



**DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN DE ACCIÓN 2019-2020 EN DESARROLLO y EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA FISCAL**

**I. ANTECEDENTES**

**Primero. -**

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, constituye el marco legal europeo de referencia en esta materia y contiene disposiciones destinadas a la aplicación eficaz del principio de igualdad de trato en: a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional; b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución; y c) los regímenes profesionales de seguridad social.

Por su parte, la regulación contenida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, "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" (art. 1).

**Segundo. -**

En este contexto normativo, el Pleno del Consejo Fiscal de 3 de diciembre de 2015 aprobó el Plan de Igualdad de la Carrera Fiscal, que fija objetivos y medidas de actuación para hacer efectivo en el seno de nuestra institución el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el marco de este documento y sin perjuicio de las acciones que recientemente se han desarrollado con esa finalidad, resulta necesario un plan de acción que, de forma inmediata, aborde el análisis de la situación actual, defina objetivos específicos, identifique las acciones concretas a desarrollar y sus responsables y, al tiempo, establezca mecanismos para verificar si se está produciendo un cumplimiento eficaz de todo ello.

A tal efecto 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.



## *La Fiscal General del Estado*

Fruto de todo ello es el Plan de Acción 2019-2020 que se aprueba a través del presente Decreto, cuyo texto principal y su resumen ejecutivo se adjuntan como anexo y que, a su vez, fue aprobado en el Pleno del Consejo Fiscal celebrado el pasado 8 de mayo de 2019.

### II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Según dispone el art. 2 del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal (EOMF) el Ministerio Fiscal es un órgano de relevancia constitucional y con personalidad jurídica propia que ejerce su misión conforme a órganos propios conforme a los principios de unidad de actuación y dependencia jerárquica y con sujeción, en todo caso, a los de legalidad e imparcialidad (art. 124 CE).

Los arts. 12.a y 13.1 del EOMF identifican al Fiscal General del Estado como el máximo órgano de dirección y representación del Ministerio Fiscal. En sentido, el art. 22.1 y 2 del mismo texto legal establece que “El Ministerio Fiscal es único para todo el Estado” y que “El Fiscal General del Estado ostenta la jefatura superior del Ministerio Fiscal y su representación en todo el territorio español. A él corresponde impartir las órdenes e instrucciones convenientes al servicio y al orden interno de la institución y, en general, la dirección e inspección del Ministerio Fiscal”

### III. ACUERDO

De conformidad con cuanto se acaba de exponer, se ACUERDA:

Aprobar el “Plan de Acción 2019-2020” en desarrollo y ejecución del Plan de Igualdad de la Carrera Fiscal, y cuyo texto principal y resumen ejecutivo figura como anexo al presente Decreto.

Comunicar la presente resolución a las/los Excmas/os, Ilmas/os, Sras/es Fiscales Jefes y Fiscales a fin de que, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, den cumplimiento al Plan.

En Madrid, a 13 de junio de 2019.

LA FISCAL GENERAL DEL ESTADO

María José Segarra Crespo



# **PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA FISCAL**

## **PLAN DE ACCIÓN 2019-2020**

### **I.CONTEXTO**

El Consejo Fiscal celebrado en fecha 20 de mayo de 2015, a iniciativa de la Comisión de Igualdad, consideró oportuno la elaboración de un Plan que concretase 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.

El Plan de Igualdad de la Carrera Fiscal, partía como fundamento jurídico de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, por la que se trata de avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política y de 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 que 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.

En este contexto en fecha 3 de diciembre de 2015 se aprobó el Plan de Igualdad de la Carrera Fiscal, con el propósito de concretar los objetivos y medidas de actuación que hiciesen efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan se conforma en torno a varios principios inspiradores:

La igualdad profesional de hombres y mujeres en la Carrera Fiscal, se entiende como la 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.

- 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.

Los objetivos del Plan de Igualdad de la Carrera Fiscal, se centran en avanzar en la consecución de la Igualdad profesional.

Paralelamente, la FGE ha impulsado acciones en pro de esa efectiva igualdad, que podrían ser desarrollo del Plan de Igualdad, y que para el periodo abril 2018-marzo 2019, principalmente han consistido en:

- 1.- La propia promoción de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, con ampliación de sus miembros para el efectivo apoyo por parte de FGE, y la convocatoria conjunta de dicha Comisión con la Comisión de igualdad, para lo cual se modificó el propio texto del Plan.
- 2.- La atención a la equidad en la designación de directores de cursos de formación del Plan de Fiscales.
- 3.- La consideración de la formación en género como un eje temático esencial, y en concreto el diseño del primer plan piloto de formación de formadores para ampliar la base de fiscales objeto del programa
- 4.- La implementación, de facto, de una política de nombramientos que tome en consideración estos aspectos.
- 5.- El estudio aprobación y puesta en marcha del protocolo contra el acoso.

