



POLÍTICAS Y PLANES DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TRABAJO FIN DE GRADO



ALUMNA: MARIA JOSE LORENTE TRUJILLO

TUTORA: M^a. AZUCENA ROMÁN ORTEGA

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

JUNIO 2015

INDICE

INDICE	1
1-INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACION.....	2
2-MARCO NORMATIVO.....	6
2.1-A nivel nacional:.....	6
2.2-A nivel Europeo:	6
2.3-Otros instrumentos jurídicos a tener en cuenta:	8
2.4-A nivel internacional:.....	8
2.5-Normativa específica:	9
3-PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL....	11
3.1-Ejes principales y criterios de actuación de las Administraciones Públicas. .	11
3.2-Concepto de Plan de Igualdad, materias y ámbito de aplicación.....	13
3.3-Características de un Plan de Igualdad y sus fases.	18
3.4-Medidas transversales del Plan de Igualdad.....	21
3.5-Impugnación de los Planes de Igualdad.....	22
3.6-La Representación Legal de los empleados/as en los Planes de Igualdad. .	23
4-FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LAS POLITICAS DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA.....	26
4.1-MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	29
4.1.1-Ambito del Plan de Igualdad	30
4.1.2-Vigencia del Plan de Igualdad.....	32
4.1.3-Objetivos del Plan de Igualdad.....	33
4.1.4-Ejes de Actuación	33
4.2-MINISTERIO DE DEFENSA	44
4.2.1-Medidas de igualdad en las Fuerzas Armadas.....	47
4.3-MINISTERIO DE JUSTICIA	51
4.3.1-Antecedentes del Plan de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial:.....	51
4.3.2-Plan de Igualdad de la Carrera Judicial y Ejes fundamentales	52
4.4-MINISTERIO DE INTERIOR	62
4.4.1-Medidas de Igualdad en la Policia Nacional	62
4.4.2-Medidas de Igualdad en la Guardia Civil.....	64
5-CONCLUSIONES Y VALORACION PERSONAL	69
6-BIBLIOGRAFIA.....	72
PÁGINAS WEB DE INTERES:.....	72
ARTICULOS CONSULTADOS :	73
GLOSARIO DE TERMINOS	74

1-INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACION

Un día cualquiera, en el trabajo diario, empieza la jornada y cuando llegamos, encendemos el ordenador, nos ponemos a ordenar en nuestra cabeza la agenda del día, pero yo, mujer, primero, llamo a casa, porque tengo que decir a la joven que viene a atender a mi hijo, que le lleve la mochila con la merienda que he dejado en el frigorífico, que mire si tiene mucha tos porque ha pasado mala noche; cuando termino la conversación, me pongo a organizar unos expedientes, y recibo en mi móvil el whatsapp que me dice que todo bien, pero el niño no ha querido desayunar.

La mañana sigue con el trabajo, y en el rato del desayuno, me acerco a la farmacia para comprar el jarabe para la tos, y luego me voy a acercar para ver la tela para el disfraz que tengo que hacer de pieza de dominó....y cuando llego al trabajo, me como un yogurt para poder seguir la mañana, pero yo noto que mis compañeros varones, no toman yogur, sino que vienen con olor a pincho de tortilla, y pienso, ¡qué suerte tienen algunos!

El jefe nos oferta unos cursos que puntúan para el concurso que va a convocarse, pero que son por las tardes, y pienso ¡pues vaya!, no puedo hacerlo, pues tengo que ayudar a mi hijo con las dudas de mates, porque tiene un control y va un poco flojillo con la materia en cuestión; y además, tengo que empezar a hacer el disfraz, y eso me llevará tiempo, porque antes me lo hacía mi madre, pero ahora, está enferma y me tendré que acercar a llevarla la cena.

Bueno, por lo que se deduce, como se podrá ver, mi vida de mujer trabajadora no es fácil, no partimos de la misma línea de salida respecto a los hombres, y eso, que como decimos mis compañeras y yo: ¡Menos mal que trabajamos en la Administración!

Por todo esto que pasa, y que sólo una mujer puede entender, por esto, hay que recoger en los papeles, las medidas a tomar para que lleguemos a la meta en las mismas condiciones que nuestros compañeros. En la Administración trabajamos más de dos millones de personas, y estoy

segura que todo el personal tiene unas condiciones de trabajo bastante dignas, pero aún hay mucho que promocionar, es decir, mejorar, para que las oportunidades sean iguales para todos, en el amplio sentido de la palabra.

La organización laboral, tanto administrativa como privada, debe tener unos profesionales que tengan conocimiento exhaustivo de la legislación laboral, y que sean capaces de elaborar un estudio sobre la plantilla desagregada por sexos, proponiendo medidas que ayuden a corregir cualquier desviación que suponga discriminación de cualquiera de los sexos, o aunque no la haya, sean capaces de definir actuaciones que potencien la presencia de un sexo u otro.

En este sentido se justifica el trabajo realizado en el ámbito de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Administración Pública, teniendo en cuenta el marco normativo regulador de las relaciones laborales, las técnicas de investigación social, las políticas socio laborales y la gestión y organización de recursos humanos en algunas situaciones; profesionalmente, el graduado deberá tener ciertas capacidades de transmisión, comunicación, desarrollo de estos Planes en el ámbito laboral correspondiente, así como la elaboración, implementación y evaluación de las medidas señaladas para fomentar la igualdad, todo ello acompañado de un sentido crítico y a la vez sensible sobre dicha materia.

El tema de la igualdad, del empoderamiento, de la violencia, de la desagregación por sexos, de todos los términos que se quieran usar y que con el tiempo se van modernizando, en el fondo, la esencia de todos juntos, es el respeto; el respeto a cada sexo y a sus circunstancias, a sus características y a esa ayuda que hay que prestar cuando ese sexo está desvalido o en minoría y por todo esto, deberá existir la discriminación positiva, para que al final, ambos, hombres y mujeres que trabajan en la Administración puedan llegar a ese puesto de mayor categoría, realizar ese curso que antes no se podía hacer, que el padre de ese niño que ha nacido se responsabilice de su cuidado, que la excedencia que la mujer disfruta, no

suponga un parón en su carrera profesional, y en fin, por tantas cosas, que podrían mejorarse.

La Administración debe dar ejemplo en todas estas actuaciones, ya que además, desde sus entrañas nacen todas las legislaciones, normas, reglamentos, o cualquier otra forma que se quiera dar, a una serie de medidas que tienen que implantarse en el seno de las organizaciones laborales de cada Administración y, para ello, se han elegido los Planes de Igualdad como modelo a seguir. En la organización administrativa siempre hay un organismo que, según materia, lleva lo que se ha llamado vulgarmente “la voz cantante”, y en este caso, es el Instituto de la Mujer, el que centraliza la información y colabora con el resto, para ayudar en la elaboración de estos Planes, que son obligatorios por Ley, particularmente, la de Igualdad del 2007.

Justificar el motivo del trabajo es tan sencillo como pensar en sentido positivo, es decir, hacer partícipe a quién lo lea, que existen soluciones a la desigualdad, que hay que ayudar al sexo que no puede llegar a la meta; metas muy variadas, para algunas personas será el ascenso, para otras, el poder cuidar de sus hijos sin que suponga un retroceso laboral, para algunas poder llegar a ser bombero, y para otros, incluso, disfrutar de su hijo.

No es una cuestión de hombres y mujeres, es una cuestión de personas, pero para ello, y para conseguir esa igualdad en la partida, hay que fomentar esta mentalidad entre los directivos, entre los negociadores sindicales, entre los departamentos de recursos humanos, para que tengan en cuenta que no todos los empleados públicos son iguales, que detrás de cada uno, hay una vida, que hay que conciliar con el trabajo; una situación en muchos casos dramática como el acoso por parte de un superior, o simplemente, un deseo de ocupar un puesto directivo, al que sólo acceden otros, y te preguntas, ¿y yo, por qué no?.

El motivo principal por el cual he elegido el análisis del primer Plan de Igualdad para la Administración General del Estado, ha sido el suponer que

este conjunto de medidas sirvan de modelo para el resto de las Administraciones Públicas e incluso para el ámbito privado. Igualmente, dentro de la organización central, los colectivos judiciales, del ejército y fuerzas armadas, me parecían que por sus características especiales, podrían tomar medidas para fomentar las igualdades más específicas que las tomadas para el ámbito puramente administrativo.

Simplemente, no he querido más que reflejar una realidad, y un camino a seguir, pero que lo tenemos que construir entre todos los empleados públicos, y no solo esperar a que se haga solo o nos lo construyan. ¡Debemos trabajar por y para la igualdad de oportunidades!

2-MARCO NORMATIVO

El marco normativo en materia de igualdad es muy amplio, pero las referencias más importantes en cuanto a la igualdad de oportunidades que pueden afectar a las relaciones laborales, son las siguientes:

2.1-A nivel nacional:

-Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978.

-Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

-Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

-Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

-Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre las medidas para incorporar las valoraciones del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

-Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

2.2-A nivel Europeo:

-Tratado de Roma (25 de marzo de 1957), por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y el artículo 114 el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

-Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 9 de febrero de 1992), en su artículo 6 se refiere a la adopción de medidas de acción positiva.

-Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997) en que se consolida el principio de respeto a los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad, se consagra como objetivo el principio de igualdad de ambos sexos, incorpora perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y se fija como objetivo eliminar las desigualdades entre hombre y mujer y promover sus igualdad; atribuye al Consejo la competencia de combatir la discriminación con acciones adecuadas y se acuerda regular las acciones positivas para conseguir la igualdad en las retribuciones.

-Como Directivas de la Unión Europea más significativas:

Directiva 75/117/CEE, sobre igualdad en las retribuciones.

Directiva 76/207/CEE, igualdad en acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo.

Directiva 79/7/CEE, igualdad de trato en materia de seguridad social.

Directiva 86/378/CEE, igualdad de trato en los regímenes profesionales.

Directiva 86/613/CEE, igualdad en los regímenes autónomos, y sobre la protección de la maternidad.

Directiva 92/85/CEE, promoción de la mejora de las condiciones y la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

Directiva 97/80/CE, sobre la carga de la prueba en los casos de discriminación por sexo.

Directiva 97/81/CE, sobre el trabajo a tiempo parcial que tiene por objeto la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

2.3-Otros instrumentos jurídicos a tener en cuenta:

-Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010/2015 de la Unión Europea.

-Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final).

-Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011/2020(2011/C 155/02).

Se puede acceder a más directivas, recomendaciones e informes y estudios publicados por la Comisión Europea en el enlace: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_es.htm.

2.4-A nivel internacional:

-Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas, de 10 de diciembre de 1948.

-Artículos 1 y 14 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.

-Convenio sobre la Igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951.

-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.

-Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial. Resolución de la Asamblea General, de 21 de diciembre de 1965.

-Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

-Artículos 2,6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Resolución de la Asamblea General, del 16 de diciembre de 1966.

-Artículo 3 de la Convención de las Naciones Unidas, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Resolución de la Asamblea General del 20 de diciembre de 1993.

2.5-Normativa específica:

Una vez enumerada la variada normativa jurídica a nivel general y concretando en la elaboración del Plan de Igualdad en las Administraciones Públicas, se deberán tener en cuenta, por orden cronológico las siguientes referencias jurídicas que significativamente ya desde el año 2005 sientan el germen de la propia Ley de Igualdad del 2007, la cual regula los Planes de Igualdad:

-Orden APU/526/2005, del 7 de marzo, donde se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros del 4 de marzo de 2005, en el que se aprueba un Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado que contenía un catálogo de medidas innovadoras en lo que a igualdad entre hombres y mujeres se refería.

-Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, sobre medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Plan Concilia) contenidas en el Acuerdo Administración-Sindicatos de la Mesa General de Negociación para mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

-Artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el cual se dice:

“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. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad

de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros”.

-Disposición final quinta de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dice:

“Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes”.

-Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleo Público, que dice:

1.”Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”

3-PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL

El Estado tiene la obligación de formular una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, con el fin de acabar con la discriminación; para ello se han creado unos instrumentos y herramientas a utilizar en las empresas privadas y públicas, con carácter transversal, es decir, aplicadas en todas las áreas de la organización.

Los Organismos dedicados a ello, como el Instituto de la Mujer han establecido manuales de ayuda para la elaboración de Planes de Igualdad en las organizaciones laborales, e incluso se ha creado el distintivo “Igualdad en la Empresa”¹, que se convoca anualmente y que tiene una vigencia de tres años, que es sello de excelencia en la aplicación de políticas de igualdad a las empresas tanto privadas como públicas.

3.1-Ejes principales y criterios de actuación de las Administraciones Públicas.

La ley 7/2007 para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres se articula con un fin, que es el de proyectar la igualdad en todos los entornos de la sociedad, aplicando el principio a muchas de las leyes que pueden regular los diferentes ámbitos.

Se deben introducir pautas de igualdad en las políticas educativas, sanitarias, artísticas y culturales, en la prensa, en vivienda, deporte, cooperación internacional, creando a tal efecto una Comisión Interministerial de Igualdad que coordine los informes sobre el “impacto de género”, obligatorios en amplias normas legales, así como en planes de especial relevancia económicos y sociales, en los que se evalúe la consecución de las medidas a aplicar.

¹ Quinta convocatoria del distintivo “Igualdad en la Empresa” publicado en el BOE del 30 de octubre de 2014.

La ley defiende no solo el promover la igualdad, sino también establecer acciones positivas que potencien esa igualdad en los diferentes ámbitos que los poderes públicos tienen que regular.

En cuanto a las relaciones laborales, la propia ley de igualdad establece ciertas medidas para solucionar las desigualdades existentes y sobre todo hace hincapié en los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para con ello buscar una corresponsabilidad mayor en la asunción de obligaciones familiares; como contribución a la dicha corresponsabilidad se hace referencia al derecho y prestación de paternidad que regula la Seguridad Social, en consonancia igualmente con la maternidad y sus derechos.

Fundamental en esta ley es la idea que, mediante la negociación colectiva, se apliquen acciones tendentes a la corrección de las desigualdades para que se facilite el acceso de las mujeres a sectores y puestos que estén subrepresentadas.

En el ámbito laboral, se deben establecer programas que mejoren la empleabilidad de las mujeres, mediante políticas de empleo que aumenten la presencia de la mujer en los puestos de trabajo y con ello avanzar en la igualdad, utilizando para ello todos los medios oportunos para formar adecuadamente el sector femenino. A través de la negociación colectiva se establecerán medidas de carácter positivo para que la mujer acceda a los puestos de trabajo, y de esta manera se apliquen los principios de igualdad de trato y la no discriminación en las condiciones de trabajo.

Además de lo referido a la empresa en general, la ley especifica en el Título V sobre el principio de Igualdad en el empleo público, definiendo los criterios que tiene que utilizar para la consecución de la igualdad, y para ello deberán:

- eliminar cualquier tipo de discriminación existente, para que el acceso al empleo público y el desarrollo de la carrera profesional se den en igualdad de condiciones.

- facilitar la conciliación familiar y laboral.
- fomentar la formación en igualdad durante la carrera profesional y en el acceso al empleo público.
- potenciar la presencia equilibrada en los órganos de selección.
- proteger de forma efectiva frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- eliminar cualquier discriminación salarial, directa o indirecta.
- evaluar continuamente la efectividad de las medidas que se vayan aplicando.

