



## DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN DE ACCIÓN 2021-2022 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 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 de Consejo Fiscal.

Fruto de todo ello es el Plan de Acción 2021-2022, que sustituye al elaborado para el periodo 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 por el Consejo Fiscal de manera virtual.

## 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 este 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 ordenes 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 2021-2022” en desarrollo 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 20 de julio de 2021

LA FISCAL GENERAL DEL ESTADO



Dolores Delgado García



## **PLAN DE ACCIÓN 2021-2022**

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

#### **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 parte 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.

Por Decreto de la Fiscal General del Estado de fecha 13 de junio de 2019 se acordó aprobar el “Plan de Acción 2019-2020” en desarrollo y ejecución del Plan de Igualdad de la carrera fiscal.

El citado Plan se conformaba en torno a varios principios inspiradores:

La igualdad profesional de hombres y mujeres en la carrera fiscal, que 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.

## II. PLAN DE ACCIÓN

No podemos olvidar, como señala la Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella:

“En las Administraciones Públicas se reproducen las mismas dinámicas, roles, costumbres y estereotipos de género que en cualquier otra organización y que en otros ámbitos de nuestra sociedad. Estos roles y estereotipos son la base, en gran medida, de las desigualdades entre mujeres y hombres. Los sesgos de género, las conductas sexistas, y las barreras invisibles (propias y ajenas) influyen, por ejemplo, en la promoción profesional –techo de cristal–, en una segregación o representación desigual según qué ocupaciones profesionales, o en la división tradicional de los roles de cuidado, y explican diferentes situaciones de discriminación directas e indirectas.”

La anterior afirmación es igualmente predicable de nuestra institución. A pesar de los esfuerzos por la consecución de la paridad, no podemos bajar la guardia en una cuestión respecto de la cual no cabe dar un paso atrás, y en la que el día a día resulta determinante en la consecución del pretendido fin.

Teniendo en cuenta el carácter bianual del plan de acción, ha llegado el momento de su revisión. Deberíamos tener en cuenta los objetivos conseguidos, seguir ahondando en los mismos y proponer aquellos otros que resulten adecuados a las circunstancias presentes para la consecución de los pretendidos fines.



A tal efecto, se ha considerado adecuado, como ya se hizo en el plan de acción 2020-2021, reagrupar los objetivos específicos del plan de igualdad, para hacerlos más manejables y avanzar hacia políticas concretas.

El año 2020 ha sido especialmente intenso para la carrera fiscal. El servicio público que se presta para la Justicia desde el Ministerio Fiscal ha exigido la ineludible prestación de determinados servicios a la ciudadanía, que han de quedar completamente garantizados.

En este momento se mantiene la situación y las circunstancias excepcionales derivadas de la evolución del COVID-19. No obstante, ello no puede impedir, sino más bien fomentar, la lucha por los principios inspiradores que se proclaman en el plan de igualdad para la carrera fiscal.

Teniendo en consideración lo anterior, la carrera fiscal debe de avanzar, ahora mucho más si cabe, en la consecución de la igualdad plena.

Desde la Fiscalía General se ha actuado desde la declaración de la pandemia de forma urgente y constante para determinar servicios esenciales y actuaciones urgentes.

A efectos de garantizar la prestación de estos servicios esenciales, se han establecido los mecanismos para adaptar los puestos del personal funcionario y de todos/as los/as fiscales, teniendo en cuenta la situación administrativa y personal de cada uno/a de ellos/as.

Estos aspectos inciden directamente en la conciliación y corresponsabilidad y, por ende, en la puesta en práctica de los principios proclamados en todos y cada uno de los documentos que afectan a la igualdad dentro de la carrera fiscal.

Tal como se recogían el plan de acción 2019-2020, la política de igualdad de oportunidades debe concretarse en unos objetivos específicos a corto y medio plazo y en unas acciones que permitan lograrlos y que deben definirse y describirse en un plan de acción.

El desarrollo de un Plan de acción por la igualdad constituye un documento vivo, en constante evolución, que persigue el objetivo general de alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la carrera fiscal, tanto en su acceso como en el desarrollo de su profesión.



