

MINISTERIO DE JUSTICIA MINISTERIO DE JUSTICIA  
DE JUSTICIA MINISTERIO DE JUSTICIA MINIST  
MINISTERIO DE JUSTICIA MINISTERIO  
DE JUSTICIA MINISTERIO DE J  
MINISTERIO DE JUSTICIA  
DE JUSTICIA M  
MINISTERIO

**Plan de mejora para las  
Unidades de Valoración Forense Integral  
del Ministerio de Justicia  
(2020-2021)**

**2020**

Cita recomendada: *Plan de mejora para las Unidades de Valoración Forense Integral del Ministerio de Justicia (2020-2021)*. Ministerio de Justicia. Madrid, 2020.

Plan de mejora presentado por Marta Grijalba Mazo y Eneko Barbería Marcalain

#### **Aviso legal**

Esta publicación es propiedad del Ministerio de Justicia. Dirección General para el Servicio Público de Justicia y está protegida por los derechos de autor.

© Plan de mejora para las Unidades de Valoración Forense Integral del Ministerio de Justicia (2020-2021), Reproducción autorizada siempre que se cite la fuente.

# Plan de mejora para las Unidades de Valoración Forense Integral del Ministerio de Justicia (2020-2021)



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE JUSTICIA

Madrid, 2020

**Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado**  
<http://cpage.mpr.gob.es>

**Edita:**  
Ministerio de Justicia. Secretaría General Técnica.

**Maquetación:**  
Safekat, S. L.

**NIPO (pdf):** -051-20-011-5

## ÍNDICE

LISTADO DE ABREVIATURAS .....	9
RESUMEN .....	11
1. INTRODUCCIÓN.....	13
2. DIAGNÓSTICO .....	16
2.1. Contexto. Características de las UVFI.....	16
2.1.1. Ámbito territorial y jurisdiccional .....	16
2.1.2. Dependencia orgánica y funcional.....	17
2.1.3. Mapa de procesos .....	18
2.1.4. Funciones .....	20
2.1.5. Medios materiales y tecnológicos .....	24
2.1.6. Medios personales .....	26
2.1.7. Aspectos económico-financieros.....	27
2.1.8. Las UVFI desde la perspectiva de género.....	29
2.2. Problemas que resolver .....	29
2.2.1. Aspectos organizativos y de asignación de recursos econó- micos.....	29
2.2.2. Ausencia de estrategia en calidad de la función pericial.....	30
2.2.3. Aspectos relacionados con la dotación de medios personales y motivación .....	31
2.2.4. Necesidad de adaptar la docencia, formación e investigación...	33
2.2.5. Problemas de visibilidad y comunicación .....	34
2.3. Análisis DAFO .....	35
2.3.1. Fortalezas y oportunidades .....	35
2.3.2. Debilidades y amenazas .....	36
2.3.3. Matriz DAFO .....	37
3. PLAN DE MEJORA .....	38
3.1. Objetivos de las UVFI: misión, visión y valores .....	38
3.2. Líneas estratégicas.....	39
3.2.1. Línea estratégica 1: Promover cambios organizativos .....	39
3.2.2. Línea estratégica 2: Priorizar la calidad del servicio público ..	39

3.2.3. Línea estratégica 3: Involucrar al personal .....	40
3.2.4. Línea estratégica 4: Innovar en docencia, formación e investigación.....	40
3.2.5. Línea estratégica 5: Visibilizar las unidades. Comunicar más y mejor.....	40
3.3. Objetivos estratégicos y operativos .....	40
3.4. Implantación: ¿Cómo? .....	44
3.4.1. Fichas de implantación .....	45
3.4.2. Puesta en funcionamiento. Cronograma .....	46
3.4.3. Plan de comunicación .....	49
3.4.4. Estimación de costes.....	49
3.5. Plan de evaluación .....	50
3.5.1. Quiénes, cuándo y cómo realizar la evaluación .....	50
3.5.2. Batería de indicadores seleccionados.....	50
4. CONCLUSIONES.....	52
5. BIBLIOGRAFÍA.....	54
6. ANEXOS .....	60
7. LISTADO DE ILUSTRACIONES, FIGURAS Y TABLAS.....	81
7.1. Listado de ilustraciones .....	81
7.2. Listado de figuras .....	81
7.3. Listado de tablas .....	82

## LISTADO DE ABREVIATURAS

AECID: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo  
 AGE: Administración General del Estado  
 AJU: Administración de Justicia  
 APFAJ: Asociación de Psicólogos Forenses de la Administración de Justicia  
 CCAA: Comunidad Autónoma  
 CECIR: Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones  
 CEJ: Centro de Estudios Jurídicos  
 CGPJ: Consejo General del Poder Judicial  
 CMF: Consejo Médico Forense  
 DGOP: Dirección General de Ordenación Profesional  
 DGRAJ: Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia  
 DGSPJ: Dirección General para el Servicio Público de Justicia  
 DGTDAJ: Dirección General de Transformación Digital de la Administración de Justicia  
 DGVG: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género  
 FFCCSS: Fuerzas y Cuerpos de Seguridad  
 FIIAPP: Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas  
 IML: Instituto de Medicina Legal  
 IMLCF: Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses  
 INAP: Instituto Nacional de Administración Pública  
 INTCF: Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses  
 JCM: Juzgado Central de Menores  
 JVP: Juzgado Vigilancia Penitenciaria  
 LOMPIVG: Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género  
 LOPJ: Ley Orgánica del Poder Judicial  
 MJU: Ministerio de Justicia  
 MS: Ministerio de Sanidad  
 MSCBS: Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social  
 OAVD: Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito  
 OEVM: Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer  
 OVDG: Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del CGPJ  
 PAN: Proyecto Anual Normativo  
 PEVG: Pacto de Estado contra la Violencia de Género

RPT: Relación de Puestos de Trabajo

SGAPPAJ: Subdirección General de Acceso y Promoción del Personal de la Administración de Justicia

SGCCTAJ: Subdirección General de Cooperación y Coordinación Territorial de la Administración de Justicia

SGCGEOM: Subdirección General de Contratación, Gestión Económica y Oficialía Mayor

SGDP: Subdirección General de Documentación y Publicaciones

SGOP: Subdirección General de Obras y Patrimonio

SGPESPJ: Subdirección General de Programación Económica del Servicio Público de Justicia

SGPGTD: Subdirección General de Planificación y Gestión de Transformación Digital

SICA: Sistema de la Integración Centroamericana

TFG: Trabajo Fin de Grado

TFM: Trabajo Fin de Máster

VPR: Valoración Policial del Riesgo

VPER: Valoración Policial de la Evolución del Riesgo

## RESUMEN

Erradicar la violencia contra las mujeres es un reto de toda la sociedad que exige una respuesta global que abarque tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención a las víctimas como los aspectos jurídicos.

El abordaje de la misma desde el ámbito judicial cuenta desde el año 2005 con una herramienta, las Unidades de Valoración Forense Integral (en adelante UVFI).

Estas unidades conformadas por profesionales de la medicina, la psicología y el trabajo social se constituyeron con el fin de construir una prueba pericial forense de alta calidad en los casos de violencia de género que incluyera la perspectiva médica, psicológica y de trabajo social en la evaluación de víctima, agresor, entorno y circunstancias, y así facilitar la máxima información al juzgador para su labor de concluir y decidir los aspectos penales y civiles derivados de los hechos enjuiciados.

El siguiente plan de mejora tiene como objeto las 24 UVFI del ámbito del Ministerio de Justicia, dotadas y organizadas entre los años 2005 y 2013 que, en el año 2020, prestan asesoramiento técnico pericial a 10 juzgados exclusivos y 104 juzgados compatibles en violencia de género, dando cobertura a una población de 8.287.779 habitantes.

En el marco del Plan Justicia 2030, por una justicia que responda a las necesidades del ciudadano, y transcurridos quince años desde su puesta en marcha, desde el Ministerio de Justicia se ha considerado oportuno analizar la situación actual y la evolución de estas unidades con el objetivo de identificar disfunciones y carencias, detectar potenciales áreas de mejora y formular propuestas de actuación para los próximos años, y que, de este modo, se constituyan en unidades de referencia en la asistencia técnica pericial e investigación en violencia de género, dando respuesta y acrecentando la lucha contra esta lacra social.

El alcance del presente plan comprende todas las actividades periciales, de docencia, investigación y gestión de datos de las UVFI y las interrelaciones de estas con sus usuarios y grupos de interés: jueces, magistrados, Ministerio Fiscal, mujeres víctimas, menores, agresores, oficina judicial, Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses (en adelante INTCF), abogados y procuradores, Oficinas de Asistencia a la Víctima del Delito (en adelante OAVD), Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer (en adelante OEVM) y Observatorio de Violencia de Género y Doméstica (en adelante OVG), y las UVFI de comunidades autónomas con competencias transferidas en justicia, entre otros.

Metodológicamente, se ha recurrido a fuentes internas y externas incluyendo la experiencia de la organización, memorias de actividades, encuestas a direcciones y subdirecciones, y otras fuentes documentales. Se aborda su ámbito territorial y jurisdiccional, dependencia orgánica y funcional, mapa de procesos, funciones,

medios personales, materiales y tecnológicos de que disponen, y aspectos económico-financieros.

Se han identificado áreas de mejora en la definición de la misión, la visión y los valores de las UVFI, así como en la homogeneidad y coordinación de su desarrollo.

A la elección de las acciones a desarrollar se llega a través de un exhaustivo análisis DAFO que ha permitido diseñar la actuación en cinco líneas estratégicas: promover cambios organizativos, priorizar la calidad del servicio público prestado, involucrar al personal, innovar en docencia, formación e investigación y visibilizar las unidades comunicando más y mejor.

Se persigue prestar un servicio forense con talento humano implicado con la violencia de género, comprometido con la calidad. Se busca crear un espacio común donde fluyan sinergias entre formación, docencia e investigación. Se persigue adoptar un enfoque informativo dirigido a los grupos de interés acerca de los procedimientos y métodos de actuación y un enfoque de comunicación que permita visibilizarlas y difundir a la ciudadanía en general y a los grupos de interés en particular qué son las UVFI, qué ofrecen, cuál es su actividad y cuáles sus resultados.

Se encuentra como límite la amplitud de áreas a abordar y coordinar, si bien se cuenta con apoyo de la organización, que es muy sensible a la materia y está dispuesta a afrontar el reto.

Se elabora un programa de acción describiendo los recursos materiales, organizativos, humanos, presupuestarios y legislativos necesarios para hacer realidad la propuesta de actuación planificada, homogénea y coordinada, así como el cronograma de actuaciones previsto y los indicadores que permitirán efectuar un seguimiento del plan. Finalmente se describe la forma de evaluación y las conclusiones.

## 1. INTRODUCCIÓN

La violencia de género es aquella violencia que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad —parejas o exparejas— (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2016). Abarca una amplia gama de actos, entre ellos, la violencia física, sexual, psicológica y económica, así como el control coercitivo (Johnson, Dulf & Sidor, 2017). Las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia (LOMPIVG, 2004).

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género (en adelante PEVG) prevé (PEVG, 2017) ampliar el concepto de violencia de género a todos los tipos de violencia contra las mujeres contenidos en el Convenio de Estambul ratificado por España (BOE, 2014), incluyendo el matrimonio forzoso, mutilaciones genitales femeninas, la trata de mujeres o niñas con fines de explotación sexual o la violencia sexual.

Desde el 1 de enero de 2003 hasta el 27 de junio de 2020 se habrían contabilizado 1.054 víctimas mortales por violencia de género (DGVG, 2020). La evolución de la mortalidad femenina por homicidio en España muestra patrones relativamente estables (Suelves *et al.*; 2010), aspecto que es preocupante porque apenas existe variación en las cifras. En España, el riesgo de morir por violencia de género es cinco veces mayor para las mujeres extranjeras que para las españolas. Entre las mujeres atendidas en centros de atención primaria de salud por cualquier motivo, la proporción de víctimas de violencia puede ser superior al 15%, y es superior entre las inmigrantes, las de mayor edad, separadas o divorciadas, con menor nivel educativo y de ingresos económicos y bajo apoyo social. En el año 2019 se tramitaron 168.057 denuncias por violencia de género en el año 2019 (OVGD, 2020). El número de mujeres víctimas de violencia de género aumentó un 2% en el año 2019, hasta 31.911. La tasa de víctimas de violencia de género fue de 1,5 por cada 1.000 mujeres de catorce y más años (INE, 2020).

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos (LOMPIVG, 2004).

El abordaje de la violencia de género ha de ser integral y multidisciplinar en el sentido de proporcionar una respuesta global que abarque tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas como los aspectos jurídicos tanto penales como civiles que afectan al ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones (LOMPIVG, 2004).

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante LOMPIVG) se promulgó con la intención de proporcionar esa respuesta global.

Entre las medidas jurídicas asumidas para garantizar un tratamiento adecuado, eficaz y multidisciplinar de la situación jurídica, familiar y social de las víctimas, y aun cuando la Administración de Justicia (en adelante AJU) disponía ya, para prestar asesoramiento técnico pericial, de médicos forenses (en Institutos de Medicina Legal (en adelante IML)) y de psicólogos y trabajadores sociales forenses (en los juzgados de familia y de menores), se optó por integrar a los tres peritos, creando la figura del «equipo forense», y especializarlos en violencia de género.

De este modo, la LOMPIVG dispuso, en su disposición adicional segunda, que «el Gobierno y las Comunidades Autónomas, que hayan asumido competencias en materia de justicia, organizarán en el ámbito que a cada una le es propio los servicios forenses de modo que cuenten con unidades de valoración forense integral encargadas de diseñar protocolos de actuación global e integral en casos de violencia de género» (LOMPIVG, 2004).

Se perseguía construir una prueba pericial forense de alta calidad que pudiera incluir la perspectiva médica, psicológica y social, así como la evaluación de víctima, agresor, entorno y circunstancias, y de este modo facilitar la máxima información al juzgador para su labor de concluir y decidir los aspectos penales, de evaluación de la responsabilidad civil, de protección y establecimiento de las medidas de evitación que correspondan a cada caso (Ministerio de Justicia, 2005).

En el ámbito del Ministerio de Justicia (en adelante MJU), y en cumplimiento de esta obligación, entre los años 2005 y 2013, las UVFI se fueron organizando dotándolas de personal (28 psicólogos y 27 trabajadores sociales) ([Anexo 1](#)) e integrándolas como unidades funcionales en organismos técnicos preexistentes, los IML, que, al estar dotados ya de médicos forenses e incorporar psicólogos y trabajadores sociales, pasaron a denominarse Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses (en adelante IMLCF). Además, se elaboró una guía y manual de trabajo para establecer la organización y secuencia de la respuesta forense integral (Ministerio de Justicia, 2005).

Desde la promulgación de la LOMPIVG los poderes públicos han constituido diferentes instrumentos vertebradores de su actuación ante la violencia de género, unificando, en un mismo documento, de forma coherente y concertada, las distintas medidas que permitieran avanzar. La Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016 se constituyó como instrumento vertebrador y un plan de acción estable y duradero hasta 2016.

En el año 2017, en la búsqueda de un pacto que recuperase el espíritu de consenso de la LOMPIVG y vinculara a todos los partidos políticos, poderes del Estado y sociedad civil en un compromiso firme en pro de una política sostenida para la

erradicación de la violencia de género, se aprobó el PEVG, que formula un conjunto de propuestas de actuación para los próximos años que deben acometerse para dar respuesta y acrecentar la lucha contra esta lacra social con más y mejores medios.

Entre las propuestas se incluyen medidas que afectan directamente al MJU y a las UVFI como: difundir los canales existentes y promover su utilización, para facilitar la formulación de las quejas de las mujeres víctimas de violencia de género y de los y las profesionales (medida 124); dotación de medios audiovisuales (medida 132); habilitación de salas amigables y cámaras Gesell (medida 133); dotar de más recursos a los equipos técnicos para contar sin dilación con los informes técnicos (medida 134); establecer las UVFI para que asistan a jueces y juezas en la valoración del riesgo (medida 135); promover grupos de trabajo para la revisión y, en su caso, la reforma de los protocolos vigentes (medida 137); hacer accesible la información a las mujeres víctimas de violencia de género sobre el itinerario y procedimiento (medida 139); evaluar la carga de trabajo de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, así como analizar las necesidades de aumento de plantilla o redistribución de recursos (medida 149); diseñar protocolos específicos o incorporar medidas especializadas en los que ya existen, para la atención de mujeres de colectivos más vulnerables, realizando una actuación adaptada a mujeres mayores, mujeres con diversidad funcional/discapacidad, mujeres migrantes en situación irregular, en materia de trata (con fines de explotación sexual), mujeres transexuales o transgénero, etnias minoritarias (ej., gitanas), mujeres jóvenes víctimas y en la atención de menores (medidas 192, 227); ampliar la formación especializada que reciben los y las profesionales de la AJU en materia de prevención de la violencia de género y en materia de trata (medida 223); especializar en violencia de género, de manera evaluable a los equipos técnicos (medida 229); y fomentar la investigación en violencias sexuales (medida 255).

Transcurridos quince años desde su origen, se considera oportuno revisarlas, analizar problemas específicos y definir un plan de actuación homogéneo y coordinado que contemple las propuestas de actuación del PEVG, y de esta forma contribuir a erradicar la violencia de género.

## 2. DIAGNÓSTICO

### 2.1. Contexto. Características de las UVFI

#### 2.1.1. *Ámbito territorial y jurisdiccional*

Forman parte del territorio del MJU un total de doce IMLCF (12 direcciones y 13 subdirecciones), ubicados en: Baleares (dirección Mallorca: subdirecciones en Ibiza y Menorca), Castilla-La Mancha (dirección en Albacete: subdirecciones en Cuenca y Guadalajara; dirección en Toledo: subdirección en Ciudad Real), Castilla y León (dirección en Burgos: subdirecciones en Ávila, Segovia y Soria; dirección en León: subdirecciones en Zamora y Ponferrada; dirección en Valladolid: subdirecciones en Salamanca y Palencia), Ceuta, Extremadura (direcciones en Badajoz y en Cáceres), Melilla, Murcia (dirección Murcia: subdirección en Cartagena), y con sede en Madrid el IMLCF de órganos con jurisdicción estatal (en adelante IMLCF-OJE).

El territorio del MJU dispone de 24 UVFI, una por cada dirección y subdirección, salvo el IMLCF-OJE que no conoce asuntos de violencia de género.

*Ilustración 1. Mapa de IMLCF e UVFI del ámbito del Ministerio de Justicia*



Fuente: Ministerio de Justicia.

Tienen un ámbito territorial de actuación que corresponde al de cada dirección o subdirección, prestando asesoramiento técnico en todos los partidos judiciales,

tanto para los juzgados exclusivos en violencia de género (10 en 2020) como para los compatibles (104 en 2020) dando cobertura a una población de 8.287.779 habitantes (Anexo 2).

**2.1.2. Dependencia orgánica y funcional**

Al MJU, a través de la Dirección General para el Servicio Público de Justicia (DGSPJ) y de la Subdirección General de Cooperación y Coordinación Territorial de la Administración de Justicia (en adelante SGCCTAJ), le corresponde la organización, el funcionamiento y la dotación de medios técnicos de los todos los IMLCF de su ámbito de actuación y, por tanto, de las veinticuatro UVFI (Anexo 3).

El Real Decreto 386/1996, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de los IML, configuró la estructura orgánica:

Figura 1. Organigrama de un IML



Fuente: Real Decreto 386/1996, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de los Institutos de Medicina Legal. BOE núm. 60 (1996). Elaboración propia.