3.2-Concepto de Plan de Igualdad, materias y ámbito de aplicación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, *“los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

El primer paso para la elaboración del Plan de Igualdad será la realización de un diagnóstico de la situación de la empresa para posteriormente establecer las medidas oportunas que deben ser negociadas y acordadas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, cuando en sus convenios colectivos o acuerdos lo recojan de forma expresa. Independientemente de lo recogido en convenio colectivo, el mismo artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en sus puntos 2,3,4 y 5, establece la obligatoriedad de elaborar el Plan de Igualdad en:

- Empresas con plantilla superior a 250 trabajadores.
- Empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores:

⇒ Cuando se lo imponga su convenio colectivo aplicable.

⇒ Empresas sancionadas por no cumplir el principio de igualdad cuando la Autoridad Laboral acuerde sustituir las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

-Para el resto la elaboración de un Plan de empresa, es voluntaria.

El Plan mediante la concreción de objetivos de igualdad, estrategias y prácticas así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación, buscará la eliminación de cualquier tipo de discriminación, y para ello se acordarán las actuaciones oportunas en diversas materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo con el fin de favorecer la conciliación familiar y laboral, y la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

14

Los Planes de Igualdad serán sometidos a seguimiento por las comisiones paritarias de los convenios, y a la parte social se le garantiza el acceso a toda la información al respecto.

Con el fin de impulsar la elaboración de los Planes de Igualdad, se establecerán las medidas oportunas a través de determinados Organismos Públicos, que suponen el apoyo técnico en la elaboración de los mismos; además se creará un distintivo especial para las empresas que destaquen en la materia, e incluso se convocarán subvenciones para la implantación de estos Planes, sobre todo en la empresa privada.

En relación con las medidas de igualdad en las Administraciones Públicas se establecen en dos direcciones fundamentales:

1. Presencia equilibrada de hombres y mujeres en la Administración General y en sus Organismos vinculados o que dependen de ella, en los siguientes ámbitos:

⇒En los órganos directivos.

⇒En los órganos de selección y comisiones de valoración.

⇒En los órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales.

⇒En los consejos de administración.

La presencia equilibrada será la establecida en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica de Igualdad que dice: *“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada 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”*.

2. Implantación de medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella, mediante las siguientes actuaciones:

⇒Las convocatorias de pruebas selectivas deberán acompañarse de un informe de impacto de género.

⇒Se establecerán para el personal de las Administraciones un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como permisos de paternidad sin perjuicio de que puedan ser mejorados.

⇒En las bases de los concursos se computará como trabajado el tiempo que las personas hayan permanecido en las situaciones del punto anterior.

⇒Se aplicará a las funcionarias las licencias por riesgo durante el embarazo y lactancia.

⇒Las vacaciones se podrán disfrutar en fecha distinta aunque haya terminado el año natural, si estas coincidieron con incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el permiso de maternidad y de paternidad.

⇒Prioridad durante el año siguiente a la incorporación al servicio activo en la adjudicación de plazas en cursos de formación, a los empleados /as que hayan disfrutado de permisos de maternidad, paternidad o excedencias por cuidados de familiares.

⇒Se reservará un 40% para las empleadas en los cursos de formación para cargos directivos.

⇒Las pruebas de acceso contemplarán el estudio y aplicación del principio de igualdad y se formará al personal en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de violencia de género.

⇒Se deberá elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, que comprenderá a la persona responsable de atender la queja, una instrucción a todo el personal con el deber de respetar la dignidad de las personas, y el compromiso por parte de la Administración de prevenir y no tolerar este tipo de acoso y por supuesto todo ello con un tratamiento reservado.

⇒Se realizará una evaluación de la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de la plantilla, de su titulación, del nivel de complemento de destino y retribuciones del personal.

Como se puede observar, esta Ley es de aplicación para la Administración Pública y aquellos organismos públicos vinculados o dependientes de ella, pero no se hace referencia al resto de las Administraciones Públicas², siendo lo más coherente que se hubiera

² Dictamen del CES sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres, del 26 de abril de 2006.

recogido en la misma ley la obligatoriedad de elaborar los Planes a todas las Administraciones públicas, pues se entiende que ninguna de ellas puede estar al margen de negociar estos planes.

La Ley no recoge exactamente las materias que tienen que negociarse con la parte social y que tendrán que ser recogidas en el Plan de Igualdad, pero sí se recogen unos criterios de actuación, anteriormente expuestos, que podrían servir de guía en la elaboración del Plan, así como la aplicación del principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en varios ámbitos y unas medidas de igualdad en el empleo que busquen la consecución del objetivo final de igualdad entre mujeres y hombres.

El Estatuto del Empleado Público³, en adelante E.B.E.P, prevé en la disposición adicional octava, la elaboración de un Plan de Igualdad en la Administración; no recoge como materia objeto de negociación (artículo 37) ningún asunto relacionado con la Igualdad, pero ello puede ser porque ya antes de la promulgación de la Ley de Igualdad ya se habían recogido diferentes iniciativas que buscaban de alguna manera esa igualdad entre mujeres y hombres, como el Plan Concilia o diversas órdenes que tenían como objetivo acabar o minimizar la discriminación existente entre los empleadas y empleados públicos, e incluso el Plan General para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado del año 2005⁴.

Ante toda esta variedad de regulaciones, principios, medidas, lo único que la Administración puede y debe hacer es elaborar los diversos Planes de Igualdad, cada uno en sus diferentes ámbitos territoriales y dar así cumplimiento a lo establecido en la DA 8ª del EBEP⁵, que persigue la eliminación de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Para ello, será obligada la elaboración de estos Planes de Igualdad, que deberán

³ Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

⁴ Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, en el que se aprueba un Plan de igualdad de género en la Administración General del Estado.

⁵ Estatuto Básico del Empleado Público.

formar parte de los convenios colectivos o acuerdos correspondientes para funcionarios.

3.3-Características de un Plan de Igualdad y sus fases.

Las características principales de un Plan de Igualdad son:

⇒Flexibilidad: se confecciona en función de las posibilidades y las necesidades detectadas.

⇒Dinámico: está sometido a cambios constantes.

⇒Transversalidad: implica a todas las Áreas, a todos los Departamentos, es decir, a toda la organización establecida en la Administración correspondiente.

⇒Temporal: se elabora para un tiempo determinado y finaliza con la consecución de los objetivos definidos.

⇒Integral: se pretende que se apliquen las acciones a toda la plantilla, no sólo a las mujeres.

18

Fases del Plan de Igualdad de Oportunidades:

1ª. Compromiso de todas las partes implicadas: es fundamental que se adopte un compromiso, aunque en la Administración viene promovido por la obligación que se establece en la Disposición Adicional Octava del EBEP. Los responsables de los Departamentos o Áreas de Recursos Humanos de cada Administración y la parte social deberán comprometerse a integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, haciendo partícipe del mismo a los diferentes departamentos o áreas y poner a disposición todos los recursos humanos y materiales, para elaborar el diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión del mismo en la negociación colectiva.

Alcanzado el compromiso, se definirá quién va a trabajar en la elaboración del mismo, siendo importante que quién lo vaya a hacer tenga

ciertos conocimientos en la materia y, por la parte social, se puede acudir a asesores expertos en el tema.

2ª. Creación de un Comité o Comisión de Igualdad, siempre con carácter mixto: se debe crear un equipo de trabajo formado por personal de la Administración correspondiente, representantes de los empleadas y empleados públicos, siendo aconsejable la elaboración de un reglamento de funcionamiento, en el cual se defina quién forma parte, cuándo se reúne, quién tendrá la función de secretaría, es decir, el modo en que va a funcionar dicha comisión o comité. Es importante señalar que las personas que vayan por parte de la Administración tengan capacidad de decisión, con el fin de ser más operativa su presencia en el seno de dicho encuentro.

Como objetivos del comité o comisión, se establecerá dar información y sensibilizar a toda la plantilla sobre la igualdad de oportunidades, así como realizar el diagnóstico y el propio Plan de Igualdad, participando en las etapas de seguimiento y evaluación.

3ª. Diagnóstico: fase en la que se recoge información de la plantilla, se analiza la misma y se formulan propuestas o conclusiones al respecto. El fin del diagnóstico es analizar desde una perspectiva de género las características de la Administración objeto del Plan y su estructura, el acceso al empleo, el desarrollo a la carrera profesional, la formación, las condiciones de trabajo, las retribuciones, los permisos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, la forma de finalización del servicio activo, y otros muchos parámetros que sirvan para conocer la organización de forma desagregada por sexos.

El diagnóstico a realizar debe ser dinámico, con una actualización continua, que se pueda aplicar a las tomas de decisiones; flexible en cuanto a que se debe adaptar a las necesidades de la organización administrativa y puramente instrumental, ya que no es un fin en sí mismo.

Una vez recogidos todos los datos cuantitativos y cualitativos, se establecerán conclusiones y los puntos débiles detectados en cuanto a la

igualdad de oportunidades. Todos esos datos, harán posible un informe que nos servirá para las siguientes fases.

4ª. Programación: el Plan de Igualdad deberá contener unos objetivos a largo plazo, a corto plazo y, posteriormente, señalar unas acciones concretas para la consecución de los mismos.

Es básico que exista coherencia entre los objetivos y las acciones a llevar a cabo, teniendo en cuenta a qué objetivo va dirigida, a quién se dirige, quién o qué departamento o área es responsable, cómo se va a realizar, qué recursos se van a utilizar y cómo se puede medir, así como los indicadores que van a servir para hacerlo.

En toda programación, se debe realizar un seguimiento continuo de las acciones y una vez llevadas a cabo, se evaluarán los resultados; por ello es recomendable que a priori se especifiquen las personas que serán responsables del seguimiento y evaluación, el tiempo y los recursos destinados al Plan, qué tipo de evaluación se va a realizar, los instrumentos y métodos y la forma establecida que se va a utilizar para informar a los responsables y la plantilla.

En el Manual existente para elaborar un Plan de Igualdad en las Empresas⁶, que igualmente sirve para los Planes en la Administración, se propone un modelo de ficha para cada acción del Plan, que resulta muy práctico y operativo para hacerse una idea de cómo se define cada una de las acciones.

5ª. Implantación: fase en la cual se ponen en marcha todas las acciones previstas anteriormente.

6ª. Evaluación: en esta última fase, se deben conocer los objetivos conseguidos, y analizar el proceso en sí, es decir, reflexionar sobre si las

acciones han servido para evitar las desigualdades o no, o bien, señalar nuevas necesidades que se puedan haber detectado y que en un principio no han sido reflejadas como prioritarias en la elaboración del Plan de Igualdad.

La evaluación deberá hacerse de los resultados que se vayan recogiendo en relación a los objetivos que se marcaron en el Plan; también se deben evaluar las acciones que se han llevado a cabo, así como de las dificultades que se hayan ido encontrando.

La Comisión mixta o Comité de Igualdad deberá tener una participación activa en esta fase y una vez recogidos todos los datos de la plantilla, se compararán con los correspondientes al inicio del Plan, para poder así evaluar el impacto que las medidas han tenido y de esa forma, seguir trabajando en esa línea renovando esas acciones o estableciendo nuevas medidas.

3.4-Medidas transversales del Plan de Igualdad

La transversalidad es un principio rector e informador que debe inspirar cualquier actuación que se lleve a cabo en la Administración y en su propia organización administrativa, y para ello es necesario que se implante en los siguientes ámbitos:

⇒ Comunicación: mediante los cauces oportunos se hará llegar a toda la plantilla la información relacionada con la materia. Es fundamental que se conozca la formación de la Comisión Permanente o del Comité de Igualdad, así como de la labor que realiza, siendo referente para toda la plantilla, pues los miembros de éstos, deberán informar a todos los hombres y mujeres que trabajan en esa Administración de las medidas que se van a tomar, así como de la posibilidad de aportaciones de ideas y sugerencias en la materia. Los canales a utilizar serán variados, desde tablones, Intranet, comunicados, instrucciones....

⇒ Formación: la formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género se debe dirigir a toda la plantilla y en particular

requerirá de una formación específica a los Directores de la Áreas, Directores Generales, es decir, al que tiene poder de decisión, y por supuesto a los puestos intermedios y a los miembros de los comités de empresa o juntas de personal.

La formación será en materia relacionada con la igualdad de oportunidades, en conciliación, en promoción de la carrera profesional, en relaciones laborales, recursos humanos, o cualquier otro tema que ayude a eliminar desigualdades o bien se potencie la presencia de hombres o mujeres en aquel ámbito en los que no estén suficientemente representados.

⇒Seguimiento: mediante unos buenos indicadores, y datos desagregados por sexos, se podrá saber si el Plan se va desarrollando según los objetivos marcados, para poder ir corrigiendo las posibles desviaciones y rectificar las acciones que no se puedan llevar a cabo o que no son operativas y de esta manera ver el efecto que las medidas están teniendo en la plantilla.

3.5-Impugnación de los Planes de Igualdad.

Existen varios cauces para impugnar un Plan de Igualdad, y que pueden dar lugar a una presencia activa de los Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en los procedimientos:

⇒ Procedimiento de conflicto colectivo, aunque el Plan no esté regulado en el Convenio Colectivo o Acuerdo del Personal Funcionario.

⇒ Procedimiento de impugnación de convenios, estando regulado en estos o en los acuerdos fijados en el artículo 161 y ss. de la LPL.

⇒ Impugnación individual del trabajador o trabajadores afectados.

En el caso de discrepancias en materia de conciliación como disfrute de la lactancia, en reducciones de jornada, se puede acudir al artículo 138.bis de la LPL⁷.

Incluso en algunos casos los jueces pueden determinar algún tipo de indemnización si considera que existe algún tipo de discriminación.

Como novedoso, la Ley 3/2007, de Igualdad de Oportunidades contempla la inversión de la carga en los procesos de demandas por discriminación, según artículo 13.

3.6-La Representación Legal de los empleados/as en los Planes de Igualdad.

A través de diferentes artículos y disposiciones adicionales de la Ley Orgánica de Igualdad se van modificando algunas leyes en lo referente a información, audiencia, consulta, vigilancia y control de la representación legal de los empleados/as o trabajadores/as, con el fin de conseguir los objetivos del artículo 1 de la misma, que sería el hacer efectiva esa igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

La Ley Orgánica de Igualdad (LOI), recoge los derechos de negociación o consulta en la elaboración de un Plan de Igualdad y los derechos de información de su contenido y consecución de sus objetivos, pero no aclara el grado de intervención de los representantes legales de los trabajadores en la elaboración del diagnóstico de la situación, y por ello hay que especificar los derechos que éstos tienen durante el proceso:

⇒ Derecho de información: este derecho a nivel genérico se recoge en el artículo 64 de Estatuto de los Trabajadores, pero lo que realmente importa, es que esa información que se recibe por parte de la Administración y que viene desagregada por sexos, sirva realmente para el cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad, y que debe ser regulada en el

⁷ Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

seno de la negociación colectiva, tanto en modo, tiempo y contenido, según se recoge en el punto 9 de dicho artículo 64.

