



**PRIMER PLAN PARA LA
IGUALDAD DE MUJERES
Y HOMBRES DE LA
ADMINISTRACIÓN
GENERAL Y
ORGANISMOS
AUTÓNOMOS DE LA
COMUNIDAD
AUTÓNOMA DE EUSKADI**

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE LA CAE.

ÍNDICE

	<u>PÁGINA</u>
1.- CONTEXTO Y OBJETO DEL PLAN	3
2.- ANTECEDENTES Y PLAN DE TRABAJO	4
3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
4.- VIGENCIA DEL PLAN	7
5.- DIAGNÓSTICO PREVIO	
5.1.- Algunas notas metodológicas.	8
5.2.- Características Generales de la Organización.	10
5.3.- Política de Acceso, Selección y Provisión del Personal.	31
5.4.- Política de Formación.	51
5.5.- Política de Ordenación del Tiempo de Trabajo, Conciliación y Corresponsabilidad.	57
5.6.- Política de Salud Laboral.	67
5.7.- Política Retributiva.	86
5.8.- Conclusiones Generales.	90
6.- MODELO DE GESTIÓN.	
6.1.- Estrategia para la implantación	94
6.2.- Estrategia de comunicación	96
6.3.- Sistema de Seguimiento y Evaluación	97
7.- EJES DE ACTUACIÓN	
7.1.- Cultura de la Organización.	98
7.2.- Política de Gestión de Personal.	98
7.3.- Política de Formación.	99
7.4.- Política Retributiva.	99
7.5.- Política de Corresponsabilidad.	99
7.6.- Política de Prevención y Salud Laboral	100
ANEXOS	101

1.- CONTEXTO Y OBJETO DEL PLAN

Toda organización laboral, y en particular una Administración Pública, ha de velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades, convirtiéndolo en un principio estratégico que rija su política institucional y de recursos humanos.

No podemos obviar que estamos ante un principio reconocido internacionalmente por acuerdos y convenios sobre derechos humanos, como la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979.

Además, con la entrada en vigor del *Tratado de Ámsterdam*, en mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres se establece como un principio fundamental de la Unión Europea y por ende de sus estados miembros, que debe integrarse en todas sus acciones.

En el ámbito de nuestra Comunidad, el artículo 9 del *Estatuto de Autonomía para el País Vasco*, aprobado por la Ley Orgánica 3/1979, detalla la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran, sea real y efectiva.

Precisamente, en desarrollo de ese artículo 9, el Parlamento Vasco aprobó la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres**, que *establece los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad y además regula las medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres*.

Sin duda, la Ley 4/2005 busca integrar la perspectiva de género en la actuación de los poderes públicos de la CAE, además regula la obligación de que el Gobierno Vasco apruebe en cada legislatura un plan general, que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Así pues, esa Ley 4/2005, junto con la Ley Orgánica 3/2007, de 27 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dibujan el marco necesario para que las empresas y administraciones públicas desarrollen medidas para promover la igualdad en su organización y en la gestión de personal.

En este sentido, el artículo 45 de la Ley 3/2007 señala que *las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y, con esta finalidad establecerán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas a negociar, y en su caso a acordar con los representantes legales de los trabajadores. Además, en el caso de las empresas de más de 250 personas, las medidas de igualdad se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan para la igualdad*.

Por su parte, el artículo 46 especifica que los planes de igualdad fijarán los objetivos, las estrategias y las prácticas a adoptar en materia de igualdad, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En este contexto normativo, se concretó en el Acuerdo Regulator de las condiciones de trabajo de su personal funcionario y en el Convenio Colectivo del personal laboral, la necesidad de elaborar un plan de igualdad interno¹.

¹Acuerdo regulador de condiciones de trabajo del personal funcionario, D. 83/2010, de 9 de marzo (BOPV 24-03-2010) y Convenio de Colectivos Laborales al Servicio de la Admón. de la CAE, para los años 2010-2011, Resolución de 26-03-2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio (código de convenio nº 8600612, BOPV de 4-05-2010).

2.- ANTECEDENTES Y PLAN DE TRABAJO

A finales del año 2014, en el ámbito de la Mesa Sectorial del personal funcionario y de la Mesa Sectorial del personal laboral de la AG/OO.AA y sus Organismos Autónomos, se acordó con la representación sindical un Plan de Trabajo para los años 2015-2016, con el fin de redactar el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del ámbito mencionado.

Se acordaron 4 fases de trabajo:

- **1ª FASE:** comunicación a la plantilla del inicio de la elaboración del Plan.
- **2ª FASE:** elaboración de un diagnóstico previo de situación.
- **3ª FASE:** elaboración del Plan, incluyendo ejes de actuación, medidas y modelo de gestión del Plan.
- **4ª FASE:** negociación del Plan.

A continuación se han recogido brevemente el contenido de cada una de esas fases:

1ª FASE: comunicación al personal del inicio de la elaboración del plan.

La Viceconsejería de Función Pública, de acuerdo al Decreto 188/2013, de 9 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Dpto. de Administración Pública y Justicia, *asume la planificación, dirección y coordinación de una política de recursos humanos que dé respuesta a las necesidades derivadas de unos servicios públicos de calidad. A esos efectos, elabora, dirige y ejecuta la política de personal (...).*

Precisamente en ejercicio de esas competencias, la Viceconsejería de Función Pública ha gestionado el proceso de elaboración del presente Plan. Así, en el mes de febrero de 2014, como primer paso de ese proceso, comunica a toda la plantilla su COMPROMISO y voluntad de convertir la igualdad entre mujeres y hombres en un principio estratégico de su política de recursos humanos.

Simultáneamente, se crea en la Intranet corporativa, un espacio dedicado a recoger la información sobre la creación del Plan. Además, se intenta potenciar la participación de la plantilla habilitando una dirección de correo electrónico para que haga aportaciones y se idea una encuesta², para conocer lo que el personal sabe y opina sobre la igualdad.

La participación en la encuesta fue relativamente baja, pues intervinieron 318 personas, esto es, el 4,56% de la plantilla: 227 fueron mujeres y 91 fueron hombres.

Nos ha parecido interesante resumir las respuestas dadas a las preguntas nº 1 y 2 ya que nos va a permitir reflejar la impresión de quienes han contestado sobre si se promueve la igualdad de oportunidades y de trato en esta Organización.

Así, con relación a la pregunta nº 1: ***¿Cree Vd. que esta Administración promueve de forma activa la igualdad de oportunidades y de trato en su modelo de gestión de personal?*** el 63,33% de los hombres considera que sí, frente al 48,90% de las mujeres.

Hay, pues, una diferencia de 14,43 puntos entre empleados y empleadas, o lo que es lo mismo, más hombres que mujeres consideran que se promueve de forma activa la igualdad en esta Administración.

Ahora bien, si se les pregunta lo mismo con relación al departamento u organismo autónomo en el que prestan sus servicios, ***pregunta nº 2: ¿Considera que el órgano de***

² Ver Anexo 46: Encuesta en materia de igualdad dirigida a las personas empleadas de la AG/OO.AA.

gestión de personal del Dpto. u organismo autónomo en el que desarrolla su labor tiene en cuenta la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres? se aprecia que el porcentaje de plantilla que considera que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades y de trato aumenta, tanto en el caso de los hombres, como en el de las mujeres.

En conclusión, los hombres perciben en un porcentaje mayor que las mujeres que se tiene en cuenta la igualdad, tanto en el ámbito genérico de la AG/OO.AA, como en sus propios departamentos y organismos autónomos.

Por otro lado, llama la atención el porcentaje de personas que escoge en ambas preguntas la opción “no sabe/no contesta”, puesto que en el caso de las mujeres, se sube de un 14,98% en la pregunta nº 1 a un 16,82% en la pregunta nº 2; mientras, que los hombres escogen la opción “no sabe/no contesta”, en un 10% en la pregunta nº 1 y un 8,99% en la pregunta nº2.

2ª FASE: Constitución de la Comisión Técnica de Igualdad y el Grupo de Trabajo para la elaboración del Diagnóstico previo de situación.

En esta fase, se arbitró la creación de una Comisión Técnica de Igualdad y de un grupo de trabajo. La Comisión Técnica de Igualdad se configuró como un órgano paritario y colegiado formado por representantes de la Administración y de los sindicatos.

Por otro lado, y dependiendo de esa Comisión, se constituyó un grupo de trabajo, formado por diferentes empleados y empleadas del Departamento de Administración Pública y Justicia.

Fue en el seno de la Comisión Técnica donde se validaron las diferentes áreas de estudio para la obtención del Diagnóstico:

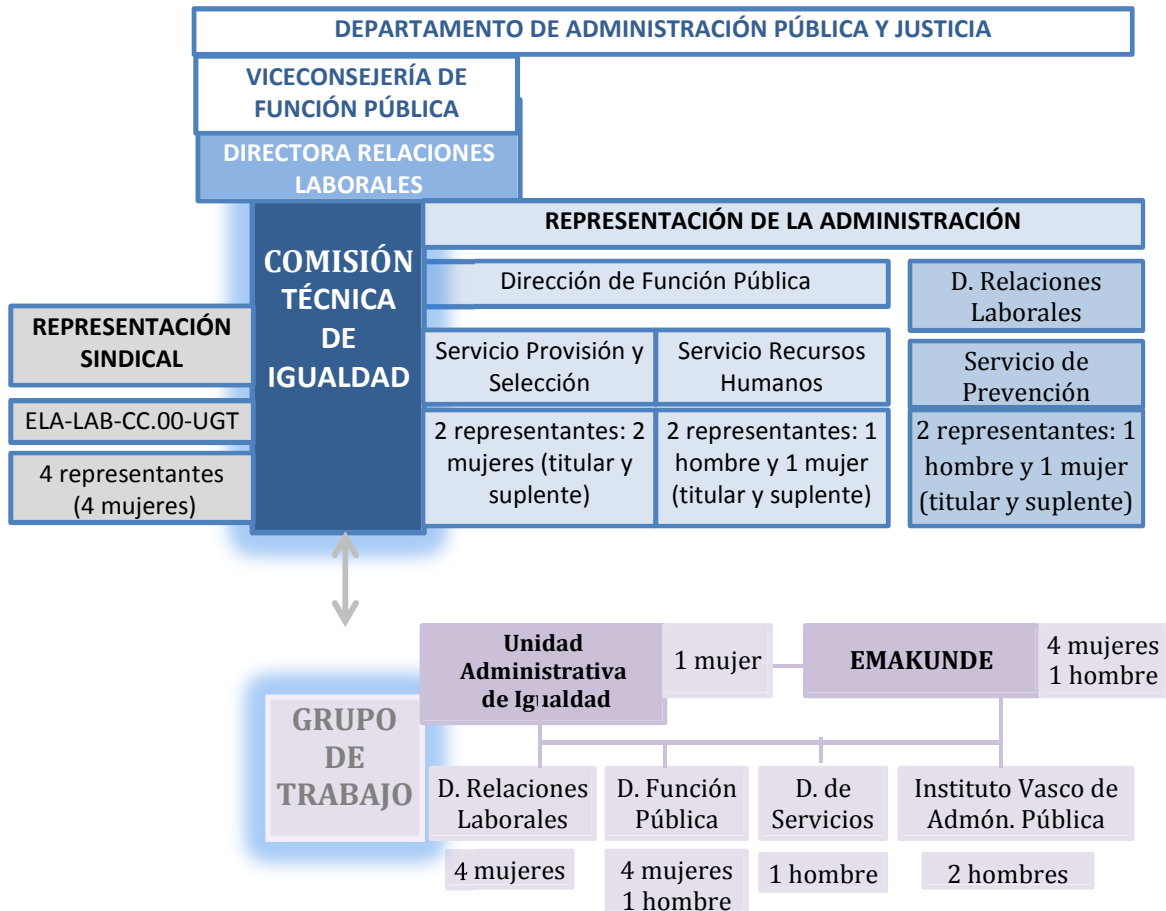
- Características Generales de la Organización.
- Política de Acceso, Selección y Provisión del personal.
- Política de Formación.
- Política retributiva.
- Política de conciliación, corresponsabilidad y ordenación del tiempo de trabajo.
- Política de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

Tanto la Comisión Técnica como el grupo de trabajo participaron en un curso de 20 horas de formación/acción, eminentemente práctico, con objeto de facilitar la construcción de un lenguaje común, así como una comprensión de las causas de la desigualdad y de las posibles medidas para hacer frente a las brechas detectadas.

Ha de tenerse en cuenta que en todo este proceso la Unidad Administrativa de Igualdad del Dpto. de Admón. Pública y Justicia, no sólo ha prestado asesoramiento, sino que ha asumido la elaboración de gran parte del Plan y que en todo el trabajo desarrollado se ha contado con la colaboración y asesoramiento de Instituto Vasco de la Mujer-EMAKUNDE.

Todo este trabajo se ha reflejado en 17 reuniones de la Comisión Técnica, 17 reuniones del Grupo de Trabajo, 23 reuniones de redacción del documento y 16 reuniones de asesoramiento por parte del Instituto Vasco de la Mujer-EMAKUNDE.

PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN



3ª FASE: elaboración del Plan para la Igualdad.

Una vez realizado el Diagnóstico previo de situación sobre las condiciones laborales del personal al servicio de la Admón. General y OOAA, se abordó la elaboración del resto del Plan.

En esta fase, la Comisión Técnica debatió los ejes de actuación, los objetivos y las medidas del plan para hacer frente a las desigualdades y/o discriminaciones por razón de sexo detectadas, así como el modelo de gestión necesario para su implantación.

Para finalizar, nos gustaría indicar que tanto el diagnóstico previo como las medidas del Plan han sido contrastados con las unidades administrativas de igualdad del resto de los departamentos y organismos autónomos.

4ª FASE: negociación del Plan para la Igualdad.

El borrador del Plan se negoció en el ámbito de la Mesa Sectorial de Negociación de la AG/OOAA de la CAE.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan será de aplicación, al personal de la AG/OO.AA y sus Organismos Autónomos, incluidos en los siguientes apartados:

1. Personal funcionario, a excepción de los colectivos que a continuación se indican:
 - a) Personal de la Policía Autónoma.
 - b) Personal docente del Dpto. de Educación, Universidades e Investigación.
 - c) Personal adscrito al ente público Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.
 - d) Personal perteneciente a los Cuerpos Sanitarios locales que preste servicios como titular en las demarcaciones de la Administración Local.
 - e) Personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

2. Personal laboral, a excepción de los colectivos que a continuación se detallan:
 - a) Personal laboral auxiliar de policía y de la Academia de Policía.
 - b) Personal laboral del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, sujeto a algún otro Convenio Colectivo.
 - c) Personal laboral adscrito al ente público de OSAKIDETZA-Servicio Vasco de Salud.

4.- VIGENCIA DEL PLAN.

El plazo de vigencia de este Plan será de 4 años, contados desde su publicación en el BOPV, previa aprobación en la Mesa Sectorial de Negociación del personal funcionario y en la Mesa Sectorial de Negociación del personal laboral.

Para finalizar, nos gustaría destacar que este Diagnóstico tiene como marco general el VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAE, que se articula dentro del Programa Departamental para la Igualdad de mujeres y hombres del Dpto. de Admón. Pública y Justicia del Gobierno Vasco.

Es decir, el Plan para la igualdad interno que se recoge en este documento es complementario del trabajo a favor de la igualdad que el Gobierno Vasco viene desarrollando cada legislatura a través de planificaciones anuales.

5. DIAGNÓSTICO

5.1 ALGUNAS NOTAS METODOLÓGICAS.

Este Diagnóstico busca aportar conocimiento sobre la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en la Admón. General de la CAE, con el objeto de detectar oportunidades de mejora y de diseñar una intervención global a favor de la igualdad en la entidad.

Los datos recabados se han referido al periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2014, salvo en algunos apartados del Diagnóstico en que no ha sido posible atenerse a ese periodo y en los que se indicará expresamente el periodo de tiempo estudiado.

Las fuentes de las que se ha recibido esa información han sido las siguientes:

- Dirección de Función Pública, Dpto. de Administración Pública y Justicia.
- Dirección de Relaciones Laborales, Dpto. de Administración Pública y Justicia.
- Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP.

El Diagnóstico se ha realizado tras revisar la normativa reguladora de las condiciones de trabajo y la recopilación de información cuantitativa sobre el personal, en concreto la distribución y concentración de mujeres y hombres, en los diferentes niveles, áreas y aspectos de análisis.

En el Diagnóstico se han incluido 59 tablas, 12 cuadros y 5 gráficos. Las tablas recogen datos numéricos relativos a la plantilla, por sexo y relacionados todos ellos con el área de estudio correspondiente.

En esas tablas aparecerán porcentajes horizontales que miden el índice de distribución, que señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría/por el total de personas de esa categoría.

En cambio, el porcentaje vertical mide el índice de concentración, que indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), que ocupa las diferentes categorías en el conjunto de una variable, tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se distribuyen cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el nº de personas de un sexo en una categoría/tota de personas de ese sexo de la variable.³

Los cuadros en cambio recogen información sistematizada, que no recoge datos y los gráficos, obviamente, representan los datos obtenidos y permiten una visualización inmediata de los mismos.

Por otro lado, partiendo del porcentaje de mujeres en plantilla a fecha 31 de diciembre de 2014, (según Tabla 2, era de un 61,8 %), hemos creado 5 rangos que nos permitieran medir el **nivel relativo de feminización** a lo largo del diagnóstico.

³ Guía de fuentes estadísticas e indicadores de contexto para el análisis de las brechas de género en el marco de las operaciones cofinanciadas con los fondos estructurales y los fondos de cohesión (Instituto de la Mujer)

Los 5 rangos son los siguientes: *muy masculinizado, masculinizado, equilibrado, feminizado y muy feminizado*. Cada uno de ellos está relacionado con un intervalo en el que se ha reflejado una orquilla de puntuación, habiendo siempre entre esos intervalos una distancia inferior a 5 puntos.

Cuadro 1.- Rango e intervalos para determinar el nivel relativo de feminización.

NIVEL RELATIVO DE FEMINIZACIÓN				
RANGOS	INTERVALOS	MIN	MAX	MEDIA
Muy masculinizado	<55	49,6	54,4	
Masculinizado	55-59,3	54,5	59,3	
Equilibrado	59,4-64,2	59,4	64,2	61,8
Feminizado	64,3-69	64,3	69,1	
Muy feminizado	>69	69,2	74	

Autor: Órgano Estadístico de la Dirección de Servicios del Dpto. de Administración Pública y Justicia

Por tanto, en función de cada uno de esos intervalos, que están relacionados con los distintos rangos, se puede determinar si el objeto de estudio (niveles, puestos, etc.) de acuerdo a los porcentajes que representen, tienen la consideración establecida: muy masculinizado, masculinizado, equilibrado, feminizado o muy feminizado.

Así pues, cada vez que nos refiramos al nivel relativo de feminización en este Plan, se habrá de tener presente que se aplica el criterio que acabamos de explicar. Si bien excepcionalmente y con relación al Cuadro 5, se aplicará el criterio de la Ley 4/2005, sobre la representación equilibrada (60%-40%), tal y como se verá en su momento.

Además, exclusivamente a efectos de este diagnóstico, se han agrupado los puestos de esta administración en cuatro tipos: puestos de jefatura, puestos técnicos, puestos administrativos/auxiliares y puestos subalternos, lo que nos ha permitido hacer un análisis comparativo en función de las distintas variables estudiadas.

Para concluir, hemos de reflejar las dificultades que se han tenido para hacer un análisis cualitativo completo que permita comprobar las hipótesis planteadas, contrastar los datos cuantitativos, así como asegurar la participación de la mayor parte posible de personal en el proceso de Diagnóstico, mediante técnicas como encuestas, grupos de discusión, entrevistas estructuradas y semi estructuradas, etc.

Otra dificultad encontrada es que no se han podido obtener algunos datos, bien por no estar sistematizados, o bien porque los sistemas informáticos no están preparados para obtener datos desagregados por sexo. Incluso en algún caso, acceder y explotar la información precisaría de más tiempo y recursos de los que se han dispuesto en la elaboración del Plan. Por todo ello, la información y los indicadores no obtenidos se incorporarán en el propio Plan para la Igualdad como acciones para llevar a cabo.

5.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN

CONSIDERACIONES PREVIAS

El Estatuto de Autonomía del País Vasco de 1979, aprobado por la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, es la norma institucional que permitió que el País Vasco accediese a su autogobierno, constituyéndose en Comunidad Autónoma.

Evidentemente, para ejercer las competencias asumidas había de crearse una estructura administrativa, lo que determinó la creación, a principios de los años 80, de la AG/OO.AA de la Comunidad Autónoma Vasca.

La plantilla que se incorporó a la Admón. en esos años estaba formado por un nº mayor de hombres que de mujeres. No en vano, en el mercado laboral de esa época había una mayor presencia masculina. Así por ejemplo, en 1982 el 74,80 % de las personas cotizantes al Régimen General de la Seguridad Social eran hombres y el 25,20% mujeres.

Es obligado hacer referencia al origen de la plantilla de esta Administración, porque, como veremos más adelante, el hecho de que esa plantilla inicial estuviera formada mayoritariamente por hombres explica muchos de los datos obtenidos en el Diagnóstico, al menos con relación al personal funcionario de carrera y laboral fijo.

Tabla 1. Cotizantes Régimen General de la Seguridad Social, por sexo. (Valores absolutos y % horizontal).

AÑO	VARONES	%	MUJERES	%	TOTAL
2007	392.017	55,83	310.112	44,17	702.129
2002	252.420	59,14	174.372	40,86	426.792
1997	260.897	63,70	148.675	36,30	409.572
1992	238.298	66,14	122.017	33,86	360.315
1987	167.856	71,90	65.614	28,10	233.470
1982	132.937	74,80	44.791	25,20	177.728

Fuente: Secretaría de Estado de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración⁴

Para finalizar, hemos recogido en el Cuadro 2 la relación de los departamentos y organismos autónomos, que conforman la AG/OO.AA de la CAE en la X Legislatura, y que son objeto de estudio del Diagnóstico del presente Plan (Decreto de 15 de diciembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los dptos de la Admón. de la CAPV y de determinación de funciones y áreas de actuación, BOPV nº 243 de 17/12/2012).

Cuadro 2.- Relación de departamentos y organismos autónomos de la AG/OO.AA

DEPARTAMENTOS	ORGANISMOS AUTÓNOMOS
Lehendakaritza	EMAKUNDE -Instituto Vasco de la Mujer
Administración Pública y Justicia	IVAP -Instituto Vasco de Administraciones Públicas
Desarrollo Económico y Competitividad	KONTSUMOBIDE -Instituto Vasco de Consumo
Empleo y Políticas Sociales	EUSTAT -Instituto Vasco de Estadística
Hacienda y Finanzas	HABE -Instituto Vasco de Alfabetización de Adultos
Educación, Política Lingüística y Cultura	LANBIDE -Servicio Vasco de Empleo
Seguridad	AVC -Autoridad Vasca de la Competencia
Salud	OSALAN -Instituto Vasco de Seguridad y Salud
Medio Ambiente y Política Territorial	Laborales

⁴ Ver el estudio "Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el Sistema de la Seguridad Social.

5.2.1. DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR SEXO

A fecha 31 de diciembre de 2014, la Administración General y sus Organismos Autónomos (de ahora en adelante AG/OO.AA) estaba formada por 6.971 personas, de las cuales **4.310 son mujeres**, lo que supone el 61,8% de la plantilla; mientras que **2.661 son hombres**, lo que representa el 38,2% del personal.

Si examinamos la evolución de la plantilla desde el año 2007 al año 2014 se aprecia lo siguiente:

- Los hombres han pasado de ser 2.565 en el año 2007, a 2.661 en el año 2014. Así, en el año 2007 representaban el 41,8% de la plantilla, mientras que en el año 2014 representaban el 38,2%.
- Las mujeres, en cambio, han pasado de ser 3.569 en el año 2007 a 4.310 en el año 2014. Por lo tanto, han pasado de representar el 58,2% de la plantilla a un 61,8%, esto es, **las mujeres han aumentado su presencia en 3,6 puntos**.

TABLA 2.- Evolución del personal de la AG/OO.AA por sexo. 2007-2014. (Absolutos y % horizontal).

AÑOS	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
2007	6.134	3.569 (58,2 %)	2.565 (41,8 %)
2008	6.056	3.575 (59,0 %)	2.481 (41,0 %)
2009	6.147	3.655 (59,5 %)	2.492 (40,5 %)
2010	6.111	3.654 (59,8 %)	2.457 (40,2 %)
2011	6.096	3.627 (59,5 %)	2.469 (40,5 %)
2012	6.973	4.251 (61,0 %)	2.722 (39,0 %)
2013	6.836	4 173 (61,0 %)	2.663 (39,0 %)
2014	6.971	4.310 (61,8%)	2.661 (38,2%)

Fuente: Dir. Función Pública.

Como posible explicación a este fenómeno se puede apuntar, por un lado, que en los procesos de selección de empleo público que se han realizado hasta la fecha, y tal como se concluirá en el apartado 5.3 de este Plan, relativo a la Política de Acceso, Selección y Provisión, acceden a esta Administración más mujeres que hombres.

Por otro lado, ha de tenerse en cuenta que actualmente el nº de empleados que se jubila es superior al de empleadas. Así en el año 2014, había un 12% de hombres con 60 años o más, frente a un 8% de mujeres⁵.

En cualquier caso, podemos entender que el creciente peso de las empleadas en la AG/OO.AA y OO.AA, se corresponde con el progresivo aumento del peso de las mujeres en el Sector Público⁶ de la CAE, tal y como se aprecia en la Tabla 3 que aparece a continuación, ya que en el año 2014, las mujeres suponen casi 2/3 de ese Sector Público, esto es un 62%; mientras que en el año 1985, las empleadas públicas no llegaban al 37%.

Actualmente hay 50.000 mujeres más en el Sector Público que hace 29 años. Sin duda porque también hay una mayor presencia de mujeres en el mercado laboral.

⁵ Extraído de la tabla 5 "Personal funcionario y laboral de la AG/OO.AA de la CAE, por franjas de edad según sexo".

⁶ Eustat, en las operaciones estadísticas de carácter económico, sigue la definición de sector público del [SEC 2010 \(Sistema de Cuentas Europeo\)](#), por tanto, las personas encuestadas en la PRA se auto clasifican en Administración Pública o en Empresas Públicas (de cualquier administración: local, estatal, autonómica, europea...), mientras sean residentes en la CAE.

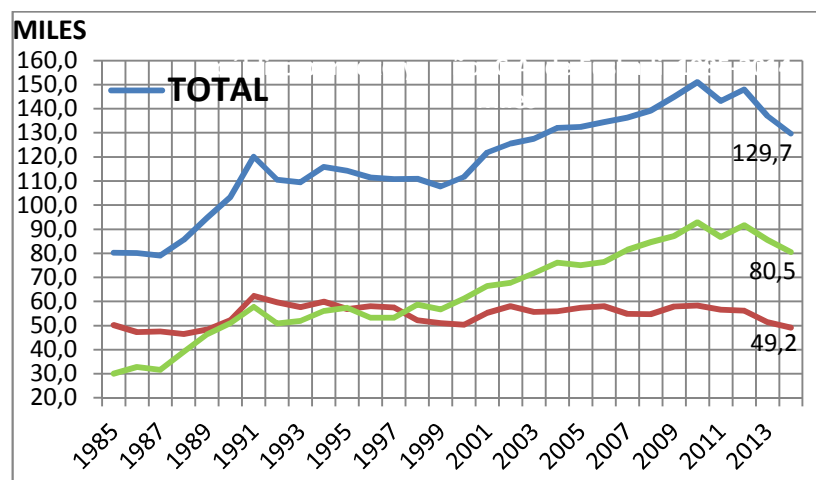
Por el contrario, el porcentaje de hombres ha descendido en los últimos 30 años en 25 puntos. Así, si en 1985 eran 50.200 (el 63%), en 2014 eran 49.200 (el 38%), habiendo descendido en 1.000 el número de hombres asalariados.

Tabla 3. Personal asalariado del sector público vasco por sexo. 1985, 2010 y 2014. Miles. (Absolutos y % horizontales).

AÑOS	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N	% horizontal	N	% horizontal	
1985	30.000	37%	50.200	63%	80.200
2010	92.800	61%	58.300	39%	151.100
2014	80.500	62%	49.200	38%	129.700

Fuente: PRA. Eustat

Gráfico 1. Evolución en miles del personal asalariado del sector público de la CAE, por sexo y año (1985-2014).



Fuente: PRA. Eustat

CONCLUSIÓN APDO. 5.2.1, DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR SEXO:

En la AG/OO.AA, en el periodo 2007-2014, la presencia de mujeres en plantilla ha aumentado con relación a los hombres en 3,60 puntos. Lo cual concuerda con la tendencia a un aumento del número de empleadas en todo el sector público de la CAE en los últimos 30 años.

5.2.2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y DEPARTAMENTO U ORGANISMO AUTÓNOMO.

Respecto a la distribución de la plantilla por sexo y departamento/organismo autónomo, estos son los datos obtenidos:

Tabla 4. Distribución de mujeres y hombres, por departamento u organismo autónomo, a 31 de diciembre de 2014. (Valores absolutos y % horizontal)

DEPARTAMENTO/ORGANISMO AUTO.	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Lehendakaritza	90	55 (61,1%)	35 (38,9%)
Admón. Pública y Justicia	551	372 (67,5%)	179 (32,5%)
Des. Econom. Y Competitividad	422	228 (54%)	194 (46%)
Empleo y Política Social	537	340 (63,3%)	197 (36,7%)
Hacienda y Finanzas	347	183 (52,7%)	164 (47,3%)
Educación, P. Ling. Y Cultura	1.659	1.021 (61,5%)	638 (38,5%)
Seguridad	769	392 (51%)	377 (49%)
Salud	855	570 (66,7%)	285 (33,3%)
Medio Ambiente y Pol. Territorial	231	120 (51,9%)	111 (48,1%)
IVAP	120	74 (61,7%)	46 (38,3%)
HABE	63	34 (54%)	29 (46%)
EMAKUNDE	36	27 (75%)	9 (25%)
OSALAN	158	83 (52,5%)	75 (47,5%)
EUSTAT	192	134 (69,8%)	58 (30,2%)
KONTSUMOBIDE	61	39 (63,9%)	22 (36,1%)
LANBIDE	864	628 (72,7%)	236 (27,3%)
Autoridad Vasca de la Competencia	8	6 (75%)	2 (25%)
TOTAL	6971	4310 (61,8%)	2661(38,2%)

Fuente: Dir. Función Pública.

Así pues, hay 4 departamentos y 2 organismos autónomos **muy masculinizados**⁷: el Desarrollo Económico y Competitividad; el de Hacienda y Finanzas, el de Seguridad; el de Medio Ambiente y el de Política Territorial. Así como los organismos autónomos de HABE y OSALAN.

Por otro lado, hay 3 departamentos y 1 organismo autónomo **equilibrados por sexo**: Lehendakaritza; Empleo y Política Sociales; Educación, Política Lingüística y Cultura y, en último lugar el Organismo Autónomo de Konstumobide.

Para finalizar, indicaremos que hay 2 departamentos y 4 organismos autónomos **muy feminizados**: Administración Pública y Justicia; Salud y los organismo autónomos de EMAKUNDE, EUSTAT, LANBIDE y la Autoridad Vasca de la Competencia.

⁷ Ver apartado 5.2. Características Generales de la organización, Nivel relativo de feminización: se toma como referencia el % de mujeres en la Admón. General en 2014 (61,8%) para crear 5 rangos con un intervalo inferior a 5 puntos que nos permitan analizar la distribución de mujeres y hombres en los diferentes aspectos a estudiar y poder definirlos como: **muy masculinizados (<55% de mujeres)**, **masculinizados (entre 55 y 59,3% de mujeres)**, **equilibrados por sexo (entre 59,4 y 64,2% de mujeres)**, **feminizados (entre 64,3 y 69,1%)** y **muy feminizados (>69% de mujeres)**.

En la Tabla 4 se aprecia que existen más mujeres en los organismos autónomos de las que se pudiera esperar ⁸, dada su presencia en la AG/OO.AA. Ahora bien, como su creación han sido posterior a los departamentos, con esa mayor presencia de mujeres en ellos, se confirma la tendencia en los últimos años de una mayor presencia de mujeres trabajadoras en el sector público, tal y como hemos indicado en el apartado anterior.

CONCLUSIÓN APDO. 5.2.2, DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR SEXO Y DEPARTAMENTO U ORGANISMO AUTÓNOMO:

La condición de departamento u organismo autónomo feminizado o masculinizado parece guardar relación con el tipo de actividad que desarrolla y que viene a confirmar que determinadas profesiones han estado vinculadas tradicionalmente a los sexos.

⁸ Consultar Anexo1: “Distribución de mujeres y hombres por centro orgánico”.

5.2.3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y EDAD:

La **edad media de la plantilla** es de 49,40 años para las mujeres y de 51,25 años para los hombres. Además, al examinar las franjas de edad definadas en la Tabla 5, podemos observar que no existe una distribución uniforme del personal atendiendo a su edad, pues *más de la mitad de la plantilla, concretamente 3.512 personas (50,38%) se concentran en la franja de edad de 50-59 años.*

Tabla 5. Personal funcionario y laboral de la Administración General de la CAE, por franjas de edad, según sexo, a 31/12/2014. (Absoluto y % vertical)

EDAD	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Menos de 20 años	0	0	0
De 20 a 29 años	27	14 (0,3%)	13 (0,5%)
De 30 a 39 años	797	560 (13%)	237 (8,9%)
De 40 a 49 años	1.972	633 (31,1%)	1.339 (23,8%)
De 50 a 59 años	3.512	2.054 (47,7%)	1.458 (54,8%)
60 y más años	663	343 (8%)	320 (12,0%)

Fuente: Dir. Función Pública, Eusko Jaurlaritza-Gobierno Vasco

Así, sí examinamos la **concentración de trabajadoras y trabajadores por franjas de edad**, obtenemos las siguientes conclusiones:

- Sólo hay equilibrio entre los sexos para el grupo de menor edad, esto es, hasta los 29 años, en donde existe un número muy pequeño de personas, 27, que representan el 0,29% de la plantilla.
- En las **franjas de edad de 30 a 39 años y de 40 a 49 años**, edades relacionadas con la crianza de las hijas e hijos, se concentra el 44,1% de las mujeres, frente al 32,7% de los hombres, *dándose una diferencia de 11,4 puntos porcentuales a favor de las mujeres.*
- En la **franja de edad de 50 a 59 años**, más relacionada con el cuidado a familiares dependientes, se concentra el 47,7 % de las mujeres, frente al 54,8% de los hombres, *encontrándose una diferencia de 7,1 puntos porcentuales a favor de los hombres.*
- En la **franja de edad de 60 y más años**, proxima a la edad de jubilación, se encuentra el 8% de las mujeres, frente al 12% de los hombres, *produciéndose una diferencia de 4 puntos porcentuales a favor de los hombres.*

CONCLUSIÓN APDO 5.2.3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO:

La mayor concentración de mujeres empleadas en esta Administración se da en la franja de edad de 30 a 49 años, en el resto de franjas de edad hay una mayor presencia masculina, excepto en la franja de menos de 30 años, donde hay una presencia equilibrada por sexos, si bien el personal de esta última franja de edad sólo representa, el 0,29 % de la plantilla.

5.2.4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y RELACIÓN DE EMPLEO.

Por relación de empleo ha de entenderse la clase de nexo jurídico que hay entre una Administración y su personal, en virtud de las normas que lo regulan. Ese nexo jurídico puede regirse por el derecho administrativo, para el personal funcionario (de carrera o interino), o por el derecho laboral, que regula la actividad del personal laboral fijo y temporal.

A continuación se estudia cómo se distribuye el personal por sexo en esas 4 categorías.

Tabla 6. Personal por relación de empleo según sexo, a 31/12/2014. Valores Absolutos (N: Número) y porcentajes horizontal (%H) y vertical (%V).

RELACIÓN DE EMPLEO	TOTAL	MUJERES			HOMBRES		
		N	% H	% V	N	% H	% V
FUNCIONARIADO DE CARRERA	3.507	2.107	60,1%	48,88	1.400	39,9%	52,61
FUNCIONARIADO INTERINO	1.992	1.315	66,0%	30,5	677	34,0%	25,44
TOTAL	5.499	3.422	62,22%	79,38%	2.077	37,78%	78,5%
PERSONAL LABORAL FIJO	955	552	57,8%	12,80	403	42,2%	15,14
PERSONAL LABORAL TEMPORAL	517	335	64,8%	7,77	182	35,2%	6,83
TOTAL	1.472	887	60,25%	20,62%	585	39,75%	21,95%
SUMA TOTALES	6.971	4.310	(61,8%)	100%	2.661	(38,2%)	100%

Fuente: Dir. Función Pública.

La principal relación de empleo de la AG/00.AA es el funcionariado (de carrera e interino), tal y como se observa en la Tabla 6, ya que con 5.499 personas, representa el 78,88 % de la plantilla total. Mientras que el personal laboral (fijo y temporal) representa el 21,12%.

Dentro del **funcionariado de carrera**, las mujeres suponen el 60,1%, frente al 39,9 % de los hombres. En el caso del **funcionariado interino**, las mujeres representan el 66,06% y los hombres, el 34%. Luego las funcionarias interinas están 5,96 puntos porcentuales por encima de las funcionarias de carrera.

En el caso del personal laboral fijo las mujeres representan el 57,8%, frente al 42,2 % de los hombres; con relación al personal laboral temporal, las mujeres suponen el 64,8%, y los hombres el 35,2%.

CONCLUSIÓN APDO. 5.2.4, DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR SEXO Y RELACIÓN DE EMPLEO:

Las mujeres están sobrerrepresentadas⁹ entre el personal temporal de la AG/00.AA: 6 puntos porcentuales para las interinas y 29,6 puntos porcentuales en el caso de las mujeres laborales temporales.

Esta mayor temporalidad entre las mujeres está directamente relacionada con una mayor inestabilidad laboral y con posibles consecuencias en el desarrollo de la carrera profesional.

⁹ Consultar Anexo Grupo de titulación, relación de empleo y sexo.

5.2.5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y GRUPOS DE TITULACIÓN.

