



DIVERSIDAD
ACTIVA

eQual



FONDO SOCIAL EUROPEO

**MEDIDAS PARA REDUCIR LA SEGREGACIÓN:
LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAÑOLA**

Autoras:

- **Carmen Castañón Blanco.** Licenciada en Ciencias políticas y Sociología. Técnica de Empleo del Ayuntamiento de Fuenlabrada.
- **Mercedes López Nieto.** Licenciada en Derecho. Abogada del Centro de Atención Social a Mujeres María de Maeztu.

El presente trabajo, coordinado por Celem, se integra en el proyecto “Por la Diversidad Activa” en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal.

El objetivo fundamental del proyecto “Por la Diversidad Activa” es gestionar de forma positiva la diversidad que introduce la variable de género, para combatir la segregación horizontal y vertical que sufren las mujeres en el mercado de trabajo. Dicho proyecto ha sido llevado a cabo por la Agrupación de Desarrollo 578 compuesta por:

CELEM (Coordinadora Española para el lobby Europeo de Mujeres)

AMECOOP (Asociación de Mujeres Empresarias Cooperativas)

AMESAL (Asociación de Mujeres Empresarias de Sociedades Laborales)

ATAEM (Asociación de Trabajadoras Autónomas y Emprendedoras de Madrid)

Ayuntamiento de Alcobendas

Ayuntamiento de Alcorcón

Ayuntamiento de Coslada

Escuela de Relaciones Laborales (Universidad Complutense de Madrid)

Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales

Fundación Carolina

ÍNDICE

1. LOS PODERES PÚBLICOS Y LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD	Pág. 4
2. EL MERCADO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	Pág.7
3. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Pág. 12
4. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	Pág. 15
4.1. Políticas Europeas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.	Pág. 15
4.2. Criterios de Actuación de las Administraciones Públicas.	Pág. 17
4.3. Aplicación del Principio de Presencia Equilibrada.	Pág. 19
4.4. Medidas de Igualdad en el Empleo Público	Pág. 20
4.5. Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.	Pág. 23
4.6. Instrumentos para Conseguir las Medidas en pro de la Igualdad.	Pág. 23
5. MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL	Pág. 26

1. LOS PODERES PÚBLICOS Y LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Los poderes públicos en nuestro país tienen como una de sus principales misiones lograr una sociedad de mujeres y hombres iguales, cumpliendo con el mandato constitucional de la igualdad.

Así pues, la Administración Pública en general, tiene un papel fundamental en la aplicación de medidas que fomenten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través de la aplicación de la transversalidad en todas las políticas y acciones que desde ella se promuevan.

Al mismo tiempo, se hace necesario un análisis de las diferentes administraciones sobre si mismas como organizaciones en las que también se desarrollan relaciones de género

En España hemos avanzado mucho en el objetivo de lograr una sociedad donde exista una verdadera igualdad entre mujeres y hombres, pero todavía hay una brecha entre la igualdad legal y la igualdad real, y por lo tanto, sigue siendo necesario un nuevo modelo de estructura social y económica que se adecue a las necesidades de las mujeres y los hombres.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hace referencia por un lado, a la participación activa y equilibrada de ambos sexos en todas las áreas de la vida pública y privada y, por otro lado, requiere la eliminación de barreras e impedimentos por razones de género para la participación económica, política y social plena de todas las personas.

Si hablamos de igualdad en la Administración Pública, se hace imprescindible mencionar el concepto de mainstreaming de género; esto es, la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a

todos los niveles y en todas las etapas por los actores involucrados en la adopción de medidas políticas.

Esto significa que el mainstreaming sea parte de políticas comunes e implica una definición más amplia completa y detallada de la igualdad de género, valorando las diferencias y la diversidad.

El mainstreaming no reemplaza las políticas existentes en materia de igualdad de género, sino que supone una estrategia para lograr esta igualdad, complementando a la política tradicional de igualdad de oportunidades.

Las políticas de igualdad tradicionales surgen como medidas que dan respuesta a un problema específico consecuencia de la desigualdad entre mujeres y hombres. Con el mainstreaming el punto de partida es una política ya existente. El proceso político se reconstruye para que los actores implicados en común tengan en cuenta la perspectiva de género y, de esta forma, se alcance la igualdad.