Por ello, el artículo 47 de la LOI, establece la garantía de acceso a este tipo de información contenida en los Planes de Igualdad y sus objetivos por parte de la representación legal de los empleados/as públicos, así como el seguimiento del mismo.

⇒ Derecho de Audiencia: mediante la elaboración de informes, que en la mayoría no suele ser vinculantes, los comités mixtos o de igualdad, a través de sus representantes legales podrán elaborarlos en relación con el grado de consecución y aplicación de los Planes. En la misma negociación colectiva también se articularán los mecanismos para un mayor control de las actuaciones de la Administración en materia de igualdad de oportunidades y trato.

⇒ Derecho de Consulta: el Estatuto de los Trabajadores no alude a una necesaria consulta previa a la representación legal en materia de igualdad, pero sí la Ley Orgánica de Igualdad (LOI) en lo referido a los Planes de Igualdad, derivándose que en todos los casos estos Planes se deban adoptar vía convenio colectivo o acuerdo.

El artículo 45.1 de la LOI, regula la obligación de dictar medidas en esta materia, negociadas con la parte social, o bien, mediante la forma que se regule en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores⁸(ET).

⇒ Derecho de vigilancia: en términos generales según el artículo 64.7, num. 3 del ET, se hace referencia a la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades, por ello si existe un Plan de Igualdad, éste debe ser vigilado en su consecución por parte de los representantes legales, independientemente de la evaluación del propio Plan.

⁸ Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⇒ Derechos de colaboración para el establecimiento de medidas de conciliación: la LOI introduce algunos cambios en esta materia, pero la representación legal debe buscar a través de la negociación colectiva mejoras sobre la normativa existente, para que se persiga una mayor corresponsabilidad en los cuidados de familiares, personas dependientes, etc.

⇒ Derechos en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo: labor fundamental de la representación social en esta materia de suma importancia, favoreciendo la colaboración Administración-Parte social en la elaboración de protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, siendo partícipes activamente en la elaboración y difusión de buenas prácticas, acciones de formación, sensibilización en esta materia, así como poniendo en conocimiento de la Administración las conductas acosadoras.

⇒ Derecho de la representación legal de los empleados/as en la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad: el artículo 45.1 de LOI, recoge el deber de negociar los Planes de Igualdad, y en su caso acordar, con los representantes legales en la forma que se determine en la legislación laboral; por lo que no hay duda de que son negociables y debe acordarse en las organizaciones de más de 250 trabajadores, pero siempre a través de la negociación colectiva donde se articulará dicho deber. El problema surge con la presencia de la representación en determinadas fases de la elaboración del Plan, sin regular claramente, pero atendiendo al bien de la organización y de los objetivos, supone contar con dichos representantes en la elaboración del Plan, en el diagnóstico, en la evaluación, así como una participación activa en el comité de igualdad o comisión correspondiente creada al efecto.

4-FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LAS POLITICAS DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA

La Igualdad de Oportunidades y las medidas que las diversas Administraciones Públicas deben adoptar, no sólo tienen un papel ejemplarizante para la sociedad y la empresa privada, sino que sirven para establecer un modelo de calidad basado en el respeto, la integración y el equilibrio social.

Como punto de partida se ha elaborado un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), pero a raíz del marco normativo establecido con la Ley de Igualdad, en su artículo 15, establece la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, informando las actuaciones de todos los poderes públicos; las Administraciones Públicas integrarán el principio de igualdad, activamente, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de las políticas públicas y en el desarrollo de todas sus actividades.

26

El artículo 77 de la Ley de Igualdad (LOI), regula las Unidades de Igualdad de todos los Departamentos Ministeriales, con el apoyo técnico de la Secretaria de Estado de Igualdad, con el fin de integrar el principio de igualdad en las actuaciones propias dentro del ámbito de sus competencias, por ello todos los Ministerios tendrán un órgano directivo con las funciones correspondientes a dichas Unidades.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades⁹ (IMIO), integra el antiguo Instituto de la Mujer y la Dirección General de Igualdad de Oportunidades, y dentro de sus funciones, tiene las de hacer efectiva todas las medidas relacionadas en la Ley de Igualdad de Oportunidades, y para ello pone al servicio de las empresas, y de las propias Administraciones, una

⁹ Ley 15/2014 de 16 de Septiembre en la que se integran las competencias de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades en los cometidos y funciones del Instituto de la Mujer, pasándose a denominar Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO).

serie de manuales y páginas web que guiarán en la elaboración de los Planes¹⁰ y de medidas de Igualdad.

A partir de la Ley 3/2007 se confirman diferencias de trato y desigualdades en el acceso al empleo, entre hombres y mujeres no solo en las empresas de carácter privado, sino también en las diferentes Administraciones Públicas; datos que se han podido constatar a raíz de la elaboración de los diagnósticos sobre la situación de las diversas plantillas existentes, que han sido elaborados mayormente por sus propias Unidades de Igualdad en el caso de la Administración General del Estado (A.G.E.) y por los técnicos especialistas en la materia con ayuda de la parte social, en la mayoría de los casos.

La Subdirección General de Relaciones Laborales dependiente del Ministerio de Administraciones Públicas tiene encomendadas la Presidencia y Secretaría de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y trato entre mujeres y hombres¹¹, y además de la elaboración de un Plan de Igualdad a aplicar en la Administración General del Estado, tiene las funciones siguientes:

-Orientación en las negociaciones de los Planes de Igualdad de los distintos ámbitos.

-Colaboración para incorporar el lenguaje no sexista en las Administraciones Públicas.

-Fomentar Acuerdos de colaboración entre las distintas Administraciones para la resolución de cuestiones como las repercusiones laborales de la violencia de género.

-Elaborar estudios para conocer la situación laboral de las mujeres en la Administración Pública.

¹⁰ www.igualdadenlaempresa.es

¹¹ Creada por Resolución de 26 de mayo de 2008, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

-Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad y para ello podrá solicitar todos los datos que estime necesarios.

Con el fin de tener una visión general de las medidas concretas que se han ido implementando en los diferentes Ministerios, y teniendo en cuenta las características peculiares del personal que trabaja en ellos y con una problemática específica, se han elegido 4 tipos de planes o de medidas de igualdad, para poder valorar cómo se están llevando a cabo las políticas de igualdad que redundan en el empleado o empleada cuyo salario está incluido dentro de los presupuestos generales del Estado.

Los Ministerios elegidos para el análisis son:

-Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas¹².

-Ministerio de Defensa.

-Ministerio de Justicia.

-Ministerio de Interior.

¹² En la fecha que se aprobó el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, la dependencia era del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública.

4.1-MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El artículo 64 de la L.O.¹³, obliga de alguna manera a que las Administraciones Públicas integren la igualdad de oportunidades en el empleo público y protejan estos derechos mediante la promoción de la igualdad efectiva y la eliminación de la discriminación de la mujer en el acceso al empleo público y fomentar la igualdad de trato en el lugar de trabajo.

La Ley establece la elaboración de un Plan de Igualdad para todos los empleados públicos, refiriéndose en exclusiva a la Administración General del Estado (A.G.E) y a sus organismos públicos, pero no se hace referencia al resto de las Administraciones Públicas, pero según interpretaciones de expertos, ello no debe eximir que el resto elabore dichos Planes, y que sean objeto de negociación en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable¹⁴.

Se debe tener en cuenta que el EBEP¹⁵, en su DA 8ª, prevé la obligación de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y oportunidades y adopción de medidas que eviten cualquier discriminación, y para ello tendrán que elaborar Planes de Igualdad que se desarrollarán en los convenios colectivos y acuerdos. Sin embargo en su artículo 37, no aparece como objeto de negociación estos Planes, y ello puede ser debido a la gran feminización de la función pública y el contar ya con distintas iniciativas en la eliminación de la discriminación y promoción de igualdad, como el Plan General para la Igualdad de Género en la Administración

13 El artículo 64 de la Ley Orgánica de Igualdad dice: "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. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para sus consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros

14 Dictamen del CES sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad de 26 de abril de 2006.

15 Estatuto Básico del Empleado Público.

General del Estado¹⁶, así como el Plan Concilia¹⁷, que establecía una serie de medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La Ley de Igualdad supuso un antes y un después en la elaboración de las políticas de igualdad en la Administración, y mediante una Resolución del 20 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, se publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, en el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.

4.1.1-AMBITO DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan se aplicará al personal funcionario, estatutario o laboral al servicio de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos.

Según los datos publicados a fecha de julio de 2014, en el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas:

⇒La Administración Pública Estatal cuenta en 2014 con 540.462 empleados públicos, frente a 581.861 de enero de 2012, es decir un 7,11% menos.

⇒Los empleados públicos de la Administración General del Estado se redujeron un 3,28% entre enero y julio de 2014, es decir, pasaron de 558.802 a 540.662, suponiendo un 21,43% del total de los empleados públicos¹⁸.

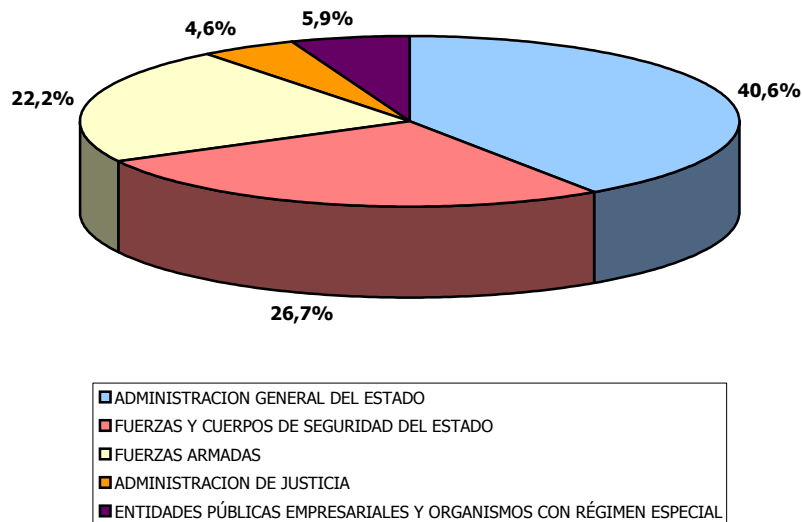
⇒La organización de la Administración Pública Estatal por porcentajes se refleja en el siguiente gráfico:

16 Orden APU/526/2005 de 7 de marzo, por el que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005. (BOE del 8/3/2005).

17 Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre (BOE 16/12/2005).

18 Datos publicados en el Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Grafico 1: EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL. 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Boletín estadístico del Personal al servicio de A.G.E. (Julio 2014)

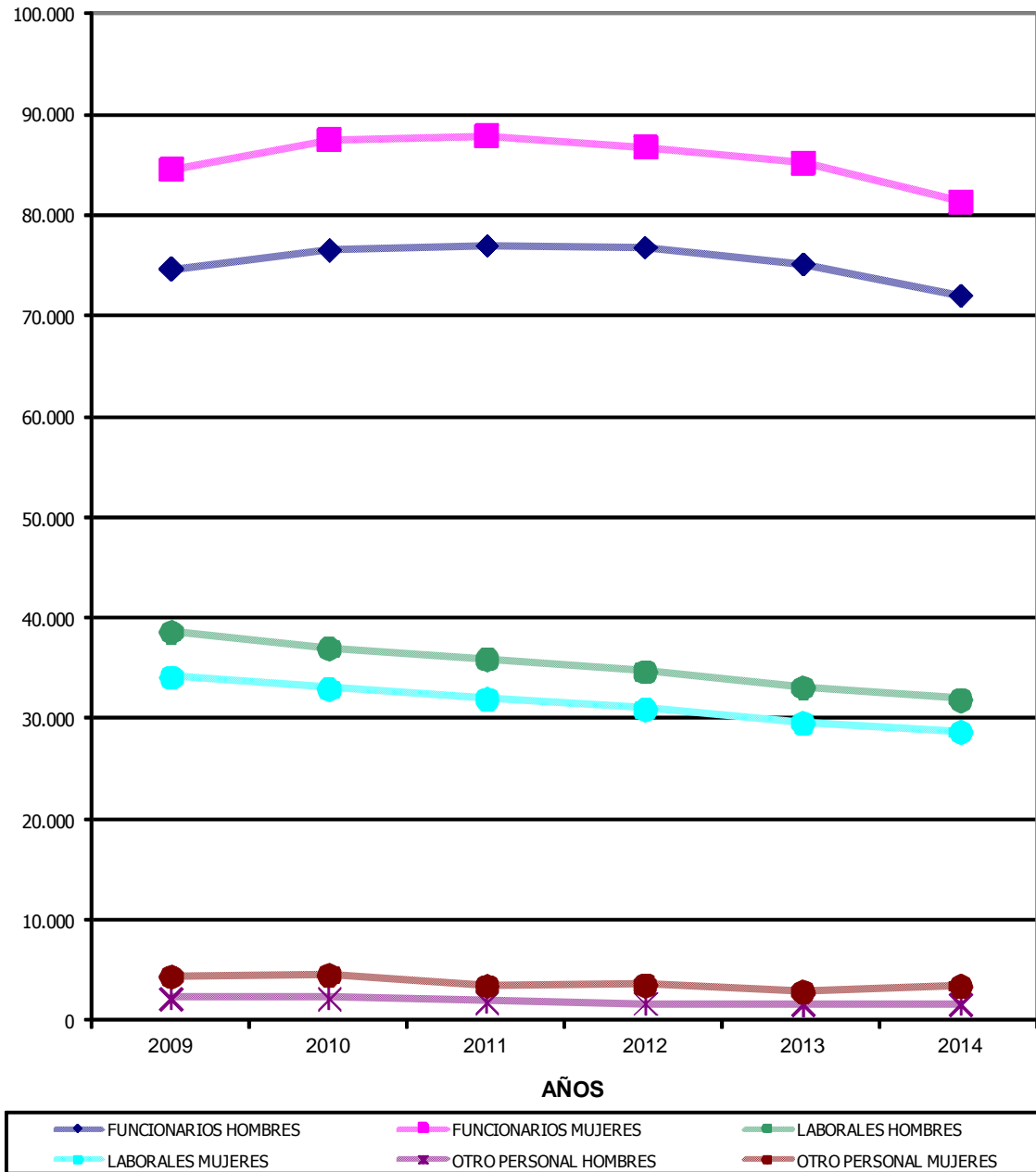
La Administración General del Estado, a su vez, está compuesta por un 52,5% de personal de Ministerios y Organismos Autónomos, un 12,8% de personal de la Seguridad Social, un 12,2% de la AEAT, el 10,9% en los Centros Penitenciarios, el 3,1% de docentes no universitarios y un 0,6% de personal empleado en Patrimonio Nacional¹⁹, ascendiendo a un total de 219.324 empleados y empleadas, que corresponden a un 8.7% del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Como se podrá observar en el siguiente gráfico, la evolución de ambos sexos ha ido prácticamente a la par, existiendo durante todos estos años una pequeña diferencia en cuanto a número, pero siempre se ha mantenido; se detecta una bajada en los efectivos a partir del 2012, que es cuando empieza a no existir ofertas de empleo y el personal accede a la jubilación, existiendo por lo tanto reposición cero²⁰.