Por lo que respecta a este Diagnóstico, los grupos de titulación identificados para el personal funcionario, tanto de carrera como interino, son los recogidos en la Ley 6/1989 de la Función Pública Vasca. Así su art. 43 especifica que los funcionarios están agrupados en títulos en función de la titulación que se requiere para su ingreso en ellos:

- **Grupo A:** Título de doctorado, licenciatura, ingeniería, arquitectura o equivalente.
- **Grupo B:** Título de ingeniería técnica, diplomatura universitaria, arquitectura técnica, formación profesional de 3^{er} grado o equivalente.
- **Grupo C:** Título de bachillerato, formación profesional de 2^o grado, o equivalente.
- **Grupo D:** Título de graduado/a escolar, formación profesional de 1^{er} grado o equivalente.
- **Grupo E:** certificado de escolaridad.¹⁰

En los grupos A y B se realizan tareas técnicas; en los grupos C y D labores administrativas, distinguiéndose entre personal administrativo del grupo C y personal auxiliar administrativo del grupo D y en el grupo E, tareas básicas de apoyo administrativo (personal subalterno y ordenanzas).

En la Tabla 7 se estudia el índice de concentración de cada sexo en los grupos de titulación dentro de relación de empleo.

Mientras que en la Tabla 8 se analiza el índice de distribución, que nos va a permitir saber el nivel de feminización de los diferentes grupos de titulación.

Tabla 7. Personal funcionario de carrera e interino, por grupo de titulación, según sexo, a 31/12/2014. Valores absolutos y % vertical.

	GRUPO TITULACIÓN	TOTAL	MUJERES	% Vertical	HOMBRES	% Vertical
	PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA	GRUPO A	861	395	11,26%	466
GRUPO B		331	164	4,68%	167	4,76%
GRUPO C		566	337	9,61%	229	6,53%
GRUPO D		1.325	1.069	30,49%	256	7,30%
GRUPO E		424	142	4,04%	282	8,04%
TOTAL		3.507	2.107	60.08%	1.400	39.92%
	GRUPO TITULACIÓN	TOTAL	MUJERES	% Vertical	HOMBRES	% Vertical
	PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO	GRUPO A	863	550	27,61%	313
GRUPO B		176	98	4,92%	78	3,92%
GRUPO C		322	235	11,78%	87	4,38%
GRUPO D		428	342	17,17%	86	4,32%
GRUPO E		203	90	4,52%	113	5,67%
TOTAL		1.992	1.315	66%	677	34%
TOTAL FUNCIONARIADO		5.499	3.422	62,23%	2.077	37.77%

Fuente: Dirección de Función Pública, Eusko Jaurlaritza-Gobierno Vasco.

¹⁰ Ver la Disposición Transitoria 3ª del EBEP, correspondencias: Grupo A: subgrupo A1; Grupo B: subgrupo A2; Grupo C: subgrupo C1; Grupo D: subgrupo C2; Grupo E: agrupaciones profesionales.

Así observamos, que respecto al **funcionariado de carrera**, la distribución de mujeres y hombres según grupo de titulación es la siguiente:

- Las **mujeres** se reparten de la siguiente manera: el 30,49 % en el **grupo D** (personal auxiliar administrativo); el 11,26 % en el **grupo A** (personal técnico superior); el 9,61% en el **grupo C** (personal administrativo); el 4,68 % en el **grupo B** (personal técnico) y el 4,04% en el **grupo E** (personal subalterno y ordenanzas).
- Los **hombres** tienen mayor presencia en el **grupo A** con un 13,29%, después se encuentran en **grupo E** con un 8,04%; mientras que el 7,30% de los funcionarios de carrera hombres se encuentran en el **grupo D** y el 6,53% en el **grupo C**. Su presencia en el **grupo B**, ronda el 4,76 %.

Por lo que corresponde al **funcionariado interino**, la distribución de mujeres y hombres según grupo de titulación es la siguiente:

- Las **mujeres** se reparten de la siguiente manera: el 27,61 % en el **grupo A** (personal técnico superior); el 17,17 % en el **grupo D** (personal auxiliar administrativo); el 11,78% en el **grupo C** (personal administrativo); el 4,92 % en el **grupo B** (personal técnico) y el 4,52% en el **grupo E** (personal subalterno y ordenanzas).
- En el caso de los **hombres**, la mayor presencia la tienen en el **grupo A** con un 15,71%, después se encuentran en **grupo E** con un 5,67%; mientras que el 4,38% de los funcionarios de carrera se encuentran en el **grupo C** y el 4,32% en el **grupo D**. Su presencia en el **grupo B**, ronda el 3,91 %.

CONCLUSIÓN: DISTRIBUCIÓN DEL FUNCIONARIADO POR SEXO Y GRUPO DE TITULACIÓN, ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del **funcionariado de carrera** las **mujeres** se encuentran mayoritariamente en los **grupos C y D** que desarrollan labores administrativas (40,10 %). En cambio en esos grupos C y D la representación de los hombres es 26,27 puntos porcentuales menor.

La mayor presencia de los **hombres** dentro del funcionariado de carrera se da en el **Grupo A** con funciones técnicas superiores (13,29%).

Por otro lado, vemos que **la presencia de los hombres en el grupo E** (8,04%) es el doble que el de las mujeres (4,04%). Mientras que en el grupo B existe una representación similar: 4,68% las mujeres y 4,76% los hombres.

En el **funcionariado interino** las **mujeres** siguen ocupando mayoritariamente los **grupos C y D** que desarrollan labores administrativas (28,95 %), mientras que los **hombres** representan el 9,70% en ese grupo. Ahora bien, hay un 27,61% de mujeres en el **Grupo A**, lo que cambia con relación al **funcionariado de carrera ya que ha aumentado notablemente la presencia de las funcionarias interinas en ese grupo.**

Asímismo, vemos que la presencia de los hombres sigue siendo mayor en el **grupo E** (5,67%), pero ya no es doble como en el funcionariado de carrera, pues las funcionarias interinas tienen un presencia del 4,52%.

Mientras que en el **grupo B**, como ocurría en el funcionariado de carrera, existe una representación más próxima: 4,92% de mujeres y 3,91% los hombres.

Examinado el índice de concentración, a continuación pasamos a examinar el índice de distribución, esto es, los porcentajes horizontales que corresponden a mujeres y hombres, por grupos de titulación, y por relación de empleo (funcionariado de carrera e interino), y podemos extraer la siguientes conclusiones con relación al nivel relativo de feminización¹¹:

Tabla 8. Personal funcionario e interino, por grupo de titulación, según sexo, a 31/12/2014. Valores Absolutos y % horizontal.

PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA	GRUPO DE TITULACIÓN	TOTAL	MUJERES	% horizo	HOMBRES	% horizo
	GRUPO A	861	395	45,9%	466	54,1%
GRUPO B	331	164	49,5%	167	50,5%	
GRUPO C	566	337	59,5%	229	40,5%	
GRUPO D	1325	1.069	80,7%	256	19,3%	
GRUPO E	424	142	33,5%	282	66,5%	
PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO	GRUPO DE TITULACIÓN	TOTAL	MUJERES	% horizo	HOMBRES	% horizo
	GRUPO A	863	550	63,7%	313	36,3%
GRUPO B	176	98	55,7%	78	44,3%	
GRUPO C	322	235	73,0%	87	27,0%	
GRUPO D	428	342	79,9%	86	20,1%	
GRUPO E	203	90	44,3%	113	55,7%	

Fuente: Dirección de Función Pública.

CONCLUSIÓN: DISTRIBUCIÓN DEL FUNCIONARIADO POR SEXO Y GRUPO DE TITULACIÓN, ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

Por lo que corresponde al personal funcionario de carrera, vemos que 3 grupos están muy masculinizados, uno equilibrado por sexos y otro muy feminizado. Sin embargo, en el caso del personal funcionario interino, se aprecia que hay dos grupos muy feminizados, uno muy masculinizado, otro masculinizado y finalmente hay uno equilibrado por sexo, tal y como se resume en el siguiente cuadro.

Grupo de titulación	personal funcionario de carrera:	personal funcionario interino:
GRUPO A	muy masculinizado	equilibrados ambos sexos
GRUPO B	muy masculinizado	masculinizado
GRUPO C	equilibrados ambos sexos	muy feminizados
GRUPO D	muy feminizado	muy feminizados
GRUPO E	muy masculinizado	muy masculinizado

Por lo tanto, vemos que se da una mayor presencia de mujeres en los grupos del personal funcionario interino que en el de carrera.

¹¹ Ver apartado 5.2. Características Generales de la organización, Nivel relativo de feminización: se toma como referencia el % de mujeres en la Admón. General en 2014 (61.8%) para crear 5 rangos con un intervalo inferior a 5 puntos que nos permitan analizar la distribución de mujeres y hombres en los diferentes aspectos a estudiar y poder definirlos como: **muy masculinizados (<55% de mujeres)**, **masculinizados (entre 55 y 59.3% de mujeres)**, **equilibrados por sexo (entre 59.4 y 64.2% de mujeres)**, **feminizados (entre 64.3 y 69.1%)** y **muy feminizados (>69% de mujeres)**.

PERSONAL LABORAL

Ha de tenerse en cuenta que tanto para el personal laboral fijo como para el temporal se han tenido en cuenta 5 categorías/grupos, que son los que se recogen en el Anexo 2 del convenio colectivo¹².

En cada uno de esos grupos/categoría profesional se enumeran diferentes puestos que no se pueden categorizar de una manera uniforme, a diferencia del personal funcionario. Así por ejemplo, en el grupo 1 encontramos entre otros varios, el puesto de trabajo de responsable del laboratorio; en el grupo 2, el de aparejador/aparejadora; en el grupo 3, el de especialista de oficio electrónico; en el grupo 4, el de conductor/conductora de dpto. y en el grupo 5 el de peón.

Si revisamos el Anexo 2 del Convenio del personal laboral, apreciamos que en cada grupo se enumeran una serie de puestos de trabajo que no pueden ser agrupados en categorías genéricas, como ocurre con el funcionariado (Grupo A, B, C, D y E).

No obstante, al tener en cuenta esos grupos de titulación, se ha podido categorizar el porcentaje de mujeres y hombres que desarrollan sus funciones en cada uno de ellos, y por tanto, el nivel de feminización de cada uno de ellos, y compararlos entre sí.

A continuación analizamos el índice de distribución en la Tabla 9, que recoge los valores absolutos y el porcentaje horizontal del personal laboral de la Admón. de la CAE, por grupo de titulación, y distinguiendo entre personal fijo y temporal:

Tabla 9. Personal laboral de la AG/00.AA de la CAE, por grupo de titulación, según sexo. A 31/12/2014. Valores absolutos y % horizontal

	GRUPO TITULACIÓN	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Personal Laboral fijo	GRUPO 1	306	186 (60,8%)	120 (39,2%)
	GRUPO 2	97	60 (61,9%)	37 (38,1%)
	GRUPO 3	205	98 (47,8%)	107 (52,2%)
	GRUPO 4	205	125 (61,0%)	80 (39,0%)
	GRUPO 5	142	83 (58,5%)	59 (41,5%)
Total		955	552	403
	GRUPO TITULACIÓN	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Personal Laboral temporal	GRUPO 1	188	147 (78,2%)	41 (21,8%)
	GRUPO 2	84	60 (71,4%)	24 (28,6%)
	GRUPO 3	85	31 (36,5%)	54 (63,5%)
	GRUPO 4	104	69 (66,3%)	35 (33,7%)
	GRUPO 5	56	29 (51,8%)	27 (48,2%)
Total		517	336	181
Total personal laboral		1.472	888	584

Fuente: Dir. Función Pública.

¹² Convenio colectivo de colectivos laborales al servicio de la Admón. de la CAE para 2010-11 (BOPV 4 de mayo 2010)

CONCLUSIÓN: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL LABORAL POR SEXO Y GRUPO DE TITULACIÓN, ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

Por lo que corresponde al personal laboral fijo, se observa que 3 de los 5 grupos están equilibrados por sexos, mientras que uno está masculinizado y otro muy masculinizado.

Grupo de titulación	Personal laboral fijo	personal laboral temporal
GRUPO 1	equilibrados ambos sexos	Está muy feminizado
GRUPO 2	equilibrados ambos sexos	Está muy feminizado
GRUPO 3	muy masculinizado	muy masculinizado
GRUPO 4	equilibrados ambos sexos	feminizado
GRUPO 5	está masculinizado	muy masculinizado

Sin embargo, en el estudio del personal laboral temporal, vemos que no tiene ningún grupo equilibrado por sexo: los grupos 1 y 2 están muy feminizados; el grupo 4 está feminizado, y los grupos 3 y 5 están muy masculinizados.

5.2.6. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y NIVEL RETRIBUTIVO.

Dado que el sistema retributivo del colectivo del funcionariado y el del personal laboral son diferentes, se ha realizado el análisis de esta variable distinguiendo por colectivo.

El nivel retributivo del personal funcionario se puede agrupar en función de las características del puesto de la siguiente manera:

Puestos jefatura 5 niveles	Puestos técnicos 7 niveles	Puestos administrativos 9 niveles	Puestos subalternos 2 niveles
-------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------

Tabla 10. Personal funcionario de carrera, por nivel retributivo, según sexo. A 31/12/2014. Numeros absolutos y porcentaje horizontal.

Personal ¹³ funcionario carrera	NIVEL RETRIBUTIVO	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
	O A ¹⁴	31	9 (29,0%)	22 (71,0%)
	I A	153	41 (26,8%)	112 (73,2%)
	I B	68	32 (47,1%)	36 (52,9%)
	II A	66	39 (59,1%)	27 (40,9%)
	II B	160	70 (43,75%)	90 (56,25%)
Total Puestos Jefatura¹⁵		478	191 (39,8%)	287 (60,2)
	II C	24	14 (58,3%)	10 (41,7%)
	III A	77	33 (42,9%)	44 (57,1%)
	III B	205	91 (44,4%)	114 (55,6%)
	III C	296	171 (57,8%)	125 (42,2%)
	IV A	43	16 (37,2%)	27 (62,8%)
	IV B	57	35 (61,4%)	22 (38,6%)
	IV C	95	62 (65,3%)	33 (34,7%)
Total Puestos Técnicos		797	422 (52,9%)	375 (47,1%)
	V A	67	43 (64,2%)	24 (35,8%)
	V B	222	149 (67,1%)	73 (32,9%)
	V C	62	32 (51,6%)	30 (48,4%)
	VI A	301	238 (79,1%)	63 (20,9%)
	VI B	315	247 (78,4%)	68 (21,6%)
	VI C	59	46 (78,0%)	13 (22,0%)
	VII A	53	42 (79,2%)	11 (20,8%)
	VII B	538	423 (78,6%)	115 (21,4%)
	VII C	52	34 (65,4%)	18 (34,6%)
Total Puestos Administrativos/Auxiliares		1.669	1.254 (78,1%)	415 (21,9%)
	VIII A	299	85 (28,4%)	214 (71,6%)
	VIII B	22	6 (27,3%)	16 (72,7%)
Total Puestos Subalternos		321	91 (28,4%)	230(71,6%)
Total funcionariado carrera		3.265	1.958 (59,96%)	1.307 (40,04%)

Fuente: Dir. Función Pública.

¹³ Los totales no corresponden con los totales de apartados anteriores puesto que existe personal funcionario que ocupa puestos de personal laboral o bien personal funcionario de Lanbide que no tiene complementos específicos iguales que los complementos del funcionariado.

¹⁴ Nivel 29: subdirectores y subdirectorías, delegados y delegadas, etc.

¹⁵ Puestos de jefatura: niveles IA, IB, IIA, IIB

Si analizamos la distribución del **funcionariado de carrera** por sexo en los diferentes niveles retributivos, agrupando estos niveles por tipos de puestos (jefatura, técnicos, administrativos y subalternos) las conclusiones son las siguientes:

En los puestos de jefatura, que se corresponden con los niveles retributivos 0A, IA; IB, IIA y IIB, comprobamos que el 39,8% está ocupado por mujeres, frente al 60,2% de hombres. Es decir, las mujeres en puestos de jefatura están 22 puntos por debajo de su presencia en la Admón. General. Por tanto, los puestos de jefatura están **muy masculinizados**¹⁶.

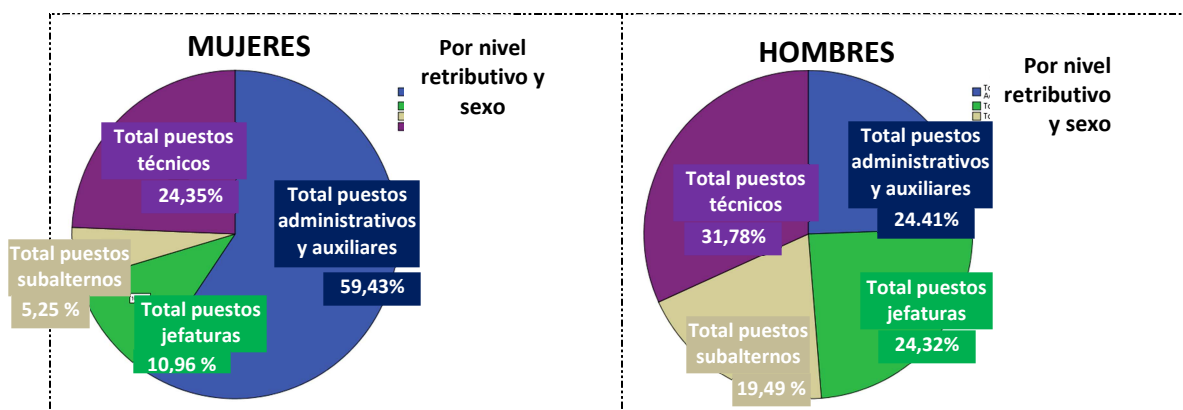
Entre **los puestos técnicos** aumenta la presencia de mujeres en 13,1 puntos con relación a los puestos de jefatura, ya que las funcionarias ocupan el 52,9% de los puestos técnicos, aunque siguen estando **muy masculinizados**, pues la presencia de las mujeres está por debajo del 55%.

En **los puestos administrativos y auxiliares**, las funcionarias de carrera los ocupan en un 78,1%, por lo tanto son puestos **muy feminizados**. Es más, la mayor parte de los niveles de esos puestos están muy feminizados o feminizados.

En cambio, los **puestos subalternos están muy masculinizados**, ya que hay una presencia de hombres del 71,6%, frente al 28,4 de mujeres.

Por otro lado, respecto a la concentración de mujeres y hombres en los diferentes niveles retributivos, el Gráfico 2 también muestra la existencia de diferencias por sexo:

Gráfico 2. Índice de concentración de mujeres y hombres (funcionariado de carrera), por nivel retributivo y sexo. % vertical, a 31 de diciembre de 2014.



Las funcionarias de carrera no se reparten de forma equilibrada en los diferentes tipos de puestos, ya que el 10,96% de ellas ocupa puestos de jefatura, el 59,43% ocupa puestos administrativos y auxiliares, un 24,35% puestos técnicos y un 5,25% ocupa puestos subalternos.

Los funcionarios de carrera, sin embargo, se reparten de una manera más equilibrada que las funcionarias en los diferentes tipos de puestos, tal y como se observa en el Gráfico 2, el 24,32% ocupa puestos de jefatura, el 31,78% ocupa puestos técnicos, un 24,41% ocupa puestos administrativos y auxiliares, y un 19,49% puestos subalternos

16 Ver apartado 5.2. Características Generales de la organización, Nivel relativo de feminización: se toma como referencia el % de mujeres en la Adm. General en 2014 (61.8%) para crear 5 rangos con un intervalo inferior a 5 puntos que nos permitan analizar la distribución de mujeres y hombres en los diferentes aspectos a estudiar y poder definirlos como: **muy masculinizados** (<55% de mujeres), **masculinizados** (entre 55 y 59.3% de mujeres), **equilibrados por sexo** (entre 59.4 y 64.2% de mujeres), **feminizados** (entre 64.3 y 69.1%) y **muy feminizados** (>69% de mujeres).

Este fenómeno de concentración de mujeres u hombres en ciertas ocupaciones, como las que representan los puestos administrativos y auxiliares para las mujeres (78%) y subalternos, en el caso de los hombres (casi un 71,6%), se conoce como **segregación ocupacional horizontal**¹⁷.

Además, existe **segregación ocupacional vertical**, ya que a medida que se asciende a los puestos más altos disminuye el porcentaje de mujeres. En concreto, las funcionarias de carrera están infrarrepresentadas en los puestos de jefatura y se reproduce tanto en departamentos como en Organismos Autónomos.

Un dato que aparece en este colectivo de personal funcionario de carrera de los grupos de titulación A y B¹⁸ es que, la diferencia en edad entre ambos colectivos de hombres y mujeres es significativa, ya que los hombres tienen 51 años y las mujeres 48. Este hecho podría estar explicando, en parte, la segregación ocupacional vertical. No podemos olvidar que los hombres tienen una mayor antigüedad que las mujeres, lo que permite acceder a puestos de jefatura, puesto que uno de los elementos que se valora para acceder es precisamente la antigüedad.

Por otro lado, si tenemos en cuenta que esta Administración tiene una presencia inicial mayoritaria de hombres, tal y como se explica en el apartado 5.2. podría ser la antigüedad uno de los factores determinantes a la hora de llegar a los puestos más altos en el caso de los funcionarios de carrera. Sin embargo, sería necesario hacer a futuro un análisis más profundo para ver si hay diferencias en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

CONCLUSIÓN APDO. 5.2.6, DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR SEXO Y NIVEL RETRIBUTIVO EN EL FUNCIONARIADO DE CARRERA:

La distribución por sexos en los diferentes niveles retributivos no es equilibrada:

Si examinamos los niveles retributivos por tipos de puestos, los hombres ocupan el 60,2% de los puestos de jefatura, es decir, 22 puntos por encima de su presencia en la plantilla.

En cuanto a los puestos técnicos, los hombres representan el 47,1%, es decir, 8,9 puntos por encima de su presencia en la AG/OO.AA.

En los puestos subalternos los hombres vuelven a estar 33,4 puntos porcentuales por encima de su presencia en la plantilla.

Sin embargo, ha de llamarse la atención sobre el hecho de que en los puestos administrativos y auxiliares son las mujeres las que están sobrerrepresentadas con un 78%. Este fenómeno de concentración de mujeres en ciertas ocupaciones se conoce como **segregación ocupacional horizontal**.

Además, existe **segregación ocupacional vertical**, ya que el % de mujeres disminuye a medida que aumenta el poder de decisión en la estructura. En concreto, las funcionarias de carrera están infrarrepresentadas en los puestos de jefatura (39,8%).

¹⁷La **segregación ocupacional** se refiere a la concentración de las mujeres o de hombres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales.

La **segregación ocupacional horizontal** se refiere a la distribución desproporcionada (Barberá et al, 2002) de mujeres y varones por sectores laborales específicos. Además, en todos los sectores, incluidos los más feminizados, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima. Este fenómeno se conoce como **segregación ocupacional vertical**.

Damos por terminado el estudio con relación al funcionariado de carrera y analizamos el funcionariado interino.

Tabla 11. Personal funcionario interino, por nivel retributivo, según sexo, a 31/12/2014. Absoluto y % horizontal.

FUNCIONARIADO INTERINO	NIVEL RETRIBUTIVO	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
	O A	0	0 (0%)	0 (0%)
	I A	15	13 (86,7%)	2 (13,3%)
	I B	6	3 (50,0%)	3 (50,0%)
	II A	3	1 (33,3%)	2 (66,7%)
	II B	31	19 (61,3%)	12 (38,7%)
Total Puestos de Jefatura		56	36 (65,5%)	19 (34,5%)
	II C	6	2 (33,3%)	4 (66,7%)
	III A	96	52 (54,2%)	44 (45,8%)
	III B	255	153 (60,0%)	102 (40,0%)
	III C	478	308 (64,4%)	170 (35,6%)
	IV A	29	15 (51,7%)	14 (48,3%)
	IV B	70	44 (62,9%)	26 (25,0%)
	IV C	52	39 (75,0%)	13 (25,0%)
Total Puestos Técnicos		986	613 (62%)	373 (38%)
	V A	3	1 (33,3%)	2 (66,7%)
	V B	85	61 (71,8%)	24 (28,2%)
	V C	17	11 (64,7%)	6 (35,3%)
	VI A	58	51 (87,9%)	7 (12,1%)
	VI B	27	21 (77,8%)	6 (22,2%)
	VI C	177	131 (74,0%)	46 (26,0%)
	VII A	14	12 (85,7%)	2 (14,3%)
	VII B	208	164 (78,8%)	44 (21,2%)
	VII C	162	128 (79,0%)	34 (21,0%)
Total P. Adminis. y Auxiliares		751	580 (77%)	171 (23%)
	VIII A	176	74 (42,0%)	102 (58,0%)
	VIII B	17	8 (47,1%)	9 (52,9%)
Total Puestos Subalternos		193	82 (42,5%)	111 (57,5%)
Total funcionariado interino		1.985	1.311 (66,06%)	674 (33,94%)

Fuente: Dir. Función Pública.

En los puestos de jefatura ocupados por personal funcionario interino, al contrario de lo que ocurría entre el funcionariado de carrera, las funcionarias interinas son el 65,5% (3,7 puntos por encima de su presencia en la plantilla), frente al 34,5% de hombres, lo que constata que no existe segregación ocupacional vertical ya que estamos ante **puestos feminizados**¹⁹.

En cambio en los puestos técnicos las funcionarias interinas suponen el 62%, por tanto son **puestos equilibrados por sexo**. **En los puestos administrativos y auxiliares**

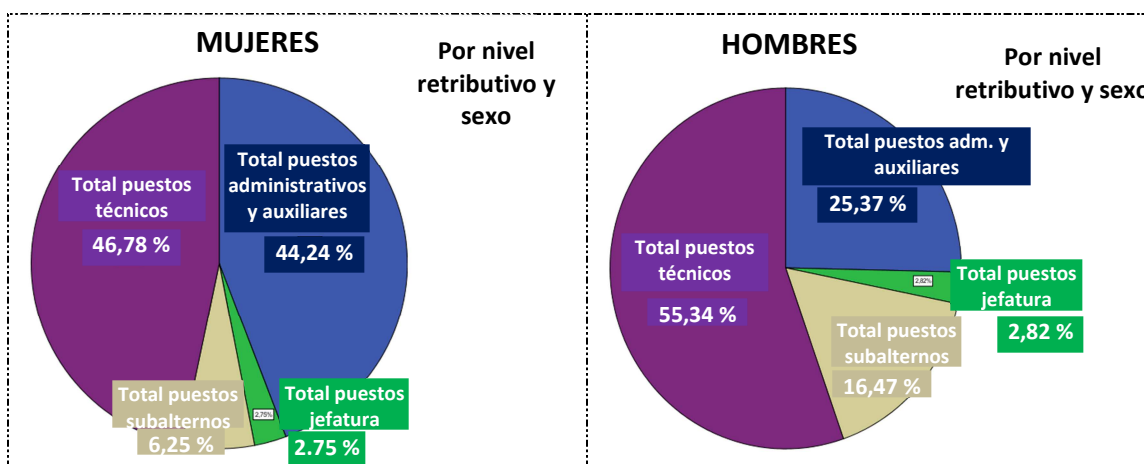
¹⁹ Ver apartado 5.2. Características Generales de la organización, **Nivel relativo de feminización**: se toma como referencia el % de mujeres en la Admón. General en 2014 (61.8%) para crear 5 rangos con un intervalo inferior a 5 puntos que nos permitan analizar la distribución de mujeres y hombres en los diferentes aspectos a estudiar y poder definirlos como: **muy masculinizados** (>55% de mujeres), **masculinizados** (entre 55 y 59.3% de mujeres), **equilibrados por sexo** (entre 59.4 y 64.2% de mujeres), **feminizados** (entre 64.3 y 69.1%) y **muy feminizados** (>69% de mujeres).

ascienden hasta el 77%, es donde se produce un mayor desequilibrio por sexo, son **puestos muy feminizados**. La diferencia en puntos porcentuales supera los 15 puntos.

Y en **los puestos subalternos** las interinas alcanzan el 42,5% (14 puntos más que las funcionarias de carrera en esos mismos puestos), casi duplican el % de funcionarias de carrera en estos puestos, aunque siguen siendo **puestos muy masculinizados**.

Respecto a la concentración de las mujeres y hombres entre el funcionariado interino, en el Gráfico 3 se aprecia lo siguiente:

Gráfico 3. Índice de concentración de mujeres y hombres (funcionariado interino), por nivel retributivo y sexo. % vertical, a 31 de diciembre 2014.



Las funcionarias interinas se concentran en los puestos técnicos (46,78%) y en los puestos administrativos y auxiliares (44,24%). En cambio, su índice de concentración baja al 6,25% en los puestos subalternos y al 2,75% en los puestos de jefatura.

Los funcionarios interinos también se concentran en los puestos técnicos (55,34%) pero baja su presencia al 25,37% en los puestos administrativos y auxiliares. En los puestos subalternos suponen un 16,47% y en los puestos de jefatura el 2,82%.

Se constata que los puestos de jefatura están feminizados y por tanto no existe segregación ocupacional vertical, al contrario de lo que pasa con el funcionariado de carrera. Así mismo, en los demás puestos, se reproduce nuevamente la segregación ocupacional horizontal, ya que los puestos administrativos y auxiliares están muy feminizados y los puestos subalternos están muy masculinizados. Sólo los puestos técnicos están equilibrados por sexo.

CONCLUSIÓN APDO. 5.2.6, DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR NIVEL RETRIBUTIVO Y SEXO EN EL FUNCIONARIADO INTERINO:

Se constata que los puestos de jefatura están feminizados y por tanto **no existe segregación ocupacional vertical** para las funcionarias interinas, al contrario de lo que pasa con el funcionariado de carrera donde sí existe segregación ocupacional vertical como se ha señalado anteriormente. Las mujeres superan el 65.5% (3.7 puntos por encima de su presencia en la plantilla).

Además, en los demás puestos, se reproduce la segregación ocupacional horizontal, ya que los puestos administrativos y auxiliares están muy feminizados (77% de mujeres) y los puestos subalternos están muy masculinizados (42.5% de mujeres). Sólo los puestos técnicos están equilibrados por sexo (62% de mujeres).

PERSONAL LABORAL POR NIVEL RETRIBUTIVO Y SEXO.

A efectos exclusivamente de este Diagnóstico, hemos hecho la siguiente equivalencia:

- Puestos de jefatura: niveles 15 a 17.
- Puestos técnicos: niveles 10 a 14
- Puestos adminis./auxiliares: niveles 3 a 9.
- Puestos subalternos: niveles 1 a 2

Puestos jefatura 3 niveles	Puestos técnicos 5 niveles	Puestos adminis./auxiliares 7 niveles	Puestos subalternos 2 niveles
-------------------------------	-------------------------------	--	----------------------------------

Comparando la distribución de mujeres y hombres entre el personal laboral fijo, en los diferentes niveles retributivos, se constata que:

Los niveles 15 a 17 (puestos de jefatura) están muy masculinizados²⁰ y existe segregación ocupacional vertical: los hombres ocupan mayoritariamente esos niveles (68,42%), es decir, 30 puntos por encima respecto a su presencia en plantilla (38,2%).

Los niveles 3 a 9 (puestos administrativos) y los niveles 1 a 2 (puestos subalternos) están muy masculinizados, en los 2 tipos de puestos las mujeres suponen aproximadamente el 52%. Por otro lado, los niveles 10 a 14 están equilibrados por sexo (puestos técnicos), con un 61% de mujeres.

Tabla 12. Personal laboral fijo, por nivel retributivo, según sexo. A 31/12/2014. Absoluto, % horizontal y % acumulado.

Personal laboral fijo	NIVEL RETRIB.	TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
			N/ % horizon.	% Acumulado	N/ % horiz.	% acumulado
	17	12	2 (16,7%)	0,5	10 (83,3%)	2,9
	16	6	3 (50%)	1,2	3 (50%)	3,8
	15	20	7 (35%)	2,9	13(65%)	7,5
Puestos jefatura		38	12 (31,57%)		26 (68,42%)	
	14	18	5 (27,8%)	4,0	13 (72,2%)	11,3
	13	17	8 (47,1%)	6,0	9 (52,9%)	13,9
	12	192	128 (66,7%)	36,4	64 (33,3%)	32,4
	11	42	33 (78,6%)	44,3	9(21,4%)	35,0
	10	52	22(42,3%)	49,5	30(57,7%)	43,6
Puestos técnicos		321	196 (61%)		125 (39%)	
	9	23	0 (0%)	49,5	23 (100%)	50,3
	8	46	26 (56,5%)	55,7	20 (43,5%)	56,1
	7	76	34 (44,7%)	63,8	42 (55,3%)	68,2
	6	64	34 (53,1%)	71,9	30 (46,9%)	76,9
	5	106	67 (63,2%)	87,9	39 (36,8%)	88,2
	4	21	15 (71,4%)	91,4	6 (28,6%)	89,9
	3	29	14 (48,3%)	94,8	15 (51,7%)	94,2
Puestos administrativ		365	190 (52%)		175 (48%)	
	2	4	1 (25,0%)	95,0	3 (75,0%)	95,1
	1	38	21 (55,3%)	100,0	17 (45,2)	100,0
P. subalternos		42	22 (52,38% vertical)		20 (47,61% vertical)	
Total		766	420	55%	346	45%

Fuente: Dir. Función Pública. EJ-GV

²⁰Apdo. 5.2. (Características Generales de la organización), **Nivel relativo de feminización**: se toma como referencia el % de mujeres en la AG/OO.AA en 2014 (61.8%) para crear 5 rangos con un intervalo < a 5 puntos para analizar la distribución de mujeres y hombres y poder definirlos como: **muy masculinizados (>55% de mujeres)**, **masculinizados (entre 55 y 59,3%)**, **equilibrados por sexo (entre 59,4- 64,2% de mujeres)**, **feminizados (entre 64.3 y 69.1%)** y **muy feminizados (>69% de mujeres)**.

Respecto al personal laboral temporal, y después de examinar la Tabla 13 que aparece a continuación, podemos apreciar que:

Los niveles 15 a 17 (puestos de jefatura) están muy masculinizados, con un 42,5% de mujeres (19,3 puntos porcentuales por debajo de su presencia en plantilla).

los niveles 10 a 14 (puestos técnicos) están muy feminizados, con un 77% de mujeres laborales temporales (15,2 puntos porcentuales por encima de su presencia en plantilla).

Los niveles 3 a 9 (puestos administrativos) están muy masculinizados, con un 49% de mujeres, aunque hay una excepción, el nivel retributivo 5, que está muy feminizado con un 78,9% de mujeres.

los niveles 1 a 2 (puestos subalternos) están muy feminizados, con un 82% de mujeres (20,2 puntos porcentuales por encima de su presencia en la Admón. General)

Tabla 13. Personal laboral temporal, por nivel retributivo, según sexo. A 31/12/2014. Absoluto, % horizontal y % acumulado.

Personal laboral temporal ²¹	NIVEL RETRIB.	TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
			N/ % Horizontal	% ACUMULADO	N/ % Horizontal	% ACUMULADO
	17	1	0 (0%)	0,0	1 (100%)	0,6
	16	2	1 (50%)	0,3	1 (50%)	1,1
	15	4	2 (50%)	0,9	2 (50%)	2,2
Puestos jefatura		7	3 (42,85%)		4 (57,14%)	
	14	10	3 (30%)	1,8	7 (70%)	6,1
	13	20	16 (80%)	6,6	4 (20%)	8,4
	12	143	118 (82,5%)	42,2	25 (17,5%)	22,3
	11	79	57 (72,2%)	59,3	22 (27,8%)	34,6
	10	9	7 (77,8%)	61,4	2 (22,2%)	35,8
Puestos técnicos		261	201 (77%)		60 (33%)	
	9	9	3 (33,3%)	62,3	6 (66,7%)	39,1
	8	5	1 (20%)	62,7	4 (80%)	41,3
	7	62	18 (29,0%)	68,1	44 (71,0%)	65,9
	6	25	9 (36%)	70,8	16 (64%)	74,9
	5	76	60 (78,9%)	88,9	16 (21,1%)	83,8
	4	7	4 (57,1%)	90,1	3 (42,9%)	85,5
	3	31	10 (32,3%)	93,1	21 (67,7%)	97,2
P. administrativos		215	105(49%)		110 (51%)	
	2	3	1 (33,3%)	93,4	2 (66,7%)	98,3
	1	25	22 (88%)	100,0	3 (12%)	100,0
P. subalternos		28	23 (82%)		5 (18%)	
Total		511	332	55%	179	45%

Fuente. Dirección de Función Pública.

²¹ La no correspondencia de los totales que aparecen en esta tabla en comparación con los totales de las tablas que aparecen en el apartado 3, se debe a que hay personal laboral ocupando puestos de funcionariado, y también porque existen laborales de Lanbide que tienen códigos de niveles retributivos no acordes con los niveles del personal laboral, los cuales son ocho miles.

CONCLUSIÓN APDO. 5.2. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR NIVEL RETRIBUTIVO Y SEXO EN EL PERSONAL LABORAL:

Los **niveles retributivos 15 a 17** (asimilables a puestos de jefatura) están **muy masculinizados**, tanto para el personal laboral fijo (31,57%), como para el temporal (42,85%). Incluso en el caso del personal laboral fijo podríamos decir que existe segregación ocupacional vertical.

Los **niveles retributivos 10 a 14** (asimilables a puestos técnicos) ocupados por personal laboral fijo hay equilibrio por sexo (61% de mujeres). Mientras que en el colectivo de temporales está muy feminizados (77%).

Los **niveles retributivos 3 a 9** (equiparables a puestos administrativos) están muy masculinizados en ambos colectivos.

Los **niveles 1 y 2** (asimilables a puestos subalternos) están muy masculinizados por lo que se refiere al personal laboral fijo (52% de mujeres). En el caso del personal laboral temporal están muy feminizados.

En conclusión, sólo los puestos de los **niveles 10 a 14** (equiparables a puestos técnicos) e presentan equilibrados o muy feminizados. Mientras que el resto de niveles están muy masculinizados, salvo el caso de los niveles 1 a 2 para el personal laboral temporal que están muy feminizados.

En los niveles muy masculinizados existe una segregación horizontal y vertical

5.2.7. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL PERSONAL.

