



**El Gobierno de Canarias
aprueba el primer
Plan de Igualdad de la
Administración General**

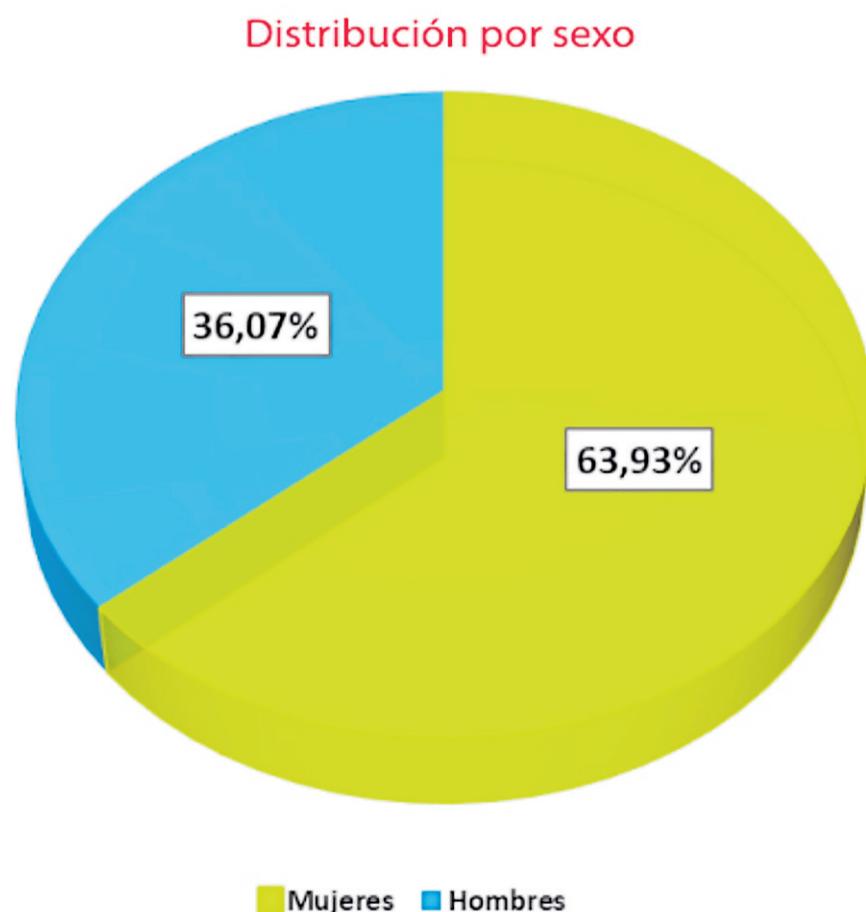


Un Plan de Igualdad para transformar la Administración General

El Gobierno de Canarias estrena una herramienta inédita para corregir brechas y avanzar en igualdad real entre sus trabajadores públicos

CANARIAS7

Esta fotografía de la Administración General es un paso imprescindible para saber de dónde partimos y, así, poder redactar el primer Plan de Igualdad de la comunidad autónoma». Con estas palabras, la consejera de Presidencia, Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad del Gobierno de Canarias, Nieves Lady Barreto, presentó en el mes febrero el diagnóstico de igualdad entre mujeres y hombres en la Admi-



nistración General. Un hito que permite contar con una base sólida para su desarrollo y poder avanzar hacia una igualdad real y efectiva.

