



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilmo. Sr. Director General de Relaciones Institucionales
C/ Santiago Alba, 1
47008 - VALLADOLID

Expediente: 1053/2019

Asunto: Acuerdo de 29 de marzo de 2019 por el que se aprueban la convocatoria y las Bases reguladoras del procedimiento selectivo para la provisión de una plaza de Agente de Igualdad del Ayuntamiento de León / Resolución

Centro directivo: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente se hacía alusión al Acuerdo de 29 de marzo de 2019, de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de León, por el que se aprueban las Bases reguladoras del procedimiento selectivo para la provisión de una plaza de Agente de Igualdad. En concreto, a la Base quinta (Requisitos de los aspirantes), según la cual los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos: “e) Titulación. Estar en posesión o en condiciones de obtener (...) el Título de Grado correspondiente a la rama de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas”.

Sin embargo, y según manifestaciones del reclamante, *«no aparece en la base reguladora quinta “Requisitos de los aspirantes”, ningún tipo de formación especializada en la materia»* y matiza que su pretensión es *“evitar que estas situaciones de desigualdad en el acceso al empleo público se sigan produciendo en el futuro. Es triste que la experiencia y formación en este ámbito no vaya a ser tomada en cuenta”*.

A la vista de lo expuesto, y con fecha 30 de marzo de 2020, nos dirigimos al Ayuntamiento de León solicitando información sobre la problemática expuesta. Dicho trámite fue cumplimentado mediante un escrito registrado de entrada con fecha 3 de noviembre de 2020, al que se adjunta un informe del Servicio de Gestión de Recursos Humanos, en el que literalmente se indicaba lo siguiente: *«Que las titulaciones de*



posgrado de "Agente de Igualdad" son exclusivamente formativas, no habilitadoras para el ejercicio profesional. Que, puesto que legalmente no existe ninguna titulación que habilite profesionalmente como "Agente de Igualdad", ni la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de León, ni las Bases reguladoras del proceso selectivo de provisión del puesto, pueden contemplar ningún requisito de titulación específico para ocupar dicho puesto».

En consecuencia, y con fecha de salida 6 de noviembre de 2020, nos dirigimos a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades solicitando la siguiente información: “1.-Valoración que merecen a ese Centro Directivo las Bases reguladoras de los procedimientos selectivos para la provisión de plazas de agentes de igualdad en las que no figura, como requisito de los aspirantes, una formación específica mínima. 2. Si por parte de ese Centro Directivo, y a la vista de las bases aprobadas por las distintas entidades locales, se ha constatado la existencia de criterios diferentes sobre la formación específica mínima, y en su caso, si se ha llevado a cabo algún tipo de actuación al respecto”.

Sin embargo, en el informe de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, de fecha 26 de noviembre de 2020, y que se ha registrado de entrada el pasado 3 de diciembre, solamente se señala lo siguiente:

“La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades recalca la importancia de la figura de los agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como impulsores del diseño y promoción de políticas en materia de igualdad de género, siendo competencia estatal, en el marco de las Enseñanzas Superiores en el Espacio Europeo, dotar a esta figura de las competencias y cualificación profesional adecuada para el desempeño de estas funciones con el nivel de calidad y homogeneidad necesario.

En cuanto al ámbito de actuación propio de la Administración autonómica, se observa que es necesaria una formación homogénea y reglada para el adecuado desempeño, por parte de los agentes de igualdad, de las tareas propias en este ámbito tan amplio y transversal, por lo que es conveniente que se garantice la debida calidad en la formación de estas personas exigiendo la titulación específica correspondiente a Agente de Igualdad en el marco de subvenciones que tengan como objeto la contratación de agentes de igualdad específicamente. Siendo esta titulación, y no otras similares, la que se debe exigir taxativamente.

En octubre de 2019 se trasladó este criterio a la Consejería de Empleo en relación a las subvenciones directas concedidas a las diputaciones provinciales y municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León que venía convocando,



como apoyo a la contratación temporal de agentes de igualdad de oportunidades.

Dicho criterio fue adoptado en agosto de 2020 como refleja la Resolución de convocatoria de estas ayudas para el año 2020, de la Presidenta del Servicio Público de Empleo, que señala expresamente que se podrá contratar a aquellas personas que ostenten la titulación de agentes de igualdad de oportunidades, diplomadas, licenciadas o asimiladas en la rama de ciencias sociales o jurídicas con la formación específica de Agente de Igualdad de, al menos, 250 horas”.

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones.

Resulta de lo expuesto que el Acuerdo de 29 de marzo de 2019, de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de León, por el que se aprueban las Bases reguladoras del procedimiento selectivo para la provisión de una plaza de Agente de Igualdad, y en concreto, la Base quinta (Requisitos de los aspirantes) dispone que los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos: “e) Titulación. Estar en posesión o en condiciones de obtener (...) el Título de Grado correspondiente a la rama de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas”.