Por tanto, para que el mainstreaming de género triunfe, es necesario que hayan existido previamente políticas específicas de igualdad, que van a garantizar los instrumentos y los actores necesarios para la implementación del mismo, ya que son los depositarios del conocimiento y pueden proporcionar el soporte necesario.

Cuando hablamos de la aplicación del mainstreaming de género tendremos en cuenta las siguientes ideas:

- El mainstreaming de género no va a reemplazar a las políticas específicas de igualdad, sino que requiere la continuación de las mismas.
- Hay que partir de un concepto de igualdad bien entendido, en el que no sólo se trabaje la no discriminación, sino que ésta sea promovida por

diversos instrumentos como pueden ser las acciones positivas, planes de acción, mainstreaming y otros.

- Se requieren cambios en los procedimientos, acordes con el replanteamiento de enfoques en la elaboración de políticas, cambios en la cultura organizativa y creación de nuevos canales para la consulta.
- Tiene como consecuencia inmediata la necesidad de desarrollar nuevas herramientas políticas y administrativas y una adaptación de las ya existentes.
- Supone conocer correctamente la temática de la igualdad de género.
- Hay que hablar de una evaluación continua para asegurarse que el mainstreaming de género está siendo implantado.

Con la aplicación del mainstreaming en la Administración Pública, tanto en su propia organización como en las políticas llevadas a cabo, se van a conseguir una serie de ventajas:

- Situar a las personas en el núcleo de la toma de decisiones políticas, lo que supone una visión menos económica y más humana. De esta forma, se van a poder evaluar las políticas planes y acciones según el resultado sobre el bienestar de las personas y no sólo a través de indicadores económicos e ideológicos.
- Conducir a una toma de decisiones políticas mejor informada.
- Involucrar, tanto a mujeres como a hombres, haciendo pleno uso de los recursos humanos y teniendo en cuenta las relaciones que se establecen entre los géneros.
- Hace visible la temática de la igualdad de género.
- Tener en cuenta la diversidad entre mujeres y hombres.

2. EL MERCADO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El ámbito laboral es, sin duda, una de las máximas expresiones de que la discriminación hacia las mujeres continúa vigente en nuestro país.

La mayoría de las organizaciones están saturadas de valores masculinos, y pasan por alto los puntos fuertes que las experiencias vitales de las mujeres pueden aportar a la vida profesional. Las barreras con la que se encuentran las mujeres son de diferente naturaleza:

- Barreras estructurales visibles: falta de guarderías, horarios de trabajo discriminatorios, falta de modelos femeninos dentro de la organización,
- Barreras invisibles: que van desde bromas sexistas hasta el acoso sexual,
- Barreras ocultas, que hacen referencia al impacto psicológico inconsciente de las organizaciones patriarcales sobre la motivación de la mujer y su autoestima.

Los efectos de esta discriminación son múltiples:

a) Brecha de desempleo por sexo

La tasa de actividad laboral femenina en España ha crecido pero sigue estando por debajo del 50%. Esto significa que está más de 20 puntos por detrás de la masculina y de la media de los países de la Unión Europea. Más del 95% de las personas inactivas aducen tareas de cuidados como causa de esta situación. Más del 90% de los casos de abandono del mercado de trabajo por razones familiares corresponde a mujeres.

Como puede comprobarse en la tabla adjunta la tasa de paro femenina (10,53%) también duplica a la tasa de paro masculina (6,21%).