## **II. PLAN DE ACCION**

Los planes de acción pueden ser anuales o plurianuales, dando los segundos mayor estabilidad a las políticas que tratan de implantarse, mientras que los primeros constituyen una forma más práctica de abordar la materia.

Al tratarse de una cuestión claramente condicionada por dos aspectos:

- a) El normativo: necesidad de modificación y dependencia de otros actores (imprevisibilidad)
- b) El sociológico: caracterizado por la necesidad de realizar un estudio en profundidad de algunos aspectos (retrasará la implementación)

Habiendo transcurrido 4 años sin que, por distintas razones, se hayan iniciado acciones concretas de puesta en marcha del documento marco, parece razonable optar por un plan de contingencia que avance en aquellos aspectos que dependen exclusiva o principalmente de la Fiscalía, mientras se trabaja para generar las condiciones de futuro para otras medidas.

A tal efecto, se ha considerado adecuado reagrupar los objetivos específicos del plan de igualdad, para hacerlos, además, más manejables, y avanzar hacia políticas concretas, sin renunciar a la fase de evaluación o análisis de la institución, que se reconvierte en un objetivo específico a desarrollar en paralelo.

### III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Sin perder la esencia de los objetivos trazados en el plan de igualdad de 2015, se propone la siguiente reagrupación, teniendo en cuenta que, mientras en el documento marco se utilizaba esa terminología para identificar acciones necesarias, en el plan de acción entenderemos por “objetivos específicos” algo más concreto, como son 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.

Con esta nueva perspectiva, se han definido los siguientes objetivos específicos, que responden a las necesidades más inmediatas para conseguir el objetivo general:

#### O.E.1. Conocer la situación del Ministerio Fiscal en materia de perspectiva de género<sup>1</sup>

Con él se pretende realizar un análisis detallado de la situación actual de la institución en la materia, partiendo de documentos e informaciones disponibles, que se complementarán con otras fuentes de información. El análisis permitirá ser una foto fija de partida, pero también es en sí mismo un elemento de gran valor futuro como medidor de resultados, ya que en planes sucesivos podría reeditarse a fin de realizar una comparativa antes y después de la puesta en marcha de los planes de acción en igualdad.

#### O.E.2. Sensibilizar a la Carrera Fiscal en igualdad y en perspectiva de género<sup>2</sup>

La sensibilización de todos los y las integrantes de la Carrera se configura como otro eje esencial para que el plan de igualdad sea eficaz, pues solo desde el conocimiento podrán ejercitarse los derechos.

El objetivo incluye la formación, si bien la excede, abarcando otro tipo de acciones, como la divulgación de la información sociológica de la Carrera y de los documentos de la FGE sobre igualdad, en los que será pieza clave la involucración de los y las Fiscales Jefes de las diferentes Fiscalías.

#### O.E.3. Promover el ejercicio de los derechos sociales de las Fiscales<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Se corresponde con los objetivos 4, 5, 6, 7 y 16 del Plan de Igualdad.

<sup>2</sup> Se corresponde con los objetivos 9, 10 y 11 del Plan de Igualdad.

<sup>3</sup> Se corresponde con los objetivos 8, 12, 13, 14 y 15 del Plan de Igualdad.

Si bien el efectivo ejercicio de los derechos sociales de las Fiscales es una opción personal, institucionalmente se asume el compromiso de promoverlo, en la medida en que se considera que la existencia de medidas de igualdad por sí sola no colma el objetivo general, sino que requiere que esas medidas se apliquen de modo efectivo.

Resulta relevante destacar desde el inicio que este objetivo, el de la promoción del ejercicio de los derechos, está dirigido a las Fiscales, en la medida en que el Plan de Acción es un desarrollo de un Plan de Igualdad que es también un plan de género que busca a la postre empoderar a las mujeres en el ejercicio de los derechos legalmente reconocidos.

Es también fundamental para entender la lógica de este objetivo ponerlo en relación con el anterior (O.E.2), que denominamos “sensibilizar a la Carrera Fiscal en igualdad y perspectiva de género”, del que es desarrollo y concreción, de modo que la información y la sensibilización sobre los derechos de las mujeres Fiscales debe llegar -y a ello se orienta el O.E.2- a todos sus miembros.

El O.E.3., por su parte, da un paso más, y trata de promover el uso de esos derechos entre las Fiscales. De ahí que se enfoque en ellas, acordando resultados y acciones específicamente orientados a las mujeres.

La complementariedad de ambos aspectos se explica bien cuando se observa el tenor de los resultados esperados y de las acciones planteadas para lograrlos. Aun cuando el objetivo final que institucionalmente se persigue es la promoción de los derechos de las mujeres -insistimos, en el objetivo anterior estarán cubiertos los de toda la Carrera- las acciones tiene por destinatarios a todos los miembros del Ministerio Fiscal, pues tanto la difusión de los derechos, como la del protocolo de acoso y el acceso a la jurisprudencia se prevén indistintamente para todos ellos.