Su organización se realizó a base de materias concretas y necesidades de conocimiento o especialización. Al servicio de clínica le corresponde el estudio del sujeto vivo; al de patología, el estudio del cadáver; y al de laboratorio, cuando dispone de él, el análisis de las muestras provenientes de ambos, siendo el laboratorio de referencia el Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses (en adelante INTCF). Si la dimensión y la complejidad así lo requieran, podrían crearse secciones dentro de los servicios.

La relación de puestos de trabajo (en adelante RPT) de cada IML, recogida en la Orden JUS que dispone su creación, incluye los puestos de dirección y/o subdirección que se proveen por el sistema de libre designación, la jefatura de servicio y jefatura de sección por concurso de méritos, de médico forense generalista por concurso de traslado y de personal administrativo de los Cuerpos Generales de la AJU.

En el curso de las actuaciones procesales o de investigación de cualquier naturaleza, en las que tomen parte como consecuencia de las funciones de asistencia técnica que les sean encomendadas a través de la dirección o subdirección, estarán a las órdenes de los Juzgados, de los Tribunales y del Ministerio Fiscal, ejerciendo sus funciones con plena independencia y bajo criterios estrictamente científicos.

En este diseño organizativo preexistente, la dependencia orgánica y funcional de las UVFI se adscribió, por resolución de la entonces Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia (DGRAJ), a la dirección/subdirección. Salvo en Ceuta y Melilla, donde psicólogos y trabajadores sociales continúan adscritos orgánicamente al decanato. Queda pendiente la regulación normativa de la organización y funciones de las UVFI en los IMLCF mediante una modificación de su reglamento.

### 2.1.3. Mapa de procesos

#### Bases documentales previas

- Memorias de actividades y RPT de los IMLCF.
- Memorias de actividades del CMF (Consejo Médico Forense, 2019).
- Protocolos y guías de actuación (Ministerio de Justicia, 2019).

#### Normativa que condiciona la elección de clientes o administrados

(Ministerio de Justicia, 2019)

Figura 2. Mapa de procesos de las UVFI



Fuente: elaboración propia.

**Clientes o administrados**

- Juzgados, tribunales y Ministerio Fiscal
- Beneficiarios generales: se trata de una política pública que afecta a la sociedad en general.
- Objetivos específicos:
  - Mujeres víctimas
  - Hijos/as menores
  - Agresores
- Grupos de interés:
  - Oficina judicial
  - INTCF
  - Abogados
  - Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (FFCCSS)
  - Personal/Instituciones sanitario
  - OAVD
  - Instituciones penitenciarias
  - Otros profesionales: criminólogos
  - Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer (OEVN)
  - Observatorio contra la violencia doméstica y de género CGPJ (OVDG)
  - Otras UVFI del MJU y de CCAA con competencias transferidas

Todos los operadores que forman parte de la respuesta social ante la violencia de género han de estar coordinados para que el flujo de información sea ágil y eficaz.

La coordinación con la oficina judicial se hace a través de medios electrónicos. Las FFCCSS disponen de un sistema de seguimiento integral de los casos de violencia de género (Sistema Viogén), donde se integra toda la información de interés que se estime necesaria y se hace predicción policial del riesgo. La Instrucción 4/2019, de la Secretaría de Estado de Seguridad, ha establecido un nuevo Protocolo para la valoración policial del nivel de riesgo de violencia de género (formularios VPR y VPER, versión 5.0) que pretenden mejorar la predicción de los casos de riesgo especial y alertar de los casos con menores a cargo. El personal de las UVFI puede tener acceso al sistema.

La remisión de muestras al INTCF se realiza a través de un procedimiento regulado por Orden JUS/1291/2010, de 13 de mayo, por la que se aprueban las normas para la preparación y remisión de muestras objeto de análisis por el INTCF.

El resto de coordinaciones no está predefinido y dependerá de las circunstancias específicas de cada UVFI.

#### **2.1.4 Funciones**

Las UVFI han de garantizar, entre otras funciones, la asistencia especializada a las víctimas de violencia de género y el diseño de protocolos de actuación global e integral (LOPJ).

##### *2.1.4.1 Asistencia técnica pericial: emisión de informes y asistencia a juicio*

El procedimiento de actuación de las UVFI se enmarca siempre dentro de un proceso judicial abierto por una causa penal en materia de violencia de género.

El inicio de la intervención requerirá la solicitud expresa por parte de jueces, tribunales, Ministerio Fiscal o de las partes del procedimiento, tras providencia o auto del juez instructor o sentenciador.

Entre los aspectos diferenciadores de la violencia de género frente a otros tipos de violencia, y de la que deriva su complejidad, se encuentra la multidisciplinariedad, que se trata de una violencia con «historia» fuera de un contexto único, lo que implica un estudio integral tanto de personas: mujer, otras víctimas vulnerables (menores de edad, discapacitados, dependientes...), agresor; como del entorno (hechos, riesgo, clima de violencia, medidas de protección y seguridad) o incluso las repercusiones civiles.

Se requiere por tanto de un profundo análisis de antecedentes, hechos, circunstancias y entrevistas complejas. Los informes son extensos y laboriosos, y complicada su explicación en la fase de juicio oral.

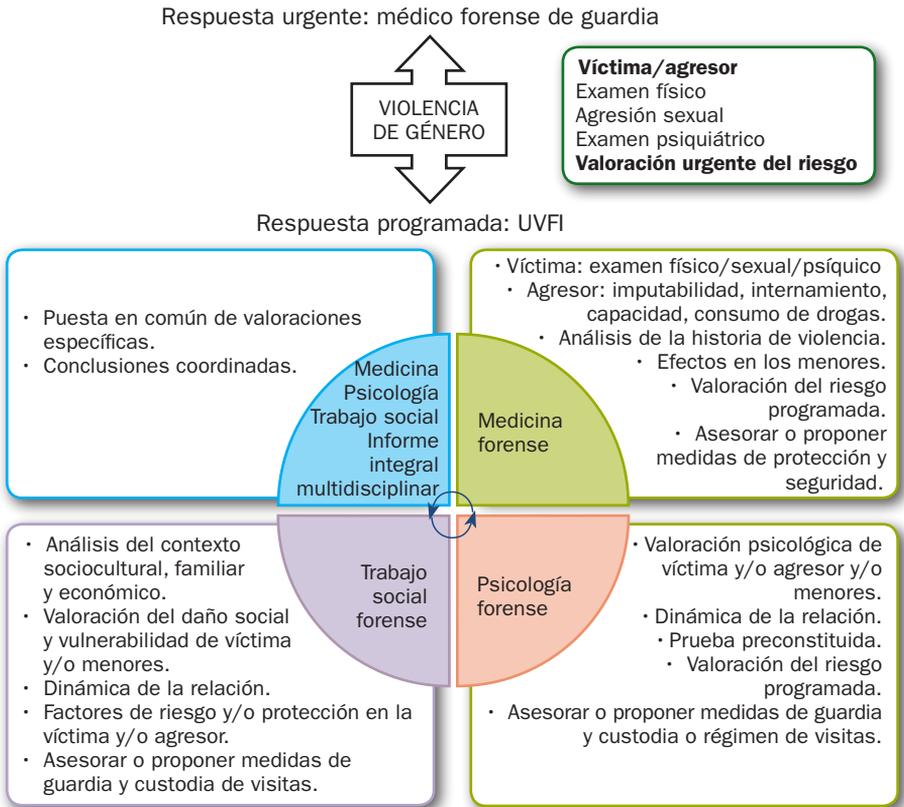
Esta complejidad es incompatible con la inmediatez y premura con que, en el ámbito penal, se tramitan procesalmente estos casos, por lo que la respuesta urgente/inmediata recae siempre sobre el médico forense, por ser el profesional que está disponible a través de un sistema de guardia en el contexto organizativo de los IMLCF.

De manera urgente, se podrá intervenir para valorar a la víctima y realizar un examen físico, psíquico, de agresión sexual o una valoración urgente del riesgo (< 72h) y/o del agresor para examen físico, psíquico, consumo drogas, imputabilidad o internamiento involuntario. En caso de muerte violenta, interviene además en la diligencia del levantamiento del cadáver. Podrá trasladar al juzgador, para su consideración, la necesidad de derivación a la UVFI si este no lo ha estimado.

Generalmente, el/la médico/a forense ejerce funciones de coordinación, lo que conlleva leer el procedimiento, comprobar la disponibilidad de toda la documentación, analizar si existen criterios de derivación a otros miembros del equipo, elaborar el informe correspondiente, establecer las relaciones de la UVFI con los operadores externos y garantizar la calidad de los informes (Ministerio de Justicia, 2005).

La intervención de la UVFI se produce en todos los casos de forma programada, en la sede del IMLCF. El juzgador podrá solicitar una valoración parcial (médica, psicológica o de trabajo social) o multidisciplinar (de todo el equipo) y específica (sólo un aspecto) o integral (personas, circunstancias).

Figura 3. Niveles de respuesta de los IMLCF ante la violencia de género



Fuente. Guía y Manual de Valoración Integral Forense de la Violencia de Género y Doméstica (2005). Madrid: Ministerio de Justicia. Elaboración propia.

En la UVFI se dispone de una herramienta de gestión, ORFILA, que facilita modelos, plantillas, protocolos de actuación y el trabajo forense más inmediato, que es la emisión de informes, normalizando el aspecto externo de los informes y el propio lenguaje forense a través de campos categorizados y/o del uso de clasificaciones internacionales; disponen, además, del visor HORUS, que permite acceder al procedimiento judicial, y de acceso a la historia clínica de las víctimas y/o agresores de centros sanitarios públicos, mediante convenios de colaboración con las consejerías de sanidad.

En el periodo 2018-2019 se registraron en Orfila un total de 16.091 episodios por violencia de género. Un análisis más detallado del año 2018 muestra que en las

UVFI del ámbito del MJU se emitieron un total de 6.800 informes (60% de médicos forenses, 23% de psicólogos, 10% de trabajadores sociales, 4% integrales y 1% de valoración de riesgo). Al haberse tramitado un total de 33.522 asuntos en violencia de género en los juzgados del ámbito de actuación del MJU en el año 2018, puede inferirse que el 20% de los asuntos tramitados requirieron asesoramiento técnico pericial de las UVFI.

#### 2.1.4.2. *Elaboración de protocolos de actuación*

El MJU elaboró una guía y manual de valoración integral forense de la violencia de género y doméstica (Ministerio de Justicia, 2005), lo que permitió normalizar la respuesta forense en seis ejes de actuación abarcando todas las posibles demandas de los juzgados, tribunales y/o el Ministerio Fiscal, sin que hayan de utilizarse todos siempre: eje I (el hecho: investigación y valoración de las lesiones), eje II (el clima violento), eje III (valoración del riesgo de nuevas agresiones), eje IV (medidas de protección y seguridad), eje V (valoraciones específicas: agresión sexual, personas vulnerables: discapacidad, dependientes, menores, los mayores, ablación genital) y eje VI (muerte homicida, otras víctimas, suicidio inducido, muerte natural o accidental en entorno doméstico). En dicha guía se incluye el algoritmo de respuesta secuencial del equipo forense ([Anexo 4](#)).

Posteriormente se elaboró un protocolo médico-forense de valoración urgente del riesgo de violencia de género (MJU, 2011), un protocolo de actuación médico forense de valoración de víctimas de trata de seres humanos (CMF, 2017) y una guía de asistencia a menores víctimas en los IMLCF (CMF, 2018), disponibles en el portal del MJU.

#### 2.1.4.3 *Otras funciones*

##### **Docencia e investigación**

En los IMLCF podrá existir una comisión de formación e investigación con funciones de impulsar tareas docentes y de investigación y proponer a la dirección los proyectos de investigación del Instituto, así como colaborar en las actividades de formación con los órganos competentes en materia de formación del MJU; también podrá existir una comisión de docencia en aquellos IMLCF que se acrediten como unidades docentes para la formación sanitaria especializada de la especialidad de Medicina Legal y Forense, entre otras. Podrán colaborar con universidades u otras instituciones y actuar como centros de formación.

Además, sus profesionales pueden tener compatibilidad para la docencia (en medicina, odontología, criminología, derecho y psicología...).

En lo que se refiere a publicaciones, de los 296 artículos publicados en *Revista Española de Medicina Legal* entre los años 2008 y 2017, 27 (9%) son relativos a violencia de género (seis de ellos entre los años 2015 y 2017).

Dada la necesidad de compartir conocimiento, experiencia y buenas prácticas a nivel nacional, europeo e internacional, existen diversos espacios abiertos a este intercambio.

El grupo experto en la lucha contra la violencia de género y la violencia doméstica (GREVIO) vela por la aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, el denominado Convenio de Estambul.

Por otra parte, el Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos que contempla a todas las víctimas de la trata (mujeres, hombres y niños) estableció un mecanismo de supervisión independiente para evaluar la aplicación efectiva de sus disposiciones, que incluye un grupo de expertos sobre la lucha contra la trata de seres humanos (GRETA) integrado por quince expertos independientes e imparciales procedentes de Estados parte.

La elección de los miembros de estos grupos se realiza mediante un procedimiento abierto y transparente con una convocatoria pública del proceso de designación de candidaturas para nombrar al representante español. Los candidatos tendrán que acreditar su competencia en materia de derechos humanos, igualdad, violencia contra la mujer y violencia doméstica, asistencia y protección a las víctimas, entre otros requisitos.

Poder participar o conocer la actividad de estos grupos de expertos permite conocer las líneas de actuación de la UE en materia de protección de víctimas y coordinar las medidas a adoptar con las exigencias de la normativa comunitaria.

A su vez, actualmente el MJU está colaborando en dos proyectos de cooperación jurídica internacional:

En Ankara (Turquía): «Forensic Trainings Towards Advanced Examination Methods (TR 16 IPA JH 03 18)», con el objeto de mejorar las bases y la evidencia científica en la investigación criminal.

En Centroamérica, en el proyecto ICRIME a través de la FIIAPP: «Cooperation on Criminal Investigation in Central America to Fight Transnational Crime and Drug Trafficking», con el objeto de mejorar la seguridad ciudadana en los países SICA, contribuyendo al desarrollo de la región. En este proyecto se está trabajando concretamente desde el MJU en un programa formativo *online* mediante el cual se llevará a cabo una revisión del abordaje forense que se hace en los diferentes países de la región SICA en relación a la violencia de género, y donde además se busca iniciar la mejora de las instituciones responsables a través de la capacitación de sus profesionales.

Asimismo, desde la AECID, se seleccionan entidades colaboradoras para el desarrollo de programaciones de capacitación y formación técnica del Plan Interconecta y desde el MJU se pueden formular propuestas de actividades formativas.

## **Difusión de su actividad: recopilación y gestión de los datos generados**

Nuestro país está altamente comprometido con los datos y estadísticas relativas a violencia de género, con el fin de no sólo contribuir a la concienciación social y al conocimiento de la realidad, sino también al acierto en el diseño de las actuaciones y programas públicos y privados en esta materia. La obligación de transparencia y facilidad en el acceso a la información por parte de las Administraciones públicas, recogida en la Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, supone un incentivo más en la apuesta por la difusión del conocimiento en la materia.

Los IMLCF elaboran una memoria anual de actividades disponibles en el portal del MJU, donde se incluyen los datos generados por las UVFI.

A su vez la SGCCTAJ centraliza anualmente los datos de actividad de las veinticuatro UVFI en una hoja Excel y le da traslado al OEVM que incluye en el capítulo 4.4 de su informe anual un resumen del número de profesionales que las integran, número de informes emitidos y de estos cuántos son integrales y cuántos de valoración de riesgo (X Informe Anual del OEVM 2016, págs. 9-10).

También, desde la Comisión Nacional de Estadística Judicial, que establece criterios uniformes y de obligado cumplimiento sobre la obtención, tratamiento informático, transmisión y explotación de los datos estadísticos del sistema judicial español, se solicita anualmente a la SGCCTAJ que cumplimente una ficha de actividad de los IMLCF en formato Excel, que incluye diecinueve variables de datos relativos a las víctimas atendidas por violencia de género.

### **2.1.5. Medios materiales y tecnológicos**

#### *2.1.5.1. Infraestructuras y equipamiento*

En general, los IMLCF disponen de varios locales para realizar su actividad ubicados tanto en la capital como en los partidos judiciales periféricos. En la capital algunos locales son de uso exclusivo (edificio donde se integran todos los servicios o al menos los del servicio de clínica) y otros de uso compartido al localizarse en los edificios judiciales. En los partidos judiciales periféricos todas las dependencias del servicio de clínica se encuentran en edificios judiciales.

Los reconocimientos se realizan con carácter general en las instalaciones de la sede del IMLCF donde radica la dirección o subdirección correspondiente, aunque en caso de necesidad se pueden programar reconocimientos externos o telemáticos.

La Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del Delito y el PEVG (medidas 132, 133, 134, 234) prevén diversas medidas de protección para las víctimas. Para atender a las víctimas se requieren dependencias que impidan la coincidencia víctima/agresor. Para atender a los menores se recomienda disponer de salas amigables, con mobiliario adaptado, material lúdico y un sistema de

videoconferencia; de este modo se puede realizar la prueba preconstituida y evitar la comparecencia de los menores en los juzgados. Se recomienda además el uso de la cámara Gesell o similar, habitación acondicionada para permitir la observación de la entrevista al estar conformada por dos ambientes separados por un vidrio de visión unilateral, con equipos de audio y de vídeo para la grabación de las entrevistas. Se recomienda la videograbación de las declaraciones de los/las menores para evitar la revictimización. Se ha de disponer además de un despacho donde poder realizar otras entrevistas, exploraciones y elaborar los informes.

Las peticiones de dotación de equipos técnicos de videograbación se realizan anualmente desde el IMLCF a la SGCCTAJ y se licitan por medio de un expediente de contratación.

#### *2.1.5.2. Recursos tecnológicos*

La *Ley 18/2011, de 5 de julio, reguladora del uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la AJU* establece en su artículo 6.3 que «los profesionales de la justicia, en los términos previstos en la presente Ley, tienen el deber de utilizar los medios electrónicos, las aplicaciones o los sistemas establecidos por las Administraciones competentes en materia de justicia, respetando en todo caso las garantías y requisitos previstos en el procedimiento que se trate».

LEXNET es un sistema telemático que permite presentar escritos y documentos, el traslado de copias y la realización de actos de comunicación procesal entre los juzgados y los IMLCF. El visor HORUS permite localizar y consultar la información de los expedientes electrónicos judiciales, pero no de todo el contenido del expediente, sino de la información que la oficina judicial considera que es relevante (atestado, declaraciones, informes médicos...) y que incluye en una bandeja de visualización.

El servicio de registro GEISER permite la digitalización de la documentación presentada por el ciudadano en las oficinas y posibilita el intercambio de registros en formato electrónico con otros organismos conectados a la plataforma SIR.

La aplicación ORFILA es una herramienta informática de uso obligatorio facilitada por el MJU para la gestión del trabajo en los IMLCF. Es el resultado del trabajo de un grupo multidisciplinar de profesionales que ha elaborado modelos consensuados de informes que constan en la aplicación. Estos modelos deberían garantizar la homogeneidad en el trabajo de todos los IMLCF del ámbito del MJU.

Como complemento imprescindible surgió la necesidad de disponer de un cuadro de mando que realiza el tratamiento estadístico de los datos, permitiendo mejorar la gestión y trasladar datos a petición de organismos externos. Dispone de una pestaña relativa a información derivada de violencia de género y doméstica.

Otro recurso tecnológico, la videoconferencia, redundo en beneficios para el trabajo colaborativo entre diferentes instituciones (reuniones a distancia, asistencia a juicios), evitando el desplazamiento físico de personas, con el consiguiente ahorro de tiempo y de costes.

