*Toma en conocimiento por el Pleno: 24 de abril de 2024*



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

# ÍNDICE

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>II.</b>	<b>MARCO NORMATIVO</b>	<b>6</b>
<b>III.</b>	<b>DEFINICIONES</b>	<b>11</b>
<b>IV.</b>	<b>DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN</b>	<b>16</b>
<b>V.</b>	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>18</b>
<b>VI.</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>18</b>
<b>VII.</b>	<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>19</b>
<b>VIII.</b>	<b>EJES ESTRATÉGICOS</b>	<b>20</b>
<b>IX.</b>	<b>MEDIDAS</b>	
	Eje 1. Medidas de organización y transversalidad	21
	Eje 2. Acceso a la plantilla del Tribunal Constitucional	22
	Eje 3. Carrera profesional y retribuciones del personal del Tribunal Constitucional	23
	Eje 4. Formación, información y sensibilización	24
	Eje 5. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral: Jornada y horario.	25
	Eje 6. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral: Teletrabajo.	27
	Eje 7. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral: Permisos y ayudas	27
	Eje 8. Prevención de riesgos laborales y promoción de la salud	28
	Eje 9. Acoso, violencia de género y otras situaciones de especial protección	29
<b>X.</b>	<b>COMISIÓN DE SEGUIMIENTO</b>	<b>30</b>
<b>XI.</b>	<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN</b>	<b>30</b>

**ANEXO I – DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

**ANEXO II – TABLA DE MEDIDAS E INDICADORES**



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

# I. INTRODUCCIÓN

El Tribunal Constitucional es el máximo intérprete de la Constitución Española y tiene entre sus funciones la garantía y protección de los derechos fundamentales y libertades públicas, entre los que se encuentra, en una posición primordial, la igualdad de todas las personas ante la ley, independientemente de su sexo, y la prohibición de toda discriminación por razón de sexo.

Por tanto, más aún si cabe que en otras entidades públicas, la igualdad entre mujeres y hombres forma parte de la misión esencial de este órgano constitucional y se erige en un valor fundamental para el desarrollo político y social, y como tal debe ser garantizado a través de medidas efectivas y adecuadas, dirigidas a la consecución de la igualdad real.

Este compromiso con la igualdad de género y la no discriminación debe proyectarse en el ámbito interno a través de la elaboración y aprobación de un Plan de Igualdad, como instrumento a través del que se articulan un conjunto de medidas adecuadas a las peculiaridades del Tribunal Constitucional.

El compromiso del Tribunal es conseguir que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad.

El proceso de elaboración del Plan ha tenido como protagonista a la Mesa de Negociación, donde se ha aprobado el diagnóstico de situación a los efectos de detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. También se ha designado un grupo de trabajo para la elaboración del borrador de Plan de Igualdad, y finalmente se ha aprobado el presente documento para su sometimiento al Pleno Gubernativo, órgano competente para su aprobación definitiva.

Cabe destacar que el Plan de Igualdad no reviste naturaleza normativa y será necesario, cuando las medidas así lo requieran, la tramitación y aprobación de las normas correspondientes por los órganos competentes (Pleno Gubernativo, Secretaría General, etc.), previa negociación, en su caso, con los representantes del personal.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En suma, la igualdad de género desempeña un papel fundamental en la construcción de una sociedad justa y equitativa. Al garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades, se promueve el desarrollo sostenible, la diversidad y la inclusión. La participación plena y activa de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad no solo enriquece la perspectiva y la creatividad, sino que también contribuye al progreso económico y social.

Fomentar la igualdad de género es esencial para construir una sociedad más justa, resiliente y armoniosa, a lo que deben contribuir, de manera especial, las mujeres y hombres que forman parte de la organización del Tribunal Constitucional.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

# II. MARCO NORMATIVO

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental y un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en los Tratados y Derecho derivado de la Unión Europea, y en el ordenamiento jurídico español.

### *Normativa internacional*

El derecho a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación es un derecho reconocido en el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, complementado por los artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 16 de diciembre de 1966.

En el ámbito concreto de la lucha contra la discriminación por razón de sexo y, por tanto, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, podemos destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del año 1979, que reconoce expresamente la necesidad de cambiar las actitudes, mediante la educación de hombres y mujeres, para que acepten la igualdad de derechos y superen las prácticas y los prejuicios basados en los roles estereotipados.

La Declaración y Plataforma de Acción de Pekín, de 1995, surgida de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, es el documento más completo producido por una conferencia de las Naciones Unidas con relación a los derechos de las mujeres y contiene, entre sus objetivos estratégicos, eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo, así como fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y a la familia.

Del mismo modo, cabe traer a colación los distintos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a la igualdad de remuneración (núm. 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (núm. 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (núm. 156) y la protección de la maternidad (núm. 183).

La necesidad de dar pasos para alcanzar la igualdad real y efectiva ha llevado a la comunidad internacional, el 25 de septiembre de 2015, a incluir la igualdad de



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

género como objetivo número 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, donde además se plasma de forma transversal en las 16 áreas restantes en las que se articulan los objetivos de desarrollo sostenible.

En el contexto europeo, el Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, aprobado por los miembros del Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950, reconoce en su artículo 14 el derecho a la no discriminación, al que se dota de alcance general en el Protocolo nº 12 al Convenio, adoptado el 4 de noviembre de 2000. También destaca el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), del 11 de mayo de 2011.

En el ámbito de la Unión Europea, el derecho a la igualdad, con carácter general, y el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en particular son principios fundamentales del Derecho de la Unión, que se hallan incluidos en el Tratado de la Unión Europea (arts. 2 y 3) y en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (art. 8 y, en el ámbito laboral, arts. 153 a 157).

La Unión Europea reconoce, además, los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 12 de diciembre de 2007, y les otorga el mismo valor jurídico que los tratados. La igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades por razón de sexo constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros, conforme a los artículos 20, 21 y 23 de la citada carta.

Debemos destacar también en este ámbito las siguientes directivas:

-Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

-Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, que recoge en su articulado la prohibición de la discriminación, incluyendo como tal el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la transversalidad de la perspectiva de género, la adaptación de acciones positivas para garantizar la plena igualdad en la vida laboral y la carga de la prueba.





## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

-Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

### *Normativa española*

En el ordenamiento jurídico interno, la Constitución española, en el artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En el ámbito de la normativa estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 se pusieron en marcha, con carácter transversal y con afectación de todos los ámbitos, un buen número de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres, y a combatir las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En concreto, regula la obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas (artículos 45 a 49), y por lo que a la Administración Pública se refiere, la citada Ley Orgánica incorpora los principios generales de actuación de los poderes públicos en esta materia; establece, en su artículo 17, que «el Gobierno [...], en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo»; e incorpora, en el artículo 64, la obligación del Gobierno de aprobar, al inicio de cada legislatura, un plan de igualdad en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos vinculados o dependientes de ella, indicando que el citado plan ha de contemplar los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Por su parte, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

Un hito importante a destacar fue el 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, que introdujo numerosas reformas en la Ley Orgánica de Igualdad, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público relacionadas, entre otros aspectos, con el contenido de los planes de igualdad, la igualdad de remuneración, los permisos de conciliación y las prestaciones de la Seguridad Social.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación (entre otras, por razón de sexo), respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución. A estos efectos, la ley regula derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, introduce medidas relativas a la prevención y sensibilización frente a toda forma de ataque a la libertad sexual, detección de las violencias sexuales, asistencia integral a las personas afectadas, derechos de las funcionarias públicas (artículo 40), medidas contra el acoso sexual, etc.

La Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, introduce medidas laborales en relación con el ejercicio efectivo de los derechos de salud reproductiva.

Por último, la reciente modificación del artículo 49 de la Constitución Española señala que *“se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad”*, lo que introduce una nueva dimensión de las políticas de igualdad de género en relación con las situaciones de discapacidad.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### *Normativa sobre los planes de igualdad*

Con carácter general, los planes de igualdad de las empresas vienen regulados por el 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. Entre otros aspectos, se regula el proceso de negociación de los planes de igualdad, el diagnóstico previo, el contenido mínimo de los planes de igualdad, la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de los planes, así como el registro de los mismos.

En el ámbito específico de las Administraciones Públicas, el 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, establece en su disposición adicional séptima lo siguiente:

*“Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.*

*1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*

*2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, 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 Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.***

*3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón*



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

*de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia”.*

### III. DEFINICIONES

A los efectos del presente Plan de Igualdad, conviene establecer las siguientes definiciones, derivadas de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres:

#### *Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres*

Implica la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007), así como la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

#### *Promoción de la igualdad en la negociación colectiva*

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (artículo 43 de la Ley Orgánica 3/2007).

#### *Discriminación directa e indirecta*

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007). Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de marginar, directa o indirectamente, por razón de sexo (artículo 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007).

### *Acoso sexual y acoso por razón de sexo*

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007).

### *Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor*

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

### *Discriminación por embarazo o maternidad*

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007).



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### *Indemnidad frente a represalias*

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo 9 de la Ley Orgánica 3/2007).

### *Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias*

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (artículo 10 de la Ley 3/2007).

### *Acciones positivas*

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 de la Ley 3/2007).

### *Tutela judicial efectiva*

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y, en su caso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (artículo 12.1 de la Ley Orgánica 3/2007).

### *Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (artículo 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007).

### *Análisis de género*

Herramienta para el análisis y la evaluación de las políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican los criterios relacionados con el género. Su uso permite evaluar la eficacia y eficiencia en la asignación de recursos y de las medidas destinadas a promover la igualdad de género.

### *Indicador de género*

Es el indicador que recoge información sobre la situación y cambios sociales de las mujeres con relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### *Datos desagregados por sexo*

Recogida, desglose de datos e información estadística diferenciada por sexo que permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades de género.

### *Conciliación de la vida laboral, personal y familiar*

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Implica la introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas que precisen de cuidados por razón de edad o discapacidad, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas. Este concepto tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica corresponsabilidad, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### *Corresponsabilidad*

Implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

### *Lenguaje inclusivo*

Hacer uso de un lenguaje inclusivo consiste en propiciar la emisión de mensajes que no atenten contra la dignidad de las mujeres y fomenten las comunicaciones no discriminatorias y el lenguaje no sexista en cualquier ámbito organizacional. El objetivo más general de la comunicación inclusiva es dar visibilidad a la presencia de los dos sexos en los diferentes mensajes emitidos.

### *Comunicación no sexista*

Consiste en la evitación del uso de imágenes o mensajes audiovisuales que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.





## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### IV. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Dada su extensión, se acompaña como anexo I el diagnóstico previo aprobado por la Mesa de Negociación con fecha 15 de noviembre de 2023.

En todo caso, pueden extraerse las siguientes conclusiones a partir del diagnóstico realizado:

- Existe, en términos generales, una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla del Tribunal.
- Existe una mayoría de mujeres entre el personal de mayor edad (más de 60 años) y en el colectivo más joven (30-39 años).
- Se detecta una amplia mayoría de mujeres entre las incorporaciones más recientes, mientras que hay mayoría de hombres entre los empleados públicos de mayor antigüedad, lo que revela la progresiva feminización de la plantilla del Tribunal, tomada en su conjunto.
- En términos generales, las unidades con mayor presencia femenina son las secretarías de los altos cargos y el Servicio de Biblioteca y Documentación, mientras que se aprecia una mayoría masculina en el Servicio de Informática.
- Hay una mayor presencia masculina en los puestos más altos de la jerarquía (altos cargos y letrados/as).
- En materia retributiva se aprecia una brecha salarial del 12,21 % a favor de los hombres en el conjunto del Tribunal, pues los puestos de trabajo de mayor rango y, por tanto, de mayor retribución, están ocupados mayoritariamente por hombres.
- En los últimos años se aprecia una mayor presencia de mujeres en el colectivo de letrados/as, hasta alcanzar la presencia equilibrada actualmente.
- Las comisiones de valoración de los procesos selectivos respetan en su composición el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Las mujeres participan mayoritariamente en los cursos de formación organizados por el Tribunal Constitucional.
- Los permisos relacionados con la conciliación han sido solicitados por las mujeres en mayor medida que por los hombres, aunque no se aprecia un desequilibrio importante respecto a la composición de la plantilla del Tribunal.
- Se aprecia una mayor incidencia de las incapacidades temporales en las mujeres, sobre todo a partir de los 60 años de edad.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- En la encuesta realizada a la plantilla, en la que han participado un 55 % de las mujeres y un 45 % de los hombres del Tribunal, se aprecia que el personal desearía contar con mayor flexibilidad en el horario, en la posibilidad de teletrabajar y en el disfrute de vacaciones y permisos, motivado principalmente por la conciliación de la vida familiar y laboral. En cuanto a la percepción de si existe o no igualdad en el Tribunal, o si esta se favorece, las respuestas de las mujeres son menos optimistas que las de los hombres. las sugerencias de libre respuesta podrían sintetizarse en las siguientes:
  - Aumentar el teletrabajo.
  - Favorecer la flexibilidad horaria y de disfrute de permisos y vacaciones.
  - Mayor presencia de mujeres en los puestos y tareas de mayor responsabilidad.
  - Formación en igualdad e información sobre las medidas disponibles.
  - Participación del personal en la elaboración de las medidas, el seguimiento de su cumplimiento y propuestas de mejora.
  - Atender otras discriminaciones (orientación sexual, discapacidad, etc.).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

## V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación al personal funcionario, laboral y eventual al servicio del Tribunal Constitucional, sin perjuicio de lo previsto en relación con los contratos de servicios a cargo de empresas externas y la vigilancia del cumplimiento por las mismas de las condiciones legales en materia laboral y de igualdad de género.

## VI. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia inicial de cuatro años, a contar desde su aprobación. No obstante, el plan permanecerá vigente en tanto en cuanto no se apruebe un nuevo Plan de Igualdad para el Tribunal Constitucional.

Seis meses antes de la finalización de la vigencia inicialmente prevista de este Plan de Igualdad, la Mesa de Negociación del Tribunal se reunirá para negociar el II Plan de Igualdad.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### VII. OBJETIVOS GENERALES

A la vista del diagnóstico de situación y teniendo en cuenta el contexto social y normativo en que se enmarca el Tribunal Constitucional, se han establecido los siguientes objetivos generales a alcanzar a través del presente Plan de Igualdad:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, contratación, formación, promoción profesional y demás condiciones laborales, así como prevenir desigualdades en dichos ámbitos.
- Establecer la transversalidad de género como un principio de la cultura del Tribunal Constitucional, en todos sus ámbitos, velando por un uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la institución.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional y prevenir la discriminación por razón de sexo, garantizando a su vez, con ello, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio del Tribunal Constitucional, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar en los casos de acoso sexual y acoso por razón de género, así como ante cualquier otra conducta sexista, y mejorar las condiciones de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

# VIII. EJES ESTRATÉGICOS

A la vista de los objetivos generales del plan y del diagnóstico de situación, se establecen los siguientes ejes estratégicos del Plan de Igualdad del Tribunal Constitucional:

*Eje 1. Medidas de organización y transversalidad.*

*Eje 2. Acceso a la plantilla del Tribunal Constitucional.*

*Eje 3. Carrera profesional y retribuciones del personal del Tribunal Constitucional*

*Eje 4. Formación, información y sensibilización*

*Eje 5. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral:  
Jornada y horario*

*Eje 6. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral:  
Teletrabajo*

*Eje 7. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral:  
Permisos y ayudas*

*Eje 8. Prevención de riesgos laborales y promoción de la salud*

*Eje 9. Acoso, violencia de género y otras situaciones de especial protección*

# IX. MEDIDAS

A continuación, se relacionan las medidas concretas en las que se desarrollan los citados ejes estratégicos. Se acompaña al presente plan, como anexo II, una tabla-resumen de las medidas previstas, a cada una de las cuales se les asigna un órgano u órganos responsables, unos indicadores de seguimiento y un plazo de implantación.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### **Eje 1. Medidas de organización y transversalidad**

1. Cualquier modificación de las normas de organización y de personal del Tribunal Constitucional tendrá en cuenta la perspectiva de género.
2. En la página web del Tribunal se creará un portal público de información sobre igualdad en el que se difundirán los documentos públicos relacionados con la materia, incluido el presente Plan de Igualdad. Estas secciones contendrán, entre otros, enlaces al Instituto de las Mujeres y a la sección “Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de Género” de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
3. Se crearán espacios de igualdad en la intranet (ATRIO), en los que figurarán las personas u unidades administrativas responsables en materia de igualdad, sus competencias, el Plan de Igualdad del Tribunal Constitucional, los informes anuales de seguimiento, los documentos y servicios que se vayan aprobando en ejecución del presente Plan y la evaluación final, entre otros. Se abrirá un buzón permanente de sugerencias, quejas y reclamaciones.
4. Cuando proceda la contratación con empresas externas, atendiendo a las características concretas de la prestación requerida, en la propuesta de pliegos que debe regir cada licitación, se incluirán condiciones especiales de ejecución en materia de igualdad, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable. El Tribunal vigilará el cumplimiento de estas condiciones y de la normativa aplicable en materia de igualdad por parte de las empresas adjudicatarias.
5. A efectos de transparencia retributiva y de ocupación por géneros, se incluirá en las relaciones de puestos de trabajo el número de mujeres y hombres que ocupan cada puesto de trabajo o categoría de puestos de trabajo.
6. Se constituirá una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que realizará, entre otras funciones, el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad del Tribunal Constitucional, y estará integrada por representantes de la Administración y por representantes del personal funcionario y laboral.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

7. El Plan de Igualdad podrá ser modificado durante su período de vigencia, previa propuesta de la Comisión de Seguimiento, a iniciativa de cualquiera de las partes. En todo caso, el plan se actualizará cada cuatro años.

