

Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado. (BOE de 8 de marzo de 2005)

INDICE

- Punto 1: Medidas para promover la igualdad de género en el acceso al empleo público.
- Punto 2: Medidas para la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración General del Estado.
- Punto 3: Medidas para la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración General del Estado.
- Punto 4: Medidas contra la violencia de género en la Administración General del Estado.
- Punto 5: Iniciativas para promover el valor de la igualdad de género en la Administración General del Estado.
- Punto 6: Medidas de estudio y evaluación de la trayectoria profesional por sexo de los empleados públicos y desarrollo del principio de igualdad de género.
- Punto 7: Medidas dirigidas al sistema estadístico y de información relacionado con políticas de género.

El Consejo de Ministros en su reunión de 4 de marzo de 2005, adoptó un Acuerdo por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.

Considerando necesario el conocimiento general del mencionado Acuerdo, que se inserta a continuación, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 7 de marzo de 2005.

Sevilla Segura.

ANEXO: Acuerdo por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.

El reconocimiento por el artículo 14 de la Constitución Española del derecho a la igualdad de todos los españoles, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, y la concreción de este derecho en el acceso a los cargos y a la función pública, establecido en sus artículos 23 y 103, respectivamente, supuso un cambio radical de la situación de la mujer en las Administración pública respecto a la derivada de la legislación preconstitucional.

Así, el principio general de no discriminación por razón de sexo establecido en el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, se encontraba limitado en su aplicación por otras normas. La Ley 56/1961, de 22 de julio, justificaba la discriminación basada en hechos o circunstancias naturales de tan fácil y obvia comprensión que resulta redundante o inútil su justificación en detalle, mientras que la legislación vigente establecía respecto a la mujer casada otra patente discriminación en sus oportunidades de ingreso en la función pública fundamentada en lo que se consideraba la potestad de dirección que la naturaleza, la religión y la historia atribuyen al marido.

El desarrollo del derecho constitucional a la igualdad y de los principios constitucionales de mérito y capacidad en el acceso a la función pública supuso un paso necesario para superar la situación de desigualdad jurídica entre ambos sexos, anteriormente existente, en el desempeño del servicio público. La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, su posterior desarrollo reglamentario por los Reales Decretos 364/1995, de 10 de marzo, y 365/1995, de

10 de marzo, y, más recientemente, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, por las que se transpusieron al ordenamiento jurídico español las Directivas 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, y 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, contribuyeron, asimismo, positivamente al desarrollo en nuestras Administraciones públicas del principio de igualdad de género.

Eliminados los obstáculos jurídicos que impedían a las mujeres desempeñar un empleo público en condiciones de igualdad, todavía perviven, sin embargo, dificultades para erradicar por completo la discriminación de las mujeres en las Administraciones públicas, sobre todo, en lo que se refiere a su promoción profesional a puestos de decisión.

Por otra parte, la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo no se ha visto acompañada suficientemente de medidas que favorezcan la consolidación de una nueva forma de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres y que permitan un reparto equilibrado de responsabilidades entre ambos sexos en la vida profesional y privada.

Por todo ello, resulta prioritario 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.

Con esta finalidad, el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado, que se aprueba en este acuerdo, establece un conjunto de medidas para eliminar los obstáculos que todavía se constatan para garantizar en la práctica la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y desempeño del servicio público. Entre estas medidas, se incluyen actuaciones positivas para favorecer la promoción de las mujeres a puestos de mayor categoría, asegurar la conciliación de sus responsabilidades profesionales con su vida personal y familiar y promover la cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos.

El plan se estructura en los siguientes grupos de medidas y actuaciones.

- a. Medidas para promover la igualdad de género en el acceso al empleo público.
- b. Medidas para favorecer la promoción profesional de las empleadas públicas.
- c. Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajen en la Administración General del Estado.
- d. Medidas contra la violencia de género en la Administración General del Estado.
- e. Iniciativas para promover el valor de la igualdad de género en la Administración General del Estado.
- f. Medidas de estudio y evaluación de la trayectoria profesional por sexo de los empleados públicos y desarrollo del principio de igualdad de género.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Administraciones Públicas, el Consejo de Ministros, en su reunión del día 4 de marzo de 2005, aprueba el siguiente acuerdo:

Se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado, que figura como anexo de este acuerdo

ANEXO.