## **2.1.6. Medios personales**

### *2.1.6.1. Dotación inicial*

Todas las UVFI se dotaron con un psicólogo y un trabajador social, salvo Murcia, Mallorca, Valladolid y Cáceres, que se dotaron con dos psicólogos, y Murcia, Mallorca y Valladolid, que se dotaron con dos trabajadores sociales. Las UVFI no se dotaron de médicos forenses porque los IML ya contaban con este personal. En su diseño inicial, el personal de las veinticuatro UVFI incluía: 24 médicos forenses, 28 psicólogos y 27 trabajadores sociales. Este personal prestaría asistencia técnica a 104 juzgados compatibles y 10 exclusivos en violencia de género que en el año 2018 han tramitado 33.522 asuntos.

### *2.1.6.2. Formación previa, inicial y continuada*

Los médicos forenses son funcionarios de carrera o interinos. El acceso al Cuerpo Nacional de Médicos Forenses se hace por oposición, siendo requisito tener la licenciatura/grado en Medicina. El temario incluye 243 temas, de los cuales nueve (4%) tienen un contenido específico en violencia de género (BOE 2017).

La LOPJ prevé exigir como requisito de acceso al cuerpo tener la especialidad de Medicina Forense. Desde el MJU se ha trabajado con la Dirección General de Ordenación Profesional del Ministerio de Sanidad, órgano competente en la regulación del acceso a esta especialidad sanitaria, para que la forma de acceso a la especialidad sea por el sistema de residencia y no por el de escuela. El proyecto de real decreto por el que se establece el modo de acceso al título de médico/a especialista en Medicina Legal y Forense por el sistema de residencia, se sometió a los trámites de consulta pública y de audiencia e información pública. (MSCBS, 2019). El informe favorable del Consejo General del Poder Judicial fue aprobado por asentimiento del Pleno en su reunión del día 26 de marzo de 2020 y se recabó el Dictamen de la Comisión Permanente del Consejo de Estado n.º: 269/2020, en sesión celebrada el día 28 de mayo de 2020. Con fecha 29 de julio de 2020 se publicó en el BOE el *Real Decreto 704/2020, de 28 de julio, por el que se establece el acceso al título de médico/a especialista en Medicina Legal y Forense por el sistema de residencia*. De esta manera se prevé mejorar la calidad de la pericia y la asistencia en violencia de género, ya que durante el itinerario formativo está previsto que se realice obligatoriamente una estancia de un mes en las UVFI.

El Centro de Estudios Jurídicos (en adelante CEJ) tiene como función principal la organización de cursos selectivos, la formación continuada y especialización de, entre otro personal, los médicos forenses del ámbito del MJU, así como la promoción y realización de estudios, investigaciones, publicaciones, seminarios y otras actividades, si bien recaba información del MJU (Estatuto del CEJ, 2019). Impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género. El CEJ dispone de una comisión pedagógica, con una representación de los médicos forenses, que pretende ser un foro de intercambio de experiencias, necesidades y propuestas en el ámbito de una formación de calidad.

El programa de formación inicial de la última promoción (29.<sup>a</sup> promoción) incluía dos módulos de aprendizaje (teórico/práctico) de 6 meses de duración. El módulo práctico (5 meses: 1 mes en hospital, 3 meses y 3 semanas en el IMLCF, y el resto en el INTCF) incluía una rotación de 15 días por las UVFI para conocer su funcionamiento y elaborar informes específicos. El módulo teórico (1 mes) incluía 24 temas, uno de ellos relativo a violencia de género.

En el programa de formación continuada para el año 2019, de los diez cursos en línea y de los diez cursos presenciales propuestos no se ha programado ninguno específico sobre violencia de género (CEJ, 2019) porque el CEJ ha coordinado con el MJU la asignación para formación en violencia de género acordada por el PEVG.

Generalmente, la formación continuada sigue el formato tanto de curso breve (1-2 días) como de curso en línea, si bien el CEJ en el año 2018, tras un convenio con el INAP y la UIMP, abrió la posibilidad de realizar dos másteres, uno en dirección y liderazgo público y otro en comunicación (INAP-UIMP, 2018).

Los psicólogos y los trabajadores sociales son personal laboral de la Administración General del Estado (en adelante AGE) sujeto al IV Convenio colectivo único (IV Convenio colectivo único para el personal laboral AGE, 2019). El acceso a las plazas requiere tener la titulación correspondiente (psicología-trabajo social) y superar un proceso selectivo. El temario de los psicólogos incluye 64 temas, dos de ellos con contenido específico en violencia de género (2%), y el de los trabajadores sociales 46 temas, tres de ellos con contenido específico en violencia de género (6%) (BOE 2019).

En la selección, formación inicial y continua participa el MJU a través de la Subdirección General de Acceso y Promoción del Personal de la Administración de Justicia (en adelante SGAPAJ).

En los años 2018 a 2020 el área de formación del MJU, dentro del PEVG, ha organizado cursos específicos en violencia de género tanto para personal AJU como AGE.

Además, desde el año 2003 el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del CGPJ (en adelante OVDG) celebra periódicamente un congreso con los colectivos profesionales relacionados con la AJU (que intervienen como ponentes o alumnos) para, desde una mirada interdisciplinar, evaluar la incidencia de la legislación vigente y mejorar la coordinación interinstitucional; además, otorga un premio anual a personas o instituciones que han destacado por su labor en la erradicación de este tipo de violencia.

#### **2.1.7. Aspectos económico-financieros**

En España, en 2016, se estimaron unos costes totales derivados de la violencia de género que ascenderían a 102.372.440 € en justicia penal y a 12.002.723 € en justicia civil (DGVG 2016).

La dotación presupuestaria de las UVFI se encuentra incluida en el programa «112 A Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal», del presupuesto del MJU de los Presupuestos Generales del Estado. El programa tiene como finalidad fundamental dotar a los órganos que integran la AJU de los medios personales, materiales, tecnológicos y financieros para cumplir los mandatos constitucionales de los

artículos 117.3 y 124.1. La ejecución del programa corresponde a la Secretaría General para la Innovación y Calidad del Servicio Público de Justicia (SGICSPJ), a través de la DGSPJ y de las SG dependientes de aquella, que asume las funciones de impulso, dirección y seguimiento de su modernización, la ordenación y distribución de sus recursos humanos, materiales y financieros. En mejora de la eficacia de la AJU, se desarrollarán además acciones encaminadas al suministro del equipamiento y mobiliario necesario a los IMLCF, así como al mantenimiento de herramientas como la aplicación Orfila.

La evolución de la dotación presupuestaria para las UVFI se mantuvo estable entre los años 2010 a 2017 en una media de 2.263.057,25 €. En 2018 el PEVG previó una dotación total de 6.099.865,35 € para la aplicación de medidas contra la violencia de género por el MJU: 5.249.565,02 € para retribuciones del personal de unidades forenses, 350.000,00 € para formación del personal y 500.300,33 € para inversiones: obras, equipamiento, mobiliario, TIC, etc. (Anexo 5). Para el año 2019 la dotación presupuestaria prevista se elevaría a 9.606.159,20 €.

La retribución anual del médico forense es de 47.983,24 €; del psicólogo, de 28.799,26 €; y del trabajador social, de 23.909,48 €. El coste total del gasto del personal asignado a las UVFI (24 médicos forenses, 28 psicólogos y 27 trabajadores sociales) se elevaría a 2.596.241,48 € (Anexo 6).

Los asuntos urgentes de violencia de género se atienden por un médico forense, disponible además para otros asuntos, mediante un sistema de guardia y que comprendía en el año 2019 tres modelos: 1) guardias de 24 horas (permanencia de 09:00h a 21:00h, resto de disponibilidad) en Murcia, Cartagena y Mallorca por importe unitario de 223,88 € (+ 56 € festivo), 2) guardias de ocho días (permanencia de 08:00 h a 15:00 h, resto de disponibilidad), en el resto de IMLCF por importe unitario de 307,83 € y 3) guardias de disponibilidad de ocho días (en Soria, Segovia y Guadalajara) por importe unitario de 139,94 €. Los funcionarios de los cuerpos generales de la AJU también realizan guardias. En el año 2019, el sistema de guardia que daba servicio no exclusivo a estas unidades tiene un coste de 1.641.392,18 € (Anexo 7).

Por lo tanto, en el año 2019 el coste total de las UVFI en el capítulo I, incluyendo las guardias, no exclusivas para actuaciones en violencia de género, ascendió a 4.237.633,66 €, un 3% de los 114.375.163 € estimados en 2016 como coste total derivados de la violencia de género en justicia penal y civil.

Tabla 1. Coste anual personal UVFI (2019)

Concepto	Coste
Retribuciones personal	2.596.241,48 €
Guardias médicos forenses	1.286.760,90 €
Guardias cuerpos generales	354.631,28 €
<b>Total</b>	<b>4.237.633,66 €</b>

Fuente: SGPESPJ. Elaboración propia.

### **2.1.8. Las UVFI desde la perspectiva de género**

Todo el personal al servicio de la AJU que realice informes forenses, especialmente cuando actúa en procedimientos seguidos ante juzgados de violencia sobre la mujer y juzgados especializados, ha de recibir una formación multidisciplinar y con perspectiva de género, incorporando más contenidos específicos sobre violencia de género en las convocatorias de oposición, potenciando la formación continuada e implicando al resto de operadores jurídicos en esta formación.

La mayor parte del personal que atiende las UVFI son mujeres, lo que permite que la exploración pueda llevarse a cabo por personal del mismo sexo que la víctima. En los IMLCF del territorio del MJU, el 60% de médicos forenses, el 84% de psicólogos y el 97% de trabajadores sociales son mujeres.

## **2.2. Problemas que resolver**

Para poder diseñar un plan de actuación es necesario llevar a cabo un diagnóstico de los problemas que resolver, lo que requiere utilizar diferentes fuentes de información tanto interna como derivada de las relaciones con el entorno.

La información interna procede de la percepción de los problemas a través de la experiencia y formación en la organización de procedencia, de información disponible en las memorias de actividades de los IMLCF, del intercambio de experiencias con personal de los IMLCF, de una encuesta realizada desde las direcciones y subdirecciones de IMLCF, así como del estudio del entorno en que se sitúan y las relaciones que establecen con otros operadores. Las fuentes de información externas provienen de responsables de UVFI, Unidades Inspectoras del Servicio de Inspección del CGPJ, PEVG, preguntas parlamentarias, informes del OEVM, Defensor del Pueblo, así como datos del INE. La información recabada se ha documentado con datos, lo que permitirá dimensionar los problemas y fundamentar el diagnóstico.

Transcurridos quince años desde la creación de las UVFI, se han detectado dos principales áreas de mejora: de un lado, la falta inicial de una definición clara de la misión, la visión y los valores; y de otro, un desarrollo heterogéneo, no coordinado ni planificado y sin un modelo de referencia. La identificación de las mismas deriva de los aspectos específicos que se explican a continuación.

### **2.2.1. Aspectos organizativos y de asignación de recursos económicos**

El diseño organizativo original de los IML data de su reglamento de 1996 y no se ha adaptado a la dotación de las unidades en 2005. Los IML se dotaron con personal laboral que se integró en una estructura jerárquica predefinida sin tener representación formal en el consejo de dirección, en las comisiones de docencia e investigación ni en las jefaturas. Se ha de definir el nuevo diseño y adaptar el reglamento a esta nueva organización.

Por otro lado, la gestión de los recursos económicos no es eficiente.

Ejemplo 1. No se ha implantado una contabilidad analítica. Los IMLCF, como unidad orgánica, no tienen una asignación presupuestaria diferenciada en el presupuesto del MJU, lo que dificulta conocer las asignaciones presupuestarias a las UVFI.

Ejemplo 2. La tramitación de compras de equipamiento para las UVFI (equipos de videograbación) se realiza a través de un expediente de contratación, simultáneamente con las necesidades de otros servicios del IMLCF, lo que retrasa la disponibilidad y hace preciso redefinir el proceso de compra.

### **2.2.2. Ausencia de estrategia en calidad de la función pericial**

Se detectan potenciales áreas de mejora en la calidad de los procesos y de los resultados (informes). A modo de ejemplo cabe citar:

#### **Calidad del proceso**

- Infraestructuras y equipamiento

Existe una gran heterogeneidad en la dotación y condiciones de las instalaciones de los IMLCF y de las UVFI. La distribución del personal por diferentes instalaciones dificulta el sentido de pertenencia a la organización, la coordinación, el trabajo en equipo y la visibilidad de las unidades. Se hace necesario analizar las necesidades específicas (salas amigables, cámaras Gesell, sistemas de videograbación) y planificar su dotación mediante un plan específico o integrado como un área concreta dentro de un plan de equipamientos forenses (PEF).

- Protocolos y coordinación con grupos de interés

La guía y manual de valoración integral forense de la violencia de género y doméstica del MJU se editó en el año 2005. En el año 2011 se elaboró un protocolo médico forense de valoración urgente del riesgo de violencia de género. En el año 2012 el INTCF elaboró unas «Instrucciones de actuación en casos de agresión sexual con sospecha de intoxicación».

El PEVG recomienda diseñar protocolos específicos o incorporar medidas especializadas en los que ya existen.

Respecto a la coordinación con otros operadores, las UVFI tienen acceso a VioGén, pero se desconoce el uso que se hace del mismo, su utilidad y potenciales áreas de mejora. Se desconoce el grado de coordinación con los ámbitos sanitario (comisiones de violencia de género en centros de salud o red hospitalaria), penitenciario o educativo, que queda sujeto al criterio de la dirección sin que exista una homogeneidad o un criterio único de actuación.

La coordinación con las OAVD contemplada en la guía antes mencionada ha de revisarse y también la coordinación entre las UVFI del MJU y de éstas con las UVFI de las CCAA con competencias transferidas.

Se desconoce el número total de informes y el tiempo medio de respuesta del INTCF para asuntos relacionados con violencia de género, que son asuntos de gran

sensibilidad. En el INTCF existe una instrucción interna que prioriza el análisis en causas con presos, homicidios, casos de muerte súbita de lactante e infanticidios y en estudios medioambientales, pero no en violencia de género.

Por todo ello, se hace necesario revisar los protocolos de actuación existentes, elaborar nuevos protocolos y establecer procesos de coordinación con los grupos de interés.

### **Calidad de la pericia**

En la petición de informe por parte de los juzgados el objeto de la pericia generalmente no está bien definido. Habitualmente la petición es muy genérica. Se desconoce el tipo de informe preferente que demandan los operadores jurídicos, y, como se ha dicho, se ha estimado que del total de asuntos de violencia de género que tramitan los juzgados un 20% lleva asociado solicitud de pericia.

El reparto de las pericias no sigue un criterio de especialización. No hay personal con función exclusiva en violencia de género, aunque sí preferente.

Se hace necesario conocer los tiempos medios de emisión de informes de aquellos asuntos no urgentes, que, según el cuadro de mandos, pueden oscilar entre los 40 días para informes de valoración de riesgo y 70 días para informes genéricos, lo que retrasa la resolución judicial en un tema de gran sensibilidad y puede ser un factor que determine la decisión de solicitar la intervención de las UVFI.

La función pericial se completa con la asistencia a juicios para ratificarse en los informes y aclarar los puntos que se consideren oportunos. No se ha analizado la repercusión en carga de trabajo que tiene esta función y en qué medida condiciona el resto del trabajo. Se desconoce cuántos se realizan por videoconferencia y si es prioritaria la asistencia presencial.

Dado que el estatuto de la víctima contempla la necesidad de adoptar medidas concretas de protección para colectivos que requieren especial protección, sería conveniente ampliar el ámbito de actuación de estas unidades a este fin. Hay que tener en cuenta que el proyecto de anteproyecto de ley orgánica de garantía integral de la libertad sexual contempla en los artículos 43 y 44 que las UVFI se ocuparán también de los casos de violencias sexuales contra las mujeres.

ORFILA sólo permite elaborar modelos genéricos (campos abiertos) consensuados de informes. Actualmente no permite la categorización de todas las peticiones ni de las lesiones, no contempla funcionalidades como el diseño de plantillas de informes psicológicos y sociales, y no permite gestionar el conocimiento, al carecer de un repositorio de casos.

### **2.2.3. Aspectos relacionados con la dotación de medios personales y motivación**

#### **Dotación de medios personales**

Falta una planificación de los recursos humanos necesarios para dar la respuesta de inmediatez que requiere la violencia de género.

Esta asimétrica asignación de recursos humanos se ve, por ejemplo, en la comparación entre Toledo y Soria. Toledo con 686.841 habitantes, 7 Juzgados compatibles, 2.240 asuntos judiciales en violencia de género en 2018, se dotó con un psicólogo (83 informes emitidos en 2018) y un trabajador social (44 informes emitidos en 2018), la misma dotación que Soria, con 88.903 habitantes, 3 Juzgados compatibles y 184 asuntos judiciales en 2018 (14 informes del psicólogo en 2018 y 56 del trabajador social). En el caso de Cáceres, con 396.487 habitantes, 7 Juzgados compatibles y 1.232 asuntos judiciales en violencia de género en 2018, se dotó con 2 psicólogos (163 informes en 2018) y 1 trabajador social (103 informes en 2018).

Para paliar los problemas que la falta de personal laboral ocasionaba (retrasos en la emisión de informes, vacaciones, sustituciones, bajas) se acordó que los equipos técnicos que estaban adscritos y prestaban servicio a los juzgados de familia pasaran a integrarse en los IMLCF. Este personal realizaría las mismas funciones que venían desarrollando con anterioridad, si bien por necesidades del servicio, la dirección podría reorganizar el trabajo entre todos garantizando que el servicio esté siempre cubierto y un mejor reparto de la carga de trabajo. De este modo se pasó a disponer de 28 a 52 psicólogos y de 27 a 47 trabajadores sociales, con dedicación preferente pero no exclusiva.

A pesar de disponer del recurso de 60 horas extras anuales para los equipos técnicos, el incremento de la carga de trabajo hizo necesario externalizar pericias psicológicas, con el apoyo del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, a través de un convenio. Por ello, entre los años 2016 y 2019, el MJU (concepto presupuestario 488 del programa 112A, Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal) ha destinado un total de 537.200,00 € para financiar las pericias psicológicas en los procesos judiciales (450€/pericia; 1.188 pericias externalizadas y 8 incompletas). Esta situación ha derivado en un malestar entre los psicólogos de los IMLCF, que reiteradamente solicitan un incremento de la plantilla y de remuneración (APFAJ, 2019). Los IMLCF que vienen demandado refuerzo son Mallorca, Murcia, Cartagena, Toledo, Guadalajara y Burgos.

Queda pendiente la posibilidad contemplada por LOPJ (art. 479.3) de integrar en los IMLCF a los equipos técnicos que prestan asistencia a los juzgados de menores y están adscritos a ellos, lo que incrementaría la plantilla en 33 psicólogos y 33 trabajadores sociales ([Anexo 8](#)).

Por otro lado, su condición de personal laboral no es, en la gestión de recursos humanos del Ministerio de Justicia, la óptima, puesto que, entre otras razones, impide que la programación de incremento de efectivos se realice en conjunto con el resto de personal de AJU. Esto determina que las plantillas no se ajusten a las necesidades reales e impide al Ministerio priorizar, dentro del límite presupuestario anual, la creación de estas plazas frente a otras que pueden ser menos necesarias. Por ello, en el ámbito competencial del MJU se consideraría óptimo modificar la condición de estos equipos técnicos procediendo a su funcionarización, así como al incremento de plantilla.

