

# II PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA FISCAL

## 2024



Ministerio  
Fiscal

Comisión de Seguimiento  
del Plan de Igualdad

## II Plan de Igualdad de la Carrera Fiscal

<b>I. ANÁLISIS CONTEXTUAL</b>	<b>2</b>
<b>II. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN</b>	<b>10</b>
A) Sostenibilidad de la vida y erradicación de los estereotipos de género	10
B) Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres con carácter transversal (objetivo 5 de la Agenda 2030)	10
C) Enfoque interseccional	12
<b>III. OBJETIVO GENERAL. BUEN GOBIERNO DE LA FISCALÍA</b>	<b>12</b>
<b>IV. LÍNEAS DE TRABAJO</b>	<b>13</b>
Primera línea de trabajo. Transformación de los procedimientos de organización y gestión de la Fiscalía: transversalidad de género (enfoque de género en los procedimientos de trabajo)	13
Segunda línea de trabajo. Formación y capacitación	18
Tercera línea de trabajo. Coordinación y colaboración territorial	21
<b>V. RESPONSABLE EN IGUALDAD</b>	<b>22</b>
1. Designación	22
2. Cese	23
3. Funciones	23
4. Comunicación con la comisión de seguimiento	24
<b>VI. COMISIÓN DE IGUALDAD</b>	<b>24</b>
<b>VII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO</b>	<b>24</b>
<b>VIII. PREMIO POR LA IGUALDAD</b>	<b>25</b>
<b>IX. VIGENCIA DEL PLAN</b>	<b>26</b>
<b>X. ENTRADA EN VIGOR</b>	<b>26</b>
<b>XI. ANEXOS</b>	<b>26</b>

## I. ANÁLISIS CONTEXTUAL

El derecho a la igualdad ante la ley y a que toda persona esté protegida contra la discriminación constituye un derecho fundamental reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948, texto que marcó un hito en la historia de los derechos humanos al reconocer que *«[t]odos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos»* y que *«toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición»*.

España, al ratificar en 1977 el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966, se comprometió a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título para gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en dicho pacto, y, en concreto, a asegurar a las mujeres iguales condiciones de trabajo a las de los hombres, a la vida familiar, y a una mejora continua de las condiciones de existencia.

Posteriormente, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, reconoció que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional, tanto del hombre como de la mujer, en la sociedad y en la familia.

Sobre las mujeres y niñas con discapacidad, el artículo 6 de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y ratificado por España el 9 de abril de 2008, recoge que *«[l]os Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Los Estados Parte tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención»*.

Es un precepto vinculante sobre la igualdad y la no discriminación que obliga a los Estados a promover tanto la igualdad de oportunidades como de resultados.

Es más, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad incluye como forma de discriminación por motivos de discapacidad la denegación de ajustes razonables (art. 2) y consagra el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo, accesible y en condiciones de trabajo seguras y saludables. Corresponde a los Estados parte del Convenio salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando las medidas pertinentes, entre las que se incluye la de velar por que se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo (art. 27).

En la Observación General a la CDPD (2018) se especifica que «*[l]as mujeres y las niñas con discapacidad figuran entre los grupos de personas con discapacidad que con mayor frecuencia experimentan discriminación múltiple e interseccional*».

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea, que, con distintas medidas legislativas, ha luchado contra la discriminación. Ejemplos claros son la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; y la Directiva (UE)2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Por otro lado, la Resolución del Parlamento Europeo, de 29 de noviembre de 2018, sobre la situación de las mujeres con discapacidad (2018/2685(RSP)) parte de un análisis demográfico: en la Unión viven más de 80 millones de personas con discapacidad, de los que 46 millones son mujeres y niñas con discapacidad, (lo que corresponde aproximadamente al 16 % de su población femenina total y representa el 60 % de la población total de las personas con discapacidad). A dicho análisis adiciona otras consideraciones, como son: la situación de discriminación en que viven las mujeres con discapacidad; que el 34 % de las mujeres con un problema de salud o una discapacidad han sufrido a lo largo de su vida violencia física o sexual por parte de una pareja; y que siguen existiendo dificultades para acceder a los servicios públicos, tanto por las barreras arquitectónicas, como por los obstáculos de comunicación que limitan e impiden el acceso a la información, a los servicios de apoyo, protección, comunicación, atención y asistencia sanitaria, que deben ser plenamente

accesibles en todas las lenguas, formas y formatos para todas las mujeres, y en particular para las mujeres y las niñas con discapacidad.