Respecto a la **representación legal del personal funcionario** de la AG/OO.AA y sus OOAA, si medimos el nivel relativo de feminización²² vemos que **está muy masculinizada**. Las mujeres representan el 42,50%, 19,5 puntos porcentuales por debajo de la media de mujeres que trabajan en la Admón. (61,8%).

Tabla 14. Representación legal del funcionariado al servicio de la Administración de la CAE, según sexo y sindicato. A 31/12/2014. Valores Absolutos y porcentaje horizontal

SINDICATOS	TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
		N	% horizontal	N	% horizontal
ELA	47	19	40,43%	28	59,57%
LAB	40	20	50,00%	20	50,00%
CC.OO	20	7	35,00%	13	65,00%
UGT	13	5	38,46%	8	61,54%
TOTAL	120	51	42,50%	69	57,50%

Fuente: Dir. Función Pública.

Respecto a la **representación legal del personal laboral**, las mujeres alcanzan el 50,88%, se puede decir que la representación sindical de ese colectivo **está muy masculinizada, aunque supone 8 puntos más que para el personal funcionario**.

Tabla 15. Representación legal del personal laboral de la Administración de la CAE, según sexo y sindicato. A 31/12/2014. Valores Absolutos y % horizontal

SINDICATOS	TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
		N	% Horizontal	N	% Horizontal
ELA	22	11	50,00%	11	50,00%
LAB	15	8	53,33%	7	46,67%
CC.OO	11	4	36,36%	7	63,64%
UGT	9	6	66,67%	3	33,33%
TOTAL	57	29	50,88%	28	49,12%

Fuente: Dir. Función Pública. .

CONCLUSIÓN APDO. 5.2.7 DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL PERSONAL

La representación del personal, tanto para la representación del personal funcionario como laboral está muy masculinizada.

²²Ver apartado 5.2. Características Generales de la organización, Nivel relativo de feminización: se toma como referencia el % de mujeres en la Admón. General en 2014 (61.8%) para crear 5 rangos con un intervalo inferior a 5 puntos que nos permitan analizar la distribución de mujeres y hombres en los diferentes aspectos a estudiar y poder definirlos como: **muy masculinizados** (<55% de mujeres), **masculinizados** (entre 55 y 59.3% de mujeres), **equilibrados por sexo** (entre 59.4 y 64.2% de mujeres), **feminizados** (entre 64.3 y 69.1%) y **muy feminizados** (>69% de mujeres).

5.3. POLÍTICA DE ACCESO Y PROVISIÓN DEL PERSONAL

5.3.1. Procedimientos para el acceso y provisión del personal

En este apartado se han revisado los procedimientos existentes en esta Administración tanto en materia de acceso de personal (ofertas públicas de empleo y bolsas de trabajo), como de provisión definitiva (concursos de traslados), para valorar si se ha incorporado en su regulación las estipulaciones que establece la legislación en materia de igualdad (Ley 4/2005 y Ley 3/2007).

El periodo de análisis de los procesos de acceso y provisión de personal ha sido el comprendido entre los años 2.000 y 2.014. No se han analizado los procesos selectivos anteriores al año 2.000 porque no se disponen de datos desagregados por sexo. En el caso de las bolsas de trabajo se ha revisado el periodo 2007 a 2014.

En el cuadro a continuación, se han analizado los siguientes aspectos de las órdenes que han regulado los principales procesos selectivos: la representación equilibrada por sexo en los tribunales; la cláusula de desempate; la inclusión en los temarios de materias de igualdad; el uso inclusivo del lenguaje, así como la presencia de otras medidas de acción positiva.

Cuadro 3. Análisis de las órdenes y bases de convocatoria de los procesos de acceso y provisión de personal funcionario en la Admón. General. 2000-2014

PERIODO: 2000-2014	Nº	cláusula representación equilibrada tribunales	Incluyen cláusula de desempate	Incluyen temarios	Usan inclusivo lenguaje	Otras medidas de acción positiva
OPE 2000: bases generales y específicas (Grupos A, B, C, D y E)	27	0	0	0	0	Si
OPE 2008: bases generales y específicas: (Grupos C,D Y E)	9	Sí, y se cumplió en 9/9	Sí, se incluyó la cláusula y se especificó en qué cuerpos era pertinente	9	9	Si
TOTAL OPES	36	9/36	9/36	9/36	9/36	
BOLSAS DE TRABAJO Años 2007-2014	47	0	0	100%	100%	SI
CONCURSO DE TRASLADOS 2000 ²³ (Grupos A, B, C, D y E)	1	0	0	No pertinente	En parte	Si
CONCURSO 2007 general (A, B, C, D y E)	3	Sí, se cumple: 3/3	3	No pertinente	Si	Si
CONCURSO 2007 específico (plazas niveles IA, IB, IIA, IIB, IIC Y IIIA)	17	Si, se cumple en 12/17	17	No pertinente	SI	Si
TOTAL CONCURSOS	21	15/21	21/21	No pertinente	21/21	
TOTAL PROCESOS SELECTIVOS	104	26/57	30/57	9/9		

Por lo que se refiere a los concursos de traslados para el personal laboral, se ha de tener en cuenta que no se han estudiado porque no han sido convocados.

²³En las Comisiones de Valoración se intentó garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres. Excepto en 5, en las que no fue posible encontrar mujeres funcionarias de carrera del Grupo A, con niveles equivalentes a los puestos convocados, que hubieran desempeñado funciones similares a las de esos puestos y que no tuvieran interés en presentarse al concurso correspondiente o concurrieran en ellas motivos de abstención o recusación.

En cuanto a las ofertas de empleo público destinadas a ese mismo personal laboral, vemos que se realizan por colectivos, si bien el nº de plazas ofertadas suele ser pequeño. La más numerosa se convocó en el año 2004, y ofertaba 58 plazas el Centro Educativo de Menores Ibaiondo: 50 plazas para personal educador; 5 plazas para personal coordinador; 1 plaza para psicólogos/as y 2 plazas para trabajadores/as sociales.

Cuadro 4. Análisis de la orden y base de la convocatoria del proceso de acceso de personal laboral fijo en el Centro Educativo de Ibaiondo. 2004

AÑO 2004 ²⁴	Nº	cláusula representación equilibrada tribunales	Incluyen cláusula de desempate	Incluyen temarios	Usan lenguaje inclusivo	Otras medidas de acción positiva
OPE PERSONAL LABORAL (EDUCADORES IBAIONDO)	1	0	0	0	0	NO

El único aspecto que podemos analizar de esta OPE es la composición por sexo de los 3 tribunales que rigieron el proceso selectivo. Cada tribunal estaba compuesto por: 1 persona en la presidencia; 1 persona con funciones de secretaria; 4 vocales, 1 persona en representación del personal y su composición por sexo fue la siguiente:

Cuadro 5. Composición por sexo de los tribunales de la OPE de personal laboral fijo para el Centro Educativo de Ibaiondo. Año 2004.

TRIBUNALES	MUJERES	HOMBRES
PERSONAL EDUCADOR Y COORDINADOR	0	7
PSICOLOGÍA	2	5
ASISTENCIA SOCIAL	3	4
TOTAL	5	16

Vistos los datos recogidos en el Cuadro 5, se concluye que la representación por sexos en los tribunales se componía de un 64% de hombres y de un 36% de mujeres, luego no estaban equilibrados por sexo, sino que estaban masculinizados, conforme al Art. 3.7 de la Ley 4/2005, sobre la representación equilibrada en órganos colegiados (60%-40%).

²⁴ La convocatoria se realiza antes de la entrada en vigor de la ley 4/2005, de 18 de febrero para la igualdad.

5.3.2. ANÁLISIS DE PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN

5.3.2.1 Distribución de mujeres y hombres por proceso:

OPE 2000 para acceso de personal funcionario (grupos A, B, C, D Y E).

A partir del informe elaborado por el IVAP²⁵, se analiza la evolución de mujeres y hombres en 4 momentos del proceso selectivo:

- 1.- Solicitudes admitidas.
- 2.- Personas presentadas al proceso.
- 3.- Personas aprobadas (prueba teórica y prueba práctica).
- 4.- Las personas seleccionadas tras la fase de aportación de méritos.

Tabla 16. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS ADMITIDAS, PRESENTADAS, APROBADAS Y SELECCIONADAS POR SEXO. Absolutos y % horizontal. OPE 2000

FASES PROCESO	N			%	
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
PERSONAS ADMITIDAS	14.686	33.810	48.770	31%	69%
PERSONAS PRESENTADAS	5.894	13.716	19.795	31%	69%
PERSONAS APROBADAS	2.462	4.524	7.015	35%	65%
PERS. SELECCIONADAS	363	419	782	46%	54%

Fuente: Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP

Tal y como se ve en la tabla anterior, de cada 100 personas que se presentan a examen, 69 son mujeres y 31 hombres. Sin embargo, tras la fase de valoración de méritos 54 de cada 100 personas seleccionadas son mujeres. Por lo tanto, existe una diferencia de 15 puntos porcentuales entre las mujeres presentadas y las mujeres seleccionadas.

A partir de esos datos, y para analizar la tasa de éxito de las mujeres y de los hombres en el proceso selectivo, se ha calculado la ratio de las personas seleccionadas por sexo. Ha de tenerse en cuenta que la tasa de éxito permite con una sola cifra comparar las posibilidades de éxito de dos colectivos diferentes.

Tabla 17. RATIO y % DE PERSONAS SELECCIONADAS POR SEXO SOBRE PERSONAS PRESENTADAS. BRECHA DE GÉNERO Y TASA DE ÉXITO. OPE 2000.

OPE 2000	Ratio		Brecha de género	Tasa de éxito ²⁶
	M	H		
Absoluto	33	16	17	0,48
Porcentaje	3,03%	6,25%	-3,22	

Fuente: Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP

Vemos que la ratio de las mujeres es de 33 y la de los hombres es de 16, es decir, resulta seleccionada 1 de cada 33 mujeres presentadas (3,03%); mientras que se selecciona a 1 hombre de cada 16 presentados (6,25%). Por tanto, existe una brecha de género de 3,22 puntos porcentuales, lo que nos indica que la tasa de éxito de las mujeres es la mitad que

²⁵ Ver [Informe OPE 2000 datos estadísticos](#)

²⁶ Para interpretar el valor del indicador hacemos la siguiente lectura: el éxito de las mujeres es casi 0,5 veces el de los hombres. Valores menores que 1 y hasta 0 indican que las candidaturas de las mujeres han tenido menos éxito que las de los hombres. Si el valor es 1 significa que hay igualdad (Metodología Para la elaboración del Diagnóstico y Plan para la Igualdad. EMAKUNDE).

la de los hombres, esto es, una mujer que se ha presentado a la OPE 2000 tiene la mitad de posibilidades de ser seleccionada que un hombre.

Para comprobar si el proceso de selección pudo ser discriminatorio, y por esa razón las mujeres tenían la mitad de posibilidades de ser seleccionadas, hemos ha analizado la nota media de las personas presentadas y que obtuvieron más de un 0 en las pruebas.

Tabla 18. Media de nota por tipo de fase, según sexo. OPE 2000²⁷

FASE	MUJERES	HOMBRES	MEDIA TOTAL
Fase oposición	8,48	9,78	9,13
Fase concurso	1,05	1,33	1,19

Fuente: Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP

Así, vista la media de nota de mujeres y hombres, tanto en la fase de oposición, como en la de concurso, se puede concluir que las diferencias en las notas obtenidas por mujeres y hombre no son significativas. Las mujeres obtienen en la fase de oposición una nota de 8,48 puntos, esto es, una nota 0,65 décimas más baja que la nota media total, que es de 9,13 puntos. Mientras que en la fase de concurso obtuvieron una nota de 1,05 puntos, es decir, una nota 0,14 décimas de punto más baja que la nota media total, que era de 1,19.

Posteriormente, se ha analizado la nota media de mujeres y hombres en función del tipo de prueba, y no se dan tampoco diferencias significativas. Pues las mujeres en la prueba teórica consiguen una nota de 6,98 puntos, es decir, una nota más baja en 0,70 décimas que la nota media total, que es de 7,68 puntos; mientras que en la prueba práctica la diferencia es de 0,10 décimas respecto a la nota media total, que es de 2,19 puntos.

Tabla 19. Nota media de personas presentadas por tipo de prueba y sexo. OPE 2000

TIPO DE PRUEBA	MUJERES	HOMBRES	MEDIA TOTAL
Prueba teórica	6,98	8,38	7,68
Prueba práctica	2,09	2,29	2,19

Fuente: Dir. de Función Pública.

También se han analizado las notas atendiendo al grupo de titulación²⁸, y se ha visto que en todos los grupos de titulación las diferencias no son de un tamaño apreciable, salvo en el Grupo B, y en concreto con relación a la prueba teórica.

Por tanto, atendiendo al análisis que hemos realizado con relación a la nota media de las personas presentadas, tanto por fases, como por tipo de prueba, como por grupo de titulación, podemos concluir que las diferencias entre sexos no fueron significativas y que a pesar del hecho de que de cada 33 mujeres presentadas sólo 1 resultara seleccionada, esto es, que la tasa de éxito en el acceso a la función pública es menor para las mujeres que para los hombres, el proceso selectivo en sí mismo no fue discriminatorio.

Para intentar explicar por qué las mujeres tienen menos éxito en la superación de las pruebas de acceso a la función pública que los hombres, también hemos analizado la media de edad de las mujeres y de los hombres que fueron admitidos y seleccionados en la OPE 2000, por cada grupo de titulación.

²⁷ Ha de tenerse en cuenta que esas notas no se han obtenido sobre 10 puntos.

²⁸ Consultar Anexo 7

Tabla 20: Edad media de mujeres y hombres admitidos y seleccionados por grupo de titulación. OPE 2000

GRUPO DE TITULACION	MUJERES			HOMBRES		
	Admitidas	Seleccionadas	Años de distancia	Admitidos	Seleccionados	Años de distancia
Grupo A	31,50	36,42	4.92	33,42	37,83	4.41
Grupo B	30,75	34,42	3.67	33,50	39,00	5.5
Grupo C	31,42	37,00	5.58	32,75	37,75	5
Grupo D	33,08	36,58	3.5	32,75	37,17	4.42
Grupo E	37,33	36,83	-0.5	34,00	39,33	5.33
TOTAL	31,75	36,42	4.67	33,42	38,17	4.75

Así vemos que con carácter general la edad media de las mujeres es más baja que la de los hombres. En el caso de las mujeres admitidas la edad media es de 31,75 años frente a los 33,42 de los hombres. Si nos fijamos en las mujeres seleccionadas comprobamos que su edad media es de 36,42 años, frente a los 38,17 años de los hombres.

Esas edades coinciden con la etapa de la vida de las mujeres en la que en muchos casos hay dedicación a la crianza de hijas e hijos²⁹. Por lo que podríamos preguntarnos como hipótesis si la mayor dedicación de las mujeres a las tareas de cuidado y domésticas y por tanto, el posible menor tiempo dedicado al estudio, puede estar influyendo en los peores resultados obtenidos en la fase de oposición por parte de las mujeres (media de nota de mujeres es un 8.48 frente al 9.78 de los hombres).

Otra variable a tener en cuenta para entender la peor tasa de éxito de las mujeres en la OPE 2000 puede ser la valoración de méritos en la fase de concurso. Así vemos que si hay un 65% de mujeres aprobadas, y este porcentaje se reduce 9 puntos hasta el 54% de mujeres seleccionadas.

Lo que concuerda plenamente con los resultados de la tabla 19 respecto a la nota media en la fase de concurso: 1.05 de nota media de las mujeres frente al 1.33 de los hombres. Esta peor nota de las mujeres puede deberse a dos factores: uno, entre las personas que se presentan a la OPE 2000, existen más mujeres que hombres; dos, acreditan menos méritos que los hombres.

A continuación vamos a examinar si existe **segregación ocupacional horizontal** entre las personas que accedieron a la Admón. General en la OPE 2000. En este punto, debemos advertir que para realizar ese análisis, no hemos podido usar el nivel relativo de feminización que veníamos utilizando durante todo el diagnóstico, porque era necesario conocer el nº de mujeres y hombres en plantilla en el año 2000, dato que desconocemos.

Por ese motivo, hemos usado el criterio del artículo 3.7 de la ley 4/2005, que *considera que existe una representación equilibrada cuando los 2 sexos están representados en al menos el 40%*.

Así, en el Cuadro 6 hemos ordenado de mayor a menor, por un lado los cuerpos con presencia de más de un 60% de mujeres y por otro los cuerpos con presencia de más de un 60% de hombres. Esto nos ha permitido detectar cuáles de esos cuerpos están feminizados y cuáles masculinizados.

²⁹ La edad media de maternidad para las mujeres en la CAE en el año 2000 era de 32,1 años, según el [Informe CIFRAS 2015. Mujeres y Hombres en Euskadi. Emakunde](#).

CUADRO 6. Cuerpos en que las mujeres y los hombres superan el 60% personas seleccionadas, de mayor a menor. OPE 2000.

CUERPOS FEMINIZADOS > 60% mujeres	% mujeres	CUERPOS MASCULINIZADOS > 60% hombres	% Hombres
ATS	100%	Ingeniería Técnica de obras	100%
Archivo	89%	Ingeniería superior industrial	83%
Vigilancia epidemiológica	83%	S.F Traducción	80%
T.G.M de Normalización lingüística	83%	Arquitectura	78%
Auxiliar Administrativa	73%	Ingeniería Técnica Industrial	75%
Tec. De salud pública	66%	SF. informática	75%
Fac. especialista de laboratorio	66%	TCO. FP II. (Administrativa, Especialidad de informática)	71%
Administrativa	66%	A.TCO. Auxiliar Laboratorio	67%
		TGM Arquitectura	67%
		Lice. Veterinaria	67%

Se aprecia que las mujeres destacan en cuerpos relacionados con la salud y con las labores administrativas y que los hombres, en cambio, destacan en cuerpos relacionados con las ingenierías, la arquitectura y la informática. Está en consonancia con las áreas de conocimiento en las que las mujeres y hombres tienen mayor presencia en las universidades y centros de formación.

Para finalizar el examen de la OPE 2000 vamos a analizar si **existe sobre cualificación** entre las personas seleccionadas, es decir si esas personas disponen de una titulación superior a la exigida para su acceso al cuerpo correspondiente. Ese análisis se hace con relación a los grupos B, C, D y E, puesto que hay que excluir del estudio al Grupo A, ya que no existe grupo superior con el que poder comparar la cualificación de las personas.

TABLA 21. Personas aprobadas por sexo y grupo de titulación, con una titulación superior a la requerida en su grupo. Valores absolutos y % vertical. OPE 2000.

SEXO	GRUPOS DE TITULACIÓN			
	B	C	D	E
Mujeres	1.026 (31,50%)	2.136 (34,73%)	4.761 (48,12%)	5.768 (77,81%)
Hombres	474 (32,98%)	732 (32,85%)	1.300 (46,75%)	3.438 (76,60%)
Totales	1.500	2.868	6.061	9.206

Fuente: Dir. Función Pública.

A la luz de los datos recogidos en esta Tabla 21 se puede afirmar que existe sobre cualificación tanto para hombres como para mujeres en los 4 grupos de titulación.

CONCLUSIÓN APDO. 5.3.2, OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO AÑO 2000:

En la OPE 2000, las mujeres obtienen peores resultados que los hombres, tanto en la fase de oposición como de concurso. Si bien las diferencias no son de un tamaño apreciable.

Tras el análisis detallado del proceso selectivo en sus diversas fases y por grupos de titulación, nos permite concluir que el proceso selectivo en sí no fue discriminatorio.

Existe sobre cualificación tanto para mujeres como para hombres en los 4 grupos de titulación. Además, se aprecia que en los cuerpos relacionados con la salud y labores administrativas las mujeres seleccionadas superan el 60% del total de las personas seleccionadas. En concordancia con la especialización formativa de las mujeres en esas disciplinas.

La edad media de las mujeres admitidas es de 31,75 años y aumenta hasta los 36,42 años en el grupo de las mujeres seleccionadas. Los hombres admitidos, en cambio, tienen una edad media de 33,42 años; mientras que los seleccionados están en 38,17 años.

OPE 2008 BASES GENERALES Y ESPECÍFICAS (GRUPOS DE TITULACIÓN C, D, E)

La OPE del año 2008 convocó 419 plazas³⁰ pertenecientes a los grupos de titulación C, D y E.

Tabla 22. Distribución de personas admitidas, presentadas, aprobadas y seleccionadas por cuerpo y sexo. Absolutos y % horizontal. OPE 2008

PERSONAS ADMITIDAS		N			%	
GRUPOS DE TITULACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
C: ADMINISTRATIVO	1.501	5.616	7.117	21%	79%	
D: AUX. ADMINISTRATIVO	2.658	11.026	13.684	19%	81%	
E: SUBALTERNO	5.278	7.530	12.808	41%	59%	
TOTAL	9.437	24.172	33.609	28%	72%	
PERSONAS PRESENTADAS		N			%	
GRUPOS DE TITULACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
C: ADMINISTRATIVO	717	2.467	3.184	23%	77%	
D: AUX. ADMINISTRATIVO	1.253	5.382	6.635	19%	81%	
E: SUBALTERNO	2.582	3.610	6.192	42%	58%	
TOTAL	4.552	11.459	16.011	28%	72%	
PERSONAS APROBADAS		N			%	
GRUPOS DE TITULACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
C: ADMINISTRATIVO	220	577	797	28%	72%	
D: AUX. ADMINISTRATIVO	558	1.668	2.226	25%	75%	
E: SUBALTERNO	890	765	1.655	54%	46%	
TOTAL	1.668	3.010	4.678	36%	64%	
PERS. SELECCIONADAS		N			%	
GRUPOS DE TITULACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
C: ADMINISTRATIVO	17	41	58	29%	71%	
D: AUX. ADMINISTRATIVO	62	145	207	30%	70%	
E: SUBALTERNO	90	73	163	55%	45%	
TOTAL	169	259	428	39%	61%	

Fuente: Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP

Así vemos que en todos los grupos y fases hay una mayor presencia de mujeres que de hombres, salvo en el Grupo E (personal subalterno), en el que, tanto con relación a las personas aprobadas como a las seleccionadas, es menor la presencia de mujeres. No obstante, para encontrar la tasa de éxito de las mujeres y de los hombres, se ha de calcular la ratio de las personas seleccionadas por sexo.

Tabla 23. Ratio y % de personas seleccionadas por sexo sobre personas presentadas. Brecha de género y tasa de éxito. OPE 2008

OPE 2008	Ratio		Brecha de género	Tasa de éxito ³¹
	M	H		
Absoluto	44	27	17	0,61
Porcentaje	2,26%	3,71%	-1,45%	

Fuente: Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP

³⁰ Aunque se convocan 419 plazas se seleccionan 428 personas porque 9 optaron por quedarse en el puesto que venían ocupando en la Admón. y no consumieron plaza, esto permitió la entrada de 9 personas más.

³¹ Para interpretar el valor del indicador se considera que el éxito de las mujeres es 0,6 veces el de los hombres, ya que valores < 1 y hasta 0 indican que las candidaturas de las mujeres han tenido menos éxito que las de los hombres. Si el valor es 1 significa que hay igualdad (Metodología Para la elaboración del Diagnóstico y Plan para la Igualdad. EMAKUNDE)

Vemos que la ratio de las mujeres es de 44 y la de los hombres es de 27, es decir, resulta seleccionada 1 mujer de cada 44 presentadas (2,26%); mientras que se selecciona a 1 hombre de cada 27 presentados (3,71%). Por tanto, la tasa de éxito de las mujeres es 0,61, lo que significa que las mujeres tienen prácticamente 2/3 de posibilidades de ser seleccionada con relación a los hombres.

A continuación, y tal como realizamos en la OPE 2000, en esta OPE 2008 vamos a analizar si el proceso de selección pudo ser discriminatorio, y por esa razón las mujeres podrían haber tenido menos posibilidades de ser seleccionadas que los hombres. Para ello hemos examinado la nota media de las personas presentadas a examen y que obtuvieron más de un 0 de nota.

Tabla 24. OPE 2008 Media de nota por tipo de fase, según sexo

FASE	MUJERES	HOMBRES	MEDIA TOTAL
Fase oposición	29,22	32,22	30,10
Fase concurso	3,03	3,50	3,17

Fuente: Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP

Si revisamos la media de puntuación obtenida por mujeres y hombres en las fases de oposición y de concurso para el total de personas admitidas que obtuvieron más de un cero en la prueba teórica de la fase de oposición, en la tabla 25 se ve que los hombres sacan una media de nota mejor que las mujeres tanto en la fase de oposición como en la de concurso, pero la diferencia es pequeña en ambas fases³².

Analicemos ahora qué ocurre con las dos pruebas que constitúan la fase de oposición: la prueba teórica y la prueba práctica³³:

Tabla 25: Media de nota por tipo de fase, según sexo. OPE 2008

TIPO DE PRUEBA	MUJERES	HOMBRES	MEDIA TOTAL
Prueba teórica	12,38	13,41	12,89
Prueba práctica	16,38	18,80	17,59

Fuente: Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP

Las diferencias entre hombres y mujeres tanto en la prueba teórica como en la prueba práctica son pequeñas. Los hombres siguen sacando mejores notas, pero la diferencia no es significativa.

Veamos a continuación los resultados por los grupos de titulación:

- **Para el grupo de titulación C:** en el caso de la prueba teórica, la diferencia entre hombres y mujeres es de 1,42 puntos a favor de los hombres. En el caso de la prueba práctica, la diferencia es la misma, pero a favor de las mujeres.
- **Para el grupo de titulación D:** en el caso de la prueba teórica, la diferencia entre hombres y mujeres es de 1,44 puntos³⁴ a favor de los hombres. En la prueba práctica, la diferencia es de 2.2 puntos también a favor de los hombres.

³² Ver Anexo 8. Diferencias entre hombres y mujeres tanto en la fase de oposición como en la fase de concurso de la OPE 2008.

³³ Ver Anexo 10. Diferencias entre hombres y mujeres tanto en la prueba teórica como en la prueba práctica de la OPE 2008.

³⁴ Esta diferencia es pequeña a favor de los hombres, según la *d* de cohen del Anexo 11.

— Para **el grupo de titulación E**: en el caso de la prueba teórica, la diferencia a favor de los hombres es de menos de 0,86 puntos en la prueba teórica. **En cambio en la prueba práctica la diferencia sí es apreciable a favor de los hombres, las mujeres sacan una nota media de 16,37 puntos y los hombres 20,52, es decir, 4,15 puntos de diferencia.**

Podemos concluir que las diferencias siguen siendo pequeñas³⁵, a excepción del grupo E con relación a la prueba práctica de la fase de oposición.

Para intentar explicar por qué las mujeres tienen menos éxito en la superación de las pruebas de acceso a la función pública que los hombres, también hemos analizado la media de edad de las mujeres y de los hombres que fueron admitidos y seleccionados en la OPE 2008, por cada cuerpo.

Tabla 26. Edad media de mujeres y hombres por grupo de titulación y fase del proceso selectivo. OPE 2008

GRUPOS TITULACION	MUJERES				HOMBRES			
	Admitidas	Presentadas	Aprobadas	Selecci	Admitidas	Presen.	Aprob	Selecci
GRUPO C	36,33	37,25	38,33	42,33	36,75	37,83	39,33	45,17
GRUPO D	37,33	38,25	38,33	43,75	36,50	37,58	38,58	44,42
GRUPO E	39,42	40,25	41,25	44,00	37,75	39,17	41,17	44,58
MEDIA TOTAL	37,69	38,58	39,30	43,36	37,00	38,19	39,69	44,72

Fuente: Dir. Función Pública.

En lo que respecta a la edad media, se da un salto para ambos sexos entre personas aprobadas y seleccionadas: la edad media de las personas aprobadas se encuentra entre los 38 y los 41, para ambos sexos. La edad media de las personas seleccionadas supera, en los tres cuerpos y para ambos sexos, los 42 años y llega a los 45 en el caso de los hombres.

Este tramo de edad en el que se encuentran las mujeres presentadas a la OPE 2008, se aleja, más que en la OPE 2000, de la edad media de maternidad que se encuentra en 32,4 años³⁶, por lo que podríamos suponer que las mujeres dispusieron de algo más de tiempo para preparar la OPE y por tanto, podría haber incidido en la mejora de la tasa de éxito que se ha de las mujeres en la fase de oposición de la OPE 2008 respecto a la OPE 2000.

Sin embargo, a pesar de la mejoría, tanto en la OPE 2000 como en la OPE 2008, la tasa de éxito es peor para las mujeres, ya que en la OPE 2000, no llegaba a la mitad de posibilidades de ser seleccionadas con relación a los hombres (0.48) y en la OPE 2008 alcanza casi los 2/3 de posibilidades (0.61)

Respecto a la sobre cualificación en la OPE 2008, al igual que en la OPE 2000, se constata la existencia de sobre cualificación para ambos sexos y por cada uno de los Cuerpos.

³⁵ Ver Anexo 9. Diferencias entre hombres y mujeres tanto en la fase de oposición como en la fase de concurso de la OPE 2008 desglosadas por grupos de titulación.

³⁶ La edad media de maternidad para las mujeres en la CAE en el año 2005 era de 32,4 años, en el año 2010 seguía siendo 32,4, según el Informe CIFRAS 2015. Mujeres y Hombres en Euskadi. Emakunde.

Tabla 27. Distribución de personas aprobadas en los grupos C, D y E, por grupo de titulación y sexo. Valores absolutos y % vertical. OPE 2008.

SEXO	GRUPOS DE TITULACIÓN		
	C	D	E
Mujeres	3.369 (48,09%)	8.375 (68,60%)	7.405 (90,91%)
Hombres	912 (36,85%)	1.980 (67,48%)	5.040 (89,28%)
Totales	4.281	10355	12.445

Fuente: Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP

Sin embargo, tal y como refleja la tabla 27, frente a la sobre cualificación de la OPE 2000, en la que no existía brecha de género en ninguno de los grupos, en la OPE 2008 se detecta una brecha de género en el Grupo C, es decir, la sobre cualificación de las mujeres es 11 puntos mayor que la de los hombres. En los grupos D y E apenas hay un punto de diferencia.

CONCLUSIÓN APDO. 5.3.2, OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO 2008

La tasa de éxito es mayor para los hombres que para las mujeres en todos los cuerpos.

En la fase de oposición, tanto en la prueba teórica como práctica existe una pequeña diferencia en los resultados a favor de los hombres. Se detecta una brecha de 4,15 puntos en la prueba práctica del Grupo E.

Se da sobre cualificación de mujeres y hombres en todos los grupos de titulación, aunque hay que destacar que en el Grupo C, las mujeres tienen una sobre cualificación de 11 puntos por encima de los hombres.

La edad media de las mujeres que fueron admitidas a esta OPE está en los 37,69 años, y aumenta hasta los 39,30 de las mujeres seleccionadas. Los hombres admitidos, en cambio, se encuentra en 37 años; mientras que los seleccionadas están en 39,69 años.

CONCLUSIÓN APDO. 5.3.2, PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN, OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO AÑOS 2.000 Y 2.008:

Las ofertas públicas de empleo de los años 2000 y 2008 no son procesos que discriminen por sexo. Aunque las mujeres obtienen peores resultados, tanto en la fase de oposición como en la fase de concurso, en ambos procesos selectivos la tasa de éxito de las mujeres en la OPE 2008 mejora respecto a la de la OPE 2000 (de 0,48 a 0,61).

La brecha de género existente en la OPE 2000 para los Grupos C, D y E se ha reducido en la OPE 2008 para los grupos C y E. Sin embargo, en el Grupo D la brecha ha aumentado 3 puntos porcentuales.

Por otro lado, la peor tasa de éxito de las mujeres tanto en la OPE 2000 como en la OPE 2008, aunque mejora en la segunda OPE, debe ser objeto de análisis para comprobar qué relación tiene en estos peores resultados con el mayor peso de las mujeres sin vínculo previo con la Administración entre las personas seleccionadas, y a su vez, la edad media de las mujeres y su relación con la edad de la maternidad.

CONCURSO DE TRASLADOS DEL AÑO 2000

Con carácter previo al desarrollo de este apartado, recordaremos que el colectivo que puede optar a las plazas convocadas en un concurso de traslados es el funcionariado de carrera, por lo tanto las conclusiones obtenidas en los estudios de todos los concursos se refiere exclusivamente a ese colectivo.

Que por lo que respecta al concurso de traslados del año 2000, ha de tenerse en cuenta que concursaron 3.316 personas, de las cuales 2.341 mujeres y 975 hombres. Lo que supone que el 70,6% de las personas que concursaron eran mujeres.

Hecha esas consideraciones previas, nos vamos a centrar en analizar las diferencias por sexo en los méritos valorados al personal que participó en el concurso.

Esos méritos fueron: la antigüedad en la Administración; la formación; la experiencia; el grado; otras titulaciones acreditadas y el nivel de euskera.

Cuadro 7. Méritos valorados en el concurso de traslados del año 2000, por sexo

ANTIGÜEDAD	Las mujeres presentan una antigüedad mayor que los hombres, aunque la diferencia es pequeña.
FORMACIÓN	Las mujeres presentan una formación mayor que los hombres y la diferencia es media.
EXPERIENCIA	No hay diferencias por sexo
GRADO	No hay diferencias por sexo
OTRAS TITULACIONES	No hay diferencias por sexo
EUSKERA (PERFIL)	No hay diferencias por sexo

De acuerdo a lo recogido en el cuadro 7, vemos que con relación a la experiencia; el grado; otras titulaciones acreditadas y el euskara, no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres. Tan sólo se presentan diferencias con relación a dos méritos: antigüedad y formación.

Por lo que se refiere a la antigüedad, las mujeres acreditan una antigüedad mayor que los hombres, aunque la diferencia es pequeña. Sin embargo, en el caso de la formación, las mujeres presentan una mayor formación y se ve que la diferencia es media.

En conclusión al analizar los méritos valorados, vemos que existe una diferencia media con relación a la formación y que es a favor de las mujeres.

A continuación vamos a analizar las diferencias por sexo en la valoración de los méritos que permiten la adjudicación de los puestos. Aunque hay que tener en cuenta que a efectos de este diagnóstico y para poder hacer el análisis mencionado, se han clasificado 3 categorías de puestos: técnicos; administrativos/auxiliares y subalternos.

A los puestos técnicos puede optar el funcionariado de carrera que pertenezca a los grupos de titulación A y B; a los puestos administrativos/auxiliares, el funcionariado de carrera que pertenezca a los grupos de titulación C y D y a los puestos subalternos el funcionariado de carrera que pertenezca al grupo de titulación E.

Pues bien, con relación a los puestos técnicos y administrativos/auxiliares no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en la valoración de los méritos.

Además, se ha constatado que las mujeres se presentaron en mayor medida que los hombres a los puestos administrativos/auxiliares, mientras que los hombres se presentaron en mayor nº a los puestos técnicos.

Ahora bien, con relación a los puestos subalternos ha de indicarse que no se ha podido hacer el análisis de cómo se realizaron las adjudicaciones por sexo, ya que sólo concursaron 3 personas, que resultaron ser hombres.

CONCURSOS DE TRASLADOS DE LOS AÑOS 2007-2008

En el año 2007 se convocaron 17 concursos específicos, en los que se convocaron aquellos puestos de trabajo cuyas tareas requerían la valoración de unos conocimientos, o unas destrezas específicas derivadas de la naturaleza de las funciones encomendadas a los mismos. Las plazas ofertadas al personal funcionario de carrera se correspondían con los 6 niveles retributivos más altos (IA, IB, IIA, IIB, IIC Y IIIA)”.

Para el análisis realizado a continuación, hemos agrupado estos 6 niveles como puestos de jefatura y puestos con especial responsabilidad.

Además, se convocaron 3 concursos de traslados generales dirigidos al funcionariado de carrera perteneciente a los grupos de titulación A, B, C, D y E.

En el año 2008, se convocaron concursos generales dirigidos al funcionariado de carrera perteneciente a los grupos de titulación C, D y E.

A continuación desglosamos tanto los concursos específicos como los concursos generales del año 2007 y 2008 por grupos de titulación y sexo, agrupándolos como puestos de jefatura y con especial responsabilidad, puestos técnicos, puestos auxiliares y administrativos y puestos subalternos:

- **CONCURSOS DE LAS PLAZAS CON NIVELES RETRIBUTIVOS IA, IB, IIA; IIB, IIC y IIIA (PUESTOS DE JEFATURA Y CON ESPECIAL RESPONSABILIDAD)**

En estos 17 concursos específicos a las personas participantes se le exigía prueba de caso práctico y prueba de elaboración de proyecto, ya que los puestos de trabajo a los que optaban tenían un nivel de complemento específico igual o mayor al complemento III-A.

Además, los méritos que se tuvieron en cuenta fueron: Antigüedad, Formación, Docencia e Investigación, Euskara, Grado, Idiomas, Otras Titulaciones y Experiencia.

Así vemos que en 5 de los 8 méritos valorados hay **diferencias a favor de las mujeres aunque son pequeñas**³⁷ (formación, euskera, el grado, los idiomas y la experiencia en el puesto). Esto significa que las mujeres se han formado más, incluidos euskera e idiomas, tienen mayor experiencia y un mayor grado consolidado que los hombres que se presentaron al concurso.

³⁷ Anexo 14. Diferencias entre hombres y mujeres en los méritos de los concursos específicos de 2007.

Hay que destacar que ni en la prueba de caso práctico ni en la prueba de elaboración de proyecto existen diferencias.

- **CONCURSOS GENERALES 2007-08: GRUPOS DE TITULACIÓN A Y B, POR SEXO (PUESTOS TÉCNICOS)**

Existen diferencias³⁸ a favor de las mujeres en 4 de los 8 méritos valorados en el concurso: formación, grado, idiomas y experiencia; las mujeres presentan una formación superior a la de los hombres; respecto al grado, idiomas y experiencia obtienen mejor puntuación pero la diferencia es pequeña.

Ha de entenderse que los grupos de titulación A y B permiten el acceso a puestos de trabajo de naturaleza técnica, y que existen puestos de trabajo a los que se puede acceder tanto del grupo de titulación A como desde el B.

- **CONCURSOS GENERALES 2007-08: GRUPOS DE TITULACIÓN C y D, POR SEXO (PUESTOS AUX. /ADMINISTRATIVOS)**

De los 7 méritos valorados sólo en 2 méritos se dan diferencias³⁹ entre hombres y mujeres, de nuevo a favor de las mujeres, tanto en formación como en otras titulaciones, aunque son pequeñas en ambos casos.

