

Planes de Igualdad en la Administraciones Públicas

¿Qué normativa resulta aplicable a la elaboración de planes de igualdad en el caso de las personas empleadas en las administraciones públicas?

Normativa Estatal

En el caso de empleadas y empleados públicos (funcionarial, laboral y estatutario), **no resulta de aplicación lo dispuesto en los artículos 45 a 49** de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIE), ni, por tanto, el Real Decreto 901/2020, que los desarrolla.

Los planes de igualdad aplicables a este personal se registrarán por lo dispuesto en el artículo 51 LOIE, y en especial por lo indicado en la **disposición adicional séptima** del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

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.

Además, en relación al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en la

Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

Normativa Foral

A nivel foral además se estará a lo previsto en el artículo 44 de la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 44. Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público.

1. El Gobierno de Navarra, las Administraciones Públicas, los organismos públicos vinculados o dependientes, así como las entidades, públicas o privadas que gestionan servicios públicos y que tengan 50 o más trabajadores/as deben aprobar, si no disponen ya de él, un plan de igualdad de oportunidades destinado a su personal. Dicho plan habrá de definirse en el convenio colectivo con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo con relación al acceso al trabajo remunerado, al salario, a la formación, a la promoción profesional y a las demás condiciones de trabajo.

2. El Gobierno de Navarra debe velar por que las administraciones corporativas, organizaciones empresariales y sindicales, entidades sin ánimo de lucro, consorcios y todo tipo de entidades que gestionen servicios públicos dispongan de planes de igualdad.

3. Los planes de igualdad de mujeres y hombres del sector público y de las empresas que gestionan servicios públicos, que serán negociados con la representación legal de su personal, deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Fijar, previa elaboración de un diagnóstico de la situación, los objetivos concretos de igualdad efectiva a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

b) Tener en cuenta, entre otros, los ámbitos de actuación relativos a las representatividades de las mujeres, acceso, selección, promoción y desarrollo profesionales, condiciones laborales, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, violencia machista, prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, comunicación inclusiva y uso del lenguaje no sexista, así como una estrategia y organización interna del organismo.

c) Incluir medidas específicas para la adecuación, en su caso, a las peculiaridades del personal docente, sanitario, investigador, así como de bomberos, agentes rurales y policía foral.

d) Regular en el articulado la propia evaluación, que debe ser cuatrienal.

e) Este plan formará parte, como anexo, del convenio colectivo de la correspondiente Administración Pública u organismos autónomos, empresas públicas, consorcios, fundaciones y otras entidades con personalidad jurídica propia en que sea mayoritaria la representación del Gobierno de Navarra.

Cómo hacer los Planes de Igualdad en el Sector Público

La elaboración de Planes de Igualdad en las AAPP no cuenta con normativa específica que determine cómo elaborar los planes de igualdad, o los contenidos que deban incluirse, a diferencia del desarrollo reglamentario que ha tenido lugar mediante el RD 901/2020 para empresas. Sin embargo, cabe indicar

que la mayoría de los elementos recogidos en el RD 901/2020 son aplicables a la elaboración de los Planes de Igualdad, con la flexibilidad y adaptación necesaria a las peculiaridades del sector público.

TÍTULO V El principio de igualdad en el empleo público LOIE 3/2007

CAPÍTULO I Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

En este caso la norma ha optado por marcar los criterios de actuación dejando el cómo han de elaborarse las medidas o planes para lograr los objetivos sin determinar. Sin embargo, desde el que suscribe, y viendo la práctica, por ejemplo, los Planes de Igualdad de la AGE (Administración General del Estado) sigue en gran medida las formulaciones y elementos de diagnóstico y medidas de la normativa recogida en la LOI 3/2007 y su desarrollo, con las adaptaciones precisas.

Registro de los Planes de Igualdad de las administraciones públicas

El Registro de los Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas tiene su propio registro y se rige por la normativa.

La solicitud de registro se realiza mediante el envío de la documentación a la siguiente dirección de correo electrónica registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es

En el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública (aún no está operativo). <https://funcionpublica.digital.gob.es/funcion-publica/dialogo-social/igualdad-genero.html>

Documentación a enviar:

a) Los **planes de Igualdad de las Administraciones Públicas** (estatal, autonómica y local), así como de aquellos organismos públicos que tengan la consideración de Administración Pública o que estén integrados en la misma y tengan un plan de igualdad propio.

b) Los **protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo** del mismo ámbito.

Enviar la documentación al buzón institucional **registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es** dependiente de la Dirección General de la Función Pública:

- Plan de Igualdad
- Protocolo
- Anexo 1
- Anexo 2

Los planes y protocolos y la documentación mencionada, se publicarán en la sección de igualdad de la página web de la Dirección General de la Función Pública <https://funcionpublica.hacienda.gob.es> y, en todo caso, en el Portal www.administracion.gob.es para permitir el acceso público y facilitar su consulta automatizada.

La normativa de Igualdad y otra documentación de interés se puede encontrar y descargar en la página web del INAI

[Normativa y Documentación - Instituto Navarro para la Igualdad \(igualdadnavarra.es\)](http://igualdadnavarra.es)

Pamplona 25/09/2024

ANEXO 1

Administración Pública que presenta el Plan

.....

El número total de efectivos que componen la administración es de
....., distribuidos del siguiente modo:

-de personal funcionario
-de personal laboral
-de personal estatutario
-otro personal.

Se trata de un Plan ACORDADO NEGOCIADO con las organizaciones
sindicales.....(indicar cuales)

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de, desde
.....hasta.....

Evaluación intermedia SI....NO....

PRINCIPALES DATOS DERIVADOS DEL DIAGNÓSTICO

OBJETIVOS A ALCANZAR CON EL PLAN DE IGUALDAD

ANEXO 2

El Plan de Igualdad de para el periodo
.....contiene las siguientes medidas:

Condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se incluyen medidas para que los sistemas de promoción tengan perspectiva de género?			
¿Se incluyen medidas para fomentar la igualdad en el acceso al empleo público?			

Medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?			
¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?			



¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación?			
--	--	--	--

Medidas para fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?			
¿Se planifica la formación en la Administración desde la perspectiva de género?			
¿Se incluyen formaciones específicas en tema de igualdad?			
¿Se contemplan medidas de formación en materia de igualdad para todo el personal?			

Acciones para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Administración?			
¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Administración u organismos públicos?			

Previsión de establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso?			
¿Cómo garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso?			
¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género y violencia sexual?			
¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género y violencia sexual?			
¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?			

Acciones para establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se ha adoptado alguna medida para eliminar cualquier discriminación que pudiera producirse en materia retributiva por razón de sexo?			

Medidas para evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?			



¿Se prevé la realización de informes de seguimiento y evaluaciones?			
¿Cuál es la calendarización prevista para las reuniones de seguimiento del Plan?			