Tasas de actividad, ocupación y paro

Nueva metodología: EPA 2005

TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO

Nueva Metodología: EPA 2005

											2007			
		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
Ambos sexos	TASA DE ACTIVIDAD	52,21	52,95	53,98	53,41	54,63	55,91	56,74	57,72	58,58	58,58	58,86	59,1	
	TASA DE OCUPACIÓN	42,81	44,90	46,74	47,74	48,29	49,56	50,75	52,70	53,72	53,62	54,18	54,36	
	TASA DE PARO	17,99	15,19	13,42	10,63	11,62	11,37	10,56	8,70	8,30	8,47	7,95	8,03	
Mujeres	TASA DE ACTIVIDAD	39,50	40,73	41,76	40,96	42,72	44,47	45,79	46,95	48,56	48,61	48,78	49,00	
	TASA DE OCUPACIÓN	29,21	31,64	33,55	34,71	35,79	37,54	39,13	41,50	43,05	43,08	43,66	43,82	
	TASA DE PARO	26,04	22,31	19,68	15,25	16,22	15,60	14,55	11,61	11,36	11,39	10,49	10,53	
Hombres	TASA DE ACTIVIDAD	65,66	65,88	66,88	66,55	67,16	67,92	68,19	68,95	69,00	68,93	69,33	69,60	
	TASA DE OCUPACIÓN	57,21	58,94	60,67	61,47	61,42	62,17	62,90	64,37	64,81	64,57	65,09	65,28	
	TASA DE PARO	12,86	10,53	9,29	7,62	8,54	8,46	7,76	6,64	6,06	6,32	6,10	6,21	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE

Nota: A partir del I trimestre de 2002, y con carácter retroactivo desde el I trimestre de 2001, el INE cambia la metodología de la EPA.

Los datos de esta tabla están recalculados, pero sólo se incluye la nueva definición del parado a partir del I trimestre de 2001, por ello, sólo la tasa de ocupación puede ser comparada antes y después de esta fecha

Nota 2: 1998-2006 (IV Trimestre)

A la hora de interpretar los datos sobre la participación femenina en la fuerza del trabajo hay que tener en cuenta que ésta puede encontrarse subestimada porque el trabajo doméstico (mayoritariamente realizado por las mujeres) no se considera productivo, y además, muchas mujeres están dentro de la población inactiva porque se encuentran en situación de subcontratación y/o empleo marginal.

b) Brecha salarial por género

Siguen existiendo diferencias de género en el salario, según datos del Instituto de la Mujer, esta diferencia es de un 30% en contra de las mujeres. Este desequilibrio salarial es evidente en cada actividad económica, siendo la diferencia mayor cuanto menor es el nivel de estudios.

c) Segregación ocupacional horizontal y menor diversificación femenina

A pesar del aumento de la tasa de actividad femenina, el trabajo de las mujeres sigue concentrándose en el sector servicios y en determinadas categorías. Persisten en la actualidad creencias sobre la existencia de capacidades asociadas al hecho de ser mujer u hombre que generan una serie de estereotipos sobre lo que cada persona puede hacer en el ámbito laboral.

Esta segregación horizontal se manifiesta por la presencia mayoritaria de mujeres en determinadas ocupaciones, de baja cualificación y con peores condiciones de trabajo, en términos generales. Así podemos hablar de:

- Las tres cuartas partes de las mujeres que trabajan lo hacen en el sector servicios.
- Concentración de las mujeres en un determinado número de trabajos, menos diversificación en comparación a los hombres. En el sector servicios las mujeres se concentran en hostelería, pequeño comercio y servicio doméstico; en la industria las ocupaciones se centran en la producción textil, juguete y madera y en la industria agroalimentaria: clasificación, envasado y almacenamiento

-
- A los trabajos que realizan las mujeres por lo general se les otorga un nivel menor de cualificación y menor salario.
 - En cuanto a la formación, existe un aumento en los niveles académicos de las mujeres, si bien la orientación de las jóvenes sigue siendo mayoritariamente hacia carreras y profesiones “tradicionalmente femeninas”. En la Formación Profesional la mayor concentración de mujeres se da en la rama administrativa, sanidad, hostelería, turismo y peluquería, con escasa presencia en mecánica, electricidad, ect.

d) Segregación ocupacional vertical

Las mujeres van accediendo a más sectores y actividades anteriormente reservadas solo para las manos masculinas, sin embargo la segregación vertical en el mercado de trabajo no experimenta mejoras significativas. Es decir, existe una escasa presencia de las mujeres en los niveles de responsabilidad de las organizaciones.

Las distintas categorías ocupacionales tienden a intensificar su carácter masculino, siendo el caso de trabajos directivos y cualificados del sector primario, la industria y la construcción o, al contrario, a intensificar su carácter femenino, y en este caso, se trata de, puestos técnicos, y puestos no cualificados del sector servicios pero, en contadas ocasiones, puestos de dirección.