Debido a estas constataciones, la resolución realiza recomendaciones dirigidas a hacer posible el disfrute de derechos y la plena inclusión de las mujeres con discapacidad, mediante el desarrollo de políticas de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de las mujeres con discapacidad para luchar contra la discriminación social. Asimismo, subraya la necesidad de disponer de los instrumentos y el apoyo necesarios para que puedan disfrutar de la libertad de elección y del control de su vida.

A nivel nacional, la Constitución Española en el artículo 14 reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y obliga en su artículo 9.2 a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

Con esta normativa como telón de fondo, en España se aprobaron distintas leyes, como son la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta última constituye el marco que integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.

El artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo establece: «1. *Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.*

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo».

El artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dispone: «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».

La disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece: «1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

3. *En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia».*

Con base en dichas disposiciones, se aprobó el 29 de diciembre de 2018 el I Plan de Igualdad de la Carrera Fiscal, en el que se concretaron los objetivos y medidas de actuación, a fin de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. El I Plan de Igualdad de oportunidades se configuró como una estrategia a largo plazo, que exigía la elaboración de planes de acción que incorporasen medidas concretas para llevar a cabo en un periodo de dos o tres años; y, como explica el referido Plan, a medida que los objetivos específicos se fueran alcanzando, se iría revisando el Plan y se irían proponiendo, de forma progresiva, nuevos objetivos y acciones para los periodos sucesivos.

Desde la aprobación del I Plan de Igualdad de la Carrera Fiscal se han aprobado dos planes de acción: el Plan de Acción 2019-2020 y el Plan de Acción 2021-2022, prorrogado hasta el primer trimestre de 2024 por acuerdo del Consejo Fiscal celebrado el 28 de septiembre de 2023.

Paralelamente, la Fiscalía General del Estado ha impulsado acciones en pro de la igualdad efectiva que principalmente han consistido en la elaboración de los siguientes documentos:

- ▶ Protocolo de actuación frente al acoso y violencia en el trabajo, al acoso sexual, al acoso por razón de género o de sexo, al acoso discriminatorio y al acoso moral o psicológico en el Ministerio Fiscal (aprobado por Decreto de la Fiscal General del Estado de fecha 18 de julio de 2019).
- ▶ Manual de Estilo del Ministerio Fiscal (aprobado por Decreto de la Fiscal General del Estado, el 30 de octubre de 2019).
- ▶ Elaboración del prontuario y sus sucesivas actualizaciones.

Con el objetivo de elaborar un nuevo Plan de Acción, el 3 de noviembre de 2023 se reunió la comisión de seguimiento de la comisión de igualdad que finalmente decidió elaborar un nuevo Plan de Igualdad para la Carrera Fiscal, por varias razones:

**Primera. - La superación del objetivo cuantitativo que fija el Plan de Igualdad de 2018,** y que consiste en 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. Al respecto, los indicadores de igualdad publicados con ocasión del 8 de marzo de 2024 demuestran que hemos logrado grandes avances ya que el porcentaje de mujeres en la Carrera Fiscal ha aumentado siete puntos respecto a 2019. En España hay 2.795 fiscales de los que 1.850 (66%) son mujeres (datos a 31 de diciembre de 2023).

La presencia de mujeres en las Fiscalías de Sala, máxima categoría de la Carrera Fiscal, según datos facilitados en el año 2023 (ejercicio 2022), se incrementó respecto al año anterior en cuatro nombramientos. Ello supuso que el porcentaje de representación pasase de un 32,3 % a un 41,66 %. En los datos facilitados este año (ejercicio 2023), la cifra desciende a un 38%, al tener lugar en el año 2023 un nombramiento de mujer como fiscal de sala y dos nombramientos de hombres.

Las mujeres son mayoría en las unidades especializadas de la Fiscalía General del Estado (54%). En la Fiscalía del Tribunal Supremo son un 35% y en el resto de Fiscalías (Fiscalías de la Audiencia Nacional, Fiscalías Especiales, Fiscalía ante el Tribunal Constitucional y Fiscalía del Tribunal de Cuentas) suponen únicamente un 14%.