El presente Plan continúa muchas de las acciones que se recogían en el Plan de 2019-2020, al tratarse de acciones de cumplimiento permanente. Las acciones concretas diseñadas deben integrarse en el funcionamiento del Ministerio Fiscal para conseguir una institución más igualitaria y con perspectiva de género, no pudiendo ser consideradas meras acciones puntuales.

### **III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Sin perder la esencia de los objetivos trazados en el plan de igualdad de 2015, se propone la siguiente reagrupación 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 igualdad.**

Con este objetivo 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. Este análisis de información permitirá realizar un diagnóstico sobre la situación de la carrera y sus necesidades para poder tomar las decisiones pertinentes.

Este estudio permitirá no ser una simple "foto fija", sino un elemento de gran valor futuro como medidor de resultados, permitiendo la elaboración de los sucesivos planes de acción. Por ello, se incorpora como un objetivo al Plan de acción 2021-2022.

Los resultados esperados serán los siguientes:

##### **R.E.1.1.- Obtención de información/datos sociológicos de la carrera.**

Se debe promover la incorporación de la variable sexo en toda información estadística que produce la FGE a fin de poder evaluar las desigualdades de género en todos los ámbitos.



Además, en este sentido, se deben incorporar nuevos indicadores sociológicos que permitan la visión más amplia posible sobre la carrera (acceso a la misma y desarrollo profesional).

Así, se deben incluir, como acciones concretas:

A.1.1.1.- Los/as aspirantes admitidos/as en el proceso de selección y aprobados/as en cada una de las pruebas realizadas.

A.1.1.2.- Beneficiarios/as de las medidas de conciliación y de adaptaciones de puesto de trabajo.

A.1.1.3.- Personas (datos desagregados por sexo) que solicitan la participación en actividades internacionales y las que son designadas, distinguiendo entre las actividades internacionales no retribuidas y las retribuidas.

A.1.1.4.- Personas (datos desagregados por sexo, edad, categoría y cargos de nombramiento discrecional) que han dirigido actividades formativas o disfrutado compatibilidades docentes.

Se podrían añadir aquellos otros que se estimen pertinentes (tutores de fiscales en prácticas, renunciadas a los cursos de formación continua, etc.). Asimismo, deberían recogerse los datos sociológicos de los/las candidatos/as en los nombramientos discrecionales, así como realizar una comparativa de la antigüedad en el acceso a estos.

#### **R.E.1.2.- Utilidad de la información obtenida.**

Las acciones concretas que se desarrollarán serán:

A.1.2.1.- La obtención de esta información ha de ser objeto de un análisis que se plasme en un informe sobre la situación de la carrera.

A.1.2.2.- La información recopilada y el informe elaborado han de ser publicados en el portal fiscal.es.

A.1.2.3.- La información recogida y el informe de análisis permitirán la elaboración de los futuros planes de acción para la igualdad, por lo que deberán ser actualizadas bianualmente.



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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS ESPERADOS	ACCIONES
O.E.1 Conocer la situación del Ministerio Fiscal en materia de igualdad	R.E.1.1. Obtención de Información/Datos sociológicos de la carrera	A.1.1.1 Aspirantes admitidos/as en el proceso de selección y aprobados/as
		A.1.1.2 Beneficiarios/as medidas de conciliación adaptaciones de puesto de trabajo
		A.1.1.3 Personas (datos desagregados por sexo) que solicitan la participación en actividades internacionales y son designadas
		A.1.1.4 Personas (datos desagregados por sexo, edad, categoría y cargos de Nombramiento discrecional) que han dirigido actividades formativas o disfrutado compatibilidades docentes.
	R.E.1.2 Difusión del resultado del análisis	A.1.2.1 Recogida y análisis de información
		A.1.2.2 Publicación en el portal fiscal.es
R.E.1.3 Definir acciones concretas	A.1.3.1 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. Formación y aprendizaje en igualdad. 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.2.1.1. Inclusión de la perspectiva de género en el plan de formación inicial, así como de materias que integran el principio de no discriminación y de igualdad entre hombres y mujeres, la lucha contra la violencia sobre la mujer en todas sus formas y la utilización de lenguaje inclusivo.