### **Eje 2. Acceso a la plantilla del Tribunal Constitucional**

1. Se garantizará la presencia equilibrada en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).
2. Se elaborará y distribuirá entre los miembros de los tribunales y comisiones de selección, así como entre quienes colaboren en su organización, una guía en la que figure la igualdad como principio rector de su actuación.
3. Las bases de las convocatorias y los documentos que se elaboren a lo largo del proceso utilizarán lenguaje no sexista.
4. Conforme a la normativa vigente, se facilitará a las personas candidatas en circunstancias de gestación, nacimiento o lactancia, las adaptaciones oportunas en la realización de los ejercicios de las oposiciones y procesos selectivos, así como de los períodos de prueba cuando se trate del acceso a un grupo profesional del personal laboral.
5. Las propuestas de las resoluciones de los procesos selectivos deberán acompañarse de un análisis interno que incluya la relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas. Se incluirán en los informes anuales de seguimiento del plan los datos desagregados por sexo de los resultados de los procesos selectivos. Los datos se harán públicos en la página web del Tribunal.
6. En todos los puestos de trabajo convocados mediante concurso de méritos o libre designación deberá incluirse en la correspondiente convocatoria, como mérito a valorar, la formación en igualdad entre mujeres y hombres.
7. En la provisión de puestos de trabajo eventuales o de libre designación, los titulares de los máximos órganos del Tribunal procurarán que su



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

cobertura se realice de manera que se favorezca la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres, con pleno respeto a los principios de mérito y capacidad.

8. En relación con las convocatorias de concursos de méritos o traslados, se incluirán acciones para impulsar la concurrencia de personas del sexo menos representado en el grupo o subgrupo correspondiente.

### **Eje 3. Carrera profesional y retribuciones del personal del Tribunal Constitucional**

1. En la denominación de la relación de los puestos de trabajo del Tribunal Constitucional se utilizará un lenguaje no sexista.
2. Se analizarán por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar la ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización o menor retribución. Asimismo se analizarán los posibles desequilibrios en la percepción de retribuciones variables (horas extraordinarias, complementos funcionales y gratificaciones).
3. Se establecerá un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores, al registro salarial.
4. Se tendrá en cuenta el desequilibrio de género en la conciliación de la vida profesional y familiar a la hora de realizar la evaluación del desempeño tendente al reconocimiento de la carrera profesional, en el marco de los acuerdos que en su caso desarrollen la carrera horizontal, prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.





## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### **Eje 4. Formación, información y sensibilización**

1. El Tribunal Constitucional organizará cursos de formación y y/o jornadas de sensibilización sobre la igualdad entre mujeres y hombres, la corresponsabilidad, el uso no sexista del lenguaje, el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género, que podrán tener carácter obligatorio o voluntario. En todo caso, dichas acciones tendrán carácter obligatorio para los responsables de los servicios y unidades.
2. El personal funcionario y laboral a quien se le hubiera asignado la participación en un curso de formación recogido en el Plan de Formación acordado cada año por el Tribunal Constitucional, podrá acceder a él sin impedimentos, salvo que la denegación por su superior jerárquico estuviera fundada en necesidades del servicio. Estas necesidades deberán motivarse debidamente por escrito.
3. En la planificación de la formación se podrán convocar cursos específicos de asistencia obligatoria, dirigidos a determinados colectivos, al objeto de garantizar la igualdad de conocimientos entre todo el personal que los forma.
4. Las personas o empresas que colaboren en la impartición de cursos de formación deberán incorporar en los mismos la perspectiva de género, incluida la utilización de lenguaje no sexista y de materiales que no reproduzcan estereotipos de género, así como módulos de igualdad cuando sea pertinente.
5. Se favorecerá en la medida de lo posible formación online, para facilitar el acceso a la misma a aquellos funcionarios o personal laboral que por motivos de conciliación o difícil acceso presencial no puedan formarse en igualdad de condiciones que el resto del personal. Se reconocerá la oportuna compensación horaria si estos cursos se realizaran fuera de la jornada laboral y tuvieran carácter obligatorio.
6. En la memoria anual del Tribunal y en el informe de seguimiento del Plan de Igualdad se especificará el número de participantes en actividades formativas con desagregación por género. En su caso, se analizarán los posibles desequilibrios y los motivos que los causan.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

7. El Tribunal Constitucional publicará el Plan de Igualdad en su Intranet. Asimismo, se realizarán sesiones informativas y se elaborará un folleto informativo para facilitar su conocimiento, así como guías para la utilización de un lenguaje no sexista y sobre los protocolos en materia de prevención del acoso y protección de las víctimas de violencia de género.
8. En las acciones de difusión y prensa del Tribunal, tanto externas como internas, se utilizará un lenguaje inclusivo y se evitará el uso de imágenes o mensajes audiovisuales que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.
9. Se someterá a la consideración de las secciones sindicales acreditadas en el Tribunal la conveniencia de que tanto sus candidaturas para las elecciones sindicales, como la constitución de sus órganos de representación, respeten un equilibrio entre mujeres y hombres.

### **Eje 5. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral: Jornada y horario.**

1. Se difundirán guías de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a fin de facilitar el conocimiento sobre los derechos, permisos y medidas existentes en la materia.
2. Se dará la mayor amplitud posible a la parte flexible del horario al objeto de facilitar la vida personal, familiar y laboral de quienes trabajan en el Tribunal.
3. Solo justificadamente, en colectivos o unidades concretas que por sus características lo requieran, se podrán realizar funciones de forma obligatoria en períodos horarios de la parte flexible aplicable con carácter general. En estos casos se procurará establecer turnos teniendo en cuenta las necesidades de conciliación del personal afectado.
4. Los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- flexibilizar en hasta dos horas diarias el horario fijo de jornada que tengan establecido. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.
5. El horario intensivo de verano establecido actualmente para el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 31 de julio se aplicará también del 1 al 15 de septiembre.
  6. Los empleados y empleadas públicos con descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, podrán acogerse a la jornada intensiva de verano desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años. Igualmente, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, el personal que tenga a su cargo personas que con una discapacidad reconocida igual o superior al 33 %, siempre que convivan con el solicitante y dependan de este.
  7. Se aplicará en el TC, previa negociación, una bolsa de horas recuperables de hasta un 5 % de la jornada anual de la persona trabajadora para el cuidado de menores, personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado, similar a la regulada en el apartado 8.8 de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
  8. Se aplicará en el TC, previa negociación, una bolsa reducida anual de horas recuperables por motivos personales, cuya utilización estará supeditada a las necesidades del servicio.
  9. Se trasladará a los responsables de cada unidad la recomendación de planificar las reuniones y demás actos que requieran la presencia de sus integrantes, dentro de la parte fija del horario, con el propósito de facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de quienes deban asistir.
  10. Conforme a lo establecido en el artículo 129 de la Ley de Contratos del Sector Público, el Tribunal Constitucional informará a las empresas adjudicatarias de las fuentes de información sobre sus obligaciones en relación con las condiciones laborales de sus personas trabajadoras.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### **Eje 6. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral: Teletrabajo.**

1. Para facilitar la conciliación de la vida familiar, se permitirá teletrabajar más días de los autorizados, o incluso a tiempo completo, a quienes, por motivos de enfermedad de un familiar de hasta primer grado, pareja de hecho o conviviente de hasta tercer grado, deban ocuparse de sus cuidados. Esta autorización deberá ser previamente justificada y cesará cuando concluyan las causas que la han motivado.
2. Se favorecerá el teletrabajo, siempre que sea posible, a aquellas personas con hijos/as menores de 12 años durante los días no lectivos a lo largo del curso escolar.
3. Durante el período de vacaciones escolares o cierres temporales de centros día o residencias de mayores, se promoverá el aumento de los días de teletrabajo a quienes tuvieran a su cargo hijos/as menores de 12 años, personas mayores dependientes o personas con discapacidad, pudiendo alcanzar esta autorización la totalidad de la jornada mientras duren las circunstancias que la han motivado.
4. En la medida de lo posible, se permitirá en los pliegos que el servicio prestado por empresas externas se realice a distancia por medios tecnológicos, con carácter total o parcial.

### **Eje 7. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral: Permisos y ayudas**

1. En el marco de la normativa aplicable, el personal al servicio del Tribunal Constitucional podrá elegir el disfrute de las vacaciones y permisos por asuntos particulares con flexibilidad, en coordinación con el resto de personas de cada servicio o unidad y siempre en función de las necesidades del servicio.
2. Se procurará que los empleados o empleadas públicos con hijos o hijas menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute tanto de las vacaciones, como del permiso por asuntos particulares, durante



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

los períodos no lectivos de los hijos o hijas, especialmente si no tienen derecho a teletrabajar

3. El funcionario o personal laboral afectado por la situación prevista en el art. 48.i) del EBEP podrá elegir entre el permiso contemplado en dicho artículo o reducirlo a quince días a tiempo completo.
4. El permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, regulado en el artículo 48 g) del TREBEP, será en todo caso retribuido.
5. Se propondrá a la Comisión de Acción Social del Tribunal Constitucional que, dependiendo del presupuesto, se contemple la posibilidad de incluir ayudas para cuidado de personas dependientes por razón de edad o discapacidad, cuyos requisitos y justificación serían revisadas en cada convocatoria.

### **Eje 8. Prevención de riesgos laborales y promoción de la salud**

1. El Tribunal integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las evaluaciones de puestos de trabajo y los reconocimientos médicos tendrán en cuenta la perspectiva de género.
2. Se revisará la altura de los equipamientos (extintores, desfibriladores, alarmas, etc.) de manera que sean accesibles para personas de diferente altura y/o condiciones de movilidad.
3. El contenido de los botiquines estará adaptado a las necesidades de las mujeres. Se habilitará un botiquín complementario al del Gabinete Médico con material básico no sujeto a prescripción médica, al que se pueda acceder fuera del horario de consulta.
4. Se facilitarán materiales de salud menstrual, así como el cumplimiento de las medidas establecidas en la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

5. En los informes anuales de seguimiento se analizarán los datos globales de siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, desagregados por sexos, para detectar si existe algún factor relacionado con la igualdad que deba corregirse.
6. Al objeto de evitar desigualdades entre los diferentes sistemas de previsión social de los que forman parte los trabajadores en el Tribunal Constitucional, se propondrá a la Comisión de Acción Social del Tribunal Constitucional la inclusión de prestaciones sanitarias complementarias, dentro de las disponibilidades presupuestarias.

### **Eje 9. Acoso, violencia de género y otras situaciones de especial protección**

1. Se reforzará el papel y visibilidad de la comisión para la prevención y actuación frente a conductas que puedan derivar en acoso sexual y por razón de sexo y/o en acoso laboral en el Tribunal Constitucional, realizando jornadas informativas, materiales de difusión y divulgando la actividad realizada por la misma, con pleno respeto a la protección de datos de carácter personal.
2. La persona que haya denunciado acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso laboral en el seno del Tribunal Constitucional tendrá derecho al teletrabajo a tiempo completo o, en caso de no tener permitido el teletrabajo, al distanciamiento laboral de la persona presuntamente causante, mientras esté en trámite el expediente y recaiga la resolución que corresponda.
3. Se elaborará un protocolo de protección ante la violencia de género en el Tribunal Constitucional.
4. Se preservará la confidencialidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género a lo largo de toda la carrera profesional, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.
5. Se adoptarán las medidas necesarias para facilitar las condiciones de trabajo de las víctimas de violencia de género, de modo que aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones no



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

conlleven merma retributiva ni afecten negativamente al desarrollo de su carrera profesional.

6. En la ejecución del presente Plan de Igualdad se tendrá en cuenta el principio transversal de igualdad de trato y no discriminación por razón de etnia, identidad u orientación sexual, edad, discapacidad, enfermedad, etc.

## **X. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Tribunal Constitucional es el órgano paritario dependiente de la Mesa de Negociación que tiene encomendadas las funciones de seguimiento, evaluación y propuesta de modificación del Plan de Igualdad.

La comisión estará compuesta por tres representantes de la Administración del Tribunal, designados por la Secretaría General, y tres representantes de las organizaciones sindicales, designados por estas últimas. En todo caso, se respetará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Su régimen de funcionamiento será establecido por la propia Comisión, y en su defecto se ajustará al régimen de los órganos colegiados de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

## **XI. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN**

La Comisión de Seguimiento prevista en el presente plan elaborará un informe anual de seguimiento de la implantación y ejecución de las medidas establecidas, teniendo en cuenta los indicadores previstos para cada medida, y utilizando para ello la información facilitada por los órganos responsables, que tendrán la obligación de colaborar en dicha tarea.

La comisión elevará su informe anual al Pleno a través de la Secretaría General.

Concluida la vigencia del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad elevará informe final sobre la ejecución del mismo.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

## **ANEXO I**

# **DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**





# TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

## Índice

Índice .....	2
1. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN .....	4
2. OBJETIVO .....	4
3. METODOLOGÍA .....	5
4. DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO .....	6
A. Presentación de la entidad .....	6
1. Composición del Tribunal Constitucional.....	6
2. Funciones jurisdiccionales y procesos constitucionales.....	6
3. Organización y estructura jurisdiccional .....	7
4. Organización y estructura administrativa .....	9
B. Características de la Plantilla .....	10
B.1. Plantilla desagregada por sexo .....	10
B.2. Plantilla desagregada por edad y sexo .....	11
B.3. Distribución de la plantilla por antigüedad.....	12
B.4. Distribución de la plantilla por servicios y unidades .....	13
i) Distribución por unidades .....	14
ii) Distribución por estructura organizativa.....	15
iii) Los Magistrados/as .....	16
C. Política salarial .....	17
C.1. Valores medios de los salarios .....	17
C.2. Retribuciones variables (complementos salariales o percepciones extrasalariales).....	19
D. Acceso al empleo y promoción .....	20
D1. La selección del personal al servicio del Tribunal Constitucional.....	20
D.2. Comisiones de valoración .....	24
E. Formación .....	25
F. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.....	28
F.1. Permisos.....	28
Año 2020 .....	29
Año 2021 .....	31
Año 2022 .....	32



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

F.2. Autorizaciones de teletrabajo .....	35
F.3. Flexibilidad horaria .....	36
G. Representación legal de la plantilla.....	37
H. Salud laboral .....	38
H.1. Incapacidad temporal y accidentes laborales .....	38
H.2. Ausencias por enfermedad .....	41
H.3. Permisos por motivos de salud.....	44
I. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	45
5. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO- ENCUESTA A LA PLANTILLA .....	46



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### 1. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

<i>Institución:</i>	<b>Tribunal Constitucional</b>
Dirección:	C/Domenico Scarlatti, 6 28003 - Madrid España
Teléfono:	(34) 915 508 000
E-mail:	sege@tribunalconstitucional.es
Página web:	<a href="https://www.tribunalconstitucional.es">https://www.tribunalconstitucional.es</a>

### 2. OBJETIVO

Conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con carácter previo al plan de igualdad se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Con carácter general, el objetivo del diagnóstico es obtener y presentar información suficiente sobre la situación en la que se encuentra el Tribunal Constitucional 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 el sistema general de gestión de este órgano constitucional.

Hacer visible la situación de partida de la plantilla (mujeres y hombres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.

Analizar los efectos que para mujeres y hombres tiene la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta.

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, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en el Tribunal Constitucional, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades

### **3. METODOLOGÍA**

Para realizar el diagnóstico se ha recopilado y analizado de 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 Tribunal y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mismo.

La recopilación de información se ha realizado acudiendo a las siguientes fuentes:

- En primer lugar, se han consultado los datos a disposición de la Gerencia del Tribunal Constitucional en relación con las características de la plantilla, la política salarial, el acceso al empleo y promoción, la formación, la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación y la salud laboral. Secretaría General, por su parte ha facilitado la información atinente a la



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

estructura organizativa del Tribunal. Asimismo, se han consultado con la representación de los trabajadores los datos sobre representación legal de la plantilla.

- Por lo que hace al análisis cualitativo, los datos básicos para su elaboración se han recopilado a través de una encuesta anónima dirigida a toda la plantilla.

La combinación de herramientas cuantitativas y cualitativas permite obtener una visión un poco más completa sobre la situación que presenta el Tribunal Constitucional en el ámbito de la igualdad entre trabajadores y trabajadoras.

Una vez recopilados los datos estadísticos y las encuestas, se ha procedido a formular un análisis de la información recopilada. En este análisis han intervenido Gerencia, Secretaría General, y la representación del personal. De ese análisis conjunto deriva la elaboración del presente informe.

### **4. DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO**

#### **A. Presentación de la entidad**

##### **1. Composición del Tribunal Constitucional**

De conformidad con las previsiones de la Constitución (arts. 159 a 165 CE) y de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, el Tribunal Constitucional se compone de doce miembros, con el título de Magistrados/as del Tribunal Constitucional, nombrados por el Rey. De ellos, cuatro a propuesta del Congreso de los Diputados, por mayoría de tres quintos de sus miembros; cuatro a propuesta del Senado, elegidos entre los candidatos presentados por las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, por mayoría de tres quintos de sus miembros; dos a propuesta del Gobierno; y dos a propuesta del Consejo General del Poder Judicial, por mayoría de tres quintos de sus miembros. La designación es por un periodo de nueve años, renovándose el Tribunal por terceras partes cada tres años. El Tribunal en Pleno elige de entre sus miembros, en votación secreta, un presidente/a y un vicepresidente/a.