La presencia de mujeres en las Fiscalías Superiores ha alcanzado casi la paridad: ocho mujeres son fiscales superiores (47 %) frente a nueve hombres (53 %). En el caso de las Jefaturas de fiscalías provinciales, las mujeres son un 43 % del total (19 mujeres y 25 hombres). En el año 2022 el porcentaje subió hasta el 63 %, frente a un 37 % de hombres, en las jefaturas de área que, por otra parte, son generalmente un destino de gestión compleja. En el año 2023 los datos revelan un descenso al 56% (frente a un 44% de hombres) en las jefaturas de Fiscalías de Área.

A nivel territorial, por tanto, en términos generales, ostentan la jefatura de fiscalías territoriales un número proporcionado entre hombres y mujeres.

De las diez provincias con mayor población, tres tienen como fiscal jefa a una mujer. Entre ellas están Madrid y Barcelona, las dos provincias con más densidad de población del territorio nacional.

En 2023, treinta y cinco mujeres han participado en tribunales calificadoros de la oposición a la carrera judicial y fiscal frente a diecinueve hombres, lo que representa un 65%.

Si se observa únicamente la participación de mujeres fiscales en estos tribunales calificadoros, la proporción es de diez mujeres frente a cuatro hombres, es decir las mujeres fiscales representan un 71%.

Con respecto al año anterior, ha aumentado el porcentaje de participación de mujeres del 66,6% al 71%.

Ahora bien, en materia de conciliación, los datos ponen de manifiesto el camino que queda por recorrer, pues las licencias o excedencias por cuidado de familiar o por cuidado de hijo y las reducciones de jornada, han sido solicitadas en una abrumadora mayoría por mujeres.

En el año 2022 de las 26 solicitudes de excedencia por cuidado de hijo, 25 han sido de fiscales mujeres; por otro lado, ningún fiscal hombre ha solicitado licencia ni reducción de jornada por cuidado de familiar. Y en el año 2023 de las veintitrés solicitudes de excedencia por cuidado de hijo, dieciocho han sido solicitadas por fiscales mujeres.

En el año 2023 se solicitaron un total de tres reducciones de jornada por enfermedad grave de un familiar y una licencia por cuidado de familiar. En los cuatro supuestos fueron solicitados por fiscales mujeres

Lo datos demuestran que el objetivo clave del nuevo plan será fomentar una cultura organizativa en la estructura del Ministerio Fiscal cuyo funcionamiento y organización tenga como pilares la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género, de forma que se normalicen valores, actitudes, aptitudes y formas de trabajo, con una ordenación del tiempo más flexible y racional, que modernicen la institución y la hagan más igualitaria y diversa.

**Segunda. *El transcurso del tiempo*** como realidad con trascendencia jurídica que inevitablemente nos conduce a reflexionar sobre los objetivos alcanzados y los nuevos retos de la sociedad, en general, y la Fiscalía, en particular.

**Tercera. Los avances normativos presentes y futuros.** El principal instrumento para seguir avanzando en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la Carrera Fiscal sigue siendo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Sin embargo, desde su aprobación se han producido avances normativos, constituyendo documentos claves:

- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (adoptada el 25 de septiembre de 2015 en la Asamblea General de la ONU), que incluye la igualdad de género como objetivo específico –el número 5- y, de forma transversal, en las 16 áreas restantes en las que se articulan los objetivos de desarrollo sostenible.
- La Estrategia para la Igualdad de Género en la Unión Europea (UE) 2020-2025. La Comisión Europea aprobó la Estrategia para la Igualdad de Género en la Unión Europea (UE) 2020- 2025 con el fin de avanzar en el cumplimiento de la igualdad de género en tanto principio fundamental de la UE en los cinco próximos años.
- El III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 que se configura como el principal instrumento del Gobierno para orientar los cambios institucionales y sociales que se requiere poner en marcha para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.
- Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la

que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

Con la finalidad de aprobar el II Plan de Igualdad de la Carrera Fiscal se han llevado a cabo los trabajos necesarios en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, en colaboración con la comisión de igualdad del Consejo fiscal.

## II. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Entre los principios de actuación, se incluyen los siguientes:

### A) Sostenibilidad de la vida y erradicación de los estereotipos de género

Lo anterior se traduce en incorporar en la estructura del Ministerio Fiscal como objetivo social el cuidado de la vida, con la implantación de principios de actuación que incorporen al trabajo diario, desde un punto organizativo, prácticas que, por una parte, amplíen las posibilidades de las personas de elegir el modo de organizar el cuidado y que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas, y, por otra, transformen los estereotipos de género en torno del cuidado, desnaturalizando su feminización.

