



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE POLÍTICA TERRITORIAL  
Y FUNCIÓN PÚBLICA

# Herramientas para una igualdad efectiva en la Administración General del Estado

**Dra. Zulema Altamirano Argudo,**  
*Jefa de Área SGRLL (DGFP).*  
*Experta en igualdad y violencia de género*

**Madrid, 26 de Noviembre 2019**

# Sesión



**Situación actual en cifras**

**Herramientas para una igualdad real en la AGE**

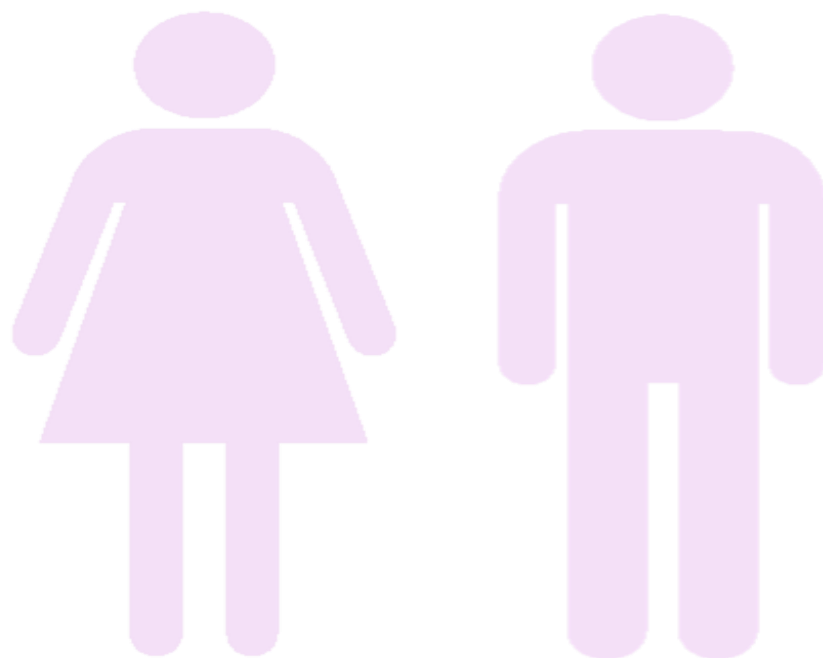