Plan por la igualdad de género en la Administración General del Estado.

1. Medidas para promover la igualdad de género en el acceso al empleo público.

Con el objetivo de promover el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, mérito y capacidad, especialmente en los cuerpos o categorías en los que estas se encuentran infrarrepresentadas, se adoptan las siguientes medidas:

1.1 En el Centro de Información Administrativa del Ministerio de Administraciones Públicas se dispondrá de una unidad de información, asesoramiento y asistencia a través de la cual se facilitará a quienes estén interesadas en acceder a un empleo público información acerca de los requisitos exigidos en las correspondientes convocatorias, formación o ayudas y becas disponibles para facilitar el acceso de las mujeres al empleo público.

1.2 Todas las convocatorias de procesos selectivos que realice la Administración General del Estado para el acceso al empleo público, tanto en cuerpos generales como especiales, incluirán un párrafo que señale si existe en el correspondiente cuerpo infrarrepresentación de personas de alguno de los

dos sexos. Asimismo, las respectivas bases recogerán una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

1.3 La composición de los tribunales y de las comisiones permanentes de selección para el acceso de las personas al empleo público se ajustarán al criterio de paridad entre ambos sexos. Para el presente año, dicha previsión se encuentra en el artículo 4.f del Real Decreto 121/2005, de 4 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2005.

2. Medidas para favorecer la promoción profesional de las empleadas públicas.

Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a los puestos predirectivos y directivos de la Administración General del Estado, en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, se establecen las siguientes medidas y actuaciones:

2.1 La Dirección General de la Función Pública actualizará la base de datos de personas pertenecientes a cuerpos superiores en la que se recogerán sus datos curriculares, formación y perfil profesional. Cuando los titulares de órganos directivos soliciten a dicha Dirección General candidatos a puestos de trabajo directivos o predirectivos para su provisión mediante el sistema de libre designación, las propuestas de la citada Dirección General incluirán cuatro posibles aspirantes de los cuales, al menos dos, deberán ser mujeres.

2.2 El Observatorio de Empleo Público al que se refiere el Acuerdo de 21 de septiembre de 2004, adoptado en la Mesa del Diálogo Social, incluirá una sección cuya misión será velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de género, resolviendo la quejas que en relación con su vulneración pudieran plantearse por el personal al servicio de la Administración General del Estado y formulando recomendaciones y sugerencias para su desarrollo.

2.3 En las convocatorias de cursos de formación de directivos impartidos en el Instituto Nacional de la Administración Pública u otros centros de formación del personal al servicio de la Administración General del Estado, se reservará al menos un 40 % de las plazas para su adjudicación a aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en dichas convocatorias, salvo que no existan en el cuerpo correspondiente suficientes mujeres para cubrir dicho porcentaje o que el número de solicitudes de mujeres se a insuficiente para cubrirlo.

2.4 Los departamentos ministeriales, previo acuerdo con las organizaciones sindicales, establecerán dentro de su plan anual de formación actividades formativas orientadas a la promoción interna de sus empleados y empleadas, especialmente, desde los grupos C y D a los grupos superiores. Estos cursos deberán impartirse dentro de la jornada ordinaria de trabajo para asegurar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados y las empleadas que los realicen en orden a su promoción profesional.

2.5 En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, los titulares de los órganos directivos procurarán que su cobertura guarde proporcionalidad con la representación que en cada departamento u organismo tenga cada género en el grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria.

2.6 La Administración General del Estado procurará la paridad entre hombres y mujeres en la composición de sus órganos colegiados y comités de expertos.