Este principio engloba el principio de fomento de la corresponsabilidad que el I Plan de Igualdad 2018 vinculaba con la conciliación familiar; pero va más allá, al no reducirse al impulso de medidas concretas que permitan a los/las fiscales minimizar los problemas de sus responsabilidades personales y familiares, sino que persigue un cambio estructural. Supone incorporar al sistema de gestión de las fiscalías la experiencia de las mujeres.

### B) Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres con carácter transversal (objetivo 5 de la Agenda 2030)

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (Pekín, 1995) fijó como objetivos, por una parte, garantizar la igualdad de acceso de las mujeres a la participación en estructuras de poder y toma de decisiones, y, por otra, aumentar la capacidad de las mujeres para participar en la toma de decisiones y liderazgo. Lo anterior supuso la incorporación de un

nuevo mecanismo de actuación, la transversalidad de la perspectiva de género, que se traduce en la aplicación del enfoque de género en todas las políticas públicas.

En 2010 el Pacto Mundial de Naciones Unidas en alianza con ONU Mujeres elaboró un marco de siete principios para impulsar a los grupos de interés a promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad:

- ▶ Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- ▶ Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- ▶ Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de los/las trabajadores y trabajadoras.
- ▶ Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- ▶ Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
- ▶ Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y liderando con el ejemplo.
- ▶ Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

En el ámbito de la Fiscalía, como ya recogía nuestro I Plan, lo anterior entraña:

- Asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad.
- Potenciar 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.

- Adoptar las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje 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.
- 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 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.

### **C) Enfoque interseccional**

Se traduce en la reducción de las desigualdades, y supone ampliar el enfoque de género, atendiendo a otras realidades como son la discapacidad, la clase social, la procedencia, la etnia, la edad, etc.

## **III. OBJETIVO GENERAL. BUEN GOBIERNO DE LA FISCALÍA**

Como ya se ha señalado, se trata de crear las condiciones para implantar un modelo de Fiscalía que fomente una cultura organizativa en la estructura del Ministerio Fiscal cuyo funcionamiento y organización tenga como pilares la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género, de forma que se normalicen valores, actitudes, aptitudes y formas de trabajo, con una ordenación del tiempo más flexible y racional, que modernicen la institución y la hagan más igualitaria y diversa.

Con ello se pretende lograr la igualdad real entre las y los fiscales, eliminar cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres y alcanzar, en definitiva, una Fiscalía más justa y solidaria.

Para ello, se impulsarán los cambios de comportamiento necesarios para conseguir el objetivo general del proyecto, que no es otro que lograr la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en la Carrera Fiscal y eliminar cualquier forma de discriminación.

Para alcanzar el objetivo general de Buen Gobierno de la Fiscalía se fijan las siguientes líneas de trabajo:

1. Transformación de los procedimientos de organización y gestión de la Fiscalía: transversalidad de género (enfoque de género en los procedimientos de trabajo).
2. Formación y capacitación.
3. Coordinación y colaboración territorial.

## IV. LÍNEAS DE TRABAJO

**Primera línea de trabajo. Transformación de los procedimientos de organización y gestión de la Fiscalía: transversalidad de género (enfoque de género en los procedimientos de trabajo)**

Se trata de dar un nuevo empuje a la aplicación del enfoque de género en la organización y gestión de la Fiscalía, en aplicación del artículo 15 LOIEHM que establece el siguiente mandato para los poderes públicos: *«el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades»*.

Lo anterior supondrá la aplicación de los criterios generales del artículo 14 LOIEHM, en concreto los siguientes:

- Participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

- Establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
- La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito de la Carrera Fiscal y su fomento en la totalidad de las relaciones profesionales.
- Adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas, las mujeres víctimas de violencia de género o las familias monoparentales.

### **Objetivos genéricos:**

- I. Conocimiento de la realidad de las mujeres y hombres en la Fiscalía.
- II. Integrar la perspectiva de género y el enfoque interseccional en la organización y gestión de las Fiscalías.
- III. Revisión y difusión de los derechos sociales de la carrera y de su ejercicio.
- IV. Difusión del protocolo de acoso y contribución a la modificación y desarrollo de este.