**Perspectivas de futuro**

# Sesión



**Situación actual en cifras**

# *¿Cuánta Igualdad de Género hay en la UE?*



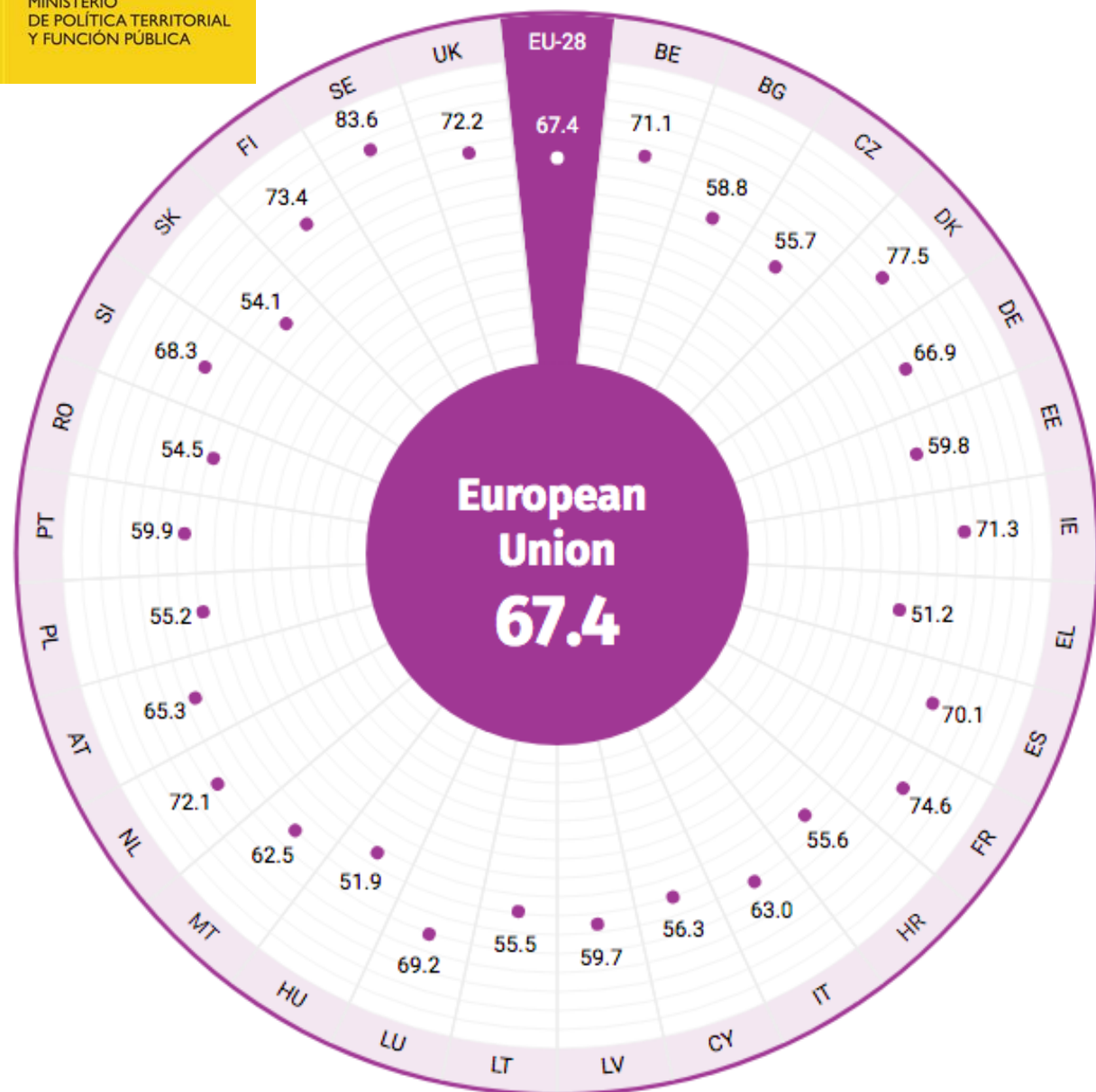
*¿Y en España?*

# Igualdad formal...



# Índice de Igualdad de Género 2019

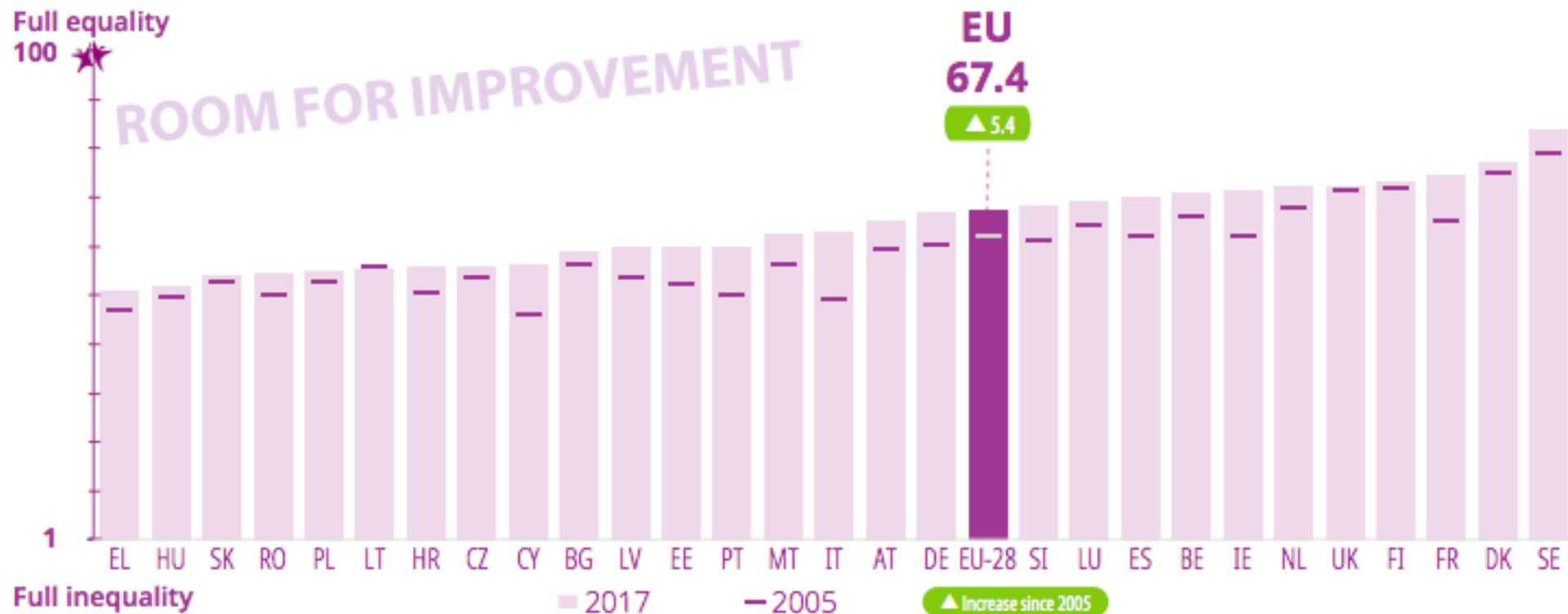




 The data for 2019 Index is from 2017

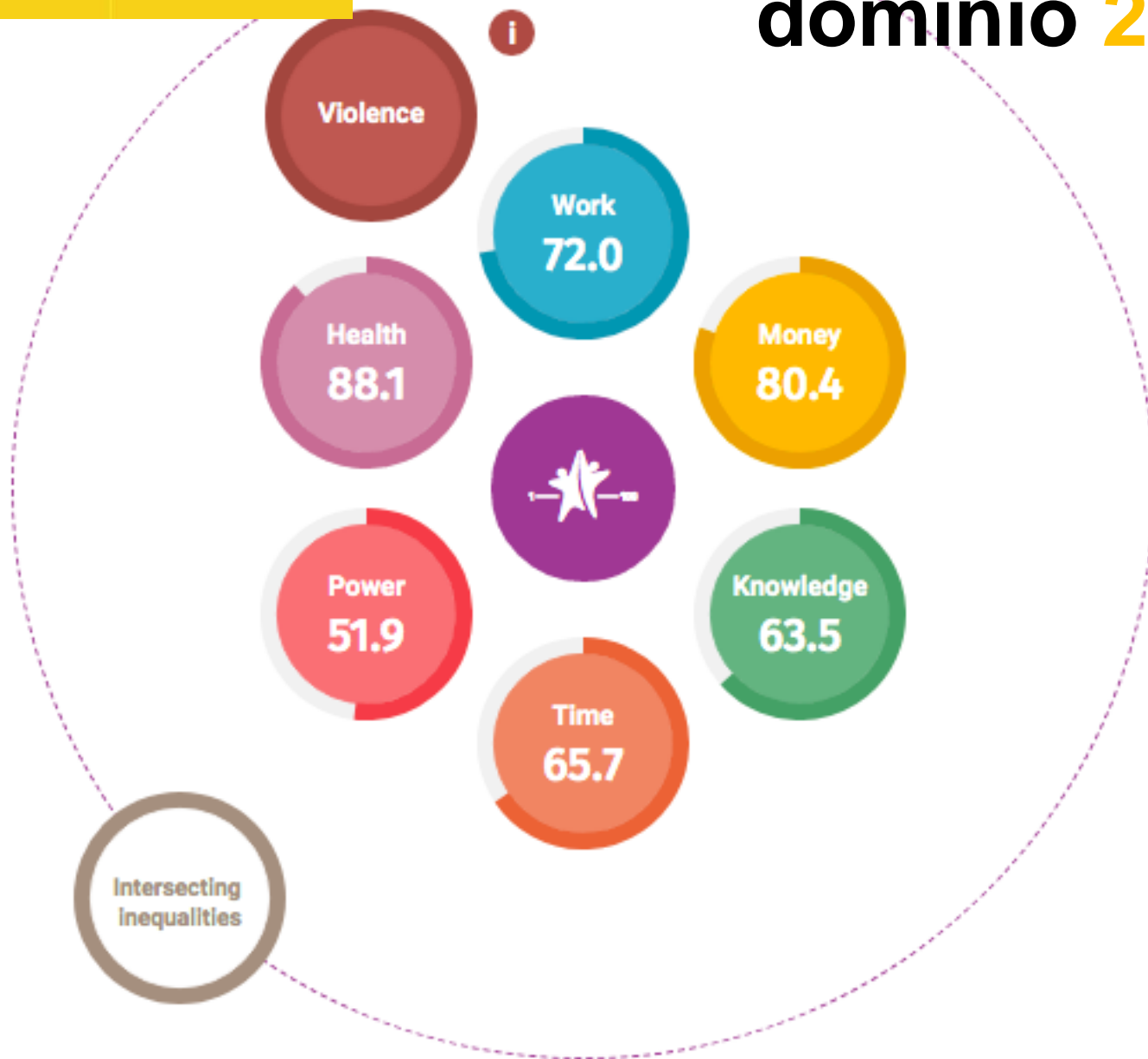
# Resultados Index 2019

Gender Equality Index scores for EU Member States, 2005 and 2017

