



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA FISCAL

SUMARIO:

- 1. Introducción.**
- 2. Comisión de Igualdad.**
- 3. Desarrollo normativo.**
- 4. Plan de igualdad.**
- 5. Comisión de seguimiento.**
- 6. Conclusiones.**
- 7. Anexo. Datos Estadísticos**

1. INTRODUCCIÓN.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, constituye el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

La normativa de la Unión Europea, en su Directiva 2006/54 EC sobre aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, inspira las legislaciones de los Estados Miembros a fin de situar el principio y la garantía de la Igualdad como eje informador del sistema jurídico y como principio fundamental en el ámbito de la Unión Europea.



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

El Consejo Fiscal en el desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y de la normativa de la Unión Europea, considera oportuno la elaboración de un Plan que concrete los objetivos y medidas de actuación, a fin de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación por razón de sexo, en cualquier circunstancia o condición y en cualquier ámbito de la vida.

En el Consejo Fiscal, celebrado en fecha 20 de Mayo de 2015, a iniciativa de la Comisión de Igualdad, se asumió el compromiso de la elaboración del Plan de igualdad de la Carrera Fiscal.

2. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal se constituyó a partir de la disposición adicional 4ª de Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que modificó el artículo 14.1 del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, añadiendo un último párrafo al apartado primero, disponiendo:

«Habrá de integrarse en el seno del Consejo Fiscal una Comisión de Igualdad para el estudio de la mejora de los parámetros de igualdad en la Carrera Fiscal cuya composición quedará determinada en la normativa que rige la constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal.»

La citada modificación determinó la inmediata constitución de la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal sin esperar a ningún ulterior desarrollo normativo. En efecto, dada la aplicación supletoria de la Ley Orgánica del Poder Judicial a las normas rectoras del Ministerio Público, y a la vista de la identidad de la naturaleza y finalidad de las Comisiones de Igualdad previstas tanto para la Carrera Fiscal a través de su Consejo Fiscal, como para la Carrera Judicial en el seno del propio Consejo General del Poder Judicial, se entendió que no habría



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

inconveniente en la aplicación de la regulación contenida en el citado artículo 136 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial, con la adaptación resultante del diferente número de vocales del Consejo Fiscal. En definitiva, aun antes de un desarrollo normativo del citado artículo 14.1 del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, se constituyó en el seno del Consejo Fiscal la Comisión de Igualdad, formada por tres de sus miembros.

Dicha Comisión se creó con la finalidad de asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo Fiscal y, en particular elaborar los informes previos sobre impacto de género en las disposiciones normativas en las que el Consejo debe informar preceptivamente.

Entre las atribuciones del Consejo Fiscal están: *“Elaborar los criterios generales... en lo referente a la estructuración y funcionamiento de sus órganos”*. Para lograr la efectiva integración del principio de igualdad en la estructura y funcionamiento de la Carrera Fiscal, es necesario con carácter previo hacer un análisis que nos permita definir cuáles son los problemas y establecer cuáles son las prioridades de actuación dentro de la carrera Fiscal, objetivo que requiere la previa elaboración de un Plan de Igualdad ajustado a las peculiaridades y necesidades de la institución.

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

Como actuación de ésta Comisión de Igualdad, se considera prioritario ordenar y articular los principios y objetivos para hacer efectiva la ausencia de toda clase de discriminación en un Plan de Igualdad. Así mismo, es necesaria la creación de una Comisión de Seguimiento del Plan que permita actualizar y revisar el cumplimiento de los objetivos implementados a través del Plan de Igualdad.



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

3. DESARROLLO NORMATIVO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para “La igualdad efectiva de mujeres y hombres” regula esta posibilidad, al establecer en su artículo 64, relativo al Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, que:

“El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.”

Asimismo, la disposición adicional octava de la ley 7/2007, do 12 de abril, del estatuto básico del empleado público se refiere a los planes de igualdad en el siguiente sentido:

“1.las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las administraciones públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que se desenvolverá en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos establecidos en el.”



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

Por todo ello el Pleno del Consejo Fiscal celebrado el día 29 de mayo de 2007 adoptó el Acuerdo de:

«El Consejo Fiscal integra en su seno la Comisión de Igualdad prevista en el artículo 14 del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, modificado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Asimismo, el Consejo Fiscal decide que dicha Comisión sea integrada por tres de sus miembros.»

Sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad comenzara a ejercer sus funciones desde esa misma fecha, se hizo ver la necesidad de modificar el Real Decreto 437/1983, de 9 de febrero sobre constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal, lo que se hizo con el impulso de la Fiscalía General del Estado y del propio Consejo Fiscal. Así, el Real Decreto 1372/2009, de 28 de agosto, modificó el que regula la constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal en dos aspectos fundamentales.

El primero, acogiendo la modificación ya realizada en el Estatuto Orgánico, modificando el artículo 2.2 del RD. 437/1983, que queda redactado de la siguiente forma:

«En el seno del Consejo Fiscal se integrará una Comisión de Igualdad para el estudio de la mejora de los parámetros de igualdad de la carrera fiscal.

«Dicha comisión estará formada por tres vocales designados por el Pleno y será presidida por el de mayor antigüedad de entre ellos. Se renovará bienalmente, pudiendo sus miembros ser reelegidos.»

El segundo, modificando las normas de elección de los vocales electivos del Consejo Fiscal. Debemos recordar que el Consejo Fiscal se compone de doce miembros, de los cuales tres son natos –el Fiscal General del Estado, el Teniente Fiscal del Tribunal Supremo y el Fiscal Jefe Inspector– y otros nueve elegidos por un periodo de cuatro años por todos los miembros del Ministerio



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

Fiscal en servicio activo. Para que las elecciones se ajustaran a los parámetros de igualdad se modificaron los artículos 17 y 25 del Real Decreto 437/1983 en el siguiente sentido:

Artículo 17

«Las candidaturas serán abiertas y combinables entre sí de modo que cada votante pueda ejercer libremente su derecho a voto sin sujetarse necesariamente a los nombres comprendidos en una misma candidatura. No obstante, ningún candidato podrá formar parte de más de una candidatura.»

«El número de candidatos de cada sexo, tanto titulares como suplentes, no podrá ser inferior, en cada candidatura, al 40% del total de los incluidos en la misma. En las candidaturas compuestas por tres miembros, dada la imposibilidad de cumplir los porcentajes de 60%-40%, bastará con cumplir los de 66%-33%. Para el caso de candidaturas individuales, el suplente habrá de ser de distinto sexo que el titular...»

Artículo 25

«Serán proclamados electos los nueve candidatos que obtengan mayor número de votos. En caso de producirse empate será preferido el de mayor antigüedad en la carrera y, si fuere igual, el de mayor edad. No obstante, si el empate afectara a candidatos de distinto sexo, y los de un mismo sexo no hubieran obtenido un mínimo del 40% de candidatos electos en el cómputo global, el empate se resolverá en favor del candidato perteneciente a ese sexo.»

Como se ha dicho más arriba, la Comisión se constituyó en mayo de 2007 sin esperar a un desarrollo reglamentario. Por el contrario fue la propia Comisión la que impulsó su desarrollo y la modificación del Real Decreto sobre constitución



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

y funcionamiento del Consejo Fiscal para adaptarlo a la existencia del nuevo órgano. Es de remarcar que, mientras que los vocales natos siempre forman parte tanto del Pleno como de la Comisión Permanente del Consejo, la Comisión de Igualdad puede estar formada por tres vocales de cualquier procedencia con el único requisito de su designación bienal por el Pleno.

4. PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de oportunidades forma parte de la estrategia de la organización destinada a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos, obteniendo una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las ocupaciones y en todos los niveles de responsabilidad, promoviendo medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de la carrera profesional.

El Plan de Igualdad de oportunidades es una estrategia a largo plazo y requiere la definición de planes de acción para horizontes temporales concretos (de dos a tres años). Para cada uno de ellos se tendrán que definir unos objetivos específicos y comprobables y un conjunto de acciones a llevar a cabo en este periodo de tiempo.

A medida que los objetivos específicos se van alcanzando, se va revisando el Plan y se van proponiendo, de forma progresiva, nuevos objetivos y acciones para los periodos sucesivos. El Plan acaba cuando se alcanza la igualdad real entre mujeres y hombres y la perspectiva de género se incorpora a la estrategia de la organización, en todas las decisiones y las acciones.

La elaboración de un Plan de Igualdad requiere que, previamente se realice un diagnóstico consistente en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la Fiscalía mediante la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo, así como el posterior análisis y publicación de los mismos, a fin de identificar los ámbitos prioritarios de actuación.