### I. Conocimiento de la realidad de las mujeres y hombres en la Fiscalía

#### Objetivos específicos:

- a) Impulsar la realización periódica de estadísticas con información útil para implantar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- b) Incluir un capítulo en la memoria anual de la FGE dedicado a la igualdad de género, en la que se expondrán los logros alcanzados en las distintas fiscalías territoriales y órganos centrales al respecto, así como el grado de cumplimiento del II Plan de

Igualdad de la Carrera Fiscal. En dicho capítulo se incorporará el informe de impacto de género.

a) Impulsar la realización periódica de estadísticas con información útil para implantar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Acciones concretas y órganos encargados:

**Acción:** Elaborar una estadística anual con las siguientes fuentes de información: aspirantes admitidos/as en el proceso de selección y aprobados/as; aspirantes que acceden por cupo restringido de discapacidad; beneficiarios/as medidas de conciliación; personas que solicitan la participación en actividades internacionales y son designadas; personas que han dirigido actividades formativas o disfrutado compatibilidades docentes; aspirantes a cargos discrecionales finalmente nombrados; personas solicitantes a las que han sido concedidos curso de formación continuada (los datos serán desagregados por sexo, edad, categoría, según proceda). **Órgano encargado:** Unidad de Apoyo, Inspección Fiscal, Secretaría Técnica, Comisión de Selección y CEJ.

Lo anterior supone integrar la variable sexo, la perspectiva de género y el enfoque interseccional, en las estadísticas y estudios y avanzar en la implementación y mejora de los indicadores de género existentes, así como en la creación y selección de indicadores nuevos y más precisos.

b) Incluir un capítulo en la memoria anual de la FGE dedicado a la igualdad de género, en la que se expondrán los logros alcanzados en las distintas fiscalías territoriales y órganos centrales al respecto, así como el grado de cumplimiento del II Plan de Igualdad de la Carrera Fiscal, y que incorporará el informe de impacto de género.

Acciones concretas y órgano encargado:

**Acción:** Las distintas fiscalías territoriales y órganos centrales enviarán a la FGE la información al respecto para cumplimentar el capítulo de la memoria de la FGE. Asimismo, se elaborará anualmente el informe de impacto de género. **Órgano encargado:** Secretaría Técnica y fiscales/as jefes/as.

## II. Integrar la perspectiva de género y el enfoque interseccional en la organización y gestión de las Fiscalías

### Objetivos específicos:

- a) Abordar, con medidas concretas al efecto, los obstáculos para afianzar el uso no sexista del lenguaje y la imagen a toda la comunicación institucional.
- b) Contar con recursos e impulsar medidas para promover los cambios sociales.
- c) Elaborar un protocolo de buenas prácticas en igualdad de género, dirigido a los fiscales jefes/as de las fiscalías territoriales y órganos centrales.
- d) Integrar la perspectiva de género en la interpretación y aplicación del Derecho.

a) Abordar, con medidas concretas al efecto, los obstáculos para afianzar el uso no sexista del lenguaje y la imagen a toda la comunicación institucional.

#### Acciones concretas y órgano encargado:

**Acción:** Cuidar el cumplimiento del Manual de Estilo para consolidar el uso no sexista del lenguaje en la comunicación procesal. **Órgano encargado:** Responsable de visado e Inspección Fiscal.

**Acción:** Afianzar el cumplimiento del Manual de Estilo en la comunicación extraprocesal interna y externa de la FGE y las fiscalías territoriales. **Órgano encargado:** Gabinetes de prensa, portavocías o/y fiscales jefes/as.

b) Contar con recursos e impulsar medidas para promover los cambios sociales.

#### Acciones concretas y órgano encargado:

**Acción:** Impulsar la dotación de servicios de cuidados en las sedes de las fiscalías o edificios donde estén ubicadas (habilitar salas de lactancia, espacios de descanso para las mujeres embarazadas, etc.). **Órgano encargado:** Fiscales jefes/as.

**Acción:** Procurar que se faciliten los medios técnicos adecuados para la conciliación familiar (dispositivos electrónicos como portátiles, etc.). **Órgano encargado:** Fiscales jefes/as.

**Acción:** Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. **Órgano encargado:** Fiscales jefes/as

**Acción:** El reparto de trabajo y asignación de recursos materiales se regirá por criterios neutros que no produzcan discriminación alguna. **Órgano encargado:** Fiscales jefes/as e Inspección Fiscal.

**Acción:** Promover medidas de flexibilización de los horarios de permanencia en la sede de la fiscalía, de modo que se garantice la presencia siempre que sea necesaria para la celebración de actos que así lo requieren y la adecuada prestación del servicio. **Órgano encargado:** Fiscales jefes/as.

