



JORNADAS “POLÍTICAS DE IGUALDAD Y PLANES INTERNOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EMPLEO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS”

Madrid, 13 y 14 de diciembre 2010

RESUMEN RELATORÍAS

Durante los días 13 y 14 de diciembre se han celebrado, en el Salón de Actos de la Secretaría de Estado de Igualdad, unas jornadas sobre “*Políticas de igualdad y planes internos de igualdad de oportunidades y empleo en las administraciones públicas*”, organizadas por la Secretaría de Estado de Igualdad y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), con el objetivo de dar a conocer, reflexionar e intercambiar experiencias existentes en materia de políticas y planes de igualdad en la Administración General del Estado, Administración Autonómica y Local.

A lo largo de estas jornadas han podido escucharse numerosas voces que han realizado valiosas aportaciones desde posiciones diversas (personal técnico y directivo de las distintas administraciones públicas, cargos electos, responsables de organizaciones sindicales, etc.) reafirmando su compromiso y el nuestro por la igualdad entre mujeres y hombres en el contexto de las administraciones públicas, con especial hincapié en la igualdad en el ámbito laboral del personal a su servicio. Poniendo de manifiesto no solo el deber y compromiso de la Administración con la ciudadanía y el personal a su servicio, sino también su papel ejemplarizante y motor de cambio en la consecución de un nuevo modelo económico y social basado en el desarrollo sostenible, el respeto, la igualdad, la integración y el equilibrio social.



DÍA 13 DE DICIEMBRE 2010

Las jornadas han sido **inauguradas** por ***Isaura Leal, Secretaria General de la FEMP*** y por ***Carmen Navarro, Directora General para la Igualdad en el Empleo y Contra la Discriminación.***

La **primera ponencia**, “**Igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo y las relaciones de trabajo**”, a cargo de ***Carmen Navarro***, ha mostrado, por un lado, el marco general de las políticas de igualdad en nuestro País, encuadrado principalmente por la *Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)* y por el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011. Y por otro, ha resaltado las medidas que la Dirección General está realizando en aplicación y desarrollo tanto de la LOIEMH como del Plan Estratégico.

Así mismo, ha puesto de manifiesto que pese a los grandes avances conseguidos en los últimos años impulsados gracias al nuevo marco jurídico, persisten desigualdades materiales, siendo imprescindible, por tanto, proceder a la aplicación real y eficaz del principio de igualdad en todas las áreas y ámbitos de actuación (aplicación del denominado “mainstreaming” de género o principio de transversalidad de género), trabajando en educación y sensibilización para la igualdad, y renovando las formas de participación tradicionales de las mujeres y los hombres en la actividad productiva, reorganizando las estructuras sociales, y reforzando y visibilizando las relaciones de cuidado de personas menores y personas dependientes, aprovechando así el talento de toda la población, en definitiva, reconocer social y económicamente el trabajo realizado hasta ahora principalmente por mujeres.

Durante la **segunda ponencia**, sobre “**políticas y planes de igualdad en la Administración Pública**”, ***Ángel Melchor Celada, Subdirector General de Fomento de la Igualdad en la Empresa, Negociación Colectiva y Ordenación Normativa***, ha hecho gran hincapié en los planes de igualdad, recogidos en la *Ley 3/2007, de 22 de marzo*, como instrumentos y herramientas adecuadas para garantizar la aplicación del principio de transversalidad de género en todas las áreas de trabajo de las Empresas y Administraciones públicas, así como en desarrollo de medidas concretas para el impulso



de la elaboración de planes de igualdad por empresas públicas y privadas, por ejemplo, mediante el servicio de asesoramiento puesto en marcha por el Ministerio de Igualdad (hoy Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad) a través de la página Web <http://www.igualdadenaempresa.es/> (servicio abierto a las distintas administraciones públicas, a entidades de carácter público y/o privado y a interlocutores sociales), a través de convocatorias de subvenciones (dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, públicas y privadas), o a través del distintivo “*Igualdad en la Empresa*”.

La **Primera Mesa Redonda** de la mañana, sobre “**Políticas y planes de igualdad en las Administraciones Públicas. Panorama actual y retos de futuro**”, moderada por **Ángel Melchor**, ha contado con la participación de **José María Castillo López, Subdirector General de Relaciones Laborales, de la Dirección General de la Función Pública**; de **Pilar Seoane Vázquez, Ejecutiva del Sector de la Administración del Estado de CC.OO**; de **Yolanda Palomo Castillo, Secretaria Federal del Sector de la AGE.FSP-UGT**, y de **María Ángeles Mur Nuño, Presidenta del Sector Central de CSIF.CSIF-Ciudad Real**.

En ella, se ha puesto de manifiesto el estado en el que se encuentra la negociación del Plan de Igualdad de la Administración General del Estado, así como un avance sobre los seis ejes de actuación sobre los que prevé actuaciones (diagnóstico de la situación, acceso al empleo público, desarrollo de la carrera profesional, formación e información de todas las trabajadoras y trabajadores, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad y situaciones especialmente protegidas – acoso sexual y acoso por razón de sexo).