¹⁹ Datos recogidos en el Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, a fecha julio de 2014.

²⁰ Artículo 3 del Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

Gráfico 2: EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DE LA ADMINISTRACION GENERAL DEL ESTADO POR SEXO. (2009/2014)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos de www.inmujer.es. (Diciembre de 2014)

4.1.2-VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad tiene una vigencia anual, y se mantendrá hasta que se apruebe otro nuevo. Actualmente en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad, dependiente de la Mesa General de Negociación de la

Administración General del Estado, se está negociando el II Plan, cuya elaboración esta prevista en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016; Plan Estratégico que sirve de referencia al Plan de Igualdad, y que se aprobó en Consejo de Ministros el 7 de mayo de 2014.

4.1.3-OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan señala un objetivo general, que es la promoción, fortalecimiento y desarrollo de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de la AGE²¹; y para ello establece unas entidades con funciones determinadas:

⇒Comisión Técnica de Igualdad, formada por un grupo de trabajo que conocerá de las materias relativas al Plan y actuarán en el ámbito de la Mesa General, que propondrán las medidas a tener en cuenta en la elaboración del Plan, e intervendrán en la elaboración del Protocolo que regule el acoso sexual y por razón de sexo.

⇒Unidades de Recursos Humanos, que elaborarán el diagnóstico de situación en colaboración con las Unidades de Igualdad, de cada Ministerio.

Como objetivos más específicos, son los señalados en el punto 5 del Plan²²:

4.1.4-EJES DE ACTUACION

El Plan se articula en torno a varios ejes de actuación, que son aquellos en los que se ha basado el diagnóstico inicial del cual se ha partido para establecer los objetivos, y abarcan los siguientes aspectos en la AGE:

21 Administración General del Estado, que incluye: Ministerios y Organismos Autónomos, Docencia no Universitaria, Centros Penitenciarios, Funcionarios de la Seguridad Social, de Patrimonio Nacional, y de las Agencias Estatales (Ley 28/2006), y de la AEAT, así como Instituciones Sanitarias no transferidas.

22Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo en la AGE; Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la AGE; Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la AGE; Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres y ; Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

⇒ Acceso al empleo público:

-La Oferta de Empleo Público y las diversas convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público se deberán acompañar de un informe de impacto de género en referencia a la composición numérica por sexo, de Cuerpos y Escalas o de las titulaciones objeto de la convocatoria, para lo cual existen diversas guías publicadas.

-Garantizar la paridad en los Tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en los puestos más representativos, es decir, secretaria y presidencia.

-Las resoluciones con los aspirantes que hayan superado las pruebas, deberán acompañarse de un análisis interno de impacto por género.

-Incluir en los temarios y cursos selectivos la materia de igualdad y de violencia de género²³.

-Estudio por parte de la Dirección General de la Función Pública de los puestos en que cualquiera de los sexos esté subrepresentado, para tomar medidas específicas e igualar la presencia.

En el seguimiento del Plan de Igualdad en la AGE²⁴, se destaca que, en el acceso a la Función Pública durante los años 2011 y 2012, el incremento de la presencia femenina ha sido llamativa, pues del total de 992 plazas de acceso libre como funcionario, el 64,42%, es decir, 639, han sido mujeres y el resto, 353, hombres. El predominio ha sido superior en todos los grupos, siendo en el A1 de un 61,63%, en el A2, 72,03%; en el C1, de un 53,20% y en el C2, en un 75,81%.

23 Por ejemplo, en el BOE del 28/8/14, se publica una convocatoria de acceso a Cuerpos de la Administración General del Estado, en el que se incluye temarios de igualdad, y de violencia de género, así como se hace referencia a que se tendrá en cuenta el principio de igualdad de la LOI, y la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección contra la violencia de género.

24 Datos recogidos del informe de seguimiento del I Plan de Igualdad, publicados en www.minhap.gob.es, en el apartado de Notas de Prensa, a fecha de 2011.

En la siguiente tabla, puede observarse la evolución de la mujer funcionaria en relación a los grupos de pertenencia, apreciándose que en los grupos A1, E y A2, desde que se promulgó la LOI y hasta el 2014, es donde se ha producido mayor incremento del sexo femenino, destacando los 7 puntos sobre todo entre las licenciadas universitarias, confirmando que el gran número de estudiantes universitarias han ido ocupando los puestos de este grupo superior.

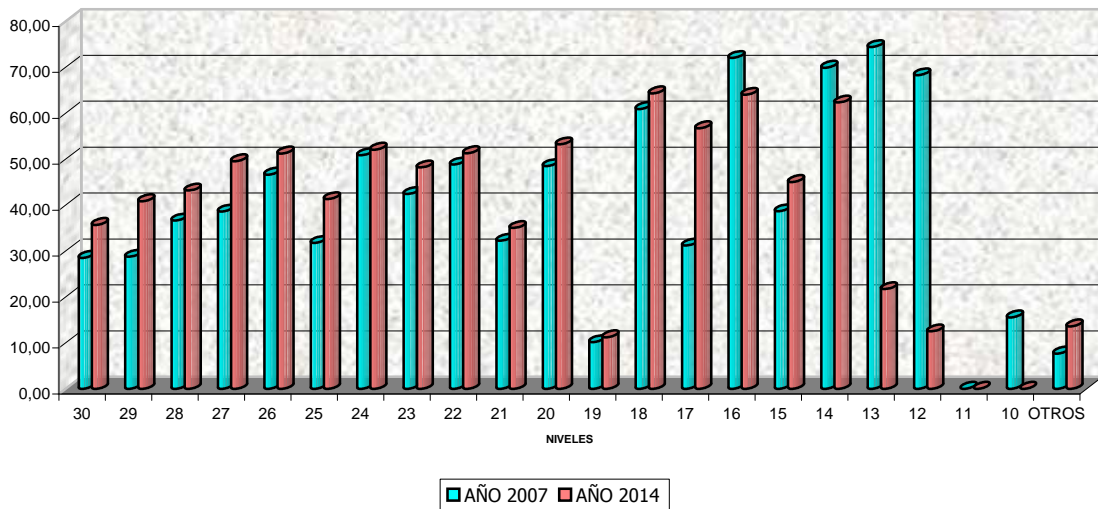
Tabla 1: MUJERES FUNCIONARIAS DE CARRERA SEGÚN GRUPO DE PERTENENCIA. (2007-2015)

GRUPO	VALORES PORCENTUALES							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
A1	38,62	40,24	41,94	42,93	43,91	44,30	45,00	45,80
A2	47,04	47,59	48,48	48,90	49,21	49,57	49,80	49,99
C1	46,15	46,11	46,46	46,61	46,29	45,99	45,72	45,41
C2	72,88	72,21	71,36	70,73	69,95	69,32	69,11	68,97
E	14,58	15,69	15,01	14,20	14,35	14,71	16,62	17,72
TOTAL	52,96	53,26	53,46	53,32	53,22	53,04	52,94	52,89

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. (2007-2015)

En cuanto a los niveles de complemento de destino asociados a los grupos de pertenencia durante estos últimos siete años, el gráfico siguiente nos señala que ha existido mayor presencia femenina en los puestos con niveles entre el 17 y el 30, por lo cual se puede deducir que la ocupación de puestos de mayor categoría para la mujer está creciendo progresivamente, derivado principalmente de su preparación.

Grafico 3: EVOLUCIÓN PORCENTUAL DE LAS MUJERES FUNCIONARIAS DE CARRERA SEGÚN NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO.(2007/2014)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Registro Central de Personal (2007-2014).

Esta evolución de la mujer en la AGE, confirma la tendencia de que la Administración General, en este caso, se va feminizando cada vez más y cualificando progresivamente.

En cuanto a los tribunales de selección, se ha garantizado la paridad, estando compuestos por un 50,3% de mujeres, frente a un 49,7% de hombres. En dicho seguimiento se informa que la Comisión Permanente de Selección, que interviene en la selección de varios Cuerpos, la presencia femenina ha sido de un 47%.

Las convocatorias deben ser informadas por la Dirección General de la Función Pública, e incluirán una referencia numérica a la composición, distribución por sexo de Cuerpos y Escalas o Grupos²⁵; en el seguimiento del Plan se deberá hacer referencia a cualquier obstáculo que pudiera implicar desigualdad en el acceso al empleo público, y según se regula en el artículo 51.a) de la LOI, se podrán realizar pruebas físicas diferentes para

²⁵ Artículo 3.2 del Real Decreto 196/2015 de 22 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el 2015.

mujeres y en el caso de estar embarazadas, o en periodo de lactancia, las pruebas se podrán posponer²⁶.

⇒Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional:

-La Dirección General de Función Pública realizará un estudio interno anual del impacto de género en las formas de provisión de puestos, sobre todo los superiores, y los de libre designación, o nombramiento eventual.

-En los puestos de concurso, se valorará como mérito los cursos cuya materia haya tratado sobre igualdad de oportunidades.

-En la provisión de puestos de libre designación, los titulares de los órganos directivos procurarán nombrar el sexo menos representado en su departamento o grupo al que pertenece, para buscar un equilibrio entre mujeres y hombres.

Tabla 2: FUNCIONARIOS DE CARRERA EN ACTIVO EN EL AMBITO DE LA ADMINISTRACION GENERAL DEL ESTADO. (2011)

FORMA DE PROVISIÓN	SUBGRUPOS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
		Nº	PORCENTAJE	Nº	PORCENTAJE	
PERSONAL EVENTUAL	A1	68	62,39%	41	37,61%	109
	A2	19	47,50%	21	52,50%	40
	C1	19	29,23%	46	70,77%	65
	C2	16	16,84%	79	83,16%	95
TOTALES		122	39,48%	187	60,52%	309
LIBRE DESIGNACIÓN	A1	3.398	66,30%	1.727	33,70%	5.125
	A2	553	70,99%	226	29,01%	779
	C1	245	36,30%	430	63,70%	675
	C2	194	17,98%	885	82,02%	1.079
	E	8	100,00%		0,00%	8
TOTALES		4.398	57,37%	3.268	42,63%	7.666

Fuente: Cuadro resumen recogido en el Anexo III (BOE 1 de junio de 2011): Diagnóstico situación 2011.

En cuanto a la tabla anterior, se puede observar el mayor porcentaje de hombres en puestos de libre designación y eventuales, sobre todo en los grupos A1, invirtiéndose los datos en cuanto a los puestos de nivel

²⁶ Artículo 3.5 del Real Decreto 196/2015 de 22 de marzo, por el que se aprueba la OEP.

administrativo, debido sobre todo al gran número de libres designaciones en categorías de secretarías de puestos directivos, que pertenecen normalmente al C1 Y C2.

-En las convocatorias se incluirán acciones para motivar a las mujeres en puestos que mayormente sean hombres y al revés.

-En la denominación de los puestos se evitará el uso sexista, incluyendo las dos fórmulas, es decir, la masculina y femenina, acordado por Resolución²⁷ en la que se deberán simplificar y homogeneizar las denominaciones de los puestos.

Además de todas las medidas relacionadas en el I Plan de Igualdad, el artículo 57 de la LOI, establece que el tiempo que se permanezca en permisos relacionados con la vida familiar sean valorados como tiempo trabajado para cualquier concurso a puestos de trabajo. Las excedencias por cuidado de hijo, son disfrutadas mayormente por la mujer, alcanzando un 94.50 % del total de las mujeres empleadas que la solicitan²⁸, frente a un 96% de las mujeres que trabajan en la AGE²⁹.

⇒Formación en la igualdad entre mujeres y hombres, y las medidas a desarrollar son:

-La AGE³⁰ impartirá cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades y sobre la prevención de la violencia de género, dirigido a todo su personal; la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo y la de Formación Continua, valorará estas materias especialmente en sus actuaciones, y se incluirá un módulo de igualdad en los cursos de más de 20 horas. De los 22 cursos³¹, que se han impartido

27 Resolución de 26 de mayo de 2011 de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.

28 Datos estadísticos recogidos en www.inmujer.gob.es.

29 Datos recogidos en el primer año de funcionamiento del Plan Concilia.

30 Administración General del Estado.

31 Datos facilitados por la AGE, para la evaluación del Plan, y recogidos en el borrador del www.csi-f.es.

sobre esta materia, el 66.67% que han asistido son funcionarias, y el 68,72% laborales, y del total de 3164 horas de formación, 78.5 horas se han dedicado a igualdad, siendo muy dispar según el tipo de cursos impartido.

-Se promoverán jornadas interdepartamentales en materia de igualdad y la participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos superiores; se incluirán indicadores para detectar si hay desigualdad en las adjudicaciones de cursos, mediante tablas que reflejen solicitantes por sexos, participantes y el porcentaje de adjudicación, que en este caso, entre los cursos ofertados, ha dado como resultado en la evaluación del Plan, un 36.71% para las mujeres frente a un 42.87% para los hombres, aunque el grado de participación de la mujer es sensiblemente mayor con un 57,82%.

-Desde el INAP³² se impartirán cursos a directivos para formarles en esta materia concreta y la aplicación de la transversalidad de género en la función pública.

-A la hora de adjudicación de contratos con la Administración, se podrán establecer en los pliegos la preferencia por contratos que incluyan medidas que favorezcan la igualdad, según se regula en el artículo 34 de la Ley de Igualdad; de las 153 empresas contratadas, únicamente 41 cumplen las medidas.

Teniendo en cuenta que el INAP es el Organismo por excelencia dedicado en especial a la formación de los empleados públicos de la Administración General del Estado, aunque también de otros ámbitos, es buen ejemplo a elegir para valorar las medidas que en relación a la formación en igualdad está adoptando.

Según la Memoria de actividades de 2013 del INAP³³, publicada en julio de 2014, este Organismo tiene 198 empleados públicos, 162 funcionarios y 36 laborales.

³² Instituto Nacional de la Administración Pública, dedicado a la formación.

De los funcionarios, 107 son mujeres y 55 hombres, mientras que en los laborales, 15 son mujeres y 21 hombres.

El Plan de Formación incluye cursos específicos sobre igualdad y violencia de género impartidos en las Subdelegaciones de Gobierno, y particularmente durante el 2013 han sido 5 cursos, a los que han acudido 60 mujeres, y 15 hombres, lo que supone un 80% frente a un 20% de hombres³⁴.

El INAP es un referente en la formación de los empleados, y siempre ha estado a la cabeza a la hora de tomar medidas para fomentar la igualdad, incorporando en sus pruebas de acceso temas relativos a ello, incluidos dentro del apartado de políticas públicas.

Por supuesto, en las convocatorias de cursos, recoge lo establecido en el artículo 49 y 89.4 del EBEP³⁵, así como lo regulado en el artículo 60 de la LOI, en cuanto a las acciones positivas a tomar en cuanto a formación, reservando un 40% a las mujeres en los cursos que faciliten la promoción profesional.

En la evaluación del I Plan de Igualdad, de los 94 cursos que trataban contenidos en materia de igualdad de género y violencia, tanto para funcionarios como laborales, se destaca la presencia mayoritaria por encima del 70% en estos cursos de las mujeres, y sobre todo aquellas que pertenecen al C1 Y C2 del régimen funcional, que en su mayoría pertenecen a puestos de tipo administrativo, que suelen estar ocupados por mujeres. Entre el personal laboral, la mayor presencia por encima del 85% en estos cursos se dan entre el grupo 1 y 4, ocupados por tituladas superiores y oficiales del tipo administrativo y sanitario, donde igualmente la

33 Memoria actividades 2013 del INAP, publicada en julio de 2014 y elaborada por la Gerencia y Unidad de Apoyo del Instituto Nacional de Administración Pública.