**Acción:** El Consejo Fiscal a la hora de valorar los planes de actuación de las distintas candidaturas a cargos discrecionales atenderá, entre otras variables, al efectivo compromiso con el Plan de Igualdad. **Órgano encargado:** Consejo Fiscal.

c) Elaborar un documento de buenas prácticas en igualdad de género dirigido a los fiscales jefes/as de las fiscalías territoriales.

Acciones concretas y órgano encargado:

**Acción:** Elaborar un catálogo de buenas prácticas dirigido a los/las fiscales jefes/as para la aplicación del plan de igualdad. **Órgano encargado:** Comisión de seguimiento del plan de igualdad.

d) Integrar la perspectiva de género en la interpretación y aplicación del Derecho.

**Acción:** Impulsar la integración de la perspectiva de género en la interpretación y aplicación del Derecho, en los términos que exige el artículo 4 LOIEMH, y proporcionar a las personas que integran la Carrera Fiscal la capacitación y formación adecuadas al efecto. **Órgano encargado:** Secretaría Técnica/Fiscalía de Sala contra la Violencia sobre la Mujer.

### III. Difusión de los derechos sociales de la carrera y de su ejercicio

Acciones concretas y órgano encargado:

**Acción:** Reforzar la difusión de los derechos sociales en el plan de formación inicial como integrante de Carrera Fiscal. **Órgano encargado:** Secretaría Técnica, Comisión de Formación y CEJ.

**Acción:** Garantizar la difusión de los derechos sociales al plan de formación continuada **Órgano encargado:** Secretaría Técnica, Comisión de Formación y CEJ.

**Acción:** Revisión periódica y actualización del Prontuario y su difusión. **Órgano encargado:** Inspección Fiscal.

**Acción:** Mantener el buzón de consultas o/y sugerencias en el portal “Fiscal.es”, zona privada. Las comunicaciones recibidas al correo electrónico gestionado por la Comisión de igualdad se derivarán, en su caso, al órgano competente a los efectos que procedan. **Órgano encargado:** Comisión de igualdad.

### IV. Difusión del protocolo de acoso. Contribución a la modificación y desarrollo del mismo

**Acción:** Aportar las sugerencias oportunas a la comisión de seguimiento del protocolo de acoso en la función de seguimiento y control que tiene atribuida. **Órgano encargado:** Comisión de seguimiento del plan de igualdad.

## Segunda línea de trabajo. Formación y capacitación

Consiste en optimizar las capacidades del personal para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo.

Objetivos genéricos:

- I. Impulsar la sensibilización y concienciación de la carrera en igualdad desde un enfoque de género y de derechos humanos.
- II. Incrementar la paridad.

I. Impulsar la sensibilización y concienciación de la carrera en igualdad desde un enfoque de género, interseccional y de derechos humanos

Objetivos específicos:

- a) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso a la carrera como a lo largo de la carrera profesional.
- b) Aumentar la difusión de la información sobre igualdad dentro y fuera de la Carrera Fiscal.

a) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso a la carrera como a lo largo de la carrera profesional.

Acciones concretas y órgano encargado:

**Acción:** Fortalecer la inclusión en el temario de acceso a la Carrera Fiscal de temas dedicado a la igualdad entre hombres y mujeres desde la perspectiva de género, en especial la protección integral contra las violencias machistas. **Órgano encargado:** Comisión de selección.

**Acción:** Fortalecer la perspectiva de género en el plan de formación inicial, formando en valores, actitudes y aptitudes propias de una fiscalía moderna, igualitaria y diversa. **Órgano responsable:** Secretaría Técnica, Comisión de formación y CEJ.

**Acción:** Fortalecer la perspectiva de género en el plan de formación continua, formando en valores, actitudes y aptitudes propias de una fiscalía moderna, igualitaria y diversa. **Órgano responsable:** Secretaría Técnica, Comisión de formación y CEJ.

**Acción:** Realizar formación en materia de gestión en puestos de responsabilidad para el “Buen gobierno de la Fiscalía”. **Órgano encargado:** Secretaría Técnica, Comisión de formación y CEJ.

**Acción:** Incluir en la formación continuada actividades dirigidas a los/as responsables en igualdad. **Órgano encargado:** Secretaría Técnica, Comisión de formación y CEJ.

b) Difundir la información sobre igualdad en la Carrera Fiscal.