Detrás de esta división de roles masculinos y femeninos con desigual valoración, subyacen todos los mecanismos que el mercado laboral y las organizaciones utilizan para la selección, asignación de tareas, formación, procesos de promoción, medidas de conciliación...etc

e) Dificultades para la conciliación de la vida familiar, laboral, y personal y Diferencias de género en el uso del tiempo.

Muchas de las personas que trabajan, tanto mujeres como hombres, tienen al mismo tiempo responsabilidades familiares, pero este hecho es desigualmente valorado por unas y otros. Los hombres parecen beneficiarse para su

desarrollo profesional de la estabilidad asignada al hecho de crear una familia, mientras que para las mujeres supone uno de los principales obstáculos para su plena participación en el mercado de trabajo y, en muchos casos, es causa de su abandono.

En nuestro país se puede afirmar que el peso de la conciliación de la vida familiar y profesional sigue recayendo en las mujeres debido entre otras causas a la existencia de estereotipos de género en la división sexual del trabajo y por tanto, desigual distribución de tiempos para la realización de las distintas tareas (las mujeres dedican 4 horas y 45 minutos diarios al hogar y la familia frente a 2 horas y 8 minutos de dedicación por parte de los hombres)

Esta falta de reparto equitativo de las tareas y responsabilidades domésticas y de cuidado en el seno de la familia induce a que sean las mujeres las que, en la mayoría de los casos, se acojan a las medidas de conciliación implantadas en las empresas, o a que den preferencia en la elección de un trabajo a la cercanía del domicilio o condiciones de horarios por encima de las posibilidades de promoción

En definitiva, la división sexual del trabajo y el poder de los recursos en manos masculinas son dos problemas que se autorrefuerzan., como afirma Celia Amorós: *“quien tiene el poder define lo que es valioso.*

3. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Según el Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas de julio del 2007, hay 2.654.582 personas trabajando en las diferentes administraciones, distribuidas de la siguiente forma:

	Adm. Pública Estatal	Comunidades Autónomas	Administración Local	Universidades	Total
Hombre	390.578	452.135	328.917	57.907	1.229.537
Mujer	168.767	831.658	283.636	40.984	1.325.045

Si observamos los datos podemos comprobar que hay mayor número de mujeres empleadas en la Administración Pública que hombres.

Como han concluido diferentes estudios para muchas mujeres el acceso a la Administración Pública es un objetivo prioritario en su carrera profesional. Esta decisión está fundamentada, no solo por la estabilidad que ofrece el empleo público sino, y sobre todo, por las condiciones laborales referidas a los horarios de trabajo y las medidas de conciliación ya existentes.

Sin embargo, todavía perviven, dificultades para erradicar por completo la discriminación de las mujeres en la Administraciones Públicas, sobre todo, en lo que se refiere a su promoción profesional a puestos de decisión. La siguiente gráfica en la que se recoge, a modo de ejemplo, la participación de las mujeres en algunos puestos de alta representación viene a ilustrar esta situación:

Ministras	50%
Subsecretarias y altos cargos con rango similar	24,6%
Secretarias de Estado	22,6%
Directoras Generales	18,9%
Delegadas de Gobierno	10,5%
Embajadoras	12%
Consejo General del Poder Judicial	10,5%
Magistradas del Tribunal Supremo	5%
Tribunal Constitucional	16,7%
Tribunal de Cuentas	7,1%
Consejo Económico y Social	15,25%
Rectoras de Universidades	5,8%
Presidencias de empresas IBEX	2,9%
Consejeras de empresas IBEX	3,7%

Fuente: Instituto de la Mujer 2007

Además del acceso al empleo público y su promoción una vez dentro, nos gustaría mencionar otro aspecto estrechamente relacionado con la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública como es la formación en Género del funcionariado.

Si bien es cierto, que se están desarrollando con mayor frecuencia planes de formación en igualdad de oportunidades entre el personal de las diferentes administraciones, hay que destacar que éstos son todavía muy insuficientes. Además, en la mayoría de los casos, esta formación es muy básica y se centra, exclusivamente, en los conceptos elementales de la Teoría de Género.