- **CONCURSOS GENERALES 2007-08: D y E (PUESTOS SUBALTERNOS)**

De los 6 méritos valorados, en 2 méritos las diferencias⁴⁰ son medias, pero en esta ocasión, las mujeres presentan mejores resultados en formación y los hombres mejores resultados en experiencia.

En conclusión, este es el cuadro resumen de los méritos analizados por sexo:

Cuadro 8. MÉRITOS EN LOS QUE LAS MUJERES Y HOMBRES OBTUVIERON MAYOR PUNTUACIÓN, POR PUESTOS. CONCURSOS 2007-08			
PUESTOS JEFATURA	PUESTOS TÉCNICOS	PUESTOS AUX/ ADMINISTR	PUESTOS SUBALTERNOS
Antigüedad	Antigüedad	Antigüedad	Antigüedad
Formación	Formación	Formación	Formación
Euskera	Euskera	Euskera	Euskera
Grado	Grado	Grado	Grado
Idiomas	Idiomas	Idiomas	
Otras Titulaciones	Otras Titulaciones	Otras Titulaciones	Otras Titulaciones
Experiencia	Experiencia	Experiencia	Experiencia
Docencia e Investigación	Docencia e Investigación		

Nota: Se marcan en **negrita** los méritos en los que las mujeres obtuvieron mayor puntuación y se subraya el mérito en que fueron los hombres los que obtuvieron mayor puntuación. En puestos administrativos no se valoraba docencia e investigación y en puestos subalternos tampoco los idiomas.

³⁸ Anexo 16. Diferencias entre hombres y mujeres en el concurso general A, A/B y B

³⁹ Anexo 17. Diferencias entre hombres y mujeres en el concurso general C, C/D y D

⁴⁰ Consultar Anexo 18. Diferencias entre hombres y mujeres en el concurso general D/E y E

CONCLUSIÓN APDO. 5.3.2, PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN, CONCURSOS DE TRASLADOS 2007- 2008:

Por lo que se refiere al concurso 2000, vemos que con relación a los méritos alegados por las personas que participaron, apenas hay diferencias por sexo, excepto con relación a la **antigüedad y la formación**, donde las mujeres tienen mayor puntuación.

Si observamos los concursos de los años 2007-2008 tanto los específicos, como los generales, vemos que las mujeres siguen obteniendo una mayor puntuación en el mérito relativo a la **formación en todos los tipos de puestos**, y destacan a su vez en grado, idiomas y experiencia cuando analizamos los puestos de jefatura y los puestos técnicos.

En cualquier caso, en la fase de adjudicación no se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres.

La conclusión más destacada es el hecho de que las mujeres se presentaron a los concursos de traslados 2007-2008 en una medida mucho menor de la esperada a todos los concursos de traslados, generales y específicos, excepto de los cuerpos C y D.

BOLSAS DE TRABAJO CONVOCADAS EN EL PERIODO 2007 A 2014

En este apartado se han analizado 47 convocatorias de bolsas de trabajo, realizadas en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2014.

Se debe aclarar que en el análisis de las bolsas de trabajo se han estudiado los datos relativos a las personas integrantes de las bolsas en el momento de la finalización del proceso selectivo, es decir, es una foto fija del momento de constitución de dichas bolsas, sin contemplar la rebaremación anual que realiza la Dirección de Función Pública.

Tabla 28. Bolsas de trabajo convocadas para la Admón. General. 2007-14

Periodo	Nº bolsas
2007	2
2008	18
2009	20
2010	3
2011	3
2012	0
2013	0
2014	13
TOTAL	47

Fuente: IVAP

El total de mujeres y hombres que formaban parte de dichas bolsas en su creación era de 11.646 personas: 8.516 son mujeres (73%) y 3.130 son hombres (27%). Por lo tanto, vemos que las bolsas de trabajo se constituyeron mayoritariamente por mujeres.

A continuación en las tablas 29, 30 y 31 se han recogido los datos desagregados por sexo de las 47 bolsas de trabajo que convocó esta Administración en el periodo de tiempo indicado.

Si nos atenemos al porcentaje horizontal, esto es, al índice de distribución de las mismas, se obtiene el grado de feminización y masculinización de las bolsas. Así en el caso de la Tabla 29 se han recogido las **bolsas feminizadas**, es decir, aquellas en las que existe un índice de distribución superior al 64,3 % para mujeres. **El número total de bolsas feminizadas es de 34.**

En la tabla 30 se han recogido las **bolsas de trabajo equilibradas por sexo**, esto es, aquellas bolsas en las que el porcentaje de presencia de las mujeres va del 59,4% al 64,2% y que son 7.

Las que aparecen en la Tabla 31, son aquellas bolsas **de trabajo masculinizadas**, es decir, aquellas en las que la presencia de mujeres es inferior al 59,3% y que se elevan a 6.

En conclusión, podemos ver que con carácter general en la AG/00.AA y 00.AA las bolsas de trabajo o están feminizadas o están equilibradas por sexo; mientras que las bolsas masculinizadas son la minoría (personal técnico analista de inversiones; de estadística; de economía; de prevención de riesgos laborales; personal responsable de operaciones financieras y personal técnico de mantenimiento).

Tabla 29. Integrantes de bolsas de trabajo de la AG/OO.AA por nivel relativo de feminización⁴¹. Años 2007-14. Absolutos, % horizontal y %vertical

BOLSAS FEMINIZADAS (>DE 64,3% DE MUJERES)							
	Mujeres			Hombres			Total
	N	% Horizontal	% Vertical	Nº	% Horizontal	% Vertical	
Técnicos/as de igualdad	38	97,44	0,45	1	2,56	0,03	39
Técnico/a igualdad	71	97,26	0,83	2	2,74	0,06	73
Técnica/o igualdad	83	94,32	0,97	5	5,68	0,16	88
Técnica/o igualdad PL3	146	92,99	1,71	11	7,01	0,35	157
Técnico/a de RRHH. PL3	43	87,76	0,50	6	12,24	0,19	49
CSF Archivo, Biblioteca y Documentación	34	87,18	0,40	5	12,82	0,16	39
CSF Archivo, Biblioteca y Documentación	45	86,54	0,53	7	13,46	0,22	52
Técnico/a Especialista en Acción Exterior	37	86,05	0,43	6	13,95	0,19	43
Responsable área de asesoría jurí.	6	85,71	0,07	1	14,29	0,03	7
CSF Escala Epidemiología PL 3	146	83,43	1,71	29	16,57	0,93	175
CSF Escala Epidemiología PL3	24	82,76	0,28	5	17,24	0,16	29
Auxiliar administrativo/a	1.394	82,63	16,36	293	17,37	9,35	1687
Educadores/as Centro Menores	543	81,53	6,37	123	18,47	3,93	666
Auxiliar Administrativo/a PL 2	561	79,80	6,58	142	20,20	4,53	703
CSF Escala Salud Pública	275	79,02	3,23	73	20,98	2,33	348
Técnico/a Medio/a Archivo, Biblioteca y Documentación	43	78,18	0,50	12	21,82	0,38	55
Personal Administrativo. PL2	647	77,12	7,59	192	22,88	6,13	839
Técnico/a Especialista en Acción Exterior	30	76,92	0,35	9	23,08	0,29	39
Licenciados/as en Derecho	181	73,28	2,12	66	26,72	2,11	247
Agentes de Zuzenean	92	73,02	1,08	34	26,98	1,09	126
Licenciados/as en Derecho	229	72,93	2,69	85	27,07	2,71	314
Técnico/a contable financiero/a	31	72,09	0,36	12	27,91	0,38	43
Arquitectos/as	72	71,29	0,85	29	28,71	0,93	101
CSF opción Lic. Derecho (PL3)	341	71,04	4,00	139	28,96	4,44	480
CSF Escala Normalización. Lingüística. (PL4)	220	70,97	2,58	90	29,03	2,87	310
Licenciados/as en Derecho	139	70,92	1,63	57	29,08	1,82	196
Cuerpo Superior de la Admón. (A1)	299	70,69	3,51	124	29,31	3,96	423
CSF: Escala Traducción (P.L4)	275	70,15	3,23	117	29,85	3,73	392
Cuerpo Superior de la Administración (P.L. 3)	1088	69,30	12,77	482	30,70	15,38	1570
Traductores/as PL 4	83	68,60	0,97	38	31,40	1,21	121
Subalternos/as. PL1	303	68,09	3,56	142	31,91	4,53	445
CSF Escala Normalización Lingüís.	37	66,07	0,43	19	33,93	0,61	56
Responsable de Publicaciones	15	65,22	0,18	8	34,78	0,26	23
CSF Escala Normalización Lingüís.	64	65,31	0,75	34	34,69	1,09	98

*CSF= Cuerpo Superior Facultativo

⁴¹ Ver apartado 5.2. Características Generales de la organización, **Nivel relativo de feminización**: se toma como referencia el % de mujeres en la Adm. General en 2014 (61.8%) para crear 5 rangos con un intervalo inferior a 5 puntos que nos permitan analizar la distribución de mujeres y hombres en los diferentes aspectos a estudiar y poder definirlos como: **muy masculinizados (>55% de mujeres)**, **masculinizados (entre 55 y 59.3% de mujeres)**, **equilibrados por sexo (entre 59.4 y 64.2% de mujeres)**, **feminizados (entre 64.3 y 69.1%)** y **muy feminizados (>69% de mujeres)**.

Tabla 30. Integrantes de bolsas de trabajo de la AG/00.AA por nivel relativo de feminización. Años 2007-2014. Absolutos, % horizontal y %vertical

BOLSAS EQUILIBRADAS POR SEXO (ENTRE 59,4% Y 64,2% DE MUJERES)							
	Mujeres			Hombres			Total
	N	% Horizontal	% Vertical	Nº	% Horizontal	% Vertical	
Inspector/a	136	63,55	1,60	78	36,45	2,49	214
Agente entrevistador/a	123	62,12	1,44	75	37,88	2,39	198
Audidores/as	13	61,90	0,15	8	38,10	0,26	21
Arquitectura Técnica	25	60,98	0,29	16	39,02	0,51	41
Economistas	14	60,87	0,16	9	39,13	0,29	23
Técnico/a Medio/a Escala Estadística	20	60,61	0,23	13	39,39	0,41	33
CSF* Arquitectura	346	59,45	4,06	236	40,55	7,53	582

*CSF= Cuerpo Superior Facultativo

Tabla 31. Integrantes de bolsas de trabajo de la AG/00.AA por nivel relativo de feminización. Años 2007-2014. Absolutos, % horizontal y %vertical

BOLSAS MASCULINIZADAS (< 59,3%)							
	Mujeres			Hombres			Total
	N	% Horizontal	% Vertical	Nº	% Horizontal	% Vertical	
CSF* Licenciatura en Economía	84	57,53	0,99	62	42,47	1,98	146
Técnico/a analista de inversiones	5	55,56	0,06	4	44,44	0,13	9
CSF* Escala Estadística	33	55,00	0,39	27	45,00	0,86	60
Técnicos/as Prevención de Riesgos Laborales	84	43,98	0,99	107	56,02	3,42	191
Responsable del área de operaciones financieras	2	25,00	0,02	6	75,00	0,19	8
Técnico/a de mantenimiento	0	0	0,00	94	100,00	3,00	94

*CSF= Cuerpo Superior Facultativo

Hasta aquí hemos analizado el índice de distribución por sexos en las bolsas de trabajo existentes. A partir de este momento vamos a analizar el índice de concentración, que es un índice intra sexo, ya que sirve para conocer el grado de desigualdad en la distribución de hombres y mujeres en las diferentes bolsas de trabajo, y viene expresado por el % vertical que aparece en las tablas 29, 30 y 31.

No obstante, y dado que existía 47 bolsas, algunas de ellas con porcentajes verticales muy pequeños, en el cuadro 9 se han recogido las bolsas que van desde el porcentaje de mayor concentración para hombres y mujeres hasta el 3,5%.

Así vemos que las mujeres y los hombres se concentran principalmente en las siguientes bolsas, ordenadas de mayor a menor:

Cuadro 9. Índice de concentración por sexo en las bolsas de trabajo convocadas entre 2007-2014⁴²

CONCENTRACIÓN DE MUJERES	%	CONCENTRACIÓN DE HOMBRES	%
AUX. ADMINISTRATIVO/A	16,36	C.S. ADMINISTRACIÓN (P.L. 3)	15,38
C.S. ADMINISTRACIÓN (PL 3)	12,77	AUX. ADMINISTRATIVO/A	9,35
PERS. ADMINISTRATIVO (PL2)	7,5	CUERPO S.F. ARQUITECTURA	7,53
AUXILIARES ADMÓN. (PL 2)	6,58	PERS. ADMINISTRATIVO (PL2);	6,13
EDUCADORES/AS CENTRO MENORES	6,37	SUBALTERNOS/AS. (PL1)	4,53
CUERPO S.F. ARQUITECTURA	4,06	AUXILIARES ADMÓN. (PL 2)	4,53
C. S.F. DERECHO (PL3)	4	C.S.F. LIC. DERECHO (PL3)	4,44
SUBALTERNOS/AS (PL1)	3,56	C.S. ADMINISTRACIÓN	3,96
C.S. ADMINISTRACIÓN	3,51	EDUCADORES/AS CENTRO MENORES	3,93
		CSF ESCALA TRADUCCIÓN (PL 4)	3,73

Si analizamos el índice de concentración de mujeres y hombres en las bolsas de trabajo, vemos que el 30,44% de las mujeres se concentran en bolsas para el desempeño de tareas administrativas; el 24,34% en bolsas de perfil técnico; el 6,37% entran a formar parte de la bolsa de personal laboral educador de centro de menores y el 3,56% se concentra en bolsas de personal subalterno.

El índice de concentración de los hombres es de un 20,01% en bolsas para desempeño de tareas administrativas; el 35,04% en bolsas de perfil técnico; el 3,93% en bolsas de persona laboral educador y el 4,53% se concentran en la bolsa de personal subalterno.

Por lo tanto, desde el punto de vista de la concentración de hombres y mujeres en las bolsas de trabajo, observamos que hay más mujeres vinculadas a tareas administrativas en 10,43 puntos porcentuales. Mientras que los hombres se siguen presentando a bolsas técnicas, con una diferencia de 10,7 puntos porcentuales a su favor.

En la Bolsa de personal subalterno siguen concentrándose más hombres que mujeres, pero con menos de un punto porcentual de diferencia (0,97%). Hay más concentración de mujeres que de hombres en la Bolsa de Personal Educador, pero apenas superan los 2 puntos porcentuales de diferencia.

CONCLUSIÓN APDO. 5.3.2, BOLSAS DE TRABAJO CONVOCADAS AÑOS 2007-2014:

Las 47 bolsas analizadas están compuestas por 11.646 personas, de las cuales el 73% son mujeres. Además, y atendiendo al **índice de distribución**, vemos que en las 47 bolsas, el 72,34% de las bolsas están feminizadas, el 12,76% masculinizadas y el 14,90% están equilibradas por sexo.

Si atendemos al **índice de concentración** vemos que las mujeres se concentran más que los hombres en bolsas administrativas, habiendo una distancia de 10,43 puntos porcentuales.

Los hombres, en cambio, se concentran más que las mujeres en bolsas técnicas, con una distancia de 10,7 puntos porcentuales.

En el resto de bolsas analizadas (personal educador y subalterno) las diferencias son pequeñas (2,44 % y 0,97 % respectivamente).

⁴² Este cuadro se ha elaborado teniendo en cuenta el porcentaje vertical que aparece en las tablas 29, 30 y 31, y seleccionando desde el porcentaje de mayor concentración para hombres y mujeres hasta el 3,5%.

COMISIONES DE SERVICIOS: 2010-2014

En el caso de las comisiones de servicios examinadas en el periodo 2010-2014, se observa que sólo se da una diferencia significativa en el caso de los puestos administrativos y auxiliares a favor de las mujeres, en los demás tipos de puestos no existen diferencias significativas en cuanto a la adjudicación de dichas comisiones⁴³.

TIPOS DE COMISIONES DE SERVICIO POR SEXO

Los procedimientos de comisiones de servicio, pueden ser de 3 tipos según el nivel de los puestos convocados:

- Las que incorporan en su proceso selectivo una **prueba de elaboración de proyecto**.
- Las que incorporan una **prueba de caso práctico**.
- Las que únicamente son una **evaluación de méritos**.

En las Comisiones con prueba de elaboración de proyecto, las diferencias entre hombres y mujeres son significativas⁴⁴ en antigüedad y grado⁴⁵.

En las Comisiones con prueba de caso práctico, no existen diferencias en ninguna de las variables de estudio.

En las Comisiones sin prueba para puestos técnicos, administrativos/auxiliares y subalternos): Analicemos por tipo de puestos lo que ocurre con las valoraciones de méritos en relación al sexo. (los puestos jerárquicos ya han sido analizados, ya que se trata de los puestos que llevan prueba de elaboración de proyecto, así como los puestos técnicos altamente especializados, como son los de nivel retributivo 25):

- **Puestos Técnicos**: La conclusión más importante es que no existen diferencias de suficiente entidad entre hombres y mujeres en los méritos de las comisiones de servicios de los puestos de naturaleza técnica.
- **Puestos de personal administrativo/auxiliar**: Hay diferencias pequeñas en antigüedad, formación y euskera. En las 2 primeras a favor de las mujeres y en la última a favor de los hombres⁴⁶.
- **Puestos de personal Subalterno**: La formación es la única variable discriminante/mérito que presenta una diferencia entre hombres y mujeres. Sin embargo el tamaño de dicha diferencia es pequeño⁴⁷.

CONCLUSIÓN APDO. 5.3.2, COMISIONES DE SERVICIOS 2010-2014

La adjudicación de comisiones de servicio no presenta diferencias significativas por sexo, excepto en los puestos administrativos/Auxiliares: existen más mujeres de las esperadas a las que se les adjudica comisiones.

Por tipo de comisión, no existen diferencias significativas en las comisiones con prueba de elaboración de proyecto o con prueba de caso práctico; en las comisiones sin pruebas hay diferencias en algunos méritos, pero sólo son significativas a favor de las mujeres en los puestos administrativos y auxiliares y a favor de los hombres en los puestos subalternos, aunque el tamaño de las diferencias es pequeño.

⁴³ Ver Anexo 22. Tablas de contingencia en relación al sexo y la adjudicación de las comisiones de servicios ordenadas por tipo de puesto.

⁴⁴ Ver Anexo 23. Diferencias entre hombres y mujeres en las comisiones de servicios con prueba de proyecto.

⁴⁵ Otras variables que se valoran como méritos, en las comisiones de servicios son la formación, experiencia, euskera e idiomas.

⁴⁶ Ver Anexo 24. Diferencias entre hombres y mujeres en las comisiones de servicios de los puestos administrativos y auxiliares.

⁴⁷ Ver Anexo 25. Diferencias entre hombres y mujeres en las comisiones de servicios de los puestos subalternos.

5.4. POLÍTICA DE FORMACIÓN

El Instituto Vasco de Administración Pública (IVAP) se encarga de la formación y perfeccionamiento del personal de la AG/OO.AA y OO.AA, tal y como se recoge en el *Decreto 30/2008, de 19 de febrero, de criterios generales de la planificación y organización de la formación del personal de la AG/OO.AA de la CAE y sus Organismos autónomos* (BOPV nº 41 de 27 de febrero de 2008).

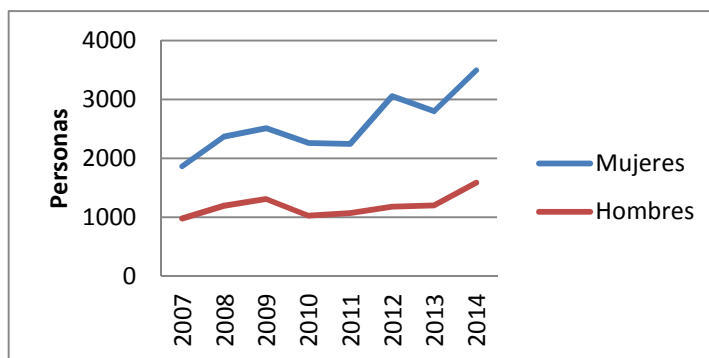
Por lo que corresponde a la participación de hombres y mujeres en las acciones formativas ofertadas por el IVAP, en el periodo de tiempo comprendido entre los años 2007 y 2014, se aprecia que las mujeres están sobrerrepresentadas:

Tabla 32. Matriculaciones⁴⁸ a cursos del IVAP para la Admón. General por sexo. Valores absolutos y % horizontal. Y % de mujeres y hombres en plantilla 2007-14

AÑO	MUJERES			HOMBRES			FORMACIÓN
	Nº matrículas	% horizontal	% mujeres en plantilla ⁴⁹	Nº matrículas	% horizontal	% Hombres en plantilla	Nº Total asistencias
2007	1.863	65,58%	58,2 %	978	34,42%	44,17%	2.841
2008	2.369	66,47%	59,0 %	1.195	33,53%	40,86%	3.564
2009	2.510	65,72%	59,5 %	1.309	34,28%	36,30%	3.819
2010	2.257	68,79%	59,8 %	1.024	31,21%	33,86%	3.281
2011	2.244	67,73%	59,5 %	1.069	32,27%	28,10%	3.313
2012	3.050	72,10%	61,0 %	1.180	27,90%	25,20%	4.230
2013	2.799	69,98%	61,0 %	1.201	30,03%	44,17%	4.000
2014	3.491	68,77%	61,8%	1.585	31,23%	40,86%	5.076
TOTAL	20.583			9.541			30.124

Fuente: Instituto Vasco de Administración Pública- IVAP

Gráfico 4.- Asistencia a cursos del IVAP en el periodo 2007-2014, por sexo, para el ámbito de la Admón. General y OO.AA



Fuente: Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP.

⁴⁸ Los datos que aporta el IVAP sobre asistencia se refieren al nº de matrículas por sexo, por lo que puede darse el caso de que una persona acuda a varios cursos y se refleje en el nº de asistencias.

⁴⁹ Esta columna está extraída de la Tabla 2, evolución del personal de la Admón. General y sus OO.AA por sexo

Se observa en el gráfico 4 que con el comienzo de la crisis a partir del año 2009 se da un descenso en el nº de asistencias a cursos y que paulatinamente se va recuperando, de manera más acusada en el caso de las mujeres.

En primer lugar, y con relación a los contenidos de los cursos, indicamos a continuación las temáticas preferidas por sexo:

Cuadro 10. Preferencias en temáticas formativas, por sexo, periodo 2007-2014⁵⁰

MUJERES	HOMBRES
Derecho	Programas directivos
Euskara	Emergencias
Gestión de personal	Formación medioambiental
Salud	Idiomas
Igualdad	Organización
	Agricultura
	Urbanismo

Fuente: Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP

En segundo lugar, se ha analizado qué tipo de formación escogen hombres y mujeres, esto es, si las mujeres son más proclives que los hombres a elegir una formación a distancia o autoformación en detrimento de la formación presencial. Los datos nos indican que los hombres eligen la formación presencial en una proporción superior a la que cabría esperar; mientras que en el caso de la formación a distancia son las mujeres las que eligen esta modalidad en una proporción superior a la esperada⁵¹:

Tabla 33. Asistencia a cursos de formación por modalidad elegida según sexo. (2007-2014). Absolutos, % horizontal y % vertical.

MODALIDAD	MUJERES			HOMBRES			Total
	N	% vertical	% horizontal	N	% vertical	% horizontal	
AUTOFORMACIÓN	8.575	41,66%	74,7%	2.903	30%	25,3%	11.478
PRESENCIAL	12.008	58,33%	64,4%	5.905	70%	35,6%	18.646
Total	20.583	100%	68,3%	9.541	100%	31,7%	30.124

Fuente: Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP

Vemos que el 74,7% de las personas que escogen la modalidad de autoformación son mujeres, mientras que los hombres representan el 25,3%. En el caso de la modalidad presencial, el porcentaje de mujeres baja hasta el 64,4%, es decir, 10,3 puntos porcentuales. A la contra, el porcentaje de hombres que escoge la modalidad presencial asciende al 35,6%.

Respecto a la concentración de las mujeres en una modalidad u otra, se observa que las mujeres eligen la autoformación en el 41,6% de los casos, frente a los hombres que la eligen en un 30%. Hay 11,66 puntos de brecha. La modalidad presencial, sin embargo, es

⁵⁰ Esta clasificación no se ajusta a la clasificación de temas, familias formativas del IVAP. Sin embargo, para este I Plan para la Igualdad de la Admón. General se ha considerado agrupar los temas y familias en temáticas más inclusivas para dar una visión de conjunto de los datos presentados.

⁵¹ Ver Anexo 26. Tabla de contingencia sexo según modalidad formativa.

mayoritaria entre los hombres, que eligen esta modalidad en un 70%, frente al 58% de las mujeres, hay, pues, 12 puntos de brecha.

Vistos estos datos podríamos pensar que las mujeres escogen en mayor proporción la modalidad no presencial para poder compatibilizar esa formación con el uso de las medidas de conciliación. En cualquier caso, esta hipótesis debería ser estudiada más profundamente.

A continuación vamos a recoger los datos relativos a una serie de cursos por razón de su contenido:

CURSOS EN MATERIA DE IGUALDAD:

Con relación al cumplimiento del artículo 17 de la Ley 4/2005, sobre la capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas en materia de igualdad, la Viceconsejería de Función Pública y el IVAP, con el asesoramiento de Emakunde, diseñaron en el año 2008, el *Plan formativo para la igualdad de la Admón. General y OO.AA de la CAPV (2008-2018)*.

CUADRO 11. CURSOS OFERTADOS E IMPARTIDOS EN EL PLAN FORMATIVO IGUALDAD DE LA ADMÓN. GENERAL (2008-2014)									
	Horas	EDICIONES							Cursos Ofer/Imp
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO POLÍTICO	4:30	1		1					2/2
DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LA REALIDAD DESDE LA PG	20		1	1	1	1	1*		5/4
GESTIÓN DE LOS PLANES DEPARTAMENTALES DE IGUALDAD	20		1	1	1	1	1*		5/4
EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO DE GÉNERO	20		1	1	1	1	1	1	6/6
GENEROA ETA HIZKUNTZAREN ERABILERA EGOKIA	16			1	2	1	1*		5/4
PROGRAMA FORMATIVO PARA GESTIONAR LAS POL. DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (UAIS)	60		1	1					2/2
IGUALDAD EN LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS	20		1	1*					2/1
CURSO BÁSICO EN MATERIA DE IGUALDAD	25						2	2	4/4
PRESUPUESTOS DE GÉNERO	10						1	1	2/2
ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO	20						1	1	2/2
TOTAL ANUAL cursos ofertados/impartidos		1/1	5/5	7/6	5/5	4/4	8/5	5/5	
TOTAL cursos ofertados/impartidos									35/31

**Cursos ofertados pero NO impartidos*

Al analizar el cuadro 11, se comprueba que desde el año 2009 hay una oferta anual afianzada, con un mínimo de 4 cursos anuales. Además, en algunos años se ha llegado a ofertar hasta 8 cursos anuales.

Por otro lado, se aprecia que la temática de los cursos es variada y adaptada a las necesidades de formación transversal del personal de la Admón. General, lo que ha tenido como consecuencia una alta participación en los mismos, ya que de 35 ediciones ofertadas se han impartido 31.

Tabla 34: Asistencia a cursos de igualdad por sexo. Valores Absolutos y % horizontal (2007-2014)

CURSOS	MUJERES		HOMBRES		TOTAL ASISTENCIAS
	N	% horiz.	N	% horiz.	
Resto de cursos	20.064	68%	9.368	32%	29.432
Cursos Igualdad	519	75%	173	25%	692
Total	20.583	68,3%	9.541	31,7%	30.124

Fuente: Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP.

Si examinamos los porcentajes de asistencia por sexo a estos cursos, se constata que el porcentaje de mujeres que se forma en materia de igualdad es superior al de los hombres: 25% hombres y **75% de mujeres**⁵².

Además, esta formación está aún más feminizada que la asistencia al resto de cursos, donde la presencia de mujeres es del 68%.

CURSOS EN MATERIA DE LIDERAZGO, GESTIÓN DE EQUIPOS Y/O HABILIDADES DIRECTIVAS:

Al analizar estos datos se pretendía comprobar si las mujeres acudían en menor medida que los hombres a cursos sobre liderazgo, gestión de equipos y/o habilidades directivas⁵³ y su posible relación con la promoción y la carrera profesional.

Así vemos que el porcentaje de mujeres que acude a estos cursos es del 44,76%, lo que supone 23,54 puntos porcentuales por debajo del porcentaje de asistencia de mujeres a todos los cursos de formación en el periodo examinado (68,3%).

Estos datos nos confirman que no sólo la proporción de mujeres que acude a este tipo de cursos es mucho menor de la esperada, sino que además el porcentaje de hombres que acude a estos cursos es del 55,24%⁵⁴.

Este resultado es coherente con la segregación ocupacional vertical, detectada básicamente entre el funcionariado de carrera y el personal laboral fijo.

⁵² Ver Anexo 27. Tabla de contingencia sexo según curso de igualdad o no.

⁵³ Son cursos sobre liderazgo, gestión de equipos, dirección, habilidades directivas, etc., que el IVAP oferta para personas que ocupan jefaturas de servicio o puestos directivos.

⁵⁴ Ver Anexo 28. Tabla de contingencia sexo según si curso de dirección o no

CURSOS DE EUSKARA

Se analizan las principales características de los cursos de euskara ofertados en el periodo 2007-2015, ya que buscamos aclarar si existe una relación directa entre la acreditación de perfiles lingüísticos y la promoción en el puesto de trabajo. Así pues hemos analizado los siguientes aspectos:

- a. **Modalidad de formación:** las mujeres eligen mayoritariamente la modalidad de autoformación frente a los hombres que eligen en mayor medida la presencial.⁵⁵
- b. **Horario de impartición:** los hombres eligen la formación dentro del horario laboral en un nº superior al esperado. En cambio las mujeres acuden a los cursos de euskara fuera del horario laboral en un nº superior al esperado⁵⁶.
- c. **Modalidad pedagógica seleccionada (barnetegi⁵⁷):** son los hombres los que en mayoritariamente acuden a los barnetegis⁵⁸, por el contrario las mujeres utilizan esta modalidad formativa en un nº muy inferior al esperado.
- d. **Horas de estudio semanal:** Además, las horas semanales que invierten hombres y mujeres en estudiar euskara también muestran diferencias significativas, ya que son los hombres los que invierten más horas semanales en la formación de euskera⁵⁹.
- e. **Duración de los cursos:** En cuanto a la duración de los cursos anuales a los que acuden hombres y mujeres, medidos en meses, también se dan diferencias entre ambos grupos. En este caso son las mujeres las que se apuntan a cursos cuya duración es mayor⁶⁰.
- f. **Grado de superación de cursos:** Existe un nº mayor de hombres de lo esperado que superan los cursos de euskera⁶¹, lo contrario ocurre con las mujeres.

Anteriormente hemos constatado que los hombres eligen mayoritariamente la modalidad presencial, y las mujeres la no presencial, y que además los hombres aprueban en un nº mayor de lo esperado. Por esa razón, la pregunta que cabe formularse en este momento es si la modalidad formativa influye a la hora de superar o no los cursos de euskara.

Así y por esta razón se han analizado los siguientes datos: modalidad de curso (presencial/online); horario (laboral/extra laboral); duración (intensivo/o larga duración) y asistencia o no a barnetegis.

Vistos los resultados, se puede concluir que para superar un curso de euskara parecen determinantes las distintas modalidades de formación que elige cada sexo⁶² (formación

55 Ver Anexo 29. Tabla de contingencia sexo por modalidad formativa.

56 Ver Anexo 30. Tabla de contingencia sexo por horario de impartición.

57 Barnetegi: sistema para el aprendizaje intensivo del euskera en régimen de internado

58 Ver Anexo 31. Tabla de contingencia sexo por barnetegi

59 La correlación es significativa a favor de los hombres (0,233).

60 La correlación es significativa a favor de las mujeres (-0,283).

61 Ver Anexo 32. Tabla contingencia sexo por curso superado o no.

presencial, dentro del horario laboral, intensivo y con asistencia a barnetegis), así como el tiempo que puede dedicar cada sexo al estudio semanal.

Dado que queda demostrado con los datos aportados que los hombres superan en mayor nº los cursos de euskara que las mujeres, es probable que sean los hombres los que se encuentren en mejores condiciones para acreditar los perfiles lingüísticos correspondientes, lo que es esencial para poder acceder a los puestos que deseen, y por tanto para que su carrera profesional pueda mejorar. Pero esta hipótesis debe ser objeto de un estudio más profundo.

CONCLUSIÓN APDO. 5.4 POLÍTICA DE FORMACIÓN:

Las mujeres están sobre representadas en la asistencia a la formación que organiza anualmente el IVAP para la Admón. General.

Además, eligen la modalidad de autoformación en el 41,6% de los casos, frente al 30% de los hombres. Por lo tanto, hay 11,6 puntos de brecha de género. Esto significa que de cada 100 mujeres, 42 eligen la autoformación, que en principio puede permitir una mayor flexibilidad organizativa y en consecuencia una mejor compatibilidad con el uso de medidas de conciliación que vienen usando las mujeres.

Con relación a los cursos en materia de igualdad, ha de destacarse que existe un plan formativo específico desde el año 2008, lo que ha permitido que hasta el año 2014 se hayan podido ofertar 35 cursos, con un porcentaje del 75% de asistencia de mujeres. Es decir se trata de una asistencia muy feminizada.

En los cursos sobre liderazgo, en cambio, la presencia de las mujeres es menor de lo que cabría esperar, hay una sobrerrepresentación masculina, lo que podría deberse, tanto a los requisitos de acceso al curso, limitado a jefaturas de servicios y puestos directivos, como a la segregación ocupacional vertical detectada en los puestos de jefatura del funcionariado de carrera y del personal laboral fijo.

En el caso de la capacitación en euskara, se aprecia que los hombres dedican más horas de estudio semanal que las mujeres. Además, escogen mayoritariamente la formación presencial, dentro del horario laboral, cursos más intensivos y asistencias a barnetegis.

En cualquier caso, el grado de superación de los cursos por parte de los hombres es mayor que por parte de las mujeres.

5.5 POLÍTICA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

En esta Administración la jornada de trabajo anual se puede desarrollar a elección del personal en alguna de estos 3 tipos de jornada:

- **JORNADA PARTIDA:** se desarrolla en horario de mañana y tarde, de lunes a jueves, con una pausa obligatoria de comida no retribuida y que tiene una duración mínima de 30 minutos. Los viernes la jornada es de 7 h. y es continua.
- **JORNADA CONTINUA.** Se desarrolla en jornada de mañana de manera continuada, de duración diaria menor, no hay pausa de comida
- **JORNADA MIXTA:** Se desarrollan 2 días en jornada partida y 2 días en continua.

La retribución es la misma para los 3 tipos de jornada, puesto que el nº de horas anuales de jornada que se hace en las 3 también es el mismo; la diferencia viene marcada por los permisos a disfrutar.

ANÁLISIS DEL TIPO DE JORNADA SEGÚN SEXO

En este apartado vamos a analizar el tipo de jornada a la que optan los hombres y mujeres de esta Administración, en el periodo 2010-2014. Si bien ha de tenerse en cuenta que en este análisis no se ha incluido a los colectivos con horarios especiales y que además, a partir del año 2013, se ha incluido al personal de LANBIDE.

El periodo de tiempo analizado va del año 2010 al año 2014, puesto que en el año 2009 sólo existía la modalidad de jornada partida. En cambio en el año 2010 se incorpora la jornada mixta y a partir del año 2012 se incluye la jornada continua.

TABLA 35. EVOLUCIÓN DE LAS JORNADAS POR AÑO Y SEXO. Valores absolutos y % vertical. 2010-14⁶³						
Año	Nº hombres	Nº mujeres	Tipo de Jornada	Mujeres % vertical	Hombres % vertical	Puntos de distancia
2010	1.433	2.170	PARTIDA MIXTA	60,74% 39,26%	73,20% 26,80%	12,46
2011	1.459	2.188	PARTIDA MIXTA	58,87% 41,13%	72,1% 27,9%	13,23
2012	1.557	2.340	PARTIDA MIXTA CONTINUA	53,33% 26,97% 19,70%	68,07% 17,28% 14,64%	14,74 -9,69 -5,06
2013⁶⁴	2.313	3.537	PARTIDA MIXTA CONTINUA	62,28% 20,31% 17,38%	74,01% 13,22% 12,75%	11,73 -7,09 -4,63
2014	2.298	3.577	PARTIDA MIXTA CONTINUA	59,49% 19,54% 20,97%	71,98% 13,31% 14,70%	12,49 -6,23 -6,27

Si examinamos la Tabla 35 vemos que en todos los años analizados la jornada que hombres y mujeres han escogido mayoritariamente es la jornada partida. Ha de tenerse

⁶³ Ver Anexo 36. Tabla de contingencia sexo por tipo de jornada

⁶⁴ En los años 2013 y 2014 la jornada anual fue de 1.614 horas frente a las 1.592 de los años 2010 a 2012. Esa jornada de 1.614 h. supuso que existiesen menos días de permisos.

en cuenta que la jornada partida es la que va vinculada a un mayor nº de horas de permiso. Si analizamos por sexos, vemos que la tendencia de las mujeres se mantiene en los 5 años analizados en torno al 60% y en los hombres en torno al 72%.

En cambio si revisamos la jornada mixta y la continua vemos que las mujeres la eligen aproximadamente en un 20%. En cambio, los hombres eligen la mixta en torno a un 13% y la continua en torno a un 15%.

A partir del año 2012, que es el año en se pueden escoger entre 3 tipos de jornadas (mixta, partida y continua), se observa que el porcentajes de mujeres y hombres que permanecen en la jornada partida es bastante estable; mientras que las personas que optan por la jornada continua lo hacen a costa de abandonar la mixta.