A.2.1.2. Inclusión de la perspectiva de género en los planes de formación continua, así como de materias que integran el principio de no discriminación y de igualdad entre hombres y mujeres, la lucha contra la violencia sobre la mujer en todas sus formas y la utilización de lenguaje inclusivo, potenciando esta formación el ámbito territorial a través de docentes previamente formados/as.

### **R.E.2.2. Incrementada la paridad**

En el momento actual procede avanzar en la dinámica de paridad no solo en el ámbito de la formación en el sentido más amplio posible, sino también en el acceso a cargos de nombramiento discrecional y en la composición de los Tribunales Calificadores.

La ausencia de paridad en los/as ponentes de los cursos de formación inicial y continua 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-, si bien 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 varias acciones:

A.2.2.1.- Promover/garantizar la paridad en la composición de los Tribunales Calificadores, especialmente en la designación de las presidencias.

A.2.2.2. Promover la paridad en la formación inicial en todo lo relativo a la dirección, coordinación y docencia.

A.2.2.3. Promover la paridad en la formación continua en lo relativo a la dirección, coordinación, ponentes y asistentes. Téngase en cuenta que esa promoción, tanto en la formación continuada como en la inicial, debe cumplirse en todos y cada uno de los cursos y no únicamente en la media aritmética o valoración global, pues esta última puede verse distorsionada por la existencia de cursos con asistencia o ponencias mayoritarias de mujeres en función de la materia tratada.

A.2.2.4. Establecer medidas adecuadas de acción positiva hasta tanto no se cumpla la ratio de representatividad 60%-40%. Ej.: establecer un sistema que contemple de forma objetiva los méritos para el acceso a cargos de nombramiento discrecional, atribuyendo valor curricular a las labores de cuidado y atención a la familia y personas dependientes.

### **R.E.2.3. 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 descritos 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, sino también la concienciación y colaboración de las jefaturas.

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

A.2.3.1. Se da a conocer el Plan de Igualdad en las Juntas de Fiscales, incluidas las promovidas por la FGE.



Se trata de exigir a las Jefaturas de las distintas Fiscalías que tanto en la primera Junta que celebren tras la aprobación del presente plan de acción como posteriormente, con carácter periódico, incorporen esta temática y, en concreto, la divulgación del Plan de Igualdad entre los y las Fiscales que la conforman, puesto que se trata de una acción concreta de cumplimiento permanente en el tiempo.

La misma idea deberá repetirse en la 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.2.3.2. 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.

A.2.3.3. Se incluye un informe de impacto de género en la Memoria Anual de la FGE.

El compromiso institucional que se asume respecto a la igualdad y la perspectiva de género en todas las actuaciones de la FGE hace necesario

que en la Memoria Anual de la FGE se incluya un informe de impacto de género.

A.2.3.4. Se incluye en las propuestas de nombramiento discrecional un apartado específico sobre valoración de la adecuación de la propuesta a la LO 3/2007, como parte esencial e ineludible de su motivación.



En coherencia con el objetivo perseguido de sensibilizar a la carrera en materia de igualdad y perspectiva de género, las propuestas de nombramiento de cargo discrecional deberán contar con un apartado específico sobre la adecuación de la propuesta a la LO 3/2007, de 22 de marzo, teniendo la consideración de parte esencial de la motivación de la propuesta.

A.2.3.5. Se adaptan a lenguaje inclusivo las plantillas utilizadas en las diversas fiscalías.

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>ACCIONES</b>
O.E.2 Sensibilizar a la carrera fiscal en igualdad y perspectiva de género	R.E.2.1 Formación y aprendizaje en igualdad.	A.2.1.1. Inclusión de la perspectiva de género en el plan de formación inicial A.2.1.2 Inclusión de la perspectiva de género en el plan de formación continua
	R.E.2.2 Incremento de la paridad	A.2.2.1 Paridad en los Tribunales Calificadores. Presidencias. A.2.2.2 Paridad en la formación inicial (dirección, coordinación, docencia) A.2.2.3 Paridad en la formación continua (dirección, coordinación, docencia) A.2.2.4 Acción positiva hasta tanto no se cumpla la ratio de representatividad 60%-40%.
	R.E.2.3 Implicación de las Jefaturas	A.2.3.1 Se dé a conocer el Plan de Igualdad en las Juntas de Fiscales A.2.3.2. Se incorpore la perspectiva de género en la Memoria A.2.3.3. Incluir un informe de impacto de género en la Memoria Anual de la FGE A.2.3.4. Adecuación de los nombramientos discrecionales a la LO 3/2007 A.2.3.5 Adaptación de las plantillas a lenguaje inclusivo