Se hace necesaria la programación de acciones formativas que capaciten al personal técnico para la utilización de herramientas y técnicas concretas que

permitan la aplicación de la transversalidad de género en sus diferentes áreas de trabajo.

Para paliar esta situación de desequilibrio fue aprobado el 4 de marzo de 2005 por el Consejo de Ministros el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado cuya finalidad prioritaria es:

“...Establecer un modelo que prevea, además de las garantías jurídicas del derecho a la igualdad, las nuevas relaciones sociales surgidas de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y promuevan la consolidación de una cultura profesional plenamente comprometida con la igualdad real de oportunidades de ambos sexos en el acceso al empleo público y en la promoción profesional de quienes trabajan en la Administración al servicio de la ciudadanía”

4. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Uno de los objetivos básicos de la Ley de Igualdad es la corrección de la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales, ocupándose de desarrollar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

En consecuencia con este objetivo, no podía quedar al margen de esta Ley el empleo público, y, por extensión, la actuación de la Administración Pública.

Pues bien, la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres viene a complementar y reformar la legislación ya existente relativa a la Administración Pública y dedica el **TÍTULO V** a “**El principio de igualdad en el empleo público**”, desarrollando esta regulación a través de cinco capítulos.

4.1. POLÍTICAS EUROPEAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

El desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en España se enmarca dentro de diferentes contextos y, en concreto, es fundamental la referencia al marco normativo de la Unión Europea.

El Tratado constitutivo de la Unión Europea, Tratado de Amsterdam, 1997, proclama la igualdad de trato entre hombres y mujeres como principio fundamental. En concreto, los artículos 2 y 3.2 proclaman la igualdad entre mujeres y hombre como una misión y un objetivo de la Comunidad e imponen la obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades.

El artículo 141 del Tratado hace referencia a la igualdad de oportunidades y a la igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y

ocupación. También este mismo artículo, en su apartado 4, se refiere a la discriminación positiva, es decir, a la posibilidad de adopción, por parte de los Estados miembros, de medidas para favorecer al sexo menos representado.

Esta normativa se desarrolla mediante Directivas del Consejo Europeo y del Parlamento, cuyo contenido es de obligado cumplimiento para los Estados miembros, pero se les permite elegir las formas y los medios para lograrlo, debiendo integrar la Directiva en el marco de su ordenamiento jurídico nacional.

Existen diversas Directivas de la Unión Europea que son de relevancia para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

En concreto, la Directiva 76/207, determina el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo y lo extiende a las condiciones laborales, de modo que incluye tanto el acceso al empleo, como la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo. Define la igualdad de trato como la ausencia de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

Posteriormente, esta Directiva ha sido modificada por la Directiva 2002/73. Los puntos más destacados son:

- Define de forma más detallada la discriminación, especificando la discriminación directa, la discriminación indirecta y añadiendo el acoso y el acoso sexual como causas de discriminación.
- A partir de esta Directiva se refuerza la protección de los trabajadores con relación a sus reclamaciones por discriminación.
- Establece la negociación colectiva y los acuerdos entre los interlocutores sociales como vía para llevar a efecto su aplicación.

-
- Refuerza la legalidad de la aplicación de las medidas de acción positiva, siempre que el objetivo sea la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Directiva 2002/73 establece que los Estados miembros deben poner en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva, fecha límite el 5 de Octubre de 2005, o garantizar que, en dicha fecha, los interlocutores sociales hayan introducido las disposiciones legales mediante acuerdos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, transpone la Directiva 2002/73, a la que hemos hecho referencia.

La Ley está fundamentada sobre la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas, actuaciones y ámbitos, es lo que se conoce como el principio de transversalidad de la igualdad.

4.2. CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Ya la propia **Constitución Española** marca los principios de actuación de la Administración Pública al decir el **artículo 103** que sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los **principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación**, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho.

Sigue diciendo este artículo que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho de sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de su funciones.

Por su parte, la vigente Ley de igualdad viene a completar esta regulación, dedicando el **CAPÍTULO I** a recoger **los criterios de actuación de las Administraciones Públicas** en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, que es el objetivo de esta Ley.

Nos encontramos, pues, ante las pautas a seguir por el conjunto de las Administraciones Públicas, estatal, autonómica y local, con el fin último de conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Estos criterios de actuación son los siguientes:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual, y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retribuida, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad.