En conclusión vemos que en torno al 40% de las mujeres y al 28% de los hombres eligen jornadas mixta y continua, que les permiten trabajar menos horas al día, compensadas con menos horas de permiso al año. En este punto habría que analizar si la menor presencia en el puesto de trabajo responde a necesidades de conciliación con la vida personal o con la vida familiar y analizar el peso de la edad a la hora de elegir jornada, *ya que en la franja de edad de 50 a 59 años, compuesta por 3.512 personas, el 47,7% son mujeres y el 54,8% son hombres.*

Conclusiones.- Apdo. 5.5 Tipo de jornada

A pesar de que la jornada partida se mantiene como mayoritaria a lo largo de los 5 años analizados, vemos que su peso es bastante menor en las mujeres que en los hombres, concretamente en 12 puntos porcentuales y que en consecuencia las jornadas mixta y continua están más feminizadas.

A continuación se analizarán algunas de las medidas de conciliación existentes en la AG/OO.AA de la CAE, como son:

- Reducción de Jornada.
- Excedencia para cuidado de menores.
- Teletrabajo.
- Permiso de 50 horas para cuidado de dependientes.

Además, se analizará el impacto de la medida específica para el fomento de la corresponsabilidad de los padres, recogida tanto en el Acuerdo del funcionariado como en el Convenio de personal laboral.

REDUCCIONES DE JORNADA SEGÚN SEXO:

Los motivos de reducción de jornada que existen en la Admón. General de la CAE son:

- 1) Reducción de jornada por cuidado de familiares⁶⁵:** existen 4 tipos:
 - a. **Guarda legal de menores de 12 años.**
 - b. **Cuidado directo de familiar** hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.
 - c. **Guarda legal de cualquier persona que no trabaje con discapacidad física, psíquica o sensorial.**
 - d. **Estar al cuidado de menor de 18 años, durante su hospitalización** y tratamiento por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el Servicio Público de Salud (SPS).

En las reducciones por cuidado de familiares se puede solicitar el inicio y el fin de la reducción en el momento en que se necesite y tantas veces como sea preciso. Esto permite adaptarse a las necesidades de conciliación – quitando la reducción cuando no hace falta-, y limitar así el periodo de descuento retributivo.

A efectos de este diagnóstico se han agrupado las reducciones de jornada por cuidado de familiares en dos grupos: en un grupo la a) y otro las b), c) y d) bajo la denominación genérica de guarda legal de personas dependientes.

- 2) Reducción voluntaria de jornada:** esta reducción tiene como único requisito que la persona que la solicite acredite un periodo previo de 2 años ininterrumpidos de servicios.

“La adaptabilidad” de este tipo de reducción es menor, porque desde que se inicia la reducción se exige un periodo mínimo de 1 año para poder finalizarla o cambiar el porcentaje de dedicación y, si se finaliza, habrá que esperar tres años para volver a pedirla.

⁶⁵ DECRETO 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Admón. de la CAE y sus Organismos Autónomos.
RESOLUCIÓN de 26-03-2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Admón. de la CAE, para los años 2010-2011 (código de convenio nº 8600612).

- 3) Reducción de jornada por estudios oficiales:** en la reducción por estudios oficiales, al estar vinculada al año académico, se permite finalizar la reducción en cualquier momento y volver a pedirla en el otoño si la persona se matricula para un nuevo curso.
- 4) Reducción de jornada por funciones derivadas de cargo electivo.**
- 5) Reducción de jornada por enfermedad propia:** estas dos reducciones no se van a desarrollar en el Diagnóstico porque su incidencia en el periodo analizado ha sido muy baja (2 y 10 personas respectivamente que se distribuyen al 50% por sexo).

En primer lugar damos una visión general de la distribución por sexo, que se ha dado en el acogimiento a este tipo de medida de conciliación entre los años 2009 y 2014, sin distinción por tipologías.

Tabla 36. Distribución por sexo de las reducciones de jornada. Valores absolutos y % horizontal. Años 2009 a 2014

PERIODO 2009-2014	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Nº Reducciones	% Horizontal	Nº Reducciones	% Horizontal	
Reducciones de jornada	1.308	87,14%	193	12,86%	1.501

Fuente: Dir. de Función Pública

Vemos que en el periodo estudiado hay un total de 1.501 reducciones de jornada, de las cuales 1.308 corresponden a mujeres y 193 a hombres, es decir, el 87,14% de las reducciones las cogen mujeres y el 12,86% los hombres. Por tanto, las mujeres están sobrerrepresentadas en las reducciones de jornada, con 74,28 puntos porcentuales de diferencia.

A continuación, en la Tabla 37 se recogen los datos relativos a los tipos de reducción que solicitan hombres y mujeres para el mismo periodo de tiempo, años 2009 a 2014, estando ordenadas de mayor a menor porcentaje de elección (% vertical).

Tabla 37. Distribución según sexo y por tipo de reducción. Valores absolutos y % vertical. % de mujeres y hombres (años 2009-2014)

TIPO DE REDUCCIÓN	Nº Reduc.	MUJERES			HOMBRES		
		Nº reducciones	% horizontal	% vertical	Nº reducciones	% horizontal	% vertical
Por guarda legal cuidado de menores	1.041	941	90,4%	71,01	100	9,6%	56,81
Voluntaria	263	225	85,6%	16,98	38	14,4%	21,59
Por guarda legal personas dependientes	142	115	81%	8,68	27	19%	15,34
Por estudios oficiales	43	38	88,4%	2,86	5	11,6%	2,84
por enfermedad propia	10	5	50%	0,37	5	50%	2,84
Por atender funciones de cargo electoral	2	1	50%	0,07	1	50%	0,57
TOTAL	1.501	1.325		100	176		100

Fuente: Dir. de Función Pública.

Con relación al índice de distribución, marcado por el % horizontal, vemos que las reducciones por las que optan las mujeres son: reducción de jornada por guarda legal de menores (90,4%); voluntaria (85,6); guarda legal de personas dependientes (81%) y por estudios oficiales (88,45%), es decir, todas estas reducciones están feminizadas, superando en todas ellas el 80%. Hay que destacar que las reducciones que más peso tienen son la de guarda legal por cuidado de menores y la de estudios oficiales (88,4%).

En cambio, cuando analizamos el porcentajes de hombres que solicita los diferentes tipos de reducción, se aprecia que la reducción por guarda legal de personas dependientes es la que más peso tiene (19%), en segundo lugar se encuentra la reducción voluntaria (14%); mientras que la reducción por guarda legal de menores están en último lugar (9,6%), por detrás de la de estudios oficiales (11,6%).

Respecto al índice de concentración se aprecia que mujeres y hombres se concentran en las reducciones de la misma manera, aunque varían los porcentajes correspondientes, lo que determina que el peso de los diferentes tipo de reducciones sea muy diferente en las mujeres que en los hombres.

Así vemos que aunque para ambos sexos el orden de uso es el mismo, el 71,01% de las reducciones que solicitan las mujeres son para el cuidado de menores; frente al 56,81% en los hombres. Seguida muy de lejos por la reducción voluntaria con un 16,98% y un 21,59%

Conclusiones.- Apdo. 5.5 Reducciones de jornada

Por lo que se refiere a la reducción de jornada, se observa que entre los años 2009 y 2014 una inmensa mayoría de las personas que deciden solicitar alguno de los tipos de reducción de jornada son mujeres, en concreto el 87,14%. El 12,86% de las reducciones las disfrutan hombres.

En cuanto a si existe una relación entre el sexo y el tipo de reducción, los resultados muestran que las mujeres tienden a coger reducciones que tienen que ver con la guarda legal por menores, y los hombres, en su caso, más reducciones por guarda legal de personas dependientes, recordando que, en todo caso, las mujeres cogen de forma mayoritaria ambos tipos de reducciones.

En cualquier caso, parece necesario profundizar en estos resultados para comprobar el porcentaje de reducción de jornada por sexo, el número de meses de reducción por sexo, así como un análisis cualitativo con las personas que reducen o han reducido jornada de la AG/OO.AA, en el periodo 2007-2014.

EXCEDENCIA PARA CUIDADO DE MENORES SEGÚN SEXO:

Entre los años 2009 y 2012 se han solicitado un total de 76 excedencias. Un 86,8% del total de las excedencias han sido solicitadas por las mujeres de la plantilla. Los hombres han solicitado excedencia en un 13,2%. Lo que supone que existe una diferencia de 73,4 puntos porcentuales de diferencia entre hombres y mujeres.

Tabla 38. Total de excedencias y media de días de disfrute, por sexo. 2009-12

	TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
EXCEDENCIAS	76	66	86,8%	10	13,2%
MEDIA DE DÍAS		288,30		422,30	

Fuente. Dirección de Función Pública EJ-GV.

En cuanto a si existe una diferencia significativa entre la duración media de las excedencias entre hombres y mujeres los resultados muestran que la diferencia no es significativa. Sin embargo hay que señalar el nº pequeño de muestra que estamos utilizando, sobre todo en el caso de los hombres.

Conclusiones.- Apdo. 5.5 Excedencias

Por lo que se refiere a la excedencia, vemos que el porcentaje se mantienen en una línea similar a la indicada para las reducciones de jornada, las mujeres solicitan esta medida en un 86,8%; mientras que los hombres en un 13,2%.

MODALIDAD DE TRABAJO NO PRESENCIAL O TELETRABAJO SEGÚN SEXO:

La modalidad del teletrabajo está regulada como un modelo de jornada, tal y como explica el DECRETO 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la AG/00.AA

Tras la aprobación del Decreto 92/2012, se han realizado 2 convocatorias a través de resolución: en la 1ª convocatoria, año 2013, los únicos datos desagregados por sexo son de las 84 personas autorizadas, una de las cuales renunció, por tanto, 83 personas teletrabajaron en la 1ª edición, de las cuales el 63% fueron mujeres y el 37% hombres.

En la 2ª convocatoria, regulada por la *Resolución de 17-12-2014, del Viceconsejero de Función Pública*, se ve que según los datos desagregados por sexo, aumentó el nº de personas teletrabajadoras un 20,5%, y en función del sexo, aumenta tanto el nº de mujeres como el de hombres en 3 puntos, hasta el 66% y el 34%, respectivamente.

**Tabla 39. Personal teletrabajador por sexos.
2ª convocatoria. Abs. y % horizontal**

AÑOS	SEXO		TOTAL
	MUJERES	HOMBRES	
2014	52 (63%)	31 (37%)	83
2015-16	66 (66%)	34 (34%)	100

Dir. Función Pública.

Conclusiones.- Apdo. 5.5 Teletrabajo

Si nos referimos al teletrabajo, concebido como una modalidad de jornada, vemos que entre el 63% y el 66% de las personas que lo solicitan son mujeres, el doble prácticamente, que los hombres.

USO DEL PERMISO DE 50 HORAS ANUALES PARA CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDIENTES POR SEXO

Tanto en el Acuerdo como en el Convenio, esto es, tanto para el personal funcionario, como para el personal laboral, se regula un permiso retribuido para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad (artículos 45 y 47 respectivamente).

El objetivo del permiso es permitir al personal de esta Administración disfrutar de una bolsa de 50 horas/anuales retribuidas, para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad e incluso de un grado más lejano, si mediara convivencia.

ANÁLISIS DE LOS DATOS

A continuación vamos a analizar los datos relativos a las personas que han solicitado el permiso de 50 horas por cuidado de familiar en el periodo 2010-2012⁶⁶.

Tabla 40: Permiso de 50 horas, cuidado de familiares por sexo, años 2010 a 2012

A	B	C	D	E	F	G	H
AÑOS	MUJERES con permiso	HOMBRES con permiso	TOTAL	% mujeres en la Admón.	% hombres en la Admón.	% anuales Mujeres beneficiarias	% anuales Hombres beneficiarios
2010	768	284	1.052	59,8%	40,2%	73%	27%
2011	856	305	1.161	59,5%	40,5%	73,73%	26,27%
2012	1016	366	1.382	61%	39%	73,52%	26,48%
TOTAL	2.640	955	3.595	60%	40%	73,43%	26,57%

Fuente: Dir. de Función Pública. EJ-GV

En el periodo 2010-2012, 3.595 personas empleadas solicitaron el permiso de 50 horas, en concreto 2.640 trabajadoras y 955 trabajadores, lo que supone un porcentaje de mujeres solicitantes del 73,43%, frente al 26,57 % de los hombres solicitantes.

Así pues, observamos que las mujeres se acogen a esa medida en algo más de 13 puntos porcentuales de lo que cabría esperar, pues como hemos dicho anteriormente el porcentaje de empleadas es del 60%.

En cambio los hombres solicitan el permiso en una proporción menor a la esperada, puesto que si la plantilla está formada por cerca de un 40% de trabajadores, el 26,57% de ellos, solicitan el permiso.

Al examinar los datos anualmente, vemos que en todos los años estudiados hay una clara tendencia: el porcentaje de mujeres que coge el permiso ronda el 73%; mientras que el de los hombres se aproxima al 27%. Podemos ver los datos en la Tabla 40, en concreto en las columnas E y G para el caso de las empleadas, y F y H para los empleados.

A continuación, se han revisado los datos correspondientes al personal funcionario de carrera e interino que se acoge a esta medida, teniendo en cuenta su sexo y el tipo de

⁶⁶ En este apartado no hemos podido atener al periodo de estudio fijado para el resto del Diagnóstico.

puesto que desempeñan. A efectos de este análisis, las clases de puestos que se han diferenciado son: jefaturas, personal técnico, personal administrativo/auxiliar y personal subalterno.

Tabla 41. Permiso de 50 horas, cuidado de familiares por sexo y puesto, años 2010-2012

PUESTOS	MUJERES beneficiarias permiso	HOMBRES beneficiarios permiso	% Mujeres beneficiarias	% Hombres beneficiarios	TOTAL personas beneficiarias
JEFATURAS	228	226	50,2%	49,8%	454
P. TÉCNICOS	822	417	66,3%	33,7%	1.239
P. aux./adminis.	1.557	267	85,4%	14,6%	1.824
P. SUBALTERNOS	16	44	26,7%	73,3%	60
TOTAL	2.640	955	73,4%	26,6%	3.595

Fuente: Dirección de Función Pública EJ-GV.

Así de los datos recogidos en la Tabla 41 podemos extraer las siguientes conclusiones: en puestos de jefatura la diferencia entre las mujeres y los hombres es mínima, esto es, se acogen a esta medida el 50,2% de las mujeres y el 49,8% de los hombres.

En los puestos de personal técnico la diferencia entre mujeres y hombres es de 32,6 puntos. En cambio en el caso de los puestos de personal administrativo y auxiliares, el porcentaje se dispara a favor de las mujeres, ya que el 85,4% de las empleadas se acogen a la medida, frente al 14,6% de los empleados; lo cual no deja de ser coherente con la distribución de hombres y mujeres que existen en ese tipo de puesto, con relación a la plantilla total⁶⁷.

Por lo que corresponde a los puestos subalternos observamos que el porcentaje de hombres que solicitan el permiso es superior al de mujeres, por lo que es el único tipo de puesto en el que el porcentaje de personas solicitantes se invierte, ya que se benefician de esta medida el 73,3% de los trabajadores, frente al 26,7% de las mujeres.

Conclusiones Permiso 50 horas cuidado de familiares:

Es evidente que, después de examinar los datos expuestos, las mujeres se acogen a esta medida de conciliación en mayor porcentaje que los hombres, e incluso con una frecuencia mayor de la esperada, pues se beneficia de la medida el 73,3% de las mujeres, en una plantilla formada básicamente por un 60% por empleadas.

Esta circunstancia se mantiene a lo largo de todos los años estudiados, con ciertas correcciones si se tiene en cuenta ese porcentaje en función del puesto de trabajo desempeñado.

⁶⁷ Véase el apartado 5.2.1.4. relativo a la "Distribución de la plantilla por sexo y grupo de titulación", dentro del apartado 5.2. "Características Generales de la Organización".

ANÁLISIS DEL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD

Se analizan a continuación las medidas incluidas en los convenios de la Admón. General pensadas para fomento de la corresponsabilidad, que son: el aumento del permiso de paternidad en 2 semanas hasta las 4 semanas, desde el año 2011, y el punto incluido en el permiso por parto, adopción, lactancia y acogimiento (regulado tanto en el Acuerdo del funcionariado como en el Convenio del personal laboral) que dice que si *el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.*

Tabla 42. Disfrute de permisos por parto y paternidad, según sexo, años 2013-2014

PERMISO	2013		2014	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Permiso por parto, adopción...	77	2	86	4
Permiso paternidad	-	34	-	30

Dir. Función Pública

Lógicamente, el 100% de las mujeres han disfrutado del permiso por parto en la parte intransferible (6 semanas), y el 100% de los hombres han disfrutado del permiso de paternidad (4 semanas).

Lo que nos interesa comprobar es cuantos hombres han disfrutado de al menos 4 semanas del permiso por parto, para aumentar así en 2 semanas más, el permiso por parto (art. 35.3) y **vemos que 2 hombres de los 34 que fueron padres en el año 2013 y 4 de los 30 que fueron padres en el año 2014.**

Por otro lado, nos gustaría indicar que el nº de mujeres y hombres que se acogen a este tipo de medidas con relación a la plantilla, es de un 1,10% y un 1,23%, en el caso de las mujeres, en los años 2013 y 2014 respectivamente, pues no podemos olvidar que la edad media de las empleadas de esta Admón. está prácticamente en 50 años.

Mientras que el nº de hombres que se acogen al permiso de paternidad es de 34 y 30 hombres en los mismos años.

Tabla 43. % hombres que han disfrutado del permiso por parto respecto al total de padres de la Admón. General de la CAE, años 2013-2014.

	2013		2014	
	< 4 semanas	4 semanas o más	< 4 semanas	4 semanas o más
Permiso por parto, adopción...	1	1	0	4
Total de hombres que fueron padres	34		30	
% de hombres que usaron art. 35.3	2,94		13,34	

Fuente: Dir. Función Pública

En conclusión, observamos que el impacto del artículo 35,3 es bajo en lo que se refiere a fomentar la corresponsabilidad entre los padres funcionarios y laborales ya que se están manejando cifras muy pequeñas y que afectan a un porcentaje muy pequeño con relación a la plantilla total.

Conclusiones.- Apdo. 5.5 Permisos por parto, adopción... y hombres que usaron el art. 35.3

La muestra que se expone en este apartado es muy pequeña y los años comparados son sólo dos, por tanto no se pueden extraer conclusiones significativas. La razón principal de que esta muestra sea tan pequeña es que la media de edad de la plantilla se encuentra entre 49 años para mujeres y 51 años para hombres.

CONCLUSIÓN APDO. 5.5 POLÍTICA DE CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO:

Vistos los datos recogidos en todos los apartados, se aprecia que son las mujeres las que presentan una tendencia mayoritaria, superior al 80% en todos los casos, a solicitar permisos o medidas para conciliar la vida personal y familiar con la laboral.

En cuanto a las reducciones de jornada, los resultados muestran que las mujeres tienden a coger reducciones que tienen que ver con la guarda legal por menores, y los hombres, en su caso, más reducciones por guarda legal de personas dependientes, recordando que, en todo caso, las mujeres cogen de forma mayoritaria ambos tipos de reducciones.

En cuanto a las excedencias vemos que el nº de excedencias solicitadas es bajo, concretamente de 76, de las cuales 66 corresponden a mujeres y 10 a hombres.

Respecto al permiso de 50 horas, vemos que son el 73% de las mujeres las que solicitan ese permiso y el 27% los hombres.

Por lo que sigue habiendo una distancia muy importante en todos los aspectos estudiados en este apartado. Es más, este es el apartado de todos los examinados en el presente Diagnóstico, en el que existe mayor distancia entre hombres y mujeres. Lo que significa que por lo que respecta a las mujeres de esta Administración utilizan más medidas de conciliación que los hombres.



5.6. POLÍTICA DE SALUD LABORAL

CONSIDERACIONES PREVIAS EN MATERIA DE SALUD LABORAL

En este apartado se han analizado una serie de datos sobre distintos aspectos de cómo se aborda la protección de la salud laboral de las personas que trabajan en el ámbito de la AG/OO.AA y sus Organismos Autónomos, para intentar llegar a una conclusión: ¿Se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales que inciden sobre la salud del personal de esta Administración?

5.6.1 Análisis sobre si se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en el Plan de Prevención de la Admón. General y OO.AA.

En este apartado se ha planteado el análisis del contenido del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la Admón. General y sus OO.AA para comprobar si dicho Plan garantiza la aplicación del principio de igualdad en el ámbito de la protección de la seguridad y salud laboral, y por tanto concluir si contempla la perspectiva de género.

Con carácter previo, se debe aclarar qué es un plan de prevención. Para ello, hay que tener en cuenta los artículos 16.1, 23 y 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 2 del RD 39/1997, del Reglamento de los Servicios de Prevención⁶⁸

Del contenido de dicho articulado se deduce que el plan de prevención es el instrumento a través del cual, las empresas o administraciones integran la actividad preventiva en su sistema de gestión, y definen su política de prevención de riesgos laborales.

El plan de prevención es un documento esencial para la protección de la seguridad y salud del personal, y en consecuencia debe ser aprobado por los órganos directivos correspondientes; asumido por toda la estructura organizativa, en todos sus niveles jerárquicos y, por supuesto, validado por toda la plantilla.

El plan ha de formalizarse por escrito, debe estar a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de la representación del personal, y su contenido debe reflejar los siguientes aspectos:

- La identificación de la empresa y su actividad; el nº de personas empleadas y el nº de centros de trabajo y sus características en el ámbito de la prevención.
- La estructura organizativa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de los mandos en su nivel jerárquico respectivo y los cauces de comunicación.
- La organización preventiva que se asume.
- La identificación de los procesos de trabajo.
- La determinación de los procedimientos de trabajo en materia preventiva.

⁶⁸ Véase el Anexo I a este apartado 5, en el que se recoge una referencia a la normativa aplicable en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Pues bien, una vez que se ha aclarado en qué consiste un plan de prevención, hay que analizar el contenido concreto del Plan de Prevención de la AG/OO.AA y sus OO.AA, aprobado por el Consejo de Gobierno, el día 26 de octubre de 2011.

El contenido del Plan de Prevención de la AG/OO.AA y OO.AA es el siguiente:

I.- INTRODUCCIÓN: concepto, objetivos, contenido, ventajas y metodología.

II.- ESTRUCTURA: aspectos legales; ámbito de aplicación; política de prevención; funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral; organización de recursos y, por último, participación y consulta.

III.- PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

1. Recepción del personal de nueva incorporación.
2. Comunicado de riesgos.
3. Evaluaciones de riesgos.
4. Adquisición y entrega de equipos de protección individual.
5. Formación del personal.
6. Determinación del personal especialmente sensible.
7. Protección de trabajadoras embarazadas.
8. Procedimiento de cambio de puesto por motivos de salud.
9. Prevención y actuación ante actitudes violentas.
10. Actuación e investigación en casos de conflicto laboral.
11. Actuación e investigación en casos de posible acoso laboral, sexual y sexista.
12. Elaboración de manuales de autoprotección
13. Implantación de los manuales de autoprotección.
14. Realización de los simulacros de evacuación.
15. Procedimiento de investigación y notificación de accidentes.
16. Procedimiento para la adquisición de maquinaria y productos.
17. Procedimiento para la coordinación empresarial.
18. Vigilancia de la salud.

En este punto hay que analizar, cómo se ha indicado al comienzo de este apartado, qué medidas incorpora el Plan de Prevención de esta Admón. para incluir la perspectiva de género en su contenido.

Si se revisan los 2 primeros apartados, Introducción y Estructura, y dentro de éste último, la Declaración de Política Preventiva, que es fundamental porque proclama los principios y compromisos que adopta esta Administración a la hora de proteger la seguridad y salud de sus empleadas y empleados, se aprecia que no existe ninguna referencia explícita al principio de igualdad.

Por otro lado, al examinar los 18 procedimientos de trabajo recogidos en el Plan, se aprecia que en todos ellos se contemplan los principios de la acción preventiva que especifica el Artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que determina, que en toda actividad de protección de la seguridad y salud de las personas empleadas, se deben aplicar las medidas que integran el deber general de prevención, y entre ellas, con carácter fundamental, la de adaptar el trabajo a la persona y no a la inversa.

En consecuencia, se puede decir que en todos los procedimientos de trabajo se tiene en cuenta el principio preventivo general de adaptación del trabajo a la persona, pero esos

procedimientos no contemplan la perspectiva de género, a excepción, claro está, del procedimiento número 7, relativo a la protección de las mujeres embarazadas.

Dentro de los procedimientos del Plan merece especial atención el procedimiento nº 3, relativo a las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, ya que se trata de un procedimiento básico e imprescindible para llevar a cabo cualquier actuación preventiva.

Las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo permiten cuantificar los riesgos presentes en la actividad laboral y diseñar las medidas correctoras necesarias para evitar, o en su caso minimizar hasta límites tolerables esos riesgos. De tal forma, que se puede afirmar que el proceso de evaluación de riesgos inicial es imprescindible para que se definan las actuaciones de protección de la seguridad y salud a poner en marcha en la organización.

Asimismo, han de considerarse en ese proceso de evaluación de riesgos las condiciones biológicas de la persona que ocupa el puesto de trabajo evaluado, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que introduce la regulación de cómo han de protegerse a los empleados y empleadas especialmente sensibles.

En conclusión, la evaluación de riesgos del puesto de trabajo es fundamental a la hora de proteger la salud de las personas empleadas porque además de detectar los riesgos de la actividad laboral, evalúa las condiciones biológicas de la persona que desempeña el puesto. Todo ello con la finalidad de adaptar el trabajo a la persona.

Es obvio que en cualquier actividad preventiva se ha de tener en cuenta si la persona trabajadora es una persona que se encuentra en un estado biológico que genere mayor riesgo en su trabajo. Así se tendrá en cuenta si sufre alguna discapacidad; si se encuentra en alguna situación transitoria incompatible con determinados puestos de trabajo (tratamientos médicos, patologías, etc.); si es menor de edad; si es una mujer embarazada o en periodo de lactancia o si realiza trabajo a turnos⁶⁹.

En cualquier caso, hay que aclarar que no sólo se tienen en cuenta las condiciones biológicas de la persona empleada para realizar la evaluación del riesgo del puesto correspondiente, sino también en el resto de actuaciones que se estipulan en los 17 procedimientos del Plan de Prevención, en la medida que su contenido lo requiera.

Por lo tanto, conforme a lo que hemos manifestado, se puede afirmar que el Plan de Prevención de la AG/OO.AA y sus OO.AA ha sido elaborado con la perspectiva proteccionista tradicional, basada en determinar quién de sus empleados o empleadas tiene la consideración de persona especialmente sensible, y darles en consecuencia la protección que precisen en función de sus condiciones biológicas, sin haber tenido en cuenta la perspectiva de género a la hora de proteger su salud, limitándose a introducir medidas preventivas de protección de la capacidad reproductiva⁷⁰.

En cualquier caso, en una administración como esta, compuesta por 6.971 personas empleadas, de las cuales 4.310 son mujeres (61,8%) y 2.661 son hombres (38,2%), con una media de edad de 51 años, la protección de la maternidad y de la lactancia se revela como un riesgo poco preponderante, ni siquiera entre el colectivo de mujeres

⁶⁹ Recogido detalladamente el procedimiento nº 6 del Plan de Prevención

⁷⁰ En este sentido nos parece interesante revisar el trabajo de Laurent Vogel: "La dimensión de género en la salud laboral. Primeras conclusiones de una encuesta europea", que viene a confirmar lo manifestado en este Diagnóstico.

trabajadoras, puesto que el 47,7% de las mismas se encuentran en una franja de edad de 50 a 59 años, como se puede ver en la tabla que aparece a continuación.

Tabla 44.- Personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo Regulador de Condiciones de trabajo del personal funcionario y del Convenio de Colectivos laborales de la Administración de la CAE, por edad y según sexo.

EDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Menos de 20 años	0	0	0
De 20 a 29 años	27	13 (0,5%)	14 (0,3%)
De 30 a 39 años	797	237 (8,9%)	560 (13%)
De 40 a 49 años	1.972	1.339 (23,8%)	633 (31,1%)
De 50 a 59 años	3.512	1.458 (54,8%)	2.054 (47,7%)
60 y más años	663	320 (12,0%)	343 (8%)

Fuente: Dirección de Función Pública de EJ-G, a 31 de diciembre de 2014.

En este punto, ha de indicarse, que a la hora de introducir la perspectiva de género en la actividad preventiva, existe otra dificultad añadida, y es que la casi totalidad de las normas, documentos, estudios, y demás instrumentos de conocimiento preventivo, que el personal técnico de los servicios de prevención precisa para desarrollar su labor es androcéntrico⁷¹. Es decir, formulan su contenido tomando como modelo “aparentemente neutro”, el de un trabajador hombre. Sin embargo, ese modelo aparentemente neutro, en la realidad no se corresponde, ni con las circunstancias de determinados trabajadores, que se alejan de esa hipotética normalidad, ni mucho menos con las de las trabajadoras.

En cualquier caso, ha de considerarse que incorporar la perspectiva de género en la protección de la salud laboral supone “la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres hombres, incorporando los objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación” (artículo 3.4 de la Ley 4/2005).

5.6.2 Estudio del número de bajas por enfermedad común y accidentes laborales en el periodo 2009-2012. Así como una aproximación a sus causas.

5.6.2.1 Bajas por enfermedad común.

En este apartado se ha de prestar especial atención a las particularidades de la salud de las mujeres. Comenzaremos diciendo que diversos estudios explican que las mujeres, a pesar de ser más longevas, tienen con carácter general una calidad de vida inferior a los hombres, dada la incidencia en ellas de ciertas enfermedades, como la osteoporosis, enfermedades cardiovasculares y trastornos mentales, que habitualmente se hacen crónicas y que acompañan a la mujer durante toda su existencia.

Es obvio que esa circunstancia ha de tener consecuencias en su salud laboral, puesto que dichas enfermedades harán que la calificación del riesgo originado por su trabajo haya de ser modulado en el momento que puedan incidir sobre el desempeño de su actividad.

⁷¹ ANDROCENTRISMO: Supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición. (“Presupuestos Públicos en Clave de Género”, Emakunde).

Para corroborar esta afirmación nos ha parecido pertinente recoger los datos relativos a la prevalencia de buena salud de las mujeres y hombres de la CAE, en los años 2002, 2007 y 2013, facilitados por el Servicio Vasco de Estadística-EUSTAT.

Tabla 45. Prevalencia de buena salud en la C.A. de Euskadi por sexo y edad, en los años 2002,2007 y 2013. A fecha 3 de diciembre de 2013. (%)

EDAD	AÑO 2002		AÑO 2007		AÑO 2013	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
15-24	82,2	71,9	94,9	91,9	96,7	96,4
25-44	74,8	71,1	88,2	86,2	91,3	89,7
45-64	56,1	53,5	76,7	70,3	81,4	78,7
65-74	49,2	47,9	63,4	54,9	70,8	62,2

Fuente: Instituto Vasco de Estadística-Eustat.

Al examinar los datos expuestos, se aprecia que la prevalencia de la buena salud en las diferentes franjas de edad que aparecen en la Tabla 45, es mejor para el colectivo de los hombres que para el de las mujeres. En concreto, si nos fijamos en la franja de 45 a 64 años, teniendo en cuenta que actualmente la media de edad del personal de esta Administración ronda los 50 años, se aprecia que entre los hombres y las mujeres hay una diferencia de 2,7 puntos de prevalencia de buena salud, a favor de los hombres.

Esa diferencia de 2,7 puntos es mayor que en las franjas de edad anteriores, ya que en la franja de 15 a 24 años, la diferencia es de 0,3 puntos y en la de 25 a 44 años, la diferencia es de 1,6 puntos, también, a favor de los hombres.

Si se observa la franja de 65 a 74 años, la diferencia sube hasta 8,6 puntos. Si bien es cierto, que a efectos de la prevención de los riesgos laborales y la protección de la salud laboral, la franja de edad de 65 a 74 años queda fuera de su ámbito de actuación, puesto que la relación laboral habitualmente finaliza con la jubilación, que actualmente suele producirse sobre los 65 años.

No obstante, en el contexto actual y con la legislación existente, vemos que en las próximas décadas puede haber un colectivo de personas que continúen trabajando con más de 65 años, dato fundamental a tener en cuenta para diseñar una política preventiva con una adecuada perspectiva de género en esta Administración.

Al hilo de lo que hemos explicado hasta ahora en este apartado, se puede concluir que si las mujeres, con carácter general, tienen peor salud que los hombres, es razonable pensar que acudirán a las consultas médicas de los servicios de salud con mayor frecuencia, precisamente por esa prevalencia de enfermedades generalmente crónicas.

Para corroborar esa aseveración se han recopilado los datos relativos al número de mujeres y hombres que han consultado al médico o médica de cabecera, a fecha 1 de junio de 2015 en la CAE.

Así vemos que si se tiene en cuenta que la población total de la CAE, en el año 2015, es de 2.173.210 personas, y se comparan esos datos con el total de mujeres y hombres que han consultado al médico o médica de cabecera en la fecha indicada, y que aparecen en el Cuadro 12 que se recoge más abajo, vemos que las mujeres, que son 1.116.329, han ido a consulta en un porcentaje del 68,80%; mientras que los hombres, que son 1.056.881, han consultado al médico en un porcentaje menor, concretamente en un 62,56%.

Por lo que respecta, a las enfermedades crónicas, las mujeres consultan al médico o médica en un porcentaje de 13,82%, frente al 12,31% de los hombres.

Estos datos, además de corroborar la afirmación que venimos haciendo en este apartado, son fundamentales para comprender que las políticas de salud pública habrán de incorporar igualmente la perspectiva de género, para hacer frente a esta situación. Si bien es cierto que este tema queda fuera del marco de este Diagnóstico.

Cuadro 12. Población que ha consultado al médico/a de cabecera, por número de consultas y sexo. (Miles)

	Total	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	1.429,3	661,2	768,1
Trastornos de salud	102,5	48,6	53,8
Alguna enfermedad crónica	284,5	130,2	154,3
No enfermedad crónica	1.042,4	482,4	560
1 vez	364,8	187,9	176,9
Trastornos de salud	8,2	3,3	5
Alguna enfermedad crónica	44,16	23,8	20,7
No enfermedad crónica	312	160,8	151,2
2 veces	409,6	202,3	207,3
Trastornos de salud	23,7	12,7	11,1
Alguna enfermedad crónica	64,5	34,3	30,2
No enfermedad crónica	321,4	155,4	166
3 veces	202,1	91,3	110,9
Trastornos de salud	10,8	5,8	5
Alguna enfermedad crónica	39,3	15,4	23,9
No enfermedad crónica	152,1	70,1	82
Más de 3 veces	452,8	179,7	273
Trastornos de salud	59,7	26,9	32,8
Alguna enfermedad crónica	136,1	56,7	79,4
No enfermedad crónica	256,9	96,1	160,8

Fuente: Instituto Vasco de Estadística-Eustat. Fecha 1 de junio de 2015

La otra consecuencia plausible de los problemas de salud crónicos que sufren las mujeres, es que cuando desempeñan una actividad laboral remunerada fuera del hogar, cogen, con más frecuencia que los hombres, bajas por enfermedad común.

Para comprobar si esta afirmación es aplicable a esta Administración, vamos a examinar los datos relativos al tiempo que el personal de la AG/OO.AA y Organismos Autónomos ha estado de baja por enfermedad común, en un periodo de cuatro años, comprendido entre los años 2009 y 2012.

Para hacer la comparación necesaria, en primer lugar se ha obtenido el dato del nº de personas empleadas en esta Administración en ese periodo de tiempo. En segundo lugar, hemos calculado su jornada anual total en horas, diferenciando por sexo y teniendo en cuenta que la jornada anual teórica en todos esos años fue de 1.592 horas/anuales. Es decir, la jornada anual total de las mujeres trabajadoras se ha obtenido multiplicando esas 1.592 horas/anuales por el número de trabajadoras y lo mismo con relación a los trabajadores.

En tercer lugar, se han recogido el nº de horas de baja por enfermedad común que se han producido cada año con relación a la plantilla, y finalmente hemos calculado el % que

suponen ese tiempo de baja sobre la jornada total anual del colectivo de personas empleadas.

Así vemos, por ejemplo, que en el año 2009, los hombres de esta Admón. estuvieron de baja por enfermedad común 59.683 horas, esto es, el 1,50% de la jornada anual total del colectivo de hombres, que fue de 3.967.264 horas, ya que ese año hubo 2.492 trabajadores.

En cambio, en ese mismo año 2009, las mujeres estuvieron de baja por enfermedad común 167.833 horas, lo que supuso el 2,88% de la jornada anual total del colectivo de mujeres, que fue de 5.818.760, puesto que el nº de empleadas fue de 3.655 mujeres.

Por lo tanto, vemos, que en lo que respecta al año 2009, las mujeres estuvieron de baja por enfermedad común más tiempo que los hombres, en concreto 1,38 puntos por encima. Circunstancia que por cierto se mantiene a lo largo de los 3 años siguientes, si bien con carácter descendente, como se puede ver en la tabla 46.

Tabla 46. Datos relativos a las horas de baja por enfermedad común (ec), por sexo, con relación al personal funcionario y laboral de la Admón. General y OO.AA, años 2009-2012

	2009		2010		2011		2012	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Nº personas empleadas	3.655	2.492	3.654	2.457	3.627	2.469	4.251	2.722
Horas bajas anuales (ec)	167.832	59.683	151.882	57.602	148.454	53.898	114.884	46.476
Jornada anual total	5.818.760	3.967.264	5.817.168	3.911.544	5.774.184	3.930.648	6.767.592	4.333.424
% sobre jornada anual	2,88	1,50	2,61	1,47	2,57	1,37	1,69	1,07

Fuente: Dirección de Relaciones Laborales. EJ-GV.

5.6.2.2 Bajas por accidentes laborales

Si en el anterior apartado hemos analizado los datos relativos a las bajas por enfermedad común, a continuación, vamos a analizar los datos relativos a los accidentes laborales que han sufrido las empleadas y empleados de la AG/OO.AA y sus OO.AA, en el mismo periodo de tiempo, años 2009 a 2012.

Pero antes de hacer ese análisis, parece conveniente establecer el contexto en el que nos movemos, así vamos a hacer una referencia, por un lado, al informe anual de accidentes de trabajo realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (de ahora en adelante INSHT) para el año 2014, y por otro, al que ha realizado el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, también para el año 2014.

Así el INSHT indica, por lo que respecta al territorio español y con relación al índice de incidencia por sexo y gravedad en el año 2014, que se han reproducido los resultados obtenidos en años anteriores, ya que la incidencia de los accidentes de trabajo fue doble en los hombres, respecto a las mujeres.