Acciones concretas y órgano encargado:

**Acción:** Incorporar en el menú de navegación de la página Fiscal.es —en la zona privada— una pestaña denominada comisión de igualdad, donde se publique toda la documentación práctica en la materia. **Órgano encargado:** Unidad de Apoyo.

## II. Incrementar la paridad

Objetivo específico:

a) Presencia y composición equilibrada de los órganos y cargos de responsabilidad.

Acciones concretas y órgano encargado:

**Acción:** Paridad en los tribunales calificadores, garantizando en todo caso la representación mínima de cada uno de los sexos. Presidencias. **Órgano encargado:** Comisión de selección.

**Acción:** Procurar la paridad en cada módulo de la formación inicial (dirección, coordinación, docencia), garantizando, en todo caso, una representación mínima de cada uno de los sexos. **Órgano encargado:** Secretaría Técnica, Comisión de formación y CEJ.

**Acción:** Procurar la paridad en cada actividad formativa de la formación continua (dirección, coordinación, docencia), garantizando, en todo caso, una representación mínima de cada uno de los sexos. **Órgano encargado:** Secretaría Técnica, Comisión de formación y CEJ.

**Acción:** Acción positiva hasta tanto no se cumpla la ratio de representatividad 60%40%.  
**Órgano encargado:** Secretaría Técnica, Comisión de formación y CEJ.

### Tercera línea de trabajo. Coordinación y colaboración territorial

La coordinación de todos los agentes implicados y la colaboración territorial son elementos claves para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la Fiscalía, y facilitan la transferencia de buenas prácticas y mejora de la gestión.

Objetivos genéricos:

- I. Crear la figura del RESPONSABLE EN IGUALDAD, en cada fiscalía territorial y en los órganos centrales como figura de enlace con la comisión de seguimiento.
- II. Mantener la actuación con perspectiva de género de la Inspección Fiscal e intensificar las actuaciones en garantía de cumplimiento de previsiones legales sobre infracciones en materia de igualdad.

I. Crear la figura del RESPONSABLE EN IGUALDAD, en cada fiscalía territorial y en los órganos centrales como figura de enlace con la comisión de seguimiento

Acciones concretas y órgano encargado:

**Acción:** Desarrollar en este Plan la figura del RESPONSABLE EN IGUALDAD, determinando sus funciones. **Órgano encargado:** Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

II. Mantener la actuación con perspectiva de género de la Inspección Fiscal e intensificar las actuaciones en garantía de cumplimiento de previsiones legales sobre infracciones en materia de igualdad

Acciones concretas y órgano encargado:

**Acción:** Realizar un seguimiento y evaluación de la implantación de las distintas medidas establecidas en el presente Plan, a cuyo efecto la Inspección Fiscal remitirá a

la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad información concreta relativa al apartado del acta dedicado a tal valoración. **Órgano encargado:** Comisión de seguimiento del Plan de igualdad e Inspección Fiscal.

## V. RESPONSABLE EN IGUALDAD

### 1. Designación

En cada Fiscalía de Área, Provincial y Superior y en los órganos centrales, se designará un/a responsable en igualdad, quien ejercerá sus funciones en la fiscalía en la que haya sido designado/a.

El/la fiscal jefe/a convocará la plaza enviando la oferta a toda la plantilla de la correspondiente fiscalía.

Podrán optar todos los miembros de la Carrera Fiscal en activo con destino en esa fiscalía.

El plazo de presentación de candidaturas será de 10 días naturales, transcurrido el cual corresponderá al/la fiscal jefe/a la elección, que deberá ser comunicada a toda la plantilla y a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, que elaborará un listado de personas responsables en igualdad para su publicación en la pestaña de la comisión de igualdad, en la zona privada. Con cada comunicación se actualizará el listado y la publicación.

Para la elección del candidato, de concurrir más de uno/a, los criterios a ponderar serán los siguientes: conocimientos y experiencia en la materia, en el principio de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación, así como en perspectiva de género.

El responsable en igualdad será elegido por un periodo de cuatro años. Trascurrido dicho periodo la plaza volverá a ofertarse a toda la plantilla, pudiendo el anterior responsable presentarse al puesto hasta en tres ocasiones.

Para el caso de que no existan peticionarios, la figura del responsable de igualdad se residenciará en la persona que ostente el cargo de mediador descrito en el Protocolo de acoso.

