

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN GALLEGA

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMA:

La necesidad de implementar medidas en el ámbito de la Administración pública para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, favoreciendo así la imagen pública de la Administración.

SOLUCIÓN GLOBAL:

Se ha implementado un amplio catálogo de medidas destinadas a la consecución de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres a partir de dos normas autonómicas, que siguen la línea marcada desde la Administración Central en la Ley Orgánica 3/2007 mejorando las medidas que esta impone.

TERRITORIO:

Comunidad Autónoma de Galicia

PÚBLICO DESTINATARIO:

Personal de la Comunidad Autónoma de Galicia

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Xunta de Galicia.

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

Anticipándose al contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, supuso ya un amplio catálogo de recursos en materia de igualdad para las trabajadoras de la Administración Gallega.

En el preámbulo de la norma, aún reconociendo los importantes logros conseguidos, se destaca la situación de desigualdad entre mujeres y hombres como hecho notorio e indiscutible en la sociedad gallega. Por esa razón, la ley gallega ejemplificó la necesidad de ahondar en el compromiso de la Comunidad Autónoma en la defensa de la igualdad y contra la discriminación. Mediante la norma se amplía el marco legal de las políticas autonómicas de igualdad entre mujeres y hombres, en lo relativo a los principios de actuación como en las actuaciones concretas.

De esta manera la Ley buscó garantizar la vinculación de la totalidad de los poderes públicos gallegos en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de la totalidad de las competencias autonómicas en una clave de género, buscando conseguir, en suma, la eliminación de todas las discriminaciones directas e indirectas y de los perjuicios, causantes de dichas discriminaciones.

El segundo de sus Títulos se destina de forma íntegra al ámbito de la función pública, regulándose en él diversos aspectos de la tutela antidiscriminatoria en el empleo público gallego. Con ello se ha pretendió dar la imagen de la asunción ejemplar, por la Xunta de Galicia, de su compromiso con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con relación a la totalidad del personal a su servicio, a través e preceptos que no encontraban su equivalente en la legislación orgánica nacional.

Así en su artículo 34 se hace referencia al «Fomento de la composición equilibrada del personal», estableciendo con carácter general y, en su caso, especial la promoción del acceso a puestos de grado superior.

El artículo 35 establece el necesario análisis previo sobre los requisitos exigidos a los aspirantes, por si pudieran suponer un perjuicio para las mujeres, estableciendo en el caso de que ello suceda la necesidad de realizar valoraciones técnicas a cargo del personal especializado de las plazas con el fin de comprobar si tales requisitos son imprescindibles para el desarrollo de las funciones establecidos, eliminándose en el caso de que no lo fueran.

El artículo 36 establece la composición paritaria de los tribunales examinadores, el 37 señala la necesidad de realizar actuaciones especiales a favor de las mujeres en caso de infrarrepresentación y el 40, por su parte, relativo a la igualdad retributiva, expresa que La valoración excepcional del esfuerzo físico ...únicamente se considerará ...como justificador de una partida retributiva, si se trata de un elemento determinante absoluto en la configuración de una plaza o de un puesto, o, de tratarse de un elemento esencial, si, a través de otros elementos neutros, se compensa la diferencia retributiva.

Dicha norma ha sido completada por la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, que sigue las determinaciones contenidas en la Ley Orgánica nacional y que, junto con el

establecimiento de nuevas medidas ha llegado a crear, en su Capítulo II una Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, encargada de llevar a cabo múltiples actividades de asesoramiento, impulso, vigilancia y control en relación con la política de igualdad de género seguida en la función pública dependiente de la Administración Gallega.

Entre estas funciones se encuentran, entre otras las de:

- Asesorar en materia de género a cualesquiera órganos del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo y hacerles recomendaciones por propia iniciativa, en especial en cuanto a medidas de fomento de la creación de empresas o contratación de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social, en cuanto a la promoción profesional de mujeres a puestos de responsabilidad y en cuanto a estimular la participación de mujeres en profesiones tradicionalmente masculinas, e igualmente la de hombres en profesiones tradicionalmente femeninas.
- Impulsar y establecer medidas para la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de trabajo de los organismos dependientes del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo.
- Diseñar la formación específica en materia de igualdad dirigida al personal del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo según las funciones de cada puesto de trabajo y revisar los programas de formación dirigidos al citado personal para introducir en los mismos la perspectiva de género, favoreciendo una composición equilibrada de participación de alumnas y alumnos y la adecuación de los horarios y ubicación de los cursos a los derechos de conciliación.
- Colaborar en la elaboración de los informes de impacto de género de la normativa emanada del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, que, de conformidad con la normativa vigente, realizará con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad.
- Revisar las actuaciones del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo para valorar su impacto de género, introduciendo, en su caso, las propuestas oportunas.
- Recibir las estadísticas oficiales elaboradas por las diferentes unidades del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, con el objetivo de impulsar su

elaboración con datos desglosados por sexo y otras circunstancias relacionadas con el sexo y de realizar estudios a partir de esas estadísticas con la finalidad de mejorar la igualdad de oportunidades entre los sexos.

- Proponer las medidas necesarias para garantizar la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, tanto público como privado, de Galicia, en especial respecto a la igualdad de retribuciones salariales y extrasalariales.
- Elaborar, en coordinación con el departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, guías y manuales de difusión sobre igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres.
- Prestar el apoyo administrativo necesario para el funcionamiento del Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales.

Esta política de igualdad, con un reflejo continuado en la legislación autonómica ha llevado a Galicia a ser una de las Comunidades Autónomas más aventajadas en las políticas de igualdad de género dentro y fuera de la Función Pública y a ser destacada en la Base de buenas prácticas en igualdad de género del Instituto de la Mujer

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:

2004 - continúa en funcionamiento.

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Ley 7/2004 de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Galicia:

http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ga-l7-2004.html