Las representantes sindicales han resaltado las desigualdades que en el entorno de las administraciones públicas en general y del empleo público en particular aún persisten, así como la necesidad de reforzar las políticas de igualdad mediante medidas como la realización, aplicación y seguimiento de planes de igualdad, insistiendo en la necesidad de reforzar la participación e implicación de las mujeres en la negociación colectiva, y el impulso y desarrollo de medidas que promuevan la corresponsabilidad, como podrían ser la equiparación paulatina de los permisos de maternidad y paternidad (en términos similares a los que plantea la Plataforma por los permisos de nacimiento y adopción iguales e intransferibles –PPIINA).



Así mismo, han realizado un llamamiento a la necesidad de proceder a un desarrollo reglamentario completo de la *Ley 3/2007, de 22 de marzo*, haciendo una comparativa con el desarrollo reglamentario que ha tenido la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales*, y el *RD. 39/1997, de 17 de enero*, sobre todo, en materia de definición y establecimiento de recursos humanos y materiales, y estructuras de carácter permanente, suficientes y adecuadas.

La **tercera ponencia** sobre “**utilización de un lenguaje no sexista y memorias de impacto de género en los proyectos normativos**” realizada por ***M^a Ángeles Martínez Minguenza, Subdirectora General Adjunta de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo y Contra la Discriminación***, ha versado sobre la necesidad y utilidad de ambos instrumentos, previstos por la LOIEMH, en aras a la consecución de una igualdad real.

La utilización de un lenguaje no sexista es algo más que un asunto de corrección política ya que el lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones de las personas. De ahí que se haya acuñado la frase “lo que no se nombra, no existe”. Por ello, los poderes públicos deben prestar una especial atención a este tema en sus relaciones con la ciudadanía. Y también deben cuidar el lenguaje en los documentos internos, tales como las memorias o informes de impacto normativo. Aplicar la perspectiva de género en los mismos supone visibilizar y analizar las situaciones de partida de hombres y mujeres en un contexto concreto para solucionar los problemas que en él se plantean de forma específica. Un ejemplo en el ámbito local son los planes urbanísticos con perspectiva de género.

La sesión del lunes ha concluido con una interesante **Mesa Redonda** sobre “**Políticas de igualdad y empleo en el ámbito local: Fomento del Empleo y de la Actividad Emprendedora**”, moderada por ***M^a Cruz Fernández Durantéz, Jefa de Área de la Dirección General para la Igualdad y Contra la Discriminación***, que ha contado con la intervención de ***Ana Bermúdez Odriozola, Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo***; de ***Carmen Domínguez, Concejala – Delegada de Igualdad del Ayuntamiento de Linares (Jaen)***; de ***Teresa Gutiérrez Álvarez, Concejala de Bienestar Social, Mujer, Escuelas Infantiles, Derechos Humanos, Diversidad y***



Acción Social del Ayuntamiento de León y de Rosa Romero Amaya, Concejala de Bienestar Social, Cooperación e Igualdad del Ayuntamiento de Soria.

En esta mesa se han presentado las actuaciones que, en materia de formación dirigida a incrementar el empleo y el autoempleo femenino, a potenciar la iniciativa emprendedora y a mejorar la cualificación de las mujeres está llevando a cabo La Secretaría de Estado de Igualdad en colaboración con las Administraciones Autonómicas y Locales, en los territorios en los que el Gobierno de España lleva a cabo Planes de Actuación Específicos para superar los déficits tradicionales que han repercutido en un menor nivel de desarrollo de estas zonas (Teruel, Soria, Linares y León). Destinándose dichas acciones de forma prioritaria a grupos específicos de mujeres en situación social desfavorecida (mujeres con escasez de recursos, desempleadas mayores de 45 años, mujeres responsables de hogares monoparentales, víctimas de violencia de género, mujeres inmigrantes, de etnia gitana, etc.)

De las cuatro exposiciones se desprende la necesidad de seguir avanzando en la aplicación de medidas que favorezcan la empleabilidad de las mujeres, mejoren su formación y ayuden a disminuir la brecha existente entre hombres y mujeres.

Las conferenciantes han resaltado los excelentes resultados obtenidos de esta colaboración, agradeciendo sincera y efusivamente a la Secretaría de Estado de Igualdad el apoyo prestado.

DÍA 14 DE DICIEMBRE 2010

La **primera ponencia** de la mañana sobre “**Usos del tiempo en entidades locales**” impartida por ***Inmaculada Moraleda, Concejala de nuevos usos sociales del tiempo del Ayuntamiento de Barcelona***, ha abordado el tema de la reordenación de las políticas del tiempo en las ciudades, hasta la fecha íntimamente marcadas por el tiempo laboral, pero que han de orientarse a mejorar el uso y la organización del tiempo de trabajo y de la ciudadanía. Expone algunas actividades desarrolladas por el Ayuntamiento de Barcelona (<http://www.laboratorideltmps.org>) tendentes a conseguir una armonización y diversificación de horarios laborales y de servicios que tengan como eje el tiempo personal, como derecho de las ciudadanas y ciudadanos y como herramienta para



lograr una sociedad más igualitaria, con mayores oportunidades y una mayor calidad de vida y bienestar personal y social.