## **Motivación**

No hay retribución complementaria derivada de la responsabilidad o cualificación del personal asignado a las UVFI ni de las funciones de coordinación de la UVFI, asumidas por el médico forense. Las condiciones laborales, especialmente en aquellos IMLCF donde las guardias mayoritarias son las de disponibilidad de 8 días dificultan la conciliación y arrastran a los profesionales a otras CCAA en las que están implantadas guardias de 24 horas.

No hay carrera profesional lo que no incentiva la formación y, sobre todo, la investigación en violencia de género. Tampoco existen becas o ayudas económicas para la investigación del CEJ en la materia, que podría ser un cierto estímulo para la investigación.

Finalmente, parte del personal laboral no se siente parte de la organización. Consideran que realizan las mismas funciones que los peritos funcionarios y que su retribución no está acorde con las funciones asignadas.

### **2.2.4. Necesidad de adaptar la docencia, formación e investigación**

#### **Formación previa inicial y continuada**

Para el acceso al CNMF, cuando así lo disponga el Ministerio de Justicia, se exigirá, además de la licenciatura o grado en medicina, ser especialista en Medicina Legal y Forense. Por ello, dado que son necesarios seis años para obtener el grado en Medicina, y que para obtener el título de especialista habrá de superarse el examen MIR y cuatro años de formación sanitaria especializada, se evidencia la necesidad de revisar el proceso selectivo para ingreso en el Cuerpo Nacional de Médicos Forenses, reduciendo además el programa actual, que comprende un total de 243 temas, y aumentar el peso de los temas relativos a la violencia de género.

Además, los IMLCF se van a poder acreditar como unidades o dispositivos docentes para la formación sanitaria especializada en la especialidad de Medicina Legal y Forense, pero esta acreditación también hará posible que otras especialidades (Psiquiatría, Familia, Psicología Clínica...) realicen estancias en los IMLCF, por lo que habrá que planificar qué IMLCF se acreditan y cómo se adapta la organización a esa función.

La Comisión Nacional de la Especialidad de Medicina Legal y Forense será la que defina el programa oficial de la especialidad, el itinerario formativo y los requisitos de acreditación de las unidades, si bien, dado que uno de los objetivos de la puesta en marcha de la nueva forma de acceso a la especialidad es que el residente adquiera todas las competencias necesarias para atender a grupos de población especialmente protegidos como son los menores, las víctimas de violencia de género y las personas con discapacidad, entre otros, será obligatorio que se contemplen rotaciones específicas por estas unidades.

Por otra parte, la especialización del ejercicio forense de la Psicología es una de las demandas básicas del colectivo de psicólogos forenses (APFAJ, 2019) y del Consejo

General de la Psicología. No existe una especialidad sanitaria en psicología forense, sólo estudios de postgrado que no se exigen para acceder al puesto.

Tampoco existe una especialidad en trabajo social forense. Se desconocen las demandas del colectivo en relación a los requisitos de acceso.

Respecto a la formación continuada, se demandan nuevos formatos diferentes al curso breve, tipo máster o sesiones teórico-prácticas dirigidas a la mejora de criterios técnicos, a la elaboración de conclusiones de aplicación práctica en el día a día y a compartir y gestionar el conocimiento.

### **Funciones de formación, investigación y docencia**

Las funciones de formación, investigación y docencia no se atienden en todas las UVFI ni hay un diseño homogéneo en la organización.

Sólo existen comisiones de docencia e investigación en los IMLCF de Albacete, Baleares, Badajoz, Murcia, Burgos y Valladolid, si bien estas dos últimas no están activas. No están creadas en el resto de IMLCF.

No existe un registro del número de actividades docentes o de investigación en materia de violencia de género que se realizan por los IMLCF. Se desconoce el número de tesis doctorales, TFG, TFM o artículos que se promueven desde las mismas. No existe un repositorio curricular del personal.

El proceso de difusión de las actividades internacionales al personal que presta servicio en estas unidades no está procedimentado. Hay una infrutilización de las capacidades de estos profesionales para dotar de una presencia técnica experimentada en redes de institutos con funciones análogas o en foros o proyectos de cooperación internacional.

### **2.2.5. Problemas de visibilidad y comunicación**

No hay información reglada y homogénea que poder facilitar tanto a los beneficiarios y grupos de interés como a los ciudadanos sobre los servicios que tienen encomendados, los derechos que les asisten, los compromisos de calidad en su prestación ni sobre los datos que generan.

Sólo hay siete líneas relativas a las UVFI en el Portal del MJU (Ministerio de Justicia, 2019).

La explotación de los datos es una oportunidad actualmente desaprovechada. El proceso de recogida, explotación y difusión en las memorias se realiza en una hoja Excel de forma manual y con alguna variable confusa (por ejemplo: se registra el número de asistencias a juicio, pero se desconoce si son de asuntos de violencia de género o doméstica porque no se especifica). Se hace necesario revisar las variables de interés y que la recogida de datos se haga de forma homogénea y desde el cuadro de mandos.

No hay una recogida de datos ni un análisis concreto de las muertes por violencia de género que se realizan en el ámbito de los IMLCF.

El cuadro de mando actualmente no permite la explotación automática completa de los datos. Dispone de una pestaña específica para violencia sobre la mujer con información sucinta del número de actuaciones de los médicos forenses sin que conste la tipología de informe adaptada a los seis ejes que recoge la guía del MJU y sin incluir las periciales de psicólogos ni trabajadores sociales.

La memoria de actividades de los IMLCF no se encuentra homogeneizada. Sería apropiado que se recogiese un epígrafe específico relativo a la actividad pericial, formativa y de investigación relativa a la violencia de género.

No hay un organismo técnico específico que integre, interprete y armonice desde el ámbito de las ciencias forenses la actividad global de las UVFI de toda España.

### 2.3. Análisis DAFO

El análisis DAFO ha permitido identificar tanto las debilidades y fortalezas de la organización donde se encuadra el plan como las oportunidades y amenazas que proporciona el entorno de la administración.

#### 2.3.1. Fortalezas y oportunidades

Están constituidas por los factores positivos detectados en el análisis previo.

Las fortalezas son aquellas características de la propia organización, incluidas en sus recursos y capacidades, que van a facilitar el desarrollo de su misión.

Figura 4. Fortalezas

FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Red territorial amplia</li> <li>• Implicación del MJU</li> <li>• 15 años de experiencia</li> <li>• Sistema de información en desarrollo continuo</li> <li>• Liderazgo y emprendimiento</li> <li>• Colaboración con diversas instituciones</li> <li>• Prestigio de la organización y su posición de referencia</li> <li>• Vocación de los profesionales y estabilidad del puesto de trabajo</li> <li>• Demanda interna de formación inicial y continuada. Capacidad de especialización</li> </ul>

A su vez, las oportunidades son fuerzas externas que, a pesar de no ser controlables por la organización, le proporcionan un potencial de mejora y crecimiento.

Figura 5. Oportunidades

OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voluntad política. Inicio de una nueva legislatura</li> <li>• Gran sensibilización social</li> <li>• Alta demanda de datos por parte de los poderes públicos</li> <li>• Unidades funcionales especializadas de los operadores jurídicos</li> <li>• Dotación presupuestaria (PEVG)</li> <li>• Amplio campo de desarrollo en investigación y en docencia. Posibilidad de integrarse en la formación sanitaria especializada</li> <li>• Potencialidad mediática</li> <li>• Alto nivel profesional</li> <li>• Exportar el modelo a otras CCAA</li> <li>• Incremento en actividades de cooperación externa nacional e internacional</li> </ul>

### 2.3.2. Debilidades y amenazas

En este apartado se van a identificar los factores negativos que afectan a la organización. Las debilidades son aquellos puntos frágiles de la organización que pueden constituirse en desventajas competitivas.

Figura 6. Debilidades

DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo sentimiento de pertenencia a una organización y escasa asunción de las jerarquías. Acomodación del personal en la rutina</li> <li>• Jefaturas de servicios poco implicadas por ausencia de formación en liderazgo</li> <li>• En los equipos técnicos las responsabilidades no están claramente definidas ni asumidas. Ausencia de puestos de responsabilidad en las unidades de psicología y de trabajo social</li> <li>• Sentimiento de agravio frente a escalas profesionales paralelas</li> <li>• Escasa implicación del personal y desmotivación (escasa retribución y sin carrera horizontal). Escasas opciones de promoción</li> <li>• No especialización</li> <li>• Resistencia al cambio y a la innovación. Falta de autocrítica en el trabajo diario</li> <li>• Demora en la emisión de informes</li> <li>• Ausencia de sistemas de evaluación de la calidad que habría de dirigirse tanto al proceso como a la orientación al cliente</li> <li>• Escasa impronta de la investigación y de la docencia. Falta de recursos o incentivos para la realización de tesis doctorales o de investigación (carrera horizontal)</li> <li>• Escasa autonomía, reticencia y rigidez en contratación de personal laboral</li> <li>• Dificultades para la dotación de infraestructuras y la renovación tecnológica</li> <li>• Falta de asignación presupuestaria propia. Desconocimiento de los costes</li> <li>• Previsión de jubilaciones. Elevada edad media de la plantilla con riesgo de jubilaciones y pérdida de conocimientos</li> <li>• Falta de interacción entre las unidades y otros centros</li> <li>• Déficit en la comunicación interna y externa</li> <li>• Desconocimiento de la organización en la sociedad</li> </ul>

Las amenazas son fuerzas o aspectos negativos ajenos a la organización que nos indican problemas potenciales.

Figura 7. Amenazas

AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Externalización de pericias psicológicas por plantillas infradotadas, riesgo de victimización secundaria y menor calidad</li> <li>• Reducción de peticiones por los operadores jurídicos por la demora en la emisión de informes</li> <li>• Los poderes públicos demandan más agilidad</li> <li>• La presión social de resultados ágiles y de calidad</li> </ul>

**2.3.3. Matriz DAFO**

Figura 8. Matriz DAFO



### 3. PLAN DE MEJORA

#### 3.1. Objetivos de las UVFI: misión, visión y valores

##### Misión

Las UVFI son unidades funcionales formadas por profesionales de la medicina, la psicología y el trabajo social forense, encargadas de prestar asesoramiento técnico pericial especializado en violencia de género a los juzgados, los tribunales y el Ministerio Fiscal, en todos los procedimientos penales relacionados con la violencia de género y civiles derivados de éstos. Además, recopilan, gestionan y difunden datos de su actividad y realizan labores de docencia e investigación en violencia de género.

##### Visión

Se busca convertirlas en un referente de organización homogénea, especializada, excelente y capaz de atraer y retener el talento y de servicio público de calidad.

Se busca visibilizar las UVFI, abrirlas a otras instituciones y a la sociedad, y que se reconozca el servicio prestado, un servicio de gran interés e impacto social como es la atención a las víctimas de violencia de género.

##### Valores

1. Compromiso con las víctimas y los operadores jurídicos, garantizando la máxima calidad pericial, el respeto al secreto procesal, la independencia y fiabilidad en los resultados, la rapidez en la emisión de informes y la mejora continua dirigida a la excelencia.
2. Compromiso ético y social a través del impulso de la producción científica y las actividades de formación e información en una materia de gran interés social.
3. Excelencia científica y gestión del conocimiento a través de la participación en procesos de docencia e investigación que faciliten sinergias y visibilicen e impulsen el desarrollo de las ciencias forenses.
4. Transparencia y gestión responsable de los recursos públicos asignados por el PEVG.
5. Visibilidad y comunicación, difundiendo su actividad y promoviendo puntos de encuentros o redes de conexión o coordinación.

### 3.2. Líneas estratégicas

Figura 9. Análisis de estrategias

		ENTORNO	
		A	O
UVFI	F	<p><b>Estrategias defensivas</b></p> <p>Hacer prevalecer la posición de referencia frente a la Administración para mantener la derivación prioritaria de los casos judiciales</p>	<p><b>Estrategias ofensivas</b></p> <p>Utilizar la posición de liderazgo para captar la demanda creciente de atención a víctimas de especial vulnerabilidad</p> <p>Potenciar la posición de referencia participando en actividades de investigación y aumentando la presencia de las UVFI a través de publicaciones, participación en congresos y grupos de trabajo</p> <p>Incrementar la comunicación para dar visibilidad a estas actividades</p> <p>Aprovechar la situación de referencia para conseguir el apoyo político necesario para mantener este estatus</p>
	D	<p><b>Estrategias de supervivencia</b></p> <p>Desarrollar los cambios organizativos y estructurales necesarios para mejorar la posición</p> <p>Trabajar en la mejora de la calidad</p>	<p><b>Estrategias de reorientación</b></p> <p>Conseguir apoyo necesario para realizar cambios estructurales y organizativos</p> <p>Implicar al personal en los cambios propuestos incrementando su motivación</p>

Tomando como referencia el análisis DAFO, a continuación se definirán las distintas estrategias que serían de utilidad para la organización y que podrían adoptarse como respuesta ante las amenazas y oportunidades del entorno, reforzando las debilidades y aprovechando las fortalezas que se han puesto de manifiesto durante la elaboración de la matriz.

#### 3.2.1. Línea estratégica 1: Promover cambios organizativos

Definir su situación dentro de la organización de los IMLCF, reformular las unidades basándola en sus activos y capacidades, identificando nuevas áreas de especialización, permitiendo prestar un servicio forense diversificado en víctimas de especial vulnerabilidad que anticipe y se adapte a las necesidades emergentes del juzgador, aportando un valor añadido a su actividad con una visión de futuro que tienda a la excelencia. Abordar la regulación normativa de la organización y sus funciones y promover la gestión responsable de los recursos públicos asignados por el PEVG.

#### 3.2.2. Línea estratégica 2: Priorizar la calidad del servicio público

Prestar un servicio pericial forense con talento humano competente implicado con la violencia de género, comprometido con la buena práctica profesional y con la calidad, implementando procedimientos de trabajo, actualizando y desarrollando nuevos protocolos de actuación y los sistemas de información, implicando al personal, aplicando tecnología avanzada y optimizando los recursos.

### 3.2.3. Línea estratégica 3: Involucrar al personal

Para poder abordar con éxito un cambio organizativo se ha de contar con la implicación de los profesionales que lo integran, permitiendo su participación en la gestión de la organización y generando valores compartidos.

### 3.2.4. Línea estratégica 4: Innovar en docencia, formación e investigación

Se pretende buscar un espacio común donde fluyan sinergias entre formación, docencia e investigación. Promover la búsqueda de interrelaciones entre el aprendizaje y la práctica y preparar al perito en la interdisciplinariedad, el diálogo, el análisis crítico y la construcción colectiva del conocimiento.

### 3.2.5. Línea estratégica 5: Visibilizar las unidades. Comunicar más y mejor

Se persigue adoptar un enfoque informativo dirigido a sus usuarios y a los grupos de interés acerca de los procedimientos y métodos de actuación y un enfoque de comunicación que permita difundir a la ciudadanía en general qué son las UVFI, qué ofrecen, cuál es su actividad y cuáles sus resultados.

## 3.3. Objetivos estratégicos y operativos

Los objetivos estratégicos y derivados de ellos, los objetivos operativos, deben cumplir los criterios SMART (concretos, medibles, alcanzables, realistas, tiempo). A continuación se describen los objetivos estratégicos y operativos de cada línea estratégica y se califica con una puntuación de 1 (complicado), 2 (medio) y 3 (fácil) su aplicabilidad.

Tabla 2. Línea estratégica 1. Objetivos estratégicos y operativos

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. PROMOVER CAMBIOS ORGANIZATIVOS	S	M	A	R	T
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.1: Adaptar la normativa de los IMLCF	3	3	3	3	2
Objetivo operativo 1.1.1: Definir el diseño organizativo	1	2	3	3	2
Objetivo operativo 1.1.2: Incluir en el PLAN 2021 el RD del reglamento	1	3	3	3	1
Objetivo operativo 1.1.3: Revisar y adaptar las órdenes de creación de los IMLCF	3	3	3	3	2
Objetivo operativo 1.1.4: Revisar las RPT de personal funcionario y laboral	3	3	3	3	2
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.2: Mejorar la gestión de los recursos económicos	2	2	2	3	2
Objetivo operativo 1.2.1: Identificar el presupuesto de la UVFI. Costes.	1	2	1	2	1
Objetivo operativo 1.2.2: Definir el proceso de compra de equipamiento	2	2	3	3	2

Fuente: elaboración propia.

Se propone regular normativamente las UVFI integrándolas en el reglamento de los IMLCF. Habrá de definirse el modelo de diseño organizativo que dé respuesta a las necesidades detectadas, especificando la dependencia orgánica de la unidad, las funciones (exclusivas en violencia de género o ampliables a víctimas de especial

vulnerabilidad), quién las coordina y sus funciones (p. ej., asumir el papel de responsable de igualdad del IMLCF), y la organización y composición de las comisiones de formación e investigación para que no sea necesario que la presida un catedrático o profesor universitario. Posteriormente habrían de revisarse las OM de creación de los IMLCF y adaptar la RPT introduciendo criterios de especialización y actualizando funciones.

Se propone mejorar la gestión de los recursos económicos a través del conocimiento, analizando la diferencia entre el crédito inicialmente presupuestado para las UVFI y las cantidades realmente aplicadas y el destino o las prioridades en otras áreas ministeriales y la posibilidad de elaborar un estudio de contabilidad de costes en una UVFI piloto que permita conocer el coste real por pericia emitida por la UVFI. Se propone agilizar la disponibilidad de equipamiento redefiniendo el proceso de compra de este material.

Tabla 3. Línea estratégica 2. Objetivos estratégicos y operativos

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. PRIORIZAR LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO	S	M	A	R	T
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.1: Mejorar la calidad de los procesos	2	2	3	2	1
Objetivo operativo 2.1.1: Revisar y planificar la dotación de medios	3	3	3	3	2
Objetivo operativo 2.1.2: Actuar orientados a las personas y grupos de interés	2	2	3	2	2
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.2: Mejorar la calidad del producto (informe)	2	2	3	3	2
Objetivo operativo 2.2.1: Revisar los modelos de informes	2	1	3	3	2
Objetivo operativo 2.2.2: Promover el control de calidad en la pericia	1	1	3	3	2

Fuente: elaboración propia.

Se propone priorizar la calidad del servicio pericial prestado, a través de la mejora del proceso pericial y del producto (informe).

Para ello se han de identificar las necesidades de medios materiales (a través de la remisión de una encuesta a las direcciones y subdirecciones de IMLCF) y de medios personales (a través del análisis de cargas de trabajo, procedimientos y tiempos medios de respuesta), así como contemplar la integración de los equipos técnicos de menores. Se propone dar traslado de estas necesidades a la SGAPPAJ para posteriormente poder planificar su dotación.

Se han de revisar los procesos de coordinación interna y externa en la búsqueda de una homogenización. Se propone elaborar protocolos genéricos de coordinación con los grupos de interés: OAVD, ámbito sanitario, penitenciario, INTCF y con FFCCSS.

Las víctimas, como usuarias de los servicios públicos, tienen pleno derecho a conocer cuáles son los servicios que le prestan las UVFI y a recibirlos con la mayor calidad. Se propone elaborar una carta de servicios.

Tabla 4. Propuestas para priorizar la calidad

Protocolo/instrucción	Responsable	Acción
Protocolo médico forense de valoración urgente del riesgo de violencia de género (2011)	CMF	Revisión
Instrucciones de actuación en casos de agresión sexual con sospecha de intoxicación (2012)	DGSPJ-INTCF	Revisión
Instrucción interna que acorte los tiempos de respuesta priorizando el análisis de las muestras derivadas de asuntos de violencia de género	INTCF	Elaboración
Protocolo de coordinación UVFI-OAVD, ámbito MJU	DGSPJ	Elaboración
Revisión de la coordinación UVFI-FFCCSS (VioGén)	CMF	Revisión
Carta de servicios UVFI ámbito MJU	DGSPJ	Elaboración
Código ético y de buenas prácticas	DGSPJ	Elaboración

Además, se recomienda revisar y/o elaborar modelos de informes de manera subdividida por profesiones y por materias (penal, civil...), a través de grupos de trabajo o talleres formativos, para que sean concisos, ágiles, motivados, con fundamentación técnica e incluso adaptando la terminología a quien va dirigido, categorizando las peticiones en función de las necesidades de los operadores jurídicos e incluso categorizando las lesiones e integrarlas en Orfila. Se recomendaría, asimismo, promover sistemas de control de la pericia.