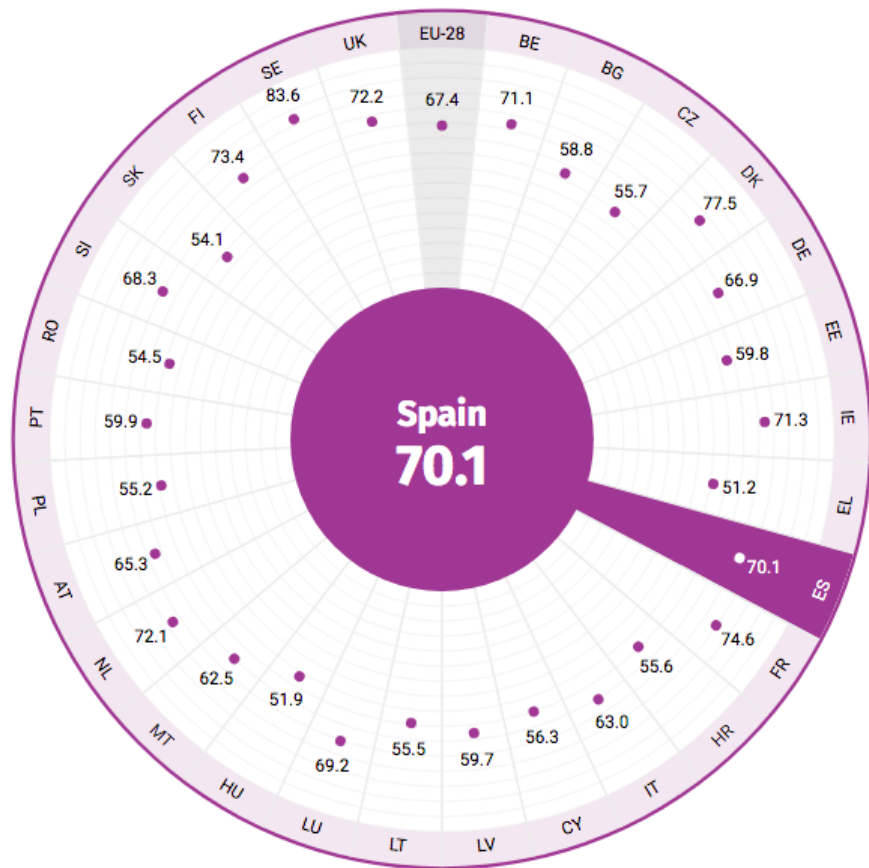




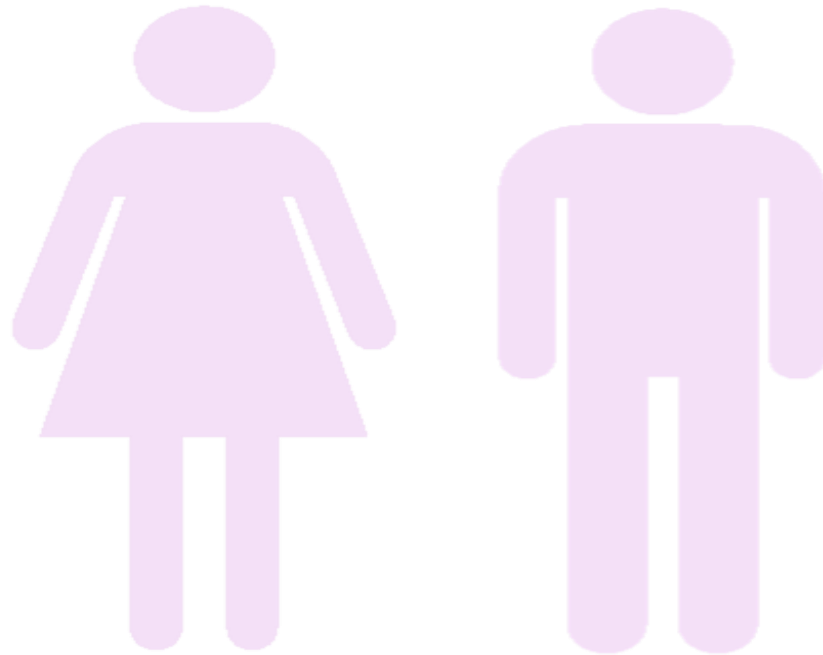
# Resultados por dominio 2019



# Resultados España 2019

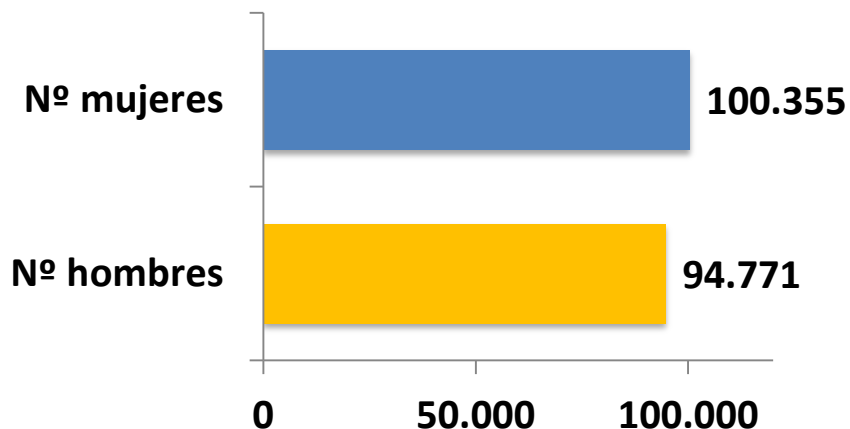


# *¿Qué igualdad hay en la* **AGE?**

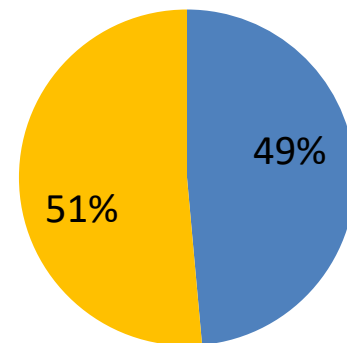


## Situación global: AGE (195.1256 efectivos)

### Nº de efectivos en la AGE

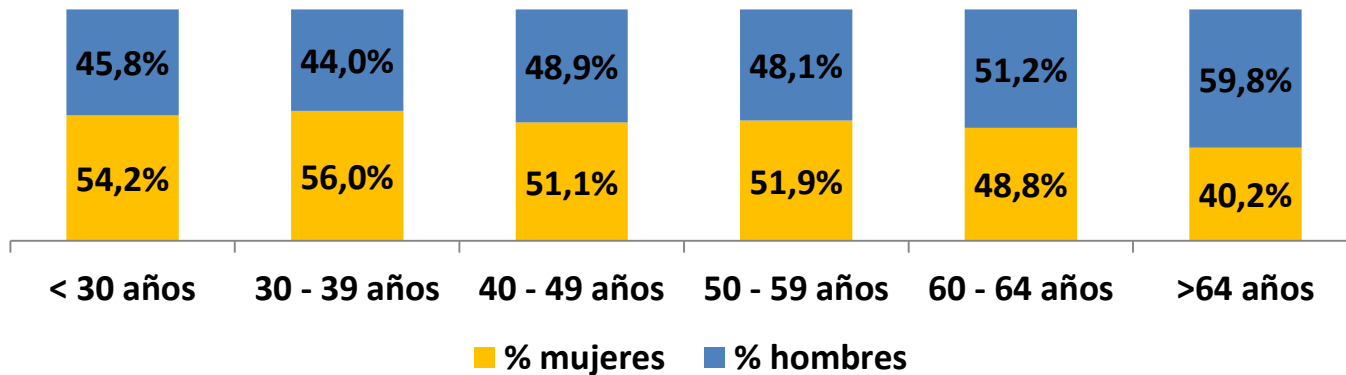
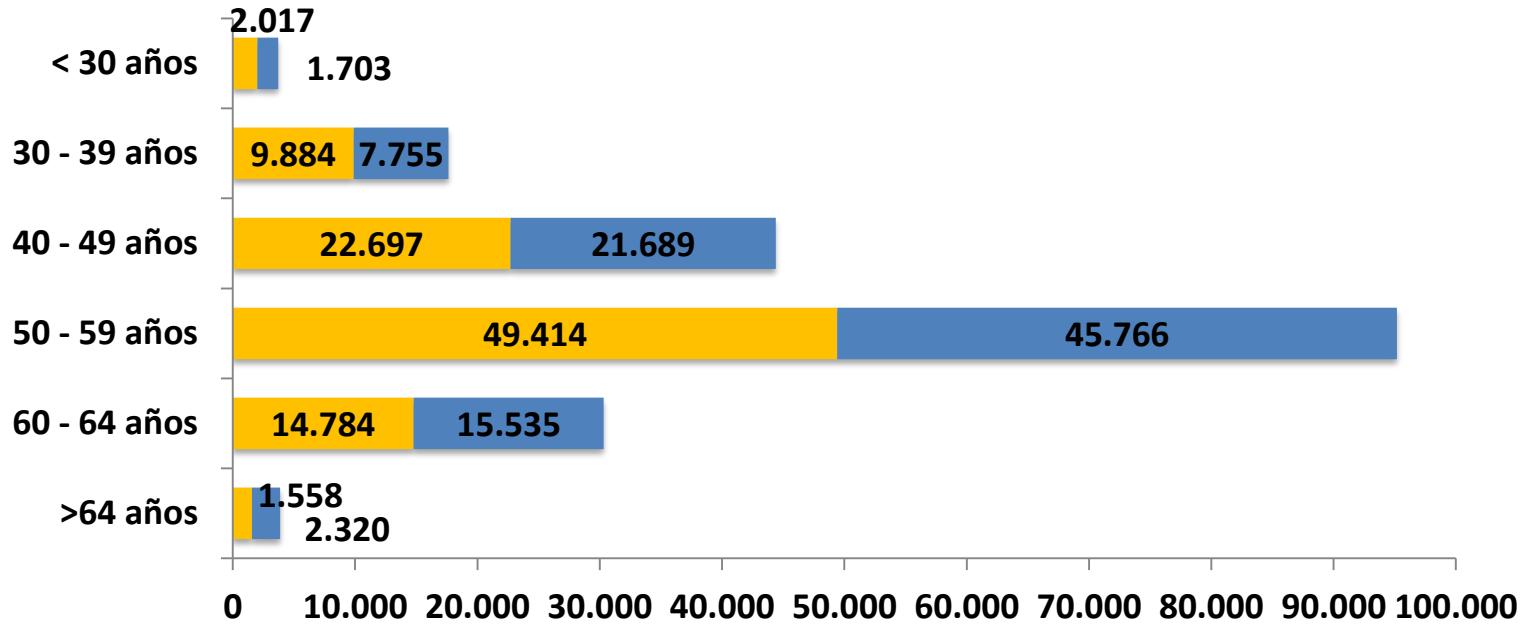


