


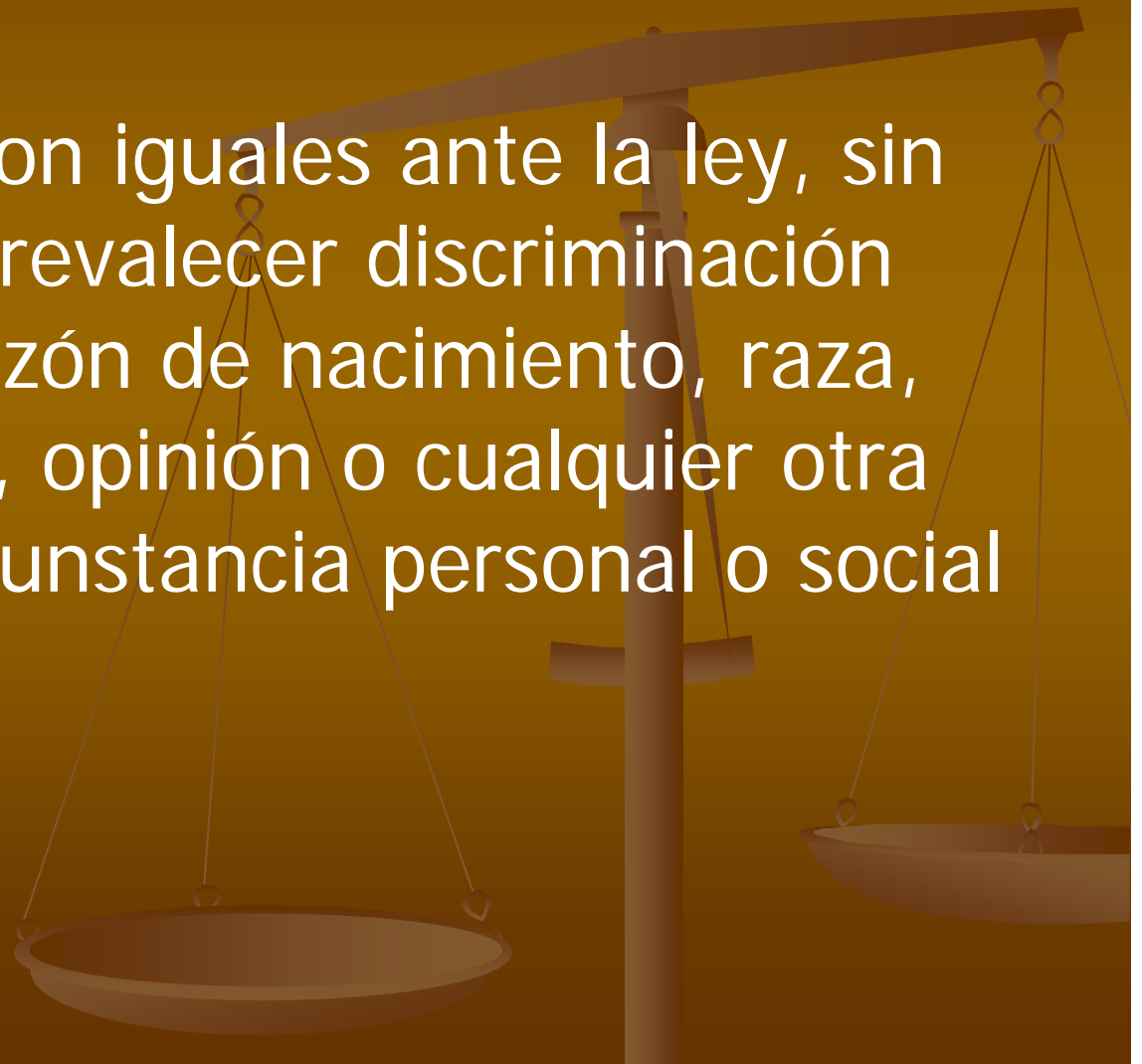
POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO



Eva M^a Menéndez Sebastián
Profa. Titular de Derecho
Administrativo
Universidad de Oviedo