Tabla 5. Línea estratégica 3. Objetivos estratégicos y operativos

LÍNEA ESTRATÉGICA 3. INVOLUCRAR AL PERSONAL	S	M	A	R	T
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.1: Promover la participación activa	2	2	3	3	2
Objetivo operativo 3.1.1: Crear grupos de trabajo	3	3	3	3	2
Objetivo operativo 3.1.2: Promover el trabajo en red integrando valores éticos	2	2	3	3	2
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.2: Motivar	3	3	2	2	1
Objetivo operativo 3.2.1: Implantar guardias de 24 h IMLCF ( $\geq 6$ forenses)	3	3	2	2	1
Objetivo operativo 3.2.2: Promover la funcionarización del personal laboral	3	3	2	2	1

Fuente: elaboración propia.

Se propone involucrar al personal en la implementación del plan promoviendo crear grupos de trabajo para: 1) elaborar una carta de servicios, un código ético y de buenas prácticas, protocolos de coordinación con grupos de interés (INTCF, OAVD), modelos de informes para psicólogos y trabajadores sociales; y 2) conocer y planificar las necesidades de dotación de medios personales y materiales.

Para dar inmediatez a la respuesta al órgano judicial, se han de organizar sistemas de respuesta urgente, como, por ejemplo, guardias de 24 horas que permitan atender las demandas periciales (evaluación y clasificación del riesgo entre otras), disminuyendo el tiempo de respuesta y motivando al personal, que estaría disponible 24 horas y no ocho días. Se propone implantar un sistema de guardias de 24 horas en los IMLCF, cuya plantilla lo permita ( $> 6$  médicos forenses), y, en aquellos en los

que ya estén implantadas, promover una guardia de dedicación prioritaria o exclusiva, dependiendo de las necesidades.

Se propone contemplar las funciones de coordinación de la UVFI en el reglamento y la mejora retributiva del personal laboral, bien con complementos de responsabilidad y de condiciones adversas, valorando la productividad por objetivos, bien promoviendo la funcionarización, implicando a la SGAPPAJ.

Tabla 6. Línea estratégica 4. Objetivos estratégicos y operativos

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. INNOVAR EN DOCENCIA, FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN	S	M	A	R	T
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.1: Promover la especialización	2	2	2	2	2
Objetivo operativo 4.1.1: Impulsar la especialidad de Medicina Legal y Forense	3	2	2	2	2
Objetivo operativo 4.1.2: Abordar la especialización en Psicología Forense	1	1	1	1	1
Objetivo operativo 4.1.3: Abordar la especialización en Trabajo Social Forense	2	2	2	2	2
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.2: Sensibilizar, romper el silencio	2	2	2	2	2
Objetivo operativo 4.2.1: Crear o activar comisiones de formación e investigación	2	2	3	2	2
Objetivo operativo 4.2.2: Revisar o desarrollar convenios formativos	2	2	2	2	2
Objetivo operativo 4.2.3: Abrir líneas de investigación y promover las publicaciones	2	3	3	3	3
Objetivo operativo 4.2.4: Participar en proyectos de cooperación internacional	3	3	2	2	2

Fuente: elaboración propia.

Se persigue impulsar y desarrollar el acceso a la especialidad de Medicina Legal y Forense por el sistema de residencia.

Se busca explorar los procedimientos de especialización en psicología forense y trabajador social forense.

Se busca explorar nuevos formatos formativos en cuanto a contenido (trata, oratoria, valoración de riesgo forense-policial o vigilancia epidemiológica), formato (máster, talleres, comunidades de aprendizaje, conferencias sectoriales) y asistentes: dinamizadores de los distintos ámbitos implicados en la violencia de género.

Se persigue crear las comisiones de formación e investigación en los IMLCF que no las tienen implantadas y potenciar las existentes.

Se propone abrir líneas de estudio en violencia de género, delitos contra libertad e indemnidad sexual y víctimas de especial vulnerabilidad, promoviendo TFG, TFM, tesis y publicaciones, con el fin último de dar a conocer la realidad y sensibilizar a la sociedad. Se podría valorar la implantación en el CEJ de premios o becas para trabajos de investigación realizados en las UVFI.

Se propone analizar el sistema BOLCODE (fichero 124) que utilizan los letrados de la AJU y que incorporan los currículums y les permite participar en programas de cooperación al desarrollo permitiendo dar publicidad y transparencia a los programas de cooperación y de esa forma motivar al personal y dotar de una presencia técnica

experimentada en redes de institutos con funciones análogas o en foros o proyectos de cooperación internacional.

Tabla 7. Línea estratégica 5. Objetivos estratégicos y operativos

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. VISIBILIZAR LAS UNIDADES Y COMUNICAR MÁS Y MEJOR	S	M	A	R	T
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5.1: Visibilizar las unidades	3	3	3	3	2
Objetivo operativo 5.1.1: Difundir carta de servicios, código ético y protocolos	3	3	3	3	2
Objetivo operativo 5.1.2: Actualizar y fortalecer el contenido del portal web del MJU	3	3	3	3	3
Objetivo operativo 5.1.3: Promover el reconocimiento a su labor	2	3	3	2	1
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5.2: Comunicar más y mejor	2	3	3	3	2
Objetivo operativo 5.2.1: Organizar visitas a los IMLCF	2	2	2	2	2
Objetivo operativo 5.2.2: Consolidar la participación en el congreso anual del OVDG	3	3	3	3	3
Objetivo operativo 5.2.3: Normalizar el contenido de actividad en la memoria anual	3	3	3	3	3

Fuente: elaboración propia.

Se propone trasladar la documentación generada por los grupos de trabajo (carta de servicios, protocolos de actuación) para su edición, en su caso, por la SGP, dándole difusión en el portal del MJU, cuyo contenido se actualizará y fortalecerá.

Se propone promover el reconocimiento a su labor en la lucha contra la violencia de género, optando al premio anual a instituciones del OVDG 2021.

Se propone organizar jornadas de puertas abiertas, reuniones o seminarios. Se propone homogeneizar el contenido relativo a la actividad de las UVFI del ámbito del MJU en las memorias anuales de actividades de los IMLCF y su posterior difusión al OEVG y al OVDG del CGPJ, pudiendo definir propuestas de mejora e indicadores. Se propone además estudiar la creación de un Comité de Revisión de las Muertes por Violencia de Género.

### 3.4. Implantación: ¿Cómo?

Definidas las líneas estratégicas y explicitadas a través de los objetivos tanto estratégicos como operativos que las integran, se debe elaborar un programa de acción que permita identificar, comprender y dar continuidad al desarrollo de los cambios propuestos. La fase de implantación se iniciará gracias a un proceso de comunicación previo tanto a la organización como a los grupos de interés.

Se incluyen las herramientas y técnicas que se van a utilizar para conseguir los objetivos y desplegar las actuaciones del plan de mejora. Se hace referencia expresa a los recursos materiales, organizativos, humanos, presupuestarios y legislativos necesarios para hacer realidad lo que se propone, así como el cronograma de actuaciones previsto y los indicadores que permitirán efectuar un seguimiento del proceso.

La violencia de género ha evolucionado desde los últimos años, pasando de ser un tema de gran preocupación y debate por parte de los responsables públicos a convertirse en una cuestión de Estado, y aunque la viabilidad de la implantación del plan llegue a ser parcial a corto, medio o largo plazo, toda contribución que pueda realizarse para erradicarla valdrá la pena afrontarla.

Se encuentran como limitaciones la amplitud de áreas que abordar y coordinar, si bien se cuenta con apoyo de la organización que es sensible a la materia y está dispuesta a afrontar el reto, y si bien algunas de las propuestas conllevan un gasto añadido, la mayoría pueden alcanzarse con el esfuerzo personal de unos profesionales que han de motivarse pero que están muy implicados.

#### **3.4.1 Fichas de implantación**

Toda esta información se ha sintetizado en las correspondientes fichas que se adjuntan como anexo ([Anexo 9](#)).

A modo de ejemplo se muestra la primera ficha que describe el objetivo operativo 1.1.1: definir el diseño organizativo. La unidad responsable será la SGCCTAJ, que contará con el apoyo de las direcciones y subdirecciones de IMLCF, así como con el CMF. Desde la SGCCTAJ se elaborará una encuesta que se remitirá a los IMLCF para que hagan propuestas de diseño. Se emplearán recursos humanos de las propias unidades sin coste añadido. Se prevé un plazo de ejecución de seis meses y la propuesta del resumen de aportaciones servirá como indicador de resultado.

Tabla 8. Línea estratégica 1. OE 1.1 OO 1.1.1

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. PROMOVER CAMBIOS ORGANIZATIVOS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.1: ADAPTAR LA NORMATIVA DE LOS IMLCF	
Objetivo operativo 1.1.1	Definir el diseño organizativo
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	IMLCF, CMF
Descripción	Analizar y elaborar una propuesta de diseño organizativo. Definir la dependencia orgánica, funciones de coordinación interna y externa, gestión de calidad, valorar responsabilidad de igualdad del IMLCF. Valorar ampliar las funciones de la UVFI dando asistencia a colectivos de especial vulnerabilidad y delitos sexuales
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Remitir encuesta a las direcciones/subdirecciones, elaborar una propuesta
Impacto	Regular normativamente las unidades. Favorecer la especialización, la gestión de la calidad y motivar al personal
Indicador	Propuesta resumen aportaciones
Plazo de ejecución	6 meses
Coste	Sin coste añadido

Fuente: elaboración propia.

### 3.4.2 Puesta en funcionamiento. Cronograma

El cronograma de actuación se expresa como diagrama de Gantt.

Ilustración 2. Cronograma de actuación

Líneas estratégicas	Objetivos estratégicos	ACTIVIDAD	OBJ. operativo	DURAC. DEL PLAN EN MESES	INICIO REAL	RESPONSABLE	Primer año		Segundo año	
							1.º semes. 2020	2.º semes. 2020	1.º semes. 2021	2.º semes. 2021
<b>LE1</b> <b>Promover cambios organizativos</b>	OE 1.1 Adaptar normativa IMLCF	Proponer un diseño organizativo	1.1.1	6	ene-20	SGCCTAJ				
		Modificar y publicar el RD del reglamento	1.1.2	12	ene-20	SGCCTAJ				
		Adaptar las OM de creación de los IMLCF	1.1.3	12	sep-21	SGCCTAJ				
	OE 1.2 Mejorar la gestión de recursos económicos	Revisar las RPT de personal funcionario y laboral	1.1.4	12	ene-21	SGCCTAJ				
		Identificar el presupuesto de la UVFI	1.2.1	12	ene-21	SGCCTAJ				
		Definir el proceso de compra de equipamiento	1.2.2	6	ene-21	SGCCTAJ				
<b>LE 2</b> <b>Priorizar la calidad del servicio público</b>	OE 2.1 Mejorar la calidad del proceso	Revisar y planificar la dotación de medios personales y materiales	2.1.1	6	jul-20	SGCCTAJ				
		Actuar orientados a las personas y grupos de interés	2.1.2	18	ene-20	SGCCTAJ				
	OE 2.2 Mejorar la calidad del producto	Revisar los modelos de informes	2.2.1	12	sep-20	SGCCTAJ				
		Promover el control de calidad de la pericia	2.2.2	12	sep-20	SGCCTAJ				
<b>LE 3</b> <b>Involucrar al personal</b>	OE 3.1 Promover la participación activa	Promover la participación en grupos de trabajo	3.1.1	18	ene-20	SGCCTAJ				
		Promover el trabajo en red integrando los valores éticos	3.1.2	12	ene-20	SGCCTAJ				
	OE 3.2 Motivar	Implantar guardias de 24 h en IMLCF (≥ 6 médicos forenses)	3.2.1	18	ene-20	SGCCTAJ				
		Promover la funcionalización del personal laboral	3.2.2	6	jun-20	SGCCTAJ				

Líneas estratégicas	Objetivos estratégicos	ACTIVIDAD	OBJ. operativo	DURAC. DEL PLAN EN MESES	INICIO REAL	RESPONSABLE	Primer año		Segundo año	
							1.º semes. 2020	2.º semes. 2020	1.º semes. 2021	2.º semes. 2021
<b>LE 4</b> <b>Innovar en docencia, formación e investigación</b>	OE 4.1 Promover la especialización	Impulsar la especialidad de Medicina Legal y Forense	4.1.1	24	ene-20	SGCCTAJ				
		Abordar la especialización en Psicología Forense	4.1.2	12	ene-21	SGCCTAJ				
		Abordar la especialización en Trabajo Social Forense	4.1.3	6	ene-21	SGCCTAJ				
	OE 4.2 Sensibilizar, romper el silencio	Crear o activar comisiones de formación e investigación	4.2.1	6	sep-20	SGCCTAJ				
		Revisar o desarrollar convenios	4.2.2	12	sep-20	SGCCTAJ				
<b>LE 5</b> <b>Visibilizar las unidades y comunicar más y mejor</b>	OE 5.1 Visibilizar las UVFI	Abrir líneas de investigación y promover publicaciones	4.2.3	12	ene-21	SGCCTAJ				
		Participar en proyectos de cooperación internacional	4.2.4	18	jun-20	SGCCTAJ				
	OE 5.2 Comunicar más y mejor	Difundir carta de servicios y protocolos	5.1.1	12	sep-20	SGCCTAJ				
		Actualizar y fortalecer el contenido del portal web del MJU	5.1.2	6	jun-21	SGCCTAJ				
OE 5.5 Comunicar más y mejor	OE 5.1.3 Promover el reconocimiento a su labor	Promover el reconocimiento a su labor	5.1.3	24	dic-21	SGCCTAJ				
		Organizar visitas a los IMLCF	5.2.1	6	jun-20	SGCCTAJ				
	Consolidar la participación en congreso anual del OVDG	5.2.2	24	oct-20	SGCCTAJ					
	Normalizar el contenido de actividad en la memoria anual	5.2.3	12	sep-20	SGCCTAJ					

### 3.4.3 Plan de comunicación

El plan de actuación se presentó el 10 de marzo de 2020 a las direcciones y subdirecciones de IMLCF del ámbito del MJU y a la dirección del INTCF, en el encuentro de directores y subdirectores de IMLCF del MJU celebrado en Cuenca.

Está previsto incluirlo en el programa editorial de 2020 del departamento y dar traslado del mismo al Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, al Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del CGPJ, a la Fiscalía General del Estado y al Defensor del Pueblo.

Posteriormente se llevará a cabo una comunicación interna y se difundirá en el portal del Ministerio de Justicia.

### 3.4.4 Estimación de costes

Las necesidades de recursos humanos, se detallan en cada ficha indicando los servicios que están implicados y cómo las tareas pueden ser llevadas a cabo por las personas designadas dentro de su horario laboral, no siendo necesario recurrir a prolongaciones de jornada ni generar gasto extraordinario excepto en las siguientes acciones concretas, que conllevarían una inversión de recursos económicos que se elevaría a 1.817.567,36 € y se sufragarían con la asignación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Tabla 9. Estimación del coste del plan

CONCEPTO	COSTE ACTUAL	PROPUESTA	DIFERENCIA
Retribución personal	2.596.241,48 €	2.596.241,48 €	- €
Guardias	1.641.392,18 €	2.694.368,24 €	1.052.976,06 €
5 residentes especialidad medicina legal y forense	- €	849.345,00 €	849.345,00 €
Δ personal (5 psicólogos)	- €	143.996,30 €	143.996,30 €
Subvención peritos 2019	228.750,00 €	- €	- 228.750,00 €
Formación (todo el personal AJU)	350.000,00 €	350.000,00 €	- €
Inversiones (cámaras Gesell, salas amigables, cámaras videograbación, equipación, Orfila)	500.300,33 €	500.300,33 €	- €
<b>TOTAL</b>	<b>5.316.683,99 €</b>	<b>7.134.251,35 €</b>	<b>1.817.567,36 €</b>

En España, en 2016, se estimaron unos costes totales derivados de la violencia de género, en el itinerario legal, que ascenderían 502,24 M€, de los cuales 114,38 M€ estarían vinculados a justicia (102.372.440 € en justicia penal y a 12.002.723 € en justicia civil) (DGVG 2016).

Por ello, el presente plan supondría incrementar un 0,3% los costes totales derivados de la violencia de género, en el itinerario legal, y un 1,5% de los vinculados a justicia.

### 3.5. Plan de evaluación

#### 3.5.1. Quienes, cuándo y cómo realizar la evaluación

El personal de la Dirección General para el Servicio Público de Justicia y las subdirecciones de ella dependientes, y específicamente la Subdirección General de Cooperación y Coordinación territorial de la Administración de Justicia, tendrán como misión el seguimiento, la evaluación y la revisión del plan de mejora.

El calendario de implantación del plan abarca los años 2020 y 2021. En función de los resultados conseguidos durante el primer año se establecerán las modificaciones pertinentes del plan para el siguiente año.

Para identificar los efectos o el impacto se tomarán como referencia hechos inequívocos y fáciles de constatar, que ocurrirán una vez finalizada la implantación, y deberán ser coherentes con las predicciones efectuadas en el diagnóstico.

#### 3.5.2 Batería de indicadores seleccionados

Para realizar el seguimiento del plan de mejora y evaluar el impacto y resultados de su puesta en marcha se han seleccionado como criterios de evaluación diferentes indicadores (económicos, eficiencia, satisfacción, efectividad, coste-eficacia...), cuyo seguimiento permitirá controlar los resultados obtenidos en cada una de las acciones que se pongan en funcionamiento.

De esta forma se instaurará un proceso de evaluación y modificación de las líneas de acción que proporcionará el resultado esperado, siguiendo un ciclo de mejora continua según el modelo PDCA (planificar-hacer-verificar-actuar).

Tabla 10. Objetivos estratégicos. Indicadores y meta al final del plan

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	META AL FINAL DEL PLAN
OE 1.1 Adaptar la normativa	Publicación en el BOE de: RD de acceso a la especialidad de Medicina Legal y Forense por el sistema de residencia RD del reglamento de los IMLCF OM de modificación de la orden de creación de los IMLCF	100%
OE 1.2 Mejorar la gestión de recursos económicos	Porcentaje de ejecución del presupuesto previo	85%
OE 2.1 Mejorar la calidad del proceso	Mejora de los tiempos de respuesta de las UVFI Mejora de los tiempos de respuesta del INTCF Protocolo valoración riesgo Instrucción agresión sexual con sospecha de intoxicación Carta de servicios Código ético Protocolo coordinación IMLCF-OAVD ámbito MJU	50% informes ≤ 40 días 50% informes ≤ 6 meses Revisado Revisada Elaborada Elaborado Elaborado

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	META AL FINAL DEL PLAN
OE 2.2 Mejorar la calidad del producto	N.º de modelos de informes revisados	≥ 3
	N.º de planes de calidad docente de unidades acreditadas	≥ 3
OE 3.1 Participar en grupos de trabajo	Grado de participación del personal	≥ 20%
	N.º de grupos de trabajo creados	≥ 5
OE 3.2 Motivar	N.º de IMLCF con guardias de 24 horas	≥ 3
	Propuesta de funcionarización	Materializar propuesta
OE 4.1 Promover la especialización	Oferta formación sanitaria especializada para el año 2021	Publicación BOE
	N.º de especialistas en formación	≥ 5 plazas ofertadas
OE 4.2 Sensibilizar, romper el silencio	N.º de convenios con centros docentes	Δ 10%
	N.º de comisiones de formación e investigación creadas	Δ 10%
	N.º de estudios (tesis, TFG, TFM) promovidos	Δ 5%
	N.º de publicaciones	Δ 5%
OE 5.1 Visibilizar las unidades	Difusión de protocolos de actuación y coordinación	Difusión en portal web
	Optar al premio del OVG	Premio 2021
OE 5.2 Comunicar más y mejor	N.º de visitas a los IMLCF	5 visitas programadas
	Normalizar contenido memoria anual	Materializar propuesta
	Impacto en medios de comunicación	1 nota prensa MJU

## 4. CONCLUSIONES

Para el abordaje integral y multidisciplinar de la violencia de género los poderes públicos promovieron, en el ámbito de la Administración de Justicia, la dotación de unidades de valoración forense integral (UVFI).