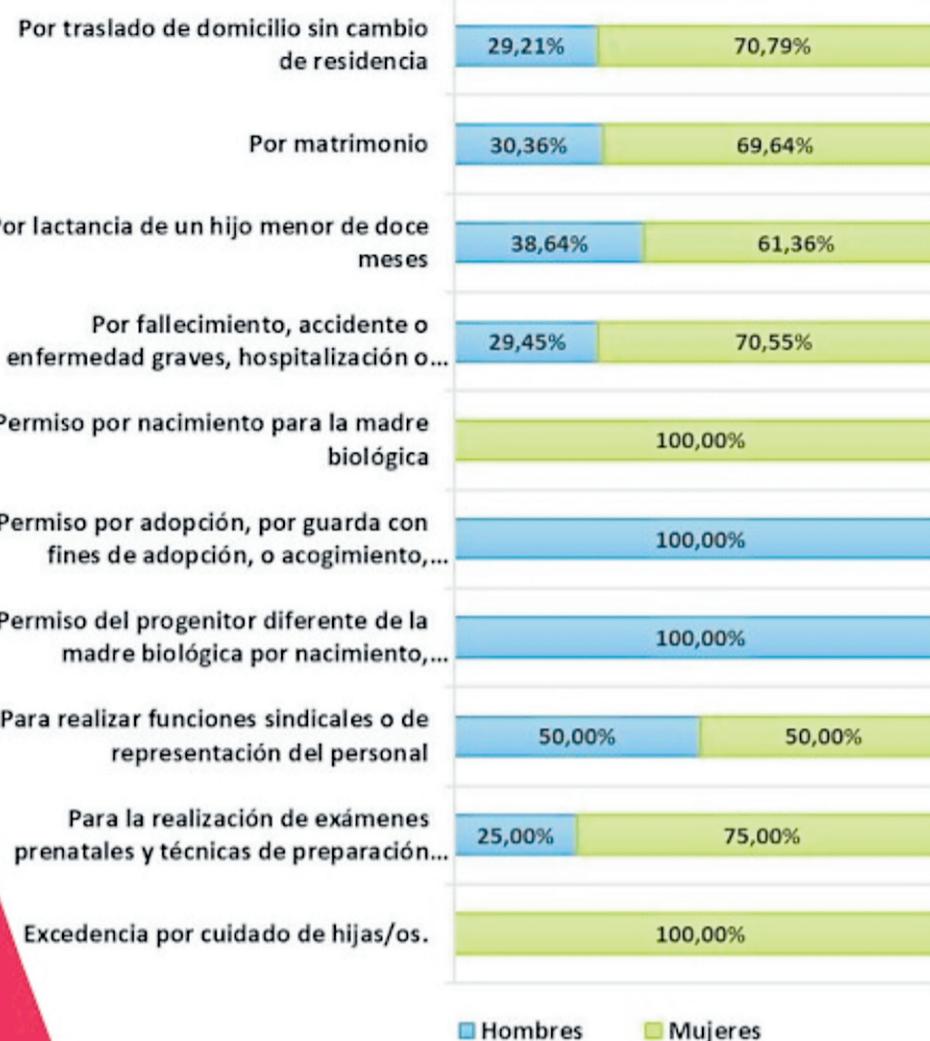
Barreto recuerda que en 2019 se realizó un diagnóstico que no llegó a desarrollarse y quedó desfasado, por lo que era imprescindible dar este primer paso. «Quizás somos quienes más ejemplo debemos dar», insiste, al tiempo que reconoce que aún quedan retos pendientes, como reforzar la formación obligatoria en igualdad y asumir nuevas pautas que deben implantarse de forma progresiva en la organización.

El diagnóstico, elaborado con la participación activa de los Comités de Igualdad y de las organizaciones sindicales, permite conocer hasta qué punto el principio de igualdad está integrado en la Administración General y, al mismo tiempo, identificar desequilibrios, brechas y ámbitos de mejora que servirán de base para definir futuras líneas de actuación. Una iniciativa que se ha materializado gracias a la implicación del personal y de los sindicatos en un proceso que ha per-



Nieves Lady Barreto y el director general de Función Pública, Francisco Javier Rodríguez, en la presentación del diagnóstico. c7

Disfrute de permisos último año



El disfrute de permisos y excedencias muestra una mayor utilización por parte de las mujeres, especialmente en las medidas de larga duración.

mitido, en palabras de Barreto, «visibilizar la situación de mujeres y hombres y su posición dentro de la estructura administrativa».