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

Cuantitativamente: información sobre la composición de la plantilla, la participación de las mujeres en las distintas categorías profesionales, condiciones de trabajo, retribuciones salariales (parte fija y parte variable), pruebas de selección, formación, sistemas de promoción, organización de los tiempos de trabajo y distribución de los puestos de trabajo, excedencias y permisos, valoración de tareas y puestos de trabajo y análogos.

Cualitativamente: información sobre las aptitudes, opiniones y experiencias prácticas de los/las integrantes de la Carrera Fiscal, analizándose por tanto, la cultura y el sentir respecto a la igualdad de oportunidades, análisis de la normativa para detectar posibles preceptos que actúen como freno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo un Plan de Igualdad de oportunidades, se ha de desarrollar un proceso que consta de tres fases principales: iniciativa, diseño e implantación.

En la primera fase, cuando se produce la iniciativa, se toma el compromiso institucional de poner en marcha un Plan de Igualdad de oportunidades y se acuerda iniciar el diagnóstico de la situación de partida y la creación de las unidades de igualdad o la designación de responsables de preparar y poner en marcha el plan.

La fase de diseño comprende la definición de la política institucional, de los objetivos y del plan de acción con la asignación de los recursos necesarios para llevarlo a cabo, y la difusión de la política de igualdad de la institución y de las acciones previstas.

Ese diagnóstico tiene que ser transversal, de toda la institución, de todos sus procesos internos, de sus políticas de personal, de comunicación interna y externa, de las condiciones laborales y de la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos, categorías profesionales y órganos de decisión y de gobierno



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

Es imprescindible basar el diseño de los objetivos y de las acciones en una tarea de diagnóstico para detectar cuáles son los problemas y definir las prioridades de actuación.

Ha de servir para detectar situaciones de desventaja y discriminación, y posteriormente debe servir de base para establecer prioridades y definir objetivos y acciones concretas.

El objetivo es buscar un mejor equilibrio entre el número de personas de cada sexo en las diferentes categorías, en los lugares y en los niveles de responsabilidad.

Es importante que las personas encargadas de diseñar el plan conozcan los resultados del diagnóstico y estén sensibilizadas y formadas en materia de igualdad de oportunidades (incluyendo la normativa aplicable). Asimismo, deberán conocer a fondo la estructura y funcionamiento de la organización para poder determinar en qué procesos y unidades se puede incidir con las acciones.

Por último, la implantación comprende la ejecución y el seguimiento de las acciones, y la evaluación del plan, de sus resultados y del grado de cumplimiento de los objetivos.

Este plan requiere una continua revisión, de ahí que es necesario la creación de una Comisión de implementación y seguimiento del plan, que se encargue de acordar la planificación anual y el seguimiento y evolución del mismo.

A partir de la situación interna que haya podido evidenciar el diagnóstico y las percepciones de las personas de la comisión antes creada, se puede ir formulando la política de igualdad de oportunidades de la Carrera Fiscal, las líneas estratégicas y los ejes principales hacia donde debe orientarse su actuación.

La política de igualdad de oportunidades debe recoger el compromiso de



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

luchar contra la discriminación por razón de género y de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; debe formalizar la misión y los objetivos generales que se marca la institución a largo plazo y los beneficios o resultados que espera obtener de dicha política.

Principios de actuación

En el marco de la comisión de igualdad de oportunidades, debe abrirse un proceso de debate para fijar los principios que deben orientar la acción de la institución y el trabajo de la misma comisión y, sobre todo, unificar criterios entre las personas que la forman para compartir las inquietudes y los aspectos sobre los que se quiere actuar, entre los que se encuentran:

Fomento de la corresponsabilidad.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, la derivada de la maternidad, el reconocimiento de la maternidad, biológica o no biológica, como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.

Hasta ahora la conciliación se veía como un “problema” no como una “solución” a las desigualdades de género. La sociedad en general, debe avanzar en una visión de la conciliación como un asunto relacionado con los derechos de las personas.

El plan de igualdad debe de ir orientado a la adopción de medidas necesarias para facilitar la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de quienes integran la Carrera Fiscal.

Debe favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como manifestación de los derechos de las mujeres y de los hombres, la libre configuración de su tiempo, promover la



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

corresponsabilidad a través del reparto entre mujeres y hombres de las obligaciones familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de personas dependientes mediante la individualización de los derechos y la prohibición de discriminación basada en su libre ejercicio.