#### O.E.4. Promover la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista<sup>4</sup>

La neutralidad del lenguaje debe normalizarse, evitando que las comunicaciones y documentos de la Fiscalía empleen términos o formas que entrañen cualquier forma de desigualdad entre hombres y mujeres. Si bien la consecución de este objetivo requiere a su vez de la sensibilización enunciada en el objetivo específico 2, es en sí mismo una finalidad que requiere acciones propias y que debe discurrir en paralelo a todo el devenir del plan de acción.

---

<sup>4</sup> Se corresponde con los objetivos 3 y 12 del Plan de Igualdad.

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
O.E.1 Conocer la situación del Ministerio Fiscal en materia de perspectiva de género
O.E.2 Sensibilizar a la Carrera Fiscal en igualdad y en perspectiva de género
O.E.3 Promover el ejercicio de los derechos sociales por las Fiscales
O.E.4 Promover la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista

#### **IV. LOS RESULTADOS ESPERADOS, LAS ACCIONES Y SUS RESPONSABLES**

Para que el plan de acción sea mensurable, hay que traducir los objetivos específicos en resultados esperados. Éstos son los logros intermedios, todos ellos tangibles, cuya concatenación lógica en base a un calendario tendrán como efecto la obtención de la finalidad buscada.

Cada resultado esperado se logrará a su vez mediante la realización de distintas acciones, que tienen un responsable asignado.

##### O.E.1 Conocer la situación del Ministerio Fiscal en materia de perspectiva de género

Para alcanzar el conocimiento de la Institución, se considera necesario alcanzar los siguientes resultados:

##### **R.E.1.1. Analizada la situación del Ministerio Fiscal en materia de igualdad y perspectiva de género**

Para ello, se requerirán las siguientes acciones:

*A.1.1.1. La determinación de los objetivos del Plan de Igualdad que quieren someterse a análisis y la identificación de las fuentes de información*

Se trata de identificar qué es lo que se desea analizar, es decir, de diseñar el modelo de estudios sociológico útil a los fines perseguidos, identificando también

como parte de este primer análisis, las fuentes de información disponibles, que podrán ser documentos ya existentes o tratarse de nuevas fuentes.

#### A.1.1.2. *Recogida y análisis de información*

Entre las primeras, a buen seguro tengan una clara incidencia los indicadores sociológicos de la Carrera, que ya se elaboran y publican, pero que dentro de este mismo plan de acción se prevé ampliar y mejorar.

Esos indicadores, con todo, resultan una fuente parcial de información que deberá completarse con otras, como pueden ser encuestas a la Carrera o recopilaciones de informaciones disponibles.

De la suma de esas informaciones resultará un documento fuente que será objeto de análisis para convertirlo en un verdadero estudio sociológico.

#### **R.E.1.2. Difundido el resultado del análisis**

El resultado anterior se completará con un elemento de difusión entre los miembros de la Carrera y a la sociedad en general. Para ello, se llevará a cabo la acción A.1.2.1. *Publicación en el portal web fiscal.es*

#### **R.E.1.3. Definidas acciones concretas**

Si el resultado 1.2 está pensado como elemento externo, el resultado 1.3. está pensado como desarrollo del resultado 1.1. al interior de la propia estructura del Ministerio Fiscal, en tanto que supone una única acción, la numerada A.1.3.1. *Elaboración de planes de acción concretos* basados en el documento elaborado. Esta acción, que se llevará a cabo al final del periodo de ejecución del presente plan de acción, supone su colofón al tiempo que la base del plan de acción para el siguiente periodo de tiempo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS ESPERADOS	ACCIONES
O.E.1 Conocer la situación del Ministerio Fiscal en materia de perspectiva de género	R.E.1.1 Analizada la situación del Ministerio Fiscal en materia de igualdad y perspectiva de género	A.1.1.1. Determinación de los objetivos del Plan de igualdad e identificación de las fuentes de información
		A.1.1.2 Recogida y análisis de información
	R.E.1.2. Difundido el resultado del análisis	A.1.2.1 Publicación en el portal fiscal.es
	R.E.1.3. Definidas acciones concretas	A.1.2.2 Elaboración de planes de acción.

## O.E.2 Sensibilizar a la Carrera Fiscal en igualdad y perspectiva de género

La sensibilización se traduce en información y formación, y se complementa con la involucración de los mandos de la Carrera, introduciendo la temática de forma sistemática en las Juntas de Fiscalía, como un elemento esencial vertebrador de la Carrera.

### **R.E.2.1. Difundida la ampliación de indicadores sociológicos de la Carrera Fiscal**

Si bien actualmente existen unos indicadores sociológicos de la Carrera, éstos pueden ser completados y mejorados para convertirlos en la fotografía más amplia y fidedigna posible de los parámetros de igualdad de género.