La **segunda ponencia** del día dedicada a los “**Presupuestos con perspectiva de género**” y desarrollada por **José Luis Burgos, Consejero de Estudios del Instituto de la Mujer**, enmarca la presupuestación con perspectiva de género (PPG) en el concepto global de “Evaluación de Políticas públicas con criterios de eficacia y eficiencia”. Insistiendo en que una PPG no implica hacer una doble presupuestación ni desviar más recursos a las mujeres, sino que supone analizar cada uno de los programas presupuestarios que conforman un presupuesto (la principal herramienta política – económica de un gobierno) a los efectos de evaluar la implicación de cada uno de ellos con los objetivos que puedan plantearse en materia de igualdad; analizar la situación de partida de mujeres y hombres en relación con cada uno de los programas; prever los efectos que la aplicación del programa tendrá sobre la situación de partida y valorar cada uno de los programas atendiendo a los resultados previsibles.

A lo largo de su presentación expone los principales avances en nuestro país en la materia, y cómo, a pesar de las reticencias iniciales para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos, en el año 2009 se hizo el primer informe, y en el año 2010 el segundo¹, mucho más completo que el primero, en el que se valoraron 180 programas vinculados a la LOIEMH y al Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades 2008-11.

La **última Mesa Redonda** de las jornadas dedicada a “**Políticas y planes de Igualdad internos en el ámbito local**”, moderada por **Berta Susana de Caso Bausela, Alcaldesa de Villafáfila (Zamora) y miembro de la Comisión de Igualdad de la FEMP**, ha contado con la participación de **Encarnación Páez Alba, Alcaldesa de Villanueva de Tapia (Málaga)**; de **Pilar Ferrero Torres, Concejala e Igualdad del Ayuntamiento de Sant Joseph de sa Talaia (Ibiza) y vocal de la Comisión de Igualdad de la FEMP**; con **Noelia García Raez, Concejala de Igualdad e Infancia del Ayuntamiento de Alfafar**

¹ El informe de impacto de género del proyecto de Ley de Presupuestos Generales para el 2011 puede consultarse en <http://www.pap.meh.es/sitios/sgpg/es-ES/Presupuestos/Documentacion/Documents/INFORMES%20IMPACTO%20DE%20GENERO/INFORME%20IMPACTO%20GENERO%202011%20REDUCIDO.pdf>



(Valencia); y con Conchita Girón González, Concejala Delegada de Mayores, Mujer y Sanidad del Ayuntamiento de Burgos.

Las participantes en la mesa presentan diversas acciones tendentes a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres llevadas a cabo en sus municipios, tanto aquellas aplicables al propio personal que trabaja en sus administraciones, independientemente del tipo de contrato o relación jurídica que tengan con la administración, como aquellas otras medidas que repercuten en beneficio de la ciudadanía en general. Resaltando las dificultades y retos con los que se han ido y siguen encontrándose debido a consideraciones socioculturales, poniéndose también de manifiesto las marcadas diferencias en cuanto a estereotipos de género existentes entre el mundo rural y urbano.

A través de las intervenciones de las conferenciantes y del público, se ponen de manifiesto los avances en la elaboración de diagnósticos de situación y de planes de igualdad internos en los ayuntamientos, así como progresos en la puesta en marcha de medidas en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación en términos de corresponsabilidad, así como de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en ocasiones incluidas dentro de los planes municipales, pero dirigidos al propio personal.

En el coloquio que sigue a la mesa, se destacan los beneficios de la elaboración de diagnósticos de situación y de planes internos de igualdad con medios propios, que en principio podrían parecer difíciles de acometer o más costosos, pero que a medio y largo plazo están presentando muy buenos resultados debido a un conocimiento más real y más detallado de la situación de partida. Para ayudar en la elaboración de los planes de igualdad, se destaca la contribución de los documentos públicos elaborados al efecto y del servicio de asesoramiento gratuito que presta la Secretaría de Estado de Igualdad².

Pese a los logros puestos de manifiesto, queda, así mismo patente, que en esta materia, aún nos encontramos en una fase inicial, en la que hay mucho trabajo por hacer, de ahí la importancia y utilidad de establecer foros de debate, como este, y de crear

² <http://www.igualdadenaempresa.es/>



redes de trabajo entre las personas con competencias, responsabilidades e intereses en la materia, para intercambiar buenas prácticas y rentabilizar recursos e ideas.

Por último, es así mismo digna de mención y agradecimiento, la activa participación e interés mostrado por las personas asistentes a las jornadas.

Desde la Secretaría de Estado de Igualdad, esperamos que las jornadas hayan sido de interés y contribuido a mejorar la comunicación y el intercambio de buenas prácticas entre las personas con competencias en la aplicación de las políticas de igualdad en las administraciones públicas. Estando así mismo convencidas, de que algunos de los temas que se han puesto de manifiesto a lo largo de estos dos días serán objeto de estudio, debate y trabajo durante el próximo año 2011.

Madrid, a 15 de diciembre de 2010.