### Distribución de efectivos por sexo

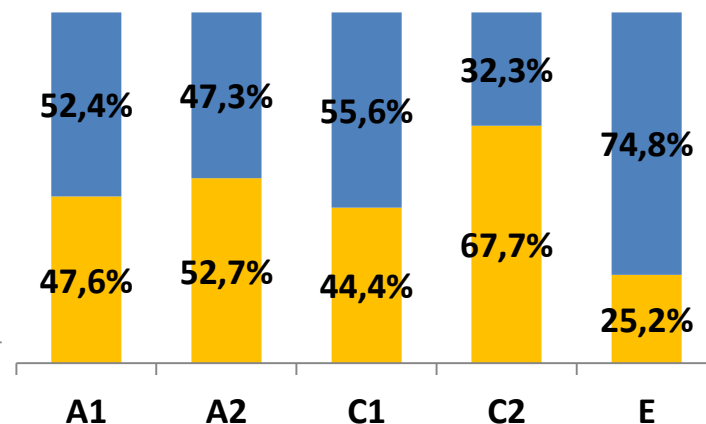
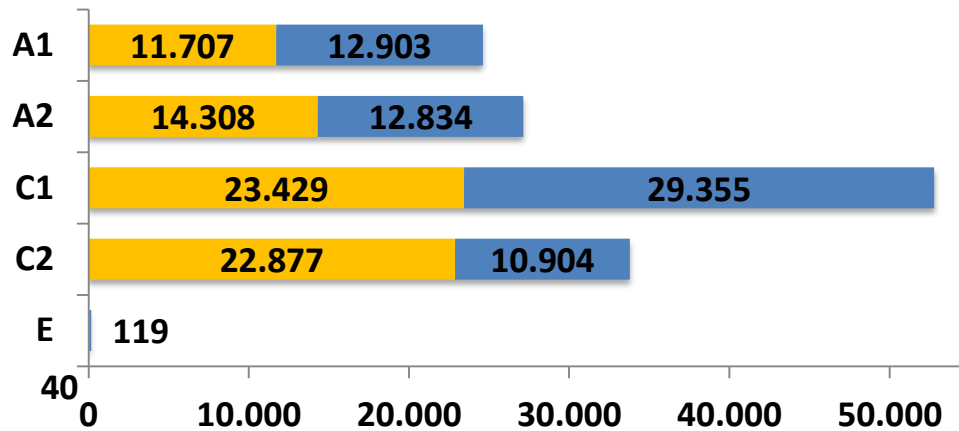


- 51, 4 % mujeres en la AGE (**100.355 efectivos**)
- 52, 3 % mujeres funcionarias (**72.381**)
- 47, 9 % mujeres personal laboral (**24.800**)
- 66,2% % mujeres otro personal (eventuales, interinos, plazas no escalafonadas) (**3.194**)

# Por edad

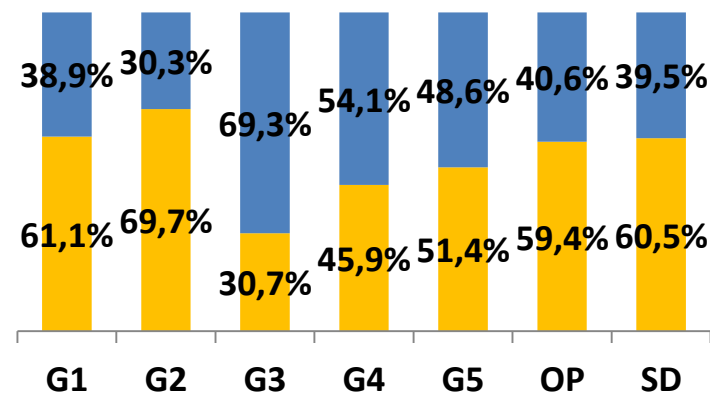
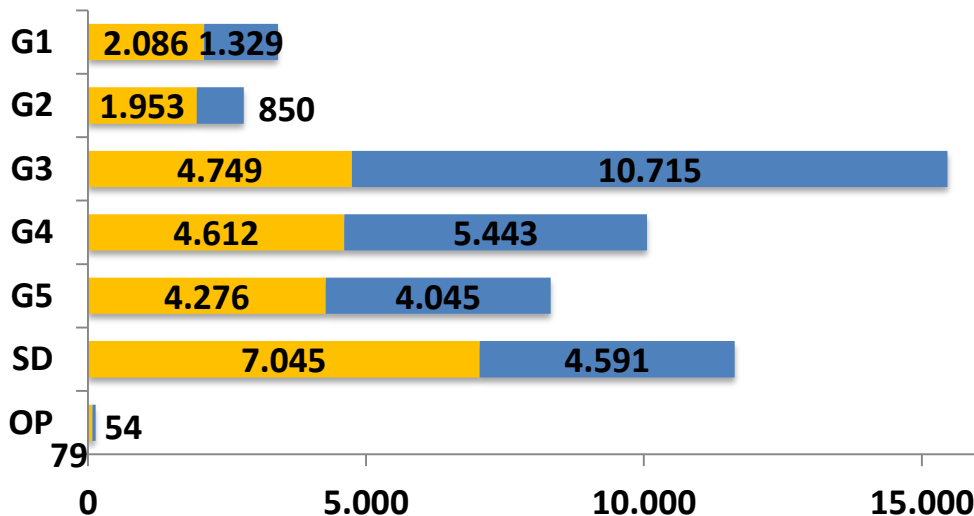