Principio de presencia y de composición equilibrada

Se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad. Se refiere a la presencia de las mujeres y de hombres de forma que, en el conjunto al que se refiere, las personas de cada sexo no superen o el 60% ni sean menos del 40%.

Transversalidad de género

Potenciará que la perspectiva de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y las necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en las situaciones específicas de unas y de otros, al objeto de adaptarla para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

Uso no sexista del lenguaje y de la imagen

Adopción de medidas necesarias para eliminar el uso sexista de la lengua, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y de los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida.

Ejemplos de medidas:

Divulgación en nuestras Web o correos de las medidas de conciliación, que se conozca de los propios derechos en relación a permisos, licencias...



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

Paridad en la dirección de los cursos de formación y en el profesorado de los mismos, así como recopilación de los datos existentes.

Habilitación de salas de reposo y de lactancia, en los edificios de nueva creación. Tanto lactancia natural o artificial, y descanso de mujeres embarazadas.

Garantizar de manera efectiva que los permisos se cumplan, y para ello garantizar o regular un régimen de sustituciones que no supongan un incremento de cargo de trabajo tras el permiso, que nadie asume, y que la incorporación no implique la realización de trabajo atrasado.

Convocatoria de reuniones en horarios que faciliten la conciliación y la misma observación en relación con el desarrollo de las jornadas de formación.

Optimización de servicios en las ciudades de la justicia, como escuelas infantiles, promoción de campamentos urbanos y de verano, para los niños /as.

Facilitar exámenes médicos periódicos para todos/as los fiscales.

Condiciones ergonómicas y de espacio y material de trabajo que tengan en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres.

Objetivos a corto y largo plazo.

La política de igualdad de oportunidades debe concretarse con unos objetivos específicos a corto y medio plazo, y con unas acciones que permitan lograrlos y que deben definirse y describir en un plan de acción, así:

1.- Valorar si la política de igualdad de oportunidades, sus objetivos, sus principios y valores se han comunicado a todas las personas de la organización y si todo el personal está informado, correctamente, de las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad de oportunidades.



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

2.- Estudiar cómo la organización visibiliza a las mujeres y su contribución en los resultados y en el éxito organizativo.

3.- Analizar la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto en el ámbito interno como externo, y la neutralidad del lenguaje utilizado tanto en la documentación escrita como en la comunicación oral en actos y reuniones institucionales.

4.- Acceso, selección, promoción y desarrollo. Valorar como se aprovecha y se gestiona todo el potencial humano desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones.

5.- Evaluar que se cumple el principio de igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de reclutamiento, selección y promoción del personal, con total transparencia y equidad, definición de criterios de selección, hasta la designación de la persona más apta para cada puesto.

6.- Comprobar que existe igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo o a una categoría de nivel más alto y que no se producen discriminaciones en ninguna de las fases del proceso de promoción.

7.- Valorar cómo la organización potencia y fomenta, con medidas concretas, la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad o categorías profesionales de nivel más alto.

8.- Examinar el grado en el que la organización facilita y promueve el desarrollo profesional y la mejora de las competencias de todo su personal, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a los cursos de formación y facilitando la participación de todos sus integrantes.

9.- Evaluar la no existencia de actitudes sexistas de trato discriminatorio y/o de acoso de ningún tipo.

10.-Comprobar que todo el mundo en la organización, tiene la percepción de ser tratado justamente, con dignidad y respeto.



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

11.- Valorar las acciones que se llevan a cabo para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso y, en el caso de que se produzcan, actuar para enfrentarse a ellas.

12.- Estimar el grado de sensibilización hacia la igualdad de trato, la utilización de lenguaje no sexista por parte de compañeros y compañeras de trabajo y por parte del personal de mando o responsables.

13.- Comprobar que no existe discriminación en la asignación en el reparto y de que los criterios utilizados son neutros y no producen un efecto negativo.

14.- Calcular si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles (no sólo en el nivel jerárquico más alto o en los órganos de gobierno) tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.

15.- Comprobar que la asignación de recursos y de espacios es equitativa y que no existe ningún tipo de discriminación en el reparto.

16.- Valorar cómo el diseño del puesto de trabajo y de los espacios compartidos o comunes tienen en cuenta las características de las mujeres y de los hombres.

5. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad de la Carrera Fiscal no debe convertirse en una mera declaración de intenciones en la que, establecidos los principios que lo inspiran y determinados los objetivos que lo justifiquen, no tenga un reflejo efectivo en el modo de actuación de la Carrera Fiscal en materia de no discriminación. La eficaz implementación del mismo exige la creación, en el seno de la Carrera Fiscal, de una Comisión de Seguimiento que, periódicamente, realizará valoraciones, revisiones y propuestas a fin de lograr el efectivo cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

La Comisión recabará, a tal efecto, cuantos datos estadísticos estime precisos para elaborar un diagnóstico sobre la verdadera situación de la Carrera Fiscal en la materia y solicitará cuantos informes y datos estime precisos de la Inspección Fiscal y de la Unidad de Apoyo, en relación con el grado de cumplimiento del Plan.

En este sentido, en la actuación inspectora, los Inspectores/as Fiscales deberán tomar en consideración los aspectos de la vida familiar y personal de los Fiscales/as y tener en cuenta la incidencia de las cargas familiares sobre el rendimiento efectivo de los miembros de la Carrera fiscal.

En concreto, se consideran oportunas las siguientes actuaciones en la concreta actividad inspectora:

-Evitar la diferenciación por sexo, de los expedientes disciplinarios y de seguimiento referidos a disfunciones en el rendimiento.

-Integrar en los sistemas de medición del rendimiento, la incidencia de los derechos de conciliación.

-Ofrecer a los Fiscales/as, antes de elaborar el informe inspector, la posibilidad de alegar las circunstancias personales y familiares que pudieran afectar a su vida laboral y tomarlas en consideración en la elaboración del informe inspector.

- En el Acta de Inspección debe constar informe relativo a:

- Composición diferenciada de la plantilla
- Participación de las mujeres de la Fiscalía en las distintas categorías profesionales y especialidades que existan en la Fiscalía
- Facilidades o inconvenientes para el acceso de las mujeres de la Fiscalía a los cursos de formación
- Excedencia por cuidado de hijos permiso de maternidad, paternidad o por lactancia
- Recoger en el informe lo relevante sobre la experiencia en la práctica en cuanto a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

La Comisión de seguimiento estará integrada por los miembros de la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal, un Inspector/a Fiscal en representación de la Inspección Fiscal un Fiscal de la Unidad de Apoyo, un Fiscal de la Fiscalía especial de Violencia contra la Mujer; asimismo la formaran un/a representante de cada una de las Asociaciones de la Carrera Fiscal.

El/la Fiscal que ejerza la presidencia de la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal presidirá la Comisión de seguimiento y tendrá la iniciativa para la convocatoria de sus reuniones.

Entre las funciones de la Comisión de Igualdad, se aconseja la elaboración de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y al acoso y violencia en la Carrera Fiscal.

6. CONCLUSIONES

1. El Consejo Fiscal, en el desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y de la normativa de la Unión Europea, considera oportuno la elaboración de un Plan de Igualdad que concrete los objetivos y medidas de actuación, a fin de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. El Plan de Igualdad de la Carrera Fiscal se conforma en torno a varios principios inspiradores:

- a) Principio de presencia y de composición equilibrada
- b) Transversalidad de género
- c) Fomento de la corresponsabilidad
- d) Uso no sexista del lenguaje y de la imagen

3. Los objetivos del Plan de Igualdad de la Carrera Fiscal, se centran en la



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

valoración del grado de necesario cumplimiento del principio de igualdad en aspectos relativos al acceso al puesto de trabajo, promoción profesional, reparto de trabajo, prevención y eliminación de actitudes sexistas y de acoso sexual, así como medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

4. La Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal debe por lo tanto como objetivo prioritario, garantizar que las/los Fiscales desempeñen su trabajo en condiciones de igualdad. A tal efecto, la Comisión de seguimiento será el instrumento adecuado para el seguimiento periódico y comprobación del grado efectivo de cumplimiento del Plan de Igualdad en la Carrera Fiscal.



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

ANEXOS ESTADÍSTICOS

Indicadores sociológicos de la Carrera Fiscal

La Unidad de Apoyo de la Fiscalía General del Estado ha definido un conjunto de indicadores que pretenden proporcionar información sobre el perfil sociológico de la carrera fiscal.