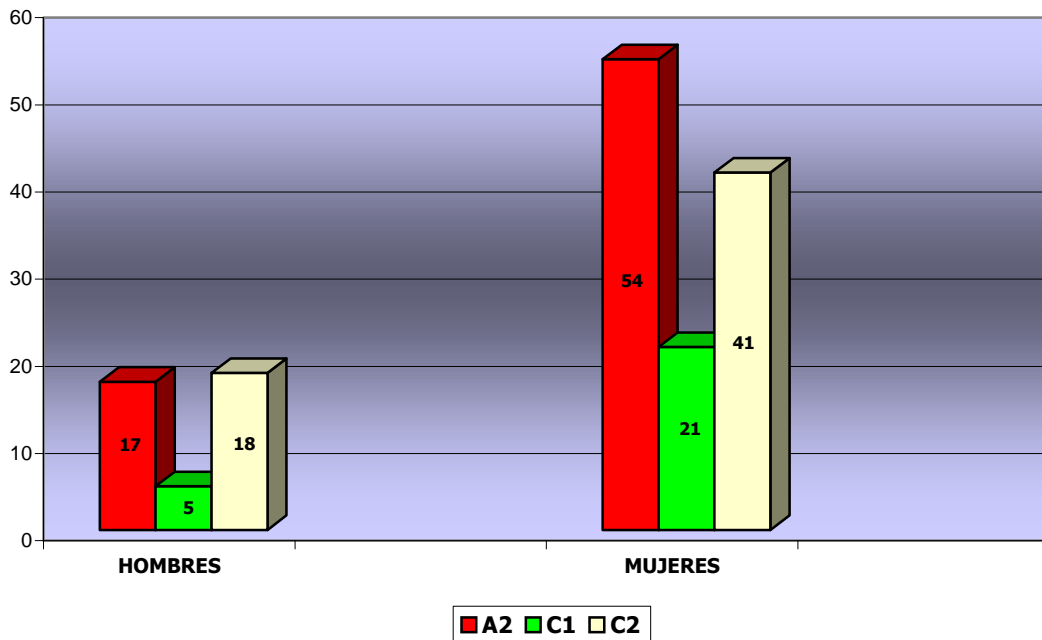
34 Datos facilitados por el Informe sobre la aplicación de políticas de igualdad en el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de 2013.

35 Estatuto Básico del Empleado Público.

mujer tiene un interés especial por los asuntos vinculados a la igualdad de oportunidades³⁶.

El INAP ha firmado convenios de colaboración con el Instituto de la Mujer para actividades conjuntas, como jornadas sobre igualdad, así como estudios sobre la materia y durante el año 2013 la asistencia por sexos y grupo a cursos sobre igualdad, conciliación y no discriminación es la siguiente:

Gráfico 4: ASISTENCIA DE PERSONAL DEL INAP A CURSOS DE IGUALDAD POR SEXOS Y GRUPOS (2013).



Fuente: Datos recogidos del INAP año 2013.

⇒Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

-Se elaborará un informe sobre las jornadas de trabajo en la AGE, y a raíz de ahí se aprobó una Resolución³⁷ en la que se dan instrucciones

³⁶ Datos recogidos en el "Informe ejecutivo sobre el seguimiento realizado al I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos

³⁷ Resolución del 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por las que se dictan Instrucciones sobre jornadas, horarios del personal de la AGE, publicado BOE, 29/12/2012.

sobre las jornadas, horarios, vacaciones, permisos y sobre todo medidas de conciliación, que se recogen en el punto 8, en el que regula cierta flexibilidad para los empleados que tengan a su cargo discapacitados, menores de 12 años, enfermos, etc....

-Se programarán acciones dirigidas a disminuir las diferencias entre ambos sexos en cuanto al disfrute de la medidas de conciliación, y parece ser que según el informe del seguimiento elaborado sobre el Plan de Igualdad de la AGE, los funcionarios que disfrutaban de estos permisos antes del inicio del Plan suponían un 29,28%, pasando a un 39,38% entre el 2011 y el 2012; mientras que en las mujeres fue primero de un 70,72% y posteriormente un 60.62%.

Los hombres principalmente hacen uso de los permisos de conciliación retribuidos, como por ejemplo la paternidad, la ampliación en 2 semanas por hijos con discapacidad, adopciones internacionales y por supuesto, la hora de lactancia en el caso de que su cónyuge renuncie a ella, o si está en desempleo, haciendo uso de ella a partir de la 16ª semana. La funcionaria sigue siendo la que en muy alto porcentaje solicita los permisos no retribuidos para el cuidado de hijos, y familiares, siendo la reducción de jornada por guarda legal el que es disfrutado en un mayor porcentaje frente al funcionario.

42

-Como objetivo en esta materia, se incentiva que la mujer ceda parte de sus permisos de maternidad al otro progenitor, a regular en los diversos convenios y acuerdos del personal que trabaje en la AGE.

La conciliación de la vida familiar con la laboral en la AGE, que se regula a través de la negociación colectiva, ha supuesto una mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, por ello lo establecido en el artículo 56 de la LOI³⁸ se debe entender con carácter abierto y a la vez complejo provocando diferencias que no siempre son justificables.

³⁸ Artículo 56 de Ley Orgánica de Igualdad, sobre Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

⇒ Situaciones de especial protección

-El artículo 82 del EBEP³⁹, así como el artículo 62 de la LOI⁴⁰ establecen los protocolos a aplicar en caso de violencia de género, así como en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

-La Administración General del Estado facilitará la movilidad de la funcionaria que sufra violencia de género, así como sus descendientes, procurando garantizar una total confidencialidad, y la realización del seguimiento de los casos que se hubieren presentado.

-Los protocolos a seguir en caso de acoso sexual y por razón de sexo se deben negociar con los representantes legales, y fruto de ello, se publicó el Acuerdo de 27 de julio de 2011⁴¹ de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de los Organismos vinculados a ella; en dicho protocolo se hace referencia a la prevención de estas situaciones, mediante el atajo inmediato de estas situaciones, y formando a los trabajadores para que no se den estas situaciones.

43

-Otra medida a llevar a efecto, es la creación de un buzón de sugerencias en materia de igualdad.

Es difícil conocer cuantas veces se ha intervenido en casos de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la AGE, debido principalmente a ser situaciones muy protegidas y amparadas por el secreto profesional.

39 Estatuto Básico del Empleado Público.

40 Ley Orgánica de Igualdad.

41 Resolución de 28 de junio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, publicado en el BOE del 8 de agosto de 2011.

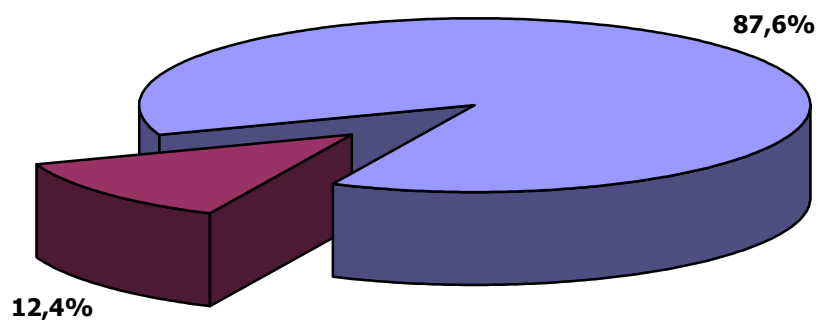
4.2-MINISTERIO DE DEFENSA

En la actualidad ya no resulta extraño ver a una mujer militar, pero su presencia data de 1988, cuando accedió la primera mujer, que ahora es Teniente Coronel de un equipo de Ingeniería de la Dirección General de Infraestructuras del Ministerio de Defensa.

Han tenido que pasar veinticinco años hasta llegar a una presencia, que aunque aún poca, está relacionada con la cantidad de aspirantes que se presentan, pues en el 2014, de los 40.000 totales, 5.344 eran mujeres, lo cual supone un 13.36%, del total.

En diciembre de 2013 el porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas asciende a un 12.4%, según datos facilitados por el Ministerio de Defensa y recogidos en su página web, y que se reflejan en el siguiente gráfico:

Gráfico 5: PORCENTAJE HOMBRES-MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS (2013).



Fuente: Datos estadísticos facilitados por el Ministerio de Defensa, en su Web. (Diciembre 2013).

Con el aumento progresivo de presencia femenina, las Fuerzas Armadas han tenido que ir adaptando la normativa, y la propia organización, que a través de los años ha sido la siguiente:

-1988-En septiembre, ingresan las primeras mujeres en las Academias Militares y se materializa en el R.D 1/1998 del 22 de febrero que marca la entrada de la mujer; esta norma señala que podrá alcanzar todos los empleos militares, aunque se limita el acceso a determinados cuerpos y escalas. A nivel de lenguaje no sexista, se determina que será igual la denominación del empleo (la capitán, el capitán, el soldado, la soldado).

-1989-La Ley Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional prevé la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas en un plano de igualdad con los sistemas de acceso de los hombres, y se puntualiza que en los procesos de selección no podrán existir más diferencias que las derivadas de las distintas condiciones físicas de ambos sexos, que en su caso, puedan considerarse para ingresar en centros docentes.

-1992-El Reglamento de Tropa y Marinería Profesional estableció diferencias entre militares de empleo, no sujetos a distinción por sexo, y los de reemplazo, solo hombres. Los soldados profesionales podrían optar a todos los destinos de su empleo militar, excepto el táctico, operativo como en La Legión, operaciones especiales como paracaidistas, cazadores, fuerzas de desembarco, de submarinos, de buques menores, especialmente por las condiciones físicas y de habitabilidad.

-1999-Se aprueba el Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, y de ahí deriva un modelo de integración de las mujeres en los Ejércitos, que se caracteriza por la igualdad y la apertura. Se suprimen las limitaciones existentes para la incorporación a cualquiera de los destinos en las Fuerzas Armadas.

-2005-Año en que se Acuerda, en Consejo de Ministros, medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, creándose el primer Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas.

-2007-El artículo 6 de la Ley 39/2007 de la Carrera Militar es un punto de partida y principio informador de las actuaciones en materia de igualdad. La igualdad de trato que se regula en la Ley Orgánica 3/2007 y específicamente en su artículo 65 relacionado con las Fuerzas Armadas , estará presente en el desarrollo y aplicación de la Ley 39 en relación con el acceso, formación y carrera militar; en el párrafo segundo del artículo 6 establece que las normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y conciliación establecidas para el personal de la Administración General del Estado, también serán aplicables a los militares profesionales, como dicta también el artículo 66 de la Ley Orgánica 3/2007.

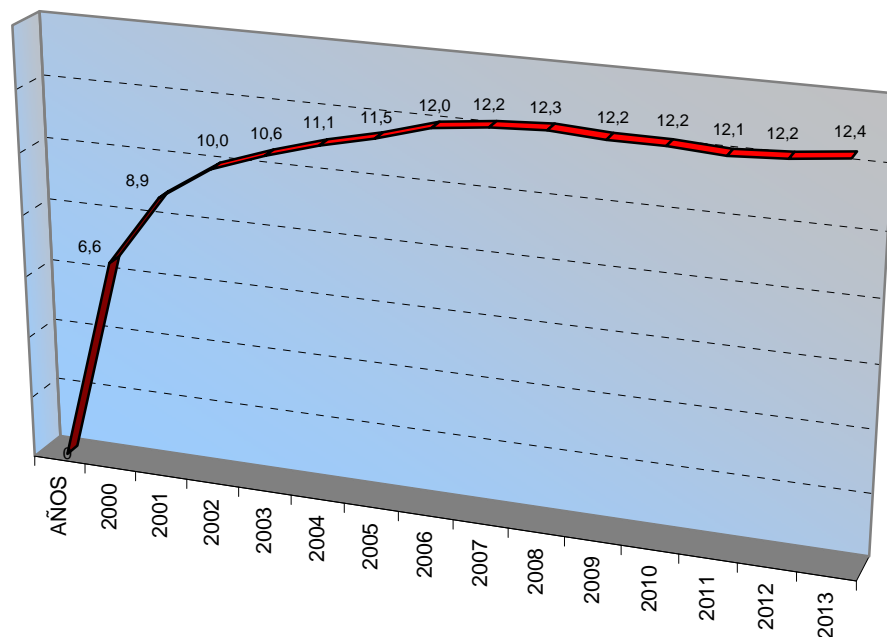
-2009-Se establecen acciones positivas en cuanto a la maternidad, que implican una mayor protección en diferentes momentos de las carreras militares de las mujeres (ingreso, ascenso, enseñanza, perfeccionamiento y destinos), todo ello regulado en el Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo, sobre medidas de protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas.

-2011-Se crea el Observatorio militar de la Igualdad, que existe en la actualidad y entre sus funciones tiene la de asesorar, analizar, debatir y proponer acerca de la incidencia que las actividades relativas al ingreso, la enseñanza militar, la carrera y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral tiene sobre hombres y mujeres. Además vela por la aplicación del criterio de género en las fuentes estadísticas del Ministerio de Defensa, y asesora en proyectos normativos que puedan afectar a la incorporación y la integración de la mujer en los Ejércitos.

El Observatorio es un órgano colegiado y está formado por vocales de los Ejércitos y por una Secretaría Permanente que resuelve dudas e informa y asesora sobre trámites y mandos a quién dirigirse. Tiene únicamente funciones consultivas, por lo cual no resuelve discrepancias en materia de conciliación, permisos u otras materias relacionadas con la discriminación por razón de sexo.

En el siguiente gráfico, facilitado por el Ministerio de Defensa, se puede observar la evolución de la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, y analizados los datos, en trece años se ha duplicado su presencia.

Gráfico 6: EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS (2000-13)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Ministerio de Defensa. (2000-2013).

4.2.1-MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS FUERZAS ARMADAS

Se deduce que en las Fuerzas Armadas como tal, no existe un Plan de Igualdad específico para el personal militar, sino que se aplican los Planes de Igualdad existentes para el personal de la Administración General del Estado, con las adaptaciones que resulten necesarias.

Desde el Ministerio de Defensa se regulan, a través de diferentes Órdenes, las cuestiones relativas a vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas (Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero). En esta misma Orden aplicable al personal militar, pero ajustado a lo que está regulado para el personal civil, se mejoran algunos permisos como asistencia a técnicas de fecundación,

reproducción asistida o el disfrute de la paternidad durante el tiempo de maternidad o al finalizar esta.

La carrera militar prioriza la formación, y en la Orden antes mencionada, se introduce una reducción de jornada por motivos de conciliación, en la que se exonera de guardias, servicios o maniobras con el fin de conseguir un mayor equilibrio entre conciliación, formación y capacitación del personal militar, pero únicamente para las militares con hijos a su cargo menores de 12 meses. Comparativamente, en la Orden anterior a esta, se aumentaba hasta los 12 años la edad del hijo/a por el que existía dicha exoneración, por lo cual estamos ante un retroceso en materia de conciliación, al priorizar la formación por encima de esta.

