

## **LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL CONSEJO FISCAL**

**Pilar Fernández Pérez**  
**Fiscal de la Fiscalía de Área de Santiago de Compostela**

**Actividad: “Unión Progresista de Fiscales: Mujer e igualdad. Perspectiva de género”**  
**2 y 3 de marzo 2017**



Centro de  
Estudios  
Jurídicos

## SUMARIO

### **LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL CONSEJO FISCAL**

- 1.- DESARROLLO NORMATIVO**
- 2.- DESARROLLO DEL COMETIDO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL CONSEJO FISCAL**
- 3.- NOMBRAMIENTOS**
- 4.- PLANTILLA DEL MINISTERIO FISCAL**
- 5. INFORME SOBRE LA SITUACION DERIVADA DE LA MATERNIDAD DE LAS VOCALES DEL CONSEJO FISCAL.**
- 6.- COMISIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS SOBRE EL ESTATUTO ORGÁNICO DEL MINISTERIO FISCAL.**
- 7. REGLAMENTO DE LA CARRERA FISCAL**
  - 7.1.- EN RELACIÓN AL LENGUAJE DEL TEXTO NORMATIVO.
  - 7.2.- EN RELACION A LA PARTE DISPOSITIVA DEL PROYECTO DEREGLAMENTO DE LA CARRERA FISCAL.
    - 7.2.1. Propuesta en relación a la plenitud de derechos durante los periodos de disfrute de licencias.
    - 7.2.2. Propuesta en relación a las sustituciones durante el periodo de licencia y vacaciones concluido los periodos de vigencia de licencias .
    - 7.2.3. Propuesta en relación a la sustitución de los vocales del Consejo Fiscal.
    - 7.2.4. Propuesta en relación al permiso de Paternidad.
    - 7.2.5. Propuesta en relación con los supuestos de violencia de género.
  - 7.3 CONCLUSIÓN FINAL.
- 8. PROPUESTA DE ELABORACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD.**
- 9. INDICADORES SOCIOLÓGICOS DE LA CARRERA FISCAL**

## BIBLIOGRAFÍA

- .- Informe de su Comisión Permanente del CGPJ de fecha de 7 de febrero de 2006
- .- Informe del Servicio de Personal del CGPJ Judicial de 9 de junio de 2006.
- .- Acuerdo de 2 de octubre de 2009, de la Junta Electoral , Instrucción nº 9.
- .- “Plan Concilia”
- .- Informe de la comisión de igualdad del Consejo Fiscal abril 2011.
- .- Escrito del Fiscal encargado de la constitución de la Comisión para la elaboración de Estatuto orgánico de Ministerio Fiscal . 28 de septiembre de 2012
- .- Informe elaborado por la comisión de igualdad sobre el proyecto de elaboración del Reglamento de la carrera Fiscal. 28 de septiembre del 2011.
- .- Informe de la Unidad de Apoyo sobre indicadores sociológicos de la carrera Fiscal.

## **RESUMEN**

### **LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL CONSEJO FISCAL**

*En el presente trabajo se recogen las propuestas llevadas a cabo por la comisión de igualdad del Consejo Fiscal, creada por la Ley Orgánica 3/07 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y en especial durante el periodo comprendido desde su constitución mayo del 2007 hasta diciembre del 2014 . En cuanto a su desarrollo normativo la comisión se implementó sin desarrollo normativo previo, mediante la aplicación supletoria del artículo 136 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial, con la adaptación resultante del diferente número de vocales del Consejo Fiscal y fue el Consejo Fiscal y la propia comisión la que impulsa este desarrollo normativo, mediante Decreto 1372/2009, de 28 de agosto, Real Decreto ., 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 en que el Consejo debe informar preceptivamente.*

*En cuanto al desarrollo del cometido de la comisión de igualdad del consejo fiscal.*

*La primera modificación propuesta fue en relación a la elección de vocales y con la finalidad de garantizar la paridad entre sus miembros convirtiéndola en una institución más representativa.*

*Se logró la aplicación, siguiendo la interpretación dada por las comisiones del CGPJ de la acumulación de horas de lactancia en jornadas completas a las Fiscales. La posibilidad de sustitución de las vocales del Consejo Fiscal durante el periodo de maternidad.*

*Se pretende garantizar la igualdad de en los nombramientos, mediante un sistema de seguimiento de los mismos.*

*Se impulsa la participación de compañeras en las comisiones designadas discrecionalmente para la elaboración de la modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.*

*Como anexo al informe realizado por el Consejo Fiscal con ocasión a la aprobación del Reglamento de la carrera Fiscal, se realizan por la Comisión de igualdad una serie de propuestas, consistentes: Debería considerarse tal orientación relativa a la implantación de un lenguaje no sexista en la redacción de los textos reglamentarios.*

*Propuesta en relación a la plenitud de derechos durante los periodos de disfrute de licencias.*

*Propuesta en relación a las sustituciones durante el periodo de licencia y vacaciones concluido los periodos de vigencia de licencias.*

*Propuesta en relación a la sustitución de los vocales del Consejo Fiscal.*

*Propuesta en relación al permiso de Paternidad. Propuesta en relación con los supuestos de violencia de género.*

*Se ha presentado, + la posible propuesta de elaboración de un plan de igualdad, que no fue aceptado en su día por el Pleno del Consejo Fiscal.*

*Por último incorporamos el informe elaborado por la Unidad de Apoyo sobre indicadores sociológicos de la carrera Fiscal, estableciendo una comparativa con las tablas elaboradas en el 2010, por la Inspección Fiscal.*

## **LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL CONSEJO FISCAL**

### **1.- DESARROLLO NORMATIVO**

La Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal se constituyó a partir de la disposición adicional 4ª de Ley Orgánica 3/07 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:

**«Habrà 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.»**

Dicha 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 como para la Carrera Judicial en el seno del propio Consejo General del Poder Judicial, se entendió que no habría 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 (la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial tiene cinco miembros), 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 en que el Consejo debe informar preceptivamente.

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

**«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. Dichos miembros son: D. Rafael Valero Oltra, Dña. Ana Gil Muñoz y Dña María Rosa Rubio Ramos.»**

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, ambos dirigidos a garantizar la presencia equilibrada en el seno del Consejo Fiscal, mediante una intervención activa y al objeto de corregir las dinámicas existentes con anterioridad.