Aunque existe una percepción extendida de que la Administración es un entorno más igualitario, la consejera de Presidencia subraya que los datos desmontan esa idea. «Aunque las mujeres son mayoría en la Administración General, sigue habiendo desequilibrios que no tendrían por qué producirse», señala, insistiendo en la necesidad de analizar no solo la presencia femenina, sino también las condiciones en las que se desarrolla el tra-

jo y el acceso a determinados puestos.

Los datos

En el proceso de elaboración del diagnóstico participó cerca del 29% del personal de la Administración General, con una mayor implicación de las mujeres que de los hombres. Los datos reflejan una plantilla claramente feminizada, con un 64% de mujeres frente a un 36% de hombres. Esta superioridad femenina se mantiene en prácticamente todos los tramos de edad, salvo entre las personas menores de 25 años y, con menor diferencia, a partir de los 66 años.

El diagnóstico sienta las bases del primer Plan de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Canarias

La Administración General avanza hacia una igualdad real basada en datos y evaluación, reforzando su papel ejemplarizante

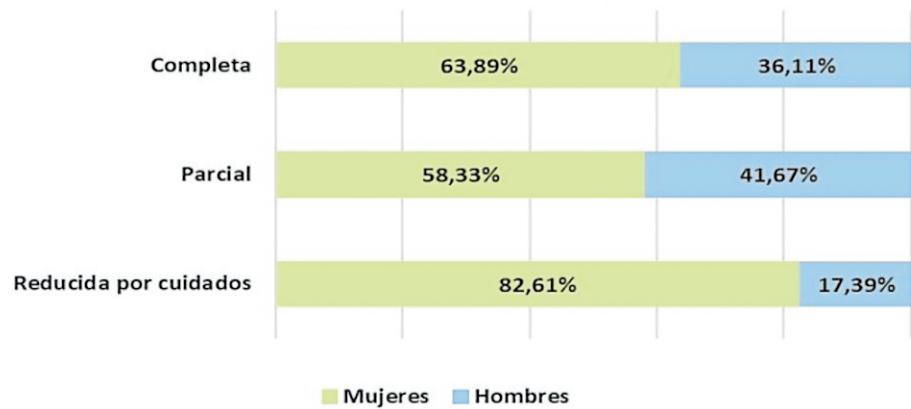
No obstante, el análisis va más allá de la composición global de la plantilla. El diagnóstico pone de manifiesto que la feminización no garantiza por sí sola la igualdad, ya que persisten desigualdades en la posición que ocupan mujeres y hombres dentro de la organización. Así, las mujeres están sobrerepresentadas entre quienes tienen autorizado el teletrabajo —un 74,9%— y concentran el 82,6% de las jornadas reducidas por cuidados. Esta realidad evidencia una segregación horizontal que está en la base de buena parte de las brechas detectadas, junto a una mayor presencia masculina en los regíme-

nes de mayor estabilidad y femenina en los de menor estabilidad.

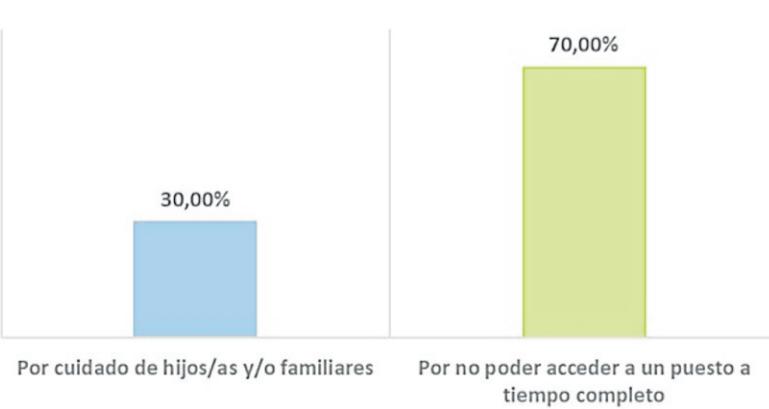
La distribución por sexo del personal de los distintos Departamentos muestra evidencias de segregación horizontal, con Departamentos marcadamente feminizados, especialmente aquellos relacionados con el ámbito social, la sanidad o la formación, además de los propiamente dedicados a la igualdad entre mujeres y hombres, y una fuerte concentración de las mujeres en ellos, y otros masculinizados muy por encima de la presencia de los hombres en la plantilla general, como son los dedicados a la seguridad, las obras públicas o el ámbito agropecuario y de la pesca.