Se trata de una tarea íntimamente ligada al estudio sociológico definido como resultado esperado 1 del plan de acción. No obstante, su preexistencia y su sustantividad propia merecen que sean reflejados como resultado esperado independiente, ya que, su sola generación, es en sí mismo un producto entregable de gran valía.

Su desarrollo llegará de la mano de dos acciones, la primera referida a la fase de elaboración y la segunda, de divulgación.

A.2.1.1. Introducción de nuevos elementos en los indicadores sociológicos

A.2.1.2. Publicación de los nuevos indicadores en el portal fiscal.es y en la Memoria Anual de actividades del Ministerio Fiscal

### **R.E.2.2. La Carrera Fiscal ha recibido formación en perspectiva de género**

Esta capacitación deberá tener reflejo tanto en los planes de formación inicial como en los de formación continua, en los primeros a través de su inclusión como parte del temario, así como de la recepción por las y los nuevos integrantes de la Carrera de un dossier de información que incluya el Plan de Igualdad. En los segundos, de un modo transversal, más allá de acciones formativas concretas, lo que puede conseguirse mediante su consideración como eje estratégico formativo de la Fiscalía.

*A.2.2.1. Inclusión de la perspectiva de género en el plan de formación inicial*

*A.2.2.2. Inclusión de la perspectiva de género en los planes de formación continúa*

*A.2.2.3. Entrega del Plan de Igualdad en los cursos de formación inicial.*

### **R.E.2.3 Incrementada la paridad de ponentes en formación continua**

Las estadísticas disponibles muestran que la paridad se ha conseguido ya tanto en el número de ponentes de formación inicial como en el de directores de formación continua. Evidentemente, el Plan de Igualdad dará seguimiento a esta información a través de su inclusión en los indicadores sociológicos y, si se estima conveniente, con su incorporación al estudio sociológico, pero dado que se trata de un objetivo conseguido carecería de fundamento incorporarlo en este momento como Resultado esperado. Ello no impide para que, en el caso de que se observara una remisión de esa paridad se incorporaran en futuros planes de acción las medidas correctivas que se estimen oportunas.

En el momento actual, con todo, procede avanzar en la dinámica de paridad en la docencia, mediante su promoción en la única esfera en la que no se puede considerar objetivo ya cumplido, como es el número de ponentes en formación continua. Si bien el hecho de la ausencia de paridad puede tener una explicación en la falta de control de la FGE en su identificación –la Comisión de Selección del a FGE designa a las y los directores y son éstos los que eligen a sus ponentes- hay pasos que pueden darse en pos de la efectiva igualdad, como la inclusión de esta materia entre las normas dirigidas a quienes desarrollan la dirección de los cursos y su posterior seguimiento por parte de las unidades responsables de formación de la FGE.

Dadas las distintas formas de llevar a la práctica este extremo, unido a la diversidad de supuestos que podemos encontrar, el resultado puede resumirse en una sola acción: *A.2.3.1. Se promueve la paridad en la designación de ponentes.* Téngase en cuenta que esa promoción debe tender a cumplirse en todos y cada uno de los cursos, evitando que la elaboración de la media oculte cursos preeminente femeninos en función de la materia que eleven esa valoración global. No obstante, por tratarse del primer plan de acción, parece razonable comenzar poniendo el acento en los mecanismos de impulso y control de esta materia, dejando para el próximo plan de acción una mayor concreción.

#### **R.E.2.4. Involucrados los y las Fiscales Jefes en la perspectiva de género**

En una carrera cuya piedra angular está basada en la unidad y la dependencia jerárquica, la involucración de las jefaturas llamadas a dar instrucciones y a velar por su cumplimiento en cada Fiscalía resulta esencial.

Por ello, sin perjuicio de que varias de las acciones y resultados ya descritas las tengan por actores principales, se ha valorado positivo incluir algunas acciones que se dirijan directamente a ellas, obteniendo como resultado, no sólo la divulgación de la materia, que también, sino la concienciación y colaboración de las jefaturas.

En este sentido, el resultado se desenvuelve a través de las siguientes acciones:

*A.2.4.1. Se da a conocer el Plan de Igualdad en las Juntas de Fiscales*

Se trata de exigir a las Jefaturas de las distintas Fiscalías que en la primera Junta que celebren tras la aprobación del presente plan de acción, incorporen esta temática, y en concreto la divulgación del Plan de Igualdad, entre los y las Fiscales que la conforman.

*A.2.4.2. Se da a conocer el Plan de Igualdad en las Juntas de Fiscales promovidas por la FGE*

La misma idea deberá repetirse en la primera Junta de Fiscales de Sala, de Fiscales Superiores, de Fiscales Jefes provinciales y de Fiscales Jefes de Área que promueva la Fiscalía General del Estado.

*A.2.4.3. Se incorpora la perspectiva de género en las Memorias*

En coherencia con la trascendencia que la cuestión de la igualdad y la perspectiva de género tiene para la Fiscalía como institución pública, la Memoria que anualmente recoge su actividad para hacerla accesible a la ciudadanía, deberá contener una mención a esta cuestión.