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 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.»**

Siempre que se celebran elecciones de los miembros electivos del Consejo Fiscal se constituye una Junta Electoral (artículo 21 del Real Decreto 437/1983) que tiene por misión la organización de las elecciones y con competencia para dictar “las normas necesarias para su organización” (artículo 23). Pues bien, convocadas las elecciones por Resolución de 8 de octubre de 2009 (B.O.E. de 17 de octubre) de la Dirección General

de Relaciones con la Administración de Justicia, por la que se publica el Acuerdo de 2 de octubre de 2009, de la Junta Electoral para elecciones del Consejo Fiscal, la Junta Electoral aprobó y remitió a todas las Fiscalías las citadas **Instrucciones para las elecciones de vocales electivos del Consejo Fiscal** en las cuales se recoge expresamente las modificaciones del Real Decreto ya mencionadas.

En concreto, en la Instrucción 9ª, sobre los “requisitos de las candidaturas, se dice:

**«Las candidaturas deberán contener solamente un nombre para cada puesto a cubrir por elección, aunque no será preciso proponer candidato para todos los puestos elegibles. En todo caso, se especificará en ellas el nombre, apellidos, categoría orgánica y destino que ocupa.**

**»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. Los candidatos se relacionarán por orden alfabético a partir de la inicial del primer apellido.»**

Debiendo rechazar la Junta Electoral las candidaturas que no reúnan los requisitos de paridad (Instrucción 14ª).

Para la proclamación de candidatos electos, la Instrucción 35ª establece:

**«Terminado el recuento de los votos emitidos en las distintas secciones, se procederá a proclamar vocales electos del Consejo Fiscal a los nueve candidatos que haya obtenido mayor número de votos. En caso de producirse empate, será preferido el de mayor antigüedad en la Carrera, y si fuera igual, el de mayor edad. No obstante, si el empate afectara candidatos de distinto sexo, y alguno de ellos no hubiere obtenido un mínimo del cuarenta por ciento de candidatos electos en el cómputo global, el empate se resolverá en favor del perteneciente al sexo en quien concurra tal circunstancia.»**

Es de reseñar que, como resultado de tales elecciones, celebradas el día 17 de diciembre de 2009, la composición actual de los vocales electivos del Consejo Fiscal es de **cinco mujeres y cuatro hombres** y que en el primer Pleno del Consejo, celebrado el día 12 de enero de 2010, se designaron a los nuevos miembros de la Comisión de Igualdad, siendo éstos los siguientes:

- *Excmo. Sr. D. Alfonso Aya Onsalo, Fiscal Jefe de la Inspección Fiscal de la Fiscalía General del Estado quien presidirá la Comisión.*
- *Ilma. Sra. Dña. Marta Valcarce López, Fiscal de la Fiscalía Provincial de Sevilla.*
- *Ilma. Sra. Dña. Pilar Fernández Pérez, Fiscal de la Fiscalía de Área de Santiago de Compostela.*
-

## **2.- DESARROLLO DEL COMETIDO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL CONSEJO FISCAL**

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 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.

La constitución de la comisión igualdad, supone en el seno de la institución y dentro del órgano de asesoramiento y consulta del Fiscal General de Estado, un instrumento esencial dirigido a remover los obstáculos dentro de la institución para garantizar la consecución de una efectiva igualdad material, en aplicación de lo previsto en el artículo 9 pº 2 de la CE.

La finalidad sería corregir con carácter previo los riesgos de discriminación y remover los obstáculos que puedan garantizar una efectiva igualdad material.

En su función relativa a la adopción de medidas de carácter temporal que favorezcan la potenciación de la mujer en los cargos de representación de la Carrera Fiscal, la Comisión estudió el cese de precisamente de uno de sus miembros, por razón de maternidad, proponiendo al Pleno que mientras estuviera de baja por maternidad Dña. Ana Belén Gil Muñoz (situación no prevista en la normativa vigente), fuera sustituida por otra Fiscal de la misma candidatura, lo que fue aceptado por unanimidad por el Consejo Fiscal en base a los artículos 8, 56, y disposición adicional 4ª, de la L.O. 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal y del Real Decreto de constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal. De esta forma en el Pleno del día 4 de diciembre de 2007 la Fiscal Dña. Gema García Hernández adquirió la condición de Vocal del Consejo Fiscal y de la Comisión de Igualdad, con carácter temporal, por razón y mientras duró la baja de maternidad de Dña. Ana Belén Gil Muñoz.

Otra de las cuestiones en la que ha tenido que intervenir el Consejo Fiscal hace referencia a la conciliación de la vida familiar y profesional, ante la denegación de la acumulación de horas de lactancia en jornadas completas, a partir del día de la finalización del permiso por maternidad, al entenderse no aplicable la Ley de Conciliación a los miembros del Ministerio Fiscal en tanto no haya un desarrollo reglamentario sobre tal aspecto. Sin embargo, tal solicitud debe considerarse admisible a la vista del criterio adoptado por el Consejo General del Poder Judicial en relación con Juezas y Magistrados en base al informe de su Comisión Permanente de fecha de 7 de febrero de 2006 e informe del Servicio de Personal Judicial de 9 de junio de 2006, en base a la consideración de que tal medida, recogida en el denominado “Plan Concilia” debe considerarse como directamente aplicable, sin necesidad de posterior desarrollo legislativo reglamentario, sin que ello contravenga lo dispuesto en el art. 373.2 de la L.O.P.J. en concordancia con el art. 149.7 de la Constitución. Por ello el Consejo Fiscal acordó instar al Ministerio de Justicia para que cambie de criterio en la concesión de los permisos y encomendó a la Inspección de Fiscalía apoyar las próximas peticiones que se

realizaran citando las resoluciones jurisprudenciales que siguen este criterio. a partir de tal solicitud se vienen concediendo licencias en el sentido expuesto, así como licencias por paternidad.

### **3.- NOMBRAMIENTOS**

El Consejo Fiscal tiene entre sus funciones “informar las propuestas de nombramiento de los diversos cargos y ascensos que no sean automáticos y reglados” (art. 3 RD 437/1983), de ahí la importancia de llevar un seguimiento de los nombramientos discrecionales propuestos por el Fiscal General del Estado al Ministerio de Justicia una vez oído el Consejo Fiscal.