Los indicadores definidos se agrupan en 6 grandes categorías:

- Antigüedad-edad
- Sexo
- Fiscales/población
- Rotación de personal
- Personal: titulares/sustitutos
- Situaciones administrativas de los miembros del Ministerio Fiscal

Atendiendo exclusivamente al indicador relativo al sexo, tenemos:

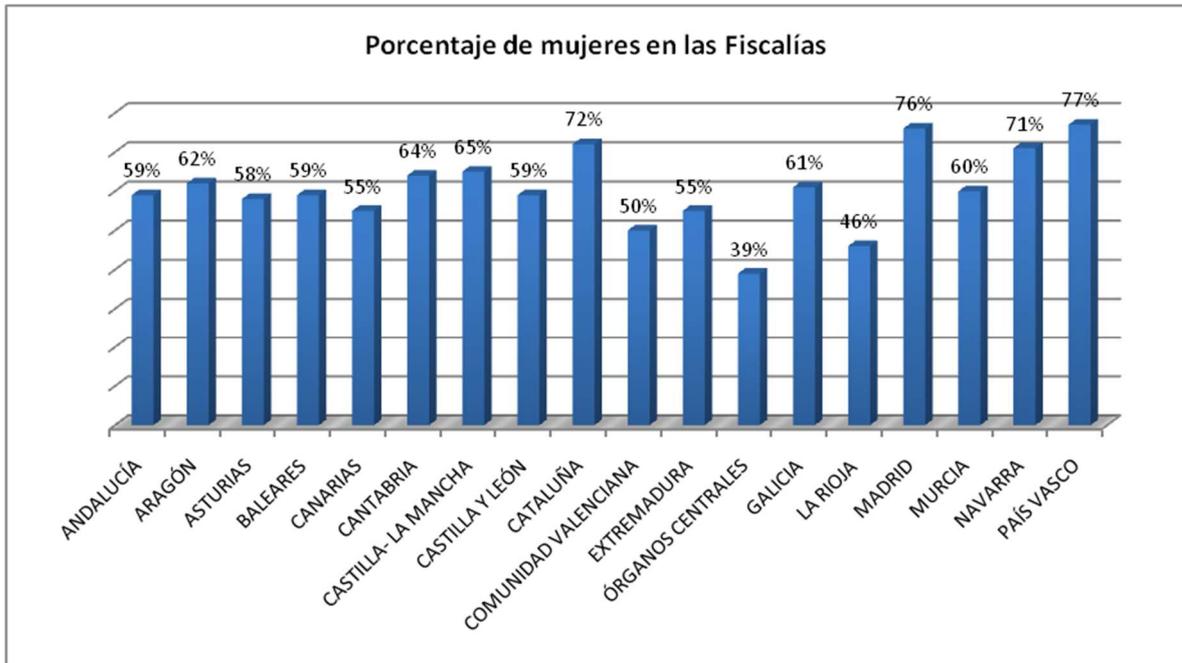
Del total de Fiscales con datos de 2014, el 62% son mujeres. Es importante reseñar que en las últimas promociones de Fiscales que ingresan en la Carrera tras haber superado la oposición y el Curso de formación inicial en el Centro de Estudios Jurídicos, hay una amplia mayoría de mujeres.

Sin embargo, los nombramientos discrecionales deben cubrirse en muchas ocasiones con fiscales con amplia antigüedad (10, 15 o incluso 20 años), recayendo, en consecuencia sobre promociones en las que la mujer no estaba tan representada como hoy en día.

Los siguientes gráficos muestran la distribución por sexos de los miembros de la carrera fiscal en las distintas CCAA, en los distintos escalones de edad y en los puestos directivos de la misma.