## Por grupo/escala de p. funcionario



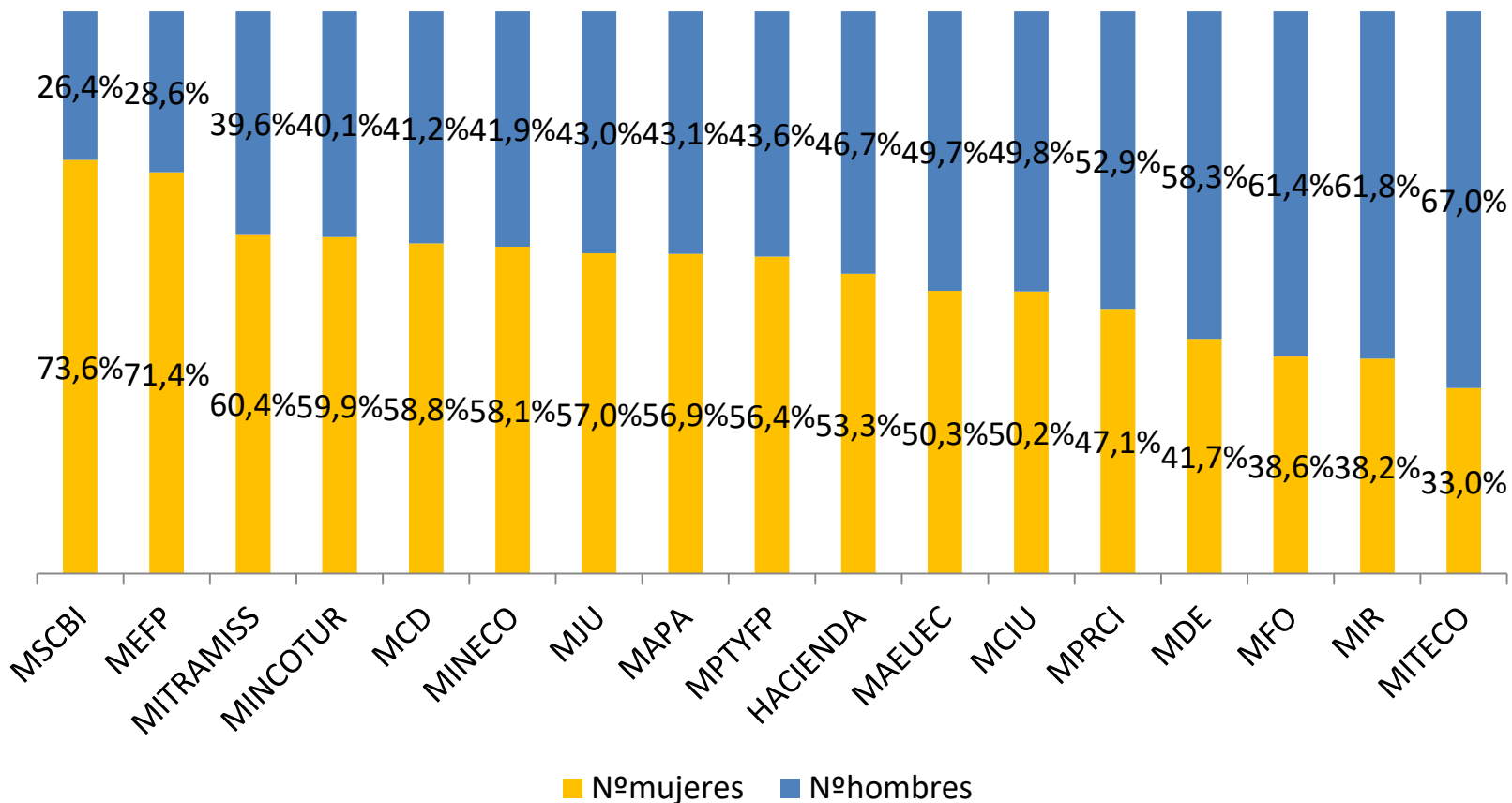
■ % mujeres ■ % hombres

## Por grupo de personal laboral



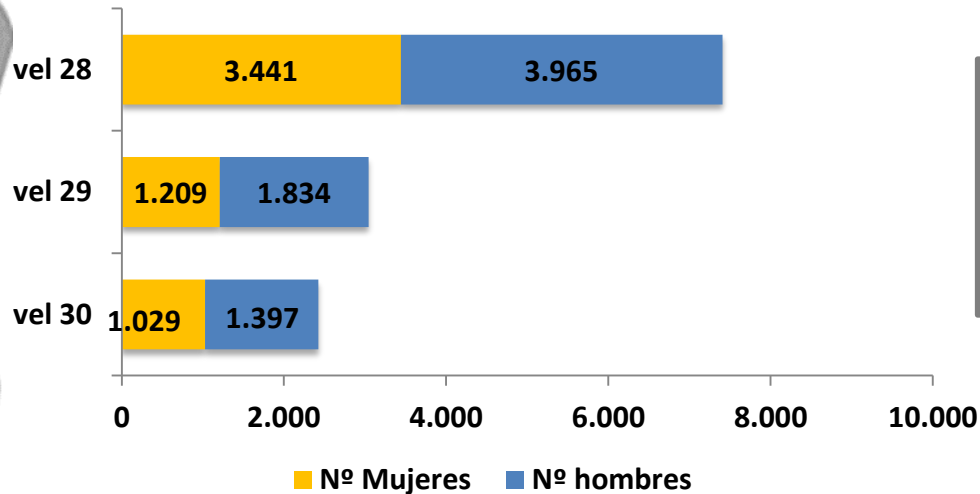
■ % mujeres ■ % hombres

# Por departamento ministerial



**Presencia equilibrada entre empleados y empleadas públicos en 12 de los 17 departamentos ministeriales**

## Niveles más altos (30, 29 y 28)



- Nivel 30: **42,4%** de mujeres
- Nivel 29: **39,7%** de mujeres
- Nivel 28: **46,5%** de mujeres

- En líneas generales, existe **presencia equilibrada por sexo** en los puestos de mayor nivel de la AGE.





GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE POLÍTICA TERRITORIAL  
Y FUNCIÓN PÚBLICA

# Permisos y licencias

PLAN CONCILIA (2017)	EMPLEADOS	EMPLEADAS
Acumulación de 4 semanas por lactancia	1122 (52,8%)	927 (45,2%)
Flexibilidad horaria por cuidado de hijos	1450 (46,7%)	1654 (53,3%)
Flexibilidad cuidado de personas mayores	333 (32,7%)	687 (67,3%)
Reducción de jornada por menos de 12 años a cargo	348 (24,8%)	813 (75,2%)
Reducción de jornada por guarda legal	33 (20,4%)	129 (79,6%)
Excedencia por cuidado de menor de 3 años	194 (19,7%)	791 (80,3%)