Por la Inspección Fiscal, en su momento para garantizar el seguimiento se elaboró un cuadro de los nombramientos realizados desde el momento en que fue constituida la Comisión de igualdad, hasta el 2010, consignando por años los nombramientos de los Fiscales de nombramiento discrecional, tratando de reflejar los distintos destinos de los Fiscales designados:

Lo que, por años, se resume de la siguiente forma:

		2007	2008	2009	2010
Fiscal de Sala	H	-	4	1	2
	M	-	2	1	
Fiscal Jefe Superior de Comunidad Autón.	H	1	4	3	1
	M	-	1	-	
Fiscal Jefe Provincial	H	2	7	15	2
	M	1	1	2	2
Fiscal Jefe de Área	H	-	8	7	
	M	-	8	4	1
Tte. Fiscal de CCAA o de órgano central	H	6	4	4	3
	M	1	-	1	
Fiscal de órgano central	H	4	12	-	6
	M	1	16	-	8
<b>TOTALES</b>		<b>16</b>	<b>72</b>	<b>38</b>	

2007: 16 nombramientos: 13 de hombres  
3 de mujeres

2008: 72 nombramientos: 40 de hombres  
32 de mujeres

2009: 38 nombramientos: 30 de hombres  
8 de mujeres

2010: 25 nombramientos: 14 de hombres  
11 de 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, según se refleja en el siguiente cuadro:

	TOTAL	Hombres	Mujeres
2007	118	29	89
2008	111	25	86
2009	120	41	79

Gráfico de la plantilla del Ministerio Fiscal según los sexos, elaborado por la Inspección Fiscal:

#### **4.- PLANTILLA DEL MINISTERIO FISCAL**

CATEGORIA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
<b>PRIMERA</b>	25	19	6
<b>SEGUNDA</b>	1605	716	889
Fiscales Superiores	17	14	3
Fiscales			
Jefes Provinciales	42	31	11
Fiscales Jefes de Área	26	15	11
Tenientes Fiscales	65	48	17
Resto	1455	608	847
<b>TERCERA</b>	393	113	280
<b>TOTAL</b>	2023	848	1175

#### **5. INFORME SOBRE LA SITUACION DERIVADA DE LA MATERNIDAD DE LAS VOCALES DEL CONSEJO FISCAL.**

El decreto 437/1983 de 9 de febrero modificado por el RD 232/2005 de 4 de marzo sobre constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal, sólo contemplan la sustitución de un vocal por otro en los supuestos de cese anticipado ( art. 10 y art. 13 del RD437/83), el art. 6 del decreto 437/1983 de 9 de febrero, regula la sustitución temporal del Fiscal General del Estado en caso de ausencia o enfermedad. Sin embargo no hay previsión alguna para los supuestos de enfermedad o licencia de maternidad de los consejeros, pues los supuestos de cese recogidos en el art 10 no hacen referencia a esta situación . Además de estas disposiciones hay un Reglamento de régimen Interior que elaboro el propio Consejo Fiscal en cumplimiento de lo establecido en el art. 3 del RD del 83 y del Real Decreto 232/2005 de 4 de marzo 2. En dicho Reglamento de régimen interno hay un apartado referido a los Consejeros donde se establece que la asistencia a

los plenos es obligatoria salvo causa justificada. Esto obligaría a nuestra compañera, al no recogerse mecanismo de sustitución durante el periodo de licencia por maternidad a dimitir, para ser sustituida, ya que, al ser justificada su no asistencia se prescindiría de la misma, lo que supondría no solo un perjuicio para la Asociación que representa sino también para todos aquellos que la han votado, además de un atentado grave a su derecho al ejercicio de su maternidad al obligarla a elegir entre éste y el desempeño de la función para la que ha sido elegida.

Ley de Régimen Jurídico de Administraciones Públicas 30/92 que se aplicaría por analogía y de forma supletoria, conforme a lo previsto en el Código Civil. prevé expresamente en su art 24.3 la sustitución temporal de los miembros de los órganos colegiados en los supuestos de ausencia o enfermedad.

Puede cuestionarse la aplicación de ésta ley, pues el Real Decreto 232/05 en cuanto a la naturaleza el Consejo Fiscal, habla del mismo como un órgano de extracción corporativa. Si bien a la vista de la disposición transitoria de la ley 30/92 se regula la aplicación supletoria de ésta a los siguientes órganos :

“Las Corporaciones de Derecho público representativas de intereses económicos y profesionales ajustarán su actuación a su legislación específica. En tanto no se complete esta legislación les serán de aplicación las prescripciones de esta Ley en lo que proceda.”

Hemos de hacer notar que múltiples sentencias del Tribunal Supremo han venido aplicando de forma supletoria la ley 30/92, para la regulación de aquellos supuestos relativos al funcionamiento y naturaleza de los actos del Consejo Fiscal

En todo caso en la LO 3/07 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ley en vigor y aplicable al caso :

- En el artículo 8 contempla como supuesto de discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Dentro del título IV de la ley que regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, en el capítulo III destinado a regular en concreto las medidas de igualdad en el empleo para las administraciones general de estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. En su artículo 56 en relación a los Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Dispone:  
“Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes de los empleados públicos, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.
- La Disposición adicional 4, modifica el art 14p 1º del estatuto donde se dispone que : 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.

Por lo que siendo la única mujer del Consejo Fiscal y miembro de la Comisión estimamos que la primera medida que ha de adoptar dicha comisión es que realizando una interpretación sistemática de la norma a la luz de la Constitución y la Ley de igualdad que es de aplicación directa al caso concreto, interesamos ; Se proceda a la sustitución, por licencia de maternidad de la vocal del Consejo Fiscal de conformidad con lo previsto en el art 23.4 de la ley 30/92.

La proposición no de ley al Pleno del Congreso, de 29 de noviembre del 2004 162/204, insta a la modificación para la aplicación a senadoras y diputadas de licencias de maternidad, a tener en cuenta en la interpretación al ser un mecanismo de sustitución de cargos electos.