No es procedente que este documento concrete más específicamente el cómo o el dónde debe incluirse este análisis, pues razones de oportunidad y operativas podrán influir en este aspecto, especialmente en los primeros años, cuando la idea de publicitar esta información convivirá con el menor conocimiento de los y las Fiscales, por ello se apunta sólo como aspecto relevante, pero de un modo suficientemente abierto.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS ESPERADOS	ACCIONES
O.E.2 Sensibilizar a la Carrera Fiscal en igualdad y perspectiva de género	R.E.2.1 Difundida la ampliación de los indicadores sociológicos de la Carrera Fiscal	A.2.1.1. Se introducen nuevos elementos en los indicadores sociológicos
		A.2.1.2 Se publican los nuevos indicadores en el portal fiscal.es y en la Memoria
	R.E.2.2. La carrera Fiscal ha recibido formación en perspectiva de género	A.2.2.1 Inclusión de la perspectiva de género en el plan de formación inicial
		A.2.2.2 Inclusión de la perspectiva de género en el plan de formación continua
		A.2.2.3 Se entrega el Plan de Igualdad en los cursos de formación inicial
	R.E.2.3. Incrementada la paridad de ponentes en formación continua	A.2.3.1 Se promueve la paridad en la designación de ponentes
	R.E.2.4. Involucrados Fiscales Jefes en la perspectiva de género	A.2.4.1. Se da a conocer el Plan de Igualdad en las Juntas de Fiscales
		A.2.4.2. Se da a conocer el Plan de igualdad en las Juntas de Fiscales promovidas por las FGE
		A.2.4.3. Se incorpora la perspectiva de género en la Memoria

### O.E.3. Promover el ejercicio de los derechos sociales de las Fiscales

El ejercicio de los derechos precisa de su previo conocimiento, no sólo en su definición legal, sino en su aplicación práctica. Es decir, del conocimiento de la norma y del modo en que los Tribunales la vienen aplicando.

A ambos aspectos se refieren los resultados esperados 1 y 2 dentro de este objetivo, que se diferencian especialmente por el hecho de que se ejecución práctica y efectivo cumplimiento depende de distintos responsables.

#### **R.E.3.1. Todas las Fiscales conocen sus derechos reconocidos legalmente**

Para ello, se elaborará un documento de información específicamente diseñado al efecto, que será objeto de distintos modos de difusión.

A.3.1.1. *Elaboración de un folleto informativo*

A.3.1.2. *Publicación en el portal fiscal.es y comunicación a la Carrera*

A.3.1.3. *Se incorpora al plan de formación inicial*

#### **R.E.3.2. Facilitado el acceso a la jurisprudencia sobre derechos sociales de las mujeres**

En este apartado se creará como A.3.2.1 *Recopilatorio de resoluciones*, que se colgará en el portal fiscal.es, y se procederá como A.3.2.2. a la *Generación de un buzón o correo de consultas* en la mencionada web.

#### **R.E.3.3. Dado a conocer el Protocolo de Acoso de la Carrera Fiscal**

El Protocolo de Acoso de la Carrera Fiscal es un documento que, vinculado a la materia que se desarrolla en el Plan de Igualdad, tiene sustantividad propia, está enfocado en aspectos muy concretos dentro de este campo de acción y cumple una función muy específica.

Por ello, aun cuando las acciones diseñadas son paralelas a las definidas en otros apartados de este Plan y, de facto, podrán desarrollarse conjuntamente (piénsese en el dossier de información a las nuevas promociones de la Carrera Fiscal, que será único, y contendrá informaciones de distinta índole que hemos ido separando en diferentes apartados), se ha considerado oportuno visibilizarlo con su propio apartado dentro del objetivo de promoción de los derechos sociales.

En concreto, se conseguirá a través de cuatro tipos de acciones:

A.3.3.1. *Publicación del protocolo de acoso en el portal fiscal.es*

A.3.3.2. *Inclusión del protocolo de acoso en los planes de formación inicial*

A.3.3.3. *Difusión del protocolo de acoso en las Juntas de Fiscales*

A.3.3.4. *Difusión del protocolo de acoso en las Juntas de Fiscales promovidas por la FGE*

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS ESPERADOS	ACCIONES
O.E.3 Promover el ejercicio de los derechos sociales de las Fiscales	R.E.3.1 Todas las Fiscales conocen sus derechos legalmente reconocidos	A.3.1.1. Elaboración de un folleto informativo
		A.3.1.2 Publicación en el portal fiscal.es y comunicación a toda la Carrera
		A.3.1.3 Se incorpora al plan de formación inicial
	R.E.3.2. Facilitado el acceso a jurisprudencia sobre derechos sociales de las mujeres	A.3.2.1 Creación de un recopilatorio de resoluciones en el portal fiscal.es
		A.3.2.2 Generación de un buzón/correo de consultas en la web
	R.E.3.3. Incrementada la paridad de ponentes en formación continua	A.3.3.1 Se publica el protocolo de acoso en el portal fiscal.es
		A.3.3.2 Inclusión del protocolo de acoso en el plan de formación inicial
		A.3.3.3. Se da a conocer el protocolo de acoso en las Juntas de Fiscales
		A.3.3.4. Se da a conocer el protocolo de acoso en las Juntas de Fiscales promovidas por la FGE