A continuación se recoge en la Tabla 47 el índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada, por sexo y gravedad. Ha de tenerse en cuenta que el INSHT no hace

referencia a los accidentes “in itinere”, sino tan sólo a los que han ocurrido durante la jornada laboral.

Al examinar los datos se aprecia que el índice de incidencia de **accidentes graves** es del 38,9 puntos para los hombres; mientras que las mujeres se encuentra en un índice de 8,6, hay, pues, una diferencia de 30,3 puntos; diferencia que no es tan abultada en los **accidentes mortales**, donde la distancia es de 5,86 puntos; ni en los **leves**, donde distan 2,02 puntos.

- Accidentes mortales en JT: diferencia de 5,86 puntos entre hombres y mujeres
- Accidentes graves en la JT: diferencia de 30,3 puntos entre hombres y mujeres.
- Accidentes leves en la JT: diferencia de 2,02 puntos entre hombres y mujeres.

Tabla 47.- Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por sexo y gravedad

	AT TOTALES	II TOTAL	AT LEVES	II LEVES	AT GRAVES	II GRAVES	AT MORTALES	II MORTALES
TOTAL	424.625	3.111,3	420.829	3.083,5	3.329	24,4	467	3,42
VARONES	291.408	4.095,9	288.196	4.050,8	2.769	38,9	443	6,23
MUJERES	133.217	2.039	132.633	2.030,2	560	8,6	24	0,37

Fuente: elaboración del INSHT a partir de los datos del Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2014. MEYSS

El INSHT ha elaborado también el índice de incidencia de los accidentes de trabajo por sexo y actividad económica y, así, llega a la conclusión de que aunque la incidencia de los accidentes es más elevada en hombres trabajadores que en mujeres, existen determinadas actividades económicas, en las que por el contrario la incidencia de los accidentes es más elevada en las mujeres, esos sectores son: actividades financieras y de seguros, educación y, por último, actividades sanitarias y servicios sociales. Vistos los datos, podríamos pensar que se invierte la tendencia general en esos sectores porque están tradicionalmente feminizados.

A continuación vamos a exponer los datos relativos a la CAE, en el mismo año 2014. En este caso, el Instituto Vasco de la Seguridad y Salud Laborales ha diferenciado los accidentes de trabajo en jornada laboral (JL), de los accidentes “in itinere”.

En jornada laboral se incluyen los que han ocurrido en el centro de trabajo habitual, en otro centro de trabajo o en desplazamiento por motivo de trabajo (accidente en misión). Mientras que los accidentes “in itinere” son los que se producen al ir o volver del trabajo.

Así en la Tabla 48, se recoge el índice de incidencia de los accidentes de trabajo con baja, producidos tanto en jornada laboral como “in itinere”, diferenciando por sexo y gravedad.

De esos datos se deduce que el índice de incidencia de accidentes de trabajo en la jornada laboral es mayor en el caso de los hombres, tanto en los accidentes graves, como en los leves y mortales. Sin embargo, en el caso de los accidentes “in itinere”, las mujeres sufren más accidentes “in itinere” leves que los hombres; mientras que si los accidentes “in itinere” son graves, el índice de incidencia es de 0,030 en los hombres, frente al 0,016 en las mujeres, luego la regla se invierte, siendo los hombres quienes sufren más accidentes “in itinere” graves y mortales. Es más, según los datos facilitados en el año 2014, las mujeres no sufren accidentes mortales “in itinere”, frente a los hombres que presenta un índice de incidencia de 0,005.

En conclusión, a nivel estatal, sufren más accidentes los hombres que las mujeres, salvo en dos sectores concretos: actividades financieras y seguros, por un lado, y por otro Educación y Actividades Sanitarias y Servicios Sociales.

Por lo que respecta a los datos de la CAE, en ese mismo año, se produce la misma tendencia: los hombres sufren más accidentes durante la jornada laboral que las mujeres; solo en el caso de los accidentes “in itinere” de carácter leve se invierte la tendencia.

Tabla 48.- Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada laboral, por sexo y gravedad

	JORNADA LABORAL				ITINERE			
	LEVE	GRAVE	MORTAL	TOTAL	LEVE	GRAVE	MORTAL	TOTAL
HOMBRE	48,693	0,325	0,070	49,089	3,568	0,030	0,005	3,603
MUJER	20,122	0,044	0,006	20,172	5,890	0,016	0,000	5,905
TOTAL	35,415	0,194	0,041	35,649	4,647	0,023	0,003	4,673

Fuente: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales-OSALAN.

Por lo tanto, parece deducirse de los datos expuestos que en principio las mujeres adoptan conductas de menos riesgo que los hombres, tanto con relación a los accidentes durante las jornadas laborales como “in itinere”, puesto que la diferencia del índice de prevalencia de los accidentes entre empleados y empleadas aumenta a medida que aumenta la gravedad del accidente sufrido, tanto a nivel estatal, como de la CAE.

A continuación, en la tabla 49, vamos a exponer los datos que se han obtenido con relación a las horas de baja por accidente laboral, desagregados por sexo, con relación al personal de la AG/OO.AA y sus OO.AA, en el periodo 2009-2012 y ver cuál es la tendencia.

Para hacer la comparación hemos utilizado el mismo método que para valorar las bajas por enfermedad común: en primer lugar se ha obtenido el dato del número de empleadas y empleados con que contaba esta Administración en ese periodo de tiempo.

En segundo lugar, hemos calculado su jornada anual total en horas, diferenciando por sexo y teniendo en cuenta que la jornada anual total de las mujeres trabajadoras se ha obtenido multiplicando esas 1.592 horas/anuales por el nº de trabajadoras, y los mismo con relación a los hombres trabajadores.

En tercer lugar, se han recogido el número de horas de baja por accidente laboral que se han producido cada año con relación a esas trabajadoras y trabajadores, y finalmente hemos calculado el porcentaje que suponen ese tiempo de baja sobre la jornada total anual del colectivo de mujeres trabajadoras y de hombres trabajadores.

Tabla 49.- Datos relativos a las horas de baja por accidente laboral, desagregadas por sexo, con relación al personal funcionario y laboral de la Admón. General y OO.AA, en el periodo 2009-2012.

	2009		2010		2011		2012	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nº personas empleadas	3.655	2.492	3.654	2.457	3.627	2.469	4.251	2.722
Jornada anual total	5.818.760	3.967.264	5.817.168	3.911.544	5.774.184	3.930.648	6.767.592	4.333.424
Horas bajas anual/accident	2.759	1.523	2.502	1.259	2.478	1.101	3.344	1.572
% sobre jornada anual	0,048	0,038	0,043	0,032	0,043	0,028	0,049	0,036

Fuente: Dirección de Relaciones Laborales EJ-GV

Así vemos, por ejemplo, que por lo que corresponde al año 2009, los hombres de esta Administración estuvieron de baja por accidente laboral 1.523 horas, lo que supuso el 0,038% de la jornada anual total del colectivo de hombres, que fue de 3.967.264 horas, ya que ese año el número de hombres fue de 2.492.

En cambio, en ese mismo año 2009, las mujeres estuvieron de baja por accidente 2.759 horas, lo que supuso el 0,048% de la jornada anual total del colectivo de hombres, que fue de 5.818.760, puesto que el número de mujeres fue de 3.655.

De estos datos podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Las horas de baja por accidente laboral son muy inferiores a las de baja por enfermedad común.
- En lo que respecta al año 2009, las mujeres estuvieron de baja por accidente laboral más tiempo que los hombres, si bien la diferencia es muy pequeña, de 10 centésimas, pero en cualquier caso, invierte la tendencia que se ha dado tanto a nivel español, como autonómico. Circunstancia que por cierto se repite a lo largo de los tres años restantes, como se puede ver en la tabla 49.

5.6.2.3 Aproximación a las causas de las bajas por enfermedad común y por accidente laboral

Hasta aquí hemos ofrecido un conjunto de datos que nos han permitido extraer una serie de conclusiones. No obstante, sería interesante poder examinar por qué se han producido las bajas por enfermedad común y cuáles han sido los motivos de las bajas por accidente laboral.

Sin embargo existe un inconveniente para poder llegar a conclusiones certeras y es que las herramientas informáticas no están preparadas para extraer datos desagregados por sexo. No obstante, intentaremos hacer una aproximación a esas causas a partir de la experiencia del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales⁷².

⁷²Para ver la composición y funcionamiento del Servicio de Prevención Propio de la Admón. General y sus OO.AA véase el Decreto 78/2000, de 16 de mayo, sobre su organización y funcionamiento (BOPV nº 115, de 19 de junio de 2000).

Así pues, y teniendo en cuenta que en las evaluaciones de riesgos que se vienen realizando solo se valora la carga física del puesto de trabajo, los principales riesgos detectados en esas evaluaciones se refieren a riesgos ergonómicos producto del trabajo con pantallas de visualización de datos (de ahora en adelante PVDs).

No podemos olvidar que el 42,25% del funcionario se encuentra dentro del grupo del personal administrativo y auxiliar administrativo, que dedica prácticamente la totalidad de la jornada a desarrollar sus funciones con PVDs, puesto que la posibilidad de alternancia de la tarea es baja, sobre todo si se compara con la tarea de los puestos de jefatura y personal técnico.

En la Tabla 50 se puede ver que junto al personal administrativo y auxiliar administrativo, el 10,86% de la plantilla se ocupa en jefaturas de servicios y el 36,40% es personal técnico, que como hemos dicho anteriormente siguen utilizando PVDs para desarrollar su trabajo, pero que pueden alternar la tarea con mayor frecuencia.

En definitiva, nos encontramos con un 89,51% del personal que en todo caso dedica buena parte de su jornada laboral a trabajar con PVDs, lo que supone unas demandas físicas concretas: movimientos repetitivos, posturas inadecuadas y estar sentado casi la totalidad de la jornada laboral. Estas demandas se traducen en molestias músculo esqueléticas.

Tabla 50. Distribución de hombres y mujeres en las categoría de jefaturas, personal técnico, personal administrativo y auxiliar y personal subalterno (excluido el personal laboral)

Puestos	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Jefaturas	532 (10,86%)	226 (42,48%)	306
Personal Técnico	1.783 (36,40%)	1.035 (58,04 %)	748
Personal Administrativo y Auxiliar	2.069 (42,25%)	1.610 (77,81%)	459
Personal Subalterno	514 (10,49%)	312 (60,78%)	202

Fuente: Dir. de Función Pública

A continuación vamos a comparar las apreciaciones del Servicio de Prevención con la información que recoge la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo⁷³ con relación a las demandas físicas del puesto de trabajo por rama de actividad.

La Encuesta analiza la carga física de trabajo a través de 2 indicadores: las demandas físicas que se imponen al ejecutar la tarea, y el de las molestias músculo esqueléticas que ese trabajador o trabajadora achaca a posturas y esfuerzos derivados de su trabajo.

Si nos atenemos a los datos recogidos en la Encuesta con relación al apartado “Administración Pública y Justicia”, que dado los sectores que identifica, es el que más se corresponde con el de la AG/OO.AA y OO.AA, vemos que demandas físicas del puesto concuerdan con los identificados en las evaluaciones de riesgos realizadas por el Servicio de Prevención Propio.

⁷³ En 2011 el INSHT realizó la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo cuyo objetivo es, como en precedentes ediciones, obtener información fiable sobre las condiciones de trabajo de los distintos colectivos de trabajadores mediante la información que suministran las propias personas ocupadas.

Se puede apreciar en la Tabla 51 que el 48,1% del personal del sector de Administración Pública y Educación que participaron en la encuesta identifican las demandas físicas de su puesto de trabajo con movimientos repetitivos (manos o brazos); el 36% con estar sentado sin levantarse y el 33,6% con adoptar posturas dolorosas o fatigantes.

TABLA 51. DEMANDAS FÍSICAS DEL PUESTO DE TRABAJO POR RAMA DE ACTIVIDAD. VII ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

	Agricultura ganadería y silvicultura	Industria minera	Química, saneamiento y extractiva	Metal	Industria manufacturera	Construcción	Comercio y reparaciones	Hostelería	Transporte y almacenamiento	Comunicación, financieras, y administrativas	Admón. Pública y Educación	Act. sanitario y sociales	Culturales y servicios personales
Adoptar posturas dolorosas o fatigantes	48,1	33,7	35,3	32,8	48,7	30,1	31,3	37,2	28,9	33,6	48,0	37,1	
Estar de pie sin andar	25,9	32,5	42,2	39,8	31,1	41,6	49,6	13,0	10,1	29,9	30,8	29,5	
Estar sentado sin levantarse	11,4	32,6	20,4	22,5	20,1	24,7	5,3	68,6	66,7	36	22,6	15,8	
Levantar o mover cargas pesadas	33,6	18,0	22,4	22,8	39,4	22,6	18,8	20,8	3,0	6,7	22,1	10,3	
Levantar o mover personas	1,1	1,2	1,3	0,4	2,0	1,0	1,8	2,5	0,7	6,4	36,9	7,1	
Aplicar fuerzas importantes	28,7	18,9	20,6	15,4	34,2	14,6	10,0	15,0	3,1	6,6	24,3	10,3	
Repetir los mismos mov. de manos o brazos	67,0	58,4	60,4	67,5	67,3	54,1	64,9	67,3	57,9	48,1	56,6	61,7	

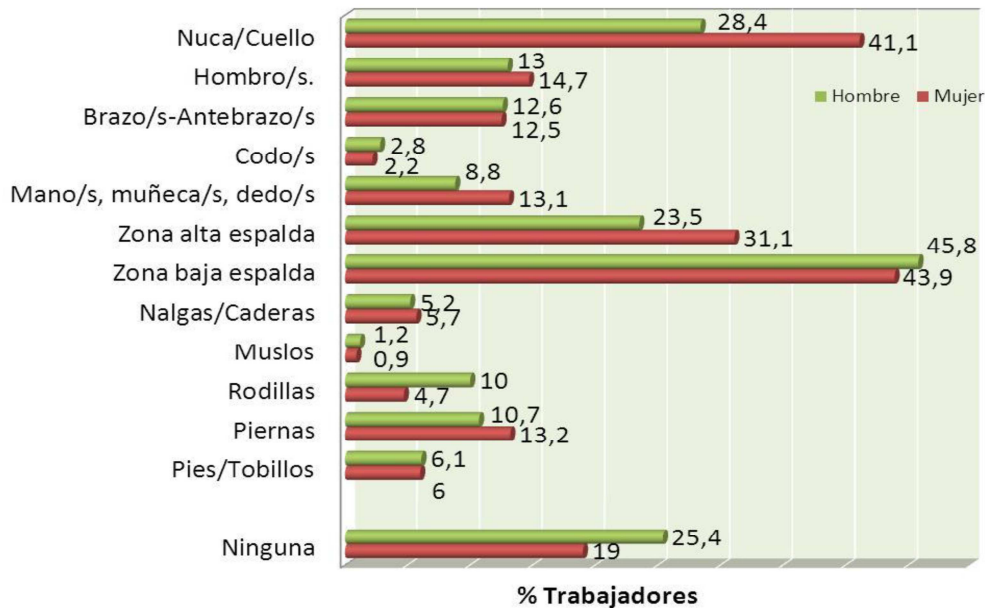
Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

Así conforme a las intervenciones del Área Médica del Servicio de Prevención, tanto a través de los reconocimientos médicos anuales, que se aproximan a los 2.000 reconocimientos cada año, como a través de las consultas que realizan las y los trabajadores al personal médico (aproximadamente 3.000 consultas), las principales dolencias percibidas entre el personal son: dolor de espalda, diferenciándose entre la parte alta de la espalda y la parte baja de la misma; dolor de cuello y nuca; dolor en hombros, brazos, codos, muñecas, manos y dedos.

Precisamente esas molestias musculoesqueléticas determinan gran parte de las intervenciones del personal técnico del Servicio de Prevención, sobre todo en lo que se refiere a la reorganización de puestos de trabajo conforme a criterios ergonómicos.

A continuación se recoge en el Gráfico 5 la clasificación de las molestias musculoesqueléticas más frecuentes según sexo, que se identifican en la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y que casi con seguridad podríamos decir que coinciden con las molestias de las y los trabajadores de la Admón. General y Organismos Autónomos.

GRÁFICO 5. MOLESTIAS MUSCULO ESQUELÉTICAS MÁS FRECUENTES SEGÚN SEXO



Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

A parte de las molestias musculo esqueléticas, el Área Médica del Servicio de Prevención ha detectado otro tipo de problemas de salud, que tienen que ver con la vista, el oído, problemas cardiacos, respiratorios o psiquiátricos. A continuación recogemos, por orden de importancia, la apreciación que hace el Área Médica del Servicio de Prevención de los problemas de salud que detecta en el personal:

- Dolor de espalda.
- Dolor de cuello/nuca.
- Dolor en hombros, brazos, codos, muñecas, manos o dedos.
- Dolor de cabeza.
- Problemas visuales (en los ojos).
- Estrés, ansiedad o nerviosismo.
- Problemas para conciliar el sueño.
- Depresión o tristeza.
- Problemas de la voz.
- Tensión arterial alta.
- Problemas auditivos (en los oídos).
- Problemas respiratorios.
- Problemas de la piel.

Se puede ver que dichos problemas son similares a los que recoge la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

Si clasificamos esos problemas en función de una mayor prevalencia en el sexo femenino, se aprecian por orden de importancia, los siguientes problemas: dolor de cuello y nuca; dolor en hombros, brazos, codos, muñecas, manos o dedos; dolor de espalda; dolor de cabeza; estrés, ansiedad o nerviosismo; cansancio, agotamiento; problemas visuales; problemas en la voz; problemas para conciliar el sueño; depresión o tristeza; dolor en piernas, rodillas o pies y problemas en la piel. Mientras que los hombres están por encima de las mujeres en problemas de tensión arterial alta.

Sin embargo, cuando las personas encuestadas responden que no padecen ningún problema de salud, los hombres están 8,8 puntos por encima de las mujeres, lo cual ha de vincularse necesariamente a lo manifestado en el apartado 5.7.2.1 de este Diagnóstico, sobre que las mujeres tienen con carácter general peor salud que los hombres, aunque habría que estudiarse también la percepción de la salud que tienen los hombres.

Llegado a este punto necesitamos hacer referencia a los denominados riesgos psicosociales, que conforme a la opinión de los estudiosos de este tema, son riesgos más frecuentes en sectores con presencia femenina prevalente y que afectan en particular a la salud mental, en forma de estrés, depresión y ansiedad.

La Organización Internacional de Trabajo definió los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como las interacciones entre el propio trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por otra parte, las capacidades de la persona trabajadora, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de sus percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

Dentro de esos riesgos psicosociales, hay que tener en cuenta cómo influyen en su presencia las dobles jornadas/doble presencia, que es un hecho incontestable, ya que las responsabilidades familiares incrementan los riesgos laborales al interactuar con ellos.

A continuación se recogen los datos que proporciona el EUSTAT sobre el tiempo medio dedicado por mujeres y hombres a diferentes actividades:

Tabla 52. Tiempo medio dedicado por las mujeres a los principales grupos de actividad

Tiempo medio dedicado por las mujeres a los principales grupos de actividad					
	1993	1998	2003	2008	2013
Necesidades fisiológicas	11:27	11:37	11:48	11:38	11:59
Trabajo y formación	2:04	2:26	2:35	2:49	2:22
Trabajo doméstico	4:16	3:37	3:31	3:25	3:08
Cuidado de personas del hogar	0:27	0:26	0:29	0:36	0:36
Vida social	1:04	0:58	0:52	0:36	0:44
Ocio activo y deportes	0:58	1:02	1:08	1:05	1:11
Ocio pasivo	2:49	2:45	2:33	2:48	2:52
Trayectos	0:52	1:05	1:03	1:03	1:08

Fuente: Eustat. Encuesta de presupuestos de tiempo

Tabla 53.- Tiempo medio dedicado por los hombres a los principales grupos de actividad

Tiempo medio dedicado por los hombres a los principales grupos de actividad					
	1993	1998	2003	2008	2013
Necesidades fisiológicas	11:24	11:03	11:51	11:43	11:53
Trabajo y formación	4:15	4:16	4:14	4:00	3:16
Trabajo doméstico	1:03	1:01	1:01	1:19	1:37
Cuidado de personas del hogar	0:12	0:14	0:12	0:19	0:21
Vida social	1:16	1:08	1:04	0:41	0:45
Ocio activo y deportes	1:22	1:23	1:27	1:38	1:47
Ocio pasivo	3:22	3:03	2:46	3:01	3:05
Trayectos	1:03	1:15	1:14	1:09	1:18

Fuente: Eustat. Encuesta de presupuestos de tiempo

En conclusión, podemos decir que la demanda laboral se complica con la demanda extra laboral, que supone la necesidad de las mujeres tengan que cuidar a menores o personas dependientes⁷⁴ y además dediquen mayor tiempo a las tareas domésticas. Así vemos en las tablas 52 y 53 que las mujeres dedican un mayor tiempo al trabajo doméstico y al cuidado de personas en el hogar y un menor tiempo al ocio.

En definitiva la doble carga de trabajo es un factor de riesgo específico, que genera en quien la sufre, carga mental, estrés y cansancio. No obstante, esos factores de riesgo se originan fuera de esta Administración, lo que determina que la organización preventiva tenga dificultades medidas correctoras para evitarlos o minimizarlos en su caso, puesto que son externos a la propia organización del trabajo y a la propia Administración.

5.6.3 Prevención de actitudes violentas frente al personal que ocupa servicios de atención al público.

En el año 2010 se puso en marcha el Plan de Prevención de Actitudes Violentas y Agresiones a los y las empleadas de atención al público. Ese Plan recoge, por un lado, unos consejos preventivos destinados y, por otro, un procedimiento de actuación en caso de que se produzca una agresión verbal, una amenaza de violencia física o violencia física, ejercida, por una persona que no trabaje en esta Administración.

Así se incorporó en el Plan un modelo de comunicación interna del incidente, que debe cumplimentar la persona trabajadora y remitir al Servicio de Prevención para que pueda diseñar medidas preventivas adecuadas.

En el periodo 2010-2014, se han comunicado 52 incidentes violentos, lo que no quiere decir que no se haya producido un nº mayor de incidentes, puesto que puede haber casos en que tras un episodio de violencia, la persona trabajadora no haya comunicado, bien porque considera que no tiene suficiente entidad.

A continuación recogemos los datos relativos a la Admón. General y sus OO.AA:

Tabla 54. Incidentes violentos cometidos por personas usuarias del servicio

PERIODO	2010-2014
Nº DE INCIDENTES	52
VIOLENCIA VERBAL	50 incidentes
VIOLENCIA FÍSICA	1 incidente
VIOLENCIA ESCRITA	1 incidente
HORAS DE BAJA	0

Fuente: Dirección de Relaciones Laborales EJ-GV

Como vemos la muestra es pequeña, pero se aprecia que por lo que respecta al sexo de la persona agresora, en 43 casos fue un hombre y en 9 casos fue una mujer. Mientras que en el caso de la persona agredida en 9 casos fue un hombre y en 43 casos fue una mujer.

Evidentemente las personas agresoras formaban parte de la ciudadanía, mientras que las personas agredidas eran trabajadoras y trabajadores de esta Admón., por esta razón vamos a comparar el nº de personas agredidas, teniendo en cuenta su sexo, con el nº de hombres y mujeres que prestan sus servicios de atención al público.

⁷⁴ Ver la Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿la sal de la vida o el beso de la muerte? (Oficina de Publicaciones de la Comunidad Europea).

Tabla 55. Puestos de personal administrativo y auxiliar administrativo, por sexo, a 31 de diciembre de 2014.

	Puestos de personal administrativo y auxiliar	Mujeres	hombres
Funcionario de carrera	1.318	1.030 (78,1%)	288 (21,9%)
Funcionario Interino	751	580 (77,2%)	171 (22,8 %)
TOTALES	2.069	1.610 (77,81%)	459 (22,18%)

Fuente: Dir. de Función Pública EJ-GV.

Conforme a los datos expuestos vemos que el % de mujeres que componen los cuerpos de personal auxiliar o administrativo, en los que se encuadran los puestos de atención al público, suponen el 77,81% de la plantilla, frente al 22,18% de los hombres. Es obvio que hay una mayor presencia femenina en esos puestos.

A continuación estudiamos los datos de las agresiones:

Tabla 56. Nº de agresiones, desagregados por sexo de la persona agresora y de la persona agredida.

SEXO DE LA PERSONA AGRESORA		SEXO DE LA PERSONA AGREDIDA	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
43	9	9	43
82,69%	17,31%	17,31%	82,69%

Fuente: Dirección de Relaciones Laborales EJ-GV.

Así pues si comparamos los porcentajes de las mujeres y de los hombres agredidos en el desempeño de sus puestos de trabajo, vemos que el porcentaje de mujeres agredidas es del 82,69%. Por lo tanto, existe una desviación de 4,88 puntos por encima del porcentaje medio de mujeres que desempeñan esos puestos de trabajo, que es de 77,81%.

En el caso de los hombres, vemos que ocupan los puestos de trabajo de administrativos y auxiliares en un porcentaje del 22,18%; mientras que por lo que respecta a las agresiones el porcentaje de hombres agredidos baja al 17,3%.

5.6.4 ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN EL TRABAJO

5.6.4.1 Existencia de Protocolo/s para actuar frente a casos de acoso sexual y/o sexista.

En el año 2006, se aprobó la Orden de 4 de octubre, de la Consejera de Hacienda y Admón. Pública, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación, en casos de acoso moral y/o sexual en el trabajo, en el ámbito de la AG/OO.AA y sus Organismos Autónomos (BOPV nº 245 de 27 de diciembre de 2006).

Esta Orden se estructura en 2 fases: en la 1ª se articulan los instrumentos para intentar resolver de una forma temprana los conflictos interpersonales generados en la organización, para que no se hagan duraderos y para prevenir situaciones más graves.

En una 2ª fase, a partir del Capítulo III, se regula una Comisión de Investigación, formada por representantes de la Dirección de Función Pública, del Servicio de Prevención y de las organizaciones sindicales.

La Comisión de Investigación se pone en marcha cuando:

- Alguna de las partes rechaza las actuaciones de la fase inicial.
- La fase inicial no se ha podido llevar a cabo.
- No se ha resuelto el problema a pesar de las actuaciones llevadas a cabo.
- El estado físico o psíquico del empleado o empleada aconsejan no realizar ninguna actuación previa, sino acudir directamente a la Comisión de Investigación, pudiéndose adoptar las medidas necesarias para proteger a la presunta víctima.

Dada la importancia de la tarea atribuida a la Comisión de Investigación, se reguló su proceder a través de un reglamento interno de funcionamiento (Orden de 9 de octubre de 2007, de la Consejera de Hacienda y Admón. Pública, BOPV nº 224, de 21-11-2007).

5.6.5.3 Número de casos de acoso sexual y/o sexista detectados y tipo de respuesta articuladas en el periodo de 2006-2015.

Hemos de indicar, que desde la entrada en vigor de la Orden de 4 de octubre de 2006 no se ha recibido en esta Admón. ninguna petición de poner en marcha el Protocolo que recoge esa Orden, con relación a ningún caso de acoso sexual y/o sexista.

En las Ordenes de la Consejera de Hacienda y Admón. Pública de los años 2006 y 2007, se declara expresamente que esta Admón. no puede tolerar ese tipo de comportamientos y que en consecuencia se regulan mecanismos para intentar evitarlos, investigarlos y perseguirlos en caso de que se produzcan. Pero no podemos concluir que la clara repulsa de la organización sea la causa de que no se haya producido ninguna denuncia de acoso sexual o por razón de sexo hasta el momento.

Así entre las causas para que exista un reducido índice de denuncias, se puede nombrar la dificultad que existe para algunos colectivos de identificar claramente conductas que pueden constituir acoso sexual y/o por razón de sexo, dado que el sistema de creencias que existe en la sociedad normaliza este tipo de conductas

En otras ocasiones las personas que puedan estar acosadas rechazan poner en conocimiento de los órganos competentes de la organización, la situación de ese posible acoso sexual o sexista, por considerar que se generaría una animadversión hacia ellas.

Además la prueba de este tipo de comportamientos es sumamente complicada, ya que las mujeres tienen especial dificultad para romper con el miedo y la victimización que supone denunciar este tipo de comportamientos.

Por lo tanto, se podría pensar que las personas afectadas prefieren poner en marcha procedimientos internos para cambiar de puesto de trabajo, utilizando los mecanismos ordinarios que les brinda la Administración, que denunciar la situación.

5.6.5.4 Número y tipo de intervenciones realizadas para erradicar el acoso sexual y/o sexista.

Se ha de indicar que ante la falta de denuncias por acoso sexual y/o sexista, y partiendo de la base de que existía un protocolo de actuación aprobado por Orden de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, que nunca había sido puesto en marcha por ninguna persona empleada de esta organización, no se han realizado intervenciones concretas para erradicar el acoso sexual. Sin duda por se consideraba que con los instrumentos existentes era suficiente.

5.6.5. Protección a mujeres víctimas de violencia de género.

5.6.5.1 Nº y tipo de medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género.

Tanto en el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario, como en el Convenio de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE, para los años 2010-2011, se han incorporado las medidas previstas por la Ley Integral 1/2004 en el caso de empleadas víctimas de violencia de género para hacer efectivo su derecho a la protección, a través de los artículos 73 y 84:

Así las empleadas públicas, víctimas de violencia de género tendrán derecho a:

- 1. Reducción de jornada con disminución proporcional de retribuciones durante el tiempo que dura la orden judicial de protección*
- 2. Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario, aplicación de la flexibilidad de horario u otros sistemas alternativos que se pudieran establecer*
- 3. Las faltas de asistencia al puesto de trabajo por ese motivo tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que determine la Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género.*
- 4. Traslado de centro de trabajo, dentro de las disponibilidades existentes.*
- 5. Excedencia. Durante los 6 primeros meses reserva del puesto de trabajo y computo de antigüedad. Posibilidad de prórroga por tres meses hasta un máximo de 18 meses.*

5.6.6.2 Existe algún protocolo de actuación para el personal que pueda atender las demandas internas de este tipo de personal.

Existe un procedimiento interno de trabajo de carácter general para poner en marcha cualquiera de las medidas establecidas en el Acuerdo de condiciones de trabajo o en el convenio, aunque no es específico para el caso de los artículos 73 o 84.

Ese procedimiento general se pone en marcha mediante una solicitud de la persona afectada dirigida a los órganos de personal de su departamento u organismo autónomo, que vista la petición, aplicará los artículos citados supra, en caso de que se dé el supuesto de hecho correspondiente.

5.6.6.3 En caso de que no exista protocolo, cómo se detectan los casos de víctimas de violencia de género y cuál es el procedimiento, aunque sea informal, que se pone en marcha.

La experiencia demuestra que las víctimas de violencia de género frecuentemente no quieren que ese hecho sea conocido en el trabajo, como vimos en el apdo. 7.4.3 al hablar del acoso sexual, por considerar que se podría generar una corriente de estigmatización hacia ellas por haber tolerado ese tipo de comportamientos.

Además, las mujeres que sufren violencia de género suelen encontrar dificultades para superar el miedo y la victimización y poder informar a los servicios de gestión de personal sobre su situación.

Si una empleada de esta Admón. busca apoyo en la organización frente al problema de violencia de género que está viviendo, no sólo está a su disposición un procedimiento regulado, sino también uno no regulado: puede acudir al personal médico del Servicio de Prevención, para que le asista en sus peticiones sobre temas relacionados con la salud,

como puede ser abordar estados de nerviosismo o ansiedad manifestados en el trabajo, e incluso asesoramiento sobre temas de salud aunque su origen no sea laboral.

Asimismo, y como hemos dicho anteriormente ese personal puede funcionar como intermediario entre los órganos de personal y la empleada, para poner en marcha las medidas previstas en el acuerdo y el convenio, con el fin de dar un mayor plus de confidencialidad que pueda tranquilizar a la trabajadora.

5.6.5.4. Nº de casos detectados y tipos de respuestas articuladas.

Hasta el momento no se han puesto en marcha las medidas establecidas en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo y en el Convenio.

5.6.5.5 Nº de medidas de sensibilización contra la violencia de género.

No se han puesto en marcha ninguna medida de sensibilización contra la violencia de género. Si bien es cierto que dentro el programa formativo del IVAP, hay diferentes curso en materia de igualdad, que inciden en algún momento en el análisis, aunque sea muy básico, de la violencia de género.

Conclusiones Apdo. 5.6 Salud Laboral:

Es fundamental la revisión del Plan de Prevención de la AG/OO.AA y sus OO.AA, para que incluya la perspectiva de género en orden a garantizar una adecuada protección de la seguridad y salud de las personas empleadas en esta Organización.

Además, es necesario abordar medidas para prevenir la violencia en cualquiera de sus manifestaciones: agresiones, acoso laboral, acoso sexual, etc.

5.7. POLÍTICA RETRIBUTIVA

CONSIDERACIONES PREVIAS

En este apartado se va a analizar si existe brecha salarial de género, es decir, cuáles son las diferencias retributivas entre el personal de la AG/OOAA por sexo y relación de empleo.

La brecha salarial de género es un indicador más de la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres en nuestra sociedad. Además, *en la mayoría de los casos, las diferencias salariales son el resultado de estereotipos ligados a la división sexual del trabajo que se reproducen en el interior de la empresa o en los sectores profesionales, de manera que las mujeres se concentran en determinados grupos profesionales con menor retribución y con peores opciones de promoción económica y profesional.*

Por tanto, las diferencias retributivas son discriminatorias cuando tienen su origen en una sobrevaloración de los trabajos o cualidades asociadas a los hombres y/o en una infravaloración/invisibilidad de los trabajos o cualidades que se asignan a las mujeres. Por tanto es necesario transcender las categorías y clasificaciones formales y verificar en qué consisten dichos trabajos aplicando la regla de igual retribución a trabajos de igual valor⁷⁵.

Por igual retribución a trabajos de igual valor no nos referimos a que una mujer cobre menos salario que un hombre en el mismo puesto de trabajo, ya que este supuesto sería discriminación directa, que evidentemente no existe en esta administración, sino que nos referimos a que en la valoración de puestos de trabajo puedan existir sesgos de género que supongan una discriminación indirecta, producto de varios factores, entre los que cabría destacar la segregación ocupacional, las medidas de conciliación feminizadas, y otras causas a determinar.

Hechas estas consideraciones, pasamos a explicar que en este apartado del diagnóstico hemos procedido a calcular la brecha salarial de género utilizando tanto el salario medio bruto como el salario medio neto dado que los estudios especializados realizados hasta el año 2015, tanto europeos como estatales, utilizan el salario bruto; si bien la reciente publicación de la primera edición del Índice de Igualdad de Género de la UE, diseñado según la metodología del Instituto Europeo para la Igualdad de Género⁷⁶ nos ha hecho considerar la conveniencia de calcular también la brecha salarial de género teniendo en cuenta el salario neto.

En términos generales, ha de entenderse por sueldo bruto el resultado de la suma del sueldo, de los complementos de destino y específicos, la antigüedad y la paga extra. Por sueldo neto se entiende la suma del sueldo, de los complementos de destino y específicos, de la antigüedad y la paga extra, a cuyo total se le deduce el IRPF, las cotizaciones a la Seguridad Social y las aportaciones al plan de pensiones del Gobierno (ITZARRI).

⁷⁵ *Retribución y brecha salarial: herramientas de análisis jurídico. Nuria Pumar Beltrán. Un futuro sin brecha. 2015. Ed. Bomarzo.*

⁷⁶ Nota de prensa del Eustat, de 17 de mayo de 2016, en la que se recogen, entre los indicadores básicos, el de Salarios: valor medio de la remuneración neta de la población asalariada y asimilada (euros en el último mes cobrado). Dpto. Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo.

Por tanto, los datos que se recogen en las tablas 58 y 59 se refieren al número de personas en situación de alta en nómina a 31 de noviembre de 2013, según su sueldo bruto y según su sueldo neto, respectivamente.

Además, en la tabla 57, se ha realizado una **estimación del salario bruto anual teórico** del personal por relación de empleo y sexo, tomando como referencia las tablas de retribuciones vigentes en 2014 y cruzándolas con el número de mujeres y hombres en plantilla a 31 de diciembre de 2014. Esto nos ha permitido comprobar la existencia o no de brecha salarial teórica en un año, el de 2014:

Tabla 57. Estimación de brecha salarial del personal de la Admón. General y OO.AA, por relación de empleo y sexo, sobre sueldo bruto anual teórico. 31 de diciembre de 2014.

RELACIÓN DE EMPLEO	TOTAL PERSONAS	Mujeres		Hombres		Brecha salarial
		N	Media sueldo bruto anual	N	Media sueldo bruto anual	
Funcionariado de carrera	3.265	1.958	33.903,81€	1.307	38.272,63€	-4.368,82€ (11,41%)
Funcionariado interino	1.985	1.311	34.870,89€	674	36.088,05€	-1.217,16€ (3,37%)
Laboral fijo	766	420	30.091,84€	346	30.712,73€	-620,89€ (2,02%)
Laboral temporal	511	332	30.889,52€	179	29.057,87€	1.831,65€ (5,92%)
TOTAL	6.527	4.021	32.367,83€	2.506	33.838,94	1.487,66€ (4,40%)

Fuente: Dir. de Función Pública.

Tal y como se observa en la tabla 57, la brecha salarial del año 2014, al realizar una estimación del sueldo bruto medio teórico por sexo, asciende a 1.487€, es decir, un 4.4% de brecha salarial entre mujeres y hombres.

Por relación de empleo, la brecha salarial mayor es la del funcionariado de carrera, que asciende a un 11.41%, si bien disminuye más de 8 puntos para el funcionariado interino, sigue disminuyendo en algo más de un punto para el personal laboral fijo y desaparece para el personal laboral temporal.

Tabla 58. Brecha salarial del personal de la Admón. General y OO.AA, por relación de empleo y sexo, sueldo medio bruto del mes de noviembre de 2013.