Aun entendiendo que dicho artículo establece que es necesario que exista la figura del suplente, podemos interpretar en tal sentido el art 26 de Real Decreto de Regulación del Consejo que dispone que cuando se produzca el cese,(temporal en este caso) anticipado de un Vocal electivo del Consejo Fiscal se nombrará sustituto al que siga en número de votos al último proclamado para el puesto de que se trate, siempre que hubiera obtenido, al menos, el 10 por 100 de los votos válidamente emitidos.

Ello sin perjuicio de impulsar una reforma legal que introduzca de forma expresa el contenido de lo antedicho.

#### **6.- INFORME RELATIVO A LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE LAS Y LOS FISCALES COMO MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS SOBRE EL ESTATUTO ORGÁNICO DEL MINISTERIO FISCAL. 26 DE SEPTIEMBRE DEL 2012.**

En cumplimiento de lo interesado por el Consejo Fiscal en su sesión de Consejo Fiscal y a solicitud de la Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. Pilar Fernández Pérez, Vocal perteneciente a la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal, que expresó la conveniencia de que figurara alguna compañera Fiscal en la Comisión de Expertos encargada de los trabajos de elaboración de un Borrador de reforma del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, formulando la misma su petición por escrito e interesando una contestación sobre la no designación de ninguna compañera en dicha Comisión, como contestación, recibió una respuesta, por escrito en los siguientes términos.

**“Que el encargo interesado por el Excmo. Sr. Fiscal General del Estado lo había sido para proponer la designación de varios compañeros de reconocido prestigio y experiencia profesional dentro de la Carrera Fiscal que, por la responsabilidad que actualmente asumen o que hayan asumido en fechas recientes dentro de la Institución y, a ser posible, en número que no exceda de seis, constituyan una comisión de expertos que elabore un borrador de trabajo de reforma del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, haciéndolo a partir de un texto inicial redactado por el que suscribe.”**

**“ Por sugerencia del Excmo. Sr. Fiscal General del Estado, los criterios que han guiado la selección de los candidatos a formar parte de esta comisión han sido los siguientes”:**

- Reconocido prestigio dentro de la Carrera.
- Dilatada experiencia profesional.

- **Desempeño en la actualidad o en fechas recientes de puestos de alta responsabilidad o de representatividad dentro de la Institución.**

**Pues bien, de conformidad con los criterios expuestos por el Excmo. Sr. Fiscal General, son propuestos como candidatos a los cinco compañeros que actualmente integran esta Comisión de Expertos.**

2 . En el informe elaborado destaca que: ” **En todo caso, todos y cada uno de los miembros de esta Comisión forman parte de la misma a título meramente individual y que en ningún caso han sido seleccionados en respuesta a ningún otro criterio que los anteriormente expuestos. Por otro lado, qué duda cabe de que, por fortuna para nuestra Carrera, habrían podido formar parte de esta Comisión muchos más compañeras y compañeros de los que han sido seleccionados, porque también cumplirían sobradamente las exigencias anteriormente descritas pero, por razones de operatividad en la confección de estos trabajos previos, se pensó en un número máximo de seis para constituirla.**

**Se trata, en definitiva, de una Comisión cuyo único objeto es elaborar en el menor período de tiempo posible un borrador de trabajo previo de reforma del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal con la única pretensión de dar cumplimiento a la aspiración del Excmo. Sr. Fiscal General del Estado de poner a disposición de los miembros de la Carrera un documento serio, estructurado y sistemático de nuestra norma orgánica fundamental para, de este modo y en debate abierto, poderlo ofrecer a las asociaciones profesionales, Fiscalías y compañeros en general, con el objetivo de que ofrezcan sus observaciones, comentarios y sugerencias, de cara a la elaboración de un borrador definitivo que recoja las directrices y los pilares básicos de una reforma estatutaria en profundidad y moderna, mucho más acorde con los tiempos actuales que el ya envejecido Estatuto de 1981.”**

## **7. INFORME ELABORADO CON OCASIÓN A LA PROPUESTA DE REGLAMENTO DE LA CARRERA FISCAL. SEPTIEMBRE DEL 2011**

Para lograr la efectiva integración del principio de igualdad en la estructura y funcionamiento de la Carrera Fiscal, y como anexo al informe realizado por el Consejo Fiscal con ocasión a la aprobación del Reglamento de la carrera Fiscal se proceden a realizar las siguientes propuesta :

### **7.1.- EN RELACIÓN AL LENGUAJE DEL TEXTO NORMATIVO.**

El mandato de LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contenido en su artículo 14 bajo la rúbrica Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, establece en su epígrafe 11 que, a los fines de esta Ley, será criterio general de actuación de los Poderes Públicos “la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”.

Por esta Comisión se entiende que, aun cuando se circunscribe al ámbito administrativo, debería considerarse tal orientación relativa a la implantación de un lenguaje no sexista en la redacción de los textos reglamentarios evitando, en la medida de lo posible, la

utilización sistemática del masculino, en singular o plural, para referirse a los dos géneros, ya que no siempre se consigue representarlos, se crean ambigüedades y confusiones en los mensajes y se invisibiliza a la mujer. En el marco de la actuación de los poderes públicos, en aras de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres – que es objeto declarado en el art. 1.1 de la Ley - nuestro lenguaje debe ser igualitario, estar libre de los estereotipos sexistas que perviven en nuestra lengua y tenemos arraigados por nuestros usos. El fin debe ser dejar constancia de la presencia de la mujer en el discurso del lenguaje administrativo, y entendemos que también del normativo, sin violentar las normas gramaticales. Del examen del texto se advierte la utilización reiterada de la expresión genérica “Fiscales”, La utilización del genérico masculino se repite a lo largo de la redacción de todo el documento, salvo cuando hace referencia a las licencias por parto o en relación a las Fiscales víctimas de violencia de Género, en cuyo caso utiliza la terminología de “Las Fiscales” y “La interesada”, por lo tanto sería conveniente adoptar un criterio único en toda la redacción del articulado.

