



Compromiso del Gobierno para hacer efectiva la igualdad en la Función Pública

## **Carolina Darias: “La igualdad es una política palanca de carácter transversal, que impulsa la transformación de las administraciones”**

- El proyecto de la Ley de Función Pública de la AGE pivotará sobre cuatro elementos: carrera profesional, evaluación del desempeño, formación y personal directivo
- Se está trabajando en un RD de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
- El procedimiento para la elaboración del III Plan de Igualdad de la AGE se encuentra bastante avanzando
- “Si avanzan las mujeres y avanzan las empleadas públicas, también avanza toda la Administración y toda la sociedad”

Madrid, 17 de noviembre de 2020.- La ministra de Política Territorial y Función Pública, Carolina Darias, ha destacado que “la igualdad es una política palanca de carácter transversal, que impulsa la transformación de las administraciones y permite adoptar soluciones innovadoras y transformadoras en una Administración que, como la sociedad, es cada vez más líquida y en la que no caben brechas digitales, territoriales, ni mucho menos brechas de género”.

Carolina Darias, que ha inaugurado de forma telemática el II Congreso Mujeres en el Sector Público, que reúne a mujeres de todas las administraciones públicas y de todos los sectores, como el universitario, docente, sanitario o de investigación, ha subrayado el compromiso del Gobierno para hacer efectivo el principio de igualdad en el empleo público: “La igualdad es un valor estratégico para alcanzar una sociedad más justa, desarrollada y cohesionada social y económicamente. Si avanzan las mujeres, si avanzan las empleadas públicas, también avanza la administración y toda la sociedad”.

La ministra ha ofrecido datos de la Administración General del Estado (AGE): el 48,6% son hombres y el 51,4% del personal son mujeres, de las cuales en el grupo C1 hay 32,4% y en el C2 un 31,6%, mientras que en un grupo A2 desciende al 19,8% y al 16,2% en el A1.

Darias ha insistido en que la mayor presencia de mujeres en el sector público enriquece los grupos de trabajo y genera equipos más inclusivos y diversos y ha añadido que la igualdad posibilita atraer y retener el talento y es el foco de atención a seguir para la incorporación de nuevas generaciones de mujeres a la función pública, dado el importante problema de envejecimiento de las plantillas.

En este sentido, ha señalado que la naturaleza del empleo público como trabajo estable es una oportunidad para que muchas mujeres se planteen el acceso al empleo público y ha defendido que las administraciones públicas tienen que contar con la experiencia acumulada por las empleadas públicas en su trayectoria profesional y deben impulsar la promoción laboral de la mujer, como forma de retención de talento.

### **Compromiso de igualdad en las administraciones públicas**

En su intervención, ha citado el Informe de Igualdad de Género de la Comisión Europea 2019, que pone de manifiesto que la desigualdad entre hombres y mujeres sigue existiendo en muchos ámbitos de la UE y también, aunque en menor medida, en la Administración pública se reproducen las mismas dinámicas, roles y estereotipos que en cualquier otra organización que impiden posibilidades de promoción en la carrera administrativa.

La ministra ha indicado que la igualdad también permite a las administraciones públicas tejer redes con la sociedad y escuchar a la ciudadanía contribuyendo de esta manera a construir una Administración mucho más abierta y cercana, atenta a las circunstancias.

### **Medidas por la igualdad desde el Ministerio**

En cuanto a las medidas adoptadas por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública la ministra se ha referido a las siguientes:

- Real Decreto-ley sobre el teletrabajo, medida de carácter organizativo que contribuye a la mayor conciliación de la vida personal y profesional, respetando los principios de igualdad de trato entre hombres y mujeres y la corresponsabilidad.
- Se trabaja en el III Plan de Igualdad de la AGE, con los siguientes objetivos: que sirva para conocer, medir y evaluar la situación de hombres y mujeres;

que promueva un cambio cultural y organizativo para consolidar de manera efectiva el principio de igualdad de trato y de oportunidades, sensibilizar y formar a las empleadas y empleados públicos, apoyar la conciliación de la vida personal familiar, y laboral y la corresponsabilidad y el fortalecimiento de las estructuras de igualdad; que impulse la integración de la perspectiva de género en todas las políticas internas de la AGE; y que permita la detección temprana y el abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables.

- Se está trabajando además en el anteproyecto de Ley de Función Pública de la AGE, para acometer un profundo proceso de transformación en el sistema de empleo público. La nueva Ley pivotará sobre cuatro elementos nucleares: carrera profesional, evaluación del desempeño, formación y personal directivo. “Y entre los principios que impregnan este proyecto, uno de ellos es la igualdad de género”, ha añadido Darías.
- Asimismo, está previsto aprobar el Real Decreto de protocolo de acoso sexual, que será un hito importante para visibilizar la existencia de esta problemática y poner en marcha mecanismos en el conjunto de la AGE con el fin de proteger a la víctima y poner fin a la situación que vive en su entorno laboral.

La ministra ha finalizado su intervención agradeciendo la invitación a participar en el Congreso, subrayando el trabajo de las empleadas y empleados públicos durante la pandemia y mirando al futuro: “No decaigamos, está en juego la Administración de los próximos años y la prestación de unos servicios públicos de calidad a la ciudadanía, que es lo que nos debe unir”.