##### **2. Funciones jurisdiccionales y procesos constitucionales**

El Tribunal Constitucional, como intérprete supremo de la Constitución, es independiente de los demás órganos constitucionales del Estado y está sometido sólo a la Constitución y a su Ley Orgánica. Es único en su orden y extiende su jurisdicción a todo el territorio nacional.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El Tribunal Constitucional conoce, entre otros asuntos: **a)** Del recurso y de la cuestión de inconstitucionalidad contra leyes, disposiciones normativas o actos con fuerza de ley; **b)** Del recurso y de la cuestión contra las normas forales fiscales de los Territorios de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya; **c)** Del recurso de amparo por violación de los derechos fundamentales relacionados en los arts. 14 a 30 de la Constitución; **d)** De los conflictos constitucionales de competencia entre el Estado y las Comunidades Autónomas o de los de éstas entre sí; **e)** De los conflictos entre órganos constitucionales del Estado; **f)** De los conflictos en defensa de la autonomía local; **g)** De la declaración sobre la constitucionalidad de los Tratados Internacionales; **h)** De las impugnaciones de las disposiciones y resoluciones de los órganos de las Comunidades Autónomas previstas en el artículo 161.2 de la Constitución; **i)** Del recurso previo de inconstitucionalidad contra proyectos de Estatutos de Autonomía y contra propuestas de reforma de Estatutos de Autonomía; **j)** De la verificación de los nombramientos de los Magistrados/as del Tribunal Constitucional, para juzgar si reúnen los requisitos requeridos por la Constitución y su Ley Orgánica; **k)** De las demás materias que le atribuyen la Constitución y las leyes orgánicas.

El Tribunal Constitucional puede dictar reglamentos sobre su propio funcionamiento y organización, así como sobre el régimen de su personal y servicios, que han de ser publicados en el Boletín Oficial del Estado.

### 3. Organización y estructura jurisdiccional

A tenor de su Ley Orgánica y de su Reglamento de Organización y Funcionamiento, la estructura organizativa del Tribunal Constitucional presenta un carácter dual, pudiendo distinguirse entre una estructura organizativa en el ejercicio de la función jurisdiccional y una estructura organizativa en el ejercicio de las funciones de gobierno y administración.

La estructura organizativa jurisdiccional la integran los órganos en los que actúa el Tribunal en el ejercicio de esta función a través de los diversos procesos constitucionales: el Pleno, las Salas y las Secciones. Además de estos órganos, también pueden incluirse en esa estructura los que pueden denominarse órganos de apoyo al Tribunal en el ejercicio de su función jurisdiccional por tener encomendado, entre otros, el desempeño de cometidos al servicio de esta. Condición ésta que cabe predicar de la Secretaría General, las Secretarías de Justicia, el Registro General y el Archivo General.



# TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



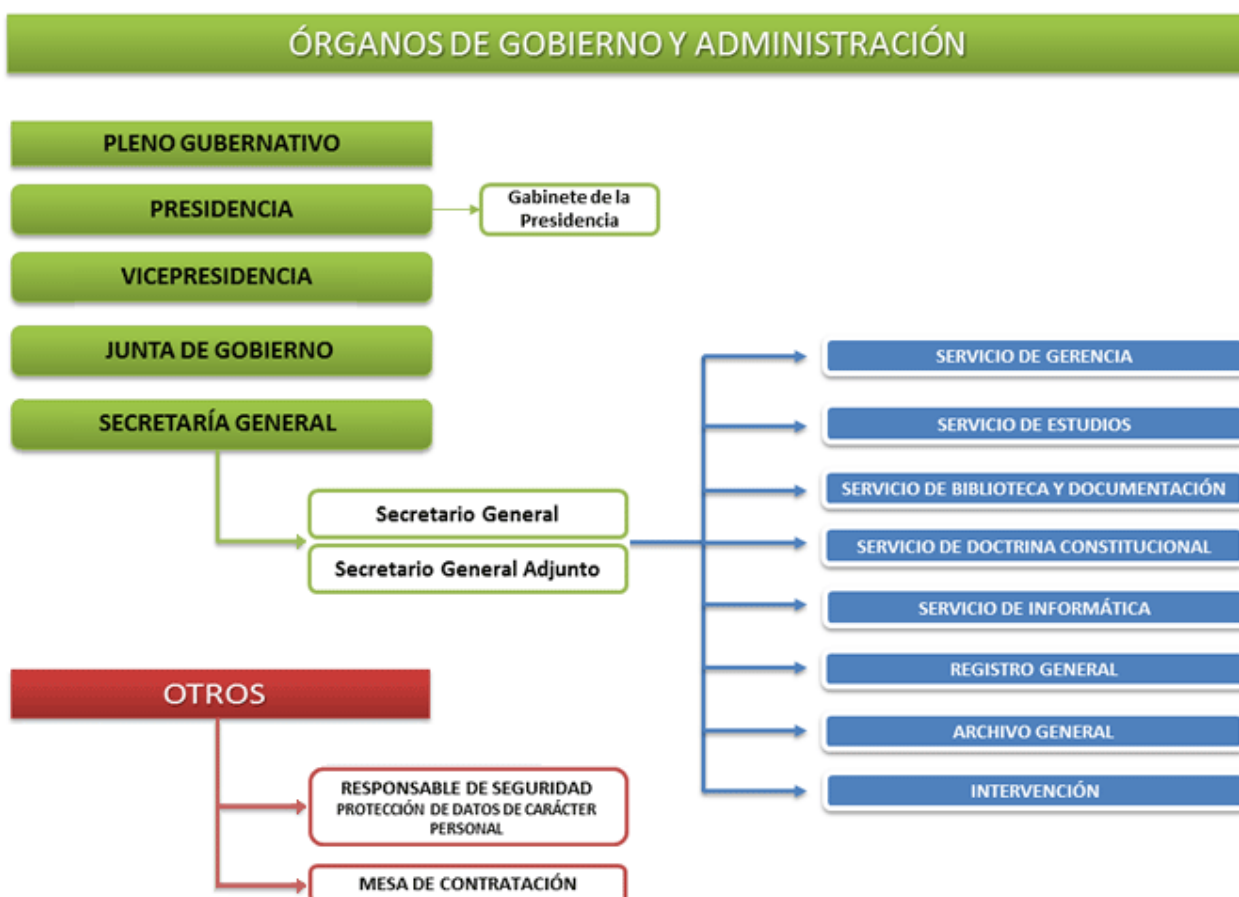


## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### 4. Organización y estructura administrativa

Las funciones de gobierno y administración del Tribunal Constitucional corresponden, en el ámbito de sus respectivas competencias, al Pleno, al presidente/a del Tribunal, a la Junta de Gobierno y a la Secretaría General.

De la Secretaría General dependen los diferentes Servicios y Unidades que se ocupan de la gestión administrativa del Tribunal Constitucional.







## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### B. Características de la Plantilla

#### B.1. Plantilla desagregada por sexo

En las siguientes tablas y gráficos se presentan los datos relativos al número total de personas que conformaban la plantilla a 31 de diciembre de 2022, y la proporción de mujeres y hombres.

Mujeres	109	52,15%
Hombres	100	47,85%
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>100,00%</b>



En términos globales la composición de la plantilla presenta equilibrio, con 100 hombres y 109 mujeres (47,85 % de hombres y 52,15 % de mujeres). No puede calificarse al Tribunal como una institución particularmente masculinizada, ni esencialmente feminizada, porque ni hombres ni mujeres superan el 60% del porcentaje total de trabajadores.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### B.2. Plantilla desagregada por edad y sexo

Las tablas que siguen presentan también la variable de edad, con el objetivo de visibilizar si las mujeres o los hombres están particularmente presentes en una determinada franja o no.

	HOMBRES	MUJERES
30 - 39 años	0	7
40 - 49 años	11	12
50 - 59 años	46	37
60 o más años	43	53
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>109</b>



Del total de la plantilla, el 85,65 % cuenta con 50 años o más. Dentro de ese grupo puede detectarse una mayoría de mujeres entre los mayores de 60 años, y una mayoría de hombres en el rango comprendido entre los 50 y los 59 años de edad. Asimismo, destaca la presencia exclusiva de mujeres en la franja más joven (30-39 años).



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

De los datos expuestos no se puede deducir que la concentración esté relacionada con las etapas de la vida en que la responsabilidad de cuidado a menores de edad sea mayor, precisamente porque la franja inferior en edad está particularmente feminizada. También hay una mayoría de mujeres en la franja de edad en que suele asumirse la responsabilidad de cuidado de mayores dependientes y ese es un elemento que permitirá valorar si las medidas de conciliación existentes o futuras tienen en cuenta la edad y sexo de las personas en cada una de sus etapas profesionales.

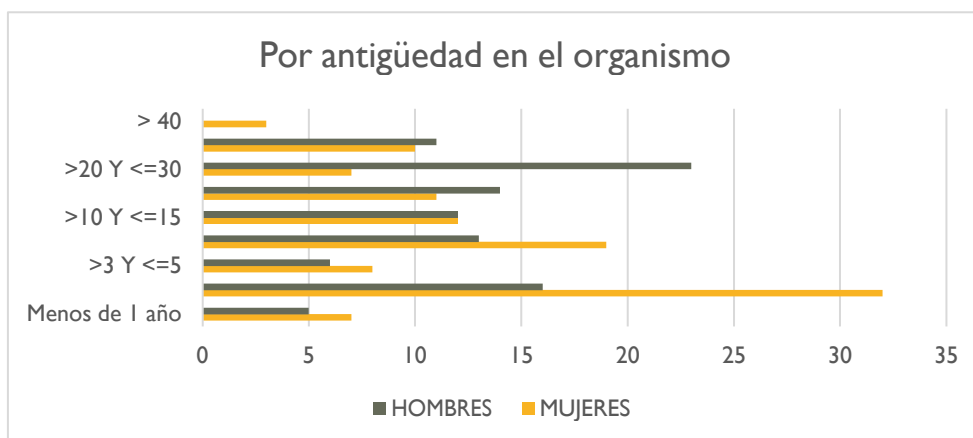
### B.3. Distribución de la plantilla por antigüedad

La distribución de plantilla por antigüedad en el Tribunal permite valorar el grado de estabilidad de la plantilla.

	MUJERES	HOMBRES
Menos de 1 año	7	5
>1 <=3	32	16
>3 Y <=5	8	6
>5 Y <=10	19	13
>10 Y <=15	12	12
>15 Y <=20	11	14
>20 Y <=30	7	23
>30 Y <=40	10	11
> 40	3	0
TOTAL	109	100



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



Teniendo en cuenta la antigüedad en el Tribunal, se detecta una amplia mayoría de mujeres entre las incorporaciones más recientes (el 60 % de las mujeres se han incorporado en los últimos diez años, frente al 40 % de los hombres), mientras que hay mayoría de hombres entre los empleados públicos de mayor antigüedad (el 34 % de los hombres llevan más de 20 años en el Tribunal, frente a solo el 18 % de las mujeres), lo que revela la progresiva feminización de la plantilla del Tribunal tomada en su conjunto. En los últimos tres años, de hecho, se han incorporado casi el doble de mujeres que de hombres.

### B.4. Distribución de la plantilla por servicios y unidades

Los datos siguientes, que presentan la composición de las plantillas por sexo, por categoría profesional y por servicios, permite valorar la distribución de hombres y mujeres al asignar funciones (lo que podría mostrar, en su caso, la eventual existencia de segregación horizontal) y al repartirse los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres (lo que podría indicar, en su caso, la existencia de segregación vertical).



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### *j) Distribución por unidades*

UNIDAD	Mujeres	Hombres	%M	%H	Total			
<b>Personal Laboral</b>								
Gerencia	8	10	44,44%	55,56%	18			
Servicio de Biblioteca y Documentación	1	2	33,33%	66,67%	3			21
<b>Personal Funcionario</b>								
Altos cargos	5	8	38,46%	61,54%	13			
Presidencia	4	1	80,00%	20,00%	5			
Unidad de Apoyo a la Vicepresidencia y Magistrados/as	6	1	85,71%	14,29%	7			
Secretaría General	22	28	44,00%	56,00%	50			
Intervención	1	0	100,00%	0,00%	1			
Gerencia	7	6	53,85%	46,15%	13			
Servicio de Biblioteca y Documentación	13	3	81,25%	18,75%	16			
Servicio de doctrina constitucional	3	3	50,00%	50,00%	6			
Servicio de informática	5	10	33,33%	66,67%	15			
Secretaría del Pleno	4	3	57,14%	42,86%	7			
Registro General	5	4	55,56%	44,44%	9			
Secretaría de la Sala Primera	7	10	41,18%	58,82%	17			



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Secretaría de la Sala Segunda	9	9	50,00%	50,00%	18	177
<b>Personal Eventual</b>						
Presidencia	3	1	75,00%	25,00%	4	
Unidad de Apoyo a la Vicepresidencia y Magistrados/as	4	0	100,00%	0,00%	4	
Secretaría General	2	1	66,67%	33,33%	3	11
						209

En términos generales las unidades con mayor presencia femenina son las secretarías de los altos cargos y el Servicio de Biblioteca y Documentación, mientras que se aprecia una mayoría masculina en el Servicio de Informática. Este fenómeno puede obedecer a razones históricas y culturales presentes en el conjunto de la sociedad, donde los hombres han predominado en las profesiones vinculadas a la ciencia y la tecnología y las mujeres han sido tradicionalmente muy numerosas en el ámbito de las humanidades.

Hay una mayor presencia masculina, aunque no excesivamente pronunciada, en los puestos más altos de la jerarquía (altos cargos y letrados/as). Esto apunta a la pervivencia de segregación vertical (“techo de cristal”), común a muchas empresas y administraciones públicas.

El resto de servicios y unidades (Gerencia, Doctrina y Salas de Justicia), presentan composición equilibrada.

### *ii) Distribución por estructura organizativa*

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Pleno	6	5	11
Secretaría de Presidencia	0	3	3



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Gabinete de Presidencia	2	4	6
Secretaría de vicepresidenta y magistrados/as	1	10	11
Secretaría General	31	24	55
Servicio de Gerencia	13	15	28
Servicio de Estudios	0	0	0
Servicio de Biblioteca y Documentación	5	14	19
Servicio de Doctrina Constitucional	3	3	6
Servicio de Informática	10	5	15
Archivo General	3	0	3
Secretaría de Justicia del Pleno	3	4	7
Secretaría de Justicia de la Sala Primera	10	7	17
Secretaría de Justicia de la Sala Segunda	9	9	18
Registro General	4	5	9
Intervención	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>109</b>	<b>209</b>

Desde la visión que ofrece esta segunda tabla, la conclusión es idéntica a la anterior, las unidades con mayor presencia femenina son las secretarías de los altos cargos y el Servicio de Biblioteca y Documentación, mientras que se aprecia una mayoría masculina en el Servicio de Informática.

### *iii) Los Magistrados/as*

Parece relevante, vistos los datos apuntados, hacer una mención específica a la evolución del cuerpo de altos cargos, en particular de los magistrados/as, porque en lo que hace a su composición, la visión histórica es relevante.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Así, históricamente, de entre los 60 magistrados/as eméritos que han formado parte del Tribunal hasta el 9 de enero de 2023, únicamente ha habido cinco mujeres (8,33 %). De ellas, tres han sido vicepresidentas y una, presidenta.

No obstante, la composición actual del Tribunal cuenta con 5 mujeres y 6 hombres, lo que supone el cumplimiento, por primera vez, del principio de presencia equilibrada, con un 45,45 % de mujeres magistradas, una de ellas vicepresidenta.

### C. Política salarial

#### C.1. Valores medios de los salarios

Las dos tablas que siguen muestran los valores medios de los salarios desagregados por sexo, tanto en números absolutos como en términos relativos.