Se perseguía que estas unidades multidisciplinarias elaboraran una prueba pericial forense de alta calidad que incluyera una perspectiva médica, psicológica y de trabajo social en la evaluación de víctima, agresor y circunstancias, y de este modo facilitar la máxima información al juzgador para su labor de decidir los aspectos penales y civiles que correspondieran a cada caso.

En el ámbito del Ministerio de Justicia estas unidades comenzaron a dotarse de personal y organizarse en el año 2005.

Con una Administración favorable a impulsar mejoras, dada la especial sensibilización del departamento en el abordaje de esta política pública de primera línea, la experiencia adquirida en los quince años desde su origen y el compromiso de adoptar las medidas previstas en el Pacto de Estado contra la violencia de género (PEVG), se ha considerado necesario efectuar un análisis de la situación actual de estas unidades.

Se persigue identificar problemas presentes, analizar y explicitar sus causas y realizar un trabajo de reflexión que permita dirigir el esfuerzo organizativo hacia el impulso de acciones necesarias para que estas unidades desarrollen sus funciones con calidad y servicio público a través de una gestión responsable.

Para ello se ha realizado un proceso exhaustivo de recogida, selección y análisis de información relativa a su organización y funcionamiento, que ha permitido identificar disfunciones y realizar propuestas de mejora planificadas.

En el presente plan se describe la situación actual de las unidades, cómo se sitúan en su entorno, el impacto de su actividad y el análisis de la competencia, a través de la definición de sus principales objetivos y grupos de interés. Una vez definida la misión y los valores con los que cuentan, se formula la visión o proyección futura y las líneas estratégicas y actuaciones concretas necesarias que nos permitan aproximarnos a esta situación deseada y generar el cambio.

Se plantea la consolidación y regulación normativa de su estructura, organización y funciones, la mejora en la calidad de la pericia, la especialización, el impulso de las actividades de docencia, formación e investigación, así como aumentar su visibilidad y comunicar más y mejor.

Nos encontramos ante un proyecto ambicioso que va a requerir del esfuerzo de todos los profesionales que intervienen directa o indirectamente en la organización, funcionamiento y dotación de las UVFI, unidades de carácter único, tanto por el

contenido de su misión como por su posicionamiento. Para ello se contará además con el apoyo y desarrollo de la innovación tecnológica.

El objetivo final es contribuir a una política pública de primer orden, como es la erradicación de la violencia de género, pero además generar un efecto indirecto de mejora del servicio público de justicia, a través de una gestión responsable de sus recursos y de una mayor transparencia en sus actuaciones.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de Psicólogos Forense, de la Administración de Justicia (2019). *Conclusiones de la VII Convención de la APFAJ Palma de Mallorca* (pág. 9).
- Bañón González, R. (2016). *Protección a las víctimas y menores. El papel de las Unidades de Valoración Forense Integral*. Madrid: VI Congreso del Observatorio contra la violencia doméstica y de género (CGPJ). Recuperado el 24 de mayo de 2019 de <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Premios-y-Congresos/VI-Congreso-sobre-Violencia-Domestica-y-de-Genero-Madrid-3-y-4-noviembre-de-2016>
- Consejo de Europa. (s.f.). *Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings*. Recuperado el 13 de mayo de 2019 de <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/197>
- Consejo General del Poder Judicial (2019). *Estadística judicial. CGPJ. Datos penales, civiles y laborales: violencia doméstica y de género*. Recuperado el 5 de mayo de 2019, de <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/>
- Consejo Médico Forense (2017). Protocolo de actuación médico forense de valoración de víctimas de trata de seres humanos. Recuperado el 3 de mayo de 2019 de <https://tinyurl.com/y4p8th8t>
- Consejo Médico Forense (2018). Actuación en la atención a menores víctimas en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Recuperado el 24 de mayo de 2019 de <https://tinyurl.com/y5blg9ce>
- Consejo Médico Forense. Memorias de actividades 2018-2019. Recuperado el 8 de mayo de 2019 de <https://tinyurl.com/y2qpxf2>
- Constitución Española, BOE núm. 311 § 31229 (1978). Recuperado el 28 de mayo de 2019 de <https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf>
- Delegación del Gobierno para la violencia de género (2016). *El impacto de la violencia de género en España: una valoración de sus costes*. NIPO: 042-19-015-0. Recuperado el 24 de mayo de 2019 de [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2019/estudio/Valoracion\\_Costes\\_Violencia.htm](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2019/estudio/Valoracion_Costes_Violencia.htm)
- Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. *Por una sociedad libre de violencia de género. Estadísticas, encuestas, estudios e investigaciones* (2019). Recuperado el 5 de mayo de 2019 de <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/home.htm>
- Delegación del Gobierno para la violencia de género. Fichas de víctimas mortales (2020). Recuperado el 27 de junio de 2020 de <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/fichaMujeres/home.htm>

- Instituto de la mujer y para la igualdad de Oportunidades. *Definición de violencia de género* (2016). Recuperado el 19 de marzo de 2019 de <https://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/Formacion.htm>
- Instituto Nacional de Estadística. *Estadística de violencia doméstica y violencia de género*. Nota de prensa, 28 de mayo de 2019. Recuperado el 28 de mayo de 2019 de [http://www.ine.es/prensa/evdvg\\_2018.pdf](http://www.ine.es/prensa/evdvg_2018.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística. *Estadística de violencia doméstica y violencia de género*. Nota de prensa, 19 de mayo de 2020. Recuperado el 20 de mayo de 2020 de [https://www.ine.es/prensa/evdvg\\_2019.pdf](https://www.ine.es/prensa/evdvg_2019.pdf)
- Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011, BOE núm. 337 § 5947 (2014). Recuperado el 15 de mayo de 2019 de <https://www.boe.es/boe/dias/2014/06/06/pdfs/BOE-A-2014-5947.pdf>
- Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del Delito. BOE núm. 101 § 4606 (2015). Recuperado el 19 de marzo de 2019 de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-4606-consolidado.pdf>
- Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer. BOE núm. 53 § 2975 (2019). Recuperado el 24 de mayo de 2019 de <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/02/pdfs/BOE-A-2019-2975.pdf>
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. BOE núm. 157 §12666 (2018). Recuperado el 24 de mayo de 2019 de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1985/BOE-A-1985-12666-consolidado.pdf>
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE núm. 313 § 21760 (2004). Recuperado el 19 de marzo de 2019 de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21760-consolidado.pdf>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71 §6115 (2007). Recuperado el 28 de mayo de 2019 de <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>.
- Ministerio de Justicia. *Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Protocolos y guías*, recuperado el 22 de marzo de 2019 de <https://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/ministerio/organismos-ministerio-justicia/medicina-legal-ciencias/protocolos>
- Ministerio de Justicia (2005). *Guía y Manual de Valoración Integral Forense de la Violencia de Género y Doméstica*. Madrid: Secretaría General Técnica Ministerio de

- Justicia. Centro de Publicaciones. Recuperado el 24 de mayo de 2019 de <https://tinyurl.com/y38eu5ws>
- Ministerio de Justicia (2011). *Protocolo médico-forense de valoración urgente del riesgo de violencia de género*. (M. de Justicia, Ed.) Recuperado el 3 de mayo de 2019 de <https://tinyurl.com/y46phfc9>
- Ministerio de Justicia (2019). *Memorias anuales de actividad de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses del ámbito del Ministerio de Justicia (2008-2017)*. Recuperado el 29 de abril de 2019 de <https://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/ministerio/organismos-ministerio-justicia/medicina-legal-ciencias/memorias>
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. *Real Decreto 704/2020, de 28 de julio, por el que se establece el acceso al título de médico/a especialista en Medicina Legal y Forense por el sistema de residencia*. «BOE» núm. 205, de 29 de julio de 2020. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-8682-consolidado.pdf>
- Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer (s.f.). *Informes Anuales del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer*. Recuperado el 23 de abril de 2019 de <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/observatorio/informesAnuales/home.htm>
- Orden JUS/375/2015, de 26 de febrero, por la que se modifica la Orden JUS/242/2009, de 10 de febrero, por la que se aprueban los modelos de remisión al Registro Central para la Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica de la información que debe inscribirse en el mismo. BOE núm. 56 § 2386 (2009). Recuperado el 24 de mayo de 2019 de <https://boe.es/boe/dias/2015/03/06/pdfs/BOE-A-2015-2386.pdf>
- Orden JUS/350/2017, de 28 de marzo, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre, en el Cuerpo Nacional de Médicos Forenses. BOE núm. 93 § 4275 (2017). Recuperado el 24 de mayo de 2019 de <https://www.boe.es/boe/dias/2017/04/19/pdfs/BOE-A-2017-4275.pdf>
- Observatorio Estatal de Violencia sobre la mujer. X Informe Anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2016 (s.f.). Recuperado el 5 de mayo de 2019 de [http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/observatorio/informesAnuales/informes/cap\\_X/Cap4\\_2016.pdf](http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/observatorio/informesAnuales/informes/cap_X/Cap4_2016.pdf)
- Observatorio de Violencia de Género y Doméstica del CGPJ. Información general. Recuperado el 23 de abril de 2019 de <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/El-Observatorio-contra-la-violencia-domestica-y-de-genero/>
- Observatorio de Violencia de Género y Doméstica del CGPJ (2020). Informe anual de 2019 sobre violencia de género. Recuperado el 20 de junio de 2020 de <http://>

[www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Datos-estadisticos](http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Datos-estadisticos)

Parrado, S. (2007). *Guía para la elaboración de Planes de Mejora en las Administraciones Públicas*. Ministerio de Administraciones Públicas. INAP

Pacto de Estado contra la Violencia de Género. *Documento refundido de medidas del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género*. Congreso + Senado (2019). Recuperado el 24 de mayo de 2019 de [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/docs/Documento\\_Refundido\\_PEVG\\_2.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/docs/Documento_Refundido_PEVG_2.pdf)

Real Decreto 386/1996, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de los Institutos de Medicina Legal. BOE núm.60§5557 (1996). Recuperado el 24 de mayo de 2019 de <https://www.boe.es/boe/dias/1996/03/09/pdfs/A09633-09636.pdf>

Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia. BOE núm. 33§2073 (2009). Recuperado el 28 de mayo de 2019 de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2009/BOE-A-2009-2073-consolidado.pdf>

Real Decreto 1109/2015, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, y se regulan las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito. BOE núm. 312§14263 (2015). Recuperado el 28 de mayo de 2019 de <https://www.boe.es/boe/dias/2015/12/30/pdfs/BOE-A-2015-14263.pdf>

Real Decreto 1044/2018, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Justicia y se modifica el Real Decreto 595/2018, de 22 de junio, por el que se establece la estructura orgánica básica de los Departamentos Ministeriales. BOE núm. 206§11838 (2018). Recuperado el 24 de mayo de 2019 de <https://www.boe.es/boe/dias/2018/08/25/pdfs/BOE-A-2018-11838.pdf>

Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado. BOE núm. 89§5569 (2019). Recuperado el 28 de mayo de 2019 de <https://www.boe.es/boe/dias/2019/04/13/pdfs/BOE-A-2019-5569.pdf>

Real Decreto 312/2019, de 26 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Centro de Estudios Jurídicos, BOE núm. 113§6995 (2019). Recuperado el 24 de mayo de 2019 de <https://www.boe.es/boe/dias/2019/05/11/pdfs/BOE-A-2019-6995.pdf>

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. BOE núm. 57§3244 (2019). Recuperado el 28 de mayo de 2019 de <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

- Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. BOE núm. 5§1246 (2020). Recuperado el 29 de enero de 2020 de <https://www.boe.es/boe/dias/2020/01/29/pdfs/BOE-A-2020-1246.pdf>
- Real Decreto 453/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Justicia, y se modifica el Reglamento del Servicio Jurídico del Estado, aprobado por el Real Decreto 997/2003, de 25 de julio. BOE núm.63§3513 (2020). Recuperado el 12 de marzo de 2020 de <https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/12/pdfs/BOE-A-2020-3513.pdf>
- Real Decreto 704/2020, de 28 de julio, por el que se establece el acceso al título de médico/a especialista en Medicina Legal y Forense por el sistema de residencia. BOE núm. 205§8682 (2020) Recuperado el 29 de julio de 2020 de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-8682-consolidado.pdf>
- Resolución de 27 de febrero de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre la Universidad Internacional Menéndez Pelayo y el Instituto Nacional de Administración Pública, para el desarrollo del título oficial de Máster en Liderazgo y Dirección Pública, BOE núm. 58§3224 (2018). Recuperado el 24 de mayo de 2019 de <https://www.boe.es/boe/dias/2018/03/07/pdfs/BOE-A-2018-3224.pdf>
- Resolución de 24 de enero de 2019, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por acceso libre, como personal laboral fijo, con las categorías de Titulado Superior de Actividades Específicas, Titulado Medio de Actividades Específicas, Oficial de Gestión y Servicios Comunes, Oficial de Actividades Técnicas y Profesionales y Ayudante de Gestión y Servicios Comunes en el Ministerio de Justicia, sujeto al III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado. BOE núm. 27§1200 (2019). Recuperado el 24 de mayo de 2019 de <https://www.boe.es/boe/dias/2019/01/31/pdfs/BOE-A-2019-1200.pdf>
- Resolución de 25 de enero de 2019, de la consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, por la que se crean las unidades de valoración forense integral de los institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de la Comunitat Valenciana, DOGV núm. 8482§1066 (2019). Recuperado el 24 de mayo de 2019 de [http://www.dogv.gva.es/datos/2019/02/08/pdf/2019\\_1066.pdf](http://www.dogv.gva.es/datos/2019/02/08/pdf/2019_1066.pdf)
- Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. BOE núm. 118§7414 (2019). Recuperado el 24 de mayo de 2019 de <https://www.boe.es/boe/dias/2019/05/17/pdfs/BOE-A-2019-7414.pdf>

## 6. ANEXOS

### Anexo 1

Tabla 11. IMLCF del territorio del MJU, fecha de creación y dotación del personal de las UVFI

IMLCF	Fecha acuerdo CECIR o resolución DGRAJ	PERSONAL		
		PS	TS	MF
<b>IMLCF Castilla-La Mancha</b>				
<b>IMLCF Albacete-Cuenca-Guadalajara</b>				
Dirección Albacete	29/06/2005	1	1	11
Subdirección Cuenca	28/03/2007	1	1	5
Subdirección Guadalajara	28/03/2007	1	1	5
<b>IMLCF Ciudad Real-Toledo</b>				
Dirección Toledo	29/06/2005	1	1	14
Subdirección Ciudad Real	20/07/2005	1	1	13
<b>IMLCF Castilla y León</b>				
<b>IMLCF Burgos-Ávila-Segovia-Soria</b>				
Dirección Burgos	29/06/2005	1	1	10
Subdirección Ávila	20/07/2005	1	1	4
Subdirección Segovia	28/03/2007	1	1	4
Subdirección Soria	28/03/2007	1	1	4
<b>IMLCF León-Zamora</b>				
Dirección León	20/07/2005	1		8
Subdirección Zamora	28/03/2007	1		6
Subdirección Ponferrada	28/03/2007			5
<b>IMLCF Valladolid-Salamanca-Palencia</b>				
Dirección Valladolid	29/06/2005 y 24/06/2010	2	2	12
Subdirección Salamanca	29/06/2005	1	1	8
Subdirección Palencia	28/03/2007	1	1	5
<b>IMLCF Ceuta</b>	<b>Resolución de 13/10/2013</b>	<b>1*</b>	<b>1*</b>	<b>3</b>
<b>IMLCF Badajoz</b>	<b>20/07/2005</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>16</b>
<b>IMLCF Cáceres</b>	<b>29/06/2005 y 2009</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>12</b>
<b>IMLCF Islas Baleares</b>				
Dirección Mallorca	01/06/2005 (Inca-Manacor)	2	2	15
Subdirección Ibiza	20/07/2005	1	1	4
Subdirección Menorca	20/07/2005	1	1	2
<b>IMLCF Melilla</b>	<b>Resolución de 13/10/2013</b>	<b>1*</b>	<b>1*</b>	<b>3</b>
<b>IMLCF Murcia</b>				
Dirección Murcia	01/06/2005 y 2009	2	2	21
Subdirección Cartagena	20/07/2005	1	1	8
<b>TOTAL</b>		<b>28</b>	<b>27</b>	<b>198</b>

Fuente: SGAPPAJ. Elaboración propia.

\*En Ceuta y Melilla, al no tener IMLCF hasta el año 2017, el personal se adscribió al decanato.