Distribución por sexo en las distintas Fiscalías: % de mujeres por CCAA

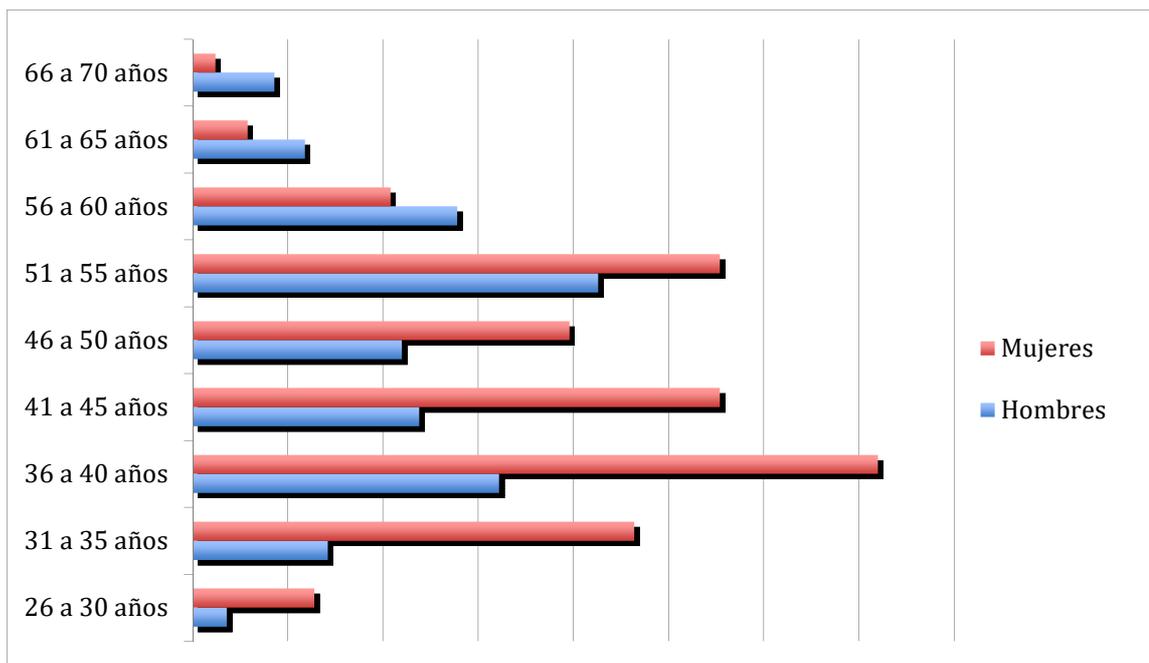
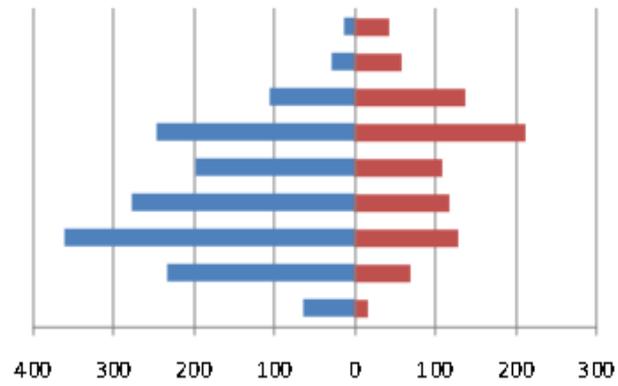


Nota: Se presentan los porcentajes sin comas para facilitar su lectura.

La Comunidad Autónoma con mayor porcentaje de mujeres entre su plantilla de Fiscales es el País Vasco, donde casi el 77% de los Fiscales son mujeres, seguida de Madrid donde el porcentaje de Fiscales que son mujeres es el 76%. El menor porcentaje el correspondiente a los órganos centrales (39%) que son a la vez los que mayores medias poseen de antigüedad y edad.

