



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/53569 a 184/53579
184/53581 a 184/53585

04/06/2021

131126 a 131136
131138 a 131142

AUTOR/A: CALVO LISTE, Pablo Juan (GVOX); DEL VALLE RODRÍGUEZ, Emilio Jesús (GVOX); FIGAREDO ÁLVAREZ-SALA, José María (GVOX); RUIZ NAVARRO, Eduardo Luis (GVOX); SEGURA JUST, Juan Carlos (GVOX)

RESPUESTA:

En relación con las preguntas de referencia, se informa que el Ministro de Política Territorial y Función Pública presentó el pasado 26 de mayo las “Orientaciones para el cambio en materia de selección en la Administración General del Estado”. En este documento se aboga por un modelo propio en materia de selección articulado sobre la base de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y los principios rectores de acceso al empleo público previstos en el artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Las principales características del modelo propuesto son las siguientes: garantista, fundamentado en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad; flexible y adaptable a la diversidad de funciones desarrolladas; mixto, basado tanto en los conocimientos como en la evaluación de competencias; y social, que garantice la diversidad social y territorial en el acceso a la función pública.

Las cuestiones planteadas se refieren a un aspecto concreto del documento que, al igual que el resto de orientaciones y proyectos, se concretarán en un Plan ejecutivo fruto del diálogo, el acuerdo y el trabajo conjunto, que será elevado a la Comisión Superior de Personal y a la Comisión de Coordinación de Empleo Público, constituida por las diferentes Administraciones Públicas del Estado (Administración del Estado, autonómica y local) para iniciar los trabajos conjuntos, de manera que se garantice su plena efectividad en la Oferta de Empleo Público del año 2025.

En todo caso, respecto al desarrollo de los instrumentos para llevar a cabo una mejor evaluación del rendimiento de los empleados públicos, cabe señalar que se trata de una cuestión cuyo desarrollo está previsto en el anteproyecto de Ley de Función



Pública en la Administración General del Estado (AGE), en el que trabaja el Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

Por otra parte, respecto a los órganos de selección, se informa que se ha introducido como orientaciones para el cambio “avanzar en la profesionalización y cualificación técnica de los órganos de selección” y, como proyectos para el mismo, se ha previsto la creación de un organismo permanente y especializado en materia de selección, al que se le atribuya la selección de personal, la evaluación de los procesos selectivos, la formación especializada en materia de técnicas de selección y el impulso de la transparencia y rendición de cuentas. Se ha contemplado, además, la elaboración de guías y de códigos éticos para las personas que forman parte de los Tribunales, que incluyen medidas preventivas para evitar sesgos indebidos en esta materia.

La AGE asume el compromiso de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público, tanto el acceso al empleo como en las condiciones laborales y, también, sensibilizando y capacitando a todo el personal público en igualdad.

En el III Plan para la Igualdad de Género en la AGE y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, se prevé en el Eje 2 “Sensibilización, Formación y Capacitación”, la medida 1, relativa a la realización de una campaña de sensibilización del personal de la AGE sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones del personal al servicio de la AGE; así como la medida 10, relativa a la elaboración de herramientas y guías didácticas, difusión y seguimiento de su implantación en las actividades formativas y de capacitación (sesgos, estereotipos de género, lenguaje inclusivo, lenguaje no sexista). Por su parte, cabe añadir en el Eje 3 “Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional”, la medida 3, relativa a la captación de talento en cuerpos donde exista infrarrepresentación.

Por último, procede señalar que no existe un modelo único u homogéneo de acceso al empleo público de los países de nuestro entorno, de los de la Unión Europea (UE) o de los de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), y, aunque pueda existir un grado elevado de coincidencia entre determinados aspectos de las funciones públicas de los distintos países, estos no forman un sistema común, ni siquiera en el ámbito de la UE.

Madrid, 12 de julio de 2021