## 7.2.- EN RELACION A LA PARTE DISPOSITIVA DEL PROYECTO DEREGLAMENTO DE LA CARRERA FISCAL.

Si bien se ha realizado un importantísimo esfuerzo y avance en materia de igualdad , se hace preciso, al mismo tiempo, formular unas propuestas a la actual redacción del Proyecto de Reglamento de Fiscal y ello con el fin de cumplir lo establecido en la LO 3/2007. art. 14 de la ley que establece los Criterios generales de actuación de los Poderes públicos y en concreto, en el número 7 la protección de la maternidad , con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia y el número 8 el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres (...), desarrollados en el art. 51 de la ley en el ámbito de la Administración Pública, y particularmente en el Capítulo III del Título V, arts. 56 sobre permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, art. 57 sobre Conciliación y provisión de puestos de trabajo, y 58 relativo a la Licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

**7.2.1.- Propuesta en relación a la plenitud de derechos durante los periodos de disfrute de licencias.** En la parte del Reglamento destinada a la regulación de los permisos y licencias, en el Título V en especial el artículo 82 ,83,84 que regula la licencia por parto, acogimiento, adopción y paternidad. La propuesta consiste en : Que sería conveniente completarlos, al igual que lo previsto en el Artículo 49. De la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. En la parte destinada a la regulación de Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Con el siguiente párrafo:

“Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración”.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 93, del reglamento donde se dispone:

“Que se garantizan la plenitud de derechos económicos de los miembros de la

carrera Fiscal durante el periodo de duración del permiso y tienen derecho beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener en derecho durante su ausencia. “

y en su caso del artículo 61. 2.- donde se dispone que: “El disfrute de licencias y permisos reglamentarios no altera la situación de servicio activo”.

La propuesta consiste en: incorporar en el artículo la posibilidad de asistir durante el periodo de licencias por parto, acogimiento, adopción y paternidad a las juntas de Fiscales para ser oídos y votar en su caso cuando se decidan cuestiones relativas o que les afecten. Así como la posibilidad de concurrir durante ese periodo a las votaciones para la elección de los miembros del Consejo Fiscal.

### **7.2.2. Propuesta en relación a las sustituciones durante el periodo de licencia y vacaciones concluido los periodos de vigencia de licencias .**

La propuesta consiste en suprimir en las sustituciones por razón de licencias parto, acogimiento, adopción y paternidad recogidas en los artículos 82,83,84, el régimen de excepcionalidad previsto en el artículo 53 del reglamento, donde se regula la sustitución por abogados Fiscales “ Con carácter excepcional y por necesidades de servicio”, para garantizar la efectividad de estos derechos, y establecer un régimen de sustitución por abogados fiscales sustitutos de forma ordinaria, diferenciándolo de otros permisos y licencias de corta duración.

En relación a las vacaciones durante las licencias de parto, acogimiento, adopción y paternidad: Para hacer efectivo el derecho previsto en el Artículo 59. LO 3/2007 de igualdad efectiva, sería conveniente el mantenimiento del régimen de sustitución previsto durante la licencia, hasta la total incorporación de las y los Fiscales a su puesto de trabajo, para evitar que la acumulación del trabajo durante este periodo una vez finalizado el periodo de vacaciones tras la licencia o permiso, haga muy gravosa la incorporación, repercutiendo en el resto de la plantilla y motive en muchas ocasiones la renuncia al derecho de vacaciones que conforme a lo previsto en la ley tuviera derecho.

### **7.2.3. Propuesta en relación a la sustitución de los vocales del Consejo Fiscal.**

En el artículo 92 “Licencias de los miembros del Consejo Fiscal”, Debería de contemplarse expresamente la sustitución, en el seno del Consejo Fiscal, de las y los vocales del Consejo Fiscal como órgano colegiado de representación de la Carrera Fiscal, por otro u otra Fiscal suplente que corresponda, conforme al resultado de las elecciones al Consejo Fiscal durante las licencias parto, acogimiento, adopción y paternidad de los artículos 82,83,84, al estar carente de regulación.

### **7.2.4. Propuesta en relación al permiso de Paternidad.**

En relación a la licencia por paternidad y de conformidad con la previsto en la ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, que en su artículo 2. Dispone que se proceda a la modificación, de la letra a) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de medidas para la reforma de la Función Pública, en los siguientes términos:

Artículo 30. Permisos.1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:  
a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, cuatro semanas a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

La Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. Disposición final decimotercera, donde se procedió a la modificación la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, dando nueva redacción a la disposición final segunda de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, en los siguientes términos: Disposición final segunda : “La presente Ley entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2012”

Propuesta: Por razones de igualdad, debería de contemplarse en el artículo 84 del reglamento destinado a la regulación de la licencia por razón de paternidad la duración de 4 semanas para los Fiscales, aplazando en una disposición transitoria, su entrada en vigor al 1 de enero del 2012 .

**7.2.5. Propuesta en relación con los supuestos de violencia de género,** siguiendo el informe emitido en su día por el CGPJ en el mismo sentido.

El art. 14.6 de la LO 3/2007, prevé que la consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres (...) víctimas de violencia de género, permite que los poderes públicos puedan adoptar medidas de acción positiva.

Movilidad de una fiscal víctima de violencia sobre la mujer que se vea obligada a abandonar la Fiscalía para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral e interese el traslado a otra localidad donde existan plazas vacantes:

El Art. 40 2 en estos supuestos prevé que la solicitud deba ir acompañada; de copia de la Orden de Protección dictada por la Autoridad Judicial” en lugar de copia de la resolución judicial que acredite su condición de víctima de Violencia sobre la Mujer  
Se propone:

2 .-La solicitud deberá ir acompañada de la copia de la resolución judicial que acredite su condición de víctima de violencia sobre la mujer. ....

Propuesta : Al igual que el informe emitido en su día por la comisión de igualdad del CGPJ se fundamenta en que : Se sustituye la mención expresada en el artículo mencionado, Pues debe de entenderse que bastará con que vaya acompañada de resolución judicial en que se acredite su condición de víctima de Violencia de género, toda vez que existen otras penas o medidas cautelares como el alejamiento impuesto bien como pena, bien adoptado en virtud del art. 544 Bis de la LECriminal que no es Orden de Protección pero que confiere a la víctima el mismo estatuto que la Orden de Protección que se adopta al amparo del art 544 TER del mismo cuerpo legal, así como la Sentencia de condena que, igualmente, otorga tal estatuto a la víctima de violencia sobre la mujer.