#### O.E.4 Promover la utilización de lenguaje incluyente y no sexista

Como cláusula de cierre del sistema, elemento común a todos ellos, la Fiscalía deberá procurar el empleo de un lenguaje no sexista. Si bien en sucesivos planes de acción es deseable ampliar el ámbito de permeabilidad de este objetivo a todas las esferas de la acción del Ministerio Público, en primer estadio, se ha fijado como objetivo a nivel central, esto es, de la Fiscalía General. Por ello se define el resultado esperado como:

#### **R.E.4.1. Promovido el lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la FGE**

Para ello se desarrollarán una serie de acciones:

A.4.1.1. Elaboración de las directrices mínimas para el uso no sexista del lenguaje

A.4.1.2. Comunicación de las directrices a todas las unidades de la FGE.

#### A.4.1.3. Publicación en la web de las directrices

Con el objeto de avanzar hacia esa aplicación más global que hemos referido, serán bienvenidas las iniciativas complementarias que puedan ir desarrollándose.

O.E.4. Promover la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista	R.E.4.1. Promovido el lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la FGE	A.4.1.1. Elaboración de directrices mínimas para uso no sexista del lenguaje
		A.4.1.2. Comunicación de las directrices a todas las Unidades de la FGE
		A.4.1.3. Publicación en la web de las directrices

Todas las acciones identificadas tienen unos responsables que son los encargados de llevarlas a cabo y obtener el producto final, al que nos referiremos en el punto siguiente, que es a su vez la prueba tangible de la consecución del resultado esperado.

Estos responsables, integrantes de lo que se denomina “mapa de actores”, están principalmente constituidos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y las tres unidades auxiliares del Fiscal General, la Secretaría Técnica, la Inspección Fiscal y la Unidad de Apoyo, cada una dentro de las competencias que le son propias tal como las define el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.

Ello, no obstante, hay dos materias en que estos actores requerirán la colaboración de terceros: en materia de formación, donde el Centro de Estudios Jurídicos es un indispensable sujeto activo, al tener encomendadas legalmente las funciones de formación de la Carrera Fiscal, y un grupo de profesionales con experiencia en materia social y administrativa, que colaboren en los aspectos más directamente relacionados con los derechos laborales.

De forma esquemática, la tabla de responsables, será la siguiente:

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESPONSABLES
<b>O.E.1. Conocer la situación del Ministerio Fiscal en materia de perspectiva de género</b>	A.1.1.1. Determinación de los objetivos del Plan de Igualdad objeto de análisis e identificación de fuentes de información	Comisión de Seguimiento
	A.1.1.2. Recogida y análisis de información	Comisión de Seguimiento
	A.1.2.1. Publicación en el portal fiscal.es	Unidad de Apoyo
	A.1.3.1. Elaboración de planes de acción	Comisión de Igualdad
<b>O.E.2. Sensibilizar a la Carrera Fiscal en igualdad y perspectiva de género</b>	A.2.1.1. Inclusión de la perspectiva de género en el plan de formación inicial	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
	A.2.1.2. Inclusión de la perspectiva de género en los planes de formación continua	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
	A.2.1.3. Se entrega el Plan de Igualdad en los cursos de formación	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
	A.2.2.1. Se introducen nuevos elementos en los indicadores sociológicos	Unidad de Apoyo
	A.2.2.2. Se publican los nuevos indicadores en el portal fiscal.es y se introducen en la Memoria Anual	Unidad de Apoyo
	A.2.3.1. Se promueve la paridad en la designación de ponentes	Secretaría Técnica
	A.2.4.1. Se da a conocer el Plan de Igualdad en las Juntas de Fiscales	Inspección Fiscal
	A.2.4.2. Se da a conocer el Plan de Igualdad en las Juntas de Fiscales promovidas por la FGE.	Secretaría Técnica / Unidad de Apoyo
<b>O.E.3. Promover el ejercicio de los</b>	A.3.1.1. Elaboración de un folleto informativo	Comisión de Igualdad / Unidad de Apoyo / Inspección Fiscal