Últimamente y a raíz del problema que ha existido con la Capitán Zaida Cantera⁴² y la denuncia que interpuso por acoso sexual a un Teniente Coronel en junio de 2010, el Ministro de Defensa ha declarado el pasado día 12 de marzo de 2015, que se está trabajando en un protocolo contra el acoso en el Ejército, que estaría integrado en la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

48

El Observatorio militar para la Igualdad tiene una función principal de análisis, debate y consulta de datos de incidencia en ambos sexos de las diferentes actividades que hay en el ejército, pero no resuelve como tal ningún trámite administrativo relacionado con estas materias, aunque es de suponer que los estudios realizados a raíz de todos estos datos recogidos puedan servir para tomar medidas que favorezcan una mayor presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Desde el Observatorio se han creado seis comisiones técnicas que trabajan para hacer efectivo el principio de igualdad en el ejército:

1-Área normativa, que analiza las normas que afectan al área de conciliación y de igualdad efectiva.

42 La capitana del Ejército Zaida Cantera denunció acoso sexual y laboral de su superior, un teniente coronel y éste fue condenado a dos años y diez meses, pero del delito de acoso laboral fue absuelto, principalmente porque los tribunales tenían carácter militar y fue difícil probar dicho acoso.

2-Área de movilidad geográfica, que estudia las consecuencias derivadas de la movilidad geográfica del personal militar y sus familias y se proponen mejoras.

3-Área internacional, que estudia la aplicación de la perspectiva de género en operaciones internacionales.

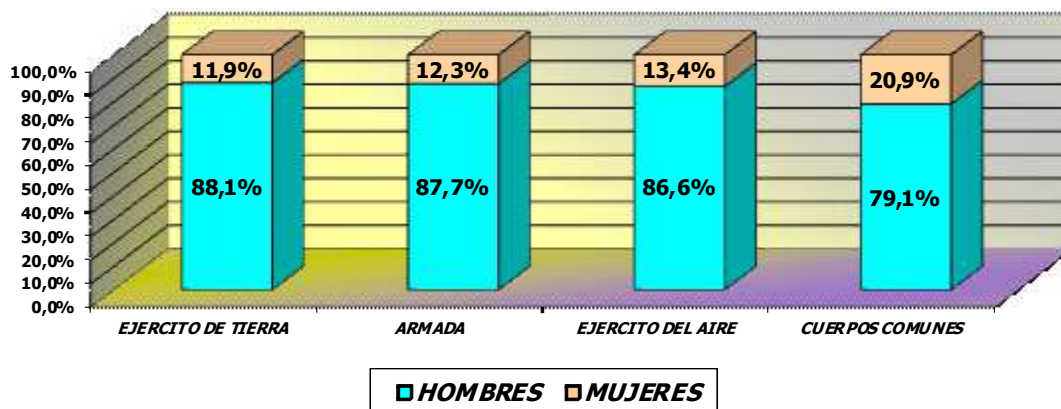
4-Área de sanidad, con el análisis de temas relacionados con la maternidad, lactancia y prevención de la violencia de género.

5-Área de formación y reclutamiento, desde una perspectiva de género y aplicando los principios establecidos en la Ley de Igualdad.

6-Área de comunicación, difundiendo y divulgando los servicios prestados desde el Observatorio, así como los relacionados con la igualdad y conciliación, y potenciando los ya existentes como su web, y sus jornadas divulgativas.

Una vez que la mujer ya se ha integrado en las Fuerzas Armadas, el reparto por los diferentes ejércitos a fecha de diciembre de 2013, y según datos facilitados por el Ministerio de Defensa, es el siguiente:

Gráfico 7: PORCENTAJE EFECTIVOS HOMBRES Y MUJERES EN LOS EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES (2013)



Fuente: Datos estadísticos facilitados por el Ministerio de Defensa. (Diciembre 2013)

El empoderamiento de la mujer en las Fuerzas Armadas, se puede observar en los datos de la siguiente tabla, teniendo en cuenta el poco tiempo que lleva la mujer formando parte del Ejército y los 15 años que

como mínimo se necesitan para ascender, así como la eliminación en el año 1999 de la limitación existente para el sexo femenino a ascender a determinados cuerpos, escalas y destinos operativos.

Tabla 3

MAXIMO EMPLEO ALCANZADO POR MUJERES EN DICIEMBRE 2013			
% MUJERES		EMPLEO	
OFICIALES	7,60%	TENIENTE CORONEL	26
		COMANDANTE	266
		CAPITAN DE CORBETA	7
		CAPITAN	404
		TENIENTE DE NAVIO	15
		TENIENTE	414
		ALFEREZ DE NAVIO	42
SUBOFICIALES	3,60%	SUBTENIENTE	1
		BRIGADA	16
		SARGENTO 1º	172
		SARGENTO	817
TROPA Y MARINERIA	16,90%	CABO MAYOR	3
		CABO 1º	1.281
		CABO	4.636
		SOLDADO	5.806
		MARINERO	1.207

4.3-MINISTERIO DE JUSTICIA

La Ley Orgánica para la Igualdad constituye para el Consejo General del Poder Judicial, de acuerdo con su función constitucional de Órgano de Gobierno del Poder Judicial, un fundamento jurídico para elaborar un Plan de Igualdad a fin de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades en la carrera judicial.

4.3.1-ANTECEDENTES DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL:

La disposición adicional tercera de la LOI, que modifica la Ley Orgánica 6/1985 del Poder Judicial, regula la composición equilibrada entre hombres y mujeres de la Comisión de Igualdad, integrada por cinco miembros. Las competencias de dicha Comisión se regulan en el artículo 136 bis de la Ley 6/1985, de 1 de Julio, del Poder Judicial, y el 23 de octubre de 2007, se constituye formalmente la primera Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad, desde su formación hasta el 2012, lleva a cabo una serie de actividades, que se pueden resumir en los siguientes apartados:

-Implantar la transversalidad en todas las actividades del Consejo General del Poder Judicial.

-Inclusión de variables de sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos.

-Implantar y normalizar criterios no sexistas en el lenguaje interno y externo.

-Adaptación del Plan Concilia⁴³ a la Carrera Judicial.

-Crear una pestaña sobre Igualdad de Género en la Web.

⁴³ Plan Integral para la Conciliación de la Vida personal y laboral en la Administración, del año 2006.

-Formar una bolsa de mujeres expertas para diversas actuaciones del CGPJ.

-Elaborar presupuestos con perspectiva de género.

-Aprobar en las fórmulas de distribución de las retribuciones variables, el rendimiento real sin tener en cuenta los periodos de disfrute legal de licencias y permisos relativos a la conciliación.

-Elaborar informes de impacto de género sobre los reglamentos.

-En cuanto a la formación: fomentar la presencia equilibrada en el Plan Estatal de Formación (40%-60%), incluir materias propias de igualdad, potenciar la investigación en esta materia, e incluir la transversalidad en los temarios de oposiciones.

-Encargar estudios y análisis sociológicos de los factores que influyen en el bajo número de solicitudes para ocupar puestos en órganos gubernativos.

4.3.2-PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL Y EJES FUNDAMENTALES.

El Plan de Igualdad de la Carrera Judicial se aprobó el 14 de febrero de 2013, y el objetivo general del Plan es *“promover la igualdad real de hombres y mujeres dentro de la Carrera Judicial inspirado en el principio de presencia equilibrada; y combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, removiendo obstáculos y estereotipos sociales, a través de la Comisión de Igualdad del CGPJ”*.

Para conseguir el objetivo general, la Comisión de Igualdad realizó primero un diagnóstico de la situación, y se diseñaron 11 ejes de actuación a los que aplicar las medidas diseñadas, que son los siguientes:

1. Acceso a la Carrera Judicial:

El acceso se puede producir a través de tres categorías Magistrado/a del Tribunal Supremo, Magistrado/a y Juez o Jueza. La categoría más relevante es la de Juez/a, a través de oposiciones libres y un curso teórico y práctico en la Escuela Judicial.

La convocatoria viene haciéndose cada año y desde el 2001, se realizan conjuntamente con las de ingreso a la Carrera Fiscal, de modo que las personas aprobadas optan, según puntuaciones y plazas, por el ingreso en la Carrera Judicial o en el centro de Estudios Jurídicos del Ministerio de Justicia.

Durante, el año 2014, y según datos estadísticos proporcionados por el CGPJ, 2.702 mujeres se han presentado a las oposiciones y 1.115 hombres, lo que supone respectivamente un 70,79% y un 29,21% del total de los convocados; realizadas las pruebas oportunas, 73 mujeres han aprobado frente a 27 hombres, suponiendo un 73% y un 27% de un total de 100 puestos ofertados.

En la siguiente tabla, se reflejan los valores porcentuales en el ingreso a la carrera judicial, detectando claramente el elevado promedio de mujeres que acceden a los diversos puestos ofertados por el turno libre.

Tabla 4

DATOS SOBRE LOS APROBADOS. OPOSICIONES CONVOCADAS EN 2003 - 2014. TURNO LIBRE.

		VALORES PORCENTUALES											
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2013	2014	PROMEDIO
MUJER	APROBADAS	72,41	60,42	72,87	68,07	65,00	73,21	70,93	67,57	70,34	76,00	73,00	69,98
	PRESENTADAS	68,77	68,46	68,91	70,03	70,48	70,59	69,99	68,84	69,80	71,17	70,79	69,80
HOMBRE	APROBADOS	27,59	39,58	27,13	31,93	35,00	26,79	29,07	32,43	29,66	24,00	27,00	30,02
	PRESENTADOS	31,23	31,54	31,09	29,97	29,52	29,41	30,01	31,16	30,20	28,83	29,21	30,20

Fuente: Datos estadísticos incluidos en la web del Consejo General del Poder Judicial. (2003-2014)

Ante el gran número de mujeres que van ingresando en la Carrera Judicial, la mujeres representan a 1 de enero de 2015, un 62,5% de los

miembros de la Carrera Judicial de menos de 51 años, según el Informe sobre Estructura de la Carrera Judicial; entre los 51 y 70 años el porcentaje es casi al contrario, pues son los hombres los que representan un 63,6%, debido a la tradición entre el grupo masculino de acceder a la carrera judicial con mayor facilidad, derivado de la mayor dedicación a los estudios universitarios dentro de las familias, mientras las mujeres se dedicaban al hogar.

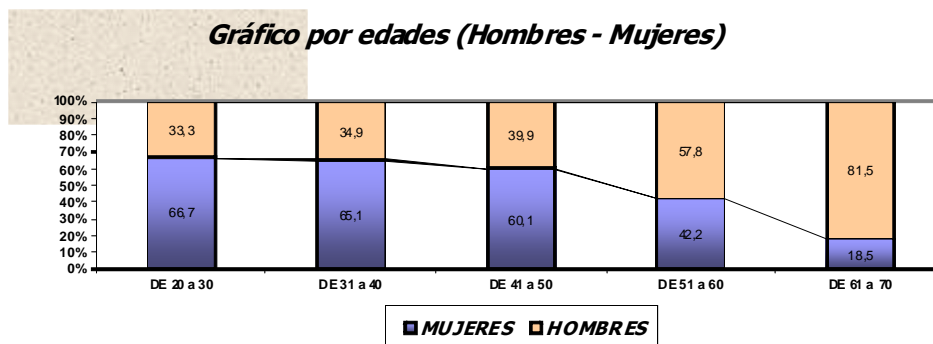
Tabla 5: JUECES Y MAGISTRADOS EN ACTIVO POR EDAD Y SEXO (2015)

	RANGO DE EDAD					TOTAL	EDAD MEDIA	ANTIGÜEDAD MEDIA
	DE 20 a 30	DE 31 a 40	DE 41 a 50	DE 51 a 60	DE 61 a 70			
MUJERES	66,7	65,1	60,1	42,2	18,5	52,0	45,1	14,4
HOMBRES	33,3	34,9	39,9	57,8	81,5	48,0	50,8	19,2
TOTALES	186	1324	1676	1631	535	5352	47,8	16,7

Fuente: Datos del C.G.P.J. de Enero 2015.

La media de edad es mayor entre los puestos ocupados por hombres y consecuentemente eleva la media de antigüedad en el trabajo, existiendo una diferencia de casi cinco puntos respecto a las mujeres, que tienen una media de 45,1 años de edad y 14,4 de antigüedad, frente a los 50,8 años de edad y 19,2 de antigüedad de los hombres.

Gráfico 8



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del C.G.P.J.de Enero 2015.

Los datos indican que la presencia femenina sigue incrementándose, pues cuanto más jóvenes son los jueces y magistrados, más amplia es la mayoría de mujeres, existiendo la mayor diferencia a favor de uno y otro sexo en las franjas de edades mas bajas y más altas, pues las mujeres son el 66,7% de los puestos de entre 20 y 30 años y los hombres el 81,5 por ciento de los que tienen entre 61 y 70 años.

55

Como consecuencia de la incorporación más tardía a la carrera judicial, las mujeres son minoría en los Órganos Colegiados, como en las Audiencias Provinciales y Tribunales Superiores, así como en los Órganos Centrales, como la Audiencia Nacional y Tribunal Supremo.

Según el Informe sobre Estructura de la Carrera Judicial a 1 de enero de 2015, los órganos unipersonales son los destinos en los que la presencia de mujeres es mayor, como en los Juzgados de Violencia de la Mujer (66,7%), los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, el Registro Civil Exclusivo Único, los Juzgados de Primera Instancia y los de Vigilancia Penitenciaria, con una presencia superior a un 60%.

Los únicos que tienen mayor presencia masculina son los Juzgados Mercantiles y los del Contencioso-Administrativo.

Por Comunidades Autónomas, las juezas y magistradas son mayoría en diez de las diecisiete Comunidades Autónomas, siendo el País Vasco el de mayor porcentaje, con un 62%, seguido muy de cerca por la Comunidad Valenciana, Galicia, Madrid, Baleares, Cataluña, La Rioja, Castilla y León, Canarias y Extremadura, todas ellas con una presencia de mujeres juezas y magistradas por encima del 50%; por debajo, estaría el resto de las Comunidades, estando en último lugar, Murcia, con un 42% de representación femenina.

Las medidas a adoptar para una presencia equilibrada en la carrera judicial van dirigidas a:

⇒ Análisis de los Tribunales Calificadores, y su composición paritaria. Después del análisis de la Carrera Judicial, se ha detectado que los Presidentes de los Tribunales Calificadores han sido hombres siempre, salvo en una ocasión, y ello deriva de la escasa presencia de la mujer como Magistradas del Tribunal Supremo o de Fiscal de Sala, puestos ocupados tradicionalmente por el sexo masculino.

⇒ Inclusión de temarios de igualdad, y sobre violencia de género, tanto en las oposiciones como en la Escuela Judicial.

2. Promoción profesional de la Carrera Judicial.

La carrera profesional se nutre de oportunidades y expectativas de acceso a determinados puestos, según los principios de igualdad, capacidad y mérito, y ello se plasma en los nombramientos de cargos discrecionales en la carrera judicial, en la selección para actividades formativas, en actividades internacionales, etc. Para poder conseguir la igualdad en esta materia, se debe tomar unas medidas que vayan dirigidas, a:

⇒ Existencia de una composición equilibrada en las ternas, que según LOI, supone un 40%-60%.