La distribución por categorías de trabajo y por tipos de funciones dentro de los Departamentos refuerza dicha evidencia, con las mujeres concentrándose en puestos profesionales de la enseñanza y lo social (educadoras, trabajadoras o asistentes sociales), personal técnico de diferentes especialidades o en puestos administrativos (personal administrativo, auxiliar administrativo, telefonistas), mientras que los hombres lo hacen como personal de seguridad (policías, vigilantes, guardas) o como personal de oficios (mantenimiento).

Distribución del tipo de jornada por sexo



Razones jornada inferior a 30 h



Las mujeres concentran el 82,6% de las jornadas reducidas por cuidados y el 74,9% de las autorizaciones de teletrabajo en la Administración General.

Del diagnóstico al cambio: el reto de la igualdad en la Administración Pública canaria

El documento se basa en principios de enfoque de género, transversalidad, intencionalidad y corresponsabilidad para avanzar hacia la igualdad real

CANARIAS7

El Consejo de Gobierno aprobó el 23 de diciembre el Plan de Igualdad que materializa el compromiso del Gobierno autonómico con la igualdad entre mujeres y hombres y con el cumplimiento de la legislación vigente. Se trata de un documento estratégico que define, por primera vez, la hoja de ruta de la organización en esta materia y establece la estrategia interna de actuación para una plantilla compuesta por 8.600 personas.

«Este Plan nace con una vocación clara: convertir la igualdad en un eje estructural de la gestión administrativa», afirma la consejera de Presidencia, Nieves Lady Barreto. Su objetivo es favorecer la igualdad real entre el personal público y avanzar en la integración del enfoque de género en la estructura, el funcionamiento y los procedimientos de trabajo de la Administración General. «La igualdad deja así de ser un principio abstracto para convertirse en una política interna con recorrido, método y evaluación», insiste.

La elaboración del Plan ha sido un proceso compartido. El 9 de febrero de 2024, la Mesa General de Negociación de Empleo Público de Canarias acordó la constitución del Comité de Igualdad de la Administración General, un órgano de composición paritaria entre la Administración y las organizaciones sindicales.

Este comité ha canalizado el diálogo y la colaboración entre ambas partes durante todo el proceso de elaboración y hasta su aprobación, tal y como establece la normativa.

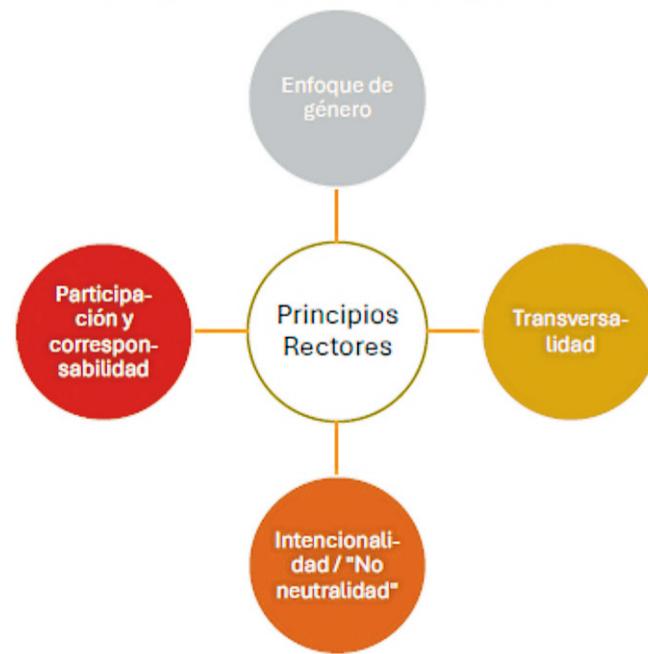
El enfoque y la transversalidad

El Plan de Igualdad se apoya en una serie de principios que atraviesan todas sus actuaciones. El enfoque de género es el eje central y parte del reconocimiento de que aún existen desigualdades basadas en el género que condicionan la vida de mujeres y hombres y que, con frecuencia, sitúan a las primeras en una posición de desventaja en términos de acceso a recursos, reconocimiento y poder.