RELACIÓN DE EMPLEO	Total personas	Mujeres		Hombres		Brecha salarial
		N	Sueldo medio bruto	N	Sueldo medio bruto	
Funcionariado de carrera	3.659	2.185	2.730,10€	1.474	3.123,79€	-393,69 € (12,60%)
Funcionariado interino	1.928	1.296	2.506,51€	632	2.688,42€	-181,92€ (6,77%)
Laboral fijo	794	396	2.519,80€	398	2.732,51€	-212,71€ (7,78%)
Laboral temporal	599	393	2.370,52€	206	2.327,02€	43,50€ (1,87%)
TOTALES	6.980	4.270	2.609,64€	2.710	2.904,23€	-294,59 (10,14%)

Fuente: Dir. de Función Pública.

Respecto a la tabla 58, se observa que la brecha salarial de género, tomando como referencia el sueldo medio bruto del mes de noviembre de 2013, es de 294,59€, es decir, un 10.14%.

Por relación de empleo, la brecha salarial mayor es la del funcionariado de carrera, que asciende a un 12.6%, si bien disminuye más de 4 puntos para el funcionariado interino. Para el personal laboral fijo la brecha es de un 7.78% y desaparece para el personal laboral temporal.

Tabla 59. Brecha salarial del personal de la Admón. General y OO.AA, por relación de empleo y sexo, sueldo medio neto del mes de noviembre de 2013.

RELACIÓN DE EMPLEO	Total personas	Mujeres		Hombres		Brecha salarial
		Nº	Sueldo medio neto	Nº	Sueldo medio neto	
Funcionariado de carrera	3.659	2.185	2.063,04€	1.474	2.301,03€	-237,99€ (10,34%)
Funcionariado interino	1.928	1.296	1.885,15€	632	2.010,04€	-124,89€ (6,21%)
Laboral fijo	794	396	1.915,41€	398	2.032,93€	-117,52€ (5,78%)
Laboral temporal	599	393	1.805,94€	206	1.781,85€	24,08€ (1,35%)
TOTALES	6.980	4.270	1.971,69€	2.710	2.154,33€	-182,63 (8.48%)

Fuente: Dir. de Función Pública.

Al observar la tabla 59 vemos que la brecha salarial de género para el mes de noviembre de 2013, respecto al sueldo medio neto, es de 182,63 euros, un 8.48%. Las mujeres ese mes percibieron un 91,52% del salario neto de los hombres.

Por relación de empleo, la brecha salarial mayor es la del funcionariado de carrera, que asciende a un 10.34%, si bien disminuye más de 4 puntos para el funcionariado interino, sigue disminuyendo en un punto para el personal laboral fijo y desaparece para el personal laboral temporal.

CONCLUSIONES APDO. 5.6, POLÍTICA RETRIBUTIVA:

Se ha detectado una brecha salarial de género respecto al sueldo bruto del mes de noviembre de 2013, del 10.14%, sin que se pueda achacar a la existencia de una discriminación directa de las mujeres.

Se ha detectado una brecha salarial de género respecto al sueldo neto del mes de noviembre de 2013, del 8.48%.

Al analizar la brecha salarial de género por relación de empleo, tanto sobre sueldo bruto como sobre sueldo neto, vemos que disminuye para los colectivos temporales, siendo la mayor brecha la del funcionariado de carrera y en el caso del personal laboral temporal llega a desaparecer.

Podríamos apuntar como hipótesis, dado los aspectos analizados previamente en este diagnóstico, que como posibles causas relacionadas estarían la menor segregación ocupacional horizontal y vertical detectada para el funcionariado interino y para el personal laboral temporal.

No obstante, es necesario realizar un análisis evolutivo de la brecha salarial detectada, así como profundizar en los diferentes factores que pueden estar causando esta brecha, como las medidas de conciliación feminizadas, la posible existencia de sesgos de género en la valoración de puestos de trabajo, que pudieran tener consecuencias retributivas negativas para las mujeres, siendo esta una de las causas que la doctrina identifica como factores relacionados con la brecha salarial.

5.8 CONCLUSIONES GENERALES

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos tiene un ámbito de aplicación de 6.971 personas, lo que ha hecho necesario reunir y analizar un volumen importante de datos, con el inconveniente de que no siempre las aplicaciones informáticas existentes están preparadas para obtener los datos desagregados por sexo.

A la hora de elaborar el Diagnóstico, y teniendo en cuenta el artículo 46.2 de la LO 3/2007, se han abordado las siguientes áreas de análisis: aspectos generales de la organización; la política de acceso, selección y provisión; contenido y estructura de la actividad formativa dirigida al personal; las retribuciones; la ordenación del tiempo de trabajo; las medidas de conciliación y las medidas para el fomento de la corresponsabilidad, así como los instrumentos de prevención y protección de la salud laboral del personal.

El análisis de los datos relativos a todos los apartados mencionados ha permitido concluir que la AG/OO.AA es una Administración con mayor presencia de mujeres en plantilla, concretamente 4.310, lo que supone el 61,8% de su personal, frente a los 2.661 hombres que representan el 38,2% de la plantilla. La media de edad es de 49 años para las mujeres y 51 años para los hombres.

Por lo tanto, a día de hoy, si utilizamos el criterio de nivel de feminización que hemos venido usando a largo del Diagnóstico, somos una Administración feminizada y con una media de edad media/alta ya que el 50% de la plantilla se encuentra en una franja de edad de más de 50 años.

Además, somos una Administración compuesta por un 78,88% de personal funcionario y un 21,12% de personal laboral y en ambos colectivos se han analizado gran parte de los datos diferenciando entre personal fijo (funcionariado de carrera y laboral fijo) y personal temporal (funcionariado interino y laboral temporal), lo que nos ha permitido apreciar las diferencias que se producen entre ambos colectivos.

Mediante su estudio hemos concluido que en muchos casos las desigualdades detectadas entre el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo, se vienen corrigiendo en el personal funcionario interino y en el personal laboral temporal, puesto que la incorporación de ese personal ha sido posterior en el tiempo y ha permitido el ingreso de un nº mayor de mujeres, que además, se han repartido por los diferentes tipos de puestos existentes y los diferentes niveles de una forma menos segregada.

Así comprobamos que los puestos de jefatura pasan de estar muy masculinizados en el funcionariado de carrera a estar feminizados entre el funcionariado interino; los puestos técnicos pasan de muy masculinizados a equilibrados por sexo, los puestos administrativos de muy feminizados a feminizados y en los puestos subalternos, a pesar de seguir muy masculinizados para el funcionariado interino, hay un aumento del nº de mujeres.

En el caso del personal laboral, hay que indicar que, su estudio en general, y especialmente por puestos, es más complejo ya que la estructuración de este personal se realiza, dentro de esta Administración, por grupos retributivos y categorías profesionales; cada grupo retributivo engloba varias categorías profesionales coincidentes, en principio, con cada puesto de trabajo de ámbito laboral.

Hecha esta consideración previa, ha de indicarse que los niveles retributivos del 15 al 17 están muy masculinizados tanto en el personal fijo como en el temporal, si bien el nº de puestos del personal laboral que se consideran de jefatura es un nº muy pequeño (aumenta la presencia de mujeres entre el personal temporal en casi 10 puntos);

Los niveles retributivos del 10 al 14 pasan de estar equilibrados por sexo a muy feminizados; los niveles del 3 al 9, están muy masculinizados para ambos colectivos; mientras que los niveles 1 y 2 pasan de estar muy masculinizados en el personal laboral fijo a estar muy feminizados entre el personal temporal.

Por otro lado, si tenemos en cuenta la estabilidad en el empleo, las mujeres están sobre representadas entre el personal temporal, tanto funcionario como laboral, y sufren una mayor inestabilidad laboral que los hombres con el consiguiente impacto negativo en el desarrollo de su carrera profesional.

Si pasamos a revisar los procedimientos existentes en esta Administración tanto en materia de acceso de personal (ofertas públicas de empleo y bolsas de trabajo), como de provisión definitiva o provisional (concursos de traslados y comisiones de servicios), vemos que no existen prácticamente diferencias por sexo en cuanto al acceso a los diferentes puestos, lo que nos permite concluir que los procesos de acceso y provisión no son discriminatorios.

Por otro lado y al examinar las bolsas de trabajo existentes, observamos que el 73% de sus componentes son mujeres y que se concentran fundamentalmente en bolsas relacionadas con funciones básicamente administrativas; mientras que los hombres lo hacen en bolsas relacionadas con funciones eminentemente técnicas.

Sin duda las desigualdades entre mujeres y hombres en las últimas décadas a la hora de acceder y distribuirse, tanto en el sistema educativo como en el mercado de trabajo, se han reflejado a su vez en la creación y en la evolución de la AG/OO.AA de la CAE.

Hay que tener en cuenta que en los años 80, cuando nació esta organización, se incorporaron más hombres que mujeres: los hombres accedieron a puestos tradicionalmente masculinizados y las mujeres a puestos tradicionalmente feminizados, de acuerdo, en ambos casos, con la acusada segregación por sexo existente tanto en el mercado laboral como en la elección de estudios.

Consecuencia de ello, persiste en 2014 una segregación ocupacional tanto horizontal como vertical, sobre todo entre el funcionariado de carrera y el personal laboral fijo, si bien hemos constatado que la distribución de mujeres y hombres en la Administración General de la CAE ha evolucionado hacia una distribución por sexo más equilibrada y menos segregada horizontal y verticalmente.

Entre el personal funcionario interino y laboral temporal, las mujeres no sólo aumentan su presencia, sino que van ocupando niveles retributivos más altos y aumentan su nº en puestos que tradicionalmente habían sido ocupados por hombres.

Si hablamos del acceso a formación por parte de la plantilla, al analizar los procesos de selección y provisión de personal vemos que las mujeres acreditan como mérito más puntos en formación que los hombres. Además, asisten en mayor medida que los hombres a los cursos que organiza anualmente el Instituto Vasco de Administración Pública para el personal de la AG/OO.AA (alcanzan el 68,77% de asistencias).

Sin embargo, respecto a la modalidad formativa, las mujeres eligen mayoritariamente la autoformación (on line), suponen el 74.7% de las personas que eligen esta modalidad.

Hay que destacar que existe un Plan formativo en materia de igualdad de mujeres y hombres para el personal desde 2008. Hasta 2014 se han ofertado 35 cursos, de los cuales se han impartido 31, que han contado con una asistencia por sexo claramente feminizada, ya que el porcentaje de mujeres es muy superior al de hombres (75%).

Por otro lado, hemos analizado el peso de la asistencia a cursos de euskara, determinantes para la acreditación de los diferentes perfiles lingüísticos. Se observa que las mujeres optan por la autoformación, fuera del horario laboral, cursos de mayor duración, invierten menos horas de estudio semanal y acuden a los barnetegi en menor medida que los hombres.

En consecuencia, el grado de superación de cursos de euskara por parte de las mujeres es menor que el de los hombres, ya que para superar un curso de euskara parecen determinantes las distintas modalidades formativas, así como el tiempo que pueden dedicar mujeres y hombres al estudio semanal. Este menor grado de superación de los cursos de euskara puede estar relacionado con la menor disponibilidad de tiempo de las mujeres para la formación y el desarrollo profesional, debido a la asignación social del rol de cuidado y a su mayor dedicación a este ámbito.

En cuanto a la política retributiva, podemos concluir que los factores que se perfilan como causantes de la brecha salarial de género en esta administración son la segregación ocupacional horizontal y vertical, así como el alto grado de feminización del uso de las medidas de conciliación que suponen reducción salarial (reducciones de jornada y excedencias), sin que se pueda atribuir esta brecha a ninguna discriminación directa, es decir, un hombre y una mujer en el mismo puesto de trabajo cobran lo mismo.

Partiendo de esta base, hay que estudiar a futuro si existe una discriminación indirecta provocada por diferentes factores, entre los más importantes podríamos citar: segregación ocupacional horizontal y vertical, uso mayoritario por parte de las mujeres de las medidas de conciliación que conllevan reducción salarial, antigüedad y valoración con sesgos de género de los diferentes puestos de trabajo de la Administración.

A continuación se ha examinado la política de conciliación y ordenación del tiempo de trabajo. Es precisamente en este apartado donde las diferencias entre mujeres y hombres se agudizan. El porcentaje de mujeres que se acogen a medidas de flexibilidad y conciliación analizadas es muy superior al esperado, puesto que si la presencia de las mujeres en plantilla se encuentra en un 61,8%, el porcentaje de las mujeres que se acoge a estas medidas ronda siempre el 80%.

Es por tanto, en este apartado donde los porcentajes de mujeres y hombres de plantilla se distancian más, influenciados sin duda por el modelo tradicional de división sexual del trabajo que condiciona la organización de lo productivo y lo reproductivo y ha supuesto para las mujeres, además, una doble presencia.

Para finalizar nos gustaría indicar que si la igualdad es una materia que precisa de su inserción transversal en el conjunto de actuaciones de esta Administración, en el ámbito de la protección de la salud laboral, es fundamental. Por esa razón, y a pesar de que se han podido recoger pocos datos a tener en cuenta en este Diagnóstico, se ha llegado a una conclusión básica, que es la necesidad de introducir la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales existente en esta Administración y por ende en toda la política preventiva y de protección de la salud laboral.

En cualquier caso, se consideran los siguientes aspectos como favorecedores de la igualdad de mujeres y hombres y como puntos de partida, a preservar y mantener, por parte de esta Administración:

- Existencia de planificación departamental en materia de igualdad, en consonancia con los Planes elaborados por Emakunde para la CAE en cada legislatura.
- Existencia de unidades administrativas departamentales para el impulso de las políticas de igualdad, a partir de la aprobación de la Ley 4/2005.
- Existencia de órganos administrativos colegiados (Comité de Valoración de Puestos de trabajo, Comité de Seguridad y Salud...) que facilitan la interlocución y la coordinación.
- Condiciones de trabajo reguladas por acuerdos y convenios, existiendo además estructuras e instrumentos que posibilitan cauces para su modificación y mejora.
- Existencia de medidas de conciliación ya asentadas en la administración.
- La variedad de posibilidades en materia de horarios, jornadas, medidas y permisos que vienen facilitando la conciliación de la vida laboral y personal.
- La regulación de los permisos para cuidado de familiares enfocados no solamente al cuidado de menores sino también al de personas mayores, con diversidad funcional, o diferentes dependencias.
- Existencia desde el año 2008 de un programa formativo en materia de igualdad, dentro de la oferta formativa del IVAP para el personal de la Admón. General y sus OOAA.
- Presencia de personas con formación y sensibilidad en materia de igualdad en diferentes áreas y unidades administrativas, como consecuencia del Plan formativo para la igualdad del IVAP existente desde el año 2008.

Para finalizar, nos gustaría apuntar algunas áreas de mejora que permitan hacer una aproximación a las prioridades de intervención que debe tener este I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la AG/OO.AA:

- Profundizar en la obtención de aquellos indicadores que en este diagnóstico no han podido ser explotados.
- Completar este diagnóstico cuantitativo con un análisis cualitativo que nos permita abordar las hipótesis planteadas.
- Necesidad de impulsar una cultura organizacional corresponsable e igualitaria.
- Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la protección de la salud laboral.
- Revisión y adaptación de la oferta formativa en materia de igualdad de mujeres y hombres para cubrir las necesidades formativas detectadas en el diagnóstico.
- Fomentar la igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
- Revisión y adaptación de la política de ordenación del tiempo de trabajo y de las medidas de conciliación para que se priorice la corresponsabilidad como objetivo.
- Unificar la interpretación de la normativa en materia de gestión de personal para garantizar efectivamente la igualdad de trato de mujeres y hombres.



6. MODELO DE GESTIÓN

6.1.- ESTRATEGIA PARA LA IMPLANTACIÓN

Después de la elaboración del Diagnóstico de Situación, y con el fin de corregir las desigualdades en materia de igualdad que el propio Diagnóstico ha detectado se indican a continuación las actuaciones que se consideran imprescindibles para la implantación del Plan y de las citadas medidas correctoras:

1. La creación de una Comisión Permanente de Igualdad.
2. La asignación de Recursos.

6.1.1 CREACIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Ha de tenerse en cuenta que la Comisión Técnica de Igualdad encargada de elaborar el presente documento y que se creó en el Plan de Trabajo 2015-2016, para la elaboración del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos, aprobado en diciembre de 2014, en las mesas sectoriales de negociación del ámbito de personal funcionario y de personal laboral, ha de desaparecer por haber cumplido su labor con la finalización del borrador del Plan y su remisión a las citadas mesas de negociación.

Por tanto, se determina en el presente documento la creación, en el seno de esta Administración, de una Comisión Permanente de Igualdad, adscrita a la Viceconsejería de Función Pública.

La Comisión Permanente de Igualdad deberá ser el referente para el proceso de integración de la igualdad en el marco de los aspectos y funciones relacionadas con la función pública y en particular con el ámbito material de aplicación del propio plan.

En ese sentido, se ha de tener en cuenta que la Viceconsejería de Función Pública ha de tutelar internamente y con relación a su personal, la implantación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en este caso, entre empleadas y empleados, puesto que tiene atribuida competencialmente⁷⁷ la elaboración, dirección y ejecución de la política de personal y se ocupa de su régimen jurídico y retributivo y, en general de la gestión ordinaria de los trabajadores y trabajadoras AG/00.AA

CONFIGURACIÓN

Esta Comisión Permanente de Igualdad se configura como un órgano colegiado y paritario, de carácter eminentemente técnico, compuesto por la representación de la Administración y del personal, en la que todas las personas que la componen deberán tener conocimientos suficientes en materia de igualdad y se procurará que cuente con una representación equilibrada de mujeres y hombres.

⁷⁷ Decreto 188/2013, de 9 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Dpto. de Admón. Pública y Justicia.



Asimismo, dentro de la parte que representa a la Administración, se nombrará a una persona que detente un cargo con poder de decisión en materia de gestión de personal y adscrita al ámbito de la Viceconsejería de Función Pública, que ejercerá la Presidencia de la Comisión.

Además, se considera imprescindible que dentro de la representación de la Administración, se designe a personal experto en igualdad en número suficiente, esto es, con formación específica en la materia, de duración y contenidos adecuados, que le posibilite realizar las funciones de apoyo y asesoramiento a la propia Comisión y a los grupos de trabajo que se puedan formar mediante el mandato de la Comisión.

Por tanto, en el plazo máximo de 1 mes desde la publicación del presente Plan en el Boletín Oficial del País Vasco, la Viceconsejería de Función Pública, dadas las competencias que le atribuye el Decreto 188/2013, de 9 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Administración Pública y Justicia, publicará una Orden en la que se nombrará a las personas que han de componer la Comisión Permanente de Igualdad de la Administración General y sus Organismos Autónomos, tanto en representación de la Administración como de las y los trabajadores.

REGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

La primera actuación que llevará a cabo la Comisión Permanente de Igualdad tras su constitución será la elaboración y aprobación de su Reglamento de Funcionamiento Interno, en el que se definirán sus competencias, periodicidad de sus reuniones y el procedimiento para la toma de decisiones.

En todo caso, y sin perjuicio de las decisiones que se tomen en el seno de la propia Comisión Permanente de Igualdad y en el Reglamento de Funcionamiento Interno, se incluirá dentro de las funciones de la Comisión:

- a) Aprobar una planificación anual de las acciones previstas en el Plan que se habrán de desarrollar en el periodo de planificación.
- b) Realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan.
- c) Informar a la Viceconsejería de Función Pública de las necesidades detectadas para la ejecución del I Plan.
- d) Diseñar el proceso de realización de los subsiguientes planes de igualdad de esta Administración.

Con el fin de que la Comisión Permanente pueda realizar las funciones que se le encomiendan, podrán solicitar información a todos los órganos de la AG/OO.AA, que además, deberán prestar su colaboración para conseguir la efectiva aplicación del principio de igualdad en el seno de esta Organización.

FORMACIÓN

Una vez constituida la Comisión Permanente de Igualdad, se diseñará un plan formativo dirigido a todas las personas que la compongan con el fin de capacitarlas suficientemente para el desarrollo de su labor. Ese plan formativo deberá ser diseñado y aprobado en el seno de la propia Comisión.



6.1.2 ASIGNACIÓN DE RECURSOS

Todo proceso de implantación de un plan precisa de una asignación de recursos presupuestarios para su ejecución. Por tanto, la puesta en marcha de este I Plan para la Igualdad también exige el compromiso de esta Administración de que se determine la dotación de recursos económicos necesarios para su puesta en marcha.

Ese compromiso de dotación presupuestaria se expresa en el presente documento, con las siguientes consideraciones:

- a) En primer lugar, y con relación a las acciones que se han establecido en el apartado 7 del presente Plan para corregir las desigualdades detectadas en el Diagnóstico, se ha de tener en cuenta que la Comisión Permanente de Igualdad, dado que este Plan tiene una vigencia de 4 años, hará constar en la planificación anual aprobada en su seno, cuáles de las acciones comprometidas se abordarán en los distintos años de vigencia del Plan.

En función de esa planificación anual, la Viceconsejería de Función Pública solicitará a cada uno de los órganos de esta Administración a los que corresponda la ejecución de las medidas, una memoria económica sobre la implantación de la acción planificada y la forma en que asignarán los recursos económicos correspondientes.

- b) En segundo lugar, y con relación al personal técnico experto en igualdad, que ha de formar parte de la Comisión Permanente de Igualdad y encargarse del impulso de la ejecución de los contenidos de este Plan, se ha detectado en el proceso de elaboración del mismo, y conforme a las funciones que ha de llevar a cabo, que es necesaria la creación de una plaza de Técnico o Técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional 2 del Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos (BOPV nº 241 de 17 diciembre de 2007).

En dicha Disposición Adicional 2 se establece que *excepcionalmente, una vez acreditado ante la Dirección de Función Pública, que los recursos disponibles resultan insuficientes para atender las responsabilidades previstas en el artículo 2 del presente Decreto, se podrá proceder conforme a las previsiones que las correspondientes leyes de presupuestos generales de la CAE contemplan para los supuestos de creación de nuevas dotaciones de personal.*

En conclusión, la Viceconsejería de Función Pública se compromete en el presente Plan a la creación de la plaza mencionada de manera inmediata desde la publicación del Plan en el BOPV.

6.2.- ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN

La Comisión Permanente de Igualdad va a ser el referente para el proceso de integración de la igualdad en la entidad, por lo que es fundamental que trabajadoras y trabajadores conozcan su existencia y su composición para que puedan canalizar las necesidades y sugerencias que surjan a lo largo de todo el proceso.



Por esa razón, se creará dentro de las diferentes intranet corporativas un apartado en el que se recogerá toda la información sobre la actividad de la Comisión Permanente de Igualdad.

Asimismo, se creará una dirección de correo electrónico, para que la plantilla pueda ponerse en contacto con la Comisión Permanente de Igualdad.

Toda la información sobre la actividad de la Comisión Permanente de Igualdad será remitida en el formato que se acuerde en la propia Comisión a todo aquel personal que desarrolle su actividad en centros de trabajo en los que no se tenga acceso a la Intranet corporativa.

6.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El seguimiento y evaluación de este I Plan tiene como finalidad conocer si se han llevado a cabo las acciones propuestas en el documento y en consecuencia si se han cumplido con los objetivos vinculados a esas acciones, con el fin de corregir los posibles desequilibrios detectados.

Se encarga el seguimiento y evaluación de la ejecución de las acciones propuestas en este Plan a la Comisión Permanente de Igualdad de la Administración General y sus OO.AA.

Con relación al seguimiento del presente Plan, que tiene una vigencia de 4 años desde su publicación en el BOPV, será la propia Comisión Permanente de Igualdad la que determine qué actuaciones habrá de llevar a cabo y las recogerá en su Reglamento de Funcionamiento Interno. En cualquier caso, y entre esas funciones deberán constar las siguientes:

- a) Dinamizar y llevar a cabo el control de la puesta en marcha de las medidas, mediante informes semestrales que recabará de las unidades u órganos administrativos encargados de la puesta en marcha de las acciones propuestas. Si bien, podrán recabarse informes con mayor frecuencia cuando resulte necesario y se decida en el seno de la Comisión.
- b) Evaluar anualmente el grado de cumplimiento de las acciones previstas en este Plan, mediante un informe de evaluación.
- c) Comunicar a la Viceconsejería de Función Pública ese informe anual de evaluación para que lo ponga en conocimiento de todos los órganos encargados de la gestión de personal de esta Administración.
- d) Elevar a la Viceconsejería de Función Pública las recomendaciones en materia de igualdad derivadas de los estudios que se realicen dentro de las medidas de actuación previstas en el Plan.



7. EJES DE ACTUACIÓN

Los ejes de actuación que a continuación se recogen, así como las medidas establecidas en cada uno de ellos, son consecuencia directa de las necesidades detectadas en el Diagnóstico de este Plan.

Se han identificado 26 medidas de diverso calado, así algunas son más operativas y de ejecución más sencilla, y otras, por su marcado carácter estratégico, van a requerir un proceso de trabajo que facilite su concreción.

Ha de tenerse en cuenta que en cualquier caso este Plan atribuye a la Comisión Permanente de Igualdad la potestad de priorizar anualmente las acciones de los diferentes ejes que esta Administración debe implantar. Así como el seguimiento de su ejecución, no sólo para evaluar su grado de cumplimiento, sino también para garantizar su continuidad, si fuera necesario, en futuros planes.

7.1. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

1. Creación de un grupo de trabajo con participación de los órganos de gestión de personal pertinentes, de la representación del personal y de personal experto en materia de igualdad, para incorporar la perspectiva de género tanto en los documentos y planes estratégicos como en los procesos y manuales de gestión de personal.
2. Promover la formación en materia de gestión de personal con perspectiva de género a aquellos puestos técnicos y administrativos, relacionados con la función pública y la gestión de personal de la AG/OO.AA, así como a todas las personas implicadas en la implantación del plan para la igualdad.
3. Sensibilización periódica a la plantilla para fomentar una cultura igualitaria en la organización, a través de la difusión del I Plan para la Igualdad, con especial atención a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Así como a violencia contra las mujeres.
4. Incluir la perspectiva de género en las encuestas de satisfacción que se hagan al personal, desagregando todos los indicadores por sexo e incluyendo indicadores de género para conocer y analizar las diferencias entre mujeres y hombres.
5. Revisar y adecuar los sistemas informáticos, registros y bases de datos de los órganos gestores de personal de los departamentos y de los OOAA para poder explotar los datos sobre personas desagregados por sexo y así poder incorporar la perspectiva de género en las memorias, consultas, informes y demás documentación generada en la gestión ordinaria de personal.

7.2. EJE DE ACTUACIÓN: POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAL

6. Revisión de la documentación relacionada con los procesos de selección, acceso y provisión con el objetivo de sistematizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad (cláusulas de desempate, representación equilibrada, inclusión



de temas de igualdad en temarios, situación de embarazo y parto de las mujeres a lo largo del proceso selectivo).

7. Analizar la influencia o el impacto de los perfiles lingüísticos en la promoción de las mujeres y hombres de la Administración General.
8. Estudiar el impacto del disfrute de medidas de conciliación en la carrera profesional a través de la creación de un grupo de trabajo multidisciplinar.
9. Analizar el impacto de la no sustitución del personal cuando está en situación de reducción de jornada, excedencias en periodo estival y otras, etc. como parte de las medidas a tomar para que no repercuta en más trabajo para tus compañeros y compañeras y evitar la presión por estar en situación de reducción.

7.3. EJE DE ACTUACION: POLÍTICA DE FORMACIÓN

10. Estudiar desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo la política de formación de la Admón. General, tanto la ofertada por el IVAP como la gestionada por las áreas de gestión de personal de los departamentos y OOAA, para valorar el acceso a las diferentes modalidades, horarios, contenidos, tipologías formativas así como el nivel de compatibilidad con medidas de conciliación, jornadas, horarios, modalidad no presencial, reducciones, etc. y diseñar medidas correctoras.
11. Revisar la oferta formativa del IVAP para el personal de la Admón. General desde una perspectiva de género y hacer una propuesta de cursos y acciones formativas que respondan a las necesidades detectadas en el diagnóstico (igualdad para personal directivo-jefaturas, cursos sobre liderazgo-equipos, cursos sobre gestión de personal con perspectiva de género, cursos sobre cultura igualitaria, prevención de acoso sexual y por razón de sexo y otras violencias).
12. Sistematizar la inclusión de la variable sexo en las bases de datos de gestión de cursos del IVAP y de las áreas de gestión de personal de departamentos y OOAA, así como en las encuestas de evaluación de los cursos ofertados por el IVAP y por los departamentos/OOAA.
13. Garantizar el acceso a los cursos de igualdad habilitando partidas presupuestarias específicas anuales destinadas a la formación en materia de igualdad.

7.4. EJE DE ACTUACION: POLÍTICA RETRIBUTIVA

14. Profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género para poder proponer medidas correctoras.
15. Estudio sobre si la falta de perspectiva de género en la valoración de puestos de trabajo tiene impacto retributivo en el personal de la Adm. General.

7.5. EJE DE ACTUACION: POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

16. Elaboración de documento en formato de guía-manual, con la normativa actualizada y accesible sobre medidas de conciliación, horarios, permisos, así como requisitos, condiciones y sus consecuencias en cotizaciones, jubilaciones, etc.,



17. Estudio cuantitativo y cualitativo sobre las medidas de conciliación y su uso por parte de mujeres y hombres que permita elaborar propuestas de mejora para una mejor adaptación a las necesidades del personal con el objetivo de promover la corresponsabilidad.
18. Revisar y reevaluar las condiciones que fomentan la corresponsabilidad, el concepto de conciliación (no sólo familiar, definición de cuidado...etc.).
19. Estudiar el impacto económico de la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad para que sean de igual duración e intransferibles.

7. 6. EJE DE ACTUACION: POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

20. Abordar la incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de riesgos laborales.
21. Obtener datos desagregados por sexo de las aplicaciones informáticas del Área Médica del Servicio de Prevención.
22. Elaborar un nuevo protocolo específico para la actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, dándole la difusión necesaria.
23. Formación en materia de violencia de género al personal del área médica.
24. Dar la formación específica al Servicio de prevención para incorporar la perspectiva de género en su labor.
25. Revisión y estudio del Título X del Acuerdo y del Convenio en materia de violencia de género y acoso para actualización e inclusión, en su caso, de medidas de mejora.
26. Difusión de los derechos y recursos disponibles para las mujeres víctimas de violencia de género y de acoso sexual y por razón de sexo, con el fin de que no empeoren sus condiciones laborales; en su caso, establecimiento de medidas de apoyo.



Anexos del Diagnóstico del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la AG/OO

Anexo 1. Tabla de contingencia Sexo * Tipo de Centro Orgánico

		Tipo de Centro Orgánico		Total	
		Departamento	Organismo Autónomo		
Sexo	Hombre	Recuento	2182	477	2660
		Frecuencia esperada	2085,6	573,3	
		Residuos corregidos	5,8	-5,8	
	Mujer	Recuento	3282	1025	4309
		Frecuencia esperada	3378,4	928,7	
		Residuos corregidos	-5,8	5,8	
Total		Recuento	5464	1502	6969

Anexo 2. Tabla de contingencia Tipo de Centro * Sexo * Naturaleza del Puesto

				Naturaleza del Puesto		Total
				Puestos de Jefatura	Puestos Técnicos	
Tipo de Centro Orgánico						
Departamento	Sexo	Hombre	Recuento	242	316	558
			Frecuencia esperada	212,2	345,8	
			Residuos corregidos	3,7	-3,7	
		Mujer	Recuento	171	357	528
			Frecuencia esperada	200,8	327,2	528,0
			Residuos corregidos	-3,7	3,7	
	Total		Recuento	413	673	1086
Organismo Autónomo	Sexo	Hombre	Recuento	45	59	104
			Frecuencia esperada	35,4	68,6	104,0
			Residuos corregidos	3,0	-3,0	
		Mujer	Recuento	19	65	84
			Frecuencia esperada	28,6	55,4	84,0
			Residuos corregidos	-3,0	3,0	
	Total		Recuento	64	124	188



Anexo 3. Funcionariado de carrera. Tabla de contingencia Sexo * Naturaleza del puesto. Puestos de Jefatura y Técnicos.

			Naturaleza del puesto		Total
			Puestos Jefatura	Puestos Técnicos	
Sexo	Hombre	Recuento	287	375	662
		Frecuencia esperada	247,9	414,1	
		Residuos corregidos	4,5	-4,5	
	Mujer	Recuento	190	422	1269
		Frecuencia esperada	229,1	382,9	
		Residuos corregidos	-4,5	4,5	
Total		Recuento	477	797	1274

Anexo 4. Funcionariado de carrera. Tabla de contingencia Sexo * Naturaleza del puesto. Puestos Administrativos y Auxiliares, y Subalternos

			Naturaleza del Puesto		Total
			Puestos Administr/auxiliares	Puestos Subalternos	
Sexo	Hombre	Recuento	415	230	645
		Frecuencia esperada	541,0	104,0	
		Residuos corregidos	-16,4	16,4	
	Mujer	Recuento	1294	91	1345
		Frecuencia esperada	1128,0	217,0	
		Residuos corregidos	16,4	-16,4	
Total		Recuento	1669	321	1990

Anexo 5. Funcionariado interino. Tabla de contingencia Sexo * Naturaleza del puesto. Puestos de Jefatura y Técnicos.

			Naturaleza del puesto		Total
			Puestos Jefatura	Puestos Técnicos	
Sexo	Hombre	Recuento	19	373	392
		Frecuencia esperada	20,7	371,3	
		Residuos corregidos	-0,5	0,5	
	Mujer	Recuento	36	613	649
		Frecuencia esperada	34,3	614,7	
		Residuos corregidos	0,5	-0,5	
Total		Recuento	55	986	1041



Anexo 6. Funcionariado interino. Tabla de contingencia Sexo * Naturaleza del puesto. Puestos Administrativos y Auxiliares, y Subalternos.

			Naturaleza del Puesto		Total
			Puestos Administrativos y Auxiliares	Puestos Subalternos	
Sexo	Hombre	Recuento	171	111	282
		Frecuencia esperada	224,3	57,7	
		Residuos corregidos	-9,4	9,4	
	Mujer	Recuento	580	82	662
		Frecuencia esperada	526,7	135,3	
		Residuos corregidos	9,4	-9,4	
Total		Recuento	751	193	944

Anexo 7. Diferencias entre hombres y mujeres por grupo de titulación en las pruebas teórica y práctica de la OPE 2000.

Los valores de la d de Cohen para cada uno de los grupos de titulación en ambas pruebas se señalan en la siguiente tabla:

Grupo de Titulación	d de Cohen	
	Prueba Teórica	Prueba Práctica
A	0,11 ⁷⁸	0,15
B	0,41	0,35
C	0,23	0,22
D	0,06	0,10
E	0,07	

Anexo 8. Diferencias entre hombres y mujeres tanto en la fase de oposición como en la fase de concurso de la OPE 2008.

d de Cohen	
Fase de Oposición	Fase de Concurso
0,24	0,06

⁷⁸ Los valores de la d de Cohen se interpretan de la siguiente manera:

Tamaño despreciable cuando ≥ -0.15 and $< .15$

Tamaño pequeño cuando $\geq .15$ and $< .40$

Tamaño medio cuando $\geq .40$ and $< .75$

Tamaño grande cuando $\geq .75$ and < 1.10

Tamaño muy grande cuando ≥ 1.10 and < 1.45



Anexo 9. Diferencias entre hombres y mujeres tanto en la fase de oposición como en la fase de concurso de la OPE 2008 desglosadas por grupo de titulación.

Grupo de Titulación	d de Cohen	
	Fase de Oposición	Fase de Concurso
C	0,00	0,06
D	0,36	0,17
E	0,42	0,17

Anexo 10. Diferencias entre hombres y mujeres tanto en la prueba teórica como en la prueba práctica de la OPE 2008.

d de Cohen	
Prueba teórica	Prueba práctica
0,20	0,25

Anexo 11. Diferencias entre hombres y mujeres tanto en la prueba teórica como en la prueba práctica de la OPE 2008 desglosadas por grupo de titulación.

Grupo de Titulación	d de Cohen	
	Prueba teórica	Prueba práctica
C	0,27	0,12
D	0,27	0,32
E	0,17	0,55

Anexo 12. Diferencias en los méritos valorados en el concurso de traslados del año 2000 por sexo.

Méritos	d de Cohen
Antigüedad	0,17
Formación	0,49
Experiencia	0,02
Grado	0,01
Titulaciones	0,1
Euskera (perfil)	0,05

**Anexo 12 BIS.** Tabla de contingencia Sexo por Grupo de Edad.

			Grupo de Edad				Total
			Grupo Joven	Grupo Mediano Joven	Grupo Mediano Mayor	Grupo Mayor	Grupo Joven
Sexo	Mujer	Recuento	931	421	564	425	2341
		Frecuencia esperada	825,3	408,1	612,8	494,9	2341,0
		Residuos corregidos	8,4	1,3	-4,2	-6,5	
	Hombre	Recuento	238	157	304	276	975
		Frecuencia esperada	343,7	169,9	255,2	206,1	975,0
		Residuos corregidos	-8,4	-1,3	4,2	6,5	
Total		Recuento	1169	578	868	701	3316
		Frecuencia esperada	1169,0	578,0	868,0	701,0	3316,0

Anexo 13. Diferencias entre hombres y mujeres en los méritos de los concursos específicos de 2007.

Méritos	d de Cohen
Formación	0,20
Euskera	0,38
Grado	0,24
Idiomas	0,34
Experiencia	0,24

Anexo 14. Diferencias entre hombres y mujeres en las pruebas de proyecto y conocimientos de los concursos específicos de 2007.

Tipo de prueba	d de Cohen
Prueba de proyecto	0,20
Prueba de conocimiento	0,13

Anexo 15. Diferencias entre hombres y mujeres en los méritos de los concursos generales de los años 2007 y 2008.

Méritos	d de Cohen
Antigüedad	0,31
Formación	0,18
Docencia e Investigación	0,13
Euskera	0,05
Grado	0,06
Otras Titulaciones	0,27

**Anexo 16. Diferencias entre hombres y mujeres en los méritos del concurso general A, A/B y B.**

Méritos	d de Cohen
Formación	0,67
Grado	0,19
Idiomas	0,21
Experiencia	0,19

Anexo 17. Diferencias entre hombres y mujeres en los méritos del concurso general C, C/D y D.

Méritos	d de Cohen
Formación	0,08
Otras Titulaciones	0,31

Anexo 18. Diferencias entre hombres y mujeres en los méritos del concurso general D/E y E.

Méritos	d de Cohen
Formación	0,43
Experiencia	0,56

Anexo 19. Tabla de contingencia sexo según tipo de concurso.