**Anexo 2**

Tabla 12. *Ámbito jurisdiccional de actuación de las UVFI. Juzgados exclusivos en violencia de género y juzgados compatibles por IMLCF del territorio del MJU*

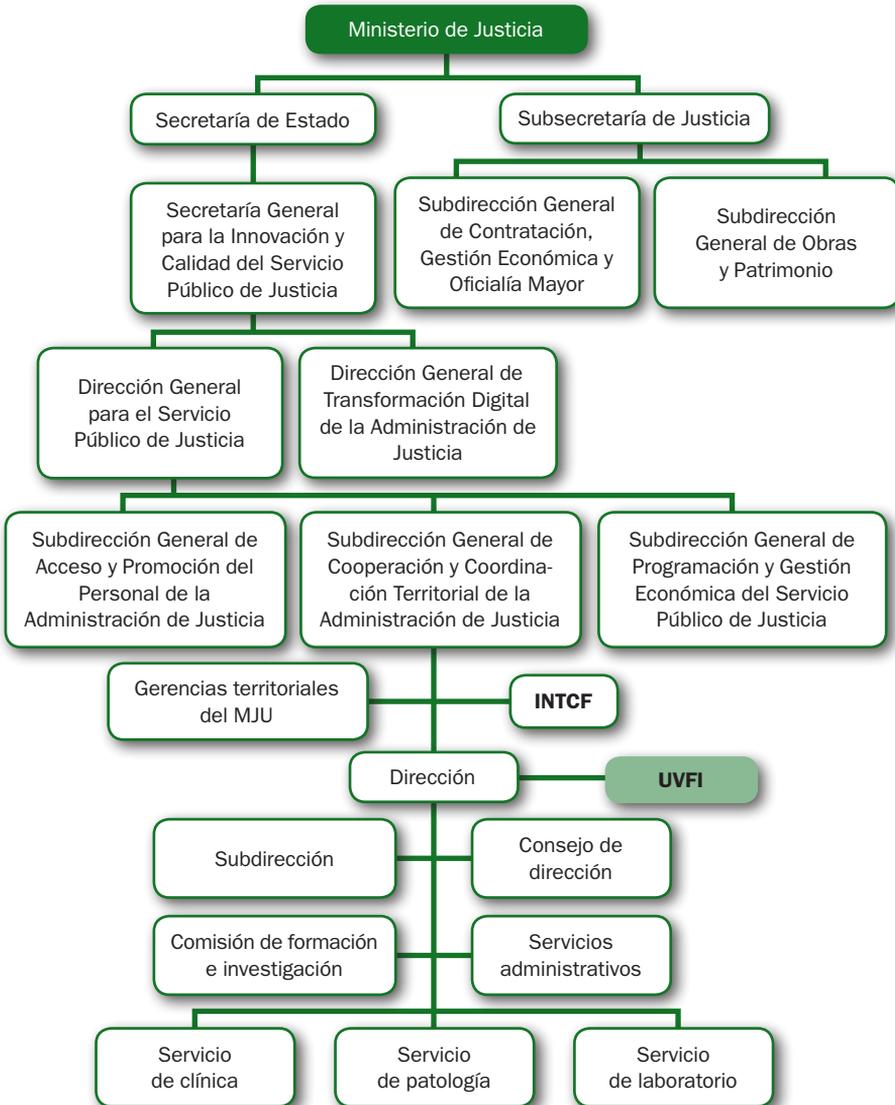
IMLCF	Población 2018	Asuntos VG 2018	JE VG 2005	JE VG 2018	JC en 2005	JC en 2018	MF	PS	TS
<b>IMLCF Albacete-Cuenca-Guadalajara</b>									
Albacete	388.786	1.174	0	1	7	6	1	1	1
Cuenca	197.222	422	0	0	4	4	1	1	1
Guadalajara	254.308	750	0	0	3	3	1	1	1
<b>IMLCF Ciudad Real-Toledo</b>									
Toledo	687.391	2.240	0	0	7	7	1	1	1
Ciudad Real	499.100	1.848	0	0	10	10	1	1	1
<b>IMLCF Burgos-Ávila-Segovia-Soria</b>									
Burgos	357.070	1.029	0	1	7	6	1	1	1
Ávila	158.498	397	0	0	4	4	1	1	1
Segovia	153.342	479	0	0	4	4	1	1	1
Soria	88.600	184	0	0	3	3	1	1	1
<b>IMLCF León-Zamora</b>									
León	293.325	931	0	0	4	4	1	1	1
Zamora	174.549	435	0	0	5	5	1	1	1
Ponferrada	170.421	434	0	0	3	3	1	1	1
<b>IMLCF Valladolid-Salamanca-Palencia</b>									
Valladolid	519.851	1.789	0	1	3	2	1	2	2
Salamanca	331.473	794	0	0	5	5	1	1	1
Palencia	162.035	476	0	0	3	3	1	1	1
IMLCF Ceuta	85.144	474	0	0	1	1	1	1	1
IMLCF Badajoz	676.376	2.256	0	1	14	13	1	1	1
IMLCF Cáceres	396.487	1.232	0	0	7	7	1	2	1
<b>IMLCF Ills Balears</b>									
Mallorca	880.113	5.515	1	2	2	2	1	2	2
Ibiza	156.875	1.115	0	1	1	0	1	1	1
Menorca	91.920	238	0	0	2	2	1	1	1
IMLCF Melilla	86.384	415	0	0	1	1	1	1	1
<b>IMLCF Murcia</b>									
Murcia	1.088.883	5.652	1	2	8	8	1	2	2
Cartagena	389.626	3.243	0	1	2	1	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>8.287.779</b>	<b>33.522</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>112</b>	<b>104</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>27</b>

Fuente: SGCCTAJ. Elaboración propia.

\* JE (juzgado exclusivo), JC (juzgado compatible).

Anexo 3

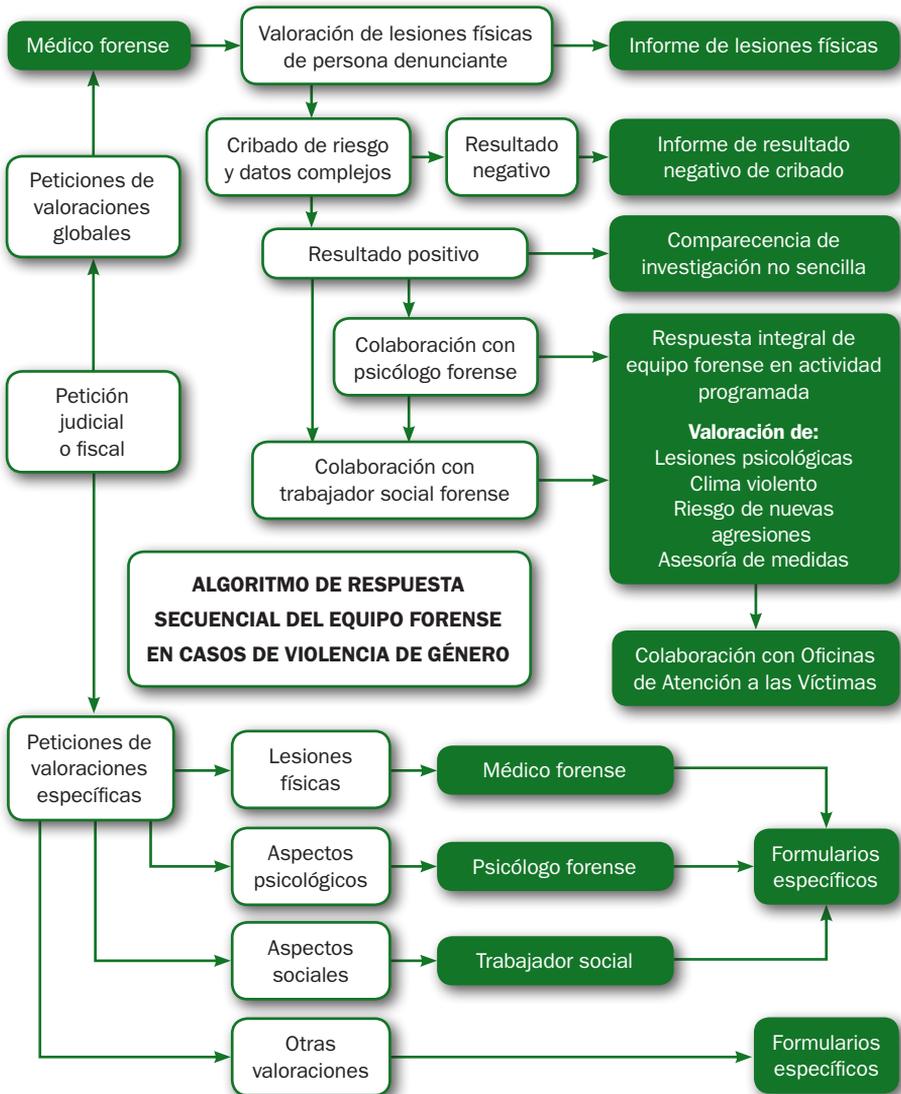
Figura 10. Dependencia orgánica de los IMLCF y de las UVFI



Fuente: Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales; Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales; Real Decreto 453/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Justicia y se modifica el Reglamento del Servicio Jurídico del Estado, aprobado por el Real Decreto 997/2003, de 25 de julio; y Real Decreto 704/2020, de 28 de julio, por el que se establece el acceso al título de médico/a especialista en Medicina Legal y Forense por el sistema de residencia. Elaboración propia.

## Anexo 4

Figura 11. Algoritmo de respuesta secuencial del equipo forense



Fuente: tomado de la *Guía y Manual de Valoración Integral Forense de la Violencia de Género y Doméstica*. Madrid: Secretaría General Técnica Ministerio de Justicia. Centro de Publicaciones (2005), página 19.

## Anexo 5

Tabla 13. Total, dotación de gasto para las UVFI entre los años 2010 a 2017 y previsión para 2018. Presupuesto del MJU. PEVG. Medidas

Ministerio de Justicia									
Medidas contra la violencia de género									
Gasto 2010 a 2017 y previsión 2018 (en millones de €)									
UVFI	Gasto 2010	Gasto 2011	Gasto 2012	Gasto 2013	Gasto 2014	Gasto 2015	Gasto 2016	Gasto 2017	Gasto 2018
	2.169.480	2.266.679	2.266.679	2.266.680	2.266.680	2.266.680	2.289.350	2.312.230	6.099.865

Fuente: Servicio Presupuestario de Retribuciones. SGPESPJ. Elaboración propia.

Tabla 14. Total, dotación de gasto para las UVFI para 2018 del Ministerio de Justicia. PEVG. Medidas. Distribución por aplicaciones

Ministerio de Justicia					
Medidas contra la violencia de género/pacto estado					
Presupuesto para 2018					
Medidas	Total dotaciones 2018	Distribución por aplicaciones			Identificación del gasto
		Aplicaciones		Importes	
UVFI IMLCF INTCF	6.099.865,35 €	1302. 112A. Cap.1	art. 12	5.249.565,02 €	Retribuciones personal unidades forenses
		1302. 112A. Cap.1	16200	350.000,00 €	Formación del personal
		1302. 112A. Cap.6			500.300,33 €

Fuente: SGPESPJ. Elaboración propia.

## Anexo 6

Tabla 15. Coste unitario anual por UVFI (capítulo 1)

Coste unitario anual UVFI (en miles de €)		Incremento anual por residencia		
Colectivo	Coste anual	Ceuta/Melilla	Mallorca	Resto Islas Baleares
Médico forense	47.983,24	10.790,52	1.125,36	1.245,96
Psicólogo	27.270,74	10.790,52	1.125,36	1.245,96
Trabajador social	22.573,88	8.032,32	904,92	1.085,88
Coste anual	97.827,86	29.613,36	3.155,65	3.577,80

Tabla 16. Coste total anual UVFI

IMLCF	N.º equipos	Coste
<b>IMLCF Albacete-Cuenca-Guadalajara</b>		
Dirección Albacete	1	97.827,86
Subdirección Cuenca	1	97.827,86
Subdirección Guadalajara	1	97.827,86
<b>IMLCF Ciudad Real-Toledo</b>		
Dirección Toledo	1	97.827,86
Subdirección Ciudad Real	1	97.827,86
<b>IMLCF Burgos-Ávila-Segovia-Soria</b>		
Dirección Burgos	1	97.827,86
Subdirección Ávila	1	97.827,86
Subdirección Segovia	1	97.827,86
Subdirección Soria	1	97.827,86
<b>IMLCF León-Zamora</b>		
Dirección León	1	97.827,86
Subdirección Zamora	1	97.827,86
Subdirección Ponferrada	1	97.827,86
<b>IMLCF Valladolid-Salamanca-Palencia</b>		
Dirección Valladolid	1+PS+TS	147.672,48
Subdirección Salamanca	1	97.827,86
Subdirección Palencia	1	97.827,86
<b>IMLCF Ceuta</b>		
<b>IMLCF Extremadura</b>		
Dirección Badajoz	1	97.827,86
Dirección Cáceres	1+ 1PS	125.098,60
<b>IMLCF Islas Balears</b>		
Dirección Mallorca	1+PS+TS	152.858,40
Subdirección Ibiza	1	101.405,66
Subdirección Menorca	1	101.405,66
<b>IMLCF Melilla</b>		
<b>IMLCF Murcia</b>		
Dirección Murcia	1+PS+TS	147.672,48
Subdirección Cartagena	1	97.827,86
<b>TOTAL</b>		<b>2.596.241,48</b>

Fuente: Servicio Presupuestario de Retribuciones. SGPESPJ. Elaboración propia.

1 equipo: 1 médico forense + 1 psicólogo (PS) + 1 trabajador social (TS).

**Anexo 7**

Tabla 17. Coste de las guardias. IMLCF 2019

COSTE DE LAS GUARDIAS IMLCF 2019				
Población	Sistema guardias IMLCF	Cuerpo	Efectivos	total 2019
Albacete	Permanencia 8 días	generales	1	16.007,16
Albacete	Permanencia 8 días	médico	3	48.021,48
Ávila	Disponibilidad 8 días	generales	1	7.277,40
Ávila	Permanencia 8 días	médico	2	32.014,32
Badajoz	Permanencia 8 días	generales	1	16.007,16
Badajoz	Permanencia 8 días	médico	4	64.028,64
Burgos	Disponibilidad 8 días	generales	1	7.277,40
Burgos	Permanencia 8 días	médico	2	32.014,32
Cáceres	Permanencia semanal	generales	1	13.097,24
Cáceres	Permanencia 8 días	médico	4	64.028,64
Cartagena	24 horas+ festivo	médico	1	88.324,20
Ciudad Real	Permanencia 8 días	generales	1	16.007,16
Ciudad Real	Permanencia 8 días	médico	4	64.028,64
Cuenca	Permanencia 8 días	médico	2	32.014,32
Guadalajara	Permanencia 8 días	generales	1	16.007,16
Guadalajara	Permanencia 8 días	médico	1	16.007,16
Guadalajara	Disponibilidad 8 días	médico	1	7.277,40
Ibiza	Permanencia 8 días	generales	1	16.007,16
Ibiza	Permanencia 8 días	médico	2	32.014,32
Mallorca	24 horas + festivo	generales	1	88.324,20
Mallorca	24 horas + festivo	médico	2	176.648,40
Mallorca	Enjuiciamiento delitos leves	médico	1	38.956,86
León	Permanencia 8 días	generales	1	16.007,16
León	Permanencia 8 días	médico	3	48.021,48
Menorca	Permanencia 8 días	generales	1	16.007,16
Menorca	Permanencia 8 días	médico forense	1	16.007,16
Murcia	Permanencia 8 días	generales	1	16.007,16
Murcia	24 horas + festivo	médico forense	2	176.648,40
Palencia	Permanencia 8 días	funcionario	1	16.007,16
Palencia	Permanencia 8 días	médico forense	2	32.014,32
Ponferrada	Permanencia 8 días	generales	1	16.007,16
Ponferrada	Permanencia 8 días	médico forense	2	32.014,32
Salamanca	Permanencia 8 días	generales	1	16.007,16
Salamanca	Permanencia 8 días	médico forense	3	48.021,48
Segovia	Disponibilidad 8 días	generales	1	7.277,40
Segovia	Permanencia 8 días	médico forense	1	16.007,16

COSTE DE LAS GUARDIAS IMLCF 2019				
Población	Sistema guardias IMLCF	Cuerpo	Efectivos	total 2019
Segovia	Disponibilidad 8 días	médico forense	1	7.277,40
Soria	Disponibilidad 8 días	generales	1	7.277,40
Soria	Permanencia 8 días	médico forense	1	16.007,16
Soria	Disponibilidad 8 días	médico forense	1	7.277,40
Toledo	Permanencia 8 días	generales	1	16.007,16
Toledo	Permanencia 8 días	médico forense	5	80.035,80
Valladolid	Permanencia 8 días	generales	1	16.007,16
Valladolid	Permanencia 8 días	médico forense	3	48.021,48
Zamora	Permanencia 8 días	generales	1	16.007,16
Zamora	Permanencia 8 días	médico forense	2	32.014,32
Ceuta	Permanencia 8 días	médico forense	1	16.007,16
Melilla	Permanencia 8 días	médico forense	1	16.007,16
Total general			76	1.641.392,18

Fuente: Servicio Presupuestario de Retribuciones. SGPEPJ. Elaboración propia.

**Anexo 8**

*Tabla 18. Personal laboral, equipos técnicos (psicólogos, trabajadores sociales y educadores)*

LOCALIDAD	DECANO O JVP		J. MENORES O JCM			IML		TOTAL		
	PS	TS	PS	TS	ED	PS	TS	PS	TS	ED
Albacete			1	1	1	2	2	3	3	1
Ávila			1	1	1	1	1	2	2	1
Badajoz			2	2	2	3	3	5	5	2
Burgos			2	2	2	2	2	4	4	2
Cáceres			1	1	1	4	3	5	4	1
Ciudad Real			2	2	2	2	2	4	4	2
Cuenca			1	1	1	2	2	3	3	1
Guadalajara			1	1	1	2	1	3	2	1
León			2	2	2	2	2	4	4	2
Ponferrada						1	1	1	1	0
Madrid OO. CC. (JCM)			1	1	1			1	1	1
Cartagena						2	2	2	2	0
Murcia			4	4	4	5	4	9	8	4
Palencia			1	1	1	2	2	3	3	1
Palma de Mallorca			4	4	4	4	4	8	8	4
Menorca						1	1	1	1	0
Ibiza						1	1	1	1	0
Salamanca			2	2	2	2	2	4	4	2
Segovia			1	1	1	1	1	2	2	1
Soria			1	1	1	1	1	2	2	1
Toledo			1	1	1	2	1	3	2	1
Valladolid			2	2	2	4	4	6	6	2
Zamora			1	1	1	1	1	2	2	1
Ceuta	2	2	1	1	1			3	3	1
Melilla	2	2	1	1	1			3	3	1
<b>Total general</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>47</b>	<b>43</b>	<b>84</b>	<b>80</b>	<b>33</b>

Fuente: SGAPPAJ.