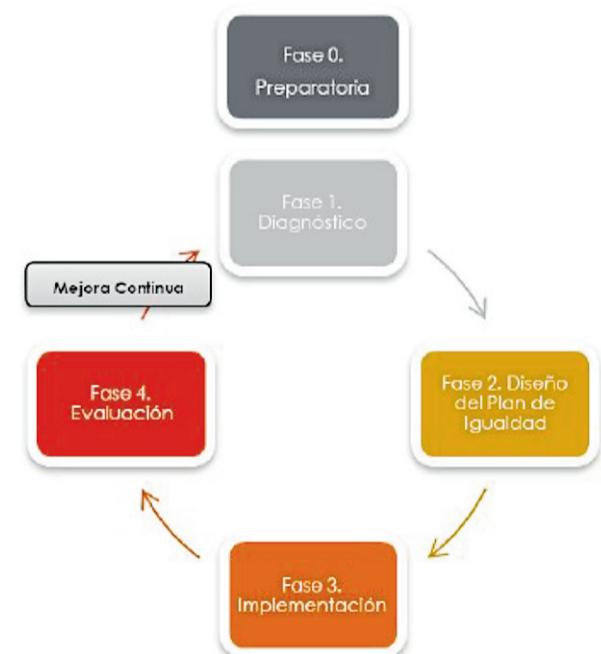
A este enfoque se suma la transversalidad de género, que implica integrar esta perspecti-



Principios rectores del Plan de Igualdad



Fases del proceso de elaboración del Plan de Igualdad



va en todas las áreas de la Administración para que cada actuación contribuya de forma efectiva a la igualdad.

El documento asume también el principio de intencionalidad o 'no neutralidad', desde la idea de que ninguna actuación es neutra y que tratar de igual manera si-

La estrategia de actuación abarca a una plantilla de 8.600 personas

tuaciones de partida diferentes puede perpetuar las desigualdades. Por ello, la iniciativa apuesta por una gestión proactiva de las medidas de igualdad, orientada a decidir qué se hace y cómo se hace para garantizar beneficios iguales o equivalentes para mujeres y hombres.

Con este Plan de Igualdad, la Administración General de Canarias se dota de una herramienta pionera y evaluable que sitúa la igualdad en el centro de su funcionamiento y abre una nueva etapa en la gestión del empleo público, basada en datos, diálogo y compromiso institucional.

Un plan de Igualdad estructurado, medible y coordinado

Cada medida se temporaliza y se integra en un ciclo anual de planificación, ejecución y evaluación, asegurando resultados reales y sostenibles



CANARIAS7

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General canaria marca un antes y un después en la estrategia institucional para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo público. Este Plan no solo define las prioridades y objetivos en materia de igualdad, sino que establece un marco de implementación, seguimiento y evaluación que convierte la estrategia en acciones concretas y medibles. Por su carácter estratégico y el número de agentes implicados, requiere del compromiso del Gobierno autonómico, de la dotación de recursos y de una planificación precisa que temporalice cada actuación a lo largo de su vigencia.

Su implementación se articula mediante programas anuales de trabajo, diseñados a partir de las prioridades del Comité de Igualdad y de la lógica de la transversalidad. Estas matrices seña-

lan el periodo de puesta en marcha de cada acción y determinan si su ejecución es anual o permanente durante los cuatro años de vigencia. De esta manera, cada medida se convierte en parte de un ciclo continuo de planificación y evaluación que asegura la eficacia de las políticas de igualdad.