Por ello se entiende que no debe acotarse el redactado del artículo, únicamente, a las órdenes de protección, sino a cualquier resolución judicial en que se acredite que la jueza o magistrada es acreedora y ha obtenido el estatuto de víctima de violencia de género.

F. Propuesta en relación lactancia de hijo menor de 12 meses:

El artículo 84 a) en relación al derecho de ausencia al trabajo por lactancia, dispone “Este derecho podrá ejercitarse por los Fiscales, en caso de que ambos progenitores trabajen”, debe de extenderse a los Fiscales, como acreedores de reducción de jornada y sustitución del tiempo de lactancia por permiso retribuido, en todo caso y no dependiente de la condición laboral en la que se encuentre su pareja o cónyuge, pues puede darse la circunstancia de que no tenga pareja ni cónyuge.

La atribución exclusiva del permiso por lactancia a las mujeres es contradictorio con la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia Roca-Álvarez.

En la disposición adicional quinta del anteproyecto de Ley de Igualdad de Trato se prevén modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Concretamente el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se modifica –a través de dicha disposición adicional- de la siguiente manera:

Uno. El apartado 4 del artículo 37 queda redactado en los siguientes términos: “4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este derecho, por voluntad de quien lo ejerza, podrá ser sustituido por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumulado en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores y de las trabajadoras, y podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen.”

7.3 CONCLUSIÓN FINAL: Por último y como conclusión final establecer que de conformidad con La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para “La igualdad efectiva de mujeres y hombres” donde se regula en su artículo 64, la posibilidad de elaborar un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, sería conveniente el impulso adecuado para su elaboración y se realice un diagnóstico consiste 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 y se alcance 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.

## **8. PROPUESTA DE ELABORACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD.**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para “La igualdad efectiva de mujeres y hombres” obliga a las grandes empresas y las instituciones públicas a implantar los de igualdad.

Así mismo, 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 de 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 evitares cualquiera tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres

2. Sin perjuicio de lo dispuesto 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 termos establecidos en el.

.El plan de igualdad de oportunidades forma parte de la estrategia de la organización destinada a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo (IM, 2000), eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos, promoviendo medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de su carrera profesional, obteniendo una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las ocupaciones y en todos los niveles de responsabilidad.

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 medibles 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 va 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 Comisión de igualdad en el Consejo Fiscal, carece de los recursos suficientes para la elaboración de un plan de igualdad en la Carrera Fiscal que permita los objetivos que se pretenden, si bien conforme a las previsiones normativas establecidas en la ley de igualdad y siguiendo el ejemplo de otros sectores de la Administración , como la Universidad que en su mayoría ya cuentas con planes de igualdad, puede y debe impulsar, que por parte del Ministerio, bien a través de Instituto de la mujer o con la colaboración de la Universidad se elabore un Plan de igualdad en la Carrera Fiscal que permita la consecución de los objetivos siguientes.

Consiste en definir cuales son los problemas y establecer cuales son las prioridades de actuación.

El diagnóstico consiste en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la Administración General del Estado 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.

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 las empleadas y empleados del Departamento u organismo público vinculado o dependiente, analizándose por tanto, la cultura y el sentir tanto de las empleadas y empleados públicos como del personal directivo 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.

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 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 las diferentes unidades (centros, institutos de investigación, departamentos, secciones y servicios), puestos, categorías profesionales y órganos de decisión y de gobierno

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.

El Plan de igualdad como cualquier política estratégica consta de cuatro etapas:

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

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.

Dicho diagnóstico debe 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, de la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos, en los lugares y las categorías profesionales, los órganos de decisión y de gobierno.

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.

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 universidad, las líneas estratégicas y los ejes principales hacia donde debe orientarse su actuación.

La política de igualdad de oportunidades debe recoger el compromiso de 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.

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.

Finalmente, 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.

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.

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

Valorar 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.

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.

Valorar 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.

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.

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

Valorar 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 todo su personal.

Comprobar la no existencia de actitudes sexistas de trato discriminatorio y de acoso de ningún tipo.

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

Valorar las acciones que lleva 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.

Valorar 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.

Comprobar que no existe discriminación por razón de género en el tipo jornada del personal.

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

Comprobar 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.

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

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.

Consiste en definir cuales son los problemas y establecer cuales son las prioridades de actuación.

#### Principio de igualdad de trato

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, e, especialmente, la derivada de la maternidad, a la asunción de obligaciones familiares e el estado civil.

Reconocimiento de la maternidad y paternidad como un valor social

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 e social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar e laboral

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 las personas que conforman la carrera. Fomento de la corresponsabilidad

Para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar e laboral, como manifestación de los derechos de las mujeres y de los hombres, la libre configuración de su tiempo, promoverse 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 el fomento de la asunción por parte de los hombres y la prohibición de discriminación basada en su libre ejercicio. Principio de “presencia y la composición equilibrada”

Trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos e cargos de responsabilidad. Refiere a la presencia de las mujeres e de hombres de forma que, en el conjunto 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 e fomentar la igualdad de género.

Uso no sexista del lenguaje y de la imagen

Adopción de medidas necesarias para eliminar o 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.

El plan que tomo de referencia se estructura sobre cinco áreas de actuación.

1. Promoción de la igualdad.
2. Presencia, promoción profesional y condiciones laborales de las mujeres
3. Acoso, actitudes sexistas e percepción de discriminación.
4. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
5. Condiciones socio-sanitarias, físicas e de entorno del trabajo.

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 .....

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 u régimen de sustituciones. Que no supongan un incremento de cargo de trabajo tras el permiso, que no asume nadie, y que la incorporación no implique la realización de trabajo atrasado...

Convocatoria de reuniones se haga en horarios que facilite la conciliación.

Optimización de servicios en las ciudades de la justicia de 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.

Las políticas pueden ser sensibles a las cuestiones de género si toman en consideración las particularidades consustanciales a la vida de las mujeres y los hombres, al tiempo que buscan eliminar desigualdades y promover una distribución igualitaria de los recursos. Y no son sólo las mujeres, sino también los hombres y el conjunto de la sociedad, quienes saldrán ganando de la igualdad entre hombres y mujeres y de una distribución igualitaria de beneficios, tareas y responsabilidades. El apartado 4 del artículo 119 del Tratado de Amsterdam autoriza explícitamente la acción positiva en el ámbito del empleo y las actividades profesionales en favor del sexo infrarrepresentado.