4.3. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA.

El principio de presencia equilibrada es definido en la Ley de Igualdad (Disposición Adicional Primera) como la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Pues bien, definido así este principio, **el CAPÍTULO II** regula el **principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.**

Por tanto, de lo que se trata es de ver cómo se aplica este principio en la Administración General del Estado y los organismos públicos, y en concreto, lo exige la ley en los siguientes supuestos:

- El nombramiento de **titulares de órganos directivos.**
- El nombramiento de **tribunales y órganos de selección del personal.** En este supuesto se hace una salvedad expresa en cuanto a su aplicación y es la concurrencia de razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.
- El nombramiento de representantes de la Administración General del Estado en **Comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo.**
- La designación de **representantes** de la Administración General del Estado y de los organismos públicos **en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos,** nacionales o internacionales.

-
- Nombramientos en los **Consejos de administración de las empresas** cuyo capital participe.

4.4. MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

Con la vigente Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres disponemos de una serie de medidas concretas para lograr la igualdad en el empleo público. Estas medidas están recogidas en el **CAPÍTULO III del Título V** y son las siguientes:

- **Informe de impacto de género.** La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género.
- **Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Por virtud de la Ley de Igualdad (Disposición Adicional Decimonovena) se ha modificado la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública afectando esta reforma a los siguientes derechos:
 - Excedencia de hasta tres años por cuidado de familiares.
 - Cómputo del periodo de excedencia a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.
 - Excedencia por razón de violencia sobre la mujer.
 - Permiso de paternidad de quince días.
 - Ampliación del permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar.
 - Mejora del permiso de lactancia.
 - Mejora de la regulación del permiso por nacimiento de hijos prematuros
 - Mejora del permiso por razones de guarda legal

-
- Nueva regulación del permiso por cuidado de familiares
 - Nueva regulación del permiso por razones de cumplimiento de deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Mejora de la regulación del permiso de maternidad.
- **Conciliación y provisión de puestos de trabajo.** El tiempo que las personas candidatas a provisión hayan permanecido en las situaciones descritas en el apartado anterior será computado a efectos de concursos para provisión de puestos de trabajo.
 - **Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.** Cuando las condiciones del puesto de trabajo de la funcionaria pública pudieran afectar negativamente a la salud de la mujer o del hijo/a se podrá conceder la licencia por riesgo de embarazo o lactancia natural, con plenitud de derechos económicos.
 - **Vacaciones.** Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.
 - **Acciones positivas en las actividades de formación.** Se concederá preferencia, durante un año, en las adjudicaciones de plazas para participar en cursos de formación, a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de paternidad, maternidad o desde situaciones de excedencia por razones de guarda legal y atención a mayores dependientes o personas con discapacidad.

-
- **Formación para la igualdad.** Se plasma en dos vertientes:
 - En las **pruebas de acceso** al empleo público de la Administración General del Estado se contemplará el estudio y aplicación del principio de igualdad.
 - Asimismo se impartirán **cursos de formación** para el personal, sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de violencia de género.

 - **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.** La Ley es tajante cuando se trata de prevenir el acoso. Así, establece que, mediante la negociación con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras se establecerá el citado protocolo, marcando la Ley los principios que, como mínimo, debe contener:
 - Compromiso de prevenir y no tolerar el acoso
 - La instrucción al personal en el deber de respeto a la dignidad, el derecho a la intimidad y la igualdad de trato
 - Tratamiento reservado de las denuncias.
 - Identificación de las personas responsables de atender a quienes una queja o una denuncia.

 - **Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.** Todos los Departamentos Ministeriales, y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

 - **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.** El Gobierno aprobará al inicio de cada legislatura dicho Plan con los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de

oportunidades, así como las estrategias o medidas para lograrlos. Su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

Después de este elenco de medidas la conclusión es clara: la Ley vuelve a hacer una fuerte apuesta por la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público, considerando que ya se tomó un claro partido por ella con la aprobación del **Plan para la Igualdad de género en la Administración General del Estado**, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros en su reunión de 4 de marzo de 2005. (Orden 526/2005, de 7 de Marzo, BOE de 8 de Marzo).