# Sesión



**Herramientas para una igualdad real en la AGE**

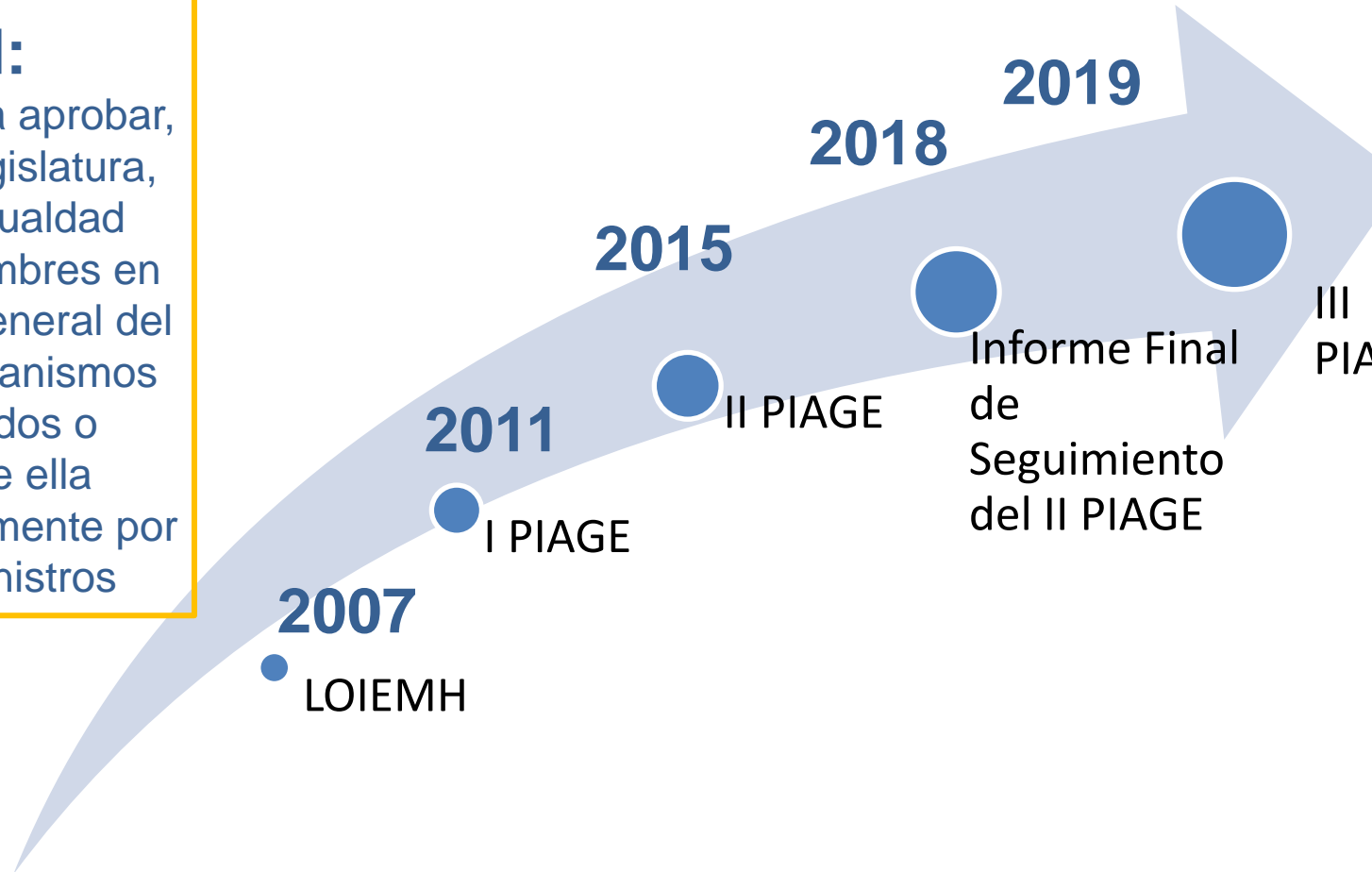
## II Plan de Igualdad de la AGE

**El II plan de igualdad entre hombres y mujeres de la AGE es una pieza fundamental para el impulso de la transversalidad de género en la gestión pública**

# Contexto

## Artículo 64 LOIEMH:

Obliga al Gobierno a aprobar, 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 (...) evaluado anualmente por el Consejo de Ministros



## Objetivos fundamentales

Reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la **carrera profesional** de las empleadas y empleados públicos

Apoyar la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral y la **corresponsabilidad**

Prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran **especial protección**

# Medidas

**120  
medidas**

57 transversales o comunes para toda la Administración

63 específicas y adaptadas a cada uno de los Ministerios y Organismos que la integran

*El II Plan **designará responsables** en la mayoría de los Ministerios y Organismos para asegurar la consecución de las medidas.*

# 7 Ejes de actuación

1

Acceso al empleo público

2

Igualdad en las condiciones de trabajo y en la carrera profesional

3

Formación, información y sensibilización

4

Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral

5

Retribuciones

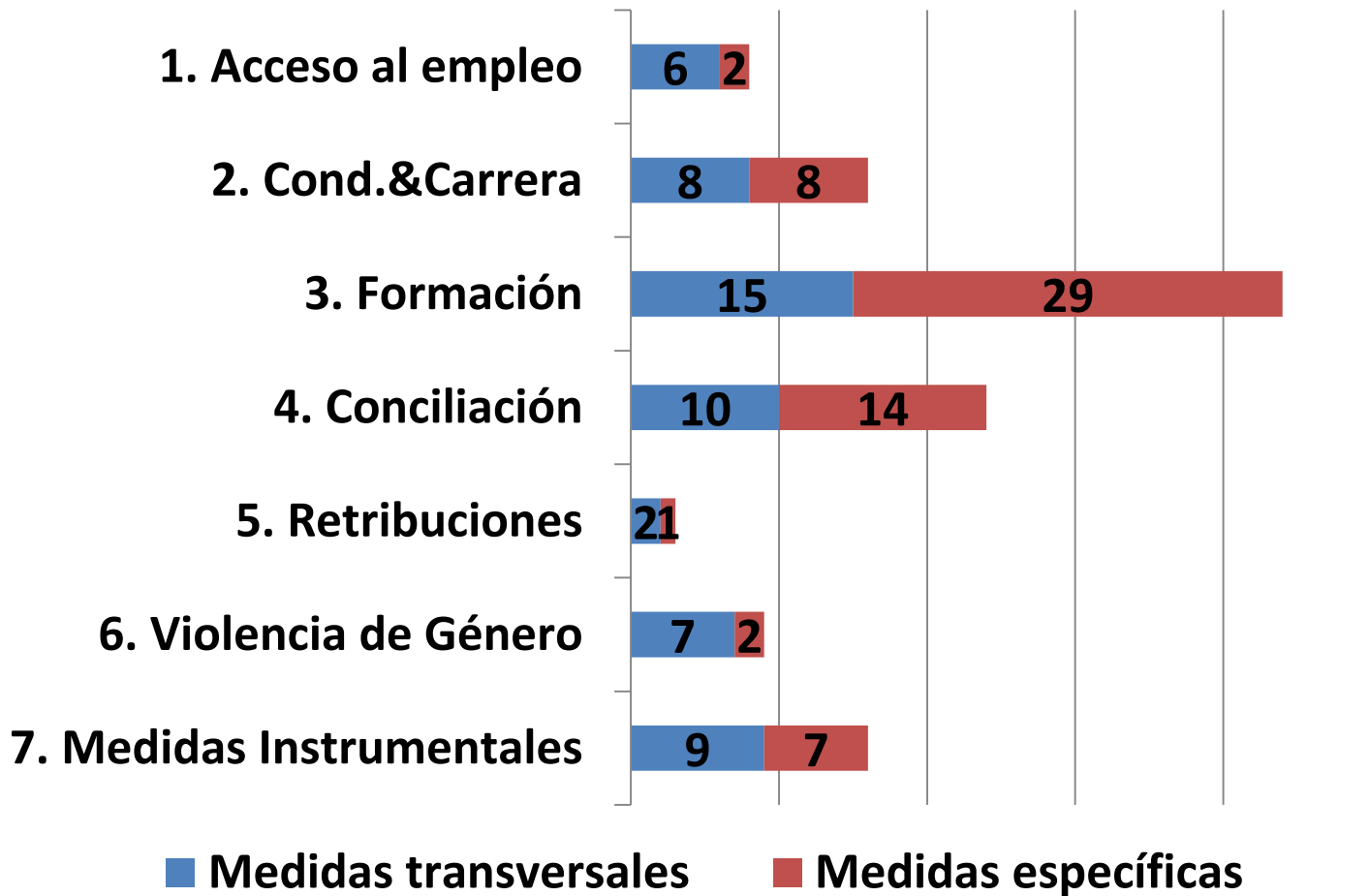
6

Violencia de género y otras situaciones de especial protección

7

Medidas instrumentales para alcanzar los objetivos propuestos

## Ejes y medidas





# Algunas medidas

8

Avanzando hacia la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de la AGE, (especialmente libre designación y mayor responsabilidad)

13

Base de datos de perfiles profesionales con mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad (en ejecución)

20

Acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos (50% plazas para mujeres)

32

“Guía de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado”

38

Fomentar uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de información y sensibilización

33

Impulso de experiencias de teletrabajo o trabajo en red

# Algunas medidas

1

**Paridad** en tribunales y órganos de selección (especialmente Presidencia y Secretaría)

14

Estudio sobre **acceso al empleo público en la AGE y trayectorias profesionales** (en ejecución)

15

**Módulo de igualdad** en acciones formativas de más de 20 horas en recursos humanos

43

**Procedimiento** en materia de movilidad por violencia de género para empleadas públicas

46

Real Decreto que regule el **protocolo de acoso sexual y por razón de sexo** (en ejecución)

40

Análisis de **causas o factores** en relación a promoción o características de puestos de hombres y mujeres (techo de cristal y brecha de género)



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

## II Plan de Igualdad de la AGE



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SECRETARÍA DE ESTADO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

### TRABAJANDO POR LA IGUALDAD



## II PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y SUS ORGANISMOS PÚBLICOS

El Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015 aprobó este II Plan, (BOE DE 10 DE DICIEMBRE DE 2015), previo acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y en aplicación de lo previsto en el artículo 64 de la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### ➔ ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS GENERALES QUE PERSIGUE EL II PLAN?