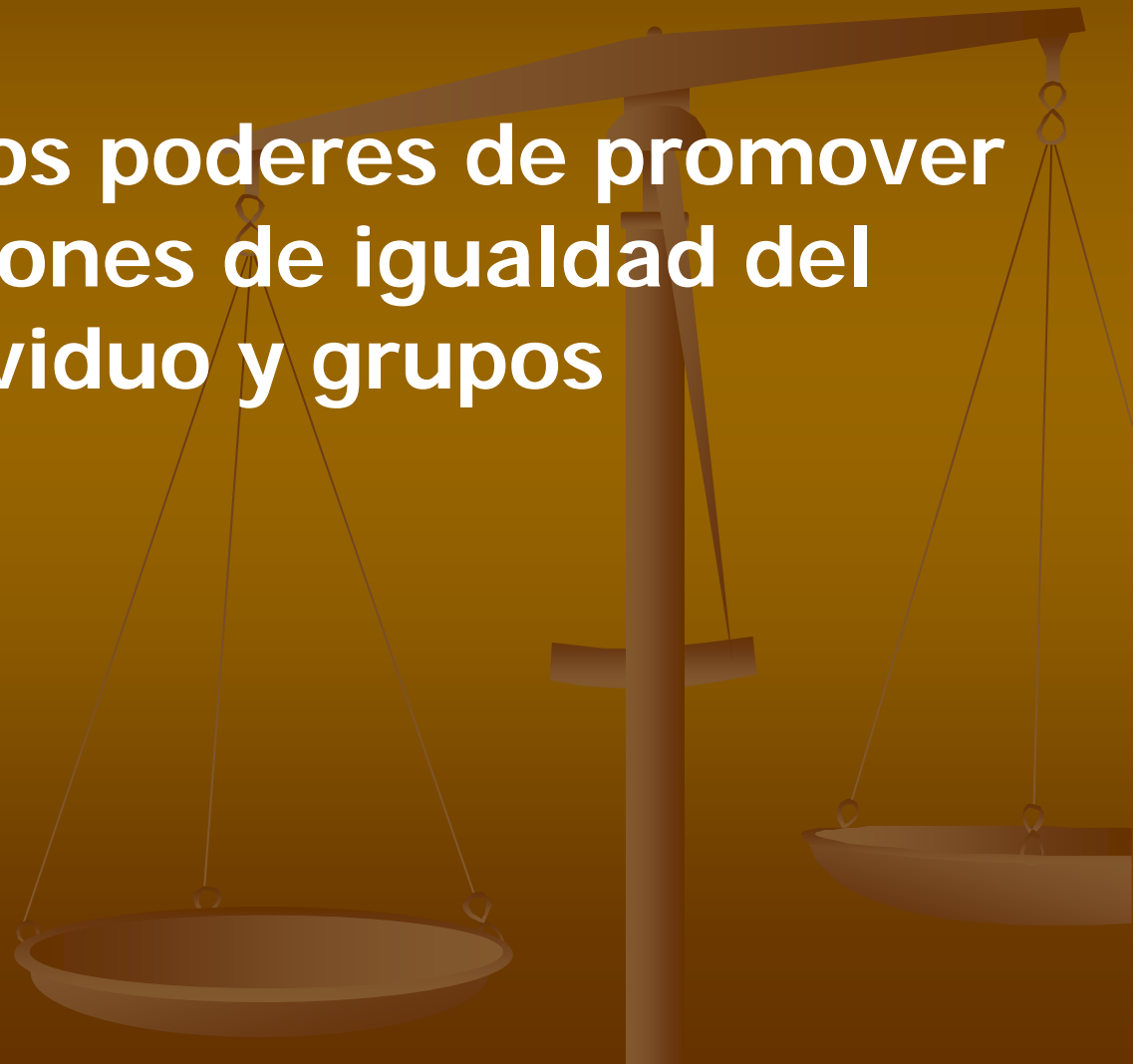
Art. 14 de la CE

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social



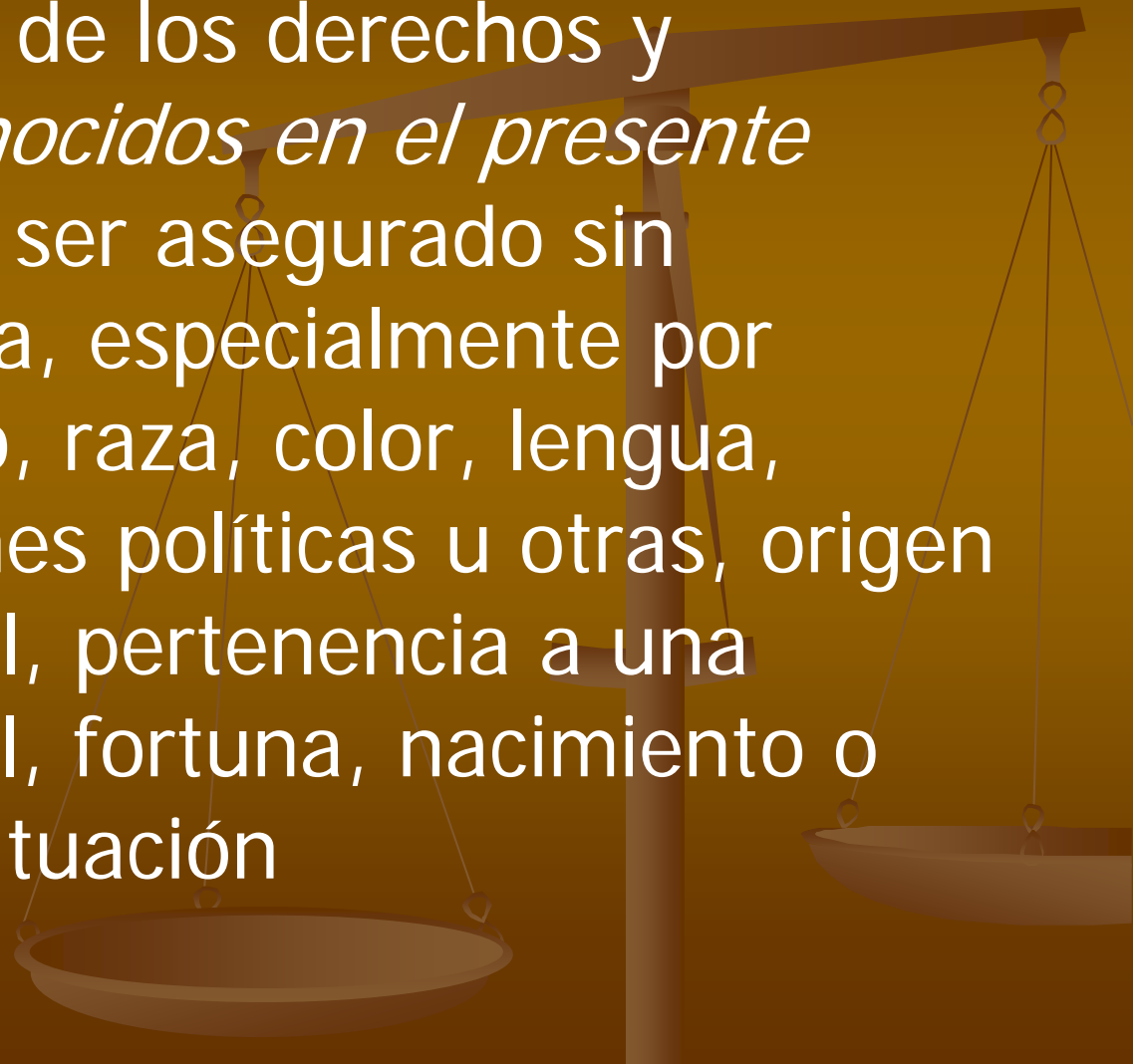
Art. 9.2 CE

**Obligación de los poderes de promover
las condiciones de igualdad del
individuo y grupos**



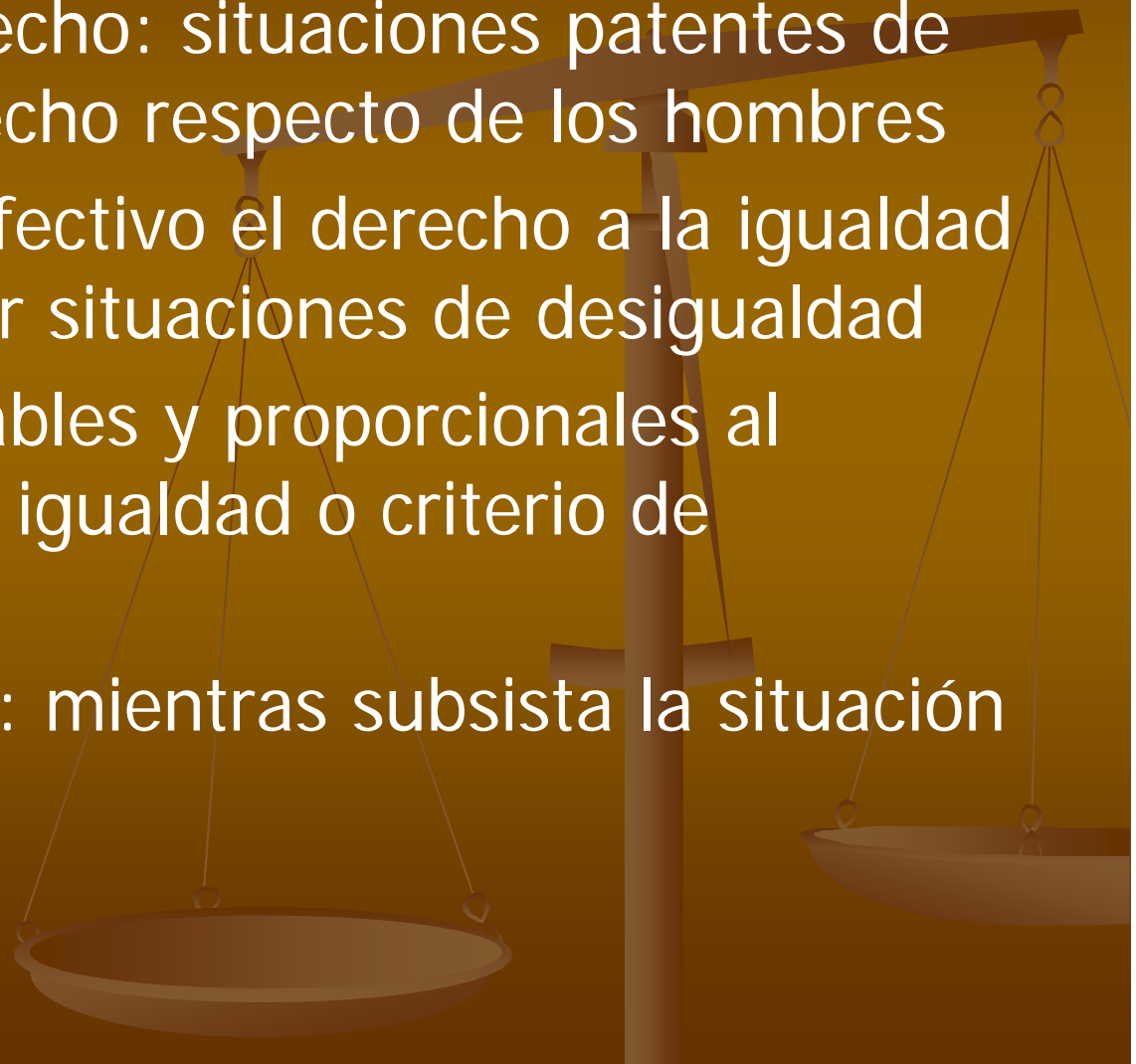
CEDH

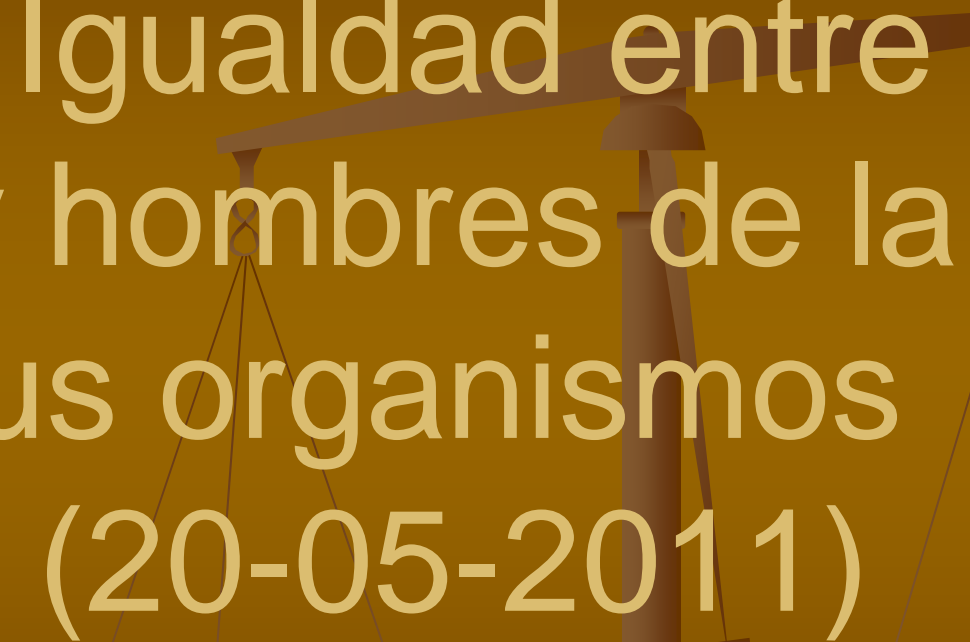
- Art. 14: El goce de los derechos y libertades *reconocidos en el presente Convenio* ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación



Acciones positivas: art. 11 LOI

- Presupuesto de hecho: situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres
- Finalidad: hacer efectivo el derecho a la igualdad y para ello corregir situaciones de desigualdad
- Requisitos: razonables y proporcionales al objetivo (juicio de igualdad o criterio de relevancia)