4.5. FUERZAS ARMADAS Y FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO

Para finalizar las referencias específicas de la Ley a la Administración Pública, los **CAPÍTULOS IV y V** se refieren a uno y otro cuerpo respectivamente, para establecer:

- El respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.
- La aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones Públicas en materia de igualdad, prevención de violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional en los precitados cuerpos, con las adaptaciones necesarias.

4.6. INSTRUMENTOS PARA CONSEGUIR LAS MEDIDAS EN PRO DE LA IGUALDAD.

Para completar esta nueva perspectiva igualitaria de la Administración pública hay que hacer referencia no sólo a las medidas en pro de la igualdad, sino a los instrumentos para conseguirlas.

En este punto, la Ley de Igualdad, para conseguir el cumplimiento de las políticas públicas bajo la óptica de la igualdad y de la perspectiva de género, sienta unos criterios de actuación de los poderes públicos, que, respecto de la Administración Pública, ya hemos analizado anteriormente, y los dota de diversos **instrumentos**. Así, en el ámbito de la Administración General del Estado, tenemos que hacer referencia a:

- **Creación de Organismos específicos:**
 - **La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.** Se trata de un órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad y promover su efectividad.
 - **Las Unidades de Igualdad.** En todos los Ministerios uno de sus órganos se encarga del desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad en el ámbito de las materias de su competencia.
 - **El Consejo de Participación de la Mujer.** Órgano colegiado de consulta y asesoramiento para dar participación a la mujer y pendiente de desarrollo reglamentario.
- **B) El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades,** como herramienta o instrumento específico que regula la Ley como novedad, y que incluirá las medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, en materias que sean competencia del Estado.
- **C) Informe periódico del Gobierno a las Cortes Generales,** sobre las actuaciones relacionadas con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

-
- **D) Informes de impacto de género.** Estos informes deberán acompañar los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros.

Finalmente, es precisa una colaboración entre Administraciones públicas; por un lado debe existir cooperación entre la Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas para integrar el derecho a la igualdad, y, por otro, las Entidades Locales deben integrar este derecho en el ejercicio de sus competencias, colaborando con el resto de las Administraciones públicas.

Es en este marco de colaboración y de implicación de todas las Administraciones Públicas, estatal, autonómica y local, donde podemos hacer referencia a otras propuestas de medidas para conseguir la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

5. MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Si bien el título de este apartado hace referencia a “medidas de igualdad”, nuestra propuesta a la hora de analizar el papel de los Ayuntamientos en su responsabilidad para fomentar la plena igualdad entre mujeres y hombres, pasa necesariamente por el diseño y ejecución de programas globales de intervención.

Las medidas aisladas de fomento de la igualdad que, en la mayoría de las ocasiones se vienen realizando por parte de los diferentes Ayuntamientos, han de ser superadas o mejor dicho englobadas, en programas de mainstreaming de género dirigidos a integrar la igualdad en la planificación y gestión de la política municipal.

El modelo propuesto está encaminado a la implementación de un programa de acción global para la integración del mainstreaming de género dentro de la estructura organizativa de cada Corporación Local y en las decisiones de carácter político que afectan a la ciudadanía.

Este programa se puede concretar en una serie de fases y objetivos que sintetizamos a continuación:

- **Objetivos del programa de mainstreaming de género**
 - Crear un marco de reflexión por parte del personal técnico y político municipal sobre la necesidad de establecer un compromiso público y explícito con la igualdad de Género.
 - Sensibilizar a las personas que tienen responsabilidad política en el municipio sobre la importancia de su papel como promotoras/es del cambio hacia la integración de la perspectiva de género en cada uno de los planes y acciones municipales.