Tras la aprobación del Plan, el Comité de Igualdad revisa las acciones a ejecutar cada año y las registra, junto con sus indicadores, en el Programa anual de desarrollo. La Dirección General de la Función Pública remite estas acciones a los órganos responsables, junto con la herramienta de seguimiento y la coordinación necesaria con otros departamentos implicados, asegurando que cada medida se implemente de manera integrada y efectiva.

Seguimiento y evaluación continua

Durante el año, el Comité puede revisar cualquier acción si los indicadores muestran desviaciones respecto a los objetivos. Al fi-

Cada medida del Plan de Igualdad se temporaliza y se integra en un ciclo anual de planificación, ejecución y evaluación, garantizando resultados efectivos

Nieves Lady Barreto: «Este es un Gobierno comprometido con la igualdad»

nalizar el ejercicio, los órganos responsables elaboran una memoria con el grado de ejecución de las acciones, los datos de los indicadores, las dificultades y propuestas de mejora. Toda la información se centraliza en un informe anual, elaborado por la Dirección General de la Función Pública en colaboración con la Representación Legal de las Perso-

nas Trabajadoras en España (RLPT), que se presenta al Comité de Igualdad para su aprobación y, si procede, se eleva al Consejo de Gobierno.

El ciclo de implementación se repite cada año: en febrero, el Comité de Igualdad selecciona las acciones a ejecutar, y en marzo comienzan a aplicarse. Tras la finalización del periodo de vigencia del Plan, previsto entre 2026 y 2029, la Dirección General de la Función Pública, junto con la RLPT, elaborará un informe final de evaluación, que servirá para valorar los logros alcanzados y sentar las bases para un eventual nuevo Plan de Igualdad.

La medida se aplica a todo el personal de la Administración General Canaria y puede prorrogarse hasta la aprobación de un nuevo Plan. Con esta estructura de planificación, implementación y evaluación continua, la Administración asegura que la igualdad de género deje de ser un principio abstracto y se convierta en una práctica real, visible y sostenible, consolidando un compro-

miso institucional sólido y duradero.

La consejera Nieves Lady Barreto se muestra convencida de la necesidad de evaluar el plan, «porque lo que no se mide no se mejora», pero sobre todo se mostró satisfecha por haber aprobado el Plan de la Administración General que, junto con la Administración de Justicia, son los primeros de la Comunidad Autónoma de Canarias.

«Después de cuatro años de inacción -en el que nunca se llegó a constituir la mesa entre la administración y los sindicatos, incumpliendo las normativas estatales y autonómica que nos obliga a activar herramientas dirigidas a remover obstáculos entre hombres y mujeres en su entorno laboral-, retomamos nuestro objetivo, también recogido en la Agenda 2030, para eliminar cualquier tipo de desigualdad en los puestos de trabajo, en materia salarial o en la conciliación de la vida laboral y familiar. Este es un Gobierno comprometido con la igualdad», asevera.

Las personas, los procedimientos y la comunicación, los ejes del Plan

Promueve igualdad de trato y oportunidades, conciliación, responsabilidad y lenguaje inclusivo en toda la Administración autonómica

CANARIAS7

El Plan de Igualdad de la Administración General Canaria se estructura a partir de los ejes de intervención identificados en el diagnóstico previo, que ofreció una radiografía precisa de las brechas de género y de las áreas en las que era necesario actuar. Pero «más que un cumplimiento normativo, el Plan de Igualdad de la Administración General Canaria es un compromiso real que sitúa la igualdad en el centro de la gestión pública», incide el viceconsejero de Administraciones y Transparencia, Antonio Llorens.

En este sentido, Llorens explica que cada eje estratégico define objetivos claros y se traduce en acciones concretas, con responsabilidades asignadas, plazos definidos e indicadores que permiten medir el avance y asegurar que los compromisos se cumplan.