Por todo ello para dotar de contenido a la comisión de igualdad constituida en el seno del Consejo Fiscal debemos de impulsar que por parte de la administración se proceda a la elaboración de un plan de igualdad que tenga en cuenta las peculiaridades del trabajo desempeñado y que nos permita a todos/as los Fiscales desempeñar nuestro trabajo en condiciones de igualdad.

## **9. 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

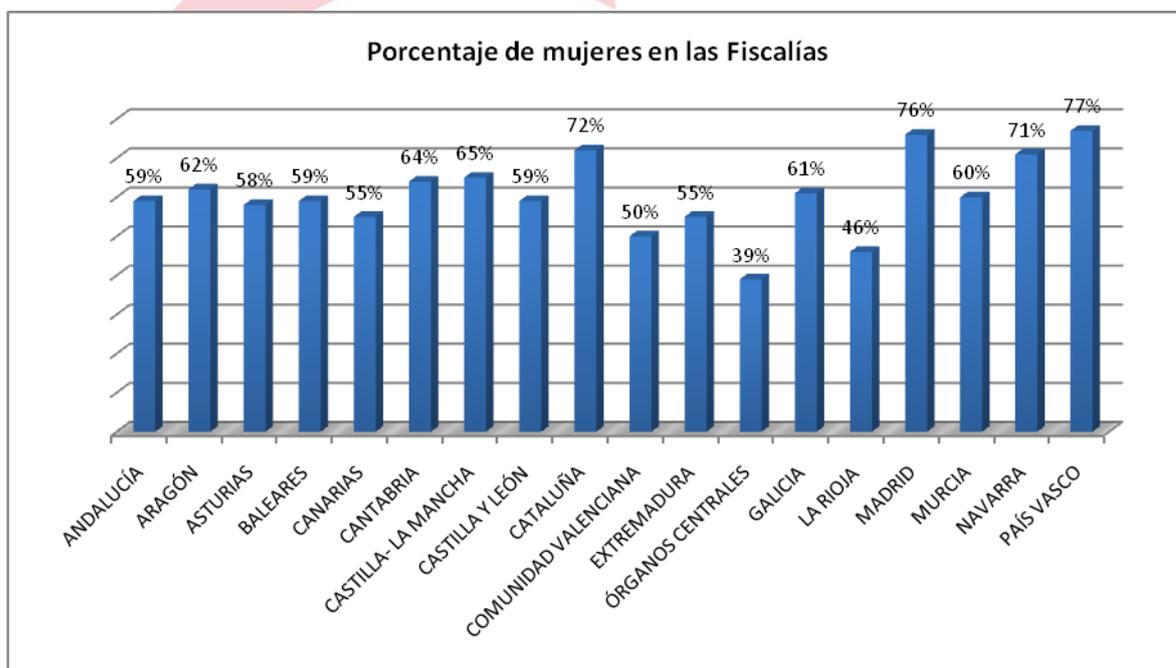
Atendiendo exclusivamente al indicador relativo al sexo, tenemos:

Del total de Fiscales, 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.

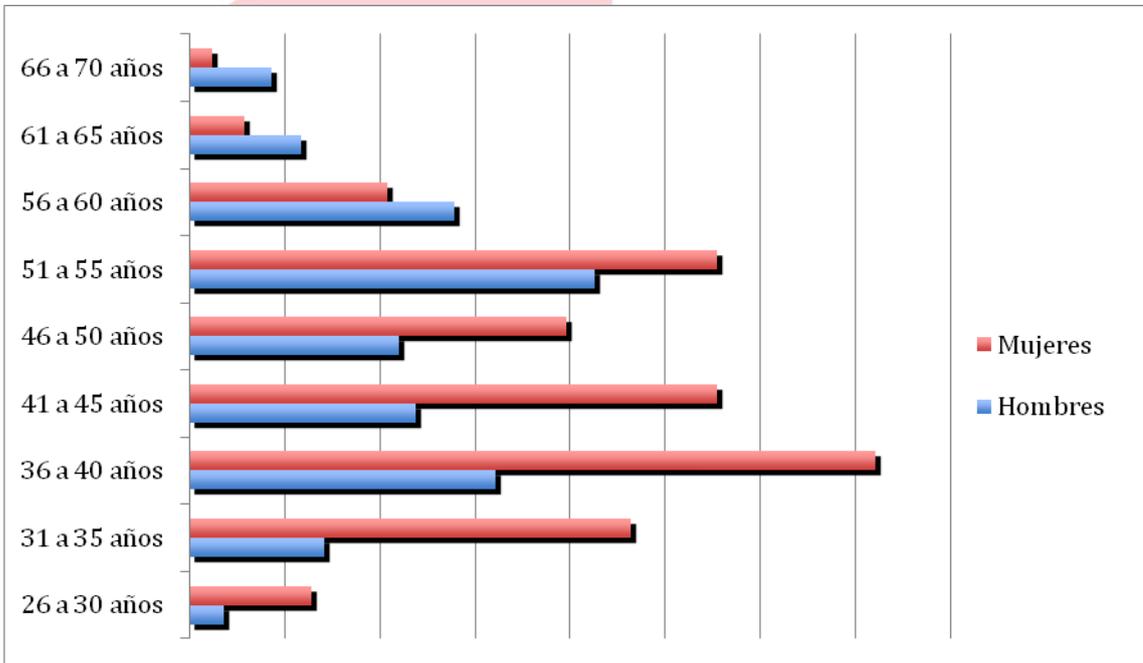
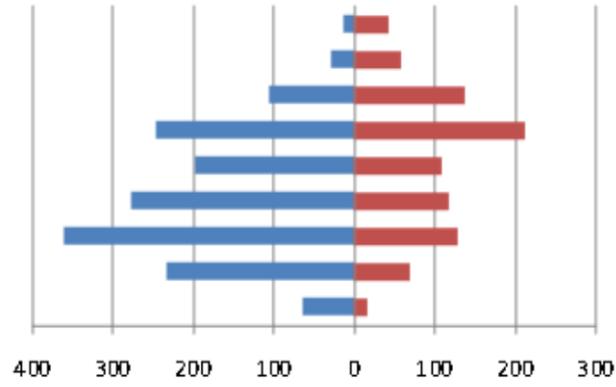
Distribución por sexo en las distintas Fiscalías: % de mujeres por CCAA