En la primera tabla se presentan los datos en clave de exposición de las franjas salariales, mientras que en la segunda se presentan los datos salariales en función de la categoría profesional o puesto desempeñado. Aunque existe un paralelismo entre las dos tablas, es importante analizar ambos datos para evaluar si existe o no brecha salarial, teniendo en cuenta categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Tabla 1. Franjas salariales

	Franjas salariales	Hombres	%	Mujeres	%
Muy alta	150.001+	8	61,54%	5	38,46%
Alta	100.001-150.000	32	60,38%	21	39,62%
Media-alta	70.001-100.000	7	77,78%	2	22,22%
Media	50.001-70.000	14	28,57%	35	71,43%
Media-baja	30.000-50.000	39	45,88%	46	54,12%





## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TOTAL TRIBUNAL	100	47,85%	109	52,15%
----------------	-----	--------	-----	--------

Tabla 2. Categorías de puestos de trabajo

Categorías de puestos de trabajo	Hombres	Retribución anual media	Mujeres	Retribución anual media	Dif. mujeres-hombres	%
<b>Altos cargos</b>	8	180.019,72	5	181.435,77	1.416,05	0,79%
<b>Jefaturas de servicio y asimiladas</b>	4	134.150,19	0	-	-	-
<b>Letrados/as</b>	28	121.989,14	21	121.989,14	0,00	0,00%
<b>Secs justicia/A1</b>	7	87.671,92	5	76.897,06	-10.774,86	-12,29%
<b>Gestores/A2</b>	12	56.143,98	16	53.380,67	-2.763,31	-4,92%
<b>Tramitadores/C1</b>	21	44.198,24	23	43.640,98	-557,26	-1,26%
<b>Auxilio judicial/C2</b>	6	38.553,82	12	39.041,30	487,48	1,26%
<b>Eventuales</b>	2	55.927,98	18	54.573,10	-1.354,88	-2,42%
<b>Laborales</b>	12	32.731,70	9	34.327,13	1.595,43	4,87%
<b>TOTAL TRIBUNAL</b>	100	78.074,07	109	68.541,51	-9.532,56	-12,21%

En materia retributiva se aprecia una brecha salarial del 12,21 % a favor de los hombres en el conjunto del Tribunal. Esta diferencia no se debe a una discriminación directa, pues en la Función Pública un mismo puesto de trabajo recibe la misma retribución independientemente de que sea ocupado por hombres o por mujeres. La diferencia deriva de que los puestos de trabajo de mayor rango y, por tanto, de mayor retribución, están ocupados mayoritariamente por hombres, sobre todo en la categoría de puestos directivos y predirectivos del subgrupo A1.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Cabe destacar en este sentido que ninguna de las jefaturas de servicio o puestos asimilados, los más altos de la organización excluidos los altos cargos, está ocupado por mujeres. Igualmente, en puestos del subgrupo A1 y A2, las mujeres ocupan puestos con una dotación económica inferior en servicios como Gerencia o Biblioteca, frente a los ocupados por hombres en unidades como Secretarías de Justicia o Informática, que cuentan con una retribución superior.

Atendiendo al importe de las retribuciones, la presencia masculina es mayoritaria en las franjas retributivas más altas, mientras que en la franja media -donde se sitúan por ejemplo las secretarías de magistrados/as- hay una presencia femenina muy mayoritaria.

Mención especial merece la distribución salarial en el caso de los altos cargos - magistrados/as, secretario/a general y secretario/a general adjunto-, pues desde la última renovación del Tribunal este cuenta con cinco magistradas -una de ellas vicepresidenta y otra presidenta de sección- frente a seis magistrados, por lo que la retribución media de las mujeres que ocupan altos cargos ahora supera ligeramente a las de sus homólogos masculinos.

Por último, hay una brecha salarial del 4,87 % a favor de las mujeres en el caso del personal laboral, donde los puestos de mayor rango y retribución están ocupados por personas de dicho sexo.

### **C.2. Retribuciones variables (complementos salariales o percepciones extrasalariales)**

Las retribuciones variables en el Tribunal están formadas por los siguientes conceptos:

- Gratificaciones por servicios extraordinarios del personal funcionario, principalmente de Informática por incidencias fuera de horario y de personal de la Administración de Justicia con motivo de los recursos por procesos electorales.
- Horas extraordinarias del personal laboral, principalmente ordenanzas y personal de mantenimiento.
- Complemento funcional del personal laboral (por la realización de tareas específicas, de manera puntual, en sustitución de otros trabajadores)



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El total de retribuciones variables abonadas en los tres últimos ejercicios, con desagregación de sexo, se refleja en la siguiente tabla:

Añualidad		2020	2021	2022
HOMBRES	Importe total	1.786,92 €	4.297 €	2.534,33 €
	%	61,46%	67,96%	76,57%
MUJERES	Importe total	1.120,57 €	2.026,06 €	775,67 €
	%	38,54%	32,04%	23,43%

Como puede apreciarse, si bien las cuantías son poco elevadas, los hombres perciben en conjunto retribuciones variables superiores a las mujeres, cuando son ellas las que constituyen la mayoría de la plantilla del Tribunal. Una de las razones podría ser que los servicios extraordinarios se realizan en gran medida por personal de Informática, servicio cuya plantilla está mayoritariamente formada por hombres.

### D. Acceso al empleo y promoción

#### D1. La selección del personal al servicio del Tribunal Constitucional.

De Conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional (arts. 96 y ss.) y su Reglamento de Organización y Funcionamiento, el personal al servicio del Tribunal Constitucional puede serlo con carácter de funcionario de carrera, eventual o personal laboral. Con la salvedad de quienes forman parte del Cuerpo de Letrados/as del Tribunal Constitucional, los funcionarios/as de carrera al servicio del Tribunal Constitucional son funcionarios/as de carrera de la Administración de Justicia o de otras Administraciones Públicas que se adscriben al Tribunal. Así pues, con la salvedad de los Letrados de carrera, el Tribunal no dispone de funcionarios propios, sino que adscribe a su servicio funcionarios de carrera de otras Administraciones Públicas, principalmente de la Administración de Justicia.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### D1.1. Los letrados/as al servicio del Tribunal Constitucional.

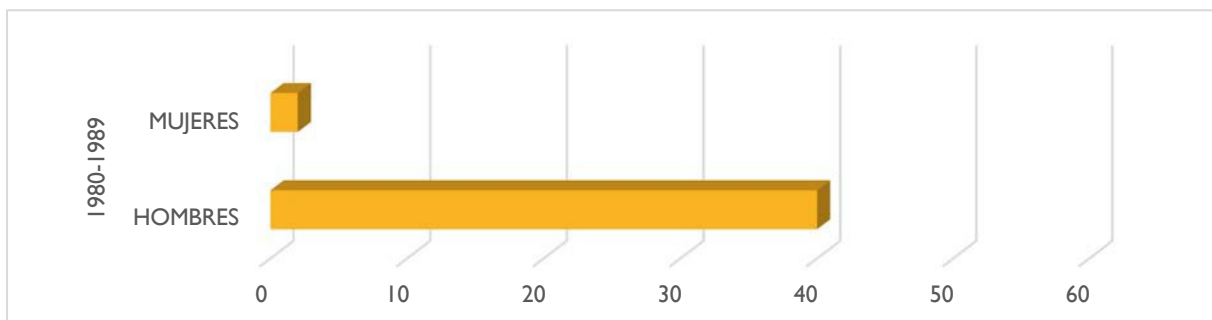
Los letrados/as al servicio del Tribunal Constitucional pueden ser funcionarios/as de carrera del Tribunal Constitucional que se integran en el Cuerpo de Letrados del Tribunal Constitucional, o letrados/as de adscripción temporal al servicio del Tribunal Constitucional.

Para acceder a la condición de letrado/a de carrera es necesario superar el correspondiente concurso-oposición, cuya convocatoria es preciso que se publique en el Boletín Oficial del Estado, debiendo especificarse el número de plazas que se convocan y las normas por las que se rige el concurso oposición.

Los letrados/as de adscripción temporal son designados libremente por el Pleno, entre profesores/as de universidad de disciplinas jurídicas, miembros de la carrera judicial y fiscal, funcionarios/as públicos que hayan accedido a un cuerpo o escala de licenciado/a o doctor/a en su condición de licenciados/as en derecho con, al menos, cinco años de ejercicio profesional, o abogados/as con, al menos, diez años de ejercicio profesional.

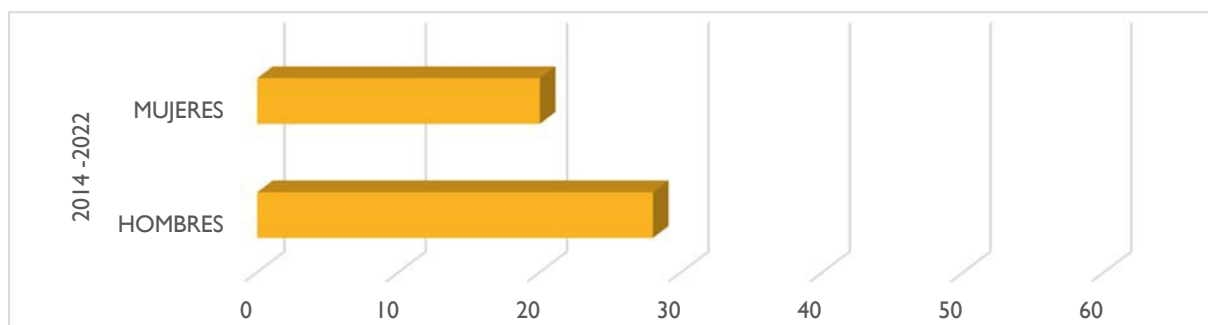
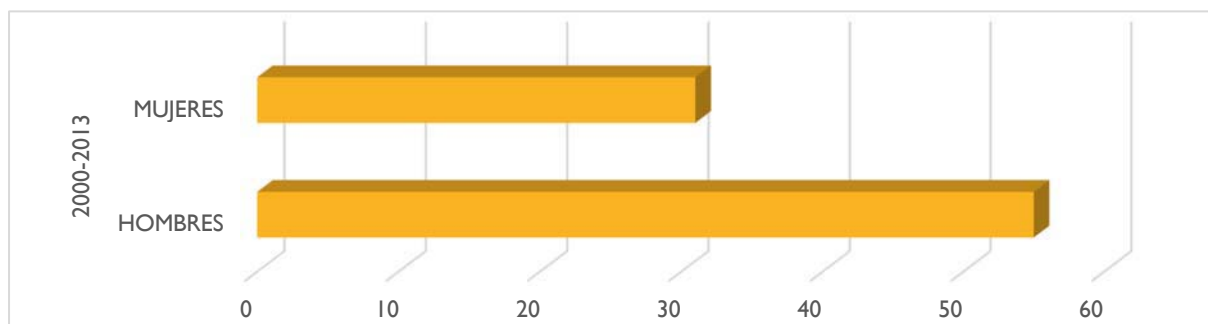
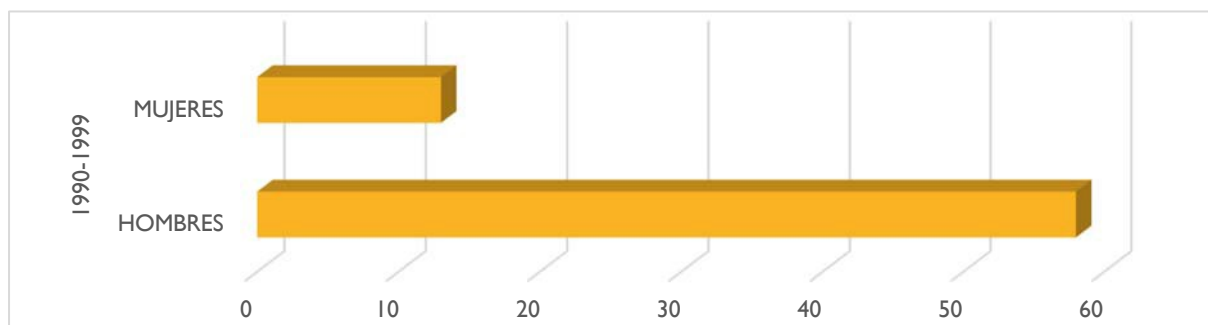
La siguiente descripción dinámica e histórica muestra los avances experimentados en la integración de mujeres en el colectivo de letrados/as.

Período	1980-1989		1990-1999		2000-2013		2014 -2022	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Letrados/as	40	2	58	13	55	31	28	20
%	95,24%	4,76%	81,69%	18,31%	63,95%	36,05%	58,33%	41,67%





## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



Desde una perspectiva histórica, se ha producido un fuerte incremento de la incorporación de letradas al Tribunal, partiendo de un reducido 4,76 % de nuevas letradas en la década de 1980 a un 41,67 % de incorporaciones de letradas en el periodo 2014-2022.

No obstante, cabe señalar que el cambio de tendencia más pronunciado se produjo entre 2000 y 2013, ralentizándose ligeramente en el periodo posterior.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Por Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Presidencia del Tribunal Constitucional, por la que se nombran Letrados y Letradas de adscripción temporal al servicio del Tribunal Constitucional, se acordó el nombramiento de cinco letradas y tres letrados, profundizando en una mayor presencia femenina. De este modo la plantilla de letrados/as queda compuesta actualmente por un 42,11 % de mujeres y un 57,89 % de hombres, lo que cumple el principio de presencia equilibrada.

### **D1.2. El personal funcionario al servicio del Tribunal Constitucional.**

El personal funcionario al servicio del Tribunal Constitucional está integrado por funcionarios/as de carrera de la Administración de Justicia o de otras Administraciones públicas que se les adscribe al Tribunal Constitucional. Es decir, con la salvedad ya indicada de los letrados/as que forman parte del Cuerpo de Letrados/as del Tribunal Constitucional, el Tribunal no tiene funcionarios/as propios y se sirve de funcionarios/as de otras Administraciones Públicas. En concreto, pueden prestar servicio en el Tribunal Constitucional como funcionarios/as de carrera adscritos al mismo los procedentes del Cuerpo de Letrados/as de la Administración de Justicia, de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa, de Auxilio Judicial o de Cuerpos o Escalas de las Administraciones Públicas.

La incorporación de este personal al Tribunal se realiza mediante convocatoria pública de las plazas a cubrir y a través del sistema de concurso de méritos, relacionados estos méritos con el puesto de trabajo convocado. Una comisión de valoración, integrada por personal al servicio del Tribunal de categoría igual o superior a la de la plaza convocada, procede a valorar los méritos de cada concursante de acuerdo con las bases de la convocatoria.

Determinados puestos de trabajo pueden ser provistos en vez por el sistema de concurso de méritos por el de libre designación entre funcionarios de las distintas Administraciones Públicas, figurando esta forma de provisión en la relación de puestos de trabajo.

### **D1.3. Personal laboral al servicio del Tribunal Constitucional.**

El Tribunal puede contratar personal en régimen laboral para el desempeño de puestos de trabajo que no impliquen participación directa o indirecta en el ejercicio de las atribuciones del Tribunal y cuyas funciones sean propias de oficios, auxiliares de carácter instrumental o de apoyo administrativo.

La incorporación de este personal requiere la convocatoria pública del puesto de trabajo del que se trate y se provee mediante el sistema de concurso de méritos o concurso-oposición.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### D1.4 Personal eventual al servicio del Tribunal Constitucional.

Este personal puede ser designado para el ejercicio no permanente de funciones de confianza o asesoramiento especial. Su nombramiento y cese corresponde libremente al presidente/a del Tribunal a propuesta, en su caso, del alto cargo para quien va a prestar la función de confianza o asesoramiento, cesando en todo caso cuando se produzca el cese del alto cargo al que va vinculado.

### D.2. Comisiones de valoración

La siguiente tabla expone la composición de las *Comisiones de valoración* nombradas por el propio Tribunal para la selección de funcionarios y personal laboral. Se hace referencia a los tres últimos ejercicios anuales cerrados.

Año	TITULARES				SUPLENTE				
		HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
2020									
	AUXILIO JUDICIAL	2	3	40%	60%	3	2	60%	40%
	BIBLIOTECA	2	3	40%	60%	3	2	60%	40%
	GERENCIA	3	2	60%	40%	2	3	40%	60%
	DOCTRINA	3	2	60%	40%	2	3	40%	60%
	GESTORES/AS	2	3	40%	60%	2	3	40%	60%
	SECRETARIOS/AS DE JUSTICIA	4	1	80%	20%	2	3	40%	60%
	TRAMITADORES/AS	3	2	60%	40%	2	3	40%	60%
	Subtotal	19	16	54,28	45,72	16	19	45,72	54,28
2021	AYUDANTE DE MANTENIMIENTO	3	2	0,6	0,4	3	2	0,6	0,4



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

2022	<b>Subtotal</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>60</b>
	<b>TRAMITADORES/AS</b>	3	2	60%	40%	3	2	60%	40%
	<b>SECRETARIOS/AS DE JUSTICIA</b>	2	3	40%	60%	3	2	60%	40%
	<b>DOCTRINA</b>	2	3	40%	60%	3	2	60%	40%
	<b>GERENCIA</b>	3	2	60%	40%	2	3	40%	60%
	<b>BIBLIOTECA</b>	2	3	40%	60%	3	2	60%	40%
	<b>INFORMÁTICA</b>	3	2	60%	40%	3	2	60%	40%
	<b>Subtotal</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>56,67</b>	<b>43,33</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>52,86</b>	<b>47,14</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>51,43</b>	<b>48,57</b>

En los últimos tres ejercicios cerrados (2020, 2021 y 2022), las 14 comisiones de valoración de concursos y procesos selectivos han respetado el principio de presencia equilibrada, con la única excepción de la comisión titular de valoración del concurso para la cobertura de una plaza de secretario/a de justicia convocado en 2020, con un 80 % de hombres, si bien es cierto que la comisión suplente tenía un 60 % de mujeres. A pesar de ello, cabe señalar que el resultado de dicho concurso fue la selección de una mujer como nueva secretaria de justicia de la Sala Primera.

### E. Formación.

Las tablas contenidas en este apartado presentan los datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación en función del tipo de contenido de las acciones formativas. Se recogen los datos, como en tablas anteriores, del último trienio.





## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

	Mujeres	Hombres
<b>FORMACIÓN 2020</b>		
COMUNICACIÓN EFICAZ	3	3
CORONAVIRUS.COVID-19.DEESCALADA	29	17
<b>TOTAL 2020</b>	<b>32</b>	<b>20</b>
<b>FORMACIÓN 2021</b>		
CONTROL REGISTROS AUTORIDAD.BIBLIOTECA	13	2
PROGRAMA ESPECIALIZACIÓN.CONTRATACIÓN	3	1
TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS	15	5
<b>TOTAL 2021</b>	<b>31</b>	<b>8</b>
<b>FORMACIÓN 2022</b>		
PRIMEROS AUXILIOS Y DESFIBRILADORES	30	12
EXTINCIÓN DE INCENDIOS	8	7
PROCESOS CONSTITUCIONALES	15	8
TALENTO RELACIONAL	9	2
TRABAJO DIGITAL Y CIBERSEGURIDAD	14	4
<b>TOTAL 2022</b>	<b>76</b>	<b>33</b>

La participación en cursos de formación es mayoritariamente femenina en los últimos tres años. En 2020, el porcentaje de mujeres que participaron en cursos de formación fue del 61,54 %, mientras que en 2021 fue del 79,49 % y en 2022, del 69,72 %.

Cabe destacar cursos como los de “Desescalada COVID-19”, “Transparencia y protección de datos”, “Primeros auxilios y desfibriladores”, “Talento relacional” y

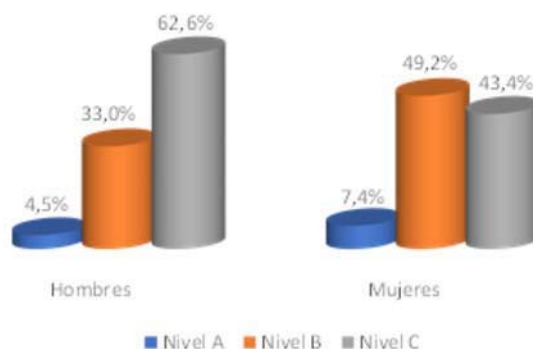


## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

“Trabajo digital y ciberseguridad”, en los que la participación de mujeres fue más del doble que la participación de los hombres.

Además de los cursos impartidos directamente por el Tribunal, el personal puede participar en los  **cursos ofrecidos por el INAP** . No se dispone de datos de participación en estos cursos, pues la inscripción se realiza directamente a través de la página web del INAP.

En este punto relativo a la formación, cabe sacar a colación los resultados del *Autodiagnóstico de las **competencias digitales** de las empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado* elaborado por el INAP, que también incluía al personal de los órganos constitucionales. Puede destacarse que, siempre desde la percepción propia, las mujeres de la muestra analizada en el sector público estatal declaran en un 43,4 % contar con un nivel C (“avanzado”) en competencias digitales, frente al 62,6% de los hombres, mientras que dichas mujeres dicen tener un nivel B (“intermedio”) en un 49,2 %, frente al 33 % de los hombres:





## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### **F. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.**

En el presente apartado se exponen los datos relativos a distintas medidas de flexibilización de la jornada laboral y del tiempo de trabajo que pueden poner de manifiesto, en su caso, un cierto sesgo de género en relación con el ejercicio de derechos y obligaciones del ámbito personal y familiar. Se hace especial mención a los permisos, el teletrabajo y la flexibilización horaria.

#### **F.1. Permisos**

En este apartado del diagnóstico se presentan los datos relativos a los permisos solicitados por los trabajadores y trabajadoras y acordados por el Tribunal. En la medida en que los permisos denotan casi siempre necesidades específicas de conciliación y de ejercicio de los derechos de la vida personal y familiar, estos datos nos van a permitir analizar si existe un reparto equivalente de los permisos entre hombres y mujeres. De nuevo se presentan datos del último trienio, distinguiendo entre permisos por horas y permisos por días.



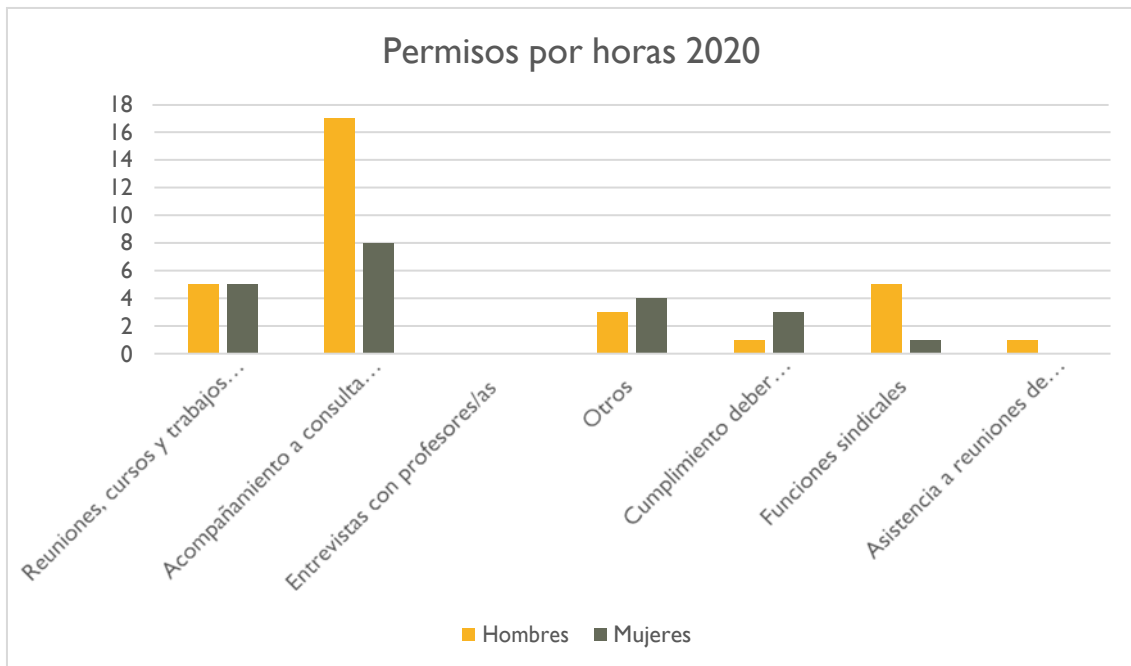
## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

**Año 2020**

### PERMISOS POR HORAS

#### TIPOS DE PERMISOS

	Nº DE TRABAJADORES		Nº DE HORAS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Reuniones, cursos y trabajos fuera del TC	5	5	23:35:00	18:51:00
Acompañamiento a consulta médica	17	8	134:07:00	63:50:00
Entrevistas con profesores/as				
Otros	3	4	8:32:00	15:04:00
Cumplimiento deber inexcusable	1	3	1:54:00	5:57:00
Funciones sindicales	5	1	115:42:00	18:09:00
Asistencia a reuniones de colegio	1		1:00:00	



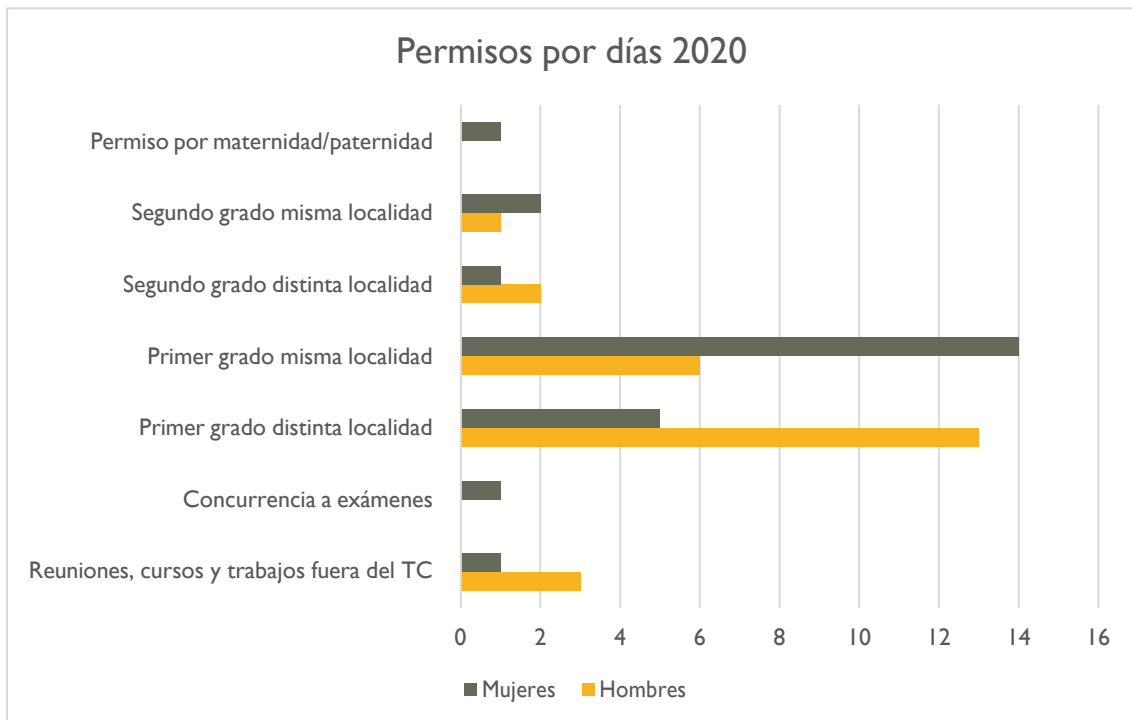


## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### PERMISOS POR DÍAS

#### TIPOS DE PERMISOS

TIPOS DE PERMISOS	Nº DE TRABAJADORES		Nº DE DÍAS		
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
Reuniones, cursos y trabajos fuera del TC	3	1	3	1	
Concurrencia a exámenes		1		5	
Fallecimiento/Enfermedad grave de familiar	Primer grado distinta localidad	13	5	61	28
	Primer grado misma localidad	6	14	13	42
	Segundo grado distinta localidad	2	1	10	3
	Segundo grado misma localidad	1	2	4	4
Permiso por maternidad/paternidad			1	112	





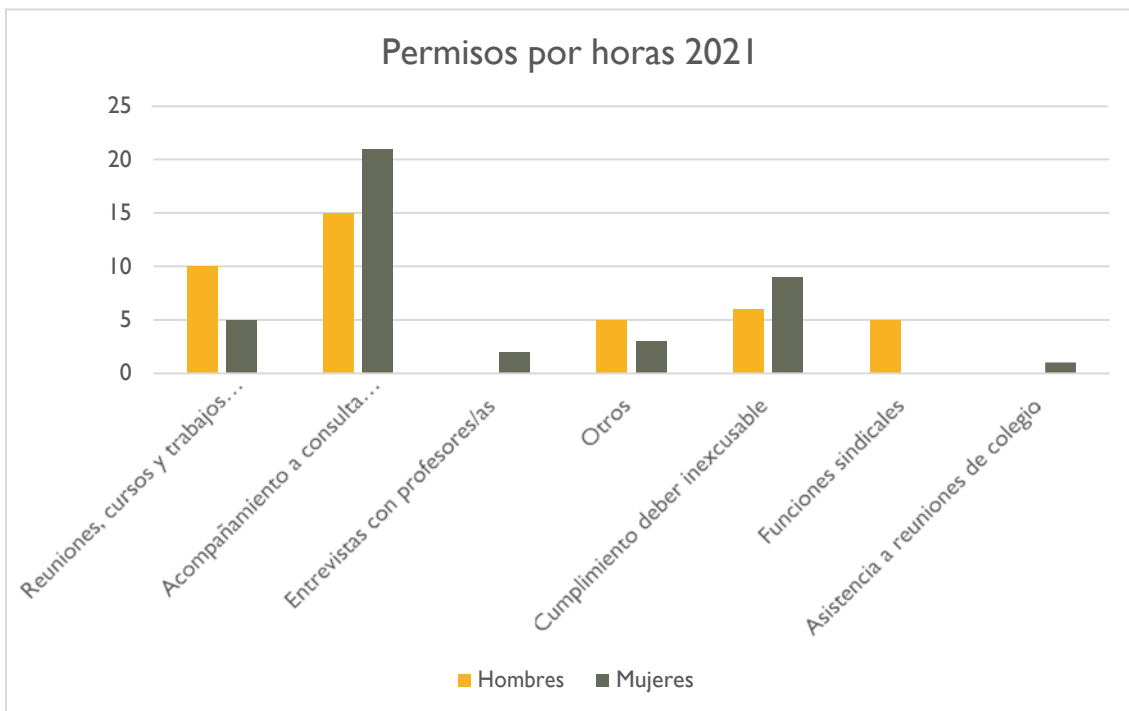
## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

**Año 2021**

### PERMISOS POR HORAS

#### TIPOS DE PERMISOS

	Nº DE TRABAJADORES		Nº DE HORAS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Reuniones, cursos y trabajos fuera del TC	10	5	34:02:00	32:32:00
Acompañamiento a consulta médica	15	21	135:24:00	156:08:00
Entrevistas con profesores/as		2		4:00:00
Otros	5	3	15:44:00	10:51:00
Cumplimiento deber inexcusable	6	9	12:41:00	28:05:00
Funciones sindicales	5		74:11:00	
Asistencia a reuniones de colegio		1		2:00:00

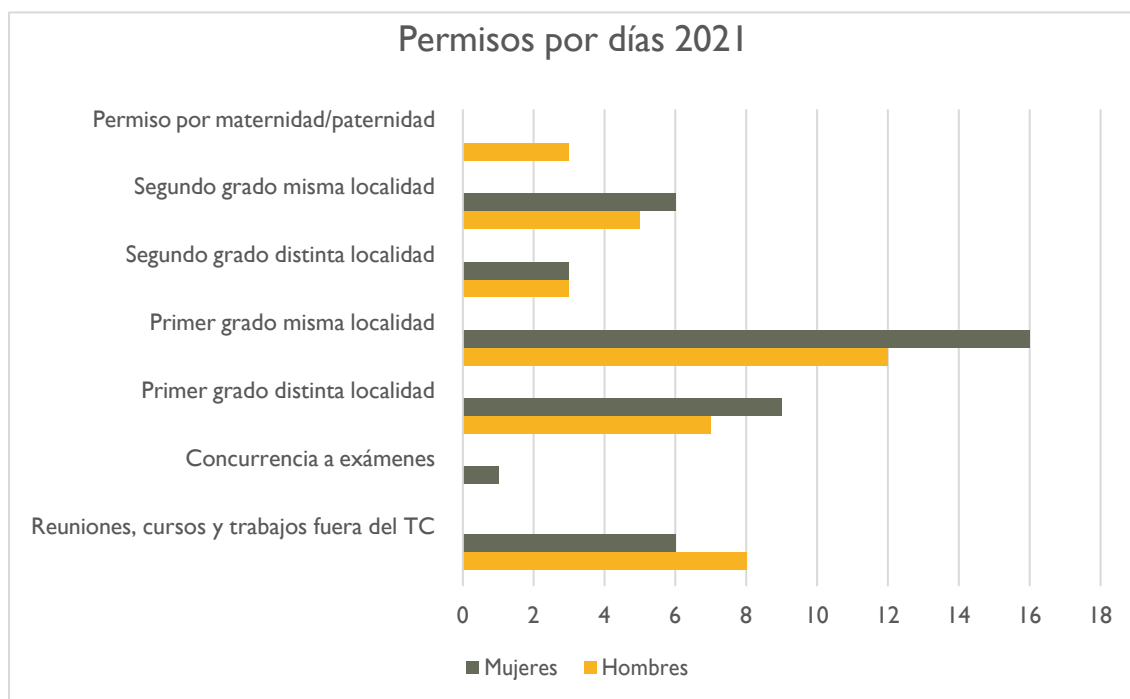


### PERMISOS POR DÍAS



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TIPOS DE PERMISOS	Nº DE TRABAJADORES		Nº DE DÍAS		
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
Reuniones, cursos y trabajos fuera del TC	2	4	3	5	
Concurrencia a exámenes	1		1		
Fallecimiento/Enfermedad grave de familiar	Primer grado distinta localidad	7	8	39	37
	Primer grado misma localidad	10	15	41	50
	Segundo grado distinta localidad	4		14	
	Segundo grado misma localidad		2		5
	1	1	42	39	