## 2. Cese

Serán causas de cese del/a responsable en igualdad las siguientes:

- a) Expiración del plazo de cuatro años.
- b) Renuncia, aceptada por el/la fiscal jefe/a.
- c) Conducirse mal en el desempeño del cargo, el incumplimiento de los deberes propios del mismo, o la notoria ineptitud en su ejercicio, previa audiencia al interesado e informe vinculante de la Comisión de Igualdad, decretada por el fiscal jefe/fa.
- d) El cambio de destino fuera del ámbito funcional de actuación.

## 3. Funciones

Las funciones del/la responsable en igualdad serán las siguientes:

- Elaborar anualmente un informe valorativo de dación de cuentas relativo a la situación de igualdad dentro de su ámbito de actuación.
- Dirigir propuestas a la comisión de seguimiento para la ejecución de las medidas previstas en el plan, así como para la elaboración del futuro plan que sustituya al presente.
- Trasladar a la comisión de seguimiento las dudas planteadas en la materia por los/las fiscales, sin perjuicio de la comunicación directa del o la fiscal a través del buzón de fiscal.es.
- Atender a los/las fiscales y resolver las dudas que le plantean.
- En el supuesto de detectar posibles tipos de discriminación se dará cuenta a la comisión de seguimiento del Plan de igualdad.

#### **4. Comunicación con la comisión de seguimiento**

Las comunicaciones con la comisión de seguimiento del Plan de igualdad serán por correo electrónico. La Comisión podrá invitar a participar en cualquiera de sus reuniones no solo al responsable de igualdad sino a cualquier otro integrante de la Carrera Fiscal.

## **VI. COMISIÓN DE IGUALDAD**

En el seno del Consejo Fiscal se integra 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. (art. 2.2 Real Decreto 437/1983, de 9 de febrero, sobre constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal).

## **VII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

En el I Plan de Igualdad de la Carrera Fiscal se creó la comisión de seguimiento que constituye el instrumento adecuado para el seguimiento periódico y comprobación del grado efectivo de cumplimiento del Plan de Igualdad en la Carrera Fiscal, además de realizar propuestas a fin de lograr el efectivo cumplimiento de los objetivos establecidos en el II Plan de Igualdad.

La comisión de seguimiento tiene carácter permanente y estará integrada por:

- ▶ Los miembros de la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal.
- ▶ Un/a Fiscal de la Secretaría Técnica, en representación de la Secretaría Técnica.
- ▶ Un/a Inspector/a Fiscal en representación de la Inspección Fiscal.

- ▶ Un/a Fiscal de la Unidad de Apoyo, en representación de la Unidad de Apoyo.
- ▶ Un/a Fiscal de la Fiscalía especial de Violencia contra la Mujer.
- ▶ 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.

La comisión de seguimiento se reunirá cuantas veces sea necesario para cumplir su cometido, y, en todo caso, cada seis meses.

Entre sus funciones, le corresponde a la comisión de seguimiento:

- i. Trasladar las quejas, peticiones y consultas dirigidas por los interesados al órgano competente para su resolución.
- ii. Desarrollar las acciones que le encomienda el presente Plan.
- iii. Examinar la documentación remitida por los responsables en igualdad, en orden a estudiar el grado de cumplimiento del Plan de cara a elaborar un nuevo documento que sustituya al presente una vez pierda su vigencia, salvo que se valore oportuna su prórroga.
- iv. Realizará valoraciones, revisiones y propuestas a fin de lograr el efectivo cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

## **VIII. PREMIO POR LA IGUALDAD**

Cada cuatro años, coincidiendo con la finalización de la vigencia del plan de igualdad respectivo, se otorgará el premio Por la Igualdad al/la fiscal o equipo de trabajo que en el ejercicio de su profesión promueva la igualdad de género, de forma destacable y digna de reconocimiento.

En los seis meses anteriores a la expiración de la vigencia del plan de igualdad, se publicarán las bases de la convocatoria del mencionado premio.

## IX. VIGENCIA DEL PLAN

El II Plan de Igualdad de la Carrera Fiscal tendrá una vigencia de **cuatro años**. No obstante, permanecerá en vigor hasta la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

## X. ENTRADA EN VIGOR

El II Plan de Igualdad de la Carrera Fiscal entrará en vigor **al día siguiente de la firma del Decreto** por el que se aprueba el Plan por el Fiscal General del Estado.

## XI. ANEXOS

Anexo I. Diagnóstico: indicadores de igualdad 2024.

Anexo II. Prontuario actualizado 2024.