- Carácter temporal: mientras subsista la situación de desigualdad





I Plan de Igualdad entre
mujeres y hombres de la
AGE y sus organismos
públicos (20-05-2011)

Estructura

- **DIAGNÓSTICO**

- Conocer situación previa existente y analizar estado actual del principio

- **OBJETIVOS**

- Objetivos a conseguir con el Plan

- **PLAN**

- Medidas a adoptar para lograr los objetivos

- **SEGUIMIENTO**

- Procedimientos, instrucciones o recomendaciones necesarios para el desarrollo correcto del Plan

OBJETIVO/ DIAGNÓSTICO

Acceso: alto nivel
de igualdad

Carrera: mayor
desequilibrio en la
libre designación y
edades 60-70

Medidas

OPE
Materiales
Estudio
representación
mujeres /hombres

Concurso: mérito → cursos en igualdad
Libre designación: procurar cobertura inversamente proporcional a la
representación existente
Motivar presentar mujeres a puestos ocupados tradicionalmente por
hombre y viceversa
Evitar uso sexista denominación de puestos

OBJETIVO/ DIAGNÓSTICO

Formación:
equiparación de los
beneficiarios

Conciliación:
importante
incremento de
hombres que
disfrutaran permisos
de paternidad,
aunque menor aún
en otras medidas
como licencias por
cuidado, lactancia
acumulada, etc

Medidas

Ahondar en la
formación en igualdad
y mantener la
equiparación en el
acceso a formación

Adoptar medidas tendentes a seguir con el incremento de permisos de paternidad, pero especialmente de aquellos otros que disfrutaran pocos hombres aún: flexibilización de jornada por cuidado de hijo menor de 12, personas dependientes, reducción de jornada por guarda legal, etc
Incentivar madres cedan parte del permiso de maternidad
Acciones de sensibilización en la corresponsabilidad
Estudio de fórmulas tendentes a la flexibilización de la jornada, teletrabajo, etc

OBJETIVO/ DIAGNÓSTICO

Situaciones de especial protección:
buen funcionamiento de movilidad geográfica de víctimas de violencia de género

Retribuciones:
diferencias en las retribuciones complementarias

Estructura funcional y organizativa:
necesidad de reforzar las unidades de igualdad

Medidas

Protocolo de actuación frente al acoso por razón de sexo y acoso sexual

Análisis del impacto de género de las retribuciones complementarias variables

Diagnóstico de situación
Implantación de redes internas de información
Unidades de igualdad responsables de evaluar el grado de cumplimiento del Plan