### Año 2022

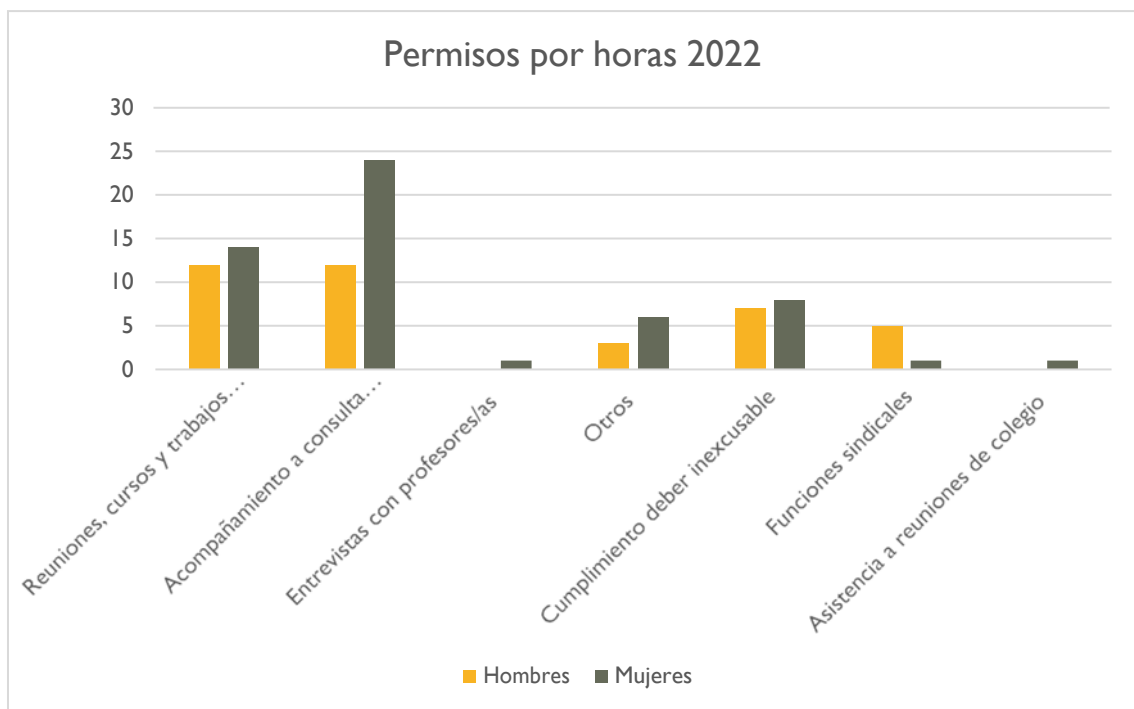
#### PERMISOS POR HORAS

TIPOS DE PERMISOS	Nº DE TRABAJADORES	Nº DE HORAS
-------------------	--------------------	-------------



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Reuniones, cursos y trabajos fuera del TC	12	14	190:33:00	117:46:00
Acompañamiento a consulta médica	12	24	96:40:00	166:28:00
Entrevistas con profesores/as		1		3:56:00
Otros	3	6	6:03:00	17:35:00
Cumplimiento deber inexcusable	7	8	16:39:00	54:05:00
Funciones sindicales	5	1	255:18:00	22:30:00
Asistencia a reuniones de colegio		1		0:55:00



### PERMISOS POR DÍAS

#### TIPOS DE PERMISOS

Reuniones, cursos y trabajos fuera del TC

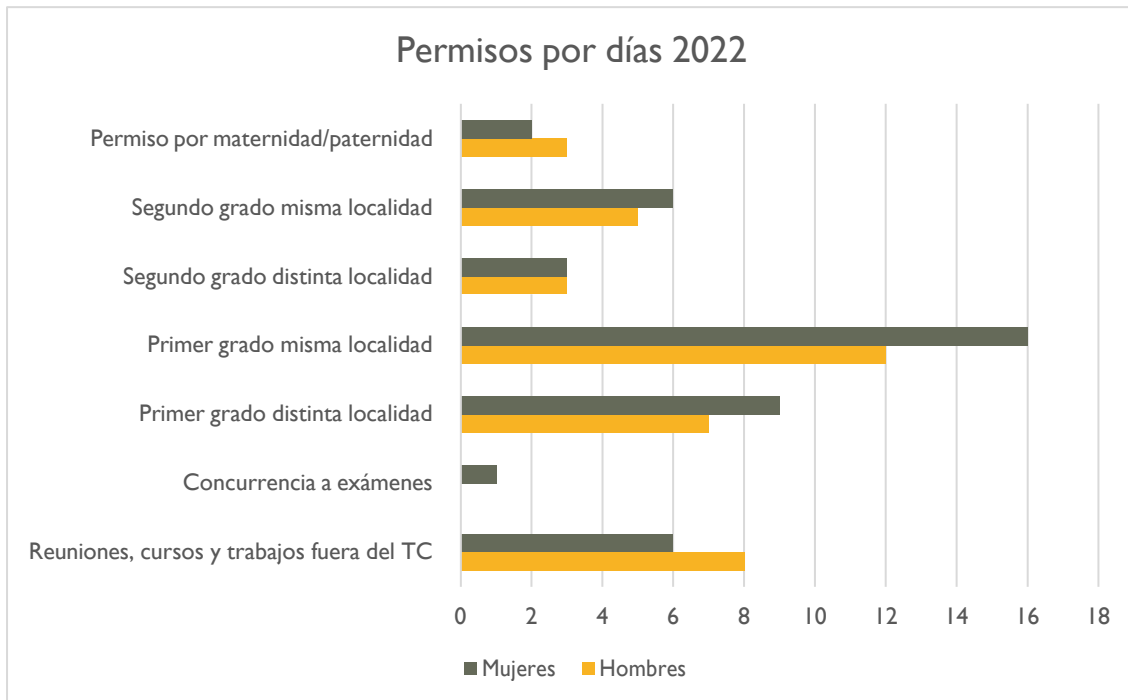
Nº DE TRABAJADORES		Nº DE DÍAS	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
8	6	9	12





## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Concurrencia a exámenes			1	4	
Fallecimiento/Enfermedad grave de familiar	Primer grado distinta localidad	7	9	25	54
	Primer grado misma localidad	12	16	38	75
	Segundo grado distinta localidad	3	3	6	12
	Segundo grado misma localidad	5	6	8	10
Permiso por maternidad/paternidad		3	2	189	185



Como se refleja en la tabla, los permisos relacionados con la conciliación han sido solicitados por las mujeres en mayor medida que por los hombres durante los años 2020, 2021 y 2022, aunque no se aprecia un desequilibrio importante respecto a la composición de la plantilla del Tribunal.

No obstante, puede detectarse una mayor prevalencia femenina, sostenida en el tiempo, en los permisos por asistencia a consulta médica y acompañamiento a consulta médica con familiares. Asimismo, en 2022 el 66,23 % de los días de permiso por fallecimiento o enfermedad grave de familiar han sido solicitados por mujeres.



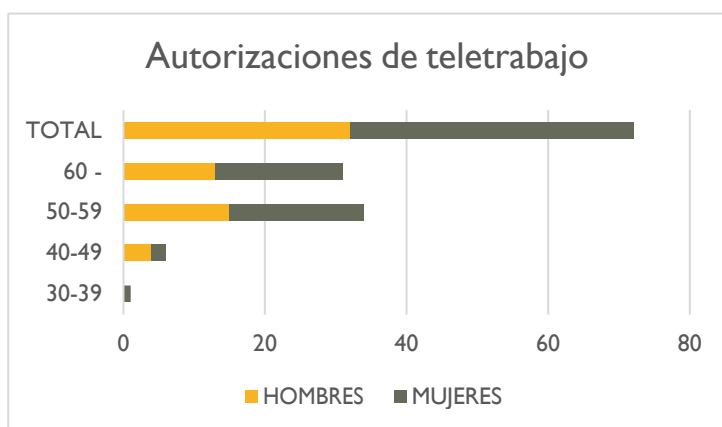
## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En cuanto a los permisos por maternidad y paternidad, el disfrute es equilibrado en 2021 y 2022 (en 2020 solo hubo una mujer disfrutándolo), lo que probablemente se debe a la igualdad legal de los permisos por nacimiento de hijo/a a disfrutar por la madre y el padre.

### F.2. Autorizaciones De Teletrabajo

Esta nueva modalidad laboral también puede poner de manifiesto diferencias marcadas por el sexo de los trabajadores, que pueden ser indicativas, en su caso, de una mayor necesidad o voluntad de permanecer en el domicilio para hacer frente a una distinta gestión del tiempo que, obviamente, está asociada a la conciliación de la vida profesional y familiar.

Edad	HOMBRES	MUJERES
30-39	0	1
40-49	4	2
50-59	15	19
60 -	13	18
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>40</b>





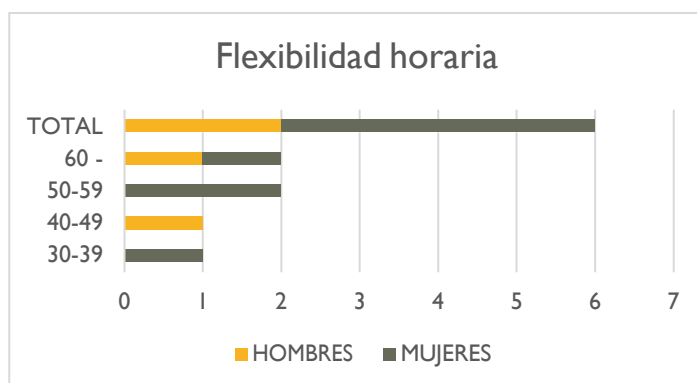
## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

De las 72 autorizaciones de teletrabajo vigentes, un 55 % corresponden a mujeres, porcentaje similar al de presencia femenina en la plantilla del Tribunal (52,15 %), en todos los tramos de edad.

### F.3. Flexibilidad Horaria

De los cinco permisos vigentes de flexibilidad horaria, que permiten flexibilidad en una hora el tramo fijo del horario laboral para el cuidado de menores, dependientes o personas mayores, cuatro de las seis actualmente vigentes han sido concedidas a mujeres (el 66,66 %), posible reflejo del tradicional rol de cuidados asignado a las mujeres en nuestra sociedad.

Edad	HOMBRES	MUJERES
30-39	0	1
40-49	1	0
50-59	0	2
60 -	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>4</b>



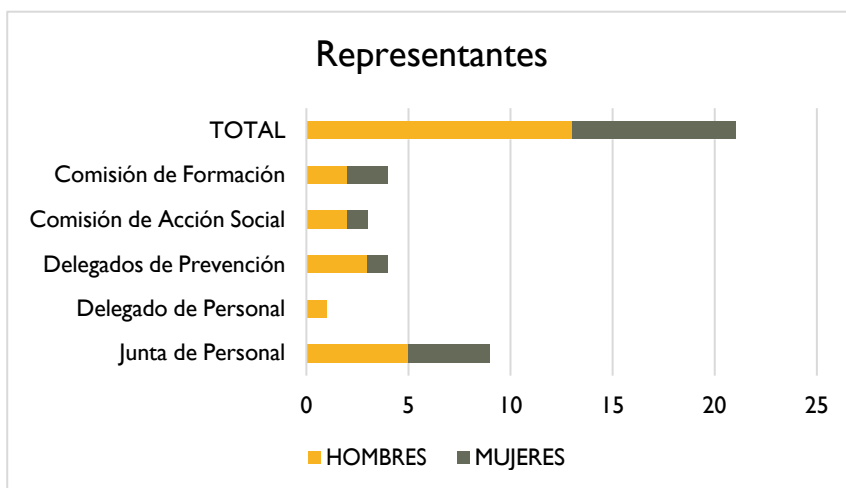


## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### G. Representación legal de la plantilla

Por lo que hace a los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras, los datos desagregados por sexo son los siguientes:

	HOMBRES	MUJERES
Junta de Personal	5	4
Delegado de Personal	1	0
Delegados de Prevención	3	1
Comisión de Acción Social	2	1
Comisión de Formación	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>8</b>



Aunque la presencia femenina es mayoritaria en el Tribunal, no ocurre lo mismo con los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras (Junta de Personal y delegado de personal), que cuentan con 6 hombres y 4 mujeres, con un 60 % a favor de los hombres. La cifra, no obstante, se encuentra dentro de los márgenes del principio de presencia equilibrada.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En lo que respecta a la afiliación sindical, solo se dispone de los datos de CCOO (55 % hombres y 45 % mujeres) y de Justicia y Progreso (37,5 % hombres y 62,5 % mujeres). Estos datos nos permiten comprobar, si bien parcialmente, el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en el ámbito de la afiliación sindical.

### H. Salud Laboral

En este apartado recogemos los datos sobre incapacidades temporales y accidentes laborales, ausencias por enfermedad y permisos solicitados por motivos de salud. El objetivo es identificar si existe o no sesgo de género en materia de salud laboral.

#### H.1. Incapacidad Temporal Y Accidentes Laborales

	2020			2021			2022		
	Edad	H	M	Edad	H	M	Edad	H	M
Enfermedad Común	30-39	0	0	30-39	0	1	30-39	0	2
	40-49	0	0	40-49	1	2	40-49	1	3
	50-59	10	11	50-59	7	5	50-59	14	13
	60 -	8	19	60 -	8	17	60 -	14	26

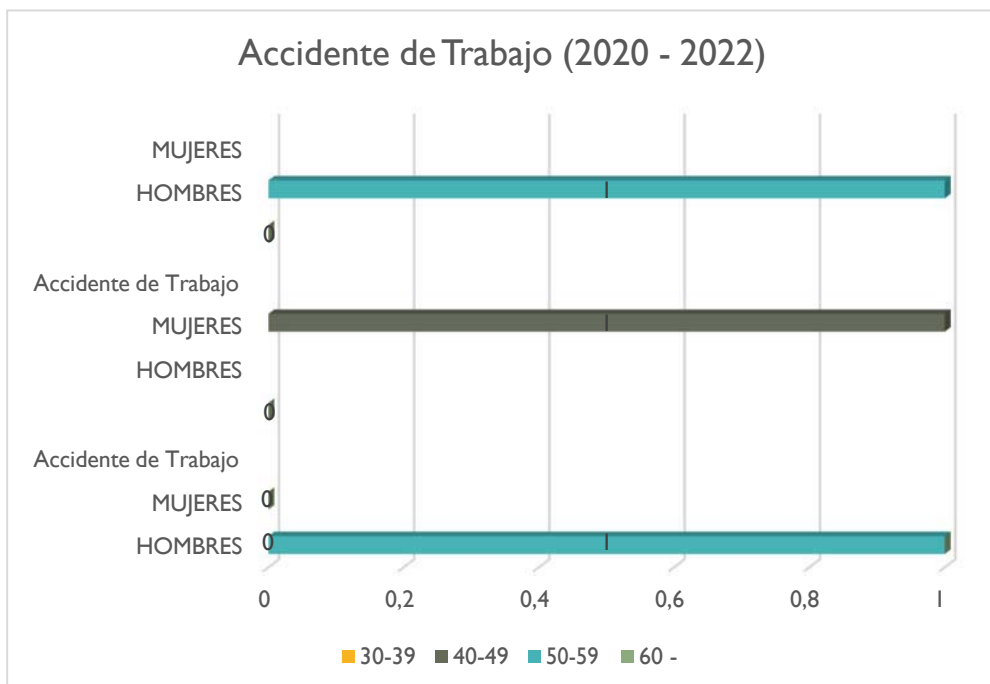
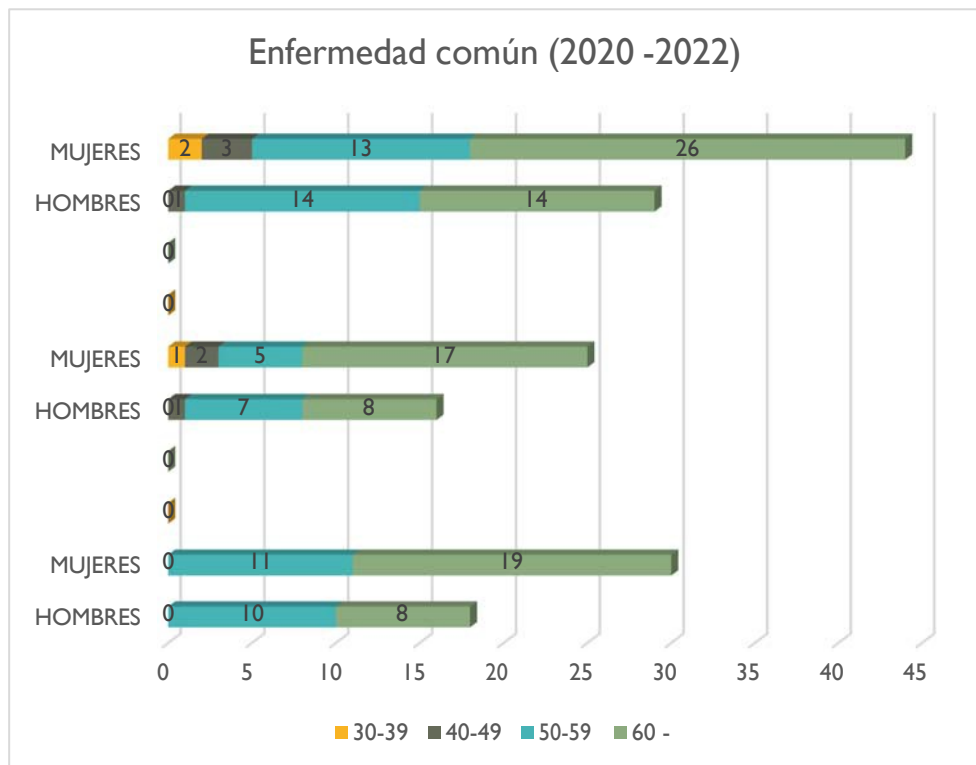


## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Accidente de Trabajo	18		30		16		25		29		44	
30-39	0	0	30-39	0	0	30-39	0	0	0	0		
40-49	0	0	40-49	0	1	40-49	0	0	0	0		
50-59	1	0	50-59	0	0	50-59	1	0	0	0		
60 -	0	0	60 -	0	0	60 -	0	0	0	0		
	1	0		0	1		1	0	0	0		



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL





## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Las incapacidades temporales por contingencias comunes, en los últimos tres años, han afectado en un 61,11 % a las mujeres, lo que se sitúa por encima del porcentaje total (52,15 %) de mujeres en la plantilla del Tribunal.

Atendiendo a la edad, esta diferencia se acentúa en la franja de las mayores de 60 años, donde las mujeres registran el 67,39 % de las incapacidades temporales en los últimos tres años. En cambio, en la franja de los 50-59 años, la distribución es prácticamente equilibrada.