3. Medidas para la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración General del Estado.

Con la finalidad de promover en el ámbito de la Administración General del Estado la conciliación de la vida familiar con el desempeño del servicio público, se establecen las siguientes medidas y actuaciones:

3.1 La Secretaría General para la Administración Pública, previa negociación con las organizaciones sindicales, establecerá una modalidad específica de jornada a tiempo parcial, con la correspondiente disminución retributiva, para la conciliación de la vida familiar y laboral a la que podrán acogerse quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad.

3.2 Mediante resolución de la Secretaría General para la Administración Pública, previa negociación con las organizaciones sindicales, se habilitará a las autoridades competentes para que autoricen, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo de los empleados y empleadas públicos, cualquiera que sea la modalidad de jornada a que vengan obligados a prestar servicio en la Administración General del Estado, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que les corresponda.

3.3 En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se tendrá en cuenta, a los efectos de valoración de los correspondientes méritos, las razones de guarda legal de menores o atención a personas mayores.

4. Medidas contra la violencia de género en la Administración General del Estado.

En desarrollo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, se adoptan las siguientes decisiones:

4.1 El Gobierno adoptará las medidas oportunas para modificar el Reglamento de Situaciones Administrativas, aprobado por el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, con el fin de hacer efectiva la excedencia con reserva de plaza por violencia de género.

4.2 El Gobierno adoptará las medidas normativas necesarias para tipificar el acoso sexual como falta muy grave en el régimen disciplinario de los funcionarios públicos.

4.3 Mediante real decreto, el Gobierno adoptará las medidas oportunas para hacer efectivo el derecho preferente de quienes hayan sido víctimas de la violencia de género a la provisión de puestos de trabajo.

5. Iniciativas para promover el valor de la igualdad de género en la Administración General del Estado.

5.1 El Ministerio de Administraciones Públicas creará un premio a las mejores prácticas que realicen las unidades y organismos de la Administración General del Estado con la finalidad de promover en su organización y funcionamiento la igualdad de género.

5.2 El Instituto Nacional de Administración Pública y otros centros de formación de los empleados públicos incluirán en sus respectivos planes y programas de formación seminarios y cursos para sensibilizar y formar al personal de la Administración General del Estado, en el objetivo de promover la igualdad de género. Así mismo, la Dirección General de la Función Pública promocionará este tipo de seminarios en los planes de formación continua sometidos a su aprobación.

5.3 Todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán uno o varios temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.

6. Medidas de estudio y evaluación de la trayectoria profesional por sexo de los empleados públicos y desarrollo del principio de igualdad de género.

6.1 El Ministerio de Administraciones Públicas, a través de la Secretaría General para la Administración Pública, establecerá un sistema de indicadores homogéneo que permita evaluar en todos los departamentos ministeriales y organismos públicos la calidad de las políticas que se desarrollen en la Administración General del Estado para promover la igualdad de género.

6.2 La Dirección General de la Función Pública realizará un estudio para reducir la temporalidad y precariedad en el empleo público, con especial consideración a las causas y medidas que se deban adoptar para eliminar su mayor impacto en el colectivo de mujeres.

6.3 El Ministerio de Administraciones Públicas realizará un estudio sobre la trayectoria profesional y niveles retributivos de las empleadas públicas, con el fin de adoptar medidas efectivas para asegurar su equiparación al de los empleados públicos.

6.4 El Ministerio de Administraciones Públicas realizará un estudio sobre los permisos concedidos relacionados con la conciliación de la vida laboral y personal.

7. Medidas dirigidas al sistema estadístico y de información relacionado con políticas de género.

7.1 El perfeccionamiento del sistema estadístico y de información relacionado con políticas de género a fin de favorecer la toma de decisiones en el ámbito de la política fiscal y presupuestaria:

- a. Inclusión de nuevos indicadores de programas presupuestarios desagregados por sexo cuando ello aporte valor a la toma de decisiones.
- b. Revisión y aplicación en los modelos normalizados de autoliquidación de tributos y tasas y precios públicos del componente desagregado de sexo cuando ello aporte valor a la toma de decisiones, especialmente para conocer la incidencia por género de determinados beneficios fiscales.
- c. Revisión de estadísticas para analizar los indicadores que deben ser desagregados por sexo.