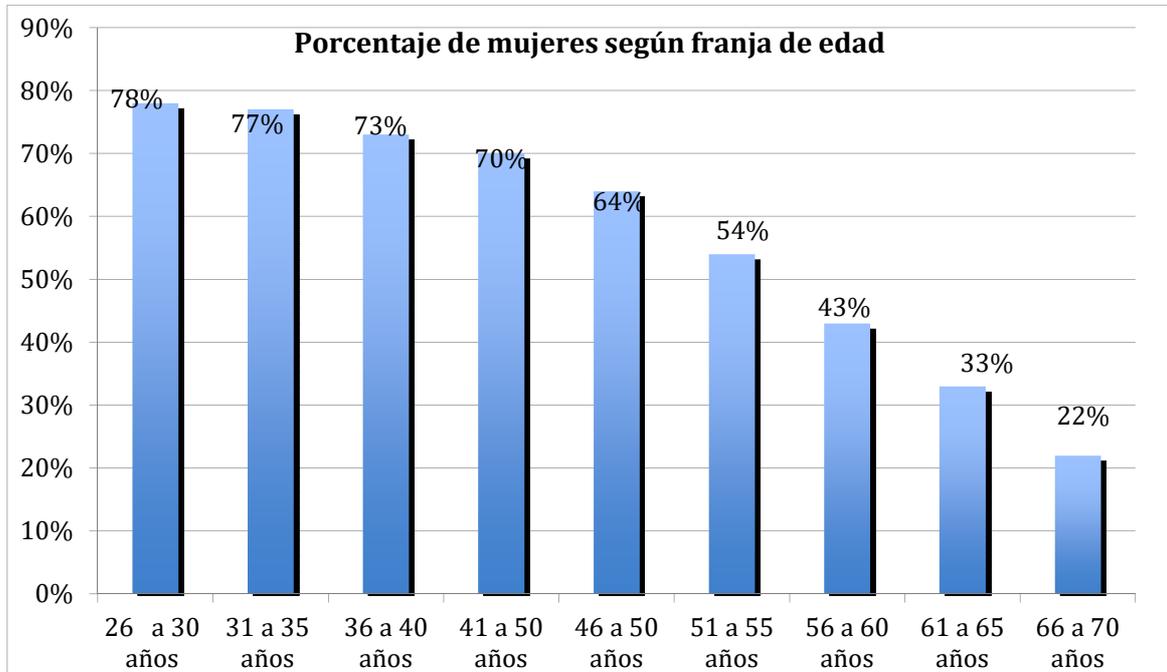


Pirámide edad/distribución por sexos





Porcentaje de mujeres por rangos de edad



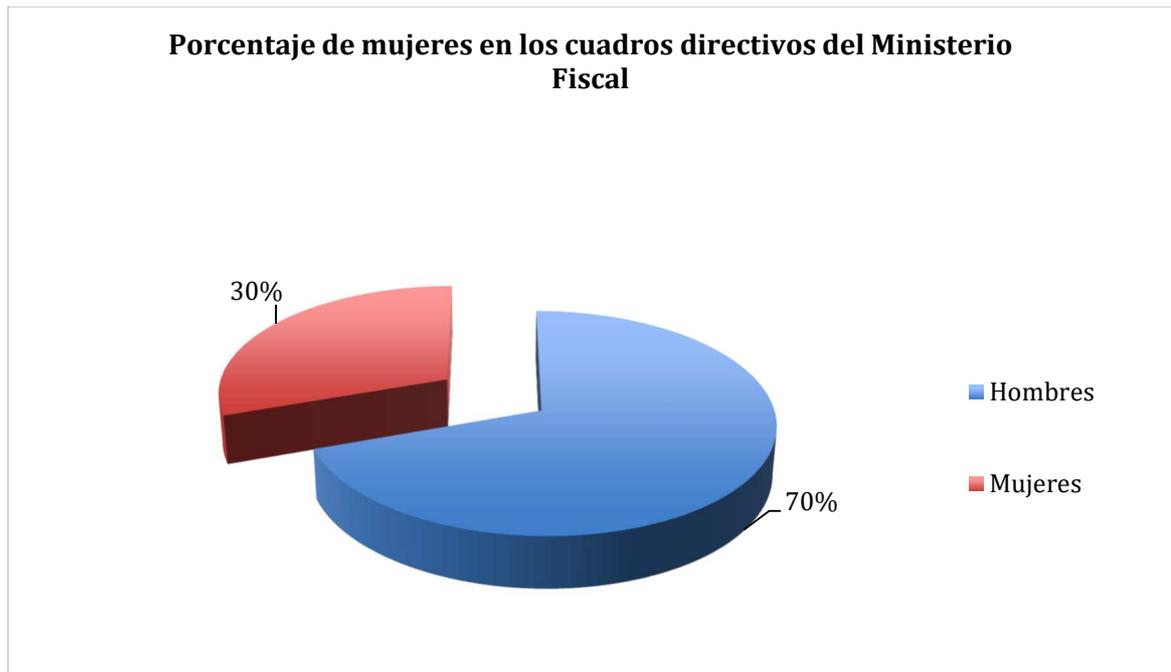
Como puede verse en el gráfico anterior, hasta la edad de 56 años existe mayoría de mujeres en la carrera fiscal y si se observan los escalones de edad inferiores, se puede inferir una tendencia clara hacia una composición de la carrera fiscal en que el porcentaje de mujeres alcanzará el 70% del total, como se aprecia en el gráfico anterior.

En la actualidad el 62% de los Fiscales son mujeres. El porcentaje es más alto que el año anterior que fue del 59%



FISCALIA GENERAL DEL ESTADO
CONSEJO FISCAL

Distribución por sexos en los cuadros directivos



El 70% de los puestos directivos de la carrera fiscal están cubiertos por hombres, habiendo considerado como puestos directivos a los Fiscales de Sala, Fiscales Superiores, Fiscales Jefes Provinciales, Fiscales Jefes de Área .

MADRID, 29 DE DICIEMBRE DE 2018