En cuanto a los accidentes laborales, solo se ha registrado uno cada año en 2020, 2021 y 2022 (dos hombres y una mujer), por lo que la estadística no es relevante en cuanto al género.

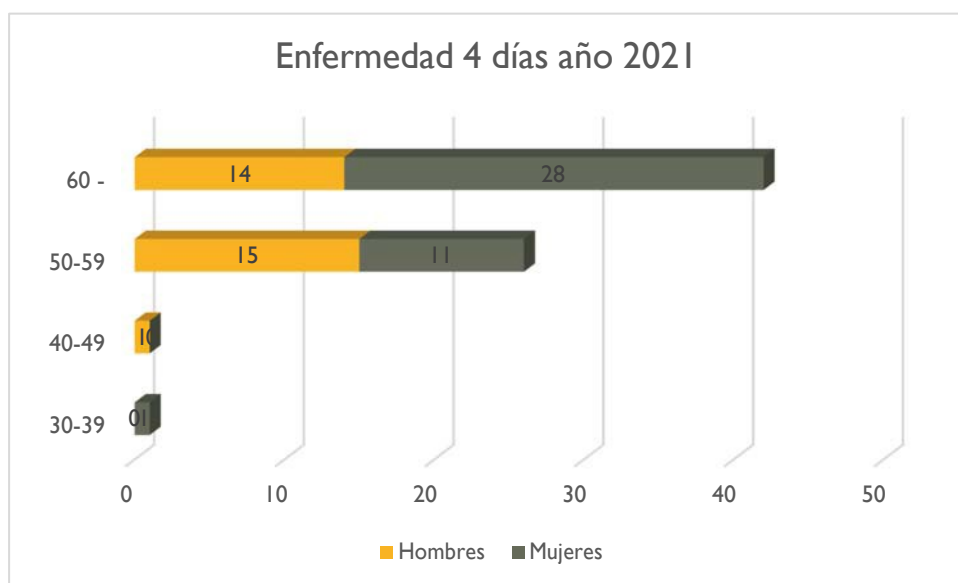
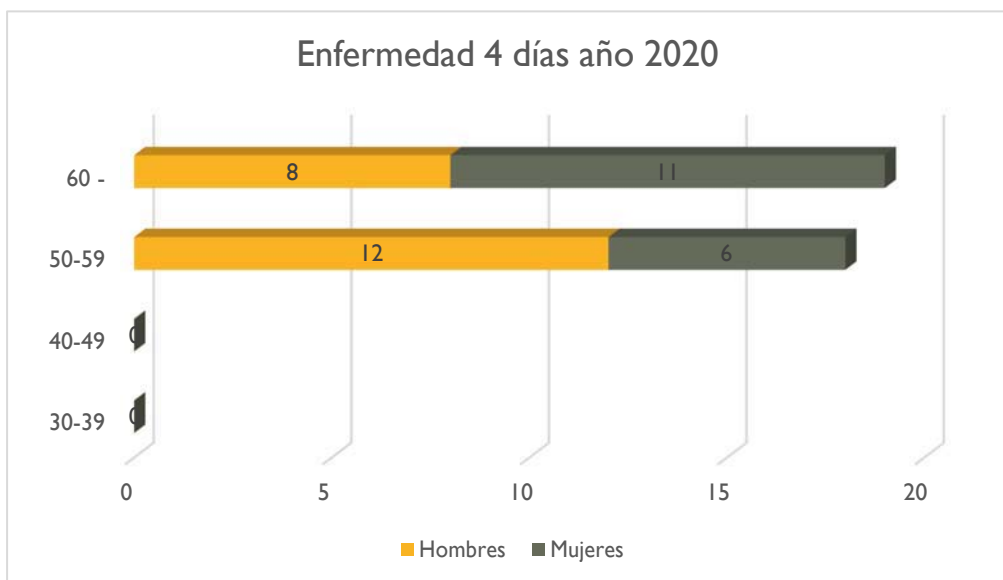
### H.2. Ausencias Por Enfermedad

RANGO DE EDADES POR ENFERMEDAD 4 DÍAS		2020		2021		2022	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Enfermedad 4 días	30-39	0	0	0	1	0	0
	40-49	0	0	1	0	2	3
	50-59	12	6	15	11	20	15
	60 -	8	11	14	28	13	27
Totales	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>45</b>	



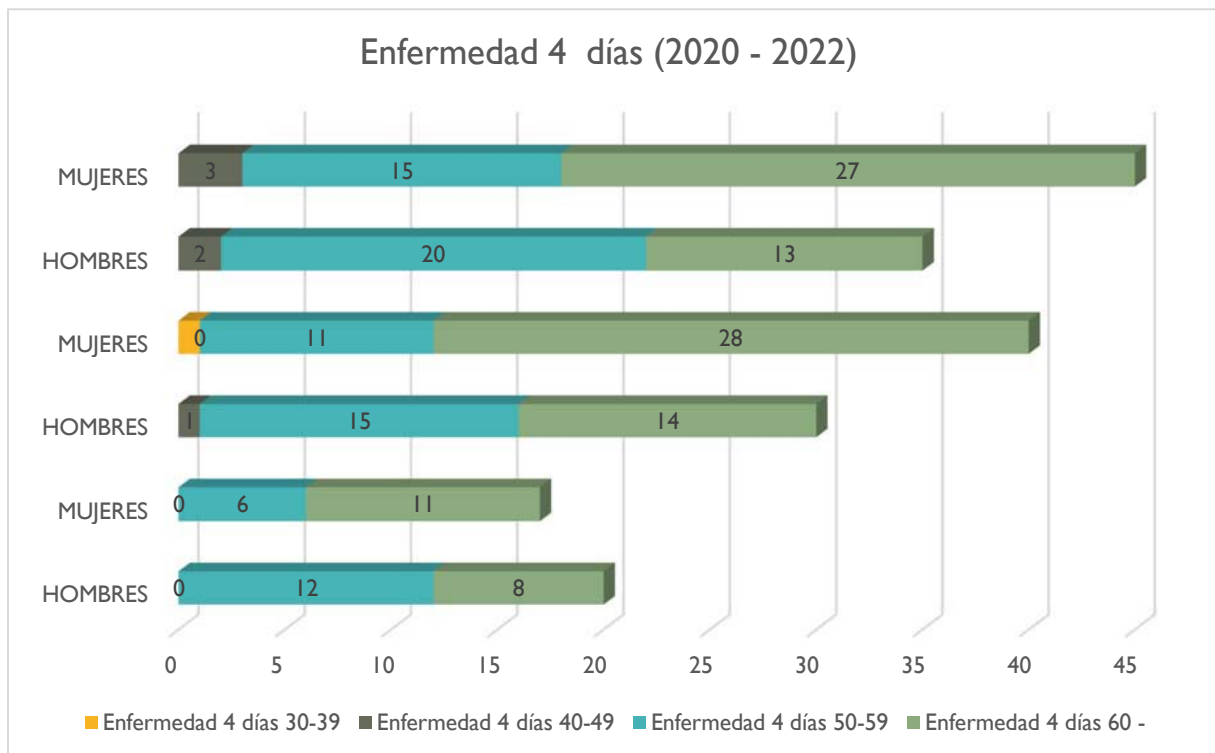
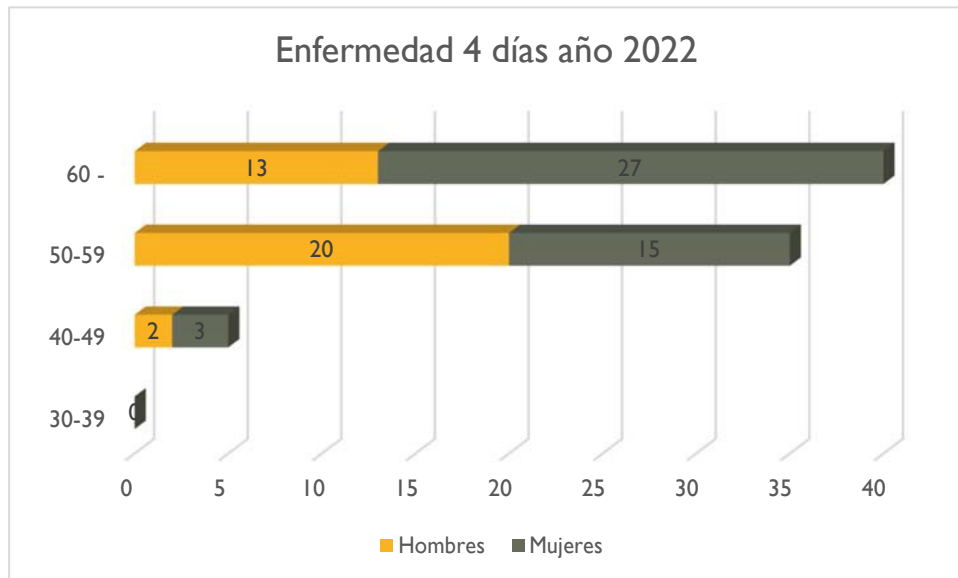


## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL





## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL





## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En lo que respecta a las ausencias por enfermedad que no tienen el carácter de incapacidad temporal (un máximo de 4 días laborables al año), la distribución por género es más equilibrada que en el caso anterior, pues la prevalencia de las mujeres es del 54,54 %, en consonancia con el 52,15 % de presencia femenina en la plantilla del Tribunal.

Atendiendo a la edad, sin embargo, las ausencias se incrementan en las mujeres mayores de 60 años, con un 65,35 % de ausencias de mujeres, frente a un 40,51 % de ausencias femeninas en la franja comprendida entre los 50 y los 59 años.

Los datos anteriores parecen indicar que existe un mayor riesgo de salud para las mujeres trabajadoras conforme avanza la edad, en lo que respecta a las enfermedades comunes.

### H.3. Permisos Por Motivos De Salud

PERMISOS POR HORAS AÑO 2020				
TIPOS DE PERMISOS	Nº DE TRABAJADORES		Nº DE HORAS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Consulta médica	39	48	279:31:00	330:33:00
Rehabilitación médica	2	2	35:42:00	9:28:00

PERMISOS POR HORAS AÑO 2021				
TIPOS DE PERMISOS	Nº DE TRABAJADORES		Nº DE HORAS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Consulta médica	37	55	316:13:00	538:08:00
Rehabilitación médica	2	4	3:05:00	17:10:00



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### PERMISOS POR HORAS AÑO 2022

#### TIPOS DE PERMISOS

#### Nº DE TRABAJADORES

#### Nº DE HORAS

#### HOMBRES

#### MUJERES

#### HOMBRES

#### MUJERES

Consulta médica

41

56

441:52:00

718:15:00

Rehabilitación médica

5

11

108:09:00

286:25:00

Este tipo de permisos por horas, por motivos de salud, han sido solicitados mayoritariamente por mujeres (51,91 % del total de horas en 2020, 63,5 % en 2021 y 64,64 % en 2022).

### I. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Entre 2014 y 2022 ha existido una Comisión para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, creada por el protocolo del mismo nombre mediante Acuerdo del Pleno de 27 de mayo de 2014.

Dicha comisión ha sido sustituida por la Comisión para la prevención y actuación frente a conductas que puedan derivar en acoso sexual y por razón de sexo y/o en acoso laboral, creada por Acuerdo del Pleno de 16 de noviembre de 2022.

Con fecha 12 de junio de 2023 se celebró en la Sala de Vistas del Tribunal una sesión Informativa sobre el Protocolo para la prevención y actuación frente a conductas que puedan derivar en acoso sexual y por razón de sexo y/o en acoso laboral en el Tribunal Constitucional, presidida por la vicepresidenta del Tribunal, D<sup>a</sup> Inmaculada Montalbán Huertas.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### 5. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO- ENCUESTA A LA PLANTILLA

El cuestionario, de carácter anónimo y voluntario, fue repartido a la plantilla en el mes de junio de 2023 y recogido en julio. Se cumplimentaron 96 cuestionarios válidos, lo que supone un 45,93 % de la plantilla.

La participación por sexos fue equilibrada, con un 55 % de participación de mujeres y 45 % de hombres. En cuanto a los puestos desempeñados, en el caso de las mujeres el grupo mayoritario fue el de funcionarias de la Administración de Justicia, y en los hombres, el de letrados. Alrededor de un 20 % de los encuestados conviven con descendientes o ascendientes a su cargo, o bien, aunque en un porcentaje algo menor, tienen personas mayores a su cargo sin convivir con ellos/as.

En términos generales, el 40 % de las mujeres que contestaron declaran no tener dificultades de conciliación, aunque otro 46 % declara tenerlas puntualmente. En el caso de los hombres los porcentajes son del 59 % y el 21 % respectivamente.

Ante la pregunta de libre contestación sobre los problemas de conciliación, destaca el cuidado de niños y los horarios escolares y el cuidado de mayores en relación con enfermedades. En general los funcionarios/as se refieren a obstáculos como la poca flexibilidad de horario o la falta de teletrabajo, y los letrados en particular hablan de carga de trabajo y tiempo excesivo.

Sobre el Tribunal Constitucional, el 65 % de las mujeres considera que se tiene en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres, frente al 85 % de los hombres. En la respuesta libre se comenta que existe desequilibrio a favor de los hombres en la ocupación de los puestos más altos, y que las mujeres tienen mayor dificultad para la conciliación por su rol tradicional en los cuidados de hijos y mayores.

En cuanto a las medidas de conciliación, el 50 % de las mujeres dice que el Tribunal sí las aplica, frente al 66 % de los hombres. Se señalan como problemas la poca flexibilidad en horario y disfrute de vacaciones y el escaso nivel de teletrabajo. Sobre las posibles causas para no solicitar las medidas de conciliación, destacan la pérdida económica que supone en algunos casos, las necesidades del servicio o la presión social de compañeros y jefes.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El 77 % de las mujeres y el 85 % de los hombres sabrían qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo. Por otro lado, y merece la pena destacar el dato, el 46 % de las mujeres, frente a solo el 11 % de los hombres, consideran que en el Tribunal se dan actitudes machistas o comentarios discriminatorios o machistas.

Por último, las sugerencias de libre respuesta podrían sintetizarse en las siguientes:

- Aumentar el teletrabajo.
- Favorecer la flexibilidad horaria y de disfrute de permisos y vacaciones.
- Mayor presencia de mujeres en los puestos y tareas de mayor responsabilidad.
- Formación en igualdad e información sobre las medidas disponibles.
- Participación del personal en la elaboración de las medidas, el seguimiento de su cumplimiento y propuestas de mejora.
- Atender otras discriminaciones (orientación sexual, discapacidad, etc.).

## **ANEXO II**

### **TABLA-RESUMEN DE MEDIDAS E INDICADORES**

EJE	Medida		Órgano/s responsable/s	Indicador/es de cumplimiento	Plazo de implantación
1	1.1	Cualquier aprobación o modificación de las <b>normas de organización y de personal</b> del Tribunal Constitucional tendrá en cuenta la perspectiva de género.	Pleno Secretaría General	Nº de normas aprobadas o modificadas	6 meses
	1.2	En la página web del Tribunal se creará un <b>portal público de información sobre igualdad</b> en el que se difundirán los documentos públicos relacionados con la materia, incluido el presente Plan de Igualdad. Estas secciones contendrán, entre otros, enlaces al Instituto de las Mujeres y a la sección “Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de Género” de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.	Secretaría General Servicio de Informática	Número de visitas del portal	12 meses
	1.3	Se crearán <b>espacios de igualdad en la Intranet (ATRIO)</b> , en los que figurarán las personas u unidades administrativas responsables en materia de igualdad, sus competencias, el Plan de Igualdad del Tribunal Constitucional, los informes anuales de seguimiento, los documentos y servicios que se vayan aprobando en ejecución del presente Plan y la evaluación final, entre otros. Se abrirá un buzón permanente de sugerencias, quejas y reclamaciones.	Secretaría General Servicio de Informática	Número de visitas del espacio de igualdad	12 meses
	1.4	Cuando proceda la <b>contratación con empresas externas</b> , atendiendo a las características concretas de la prestación requerida, en la propuesta de pliegos que debe regir cada licitación se incluirán condiciones especiales de ejecución en materia de igualdad, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable. El Tribunal vigilará el cumplimiento de estas condiciones y de la normativa aplicable en materia de igualdad por parte de las empresas adjudicatarias.	Gerencia Servicio de Informática	Número de pliegos con condiciones especiales de igualdad	12 meses
	1.5	A efectos de transparencia retributiva y de ocupación por géneros, se incluirá en las relaciones de puestos de trabajo el <b>número de mujeres y hombres que ocupan</b>	Gerencia	Publicación de los datos	6 meses