1. *Igualdad en el Empleo.*
2. *Conciliación y corresponsabilidad.*
3. *Lucha contra la violencia de género.*

Para alcanzar esos objetivos en el II Plan se establecen siete **ejes de actuación** que contienen, por un lado, **57 medidas transversales** que afectan a todos los Departamentos Ministeriales; medidas que han sido fruto del análisis de situación (datos cuantitativos y cualitativos) y de las propuestas de las Organizaciones Sindicales. Y como novedad, **63 medidas específicas** que cada Ministerio ha propuesto para la aplicación concreta en su propio ámbito.

#### ➔ EJES DE ACTUACIÓN:

- *Acceso al empleo público.*
- *Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.*
- *Formación, información y sensibilización.*
- *Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.*
- *Retribuciones.*
- *Violencia de género y otras situaciones de especial protección.*
- *Medidas instrumentales.*



### ➔ PRINCIPALES MEDIDAS A DESARROLLAR EN EL II PLAN

- Elaborar un estudio sobre acceso al empleo público en la AGE y trayectorias profesionales.
- En materia de formación e información y sensibilización se incrementan las medidas del primer plan fomentando las actividades formativas de carácter específico que permitan avanzar en igualdad.
- Elaboración y difusión de una *“Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado”*, para mejorar la información del personal y la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
- Desarrollo de experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
- Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, disminuir su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.
- Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar, en algunos casos, la ocupación de puestos de menor responsabilidad, especialización o menor retribución.
- Elaborar un procedimiento en materia de movilidad de las empleadas públicas por violencia de género. (Este procedimiento ya ha sido aprobado por Resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas de 26 de noviembre de 2015 -BOE de 10/12/2015).
- Promover en las páginas webs de todos los Departamentos ministeriales y organismos públicos un acceso directo a la “Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género”, de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

---

*Para avanzar en materia de igualdad en la  
Administración General del Estado es importante la  
colaboración de todo su personal:*


**EL “II PLAN” ES UN BUEN MARCO PARA ELLO**

---



GOBIERNO DE ESPAÑA  
MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
SECRETARÍA DE ESTADO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

## APOYANDO A LAS VÍCTIMAS



**NO MÁS VIOLENCIA DE GÉNERO**

### PROCEDIMIENTO DE MOVILIDAD DE LAS EMPLEADAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO <sup>(1)</sup>

La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas aprueba la Resolución de 25 de noviembre de 2015 por la que se establece este procedimiento (BOE de 10 de diciembre de 2015), previo acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y en aplicación de lo previsto en el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del EBEP.

#### ¿CUÁL ES EL OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO?

- Establecer un procedimiento que hace efectiva la protección de las empleadas víctimas de violencia de género o el derecho a la asistencia social integral.

El procedimiento exige la **acreditación de la situación de violencia de género** por alguno de los siguientes medios:

- a) Sentencia condenatoria.
- b) Orden de protección o el informe del Ministerio Fiscal.
- c) Resolución judicial.
- d) Certificado/informe acreditativo de atención especializada.

#### → MOVILIDAD Y PROTECCIÓN:

El traslado por violencia de género tendrá la consideración de traslado forzoso. Teniendo derecho a los gastos e indemnizaciones que en su caso le correspondan.

#### ¿Qué cautelas debe cumplir el procedimiento?

- Proteger la intimidad y dignidad de las empleadas públicas: datos personales, los de sus familiares y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia.
- Las anotaciones de los actos administrativos en el Registro Central de Personal, se realizarán de manera que no trascienda la existencia de una forma especial de movilidad y se incorporarán las medidas necesarias para restringir los accesos a la información sobre ellas.

## → SOLICITUD, LUGAR DE PRESENTACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

### A. Presentación de la solicitud y lugar de presentación

- El modelo de solicitud está incluido en la Resolución publicada en el BOE de 10 de diciembre de 2015.
- Puede presentarse, tanto en persona, en la Unidad destinataria de la misma, como a través de cualquier registro público.
- En la solicitud, además de los datos personales y profesionales, deberá indicarse la localidad/zona geográfica a la que solicita ser trasladada o en el caso de que desee seguir destinada en la misma localidad donde ya presta servicios, la Unidad, Departamento u Organismo al que pide ser destinada.

### B. Documentación de acompañamiento

- Documentación acreditativa de la situación de víctima de violencia de género.
- Certificado o informe de un órgano competente en materia de atención especializada a las víctimas de violencia de género, justificando la necesidad de la movilidad de la empleada pública en ese momento.
- Explicación motivada de que el destino solicitado es el adecuado para asegurar su protección, asistencia social o asistencia sanitaria.
- Cualquier otra documentación que la solicitante considere oportuno aportar.

## → RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

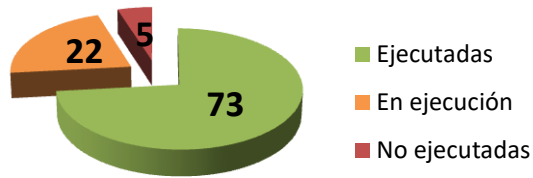
- El órgano competente otorgará preferencia a la tramitación de estos procedimientos, al objeto de que se dicte resolución en el plazo máximo de quince días si la movilidad se efectúa en el ámbito de un mismo Ministerio y sus Organismos dependientes o de cuarenta y cinco días si tiene carácter interdepartamental.
- La ocupación del puesto adjudicado tendrá carácter definitivo o provisional dependiendo del carácter de su puesto de origen.
- El retorno a la Unidad o puesto de origen tendrá carácter voluntario.

*Para apoyar a las víctimas de violencia de género en la Administración General del Estado es importante actuar con celeridad.*

**“EL PROCEDIMIENTO DE MOVILIDAD” SERÁ EL INSTRUMENTO ADECUADO PARA ELLO**

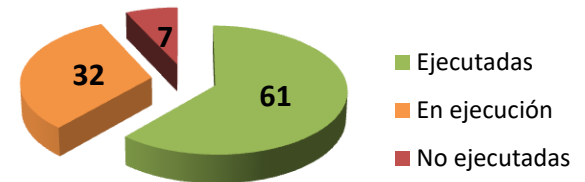
<sup>(1)</sup> En su elaboración ha participado la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

## Resultados

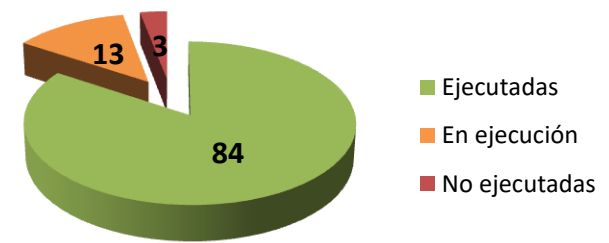


**95% del Plan ejecutado**  
(88 medidas ejecutadas y 26 en ejecución)

**Transversales 93%:**  
35 ejecutadas (61%) y 18 en ejecución (32%)  
Destaca **eje 3** (100% cumplimiento)



**Específicas 97%:**  
53 ejecutadas (84%), 8 en ejecución (13%).  
Destaca **eje 3** (100% cumplimiento)



Datos a septiembre 2018



## Protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

**Situaciones de especial vulnerabilidad como el acoso sexual y por razón de sexo requieren de una intervención integral donde la prevención y la protección son clave**

# ACOSO SEXUAL



*The Irritating Gentleman. Wotzke 1834*

Comportamiento, verbal o físico, de **naturaleza sexual** que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la **dignidad** de una persona, en particular cuando se crea un **entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.**

# ACOSO POR RAZON DE SEXO

Comportamiento realizado **en función del sexo de una persona**, con el propósito o efecto de atentar contra su **dignidad** y de crear un **entorno intimidatorio, degradante u ofensivo**.