Sin embargo, hemos comprobado que, en otros supuestos, las Bases de los procedimientos selectivos para la provisión de plazas de agentes de igualdad si contemplan una formación especializada. Por ejemplo, el Ayuntamiento de Miranda de Ebro publica en el BOCyL de 19 de diciembre de 2005 las “Bases específicas que han de regir en la convocatoria para la contratación indefinida de una plaza de Agente de Igualdad”, estableciéndose en la Base segunda textualmente lo siguiente “Titulación académica: Estar en posesión del Título de Diplomado/a Universitario/a o equivalente y formación específica mínima de 300 horas de Agente de Igualdad de Oportunidades, impartidas y certificadas por entidad pública u organismo oficial”.

Finalmente, debe tenerse en cuenta la Resolución de 21 de agosto de 2020, de la Presidenta del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (a la que se refiere el informe de esa Consejería), por la que se concede una subvención directa a las diputaciones provinciales y a los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León, como apoyo a la contratación temporal de agentes de igualdad de oportunidades. Dicha Resolución establece en el Resuelvo primero (Requisitos de las contrataciones) que “Serán subvencionables los costes derivados de la contratación temporal de personas desempleadas que ostenten la titulación de agentes de igualdad de oportunidades, diplomadas, licenciadas o asimiladas en la rama de ciencias sociales o jurídicas con la formación específica de Agente de Igualdad de, al menos, 250 horas”.



Por lo tanto, y a la vista del análisis de las distintas Bases reguladoras de los procedimientos selectivos para la provisión de plazas de agentes de igualdad en la Comunidad de Castilla y León, puede concluirse que las administraciones convocantes utilizan criterios diferentes (en numerosos casos no se contempla una formación especializada, y cuando se contempla, tampoco existe unanimidad sobre el número de horas de formación).

Dicha problemática también se constató en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer que procedió, en consecuencia, a elaborar un documento denominado “Modelo para la contratación de personal técnico para la igualdad” (que se encuentra publicado en la página electrónica del Instituto).

Dicho documento (“Modelo para la contratación de personal técnico para la igualdad”) justifica su existencia en los siguientes términos: *“En los últimos años se ha producido un importante número de contrataciones dentro de la Administración de personal técnico para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres. Sin embargo, estas contrataciones, que mayoritariamente han tenido lugar en el marco de la Administración local, no han seguido criterios homogéneos, por lo que la realidad de este personal técnico es muy variada (...) desde Emakunde se vio la necesidad de elaborar y consensuar un modelo de bases para la provisión de personal técnico para la igualdad de mujeres y hombres en la Administración local que posibilite dar mayor homogeneidad y coherencia a los procesos de selección y a las propias plazas (...) A lo largo de estos meses, se han analizado las bases utilizadas en los procesos de selección de personal técnico para la igualdad en la Administración local en los últimos años, identificando en los mismos los aspectos válidos y detectando las lagunas y dificultades existentes. A partir de esta tarea, se ha diseñado un modelo de bases que pretende unificar los principales aspectos en relación con las características y condiciones de acceso a dichas plazas (denominación del puesto, ubicación, funciones y requisitos). Además, el modelo incorpora un temario modelo que facilite la definición de temas específicos, así como orientaciones para la fase de valoración de méritos. Desde Emakunde hemos considerado que la publicación de este modelo puede favorecer su difusión y utilización, y con ello, la unificación de criterios en el marco de la Administración pública”.*

En concreto, en dicho “Modelo para la contratación de personal técnico para la igualdad” (Punto 5. Requisitos específicos) se exige literalmente: *“Curso de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de, al menos, 150 h de duración y certificado por un órgano oficial (universidad o administración pública) y/o experiencia laboral mínima de dos años como técnica o técnico para la igualdad de*



mujeres y hombres o realizando las funciones propias del puesto, acreditada, además de por certificado de vida laboral, por certificado emitido por la entidad contratante que recoja las funciones y la dedicación”.

Por lo demás, esta Institución no puede dejar de valorar positivamente que, por parte de esa Consejería, **se haya trasladado** a la Consejería de Empleo el criterio que, finalmente, se plasmó en la Resolución de 21 de agosto de 2020, de la Presidenta del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se concede una subvención directa a las diputaciones provinciales y a los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León, como apoyo a la contratación temporal de agentes de igualdad de oportunidades. Según dicha Resolución, y como ya ha quedado transcrito, serán subvencionables los costes derivados de la contratación temporal de personas desempleadas que ostenten la titulación de agentes de igualdad de oportunidades, diplomadas, licenciadas o asimiladas en la rama de ciencias sociales o jurídicas con la formación específica de Agente de Igualdad de, al menos, 250 horas.

Sin embargo, creemos que debería contarse con un criterio general de aplicación en todos los casos (no solamente para la contratación temporal de agentes de igualdad al amparo de las correspondientes resoluciones del Servicio Público de Empleo), con el fin de unificar, en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, los requisitos para la provisión de plazas de Agente de Igualdad mediante la aprobación, en su caso, de un “modelo para la contratación de personal técnico para la igualdad”, o a través de cualquiera otra fórmula que se estime conveniente.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León, y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución**:

Que por parte de ese Centro directivo, y con el fin de que unificar, en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, los requisitos para la provisión de plazas de agentes de igualdad, se adopte un criterio de general aplicación mediante la aprobación, en su caso, de un “modelo para la contratación de personal técnico para la igualdad”.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN

Tomás Quintana López