



8 de marzo de 2014
Día internacional de las mujeres

**HACIA LA PLENA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO**

El marco legal de las políticas en materia de igualdad

El 8 de marzo es el Día Internacional de las Mujeres instituido por la ONU. En 1977, la **Asamblea General de las Naciones Unidas** adoptó una Resolución mediante la cual se proclamaba el *Día de los derechos de la Mujer y de la Paz Internacional* y es, desde esa fecha, cuando se celebra el día 8 de marzo en España.

La igualdad entre mujeres y hombres es un **principio universal** reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Es asimismo un **principio fundamental en la Unión Europea**. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un **objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros**.

En nuestro país, el **artículo 14 de la Constitución** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el **artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva**.

La igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado

El artículo 14 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** - norma que, en nuestro país prevé los distintos instrumentos y mecanismos para conseguirla – establece, entre otras materias, los **criterios generales de actuación de los poderes públicos** en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

Por lo que a la **Administración General del Estado** se refiere, en 2011 se aprobó el “**I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos**”.

La aplicación del I Plan de Igualdad se ha realizado a partir de su publicación y, principalmente, durante los años **2012** y **2013**, al finalizar el cual, la *Dirección General de la Función Pública*, en colaboración con la *Dirección General de Igualdad de Oportunidades* y con la participación de las *organizaciones sindicales* presentes en la *Comisión Técnica de Igualdad de la AGE*, ha procedido a realizar un **informe de evaluación y seguimiento**, informe al que han contribuido con sus aportaciones los distintos Departamentos Ministeriales, a través de sus Unidades de Igualdad, y el *Instituto de la Mujer* que ha prestado la asistencia técnica necesaria durante todo el proceso.

Entre los datos más destacados del Informe pueden destacarse los siguientes:

- Del total de empleados públicos de la Administración General del Estado, el **51'4%** son mujeres y el **48,6 %** son hombres.
- En el acceso a la Función Pública de estos años el incremento de la presencia femenina es muy notable. De un total de **992** plazas de funcionario de acceso libre, **639** (el 64'42 %) fueron conseguidas por mujeres y **353** (35'58%) por hombres. El predominio de las mujeres se da en todos los grupos: **A1: 61'63 %** de mujeres, **A2: 72'03 %**, **C1: 53'20 %** y **C2:75'81 %**.
- La promoción interna también ofrece cifras prácticamente paritarias, habiendo aprobado las mujeres el **49'67 %** de las plazas y los hombres el **50'33 %**. Es de resaltar que en el caso del Subgrupo A1, las mujeres representan el **67'5 %** de los aprobados totales.
- Se ha garantizado la paridad en la composición de los tribunales y órganos de selección, que han estado compuestos por un **50'3 %** de mujeres y un **49'7 %** de hombres (personal funcionario).
- También hay una composición equilibrada, prácticamente paritaria, en la **Comisión Permanente de Selección** (órgano de selección encargado de la selección del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, del Cuerpo de Gestión de Sistemas e informática de la Administración del Estado, del Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado y del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado), en la que el porcentaje de mujeres ha sido del **47 %**.
- Respecto a la ocupación de puestos de **libre designación**, hay también una presencia **equilibrada** (ni más del 60 ni menos del 40 por ciento). Con las únicas

excepciones en los niveles **28** y **30**, donde la presencia de mujeres es superior al **38 por ciento**, prácticamente dentro de los parámetros de distribución equilibrada, en los restantes niveles la distribución es paritaria o equilibrada, si bien son mayoría las mujeres en los puestos de libre designación de niveles **15,17 y 18**.

- También se señala en el informe el cumplimiento de lo relacionado con evitar el uso del lenguaje sexista en la denominación de los puestos de trabajo. Así, por **Resolución de 26 de mayo de 2011** de la Comisión Interministerial de Retribuciones se aprobó el **Acuerdo general de adecuación de denominaciones puestos de trabajo**, en la que se aborda un proceso de simplificación y homogeneización de las denominaciones de los puestos de trabajo y, al mismo tiempo, se da cumplimiento a esta medida, obligando a los departamentos ministeriales a que incorporen en la denominación de todos los puestos de trabajo, tanto el género masculino como el femenino. Para cumplir esta medida, se han modificado más del **97 %** de las denominaciones de puestos de trabajo.

Perspectivas de futuro

Queda aún mucho por hacer y mucho camino por recorrer. Así lo constata también el Informe de Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad que incluye una serie de **recomendaciones** de cara al futuro.

Para ello y con el fin de continuar avanzando en el desarrollo e implantación de medidas de igualdad en el **empleo público**, en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad, dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, ha de abordarse la elaboración de un **nuevo Plan de Igualdad**.

En esta materia, el artículo **64** de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que el *“Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella”*

Para dar cumplimiento a dicha previsión, el 6 de junio de 2013 la **Comisión Delegada del Gobierno para Políticas de Igualdad** encomendó formalmente a la *Secretaría de Estado de Administraciones Públicas*, en colaboración con la *Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad*, la elaboración del **II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado**, disponiendo que dicho Plan habrá de tener en cuenta, principalmente, las *conclusiones del I Plan de Igualdad*, las *buenas prácticas* desarrolladas en materia de igualdad de oportunidades y el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2014-2016*.

Por todo ello, tras las propuestas analizadas en el seno de la “*Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y de trato entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado*”, en su reunión del pasado **4 de febrero**, con motivo del inicio de los trabajos de elaboración del Plan de Igualdad correspondiente a la presente legislatura, se ha previsto incluir en el mismo los siguientes **EJES**:

- Acceso al empleo público
- Carrera profesional
- Formación
- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad.
- Retribuciones
- Violencia de género y otras situaciones de especial protección.

Se trata de conseguir que la igualdad de trato sea **real y efectiva** y, entre otras acciones, de impulsar y apoyar las medidas de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, a través de las Guías y de los instrumentos que procedan, de favorecer la implantación de una nueva cultura basada en la **corresponsabilidad**, a través de acciones de formación y sensibilización; de reforzar los mecanismos para prevenir situaciones de **violencia de género** de las que pudieran ser víctimas las empleadas públicas, favoreciendo su movilidad a través del establecimiento de un Protocolo específico en la materia y de impulsar los instrumentos normativos necesarios para prevenir el **acoso sexual y acoso por razón de sexo**, en los términos previstos la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En la elaboración del nuevo Plan participarán los distintos **departamentos ministeriales**, formulando propuestas y debatiéndolas en las Mesas Delegadas correspondientes y en las comisiones de igualdad de sus respectivos ámbitos.

Madrid, 7 de marzo de 2014.