**Anexo 9**

Tabla 19. Plan de implantación. LE1. OE1.1 001.1.1

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. PROMOVER CAMBIOS ORGANIZATIVOS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.1: adaptar la normativa de los IMLCF	
Objetivo operativo 1.1.1	Definir el diseño organizativo
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	IMLCF, CMF
Descripción	Analizar y elaborar una propuesta de diseño organizativo. Definir su dependencia orgánica y las funciones de coordinación interna y externa, gestión de calidad y como responsable de igualdad del IMLCF. Ampliar las funciones de la UVFI dando asistencia a colectivos de especial vulnerabilidad y delitos sexuales
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Remitir encuesta a las direcciones/subdirecciones, elaborar una propuesta
Impacto	Regular normativamente las unidades. Favorecer la especialización, la gestión de la calidad y motivar al personal
Indicador	Propuesta resumen aportaciones
Plazo de ejecución	6 meses
Coste	Sin coste añadido

Tabla 20. Plan de implantación. LE1. OE1.1 001.1.2

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. PROMOVER CAMBIOS ORGANIZATIVOS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.1: adaptar la normativa de los IMLCF	
Objetivo operativo 1.1.2	Modificación del reglamento de IMLCF
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	IMLCF, CMF
Descripción	Abordar la adaptación del reglamento de los IMLCF a los cambios operados desde su promulgación en 1996 incluyendo a las UVFI en su ámbito de actuación
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Elaborar un borrador de real decreto y MAIN e iniciar la tramitación, incluyéndolo en el PAN del año 2020
Impacto	Regular normativamente las unidades
Indicador	Publicación en el BOE
Plazo de ejecución	1 año
Coste	Sin coste añadido

Tabla 21. Plan de implantación. LE1. OE1.1 001.1.3

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. PROMOVER CAMBIOS ORGANIZATIVOS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.1: adaptar la normativa de los IMLCF	
Objetivo operativo 1.1.3	Actualización de las órdenes de creación de los IMLCF
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	IMLCF
Descripción	Abordar la adaptación de las órdenes de creación de los IMLCF a los cambios que introduzcan el reglamento
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Elaborar un borrador de orden ministerial e iniciar la tramitación
Impacto	Regular normativamente las unidades
Indicador	Publicación en el BOE
Plazo de ejecución	2 años
Coste	Sin coste añadido

Tabla 22. Plan de implantación. LE1. OE1.1 001.1.4

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. PROMOVER CAMBIOS ORGANIZATIVOS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.1: adaptar la normativa de los IMLCF	
Objetivo operativo 1.1.4	Actualizar las RPT de personal funcionario y laboral
Unidad responsable	SGAPPAJ
Unidad colaboradora	SGCCTAJ
Descripción	Abordar la adaptación de las RPT
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Revisión de los puestos de trabajo, introducción de criterios de especialización y actualización de funciones
Impacto	Promover la especialización
Indicador	RPT de cada IMLCF
Plazo de ejecución	1 año
Coste	Sin coste añadido

Tabla 23. Plan de implantación. LE1. OE1.2 001.2.1

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. PROMOVER CAMBIOS ORGANIZATIVOS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.2: Mejorar la gestión de los recursos económicos	
Objetivo operativo 1.2.1	Identificar el presupuesto de la UVFI
Unidad responsable	SGPESPJ
Unidad colaboradora	SGCCTAJ
Descripción	Revisión del coste de las UVFI
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Elaborar análisis de contabilidad de costes
Impacto	Eficiencia y transparencia
Indicador	Coste por pericia
Plazo de ejecución	1 año
Coste	No se prevé

Tabla 24. Plan de implantación. LE1. OE1.2 001.2.2

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. PROMOVER CAMBIOS ORGANIZATIVOS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.2: Mejorar la gestión de los recursos económicos	
Objetivo operativo 1.2.2	Definir el proceso de compra de equipamiento
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	Gerencias territoriales
Descripción	Revisión del procedimiento de compra
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Revisar el procedimiento, hacer nueva propuesta
Impacto	Reducir el tiempo de provisión de los equipos de videograbación
Indicador	Tiempo entre solicitud y entrega < 1mes
Plazo de ejecución	6 meses
Coste	Ninguno

Tabla 25. Plan de implantación. LE 2. OE2.1 002.1.1

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. PRIORIZAR LA CALIDAD	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.1: Mejorar la calidad de los procesos	
Objetivo operativo 2.1.1	Revisar la dotación de los medios materiales y personales
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	IMLCF
Descripción	Elaborar un resumen de la situación actual
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Elaborar y remitir una encuesta de situación actual y necesidades a los directores/subdirectores y elaborar el mapa de necesidades
Impactos	Abordar las medidas 133-136 y 138 PEVG
Indicador	Documento de mapa de necesidades
Plazo de ejecución	6 meses
Previsión coste	Ninguno

Tabla 26. Plan de implantación. LE 2. OE 2.1. 002.1.2

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. PRIORIZAR LA CALIDAD	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.1: Mejorar la calidad de los procesos	
Objetivo operativo 2.1.2	Actuar orientados a las personas y grupos de interés
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	IMLCF, coordinadores/as de las UVFI, CMF
Descripción	Homogeneizar procesos internos y externos de actuación
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Diferenciar las funciones de las partes implicadas. Elaborar protocolos de coordinación. Revisar protocolos de actuación
Impactos	Abordar la medida 219 PEVG
Indicador	Protocolos de coordinación con OAVD, centros sanitarios, centros penitenciarios y educativos. Promover una priorización de actuación del INTCF en casos de VG. Protocolo de valoración forense urgente del riesgo.
Plazo de ejecución	1 año
Previsión coste	Ninguno

Tabla 27. Plan de implantación. LE 2. OE2.2 002.2.1

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. PRIORIZAR LA CALIDAD	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.2: Mejorar la calidad del producto	
Objetivo operativo 2.2.1	Revisar los modelos de los informes
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	Coordinadores/as de las UVFI e INTCF
Descripción	Homogeneizar el modelo de informe
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Acortar tiempo de respuesta. Fijar una duración máxima de emisión de informe. Reducir el número de entrevistas periciales al mínimo necesario para evitar la victimización secundaria. Establecer el uso preceptivo de la videograbación de las entrevistas de los/las menores.
Impactos	Abordar la medida 138 y 219 PEVG
Indicador	Tiempo de respuesta: ≤ 40 días Nº de entrevistas: ≤ 3 % de entrevistas que se graban
Plazo de ejecución	1 año
Previsión coste	Dotar de equipos de videograbación, en función del número (precio aproximado por unidad, 300€)

Tabla 28. Plan de implantación. LE 2. OE2.2 002.2.2

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. PRIORIZAR LA CALIDAD	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.2: Mejorar la calidad del producto (informe)	
Objetivo operativo 2.2.2	Promover el control de calidad de la pericia
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	CMF, APFAJ, AETSF
Descripción	Promover la constitución de grupos de trabajo en los que participen representantes de las UVFI para la revisión exhaustiva de los protocolos vigentes en su caso, reforma y elaboración de nuevos protocolos para víctimas con especial vulnerabilidad
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Constituir grupos de trabajo, trasladar la encomienda, elaborar los documentos.
Impactos	Abordar la medida 219 PEVG
Indicador	N.º de protocolos revisados, n.º de nuevos protocolos
Plazo de ejecución	1 año
Coste	Sin coste añadido

Tabla 29. Plan de implantación. LE 3. OE3.1 003.1.1 y 3.1.2

LÍNEA ESTRATÉGICA 3. INVOLUCRAR AL PERSONAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.1: Promover la participación activa	
Objetivo operativo 3.1.1 Objetivo operativo 3.1.2	Crear grupos de trabajo multidisciplinares Promover el trabajo en red
Unidad responsable	IMLCF
Unidad colaboradora	SGCCTAJ
Descripción	Crear grupos de trabajo
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Selección de grupos de trabajo
Impactos	Mejorar la motivación
Indicador	Número de grupos creados
Plazo de ejecución	18 meses
Coste	Sin coste añadido

Tabla 30. Plan de implantación. LE 3. OE3.2 003.2.1 y 3.2.2

LÍNEA ESTRATÉGICA 3. INVOLUCRAR AL PERSONAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.2: Motivar	
Objetivo operativo 3.2.1 Objetivo operativo 3.2.2	Implantar guardias de 24 h en IMLCF, ≥ 6 médicos forenses Promover funcionarización del personal laboral y la remuneración de las funciones de coordinación y responsabilidad
Unidad responsable	SGAPPAJ, SGCGEOM
Unidad colaboradora	SGCCTAJ
Descripción	Motivar al personal mediante la mejora retributiva, el desarrollo profesional, la responsabilidad y el reconocimiento a su labor
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Abordar en función de la disposición presupuestaria un incremento retributivo
Impactos	Motivación y mejora de calidad servicio prestado
Indicador	Número IMLCF con guardias de 24 horas.
Plazo de ejecución	2 años
Coste	1.052.976,06 €

Tabla 31. Plan de implantación. LE4 OE4.1 004.1.1, 4.1.2 y 4.1.3

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. INNOVAR EN FORMACIÓN, DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.1: Promover la especialización	
Objetivo operativo 4.1.1	Impulsar la especialidad de Medicina Legal y Forense
Objetivo operativo 4.1.2	Abordar la especialización de Psicología Forense
Objetivo operativo 4.1.3	Abordar la especialización de Trabajo Social Forense
Unidad responsable	SGAPPAJ, DGOP
Unidad colaboradora	SGCCTAJ
Descripción	Contribuir al desarrollo de la especialidad y abordar la especialización del personal laboral
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Seguimiento de la tramitación del RD
Impacto	Mejorar la calidad formativa de los profesionales Medida 231 PEVG
Indicador	Publicación del RD que regula el acceso a la especialidad por el sistema de residencia N.º de IMLCF acreditados para la formación sanitaria especializada N.º de residentes de la especialidad en los IMLCF acreditados
Plazo de ejecución	2 años
Coste	849.345,00 €
LÍNEA ESTRATÉGICA 4. INNOVAR EN FORMACIÓN, DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.1: Desarrollar la especialización	
Objetivo operativo 4.1.2	Especialidad en Psicología Forense
Unidad responsable	SGOCTAJ
Unidad colaboradora	APFAJ
Descripción	Contribuir al desarrollo de la especialidad
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Elaborar un borrador de RD que regule la especialidad en Psicología Forense y trasladarlo a Sanidad
Impacto	Mejorar la calidad formativa de los profesionales Medida 231 PEVG
Indicador	Borrador de RD
Plazo de ejecución	1 año
Coste	No previsto
LÍNEA ESTRATÉGICA 4. INNOVAR EN FORMACIÓN, DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.1: Desarrollar la especialización	
Objetivo operativo 4.1.3	Especialidad en Trabajo Social Forense
Unidad responsable	SGOCTAJ
Unidad colaboradora	AETSF, UVFI
Descripción	Contribuir al desarrollo de la especialidad
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Recabar propuestas formativas de especialización
Impacto	Mejorar la calidad formativa de los profesionales Medida 231 PEVG
Indicador	Documento con propuestas
Plazo de ejecución	1 año
Coste	No previsto

Tabla 32. Plan de implantación. LE4 OE4.2 004.2.1

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. INNOVAR EN FORMACIÓN, DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.2: Sensibilizar, romper el silencio	
Objetivo operativo 4.2.1	Crear o reactivar las comisiones de formación e investigación
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	IMLCF, UVFI
Descripción	Crear comisiones de formación e investigación Crear comisiones de docencia
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Elaborar un mapa de la situación de las comisiones Impulsar las creadas y crear las nuevas
Impacto	Medidas 225 y 257 PEVG
Indicador	N.º de comisiones de formación e investigación existentes N.º de comisiones de docencia existentes
Plazo de ejecución	1 año
Coste	No previsto

Tabla 33. Plan de implantación. LE4 OE4.2 004.2.2

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. INNOVAR EN FORMACIÓN, DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.2: Sensibilizar, romper el silencio	
Objetivo operativo 4.2.2	Revisar y desarrollar convenios
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	UVFI, IMLCF
Descripción	Contribuir a la formación y sensibilización social
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Revisar los convenios actuales con centros docentes y extenderlos
Impacto	Mejorar la calidad formativa de los profesionales Medidas 225 y 257 PEVG
Indicador	Número de convenios docentes (diferencia 2019/2021)
Plazo de ejecución	2 años
Coste	No previsto

Tabla 34. Plan de implantación. LE4 OE4.2 004.2.3

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. INNOVAR EN FORMACIÓN, DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.2: Sensibilizar, romper el silencio	
Objetivo operativo 4.2.3	Abrir líneas de investigación y promover publicaciones
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	UVFI, IMLCF
Descripción	Contribuir a la concienciación social, al conocimiento de la realidad, al diseño de las actuaciones y programas públicos y privados en violencia de género
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Recabar propuestas formativas de especialización
Impacto	Mejorar la calidad formativa de los profesionales Medidas 225 y 257 PEVG
Indicador	Número de publicaciones, TFG, TFM, Tesis relacionadas con VG (comparativa año 2019-2021)
Plazo de ejecución	2 años
Coste	No previsto

Tabla 35. Plan de implantación. LE4 OE4.2 004.2.4

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. INNOVAR EN FORMACIÓN, DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.2: Sensibilizar, romper el silencio	
Objetivo operativo 4.2.4	Participar en proyectos de cooperación internacional
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	UVFI, IMLCF
Descripción	Promover contenidos relativos al abordaje de la violencia de género en los proyectos formativos internacionales
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Impulsar contenidos relativos al abordaje de la violencia de género en los proyectos formativos internacionales
Impacto	Contribuir a la concienciación social, al conocimiento de la realidad y al diseño de las actuaciones y programas públicos y privados en violencia de género
Indicador	Número de cursos realizados en esta materia (comparativa año 2019-2021)
Plazo de ejecución	2 años
Coste	No previsto

Tabla 36. Plan de implantación. LE5 OE5.1 005.1.1

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. VISIBILIZAR LAS UNIDADES Y COMUNICAR MÁS Y MEJOR	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5.1: Visibilizar las unidades	
Objetivo operativo 5.1.1	Difundir plan, carta de servicios, tríptico y protocolos
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	SGP
Descripción	Difundir los documentos previa edición
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Elaborar documentos y trasladarlos a la SGP
Impacto	Gestión del conocimiento, ética social, calidad del servicio público
Indicador	Disponibilidad en el portal web
Plazo de ejecución	1 año
Coste	6.000 €

Tabla 37. Plan de implantación. LE5 OE5.1 005.1.2

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. VISIBILIZAR LAS UNIDADES Y COMUNICAR MÁS Y MEJOR	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5.1: Visibilizar las unidades	
Objetivo operativo 5.1.2	Actualizar y fortalecer el contenido el portal
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	SGPGTD, UVFI, IMLCF
Descripción	Revisar y actualizar el contenido del portal
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Recabar propuestas formativas de especialización
Impacto	Difundir la actividad
Indicador	Número de documentos y protocolos relativos a las UVFI en el portal
Plazo de ejecución	2 años
Coste	No previsto

Tabla 38. Plan de implantación. LE5 OE5.1 005.1.3

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. VISIBILIZAR LAS UNIDADES Y COMUNICAR MÁS Y MEJOR	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5.1: Visibilizar las unidades	
Objetivo operativo 5.1.3	Promover el reconocimiento a su labor
Unidad responsable	OVDG CGPJ
Unidad colaboradora	SGCCTAJ
Descripción	Proponer a las UVFI para optar al premio anual del observatorio del CGPJ
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Postular a las UVFI
Impacto	Visibilizar y reconocer su labor
Indicador	Premio anual 2021
Plazo de ejecución	2 años
Coste	No previsto

Tabla 39. Plan de implantación. LE5 OE5.2 005.2.1

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. VISIBILIZAR LAS UNIDADES Y COMUNICAR MÁS Y MEJOR	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5.2: Comunicar más y mejor	
Objetivo operativo 5.2.1	Organizar visitas a los IMLCF
Unidad responsable	IMLCF
Unidad colaboradora	SGCCTAJ
Descripción	Transmitir la actividad desarrollada en el abordaje de la violencia de género por estos organismos
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Promover jornadas de puertas abiertas
Impacto	Ética social
Indicador	Número total de visitas realizadas
Plazo de ejecución	2 años
Coste	No previsto

Tabla 40. Plan de implantación. LE5 OE5.2 005.2.2

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. VISIBILIZAR LAS UNIDADES Y COMUNICAR MÁS Y MEJOR	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5.2: Comunicar más y mejor	
Objetivo operativo 5.2.2	Consolidar la participación en congreso anual del OVDG
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	UVFI, IMLCF
Descripción	Que los profesionales de las UVFI acudan en calidad de oyentes y ponentes de forma anual
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Seleccionar al personal
Impacto	Mejorar la calidad formativa de los profesionales
Indicador	Número de asistentes y número ponentes de las UVFI/total
Plazo de ejecución	2 años
Coste	No previsto. El observatorio lo asume

Tabla 41. Plan de implantación. LE5 OE5.2 005.2.3

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. VISIBILIZAR LAS UNIDADES Y COMUNICAR MÁS Y MEJOR	
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5.2: Comunicar más y mejor	
Objetivo operativo 5.2.3	Normalizar el contenido relativo a las UVFI en las memorias anuales de actividad de los IMLCF
Unidad responsable	SGCCTAJ
Unidad colaboradora	CMF
Descripción	Contribuir a la homogenización y visibilidad
Recursos	Personal propio de las unidades
Actividades	Recabar modelo de propuesta
Impacto	Homogenización
Indicador	Contenido memorias 2020
Plazo de ejecución	6 meses
Costes	No previsto

## 7. LISTADO DE ILUSTRACIONES, FIGURAS Y TABLAS

### 7.1. Listado de ilustraciones

Ilustración 1. Mapa de IMLCF e UVFI del ámbito del Ministerio de Justicia .....	14
Ilustración 2. Cronograma de actuación .....	45

### 7.2. Listado de figuras

Figura 1. Organigrama de un IML .....	15
Figura 2. Mapa de procesos de las UVFI .....	16
Figura 3. Niveles de respuesta de los IMLCF ante la violencia de género.....	19
Figura 4. Fortalezas.....	33
Figura 5. Oportunidades .....	34
Figura 6. Debilidades.....	34
Figura 7. Amenazas.....	35
Figura 8. Matriz DAFO .....	35
Figura 9. Análisis de estrategias .....	37
Figura 10. Dependencia orgánica de los IMLCF y de las UVFI.....	59
Figura 11. Algoritmo de respuesta secuencial del equipo forense .....	60

### 7.3. Listado de tablas

Tabla 1. Coste anual personal UVFI (2019) .....	26
Tabla 2. Línea estratégica 1. Objetivos estratégicos y operativos .....	38
Tabla 3. Línea estratégica 2. Objetivos estratégicos y operativos .....	39
Tabla 4. Propuestas para priorizar la calidad .....	40
Tabla 5. Línea estratégica 3. Objetivos estratégicos y operativos .....	40
Tabla 6. Línea estratégica 4. Objetivos estratégicos y operativos .....	41
Tabla 7. Línea estratégica 5. Objetivos estratégicos y operativos .....	42
Tabla 8. Línea estratégica 1. OE 1.1 OO 1.1.1 .....	44
Tabla 9. Estimación del coste del plan.....	47
Tabla 10. Objetivos estratégicos. Indicadores y meta al final del plan.....	48
Tabla 11. IMLCF del territorio del MJU, fecha de creación y dotación del personal de las UVFI.....	57
Tabla 12. Ámbito jurisdiccional de actuación de las UVFI. Juzgados exclusivos en violencia de género y juzgados compatibles por IMLCF del territorio del MJU .....	58

Tabla 13. Total, dotación de gasto para las UVFI entre los años 2010 a 2017 y previsión para 2018. Presupuesto del MJU. PEVG. Medidas.....	61
Tabla 14. Total, dotación de gasto para las UVFI para 2018 del Ministerio de Justicia. PEVG. Medidas. Distribución por aplicaciones .....	61
Tabla 15. Coste unitario anual por UVFI (capítulo 1).....	61
Tabla 16. Coste total anual UVFI.....	62
Tabla 17. Coste de las guardias. IMLCF 2019 .....	63
Tabla 18. Personal laboral, equipos técnicos (psicólogos, trabajadores sociales y educadores).....	65
Tabla 19. Plan de implantación. LE1. OE1.1 001.1.1.....	66
Tabla 20. Plan de implantación. LE1. OE1.1 001.1.2.....	66
Tabla 21. Plan de implantación. LE1. OE1.1 001.1.3.....	67
Tabla 22. Plan de implantación. LE1. OE1.1 001.1.4.....	67
Tabla 23. Plan de implantación. LE1. OE1.2 001.2.1.....	67
Tabla 24. Plan de implantación. LE1. OE1.2 001.2.2.....	68
Tabla 25. Plan de implantación. LE 2. OE2.1 002.1.1.....	68
Tabla 26. Plan de implantación. LE 2. OE 2.1. 002.1.2.....	69
Tabla 27. Plan de implantación. LE 2. OE2.2 002.2.1.....	69
Tabla 28. Plan de implantación. LE 2. OE2.2 002.2.2.....	70
Tabla 29. Plan de implantación. LE 3. OE3.1 003.1.1 y 3.1.2 .....	71
Tabla 30. Plan de implantación. LE 3. OE3.2 003.2.1 y 3.2.2 .....	71
Tabla 31. Plan de implantación. LE4 OE4.1 004.1.1, 4.1.2 y 4.1.3 .....	72
Tabla 32. Plan de implantación. LE4 OE4.2 004.2.1.....	73
Tabla 33. Plan de implantación. LE4 OE4.2 004.2.2.....	73
Tabla 34. Plan de implantación. LE4 OE4.2 004.2.3.....	74
Tabla 35. Plan de implantación. LE4 OE4.2 004.2.4.....	74
Tabla 36. Plan de implantación. LE5 OE5.1 005.1.1.....	75
Tabla 37. Plan de implantación. LE5 OE5.1 005.1.2.....	75
Tabla 38. Plan de implantación. LE5 OE5.1 005.1.3.....	76
Tabla 39. Plan de implantación. LE5 OE5.2 005.2.1.....	76
Tabla 40. Plan de implantación. LE5 OE5.2 005.2.2.....	77
Tabla 41. Plan de implantación. LE5 OE5.2 005.2.3.....	77