**O.E.3.- Fortalecer/promover el ejercicio de los derechos sociales de la carrera fiscal.**

Si bien es una opción personal ejercer o no los derechos sociales que tienen atribuidos las personas integrantes de la carrera fiscal, institucionalmente se asume el compromiso de promoverlo, en la medida en que se considera que la existencia de medidas de igualdad por sí solas no colma el objetivo general, sino que se 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 a 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 tienen por destinatarios a todos los miembros del Ministerio Fiscal.

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



Dentro de este objetivo específico, los resultados esperados no solo se centran en el conocimiento de los derechos sociales por las fiscales, sino que comprende también el conocimiento y la difusión del Protocolo de Acoso, clave para la eficacia del mismo, y la promoción de medidas de corresponsabilidad y de conciliación.

**R.E.3.1. Todas las fiscales conocen sus derechos reconocidos legalmente y su ejercicio.**

Para ello, se desarrollarán las siguientes acciones concretas:

A.3.1.1. Incorporación al Plan de formación inicial.

A.3.1.2. Publicación en el portal fiscal.es y difusión en la carrera del Prontuario sobre derechos, licencias, permisos y medidas de conciliación, con toda la información sobre la normativa reguladora, los criterios de aplicación y la jurisprudencia aplicable.

A.3.1.3. Actualización constante del prontuario.

A.3.1.4. Generación de un buzón de consultas/sugerencias en el portal fiscal.es.

**R.E.3.2. Difusión del 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 cinco tipos de acciones:

A.3.3.1. Inclusión del protocolo de acoso en los planes de formación inicial



A.3.3.2. Publicación del protocolo de acoso en el portal [fiscal.es](http://fiscal.es)

A.3.3.3. Difusión periódica del protocolo de acoso en las Juntas de Fiscales, incluidas las promovidas por la FGE.

A.3.3.4. Coordinación con la oficina fiscal y los LAJs para la solución de situaciones de acoso entre personas pertenecientes a distintos cuerpos de la Administración de Justicia.

A.3.3.5. Proporcionar formación especializada a los/as mediadores/as que incorpore contenidos en materia de género, con el fin de facilitar la identificación de situaciones de acoso.

### **R.E.3.3. Promoción de la corresponsabilidad y la conciliación.**

El resultado más evidente del éxito del presente Plan radica en la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación entre las personas que integran la carrera.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional deben reconocerse a los/as fiscales en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (artículo 44 LOIEMH). La adecuación del trabajo a la persona se considera como otro principio fundamental para conciliar la vida profesional con la vida personal y familiar, facilitando la continuidad de la prestación de servicios sin desatender las responsabilidades familiares (derecho a la presencia).

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

A.3.3.1. Realizar, de forma coordinada con la carrera judicial, las adaptaciones precisas en los exámenes de ingreso en la carrera para aquellas personas que presenten necesidades de conciliación.

A.3.3.2. Desarrollar adaptaciones curriculares durante la fase de formación teórico-práctica para las personas que presenten necesidades de conciliación.

A.3.3.3. Articular medidas de conciliación para facilitar la asistencia a actividades de formación de carácter presencial.

A.3.3.4. Promover medidas de flexibilización de los horarios de permanencia en fiscalía y de reducción de la jornada que favorezcan la conciliación.



A.3.3.5. Tomar en consideración como criterio a valorar a efectos de adjudicación de comisiones de servicio la existencia de necesidades de conciliación.

A.3.3.6. Fomentar el uso de las tecnologías en todos los ámbitos.

A.3.3.7. Concretar el derecho a la desconexión digital para evitar la invasión del trabajo digitalizado en la vida personal y familiar.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS ESPERADOS	ACCIONES
<p>O.E.3 Fortalecer/promover el ejercicio de los derechos sociales de las fiscales</p>	<p>R.E.3.1 Difusión de los derechos sociales de la carrera y de su ejercicio</p>	A.3.1.1. Incorporación al plan de formación inicial
		A.3.1.2 Publicación en el portal fiscal.es y comunicación a toda la carrera del Prontuario
		A.3.1.3 Actualización constante del Prontuario
		A.3.1.4 Buzón consultas/sugerencias en el portal fiscal.es
	<p>R.E.3.2. Difusión del Protocolo de Acoso</p>	A.3.2.1 Inclusión en los planes de formación inicial
		A.3.2.2 Publicación en el portal fiscal.es
		A.3.2.3 Difusión periódica en las Juntas de Fiscales.
		A.3.2.4 Coordinación oficina fiscal/ LAJs acoso entre distintos cuerpos
		A.3.2.5 Formación especializada a los mediadores en materia de género
	<p>O.E.3 Fortalecer/promover el ejercicio de los derechos sociales de las fiscales</p>	<p>R.E.3.3. Promoción de la corresponsabilidad y la conciliación.</p>
A.3.3.2 Adaptaciones curriculares en fase de formación teórico-práctica por necesidades de conciliación		
A.3.3.3 Conciliación para facilitar la asistencia a actividades de formación presencial		
A.3.3.4 Flexibilización de los horarios de permanencia y reducción de la jornada para la conciliación		
A.3.3.5 Adjudicación de comisiones de servicio teniendo en cuenta necesidades de conciliación		
A.3.3.6 Fomentar el uso de las tecnologías		
A.3.3.7 Concretar el derecho a la desconexión digital		



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

Como cláusula de cierre del sistema y elemento común a todos ellos, la Fiscalía deberá procurar el empleo de un lenguaje no sexista.

El artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece en su apartado 11 como uno de los criterios generales 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”.

La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes motiva la necesidad de erradicar el sexismo lingüístico del lenguaje administrativo, tanto en las relaciones internas como en las relaciones con la ciudadanía. Los usos sexistas del lenguaje hacen invisibles a las mujeres e impiden ver lo que se esconde detrás de las palabras.

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 adoptarán las siguientes acciones:

A.4.1.1.- Elaboración de directrices mínimas para uso lenguaje inclusivo y no sexista.

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

A.4.1.3.- Publicación de las directrices en el portal fiscal.es.

A.4.1.4.- Adoptar las medidas necesarias para conseguir la plena implicación de un lenguaje no sexista.



<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>ACCIONES</b>
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 Directrices mínimas para uso lenguaje inclusivo y no sexista
		A.4.1.2 Comunicación de las directrices a todas las unidades de la FGE
		A.4.1.3 Publicación de las directrices en el portal fiscal.es
		A.4.1.4 Medidas para conseguir la plena implicación de un lenguaje no sexista.

Todas las acciones identificadas tienen unos responsables que son los encargados de llevarlas a cabo y obtener el objetivo 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
O.E.1. Conocer la situación del Ministerio Fiscal en materia de igualdad	A.1.1.1 Aspirantes admitidos/as en el proceso de selección y aprobados/as	Unidad de Apoyo
	A.1.1.2 Beneficiarios/as medidas de conciliación adaptaciones de puesto de trabajo	Unidad de Apoyo
	A.1.1.3 Personas (datos desagregados por sexo) que solicitan la participación en actividades internacionales y son designadas	Secretaría Técnica/ CEJ
	A.1.1.4 Personas (datos desagregados por sexo, edad, categoría y cargos de nombramiento discrecional) que han dirigido actividades formativas o disfrutado compatibilidades docentes.	Secretaría Técnica/Inspección Fiscal /CEJ
	A.1.2.1 Recogida y análisis de información	Comisión de Seguimiento
	A.1.2.2 Publicación en el portal fiscal.es	Unidad de Apoyo
	A.1.3.1 Elaboración de planes de acción.	Comisión de Seguimiento/Comisión de Igualdad
O.E.2. Sensibilizar a la carrera fiscal en igualdad y perspectiva de género	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 el plan de formación continua	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
	A.2.2.1 Paridad en los Tribunales Calificadores. Presidencias.	Comisión de Selección
	A.2.2.2 Paridad en la formación inicial (dirección, coordinación, docencia)	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
	A.2.2.3 Paridad en la formación continua (dirección, coordinación, docencia)	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
	A.2.2.4 Acción positiva hasta tanto no se cumpla la ratio de representatividad 60%-40%.	Inspección Fiscal
	A.2.3.1 Se dé a conocer el Plan de Igualdad en las Juntas de Fiscales	Inspección Fiscal
	A.2.3.2. Se incorpore la perspectiva de género en la Memoria	Secretaría Técnica/ Unidad de Apoyo



COMISION DE SEGUIMIENTO DEL  
PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA  
FISCAL

	A.2.3.3. Incluir un informe de impacto de género en la Memoria Anual de la FGE	Secretaría Técnica / Unidad de poyo/Comisión de Igualdad
	A.2.3.4. Adecuación de los nombramientos discrecionales a la LO 3/2007	
	A.2.3.5. Adaptación de las plantillas a lenguaje inclusivo	Inspección Fiscal
O.E.3.Promover el ejercicio de los derechos sociales de las fiscales	A.3.1.1. Incorporación al plan de formación inicial	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
	A.3.1.2 Publicación en el portal fiscal.es y comunicación a toda la carrera del Prontuario	Unidad de Apoyo
	A.3.1.3 Actualización constante del Prontuario	Unidad de Apoyo/ Inspección Fiscal
	A.3.1.4 Buzón consultas/sugerencias en el portal fiscal.es	Unidad de Apoyo /Grupo de trabajo
	A.3.2.1 Inclusión en los planes de formación inicial	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
	A.3.2.2 Publicación en el portal fiscal.es	Unidad de Apoyo
	A.3.2.3 Difusión periódica en las Juntas de Fiscales	Inspección Fiscal
	A.3.2.4 Coordinación oficina fiscal/ LAJs acoso entre distintos cuerpos	Unidad de Apoyo
	A.3.2.5 formación especializada a los mediadores en materia de género	Secretaría Técnica / Comisión Formación



	A.3.3.1 Adaptaciones en los exámenes de ingreso en la carrera por necesidades de conciliación	Comisión de Selección
	A.3.3.2 Adaptaciones curriculares en fase de formación teórico-práctica por necesidades de conciliación	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
	A.3.3.3 Conciliación para facilitar la asistencia a actividades de formación presencial	Secretaría Técnica / Comisión Formación / CEJ
	A.3.3.4 Flexibilización de los horarios de permanencia y reducción de la jornada para la conciliación	Inspección Fiscal
	A.3.3.5 Adjudicación de comisiones de servicio teniendo en cuenta necesidades de conciliación	Inspección Fiscal
	A.3.3.6 Fomentar el uso de las tecnologías	Unidad de Apoyo
	A.3.3.7 Concretar el derecho a la desconexión digital	Unidad de Apoyo/ Inspección Fiscal
O.E.4.Promover la utilización de lenguaje incluyente y no sexista	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	Comisión de Seguimiento
	A.4.1.3. Publicación en el portal fiscal.es	Unidad de Apoyo

#### IV. 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, han de fijarse elementos o criterios de medición. Es a esos elementos a los que se denomina indicadores, siendo necesario fijar, al menos, uno por cada objetivo específico.

A su vez, deben identificarse las fuentes de verificación, esto es, dónde se podrán encontrar esos indicadores, a qué unidad o en qué lugar se podrán consultar, haciendo con ello transparente el elemento de medición.



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

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</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	Planes de formación inicial y continua para la Carrera Fiscal	Sitio web fiscal.es/Memoria de la FGE
	Incremento de la paridad: programas formación inicial y continua	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	Prontuario derechos sociales	Sitio web fiscal.es/Sitio web del CEJ
	Orden del día de las Juntas	Actas de las Juntas
	Medidas de conciliación adoptadas	Sitio web fiscal.es/ Memoria FGE
O.E.4 Promover la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista	Documento de reglas de estilo en lenguaje inclusivo	Portal web fiscal.es

En Madrid, a 20 de julio de 2021