<b>derechos sociales de las Fiscales</b>	A.3.1.2. Publicación en el portal fiscal.es y se comunica a la Carrera	Unidad de Apoyo
	A.3.1.3. Se incorpora al plan de formación inicial	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
	A.3.2.1 Creación de un recopilatorio de resoluciones en el portal fiscal.es	Grupo de trabajo: C.A. / Social / IF
	A.3.2.2 Generación de un buzón/correo de consultas en la web	Unidad de Apoyo / Grupo de trabajo
	A.3.3.1. Se publica el protocolo de acoso en el portal fiscal.es	Unidad de Apoyo
	A.3.3.2. Inclusión del protocolo de acoso en los planes de formación inicial	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
	A.3.3.3. Se da a conocer el Protocolo de Acoso en las Juntas de Fiscales	Inspección Fiscal
	A.3.3.4. Se da a conocer el Protocolo de Acoso en las Juntas de Fiscales promovidas por la FGE	Secretaría Técnica / Unidad de Apoyo
<b>O.E.4. Promover la utilización de lenguaje incluyente y no sexista</b>	A.4.1.1. Elaboración de directrices mínimas para uso no sexista del lenguaje	Comisión de Igualdad
	A.4.1.2. Comunicación de las directrices a todas las Unidades de la FGE	Comisión de Seguimiento
	A.4.1.3. Publicación en la web de las directrices	Unidad de Apoyo

## V. LOS INDICADORES Y LAS FUENTES DE VERIFICACIÓN

Si, tal como hemos expuesto, el plan de acción pretende conseguir resultados mensurables que, a su vez, permitan afirmar la consecución de los objetivos específicos definidos, necesitamos fijar elementos o criterios de medición. Es a esos elementos a los que denominamos indicadores, y es necesario fijar al menos uno por cada objetivo específico.

A su vez, debe identificarse dónde se podrán encontrar esos indicadores, a qué unidad o en qué lugar se podrán consultar, haciendo con ello transparente el elemento de medición, puesto que cualquier verificador de la eficacia o calidad del plan de acción podría igualmente acudir a dicha fuente para su obtención.

Para el presente plan de acción, los indicadores y fuentes de verificación serán los siguientes:

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>FUENTES DE VERIFICACION</b>
O.E.1 Conocer la situación del Ministerio Fiscal en materia de perspectiva de género	Estudio sociológico	Sitio web fiscal.es
O.E.2 Sensibilizar a la Carrera Fiscal en igualdad y en perspectiva de género	Documento de indicadores sociológicos	Sitio web fiscal.es/Memoria de la FGE
	Planes de formación inicial y continua para la Carrera Fiscal	Sitio web del CEJ/Memoria de la FGE
	Orden del día de las Juntas	Actas de las Juntas
O.E.3 Promover el ejercicio de los derechos sociales de las Fiscales	Folleto informativo sobre derechos sociales	Sitio web fiscal.es/Sitio web del CEJ
	Repositorio de jurisprudencia y buzón de consultas	Sitio web fiscal.es
	Orden del día de las Juntas	Actas de las Juntas
O.E.4 Promover la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista	Documento de reglas de estilo en lenguaje inclusivo	Portal web fiscal.es

## **VI. EL CALENDARIO**

Sin perjuicio de que, dependiendo de eventualidades, puedan realizarse ajustes, se presenta esquemáticamente una propuesta de calendario en el que se reflejan los meses durante los que se desarrollará cada acción.

Se marca en la última fila cuándo se considerará conseguido de manera íntegra el resultado esperado. Como puede comprobarse, la programación de acciones se ha realizado de tal manera que, al venir concatenadas, se estarían obteniendo resultados parciales –culminándose al menos una acción- cada mes, lo que generará una sensación de continuidad y coherencia en el trabajo.

El plan de acción se presenta para una duración anual, considerando como “mes 1” el mes de su aprobación, y culminando, por tanto, doce meses después.

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12
A.1.1.1	■	■	■									
A.1.1.2				■	■	■	■	■				
A.1.2.1									■			
A.1.3.1										■	■	■
A.2.1.1	■	■	■				■					
A.2.1.2 <sup>5</sup>	■	■			■	■						
A.2.1.3	■	■			■	■					■	
A.2.1.4 <sup>6</sup>	■	Sup				Prov					Area	
A.3.1.1	■	■	■									
A.3.1.2				■								
A.3.1.3					■	■						
A.3.2.1			■	■	■	■	■	■	■			
A.3.2.2							■	■	■	■		
A.3.3.1	■											
A.3.3.2					■	■						
A.3.3.3	■											
A.3.3.4	■	Sup				Prov					Área	
A.4.1.1.	■	■										
A.4.1.2			■									
A.4.1.3			■									
RESULTADO CONSEGUIDO INTEGRAMENTE	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

<sup>5</sup> Los tiempos de los aspectos relativos a los planes de formación dependerán de la calendarización de dichos planes, así como de cual sea finalmente el mes de inicio del plan de acción de igualdad. Se ha rellenado el cuadro entendiendo que es aprobado en el mes de mayo de 2019 y que la planificación de la formación inicial y continua está en curso precisamente entres lo meses de abril y junio y se culmina en septiembre. Los retrasos en este punto tendrían un gran impacto, dado que por razón de la calendarización de los planes de formación difícilmente serían asumibles para el periodo 2019-2020 las acciones previstas.