⇒Elaborar informes sobre las categorías en la carrera judicial y cargos discrecionales, desagregadas por sexos y dentro de los cargos discrecionales, quienes han hecho uso de los derechos de conciliación.

⇒Compensar el déficit de presencia femenina en los cargos discrecionales e incluirlas en actividades docentes, de relaciones internacionales.

⇒Promover nombramientos de mujeres en cargos gubernativos de la carrera judicial y Magistrados del Tribunal Supremo.

⇒Garantizar que los periodos usados para conciliación no se tengan en cuenta como circunstancia negativa, para la valoración objetiva del rendimiento.

⇒Estudiar sociológicamente el motivo del menor número de solicitudes y presencia en cargos de mayor responsabilidad en la carrera judicial, para poder tomar las medidas adecuadas.

⇒Actualizar permanentemente los datos desagregados por sexos en la página web del CGPJ. La última actualización está reflejada en la tabla siguiente a fecha de febrero de 2015:

Analizados los datos, y al igual que supone en la Administración Pública, a los puestos de mayor responsabilidad se accede después de muchos años de servicio y experiencia probada, y como hasta el año 1966 la mujer tuvo vetado el acceso a la carrera judicial, en la actualidad hay pocas mujeres que hayan alcanzado la media de edad habitual para conseguir los puestos de categoría superior.

Tabla 6: DESGLOSE POR GÉNERO DE MAGISTRADOS EN ÓRGANOS COLEGIADOS 2015

		Hombres	Mujeres
TRIBUNAL SUPREMO	VICEPRESIDENCIA	1	0
	PRESIDENCIAS DE SALA	5	0
	SALA CIVIL	9	0
	SALA PENAL	12	1
	SALA CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO	30	5
	SALA SOCIAL	8	4
	SALA MILITAR	6	1
TOTAL		71	11
AUDIENCIA NACIONAL	PRESIDENCIA	1	0
	PRESIDENCIA SALA PENAL	1	0
	PRESIDENCIA SALA CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO	1	0
	PRESIDENCIA SALA SOCIAL	1	0
	RESTO DE MAGISTRADOS	26	20
TOTAL		30	20
TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA	PRESIDENCIAS	17	1
	PRESIDENCIAS SALAS CIVIL Y PENAL	17	1
	PRESIDENCIAS SALAS CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO	19	2
	PRESIDENCIAS SALAS SOCIAL	17	4
	RESTO DE MAGISTRADOS	274	149
TOTAL		344	157
AUDIENCIAS PROVINCIALES	PRESIDENCIAS	40	9
	RESTO DE MAGISTRADOS	369	238
	TOTAL	409	247

Fuente: Datos del Consejo General del Poder Judicial de Enero 2015.

Uno de los motivos del menor acceso es la conciliación de la vida laboral con la familiar, a veces por impedimentos incluso para participar en cursos de formación, y en algunas ocasiones, por los traslados de residencia que supondría el ser nombrada en uno de los puestos de mayor categoría dentro de la carrera judicial.

3. Formación Profesional y Sensibilización:

En esta área la finalidad es promover una participación igualitaria tanto de ponentes como participantes, elaborar informes por sexos, imponer la transversalidad en toda la actividad formativa, instaurar cursos on line, e incluir en temarios de cursos materias relacionadas con la igualdad.

4. Conciliación:

⇒ Se deberá promover la corresponsabilidad y conciliación mediante información y sensibilización sobre medidas a adoptar, teniendo que cuenta que la adecuación del trabajo a la persona es un principio fundamental para conciliar la vida profesional y personal.

⇒ En puestos de trabajo con características especiales, en cuestión de horarios, turnos o macrojuicios, se deberán introducir medidas especiales.

⇒ Se elaborarán informes a los Recursos de Alzada interpuestos por los magistrados y magistrados contra decisiones de las Salas de Gobierno del Tribunal Superior en materia de conciliación.

⇒ La Comisión de Igualdad podrá modificar o introducir propuestas para que sean introducidas en el Reglamento de la Carrera Judicial.

Tabla 7: JUECES Y MAGISTRADOS EN EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE HIJOS (2015)

	RANGO DE EDAD				TOTAL		EDAD MEDIA	ANTIGÜEDAD MEDIA
	DE 31 a 40		DE 41 a 50					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
MUJERES	23	95,8	6	100,0	29	96,7	38,9	7,9
HOMBRES	1	4,2	0	0,0	1	3,3	37,4	9,2
TOTALES	24		6		30		38,8	7,9

Fuente: Datos del C.G.P.J.de Enero 2015.

En la tabla anterior se puede valorar que es la mujer de la carrera judicial la que aún sigue haciendo uso de la excedencia por cuidado de hijo, existiendo un insignificante porcentaje de hombres que la usan, debiendo ser valorado por la comisión establecida al respecto, la potenciación del uso de este tipo de permisos entre el personal masculino.

5. Seguridad y Salud en el trabajo.

⇒Se deberá promover la integración de la igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en los Planes sobre riesgos laborales, mediante la elaboración de un protocolo por acoso por razón de sexo y moral, analizando situaciones de estrés derivadas de la falta de conciliación y garantizar la protección de la salud de la embarazada y en periodo de lactancia.

⇒Garantizar la protección de los miembros de la carrera judicial en situaciones especiales, y sometidos a violencia de género familiar o laboral.

6. Lenguaje no sexista.

⇒Implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y fomentarlo a través de la formación entre los miembros de la carrera judicial.

7. Retribuciones.

⇒Las retribuciones fijas y variables deberán ser las mismas independientemente para ambos sexos.

8. Actuación inspectora.

⇒Tener en cuenta en la acción inspectora las siguientes variables desagregas por sexos: los expedientes disciplinarios relativos a disfunciones en el rendimiento y la influencia del uso de los permisos relacionados con la conciliación laboral, personal y familiar.

9. Relaciones internacionales:

⇒Equilibrio por sexo entre las personas que integran las bolsas de consultores/as o en las redes judiciales.

10. Nuevas tecnologías.

⇒Se deberá implementar su uso para mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

11. Información y participación.

⇒Informar del Plan de Igualdad a través de la web del Consejo General del Poder Judicial, así como individualmente a quién lo solicite.

⇒Crear un buzón de sugerencias en materia de igualdad.

⇒Elaborar una memoria anual de todas las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades.

En definitiva, la justicia debería ser modelo de igualdad de oportunidades para todos y desde el Consejo del Poder Judicial y sus miembros, cumplir con todas las medidas plasmadas en este Plan de Igualdad. Últimamente el acceso a la carrera judicial es mayoritariamente femenino, pero existe un llamado “techo de cristal”, que impide a las mujeres aspirar a los puestos de mayor responsabilidad a pesar de tener los conocimientos y competencias necesarias.

4.4-MINISTERIO DE INTERIOR

Dentro de la estructura básica del Ministerio de Interior, está incluida la Guardia Civil y la Policía Nacional, formando parte de los Cuerpos y Fuerzas de la Seguridad del Estado. Actualmente en ambos organismos trabajan hombres y mujeres, pero ha sido un camino difícil para el sexo femenino, que en el caso de la Policía Nacional, empezaron en 1979 con 42 mujeres y en la Guardia Civil, 197 en el año 1988, es decir nueve años más tarde que en la Policía Nacional; de ahí, la mayor presencia en este cuerpo, motivado por la tardía incorporación y por el carácter más militar de la Guardia Civil.

En la Policía Nacional, del total de 67.000 efectivos, el 13% son mujeres, mientras que en la Guardia Civil, el sexo femenino asciende al 6,5%, y por ello la necesidad de implantar medidas para que la igualdad entre ambos sexos sea lo más efectiva posible y se corrijan las desigualdades existentes⁴⁴.

4.4.1-MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA POLICIA NACIONAL

La Policía Nacional, como colectivo muy específico, no tiene un Plan de Igualdad de oportunidades, aunque el artículo 67 y 68 de la Ley Orgánica de Igualdad regula el respeto al principio de igualdad en general y por ello, el artículo dice *“las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente en la sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas”*.

Ante la falta de Planes de Igualdad, en el artículo 68, expresamente se regula que las normas referidas para el personal de la Administración Pública en materia de igualdad, prevención de la violencia y conciliación, también serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, pero adaptándose a sus funciones y normativa específica.

44 Datos publicados en el apartado de noticias de la web de la Guardia Civil.

Desde los diversos sindicatos de la Policía Nacional ⁴⁵(SUP, CEP, UFP Y SP), los representantes del Área de la Mujer, han solicitado la creación de una comisión de la mujer, y han conseguido que se cree un Área de Mujer, integrada por representantes de la Administración y responsables de la mujer en cada organización sindical, en la que se tratan asuntos relativos a la igualdad y la formación en esta materia.

El Ministerio de Interior, tiene un responsable de la Unidad de Igualdad ante el cual se presentan todas las reclamaciones relacionadas con la conciliación, con los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Algunas de las propuestas presentadas⁴⁶ a través del Consejo de la Policía, por parte de los representantes sindicales son:

⇒Que el tipo de excedencia por cuidado de hijo menor, sea reconocido como servicio activo y se compute como tiempo efectivo para la concesión de las condecoraciones por dedicación al servicio policial.

⇒Que las funcionarias que sufran violencia de género sean trasladadas con carácter forzoso a otro puesto y otra ubicación, sin necesidad de que haya un puesto vacante, y así dar cumplimiento al artículo 82 de la Ley de Igualdad, en el que se regula la movilidad por razón de violencia de género.

⇒Que se adapte el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la Administración General del Estado, publicado en el BOE el día 1 de junio de 2011 a los funcionarios y funcionarias de la Policía Nacional.

⇒Que se flexibilicen las jornadas por cuidados de familiares de primer y segundo grado, y se amplíen los permisos.

⁴⁵ Datos de la página web del Sindicato Unificado de Policía: www.sup.es.

⁴⁶ Propuestas presentadas por los representantes Sindicales del SUP, en la reunión con la Unidad de igualdad del Ministerio del Interior el día 17 de Abril de 2013.

4.4.2-MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA GUARDIA CIVIL

Las primeras mujeres vestidas con el uniforme de la Benemérita datan de 1948, pero tenían únicamente tareas de registros corporales en las Unidades Fiscales del Estado, y eran llamadas “matronas”, siendo la mayoría viudas o huérfanas de algún miembro de la Guardia Civil.

Con un Real Decreto de 1988, se permitió el acceso de las mujeres que tuvieran vocación, a las pruebas de acceso a la Guardia Civil; de un total de 2.817 aspirantes, ingresaron 197 mujeres en el año 1988⁴⁷, pero las instalaciones no estaban preparadas para ellas, ni los uniformes y por ello, en 1989, se publica una Orden sobre la uniformidad y cuidado personal de la mujer en la Guardia Civil.

Hasta 1993, ingresa la primera mujer en la Academia Militar de Zaragoza, donde inician la formación durante cinco años los oficiales de la Guardia Civil, por lo cual, hasta 1998 no existe la 1ª oficial, teniente de la Guardia Civil.

En 2007, se constituye el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, que incluye a la Policía Nacional y Guardia Civil, pero en 2012, se decide por parte de la Guardia Civil, iniciar la tramitación de nuevo órgano con la denominación de Observatorio para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Guardia Civil, que recoja las peculiaridades de la Institución.

Tras 25 años, en febrero de 2013 prestan servicio un total de 5.107 mujeres en las diversas escalas y empleos, como se puede observar en la siguiente tabla, así como en el resto de las categorías, no existe ninguna representante del sexo femenino⁴⁸, posiblemente debido a la graduación tan militarizada de la propia Institución, así como la poca representación femenina en el Cuerpo.

47 Datos de la web de noticias sobre el XV aniversario de la Mujer en la Guardia Civil.

48 Datos publicados en la www.guardiacivil.es, en el apartado de prensa.

Tabla 8: DESGLOSE DE EFECTIVOS DE LA GUARDIA CIVIL POR SEXOS (2013)

Escala	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	
TENIENTE GENERAL	4	100,0%	0	0,0%	4
GENERAL DE DIVISIÓN	8	100,0%	0	0,0%	8
GENERAL DE BRIGADA	21	100,0%	0	0,0%	21
CORONEL	116	100,0%	0	0,0%	116
TENIENTE CORONEL	222	100,0%	0	0,0%	222
COMANDANTE	300	97,4%	8	2,6%	308
CAPITAN	906	96,9%	29	3,1%	935
TENIENTE	979	96,9%	31	3,1%	1.010
ALFEREZ	399	96,6%	14	3,4%	413
SUBOFICIAL MAYOR	42	100,0%	0	0,0%	42
SUBTENIENTE	532	100,0%	0	0,0%	532
BRIGADA	939	100,0%	0	0,0%	939
SARGENTO PRIMERO	1.986	98,8%	25	1,2%	2.011
SARGENTO	3.248	96,7%	110	3,3%	3.358
CABO MAYOR	60	100,0%	0	0,0%	60
CABO PRIMERO	5.674	97,2%	165	2,8%	5.839
CABO	1.344	95,6%	62	4,4%	1.406
GUARDIA CIVIL	57.265	92,5%	4.663	7,5%	61.928
GUARDIA CIVIL EN PRÁCTICAS	146	86,4%	23	13,6%	169

Fuente: Datos de la web de la Guardia Civil de Febrero 2013.

Los porcentajes de mujeres en la Guardia Civil ascienden a un 2,77% de oficiales, 2% de suboficiales y 7,60% de la escala de cabos y guardias, constituyendo un total de un 6,5% de los 79.000 miembros que forman el Cuerpo.

La representación femenina es menor que en otros cuerpos armados, como la Policía Nacional o el Ejército, y ello ha potenciado que se constituya el Comité para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de la Guardia Civil, creado por Resolución del 10 de julio de 2014, y publicado en el Boletín Oficial de la Guardia Civil del 15 de Julio de 2014, sustituyendo al Observatorio de la Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

En la última convocatoria del año 2014, en la que se ofertan 159 plazas de cabos y guardias civiles, 80 están reservados para militares de tropa y

marinería con 5 años de antigüedad, 32 para alumnos del Colegio de Guardias Jóvenes y 47 con carácter libre, y para este año, se prevén un total de 820 puestos a ofertar, 328 para militares, 164 para guardias jóvenes y 328 libres.

En dicha convocatoria⁴⁹ se hace referencia al artículo 14 de la Constitución en cuanto a igualdad en el acceso, así como a la Ley de Igualdad y al Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, como normativa básica en cuanto a la consecución de la igualdad entre los hombres y mujeres del Cuerpo.

Se crea por Resolución del 10 de julio de 2014 un Comité para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Guardia Civil como órgano asesor del Director General con el fin de formular recomendaciones en materia de igualdad de género.

Dicho Comité se reunirá anualmente y el Gabinete Técnico del Director General de la Guardia Civil prestará apoyo administrativo al Comité, auxiliado por la Oficina de Atención de la Guardia Civil.