		<b>cada puesto de trabajo</b> o categoría de puestos de trabajo.			
1.6		Se constituirá una <b>Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</b> que realizará, entre otras funciones, el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad del Tribunal Constitucional, y estará integrada por representantes de la Administración y por	Secretaría General Mesa de Negociación	Número de reuniones de la Comisión	3 meses
1.7		El Plan de Igualdad podrá ser <b>modificado</b> durante su período de vigencia, previa propuesta de la Comisión de Seguimiento, a iniciativa de cualquiera de las partes. En todo caso, el plan <b>se actualizará cada cuatro años</b> .	Pleno Mesa de Negociación	Número de modificaciones del Plan de Igualdad	48 meses
2	2.1	Se garantizará la <b>presencia equilibrada en los tribunales y órganos de selección</b> , con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).	Secretaría General Órganos de representación	Porcentaje de mujeres y hombres en comisiones y tribunales	2 meses
	2.2	Se elaborará y distribuirá entre los miembros de los tribunales y comisiones de selección, así como entre quienes colaboren en su organización, una <b>guía</b> en la que figure la igualdad como principio rector de su actuación.	Gerencia	Número de guías entregadas	12 meses
	2.3	Las bases de las convocatorias y los documentos que se elaboren a lo largo del proceso utilizarán <b>lenguaje no sexista</b> .	Junta de Gobierno Secretaría General Gerencia	Número de convocatorias con lenguaje no sexista	6 meses
	2.4	Conforme a la normativa vigente, se facilitará a las personas candidatas en circunstancias de gestación, nacimiento o lactancia, las <b>adaptaciones oportunas en la realización de los ejercicios de las oposiciones y procesos selectivos</b> , así como de los períodos de prueba cuando se trate del acceso a un grupo profesional del personal laboral.	Comisiones de valoración Gerencia	Número de solicitudes de adaptación Número de adaptaciones realizadas	6 meses
	2.5	Las propuestas de las resoluciones de los procesos selectivos deberán acompañarse de un <b>análisis interno</b> que incluya la relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso y aprobadas en cada una de las pruebas	Comisiones de valoración Secretaría General Gerencia	Número de participantes y aprobados desagregados por género	12 meses

		realizadas. Se incluirán en los informes anuales de seguimiento del plan los datos desagregados por sexo de los resultados de los procesos selectivos. Los datos se harán públicos en la página web del Tribunal.			
	2.6	En todos los puestos de trabajo convocados mediante concurso de méritos o libre designación deberá incluirse en la correspondiente convocatoria, como mérito a valorar, la <b>formación en igualdad entre mujeres y hombres.</b>	Junta de Gobierno Secretaría General Gerencia	Número de convocatorias con valoración del mérito	3 meses
	2.7	En la provisión de puestos de trabajo eventuales o de libre designación, los titulares de los máximos órganos del Tribunal procurarán que su cobertura se realice de manera que se favorezca la <b>representación del sexo menos representado</b> en el subgrupo o grupo de titulación exigido, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres, con pleno respeto a los principios de mérito y capacidad.	Presidencia Pleno	Número de mujeres y hombres en cada grupo o subgrupo de titulación	6 meses
	2.8	En relación con las convocatorias de concursos de méritos o traslados, se incluirán acciones para impulsar la <b>conurrencia de personas del sexo menos representado</b> en el grupo o subgrupo correspondiente.	Junta de Gobierno Secretaría General Gerencia	Número de participantes por género	12 meses
3	3.1	En la denominación de la relación de los puestos de trabajo del Tribunal Constitucional se utilizará un <b>lenguaje no sexista.</b>	Pleno Secretaría General Gerencia	Publicación de la RPT con lenguaje no sexista	3 meses
	3.2	Se analizarán por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar la <b>ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización o menor retribución.</b> Asimismo, se analizarán los posibles desequilibrios en la percepción de retribuciones variables (horas extraordinarias, complementos	Comisión de Seguimiento	Informes aprobados por la comisión	24 meses

	3.3	Se establecerá un <b>registro</b> con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores, al registro salarial.	Gerencia	Publicación de diferencias salariales por género	18 meses
	3.4	Se tendrá en cuenta el desequilibrio de género en la conciliación de la vida profesional y familiar a la hora de realizar la <b>evaluación del desempeño tendente al reconocimiento de la carrera profesional</b> , en el marco de los acuerdos que en su caso desarrollen la carrera horizontal, prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.	Pleno Mesa de Negociación	Inclusión de factores de corrección por género en la evaluación del desempeño y trayectoria profesional	24 meses
4	4.1	El Tribunal Constitucional organizará <b> cursos de formación y y/o jornadas de sensibilización</b> sobre la igualdad entre mujeres y hombres, la corresponsabilidad, el uso no sexista del lenguaje, el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género, que podrán tener carácter obligatorio o voluntario. En todo caso, dichas acciones tendrán carácter obligatorio para los responsables de los servicios y unidades.	Secretaría General Comisión de Formación Gerencia	Número de cursos y/o jornadas celebrados	18 meses
	4.2	El personal funcionario y laboral a quien se le hubiera asignado la participación en un curso de formación recogido en el Plan de Formación acordado cada año por el Tribunal Constitucional, podrá acceder a él <b>sin impedimentos</b> , salvo que la denegación por su superior jerárquico estuviera fundada en necesidades del servicio. Estas necesidades deberán motivarse debidamente por escrito.	Secretaría General	Número de cursos concedidos y denegados	3 meses
	4.3	En la planificación de la formación se podrán convocar <b> cursos específicos de asistencia obligatoria</b> , dirigidos a determinados colectivos, al objeto de garantizar la	Secretaría General Comisión de Formación Servicios y Unidades	Número de cursos de asistencia obligatoria celebrados	18 meses

		igualdad de conocimientos entre todo el personal que los forma.			
4.4		Las personas o empresas que colaboren en la impartición de cursos de formación deberá incorporar en los mismos la <b>perspectiva de género</b> , incluida la utilización de lenguaje no sexista y de materiales que no reproduzcan estereotipos de género, así como módulos de igualdad cuando sea pertinente.	Comisión de Formación Gerencia	Número de cursos con perspectiva de género	12 meses
4.5		Se favorecerá en la medida de lo posible <b>formación online</b> , para facilitar el acceso a la misma a aquellos funcionarios o personal laboral que por motivos de conciliación o difícil acceso presencial no puedan formarse en igualdad de condiciones que el resto del personal. Se reconocerá la oportuna compensación horaria si estos cursos se realizaran fuera de la jornada laboral y tuvieran carácter obligatorio.	Secretaría General Comisión de Formación Gerencia	Número de cursos realizados online	24 meses
4.6		En la memoria anual del Tribunal y en el informe de seguimiento del Plan de Igualdad se especificará el <b>número de participantes</b> en actividades formativas con desagregación por género. En su caso, se analizarán los posibles desequilibrios y los motivos que los causan.	Secretaría General Gerencia Comisión de Seguimiento	Número de participantes por género	12 meses
4.7		El Tribunal Constitucional publicará el Plan de Igualdad en su Intranet. Asimismo, <b>se realizarán sesiones informativas y se elaborará un folleto informativo</b> para facilitar su conocimiento, así como guías para la utilización de un lenguaje no sexista y sobre protocolos en materia de prevención del acoso y protección de las víctimas de violencia de género.	Secretaría General Gerencia Servicio de Informática Comisión de Seguimiento Comisión de Acoso	Número de sesiones celebradas Número de guías y folletos publicados	18 meses
4.8		En las <b>acciones de difusión y prensa del Tribunal</b> , tanto externas como internas, se utilizará un lenguaje inclusivo y se evitará el uso de imágenes o mensajes audiovisuales que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.	Secretaría General Gabinete de Presidencia Gerencia	Número de acciones de difusión y prensa con comunicación no sexista	6 meses

	4.9	Se someterá a la consideración de las secciones sindicales acreditadas en el Tribunal la conveniencia de que tanto sus <b>candidaturas para las elecciones sindicales</b> , como la constitución de sus órganos de representación, respeten un equilibrio entre mujeres y hombres.	Secretaría General Secciones sindicales	Números de personas candidatas por género	36 meses
5	5.1	Se difundirán <b>guías de conciliación</b> de la vida personal, familiar y laboral, a fin de facilitar el conocimiento sobre los derechos, permisos y medidas existentes en la materia.	Mesa de Negociación Gerencia	Número de guías difundidas	24 meses
	5.2	Se dará la mayor amplitud posible a la <b>parte flexible del horario</b> al objeto de facilitar la vida personal, familiar y laboral de quienes trabajan en el Tribunal.	Pleno Mesa de Negociación	Número de horas de horario flexible sobre jornada total	18 meses
	5.3	Solo justificadamente, en colectivos o unidades concretas que por sus características lo requieran, se podrán realizar <b>funciones de forma obligatoria en períodos horarios de la parte flexible</b> aplicable con carácter general. En estos casos se procurará establecer turnos teniendo en cuenta la necesidad de conciliación del personal afectado.	Secretaría General Servicios y unidades	Número de horarios especiales en vigor	12 meses
	5.4	4. Los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a <b>flexibilizar en hasta dos horas diarias</b> el horario fijo de jornada que tengan establecido. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.	Pleno Mesa de Negociación Secretaría General	Número de flexibilizaciones concedidas	18 meses
	5.5	El <b>horario intensivo de verano</b> establecido actualmente para el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 31 de julio se aplicará también del 1 al 15 de septiembre.	Pleno Mesa de Negociación	Aprobación del acuerdo de ampliación del horario intensivo	18 meses

5.6	Los empleados y empleadas públicos con descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, podrán acogerse a la <b>jornada intensiva de verano desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre</b> . Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años. Igualmente, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, el personal que tenga a su cargo personas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33 %, siempre que convivan con el solicitante y dependan de este.	Pleno Mesa de Negociación	Aprobación del acuerdo de ampliación del horario intensivo por conciliación	18 meses
5.7	Se aplicará en el TC, previa negociación, una <b>bolsa de horas recuperables de hasta un 5 % de la jornada anual</b> de la persona trabajadora para el cuidado de menores, personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado, similar a la regulada en el apartado 8.8 de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.	Pleno Mesa de Negociación Gerencia	Número de horas recuperables disfrutadas por conciliación	24 meses
5.8	Se aplicará en el TC, previa negociación, una <b>bolsa reducida anual de horas recuperables por motivos personales</b> , cuya utilización estará supeditada a las necesidades del servicio.	Pleno Mesa de Negociación Servicios y unidades	Número de horas recuperables disfrutadas por motivos personales	24 meses
5.9	Se trasladará a los responsables de cada unidad la recomendación de planificar las reuniones y demás actos que requieran la presencia de sus integrantes, <b>dentro de la parte fija del horario</b> , con el propósito de facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de quienes deban asistir.	Secretaría General Servicios y unidades	Número de reuniones celebradas fuera de la parte fija del horario	6 meses

	5.10	Conforme a lo establecido en el artículo 129 de la Ley de Contratos del Sector Público, el Tribunal Constitucional informará a las empresas adjudicatarias de las <b>fuentes de información sobre sus obligaciones en relación con las condiciones laborales de sus personas trabajadoras.</b>	Gerencia	Número de pliegos con la información del artículo 129 LCSP	6 meses
6	6.1	Para facilitar la conciliación de la vida familiar, se permitirá teletrabajar <b>más días de los autorizados, o incluso a tiempo completo</b> , a quienes, por motivos de enfermedad de un familiar de hasta primer grado, pareja de hecho o conviviente de hasta tercer grado, deban ocuparse de sus cuidados. Esta autorización deberá ser previamente justificada y cesará cuando concluyan las causas que la han motivado.	Pleno Secretaría General	Número de autorizaciones temporales dictadas	18 meses
	6.2	Se favorecerá el teletrabajo, siempre que sea posible, a aquellas personas con hijas e hijos menores de 12 años <b>durante los días no lectivos a lo largo del curso escolar.</b>	Pleno Secretaría General	Número de autorizaciones temporales dictadas	18 meses
	6.3	Durante el <b>período de vacaciones escolares o cierres temporales de centros día o residencias de mayores</b> , se promoverá el aumento de los días de teletrabajo a quienes tuvieran a su cargo hijos/as menores de 12 años, personas mayores dependientes o personas con discapacidad, pudiendo alcanzar esta autorización la totalidad de la jornada mientras duren las circunstancias que la han motivado.	Pleno Secretaría General	Número de autorizaciones temporales dictadas	18 meses
	6.4	En la medida de lo posible, se permitirá en los pliegos que el <b>servicio prestado por empresas externas</b> se realice a distancia por medios tecnológicos, con carácter total o parcial.	Secretaría General Servicios y unidades	Número de contratos que permiten la prestación del servicio a distancia	12 meses
7	7.1	En el marco de la normativa aplicable, el personal al servicio del Tribunal Constitucional podrá elegir el disfrute de las <b>vacaciones y permisos por asuntos particulares con flexibilidad</b> , en coordinación con el resto de personas de cada servicio o unidad y siempre en función de las necesidades del servicio.	Secretaría General Servicios y unidades	Número de días de vacaciones disfrutados con flexibilidad	18 meses

	7.2	Se procurará que los empleados o empleadas públicos con hijos o hijas menores de 12 años tengan <b>preferencia para la elección del disfrute</b> tanto de las vacaciones, como del permiso por asuntos particulares, durante los períodos no lectivos de los hijos o hijas, especialmente si no tienen derecho a teletrabajar.	Secretaría general Servicios y unidades	Número de días de vacaciones disfrutados en periodos escolares no lectivos	6 meses
	7.3	El funcionario o personal laboral afectado por la <b>situación prevista en el art. 48.i) del EBEP</b> podrá elegir entre el permiso contemplado en dicho artículo o reducirlo a quince días a tiempo completo.	Pleno Secretaría General	Número de permisos a tiempo completo autorizados	12 meses
	7.4	El permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, <b>regulado en el artículo 48 g) del TREBEP</b> , será en todo caso retribuido.	Pleno Secretaría General	Número de días de permiso disfrutados (computado en jornadas completas)	12 meses
	7.5	Se propondrá a la Comisión de Acción Social del Tribunal Constitucional que, dependiendo del presupuesto, se contemple la posibilidad de incluir <b>ayudas para cuidado de personas dependientes por razón de edad o discapacidad</b> , cuyos requisitos y justificación serían revisadas en cada convocatoria.	Comisión de Acción Social Secretaría General	Número de ayudas concedidas para el cuidado de mayores de 65 años	18 meses
8	8.1	El Tribunal integrará la <b>perspectiva de género</b> en la prevención de riesgos laborales, de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las evaluaciones de puestos de trabajo y los reconocimientos médicos tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Gerencia	Número de evaluaciones de riesgos Número de reconocimientos médicos	12 meses
	8.2	Se revisará la <b>altura de los equipamientos</b> (extintores, desfibriladores, alarmas, etc.) de manera que sean accesibles para personas de diferente altura y/o condiciones de movilidad.	Gerencia	Número de revisiones de equipamientos	12 meses
	8.3	El <b>contenido de los botiquines</b> estará adaptado a las necesidades de las mujeres. Se habilitará un botiquín complementario al del Gabinete Médico con material	Gerencia	Adaptación y habilitación de botiquines	12 meses



		básico no sujeto a prescripción médica, al que se pueda acceder fuera del horario de consulta.			
	8.4	Se facilitarán <b>materiales de salud menstrual</b> , así como el cumplimiento de las medidas establecidas en la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.	Secretaría General Gerencia	Número de materiales facilitados	12 meses
	8.5	En los informes anuales de seguimiento se analizarán los datos globales de siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, <b>desagregados por sexos</b> , para detectar si existe algún factor relacionado con la igualdad que deba corregirse.	Comisión de Seguimiento Gerencia	Número de accidentes e incidentes por sexo	6 meses
	8.6	Al objeto de evitar desigualdades entre los diferentes sistemas de previsión social de los que forman parte los trabajadores en el Tribunal Constitucional, se propondrá a la Comisión de Acción Social del Tribunal Constitucional la inclusión de <b>prestaciones sanitarias complementarias</b> , dentro de las disponibilidades presupuestarias.	Comisión de Acción Social Secretaría General	Número de ayudas concedidas	18 meses
9	9.1	Se reforzará el papel y visibilidad de la <b>comisión para la prevención y actuación frente a conductas que puedan derivar en acoso sexual y por razón de sexo y/o en acoso laboral</b> en el Tribunal Constitucional, realizando jornadas informativas, materiales de difusión y divulgando la actividad realizada por la misma, con pleno respeto a la protección de datos de carácter personal.	Comisión frente al acoso Secretaría General Gabinete	Número de acciones de difusión realizadas	12 meses
	9.2	La persona que haya denunciado acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso laboral en el seno del Tribunal Constitucional tendrá derecho al <b>teletrabajo a tiempo completo</b> o, en caso de no tener permitido el teletrabajo, al distanciamiento laboral de la persona presuntamente causante, mientras esté en trámite el expediente y recaiga la resolución que corresponda.	Comisión frente al acoso Secretaría General	Número de autorizaciones concedidas por acoso	3 meses

9.3	Se elaborará un <b>protocolo de protección ante la violencia de género</b> en el Tribunal Constitucional.	Pleno Secretaría General Mesa de Negociación Comisión de Seguimiento	Aprobación del protocolo	24 meses
9.4	Se garantizará la <b>confidencialidad</b> a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.	Secretaría General Gerencia	Número de personas objeto de protección	6 meses
9.5	Se adoptarán las medidas necesarias para facilitar las <b>condiciones de trabajo de las víctimas de violencia de género</b> , de modo que aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones no conlleven merma retributiva ni afecten negativamente al desarrollo de su carrera profesional.	Secretaría General Gerencia	Número de personas objeto de protección	6 meses
9.6	En la ejecución del presente Plan de Igualdad se tendrá en cuenta el principio transversal de igualdad de trato y no discriminación por razón de etnia, identidad u orientación sexual, edad, discapacidad, enfermedad, etc.	Comisión de Seguimiento Secretaría General	Número de acciones o medidas con perspectiva transversal	12 meses



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL