

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO AL PROYECTO DE REGLAMENTO DE LA CARRERA FISCAL

INTRODUCCIÓN:

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 Comisión se constituyó 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.

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 propuestas:

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, aún 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 “Los 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.

2. - EN RELACION A LA PARTE DISPOSITIVA DEL PROYECTO DE REGLAMENTO 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 la Carrera 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.

A. 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 los artículos 82 ,83 y 84 que regulan 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 a 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.

B. 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.

C. 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 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 .

D. 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 "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 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.

E. 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.”

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.