El primer eje estratégico se centra en quienes forman la Administración. Su objetivo es convertir la organización en un espacio igualitario, garantizando que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en



La comunicación interna y externa refuerza la cultura de igualdad en la Administración Pública de las Islas

todas las fases de su vida laboral. Para ello, el Plan consolida estructuras de igualdad con recursos adecuados y mecanismos de coordinación, capacita al personal para integrar el enfoque de género en su trabajo diario y fomenta la corresponsabilidad en el cuidado y la conciliación.

En busca del equilibrio

Además, busca equilibrar la pre-

sencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, asegurar la igualdad retributiva y promover condiciones laborales que permitan el desarrollo de la carrera profesional de manera equitativa. La integración de la perspectiva de género en protocolos y procedimientos internos refuerza la aplicación práctica de estos principios, evitando que decisiones aparente-

El Plan garantiza que la Administración General Canaria sea una organización igualitaria, erradicando toda discriminación directa e indirecta



Quiere asegurar la igualdad de trato y oportunidades a las mujeres y los hombres en todas las fases de la vida laboral

mente neutras generen discriminaciones indirectas.

El segundo eje estratégico se centra en los procedimientos de trabajo relacionados con la comunicación interna y externa y con las relaciones con proveedores. Su propósito es que todas las comunicaciones institucionales utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y que los procesos de contratación pública incorporen

cláusulas de igualdad. De esta manera, la Administración no solo aplica estos principios internamente, sino que también los extiende a sus relaciones externas, reforzando la visibilidad y coherencia de su compromiso con la igualdad.

Un sistema de gestión para garantizar resultados

En relación con el enfoque del

Persigue reducir las brechas de género en acceso y promoción, retribuciones y condiciones de trabajo

La consejera Nieves Lady Barreto, junto al viceconsejero de Administración y Transparencia, Antonio Llorens.

Plan de Igualdad de la Administración General Canaria, Antonio Llorens destaca que «hablamos de personas, de procedimientos y de comunicación como pilares para construir una Administración más justa, corresponsable e igualitaria, donde la igualdad forme parte del trabajo diario». El documento incorpora un sistema de gestión que permite planificar, ejecutar, supervisar y evaluar todas las acciones. Este enfoque asegura la identificación de obstáculos, la detección de áreas de mejora y la adaptación de medidas según los resultados, garantizando un proceso de mejora continua.

La participación activa y corresponsable de todos los agentes implicados es clave para el éxito del Plan. Gobierno autonómico, Dirección General de la Función Pública, Comité de Igualdad, cargos con responsabilidades, plantilla y representación legal de los trabajadores trabajan de manera coordinada, asegurando que la igualdad deje de ser un principio abstracto y se convierta en una práctica cotidiana y transversal.

A esto se suma la importancia de la comunicación interna y externa para consolidar la cultura de igualdad. En este sentido, el viceconsejero de Administraciones y Transparencia remarca que «la integración del lenguaje inclusivo, la corresponsabilidad y la igualdad en la contratación pública refuerza un modelo coherente, que proyecta hacia dentro y hacia fuera el compromiso del Gobierno de Canarias con la igualdad de trato y oportunidades».

El Plan contempla la difusión de sus objetivos, avances y resultados a toda la plantilla y a la ciudadanía, reforzando la transparencia y generando confianza en la aplicación de estas políticas. De esta forma, cada acción no solo tiene impacto en la organización, sino que también contribuye a visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género.

Por último, la integración de estos ejes estratégicos con un seguimiento riguroso y un sistema de evaluación continuo permite que el Plan sea flexible y adaptable. Esta estructura asegura que, a medida que se implementan las medidas, se identifiquen nuevas necesidades y se ajusten las acciones, garantizando que el objetivo de igualdad real y efectiva se cumpla de manera sostenida y tangible en toda la Administración General Canaria.

La igualdad como....

- ▶ Principio estructural
- ▶ Criterio de actuación
- ▶ Enfoque transversal
- ▶ Base de la gestión pública
- ▶ Responsabilidad Institucional



**Sí. La Administración General
canaria ya tiene un plan**