<sup>6</sup> Las fechas de las Juntas de Fiscalía promovidas por la FGE se han ubicado en los meses en los que razonablemente podrían celebrarse. No se incluyen las Juntas de cada Fiscalía territorial, sino sólo se marca el mes 1, como mes en que desde la FGE se comunica a todos los Jefes la necesidad de que incluyan los temas del Plan de Acción de Igualdad en los órdenes del día de la primera junta que celebren.

**PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA FISCAL**  
**PLAN DE ACCIÓN 2019-2020**  
**RESUMEN EJECUTIVO**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
<b>O.E.1. Conocer la situación del Ministerio Fiscal en materia de perspectiva de género</b>	R.E.1.1. Analizada la situación del Ministerio Fiscal en materia de igualdad y perspectiva de género	A.1.1.1. Determinación de los objetivos del Plan de Igualdad objeto de análisis e identificación de fuentes de información	Comisión de Seguimiento
		A.1.1.2. Recogida y análisis de información	Comisión de Seguimiento
	R.E.1.2. Publicado resultado del análisis	A.1.2.1. Publicación en el portal fiscal.es	Unidad de Apoyo
	R.E.1.3. Elaborados planes de acción concretos	A.1.3.1. Elaboración de planes de acción	Comisión de Igualdad
<b>O.E.2. Sensibilizar a la Carrera Fiscal en igualdad y perspectiva de género</b>		A.2.1.1. Inclusión de la perspectiva de género en el plan de formación inicial	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
	R.E.2.1. La Carrera Fiscal ha recibido formación en perspectiva de género	A.2.1.2. Inclusión de la perspectiva de género en los planes de formación continua	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
		A.2.1.3. Se entrega el Plan de Igualdad en los cursos de formación	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
	R.E.2.2. Mejorados los indicadores sociológicos de la Carrera Fiscal	A.2.2.1. Se introducen nuevos elementos en los indicadores sociológicos	Unidad de Apoyo
		A.2.2.2. Se publican los nuevos indicadores en el portal fiscal.es y se introducen en la Memoria Anual	Unidad de Apoyo
	R.E.2.3. Incrementada la paridad de ponentes en formación continua	A.2.3.1. Se promueve la paridad en la designación de ponentes	Secretaría Técnica
	R.E.2.4. Involucrados Fiscales Jefes en la perspectiva de género	A.2.4.1. Se da a conocer el Plan de Igualdad en las Juntas de Fiscales	Inspección Fiscal

		A.2.4.2. Se da a conocer el Plan de Igualdad en las Juntas de Fiscales promovidas por la FGE.	Secretaría Técnica / Unidad de Apoyo
		A.2.4.3. Se incorpora la perspectiva de género en las Memorias de Fiscales Jefes	Secretaría Técnica
<b><i>O.E.3. Promover el ejercicio de los derechos sociales de las Fiscales</i></b>	R.E.3.1 Todas las Fiscales conocen sus derechos legalmente reconocidos	A.3.1.1. Elaboración de un folleto informativo	Comisión de Igualdad / Unidad de Apoyo / Inspección Fiscal
		A.3.1.2. Publicación en el portal fiscal.es y se comunica a la Carrera	Unidad de Apoyo
		A.3.1.3. Se incorpora al plan de formación inicial	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
	R.E.3.2 Facilitado el acceso a la jurisprudencia sobre derechos laborales de las mujeres	A.3.2.1 Creación de un recopilatorio de resoluciones en el portal fiscal.es	Grupo de trabajo: C.A. / Social / IF
		A.3.2.2 Generación de un buzón/correo de consultas en la web	Unidad de Apoyo / Grupo de trabajo
	R.E.3.3 Dado a conocer el Protocolo de Acoso a la Carrera Fiscal	A.3.3.1. Se publica el protocolo de acoso en el portal fiscal.es	Unidad de Apoyo
		A.3.3.2. Inclusión del protocolo de acoso en los planes de formación inicial	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
		A.3.3.3. Se da a conocer el Protocolo de Acoso en las Juntas de Fiscales	Inspección Fiscal
		A.3.3.4. Se da a conocer el Protocolo de Acoso en las Juntas de Fiscales promovidas por la FGE	Secretaría Técnica / Unidad de Apoyo
	<b><i>O.E.4. Promover la utilización de lenguaje incluyente y no sexista</i></b>	R.E.4.1. Se promueve el lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la FGE	A.4.1.1. Elaboración de directrices mínimas para uso no sexista del lenguaje
A.4.1.2. Comunicación de las directrices a todas las Unidades de la FGE			Comisión de Seguimiento
A.4.1.3. Publicación en la web de las directrices			Unidad de Apoyo