# ACOSO LABORAL



«la exposición a conductas de **Violencia Psicológica intensa**, (...) de forma reiterada y prolongada (...) hacia una o más personas, por parte de otra/s (...) desde una **posición de poder** –no necesariamente jerárquica (...)-, con el propósito o el efecto de crear un **entorno hostil o humillante** que perturbe la vida laboral de la víctima. (...) en el marco de una **relación de trabajo**, (...), suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud»



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

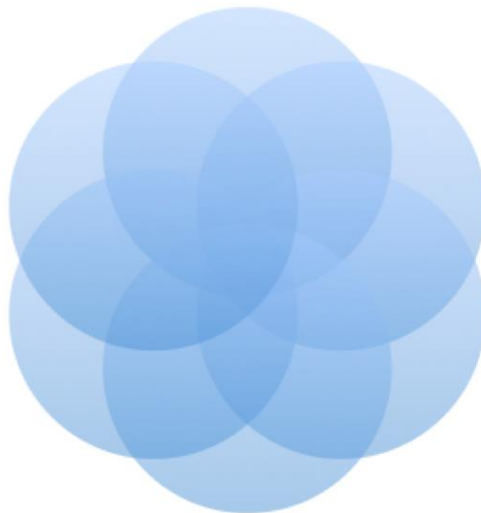
MINISTERIO  
DE POLÍTICA TERRITORIAL  
Y FUNCIÓN PÚBLICA

# ACOSO LABORAL

Conductas de  
**violencia psicológica**  
en el ámbito laboral

Están **focalizada e**  
**una o varias**  
**personas**

Buscan crear un  
**entorno laboral**  
intimidatorio,  
degradante u  
ofensivo.



De forma **reiterada,**  
**frecuente y**  
**prolongada** en el  
tiempo,

Ejercidas desde una  
**posición de poder,**  
no necesariamente  
jerárquica

Atentan contra la  
**dignidad e**  
**integridad** moral

## *Encuesta Europea sobre Violencia contra la Mujer, FRA 2014*

**55% de las mujeres han experimentado algún tipo de acoso sexual a lo largo de su vida (32% por su jefe, compañero o cliente)  
Y el 72% de las directivas**

**18% de las mujeres ha sufrido casos de acoso desde los 15 años y el 5% durante los 12 meses anteriores a la entrevista (9 millones de mujeres).  
21% refieren que duró más de 2 años.**

*Instituto Nacional de Estadística, 2017*

**10 sentencias firmes (art.184 CP)**

## *Encuesta de condiciones en el trabajo*

### **Pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual) por Sexo**

N=33; Resultados ponderados	Total	Hombre	Mujer
A menudo	21.0%	28.5%	18.4%
A veces	79.0%	71.5%	81.6%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>9</b>	<b>24</b>

### **Discriminación sexual/discriminación por género por Sexo**

N=54; Resultados ponderados	Total	Hombre	Mujer
A menudo	23.2%	50.5%	20.9%
A veces	76.8%	49.5%	79.1%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>4</b>	<b>50</b>

**N=1000**

- Resolución SEAP de 27/7/2011
- BOE-8.8.2011

**OBJETO**

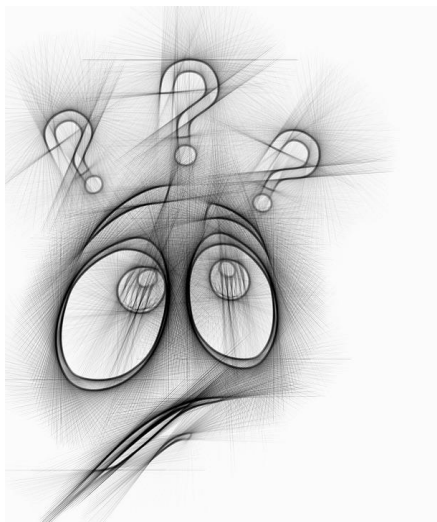
**DEFINICIONES**

**DELITO**

**COMPROMISOS**

**ASESOR/A  
CONFIDENCIAL**

**PROCESO DE  
ACTUACIÓN**





# Objeto

---

Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la AGE y los OOPP dependientes de ésta, y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse

# Definición

---

- Condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación
- Trato desfavorable por embarazo, maternidad, paternidad o cuidados familiares
- Trato adverso o efecto negativo por quejas o reclamaciones por acoso

# Delito de acoso sexual

---

## Art. 184 LO 10/1995

- Favores de naturaleza sexual en el ámbito de una relación laboral (pena 3-5 meses prisión o multa 6-10 meses)
- Superioridad laboral (pena 5-7 meses o multa 10-14 meses)
- Víctima especialmente vulnerable (pena 5-7 meses o multa 10-14 meses)

# Compromisos

Prevenir y no tolerar

Declarar y difundir el rechazo  
al acoso

Promover cultura de  
prevención

Denunciar, investigar, mediar  
y sancionar en su caso

# Medidas de prevención

Comunicación y difusión del  
protocolo

Diferentes medios (intranet,  
jornadas, formación)

# Procedimiento de actuación



## Medidas de conciliación y corresponsabilidad

El impulso de medidas de flexibilización y corresponsabilidad para la conciliación de la vida familiar y laboral es clave para acabar con barreras visibles e invisibles que frenan el pleno desarrollo profesional de las mujeres en la AGE

# CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

“**participación equilibrada** entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el trabajo, a través de la **reestructuración de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales**, para introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de cuidado a personas dependientes”.



## Corresponsabilidad

### Responsabilidad compartida





# Avances en conciliación y corresponsabilidad

**Permiso paternidad:**  
equipara la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. un descendiente.

**Bolsa horas:**  
(5 % de la jornada anual) para cuidado de menores sujetos a tutela o acogimiento; y atención de personas mayores o con discapacidad

**Flexibilidad:** (1 hora diaria)  
Para quienes tienen a cargo de personas mayores, menores con discapacidad o enfermedad grave

**Preferencia vacaciones y asuntos propios:**  
quienes tengan con menores de 12 años durante los períodos no lectivos de los menores

## Medidas destacables del II Plan de Igualdad de la AGE:

Guía de conciliación

Aprobación de acuerdos

Protocolos de movilidad

+ 1000 cursos en igualdad



# Sesión

**Perspectivas de futuro**

## Otras medidas e instrumentos para impulsar la igualdad en el personal de la AGE

**Medidas efectivas para identificar y erradicar situaciones de desigualdad son necesarias para el pleno desarrollo profesional de las mujeres en la AGE**

## Otras medidas e instrumentos

**Medir para cambiar:**  
diagnósticos e indicadores

**Formar y sensibilizar:**  
cambiar mentes

**Promoción profesional:**  
Techo de cristal

**Violencia de género:** protocolo de movilidad y acuerdo interadministrativo

Analisis de género

Lenguaje inclusivo y sesgos de género

# ... Perspectivas de futuro

III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres



**Flexibilización y corresponsabilidad**

Informes periódicos sobre situación de la mujer en la AGE



**Medir para mejorar**

Formación en integrar de forma efectiva la perspectiva de género en la gestión pública



**Erradicar estereotipos y roles tradicionales + formación especializada**



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE POLÍTICA TERRITORIAL  
Y FUNCIÓN PÚBLICA



**¡Muchas gracias!**

**Zulema Altamirano Argudo**

**[Zulema.altamirano@correo.gob.es](mailto:Zulema.altamirano@correo.gob.es)**

**[lgualdad.age@correo.gob.es](mailto:lgualdad.age@correo.gob.es)**