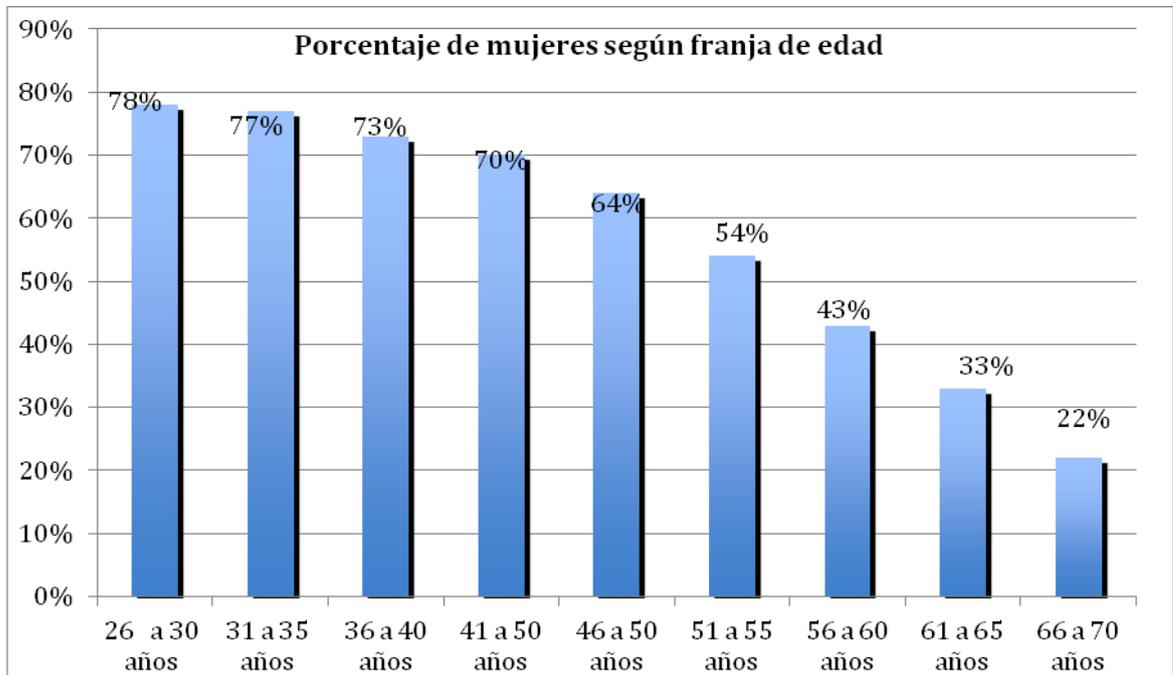
Nota: Se presentan los porcentajes sin comas para facilitar su lectura.

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



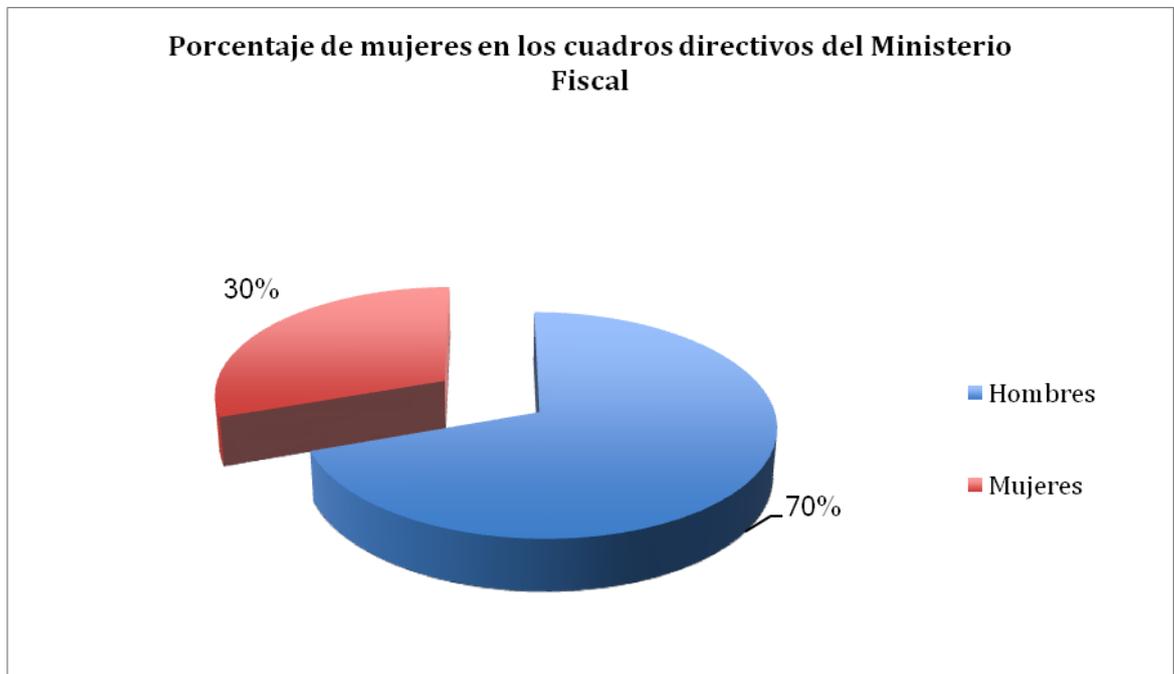
## Porcentaje de mujeres por rangos de edad



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%

## 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 .

De los gráficos aportados se desprende, que no son precisamente razones de edad y antigüedad la que determinan la presencia de mujeres en los puestos de libre designación, ya que el tramo de edad de 51 a 56 años , adecuado a asumir responsabilidades de jefatura, son mayoría mujeres. Debería de hacerse un análisis desde otros indicadores, tal como la media de edad y antigüedad de los/las Fiscales que se encuentran en los puestos de libre designación, y las candidaturas presentadas a dichos puestos durante los últimos 4 años , para concluir que aún sigue pesando la edad y no otros indicadores a tener en cuenta.