El Comité está compuesto por diversas Jefaturas, Gabinetes, y Servicios, como el de Acción Social, Asistencia Sanitaria, Psicología, Prevención y la Asesoría Jurídica, entre otros y sus funciones son las siguientes:

⇒Tener conocimiento de las propuestas, sugerencias y cuestiones que afecten de forma diferenciada al hombre y a la mujer, planteadas por las asociaciones profesionales y miembros de la Guardia Civil

⇒Estudiar las medidas que impidan la discriminación en los procesos selectivos.

⇒Estudio de medidas de acción positiva para el desarrollo de la mujer.

49 Convocatoria de concurso-oposición para cabos y guardias del Cuerpo de Guardias Civiles, publicada en el BOE del día 26 de mayor 2014.

⇒Asesorar en cuestión de género, en las medidas a establecer en los anteproyectos y proyectos dispositivos de la Dirección General de la Guardia Civil.

⇒Estudiar la conveniencia de la adopción de las medidas establecidas por otros órganos de la Administración General del Estado, a los miembros del Cuerpo.

⇒Evaluación de medidas que se adopten en este sentido.

⇒Realizar estudios sobre la incidencia en hombres y mujeres que tienen las actividades que conforman el ingreso, la carrera, la enseñanza y la conciliación.

La regulación de este Comité, permitirá que se siga protegiendo dentro de las medidas que se puedan adoptar, y de acuerdo a las normas establecidas, el acceso de la mujer al Cuerpo de la Guardia Civil en igualdad, y que en casos como lo regulado en el artículo 8.b de la última convocatoria, se permita que la mujer que está embarazada, o hubiera tenido el hijo recientemente, pueda realizar las pruebas físicas en otro momento, como regula el artículo 9.2, teniendo hasta dos posibilidades de posponerlo, antes de la incorporación de los admitidos como alumnos, y sin ser de aplicación el máximo de edad permitida, que este año ha aumentado de 30 a 40 años.⁵⁰

Además en la Ley 29/2014, que regula al personal de la Guardia Civil, se tiene en cuenta en algunos artículos, acciones que persiguen la igualdad entre ambos sexos, y que se resumen en los siguientes conceptos:

⇒Artículo 5. Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar dentro de las Disposiciones Generales, mediante la implementación de las medidas oportunas para el ingreso y promoción de la mujer.

⁵⁰ Ley 29 /2014 de 28 de Noviembre, Reguladora del Personal de la Guardia Civil.

Lo establecido para el Plan de Igualdad de la Administración General del Estado también se deberá aplicar, con las especificaciones correspondientes, y para hacer el seguimiento de todas estas medidas, se hará una evaluación periódica y continua.

⇒Artículo 81:Atención a la familia, en cuanto a la protección de la mujer embarazada y su traslado a otro puesto acorde con su estado, sin perder su destino.

Igualmente en caso de atención a familiares, también podrá ser trasladada/o a otro puesto en distinta unidad o localidad, pero siempre que hubiera vacante y que cumpla los requisitos para desarrollarlo.

⇒Artículo 82:Violencia de género y condición de víctima de terrorismo. La Guardia Civil que sea víctima de género y de terrorismo, podrá cambiar de destino sin necesidad de vacante.

El Cuerpo de la Guardia Civil deberá ir adaptándose a la incorporación progresiva de la mujer, pues no sólo será a través del concurso oposición libre, sino que desde el ejército, posiblemente buscando menos movilidad en sus destinos, haga aumentar los porcentajes de estas, y por ello, la necesidad de implementar esos cambios en su organización humana.

5-CONCLUSIONES Y VALORACION PERSONAL

Desde hace años y sobre todo a partir de la publicación de la Ley Orgánica de Igualdad, se ha escrito mucho sobre igualdad de oportunidades y sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo. De todo ello hay Organismos que se encargan de recoger toda la información al respecto e incluso crear herramientas, sobre todo en la web, que ayudan a elaborar estos planes de igualdad para ser llevados a cabo en los diferentes entornos, tanto privados como públicos.

Respecto al tema elegido, he querido primero que se tenga una visión general del modo como elaborar los planes de igualdad, y he analizado estos cuatro ministerios que me parecían que eran representativos, por el tipo de personal que ocupan y con sus peculiaridades.

Tanto el personal del ejército como los pertenecientes a Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en su mayoría hombres, las medidas a adoptar al respecto se dirigen principalmente a cumplir la Ley; debido al bajo porcentaje de mujeres, y que creo que aunque han aumentado en los últimos años, por el tipo de trabajo que desempeñan, no parece que la mujer esté especialmente interesada en pertenecer a ellos, sobre todo por ser cuerpos militarizados, y sujetos a destinos varios, así como por tradición poco atractivos al ser tan masculinizados; pero no por ello, se han tomado medidas de discriminación positiva, ni en cuestión de acceso a puestos de mayor categoría ni en cuestión de mejoras en conciliación.

El ámbito judicial, me ha parecido un ejemplo a seguir en cuanto que es un colectivo que, por la materia, debería ser ejemplo para el resto, pues los planes de igualdad que establezcan, deberían cumplir todos los requisitos legales que hay en estos momentos, y además es de señalar, el porcentaje de mujeres existentes, el cual está aumentando a gran ritmo, aunque está costando que los puestos de mayor categoría dentro de la carrera judicial sean mujeres, asociado normalmente a una mayor presencia del hombre desde el inicio en la carrera judicial en detrimento de las mujeres jurídicas, a las que conciliar la vida familiar y laboral supone un hándicap difícil de superar.

El Plan de Igualdad de la Administración General del Estado puede agrupar al resto de las Administraciones, aunque normalmente cada Comunidad Autónoma y Entidad Local, suele elaborar el suyo, pero este Plan si que sirve de guía en cuestiones de igualdad. La mujer tiene una mayor presencia en las Administraciones, pero aún hay muchos puestos de mayor responsabilidad que están ocupados por hombres, aunque en ciertos sectores, como la sanidad, educación y sociales, la mujer va poco a poco accediendo a estos puestos de decisión.

Independientemente de estos planes y medidas, creo que la incorporación progresiva de la mujer es un hecho natural derivado del mayor acceso a la educación, del gran numero de mujeres universitarias, y del acceso al mercado de trabajo como objetivo último de estas, frente a la mentalidad anterior de dedicación a la casa y a tener descendencia; debido a esta mayor presencia, las probabilidades de que tengan puestos de decisión y dirección son mayores, pero claro, aquí es fundamental que se instauren en las organizaciones unas medidas que permitan conciliar la vida personal y laboral.

Las características innatas de la mujer, han aportado a los puestos estratégicos, una mayor colaboración y una mayor habilidad en la gestión de personas junto a una aversión al riesgo inmoderado (he llegado a leer que el desastre de Lehman Brothers no hubiera pasado de haber sido Lehman Sisters), debido a la prudencia que normalmente suele coexistir con el sexo femenino.

Tengo la sensación que en la Administración se está viviendo un proceso de adaptación y de convivencia de ambos sexos, que se está ordenando poco a poco todas las medidas que fomentan la igualdad, y que la transversalidad está empapando todas las políticas públicas, pero no en todos los colectivos analizados, aunque sea simplemente por número, pues no es lo mismo un 52% que un 6% o un 12% como ocurre en el ejército.

El Instituto de la Mujer es una pieza clave en este tema, por su colaboración, pero además de la ayuda para elaborar Planes, también creo que deberían elaborar un censo con todos los Planes de Igualdad aprobado en las

diversas Administraciones, y según consulta realizada en su correo electrónico, no lo tienen. Igualmente he detectado que desde el 2007 al 2011 hay muchos datos, estadísticas, estudios sobre la igualdad, pero que a partir del 2012, no sé si debido a los recortes, o a otras prioridades, es más difícil que los datos estén actualizados.

La Ley de Igualdad, aunque aún haya muchos empleados públicos a los que no se les haya aplicado los Planes de Igualdad, ha permitido que por lo menos se hable de ello, y poco a poco, se tome conciencia del asunto, aunque mientras la mujer no esté en puestos de dirección y responsabilidad, costará más la elaboración de los mismos, pues creo que por razón del sexo, hay una mayor sensibilidad en la materia o como pueda denominarse actualmente, una inteligencia emocional a la que sacar partido.

6-BIBLIOGRAFIA

- AA.VV. (2007) Dossier Ley de Igualdad, Editorial Francis Lefebvre.
- AA.VV. (2008) Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Editorial Aranzadi.
- FRABREGAT, G. (2007) Los Planes de Igualdad como obligación empresarial, Editorial Bomarzo.
- GARCIA, J.I. (Director) GARRIGES, A. (Coordinadora) (2007) Comentarios a la Ley de Igualdad. Editorial Grupo Wolters Kluwer.

PAGINAS WEB DE INTERES:

- Consejo de Poder Judicial (Consultada en abril de 2015).
<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/La-igualdad-de-genero-en-la-carrera-judicial>
- Comisiones Obreras (Consultada en marzo de 2015).
[http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/875139-Guia para la negociacion de planes de igualdad.pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/875139-Guia_para_la_negociacion_de_planes_de_igualdad.pdf)
- Comisiones Obreras, área Mujeres (Consultada en abril de 2015).
[http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres e Igualdad](http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres_e_Igualdad)
- Consejo General del Poder Judicial (Consultada en abril de 2015).
[http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder Judicial/En Portada/EI Plan de Igualdad de la Carrera Judicial promueve el acceso de las juezas a los puestos de responsabilidad de la Administracion de Justicia](http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial/En_Portada/EI_Plan_de_Igualdad_de_la_Carrera_Judicial_promueve_el_acceso_de_las_juezas_a_los_puestos_de_responsabilidad_de_la_Administracion_de_Justicia)
- Consejo de Poder Judicial (Consultada en abril de 2015).
<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/La-igualdad-de-genero-en-la-carrera-judicial>
- CSIF (Consultada en abril 2015)
[http://www.csif.es/sites/default/files/146321/informe csif igualdad pdf 18187.pdf](http://www.csif.es/sites/default/files/146321/informe_csif_igualdad_pdf_18187.pdf)

-Guardia Civil (Consultada en marzo de 2015).

http://www.guardiacivil.es/es/institucional/Consejo_de_la_Guardia_Civil/index.html

-Instituto de la Mujer (Consultada en marzo de 2015)

<http://www.inmujer.gob.es/>

-Igualdad en la empresa (Consultado en marzo de 2015).

<http://www.igualdadenlaempresa.es/>

-Ministerio de Administraciones Públicas. Secretaria de Estado (Consultada en marzo de 2015).

http://www.seap.minhap.gob.es/es/publicaciones/centro_de_publicaciones_de_la_sgt/Periodicas.html

-Ministerio de Defensa (Consultada en marzo de 2015).

<http://www.defensa.gob.es/areasTematicas/observatorio/actuaciones/>

-Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Consultada marzo 2015)

<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/home.htm>

-Noticias Jurídicas (Consultada marzo, abril y mayo de 2015).

<http://noticias.juridicas.com/>

-Sindicato Unificado de Policía (Consultada en abril de 2015).

<http://sup.es/portal/informacion-general/foro-de-la-mujer-policia>

ARTICULOS CONSULTADOS :

<http://elfaroverde.com/modules.php?name=News&file=article&sid=24474>

<http://especiales.grupojoly.com/guardiacivilresponde/2014/07/25-aniversario-de-la-incorporacion-de-las-mujeres-en-la-guardia-civil/>

<http://informaria.com/07032015/observatorio-militar-para-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-las-fuerzas-armadas-cumple-10-anos/>

<https://www.guardiacivil.es/es/prensa/noticias/5168.html>

<http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/9217-las-mujeres-representan-ya-el-62-5-por-ciento-de-los-jueces-con-menos-de-51-anos/>

GLOSARIO DE TERMINOS

Acción positiva: Medidas dirigidas a un grupo determinado con el objetivo de prevenir y suprimir la discriminación, compensando las desventajas que resulten de las actitudes y comportamientos existentes.

Acoso sexual: Tipo de comportamiento de tipo sexual o con connotaciones sexistas, indeseado por la víctima, que atenta contra la dignidad de mujeres y de hombres incluyendo el comportamiento de superiores y compañeros de trabajo.

Análisis de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres que se deben a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Barreras invisibles: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación sobre todo de las mujeres para la toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

Conciliación del trabajo y la vida familiar: Tipos de permiso por motivos familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Datos desagregados por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo para realizar un análisis comparativo, teniendo en cuenta las especificidades de género.

Diferencia de retribución entre hombres y mujeres: Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes.

Discriminación directa: El trato a una persona de forma menos favorable en razón, por ejemplo, de su sexo, existiendo cuando la legislación o las

normativas explicitan un motivo como el sexo, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

Discriminación indirecta: Cuando una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo.

División del trabajo: La división del trabajo remunerado y no remunerado entre ambos sexos, tanto en la vida privada como en la pública, según los roles que tradicionalmente tienen asignados.

Empoderamiento: proceso de cambio por el que las mujeres acceden al poder y como consecuencia, existe un cambio en las relaciones desiguales de poder entre iguales.

Equidad entre hombres y mujeres: Trato imparcial a hombres y mujeres aunque puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades se considere equilibrado.

75

Evaluación del impacto en función del género: Análisis de propuestas y decisiones que se han tomado para ver si han afectado a las mujeres de forma diferente que a los hombres, con el fin de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Género y sexo: El género hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, se modifican con el tiempo y tienen grandes variaciones según las diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura y el sexo son las características puramente biológicas que distinguen al macho de la hembra.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Eliminación de obstáculos que impide a una persona su participación económica, política y social, por ser de un sexo determinado.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres: Carencia de discriminación, directa o indirecta, que se da por razones de sexo (véase también “Discriminación directa” y “Discriminación indirecta”).

Perspectiva de género: Término impulsado desde la Conferencia de Pekín y en la que los diversos países se comprometían a integrar en sus ordenamientos políticas de igualdad en el ámbito transversal, es decir, no sólo en un área, sino en todas las medidas y políticas de igualdad.

Plan de Igualdad: medidas que se adoptan en una empresa, tanto privada como de carácter público, después de realizar un diagnóstico, y que buscan la igualdad de trato, de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación que pudiera existir.

Roles establecidos en función del sexo: Modo en que actúan y se comportan los hombres y mujeres y que rigen sus relaciones y según las cuales se atribuyen a unos y otros distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones.

76

Segregación horizontal: Las dificultades de las personas para acceder a determinadas profesiones, predominando la presencia de la mujer en sector servicios y las dificultades que encuentran principalmente para acceder a puestos típicamente masculinos; aunque también se de el caso de poca presencia de hombre en puestos feminizados.

Segregación vertical: las dificultades que existen para desarrollarse profesionalmente, sobre todo para aquellas mujeres que se ven limitadas en el acceso a puestos de decisión.

Techo de Cristal: limitación velada al ascenso laboral de las mujeres en el interior de las organizaciones impidiendo alcanzar las metas profesionales para las que están preparadas, es decir, la ocupación de los vértices jerárquico de éstas.

Transversalidad/Mainstreaming de género: Incluir por sistema las situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres en todas las

políticas, para promover la igualdad entre hombres y mujeres, y apelar a todas las políticas y medidas generales con el objetivo específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus resultados cuando se apliquen, supervisen y evalúen.