-
- Realizar un análisis desde la perspectiva de género de las políticas municipales dirigidas a la ciudadanía identificando el grado de desarrollo de las políticas de igualdad.
 - Realizar un diagnóstico propio del Ayuntamiento como organización atendiendo a todas las variables de género.
 - Capacitar al personal técnico en la comprensión de los conocimientos teóricos y herramientas básicas para la observación e impulso del mainstreaming de género en cada uno de sus ámbitos laborales.
 - Establecer las líneas básicas del plan de acción para la implantación del mainstreaming.
 - Evaluar y realizar el seguimiento del grado de implantación de mainstreaming y del impacto de género en cada una de las estructuras municipales

- **Fases del programa de mainstreaming de género**

- 1. Elaboración de un diagnóstico o auditoría de género que identifique las desigualdades

En esta fase se desarrolla un análisis de la realidad del municipio desde la perspectiva de género, identificando el grado o desarrollo de la política de igualdad, prestando especial atención al propio ayuntamiento como organización en la que también se desarrollan relaciones de género, como a las políticas municipales dirigidas a la ciudadanía.

Este diagnóstico permitirá visualizar, dentro del contexto de referencia, tanto la existencia de desequilibrios de género como los mecanismos a través de los que se reproducen las situaciones de discriminación de género – discriminaciones indirectas-. Los criterios básicos de interpretación y análisis serán los relativos a:

-
- Las diferencias y desigualdades observadas a través de los datos cuantitativos y cualitativos, tratando de dilucidar posibles elementos causales comunes.
 - El sistema de normas, valores sociales, costumbres, mitos o creencias y en qué medida afectan a determinados comportamientos o creencias estereotipadas sobre las mujeres o sobre los hombres.

2. Plan de Formación dirigido al personal político y técnico

El plan de formación se ha de dirigir, tanto al personal técnico como político, y se diseñará con el doble objetivo de sensibilizar para la adquisición de un compromiso explícito con la igualdad, y por otro lado, formar para la capacitación técnica que permita la aplicación de la transversalidad de género en las diferentes actuaciones municipales

Se diseñará un plan de formación estructurado por niveles en función de los conocimientos previos del grupo participante, así como del grado de desarrollo o momento en el que se encuentra el ayuntamiento en la implantación del programa transversal de género. Así podemos hablar de tres niveles:

- Curso básico, cuyo objetivo será trabajar actitudes y concienciar a las/os participantes de la importancia de su compromiso técnico y político con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Curso medio, cuyo objetivo será mostrar una visión general de la transversalidad de género y la forma de integrarla dentro del propio trabajo.
- Curso avanzado, enfocado a capacitar para la aplicación del mainstreaming de género en aspectos muy específicos del proceso político y técnico, aplicando herramientas y técnicas concretas, como es la evaluación del impacto de género y analizando la implicación de género en cada una de sus áreas.

3. Desarrollo y evaluación de un Plan de Acción

La cuestión clave para iniciar el diseño del Plan de Actuación está en la acertada detección de dónde se encuentran las mayores potencialidades y los frenos para introducir propuestas de renovación o de cambio del mainstreaming.

El equipo multidisciplinar previamente designado desarrollará un conjunto de propuestas de actuación que permita operativizar cada una de las estrategias formuladas, según el orden de prioridades determinado tras la elaboración del diagnóstico.

Para cada actuación propuesta se valorará su coherencia, pertinencia y viabilidad, quedando cada una de las áreas definidas de acuerdo con la siguiente estructura:

- Objetivos generales y específicos a conseguir.
- Las acciones necesarias para el logro de los objetivos.
- Metodología, herramientas y técnicas necesarias.
- Recursos.
- Persona responsable de la implantación del Plan.
- Temporalización.
- Indicadores.
- Sistema de evaluación

Una vez determinadas las líneas básicas, se identificarán de forma explícita los recursos necesarios: humanos, técnicos, económicos e infraestructuras para el óptimo desarrollo de las actividades programadas.

El proceso de evaluación y seguimiento de las medidas y actuaciones propuestas en el plan, tiene como objetivo fundamental proporcionar la información necesaria sobre su ejecución, sobre los resultados obtenidos, su

ámbito de aplicación y su impacto en el municipio que permita su constante ajuste y adaptación.

Para que la implementación del enfoque integrado de género no quede en un mero documento, muchas veces realizado por consultoras externas contratadas por los Ayuntamientos, es preciso la existencia de concienciación sobre la necesidad de su aplicación.

Es decir, como metodología de trabajo es imprescindible el desarrollo de las fases de sensibilización y formación para afianzar un compromiso a nivel individual, profesional y organizacional, manifestado de forma explícita y materializado en realidades comprobables.