			Tipo de Concurso				Total
			Concursos Específicos	Concurso General, A, A/B y B	Concurso General C, C/D y D	Concurso General D/E y E	Concursos Específicos
Sexo	Hombre	Recuento	296	499	2573	229	3597
		Frecuencia esperada	133,3	267,6	3104,8	91,2	3597,0
		Residuos corregidos	17,1	17,5	-30,7	17,4	
Mujer		Recuento	157	410	7975	81	8623
		Frecuencia esperada	319,7	641,4	7443,2	218,8	8623,0
		Residuos corregidos	-17,1	-17,5	30,7	-17,4	
Total		Recuento	453	909	10548	310	12220
		Frecuencia esperada	453,0	909,0	10548,0	310,0	12220,0

Anexo 20. Diferencias entre hombres y mujeres tanto en la fase de oposición como en la fase de concurso con respecto al total de las bolsas de trabajo.

d de Cohen	
Fase oposición	Fase concurso
0,13	0,04



Anexo 21. Diferencias entre hombres y mujeres tanto en la fase de oposición como en la fase de concurso con respecto a las bolsas en las que existían diferencias significativas.

Bolsa de Trabajo	d de Cohen	
	Fase oposición	Fase concurso
Agente Entrevistador	NO	0,42
Técnico Prevención Riesgos Laborales	0,30	NO
Auxiliar Administrativo PL 2	0,16	NO
Auxiliar Administrativo	0,17	NO
Escala de Epidemiología	1,07	NO
Técnico de RRHH PL 3	1,01	NO
Cuerpo SF: Opción Licenciatura en Derecho (PL3)	0,26	NO
Cuerpo SF: Escala Normalización Lingüística (PL4)	0,26	NO
Técnico Contable Financiero	0,76	NO

Anexo 22. Tablas de contingencia en relación al sexo y la adjudicación de las comisiones de servicios ordenadas por tipo de puesto.

Tipo de Puesto = Jerarquía			Adjudicada		Total
			NO	SI	NO
Sexo	Hombre	Recuento	322	82	404
		Frecuencia esperada	323,6	80,4	
		Residuos corregidos	-,3	,3	
	Mujer	Recuento	286	69	355
		Frecuencia esperada	284,4	70,6	
		Residuos corregidos	,3	-,3	
Total		Recuento	608	151	759

Tipo de Puesto = Técnico			Adjudicada		Total
			NO	SI	NO
Sexo	Hombre	Recuento	638	207	845
		Frecuencia esperada	640,5	204,5	
		Residuos corregidos	-,3	,3	
	Mujer	Recuento	903	285	1188
		Frecuencia esperada	900,5	287,5	
		Residuos corregidos	,3	-,3	
Total		Recuento	1541	492	2033



Tipo de Puesto = Administrativo/Auxiliar			Adjudicada		Total
			NO	SI	NO
Sexo	Hombre	Recuento	2384	190	2574
		Frecuencia esperada	2351,7	222,3	
		Residuos corregidos	2,7	-2,7	
	Mujer	Recuento	6017	604	6621
		Frecuencia esperada	6049,3	571,7	
		Residuos corregidos	-2,7	2,7	
Total		Recuento	8401	794	9195

Tipo de Puesto = Subalterno			Adjudicada		Total
			NO	SI	NO
Sexo	Hombre	Recuento	194	72	266
		Frecuencia esperada	193,0	73,0	
		Residuos corregidos	,2	-,2	
	Mujer	Recuento	171	66	237
		Frecuencia esperada	172,0	65,0	
		Residuos corregidos	-,2	,2	
Total		Recuento	365	138	503

Anexo 23. Diferencias entre hombres y mujeres en las comisiones de servicios con prueba de proyecto.

Méritos	d de Cohen
Antigüedad	0,65
Grado	0,71

Anexo 24. Diferencias entre hombres y mujeres en las comisiones de servicios de puestos administrativos/auxiliares.

Méritos	d de Cohen
Antigüedad	0,06
Formación	0,26
Euskera	0,02

Anexo 25. Diferencias entre hombres y mujeres en las comisiones de servicios de puestos subalternos.

Méritos	d de Cohen
Formación	0,18



Anexo 26. Tabla de contingencia sexo según modalidad formativa.

			Modalidad		Total
			AUTOFORMACION	PRESENCIAL	AUTOFORMACION
Sexo	Hombre	Recuento	2903	6638	9541
		Frecuencia esperada	3635,4	5905,6	
		Residuos corregidos	-18,7	18,7	
Mujer	Recuento	8575	12008	20583	
	Frecuencia esperada	7842,6	12740,4		
	Residuos corregidos	18,7	-18,7		
Total	Recuento	11478	18646	30124	

Anexo 27. Tabla de contingencia sexo según si curso de igualdad o no.

			Igualdad		Total
			NO	Sí	NO
Sexo	Hombre	Recuento	9368	173	9541
		Frecuencia esperada	9321,8	219,2	
		Residuos corregidos	3,8	-3,8	
Mujer	Recuento	20064	519	20583	
	Frecuencia esperada	20110,2	472,8		
	Residuos corregidos	-3,8	3,8		
Total	Recuento	29432	692	30124	

Anexo 28. Tabla de contingencia sexo según si curso de dirección o no.

			Dirección		Total
			NO	Sí	NO
Sexo	Hombre	Recuento	8982	559	9541
		Frecuencia esperada	9220,5	320,5	
		Residuos corregidos	-16,4	16,4	
Mujer	Recuento	20130	453	20583	
	Frecuencia esperada	19891,5	691,5		
	Residuos corregidos	16,4	-16,4		
Total	Recuento	29112	1012	30124	



Anexo 29. Tabla de contingencia sexo según modalidad formativa.

			Modalidad		Total
			Autoformación	Presencial	Autoformación
Sexo	Hombre	Recuento	695	5346	6041
		Frecuencia esperada	1102,9	4938,1	
		Residuos corregidos	-17,1	17,1	
	Mujer	Recuento	2268	7921	10189
		Frecuencia esperada	1860,1	8328,9	
		Residuos corregidos	17,1	-17,1	
Total		Recuento	2963	13267	16230

Anexo 30. Tabla de contingencia sexo según horario.

			Horario Laboral		Total
			Fuera de Horario Laboral	En Horario Laboral	Fuera de Horario Laboral
Sexo	Hombre	Recuento	2062	3979	6041
		Frecuencia esperada	2395,6	3645,4	
		Residuos corregidos	-11,1	11,1	
	Mujer	Recuento	4374	5815	10189
		Frecuencia esperada	4040,4	6148,6	
		Residuos corregidos	11,1	-11,1	
Total		Recuento	6436	9794	16230

Anexo 31. Tabla de contingencia sexo por barnetegi

			Barnetegi		Total
			NO	SÍ	NO
Sexo	Hombre	Recuento	4435	1606	6041
		Frecuencia esperada	5253,8	787,2	
		Residuos corregidos	-39,5	39,5	
	Mujer	Recuento	9680	509	10189
		Frecuencia esperada	8861,2	1327,8	
		Residuos corregidos	39,5	-39,5	
Total		Recuento	14115	2115	16230

**Anexo 32. Tabla de contingencia sexo por curso superado o no.**

			Curso superado		Total
			NO	SÍ	NO
Sexo	Hombre	Recuento	3220	2821	6041
		Frecuencia esperada	3513,7	2527,3	
		Residuos corregidos	-9,7	9,7	
Mujer		Recuento	6220	3969	10189
		Frecuencia esperada	5926,3	4262,7	
		Residuos corregidos	9,7	-9,7	
Total		Recuento	9440	6790	16230

Anexo 33. Tablas de contingencia: curso superado o no por modalidad de curso; curso superado o no por horario de impartición; y curso superado o no por asistencia a barnetegi o no.

			Curso superado		Total
			NO	SÍ	NO
Modalidad	Autoformación	Recuento	2456	507	2963
		Frecuencia esperada	1723,4	1239,6	
		Residuos corregidos	30,2	-30,2	
Presencial		Recuento	6984	6283	13267
		Frecuencia esperada	7716,6	5550,4	
		Residuos corregidos	-30,2	30,2	
Total		Recuento	9440	6790	16230

			Curso superado		Total
			NO	SÍ	NO
Horario Laboral	Fuera de Horario Laboral	Recuento	4286	2150	6436
		Frecuencia esperada	3743,4	2692,6	
		Residuos corregidos	17,6	-17,6	
En Horario Laboral		Recuento	5154	4640	9794
		Frecuencia esperada	5696,6	4097,4	
		Residuos corregidos	-17,6	17,6	
Total		Recuento	9440	6790	16230

			Barnetegi		Total
			NO	SÍ	NO
Curso superado	NO	Recuento	8618	822	9440
		Frecuencia esperada	8209,8	1230,2	
		Residuos corregidos	19,3	-19,3	
Sí		Recuento	5497	1293	6790
		Frecuencia esperada	5905,2	884,8	
		Residuos corregidos	-19,3	19,3	
Total		Recuento	14115	2115	16230



Anexo 34. Diferencias entre hombres y mujeres en el salario bruto anual en el colectivo funcionario por tipo de puesto

Tipo de puesto	d de Cohen
Jerarquía	0,27
Técnico	0,21
Administrativo/Auxiliar	0,17
Subalterno	0,11

Anexo 35. Diferencias entre hombres y mujeres según la relación de empleo

Relación de empleo	d de Cohen
Funcionariado de carrera	0,39
Funcionariado interino	0,13

Anexo 36. Tabla de contingencia sexo por tipo de jornada

			Tipo de jornada			Total
			Continua	Mixta	Partida	Continua
Sexo	Hombre	Recuento	861	1672	6527	9060
		Frecuencia esperada	1064,4	2168,0	5827,7	
		Residuos corregidos	-8,5	-15,7	19,7	
Mujer	Recuento	1826	3801	8185	13812	
	Frecuencia esperada	1622,6	3305,0	8884,3		
	Residuos corregidos	8,5	15,7	-19,7		
Total		Recuento	2687	5473	14712	22872

Anexo 37. Diferencias entre hombres y mujeres en la elección de jornada desglosadas por relación de empleo.

Relación de empleo = Funcionario de carrera			Tipo de jornada			Total
			Continua	Mixta	Partida	Continua
Sexo	Hombre	Recuento	520	1070	4157	5747
		Frecuencia esperada	654,3	1460,3	3632,4	
		Residuos corregidos	-7,3	-15,5	18,8	
Mujer	Recuento	1051	2436	4564	8051	
	Frecuencia esperada	916,7	2045,7	5088,6		
	Residuos corregidos	7,3	15,5	-18,8		
Total		Recuento	1571	3506	8721	13798



Relación de empleo = Funcionario interino			Tipo de jornada			Total
			Continua	Mixta	Partida	Continua
Sexo	Hombre	Recuento	185	458	1798	2441
		Frecuencia esperada	245,0	533,2	1662,7	
		Residuos corregidos	-5,0	-4,6	7,3	
	Mujer	Recuento	514	1063	2945	4522
		Frecuencia esperada	454,0	987,8	3080,3	
		Residuos corregidos	5,0	4,6	-7,3	
Total		Recuento	699	1521	4743	6963

Relación de empleo = Laboral indefinido			Tipo de jornada			Total
			Continua	Mixta	Partida	Continua
Sexo	Hombre	Recuento	98	100	383	581
		Frecuencia esperada	108,6	144,8	327,7	
		Residuos corregidos	-1,6	-6,0	6,5	
	Mujer	Recuento	124	196	287	607
		Frecuencia esperada	113,4	151,2	342,3	
		Residuos corregidos	1,6	6,0	-6,5	
Total		Recuento	222	296	670	1188

Relación de empleo = Laboral temporal			Tipo de jornada			Total
			Continua	Mixta	Partida	Continua
Sexo	Hombre	Recuento	58	44	189	291
		Frecuencia esperada	61,5	47,3	182,2	
		Residuos corregidos	-,6	-,6	1,0	
	Mujer	Recuento	137	106	389	632
		Frecuencia esperada	133,5	102,7	395,8	
		Residuos corregidos	,6	,6	-1,0	
Total		Recuento	195	150	578	923

Anexo 38. Diferencias entre hombres y mujeres en la elección de jornada desglosadas por tipo de puesto.

Tipo de puesto = Jerarquía			Tipo de Jornada		Total
			Partida	Continua/Mixta	Partida
Sexo	Hombre	Recuento	1155	321	1476
		Frecuencia esperada	1121,2	354,8	
		Residuos corregidos	3,3	-3,3	
	Mujer	Recuento	675	258	933
		Frecuencia esperada	708,8	224,2	
		Residuos corregidos	-3,3	3,3	
Total		Recuento	1830	579	2409



Tipo de puesto = Técnico			Tipo de Jornada		Total
			Partida	Continua/Mixta	Partida
Sexo	Hombre	Recuento	2591	1009	3600
		Frecuencia esperada	2371,2	1228,8	
		Residuos corregidos	10,4	-10,4	
	Mujer	Recuento	2650	1707	4357
		Frecuencia esperada	2869,8	1487,2	
		Residuos corregidos	-10,4	10,4	
Total		Recuento	5241	2716	7957

Tipo de puesto = Administrativo/Auxiliar			Tipo de Jornada		Total
			Partida	Continua/Mixta	Partida
Sexo	Hombre	Recuento	1491	814	2305
		Frecuencia esperada	1334,8	970,2	
		Residuos corregidos	7,6	-7,6	
	Mujer	Recuento	3869	3082	6951
		Frecuencia esperada	4025,2	2925,8	
		Residuos corregidos	-7,6	7,6	
Total		Recuento	5360	3896	9256

Tipo de puesto = Subalterno			Tipo de Jornada		Total
			Partida	Continua/Mixta	Partida
Sexo	Hombre	Recuento	746	104	850
		Frecuencia esperada	753,6	96,4	
		Residuos corregidos	-1,5	1,5	
	Mujer	Recuento	349	36	385
		Frecuencia esperada	341,4	43,6	
		Residuos corregidos	1,5	-1,5	
Total		Recuento	1095	140	1235



Anexo 39. Diferencias entre puesto de naturaleza jerárquica o no en función del tipo de jornada.

			Jerarquía/No Jerarquía		Total
			Jerarquía	No jerarquía	Jerarquía
Tipo de Jornada	Partida	Recuento	1830	11696	13526
		Frecuencia esperada	1562,3	11963,7	
		Residuos corregidos	12,1	-12,1	
	Continua/Mixta	Recuento	579	6752	7331
		Frecuencia esperada	846,7	6484,3	
		Residuos corregidos	-12,1	12,1	
Total		Recuento	2409	18448	20857

Anexo 40. Diferencias entre hombres y mujeres según el tipo de puestos en relación al tipo de jornada

Sexo = Hombre			Tipo de puesto				Total
			Jerarquía	Técnico	Administrativo/Auxiliar	Subalterno	Jerarquía
Tipo de Jornada	Partida	Recuento	1155	2591	1491	746	5983
		Frecuencia esperada	1072,9	2616,8	1675,5	617,9	
		Residuos corregidos	5,3	-1,3	-10,2	10,4	
	Continua/Mixta	Recuento	321	1009	814	104	2248
		Frecuencia esperada	403,1	983,2	629,5	232,1	
		Residuos corregidos	-5,3	1,3	10,2	-10,4	
Total		Recuento	1476	3600	2305	850	8231

sexo = Mujer			Tipo de puesto				Total
			Jerarquía	Técnico	Administrativo/Auxiliar	Subalterno	Jerarquía
Tipo de Jornada	Partida	Recuento	675	2650	3869	349	7543
		Frecuencia esperada	557,4	2603,0	4152,7	230,0	
		Residuos corregidos	8,2	1,8	-10,3	12,6	
	Continua/Mixta	Recuento	258	1707	3082	36	5083
		Frecuencia esperada	375,6	1754,0	2798,3	155,0	
		Residuos corregidos	-8,2	-1,8	10,3	-12,6	
Total		Recuento	933	4357	6951	385	12626



Anexo 41. Tabla de contingencia sexo por tipo de reducción de jornada por guarda legal

			Código de reducción		Total Reducción de Jornada por Guarda Legal (por hijo)
			Reducción de Jornada por Guarda Legal (por hijo)	Reducción de Jornada por Guarda Legal	
Sexo	H	Recuento	100	27	127
		Frecuencia esperada	111,8	15,2	
		Residuos corregidos	-3,4	3,4	
M	Recuento	941	115	1056	
	Frecuencia esperada	929,2	126,8		
	Residuos corregidos	3,4	-3,4		
Total		Recuento	1041	142	1183

Anexo 42. Tabla de contingencia sexo por tipo de puesto en relación a la reducción de jornada.

			Tipo de puesto				Total
			Jerárquico	Técnico	Administrativ o/Auxiliar	Subalterno	Jerárquico
Sexo	H	Recuento	6	88	59	12	165
		Frecuencia esperada	7,2	69,5	80,6	7,8	
		Residuos corregidos	-5	3,1	-3,6	1,7	
M	Recuento	55	504	627	54	1240	
	Frecuencia esperada	53,8	522,5	605,4	58,2		
	Residuos corregidos	5	-3,1	3,6	-1,7		
Total		Recuento	61	592	686	66	1405

Anexo 43. Tabla de contingencia sexo por funcionario o laboral

			Funcionario/Laboral		Total
			Funcionario	Laboral	Funcionario
Sexo	H	Recuento	167	26	193
		Frecuencia esperada	174,2	18,8	
		Residuos corregidos	-1,9	1,9	
M	Recuento	1236	125	1361	
	Frecuencia esperada	1228,8	132,2		
	Residuos corregidos	1,9	-1,9		
Total		Recuento	1403	151	1554


Anexo 44. Tabla de contingencia sexo por relación de empleo.

			Relación de empleo				Total
			Funcionario de carrera	Funcionario interino	Laboral indefinido	Laboral temporal	Funcionario de carrera
Sexo	H	Recuento	112	55	17	9	193
		Frecuencia esperada	98,6	75,6	7,2	11,6	
		Residuos corregidos	2,1	-3,3	4,0	-,8	
M	Recuento	682	554	41	84	1361	
	Frecuencia esperada	695,4	533,4	50,8	81,4		
	Residuos corregidos	-2,1	3,3	-4,0	,8		
Total		Recuento	794	609	58	93	1554

Anexo 45. Tabla de contingencia sexo por estabilidad en el empleo

			Estructural/Coyuntural		Total
			Funcionario de carrera o laboral indefinido	Funcionario interino o laboral temporal	Funcionario de carrera o laboral indefinido
Sexo	H	Recuento	129	64	193
		Frecuencia esperada	105,8	87,2	
		Residuos corregidos	3,6	-3,6	
M	Recuento	723	638	1361	
	Frecuencia esperada	746,2	614,8		
	Residuos corregidos	-3,6	3,6		
Total		Recuento	852	702	1554



Anexo 46. Encuesta en materia de igualdad dirigida a todas las personas empleadas dentro del proceso de elaboración del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en el ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos

CONSIDERACIONES PREVIAS

Dentro del proceso de elaboración del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos, que arranca tras el acuerdo de esta Administración con la representación sindical en diciembre de 2014, se decidió la creación de una **Comisión Técnica de Igualdad** que, en su condición de órgano paritario, con representación de la Administración y de los sindicatos presentes en el ámbito mencionado, está encargada de impulsar y validar todas las actuaciones que a lo largo de ese proceso de elaboración del I Plan está llevando a cabo el **grupo de trabajo** compuesto por personal de la Dirección de Función Pública y de la Dirección de Relaciones Laborales, direcciones ambas dependientes de la Viceconsejería de Función Pública del Departamento de Administración Pública y Justicia.

Además, ha de considerarse que la actuación del grupo de trabajo no sólo cuenta con el impulso y validación de la Comisión Técnica de Igualdad, sino que también cuenta con el necesario asesoramiento técnico de la Unidad Administrativa de Igualdad del Dpto. de Administración Pública y Justicia y de EMAKUNDE.

Es precisamente en el seno de esa Comisión Técnica de Igualdad, donde se decidió en junio de este año 2015, habilitar un proceso participativo sobre temas de igualdad dirigido a toda la plantilla.

La finalidad de ese proceso, que se materializó en una encuesta compuesta por 13 preguntas (se junta como Anexo Final al presente documento), era obtener una aproximación a la información que podían tener las y los empleados de esta Administración sobre temas de igualdad, así como su opinión sobre algunos aspectos de la misma.

La encuesta estuvo a disposición de la plantilla en la Intranet durante más de dos meses y ha sido cumplimentada por el 4,73 % del personal, lo que supone un total de 330 encuestas enviadas. De esas 330 encuestas enviadas, a efecto de análisis, no se tuvieron en cuenta 11 encuestas enviadas en blanco (9 por mujeres y 2 por hombres), y otra encuesta enviada sin que se especificase el sexo de la persona que la remitía. En total se apartaron 12 encuestas remitidas.

Si consideramos el número de encuestas enviadas en blanco, el 3,33 % de la totalidad de las encuestas remitidas, vemos que es un porcentaje alto. La explicación más pausable es que haya habido ciertas dificultades técnicas para guardar los cambios hechos en el formulario que contenía la encuesta, para poder enviarlo por correo electrónico, puesto que la recogida de dichas encuestas se realizó exclusivamente por ese medio.

Por tanto, y a la hora de analizar las respuestas, se tuvieron en cuenta 318 encuestas, 227 contestadas por mujeres y 91 por hombres (los datos generales aparecen recogidos en la página nº 6 de este documento).

E evidente que el porcentaje de personas que han respondido a la encuesta es bajo, si tenemos en cuenta el número total de personas empleadas de la Administración General y OO.AA, ya que el 95,27% de la plantilla no ha respondido. Las causas de



esa ausencia de respuesta pueden ir desde dificultades en algunos centros de trabajo para acceder a la Intranet, hasta la falta de interés por el tema encuestado, pero en cualquier caso si lo comparamos con el número de personas empleadas, que es de 6.971, se da una baja participación.

No obstante, si examinamos los índices de respuesta obtenidos en otras encuestas realizadas a través de la Intranet, donde el número medio de encuestas respondidas ronda el 1% de la plantilla, podemos considerar que la respuesta a la encuesta ha sido aceptable (4,73%).

Sin duda, ha tenido influencia decisiva en el aumento del nº de encuestas respondidas los correos electrónicos que han enviado a la plantilla, por un lado las organizaciones sindicales presentes en la Comisión Técnica de Igualdad y, por otro, las unidades administrativas de igualdad de los diferentes departamentos del Gobierno Vasco.

En esos correos electrónicos que eran nominativos y no genéricos, se animaba a su receptor o receptora a responder a la encuesta antes de que finalizase el plazo para realizarla, que fue el 30 de octubre de 2015.

Para finalizar, nos gustaría indicar que existe un sesgo por sexo, ya que el porcentaje de mujeres que ha respondido a la encuesta es mayor (71,38%) que el porcentaje de mujeres en plantilla (61,83 %). En cambio, el porcentaje de hombres que ha respondido a la encuesta es menor (28,62 %) que el porcentaje de hombres en plantilla (38,17%). Por tanto, han respondido a la encuesta un 9.55% más de mujeres que de hombres.

METODOLOGÍA UTILIZADA

Conforme a lo que hemos manifestado en el anterior apartado y para valorar de la forma más comprensible posible las respuestas enviadas, se ha decidido, con relación a cada una de las preguntas de la encuesta, recoger en sendas tablas, el nº de mujeres y hombres que ha escogido la correspondiente posibilidad de respuesta en cada una de esas preguntas; por ejemplo, en las preguntas donde las posibilidades de respuesta son: **SI - NO - NS/NC** -, se indica cuántas personas, desagregadas por sexo, han escogido el SI, cuántas el NO, cuántas NO SABEN o NO CONTESTAN.

Asimismo, se recoge el porcentaje que supone ese número de personas, que han escogido cada posible respuesta, con relación al total de mujeres y hombres, respectivamente, que han respondido a la pregunta, con el fin de poder comparar mediante un gráfico, ambos porcentajes.

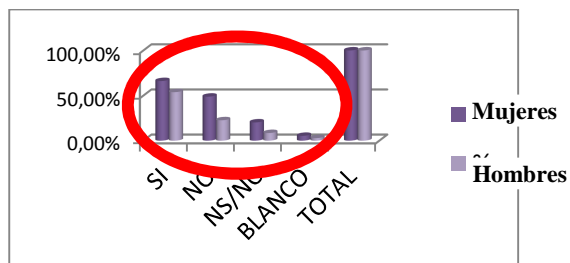
A continuación vamos a mostrar detalladamente como hemos preparado la tabla con los datos de la pregunta nº 1 y los gráficos que nos permiten ver representados los porcentajes de mujeres y hombres que han pulsado cada opción de respuesta mediante barras.

PREGUNTA Nº 1

¿Cree Vd. que esta Administración, promueve de forma activa la igualdad de oportunidades y de trato en su modelo de gestión de personal?

Posibilidades de respuesta	Nº mujeres	%	Nº hombres	%
SI	111	48,90 %	57	63,33%
NO	82	36,12 %	24	26,67%
NS/NC	34	14,98 %	9	10,00%
TOTAL	227	100 %	91	100 %

TABLA



GRÁFICO

Como se puede ver en la **TABLA**, 111 mujeres han escogido la respuesta **SI**, lo que supone un 48,90 % del nº total de mujeres que han contestado la encuesta (227); mientras que entre los hombres, han sido 57 los que han respondido **SI**, esto es, un 63,33% de los 91 hombres que han respondido.

Así en el **GRÁFICO** se puede ver representados los diferentes porcentajes de mujeres y hombres que han escogido las diferentes opciones de respuesta de la pregunta nº 1.

En definitiva, se ha tenido en cuenta los porcentajes de mujeres y hombres que han enviado encuestas válidas para el análisis, con el fin de poder compararlas.

Por otro lado, ha de tenerse en cuenta que en algunas encuestas enviadas han aparecido respuestas que no han sido cumplimentadas, esto es, encuestas en las



que se responde a un nº de preguntas y otras se dejan sin responder. En ese caso, y dado que hay preguntas de la encuesta que han sido respondidas, se ha dejado constancia de ello en la tabla que recoge los datos relativos a la pregunta.

Así por ejemplo, en el caso de la pregunta nº 4, ha habido una encuesta realizada por mujeres que no ha respondido a esa pregunta y dos realizadas por hombres, que tampoco han contestado a la pregunta nº 4, por lo que se ha obtenido el porcentaje de hombres y mujeres que han respondido a cada posibilidad de respuesta sobre el nº total de encuestas contestadas por mujeres y hombres, **una vez que se ha descontado las encuestas no contestadas.**

PREGUNTA N º 4: Considera que la comunicación y documentación administrativa que Vd. maneja en el desarrollo de su actividad hace un uso no sexista del lenguaje?

posibilidades de respuesta	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%	TOTAL
SI	115	50,88 %	68	76,40 %	183
NO	73	32,30 %	13	14,61 %	86
NS/NC	38	16,82 %	8	8,99 %	46
TOTAL	226 *	100 %	89**	100 %	315

* Se ha recibido 1 respuesta en blanco, luego en esta pregunta, a efecto de encontrar los correspondientes porcentajes de mujeres que ha escogido cada posibilidad de respuesta, se computarán 226 encuestas, no 227.

** Se han recibido 2 respuestas en blanco, luego en esta pregunta, a efecto de encontrar los correspondientes porcentajes de hombres que han escogido cada posibilidad de respuesta, se computarán 89 encuestas, en vez de 91.

Por lo que corresponde a las preguntas 5.2, 5.3 y 13, en las que no se daban opciones de respuesta, sino que se daba al personal la oportunidad de redactar la respuesta, ha de tenerse en cuenta que se han recogido en las páginas 14 a 18 de este documento las respuestas literales que han aportado los trabajadores y trabajadoras de esta Administración y se han aportado en la lengua en que ha contestado la persona que ha realizado la encuesta. De esta forma, las aportaciones del personal realizadas en euskara, se han recogido en esa lengua, sin traducirlas.



ENCUESTA EN MATERIA DE IGUALDAD DIRIGIDA A TODOS LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS, DENTRO DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, EN EL AMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

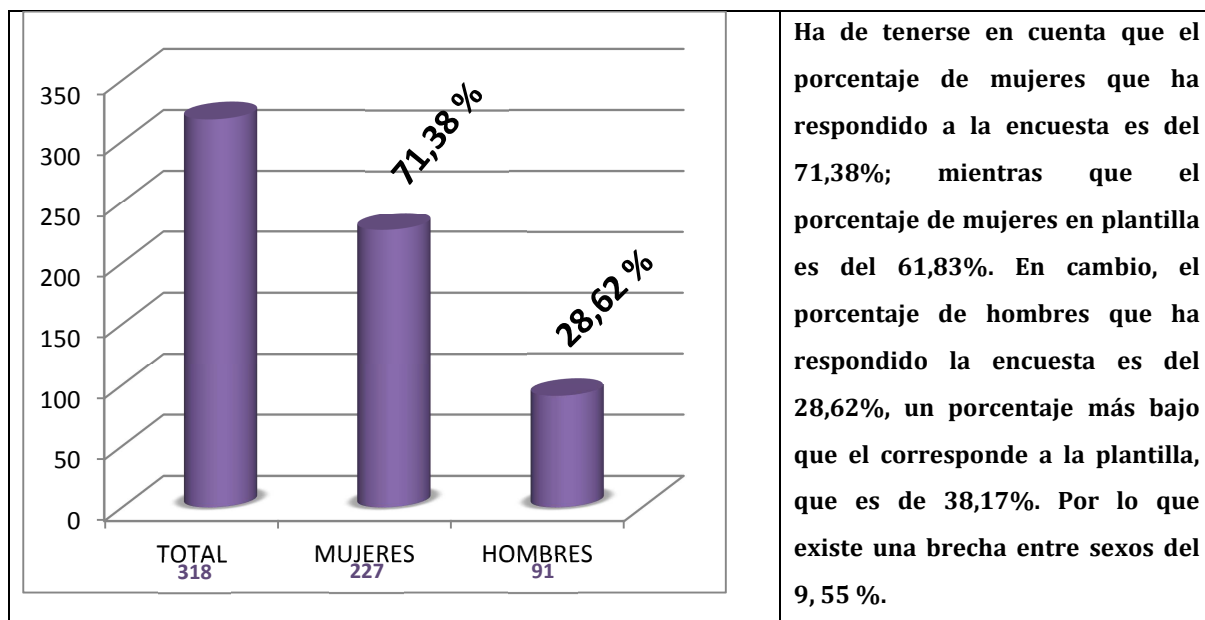
	PLANTILLA TOTAL	Nº DE MUJERES	N DE HOMBRES
	6.971	4.310 (61,83%)	2.661 (38,17%)
En la realización de la encuesta	% DE PLANTILLA QUE HA PARTICIPADO	% DE MUJERES SOBRE LA PLANTILLA	% DE HOMBRES SOBRE LA PLANTILLA
	4,73 %	5,47 %	3,49 %

Nº TOTAL DE ENCUESTAS ENVIADAS	Nº DE ENCUESTAS NO SE SABE EL SEXO	Nº DE ENCUESTAS EN BLANCO	Nº DE ENCUESTAS A TENER EN CUENTA
330	1	11	318

Nº TOTAL ENCUESTAS ENVIADAS POR MUJERES	Nº ENCUESTAS EN BLANCO ENVIADAS POR MUJERES	Nº ENCUESTAS REALIZADAS POR MUJERES A TENER EN CUENTA
236	9	227

Nº TOTAL ENCUESTAS ENVIADAS POR HOMBRES	Nº ENCUESTAS EN BLANCO ENVIADAS POR HOMBRES	Nº ENCUESTAS REALIZADAS POR HOMBRES A TENER EN CUENTA
93	2	91

GRAFICO DEL PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES QUE HAN PARTICIPADO, CON RELACIÓN EXCLUSIVAMENTE A LAS ENCUESTAS ANALIZADAS



PREGUNTA Nº 1 : ¿Cree Vd. que esta Administración, promueve de forma activa la igualdad de oportunidades y de trato en su modelo de gestión de personal?

TABLA 1

Posibilidades de respuesta	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%	TOTAL
SI	111	48,90 %	57	63,33 %	168
NO	82	36,12 %	24	26,67 %	106
NS/NC	34	14,98 %	9	10,00 %	43
TOTAL	227	100 %	90 *	100 %	317

* Se ha recibido una respuesta en blanco, luego en la pregunta nº 1 se computarán 90 encuestas respondidas por los hombres

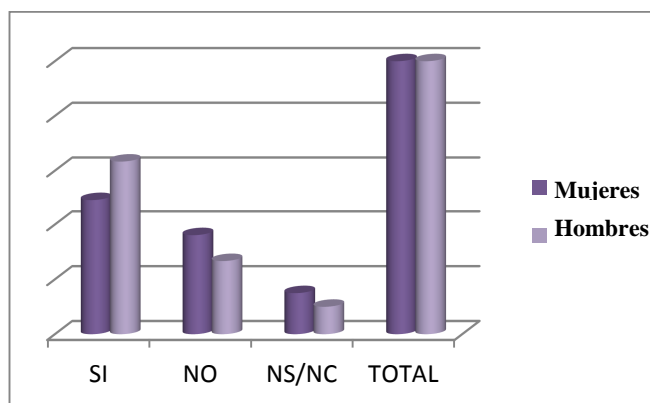


GRÁFICO 1

PREGUNTA Nº 2: ¿Considera que el órgano de gestión de personal del Dpto. u Organismo Autónomo en el que desarrolla su labor tiene en cuenta la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres?

TABLA 2

Posibilidades de respuesta	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%	TOTAL
SI	115	50,88 %	68	76,40 %	183
NO	73	32,30 %	13	14,61 %	86
NS/NC	38	16,82 %	8	8,99 %	46
TOTAL	226 *	100 %	89**.	100 %	315

* Se ha recibido 1 respuesta en blanco, luego en esta pregunta se computarán 226 encuestas.

** Se han recibido 2 respuestas en blanco, luego en esta pregunta se computarán 89 encuestas.

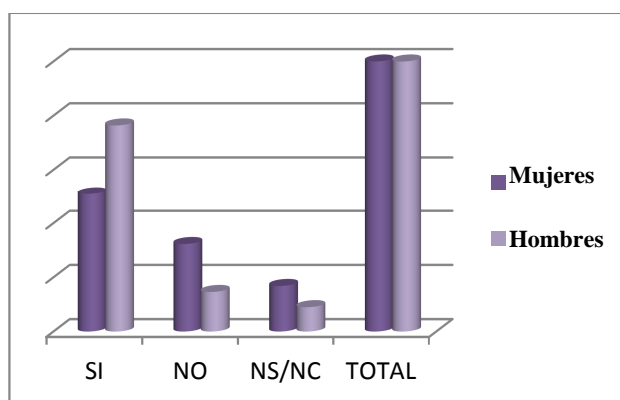


GRÁFICO 2



PREGUNTA nº 3

¿Sabe si se ha elaborado o se está elaborando algún plan para la igualdad dentro de esta Administración dirigido a sus propios empleados y empleadas?

TABLA 3

Posibilidades de respuesta	Nº MUJERES	%	Nº HOMBRES	%	TOTAL
SI	146	64,32 %	61	67,03 %	207
NO	45	19,82 %	13	14,29 %	58
NS/NC	36	15,86 %	17	18,68 %	53
TOTAL	227	100 %	91	100 %	318

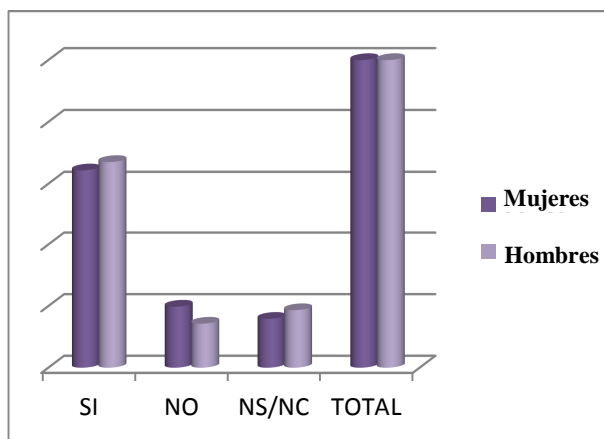


GRÁFICO 3

PREGUNTA N^o 4: ¿Considera que la comunicación y documentación administrativa que Vd. maneja en el desarrollo de su actividad hace un uso no sexista del lenguaje?

TABLA 4

Posibilidades de respuesta	N ^o MUJERES	%	N ^o HOMBRES	%	TOTAL
SI	118	52,21 %	57	62,64 %	175
NO	87	38,50 %	28	30,77 %	115
NS/NC	21	9,29 %	6	6,59 %	27
TOTAL	226*	100 %	91	100 %	317

* Se ha recibido 1 respuesta en blanco, luego en esta pregunta se computarán 226 encuestas.

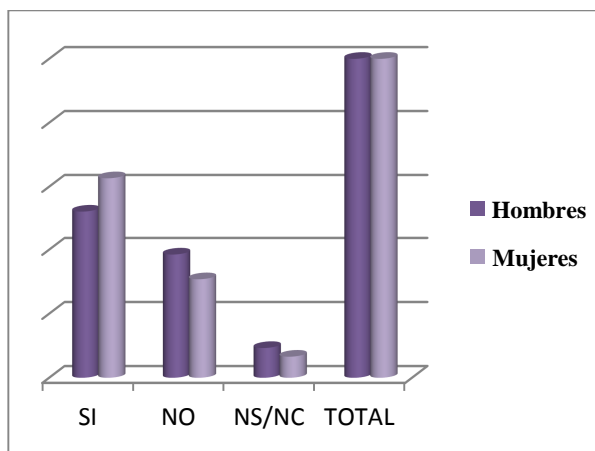


GRAFICO 4

PREGUNTA N^o 5.1 : ¿Tiene a su alcance documentación en materia de igualdad (manuales, guías, recursos, herramientas, normativa, etc.) que puedan utilizar en el desarrollo de su labor profesional?

Posibilidades de respuesta	N ^o MUJERES	%	N ^o HOMBRES	%	TOTAL
SI	96	42,29 %	26	28,57 %	122
NO	100	44,05 %	52	57,14 %	152
NS/NC	31	13,66 %	13	14,29 %	44
TOTAL	227	100 %	91	100 %	318

TABLA 5

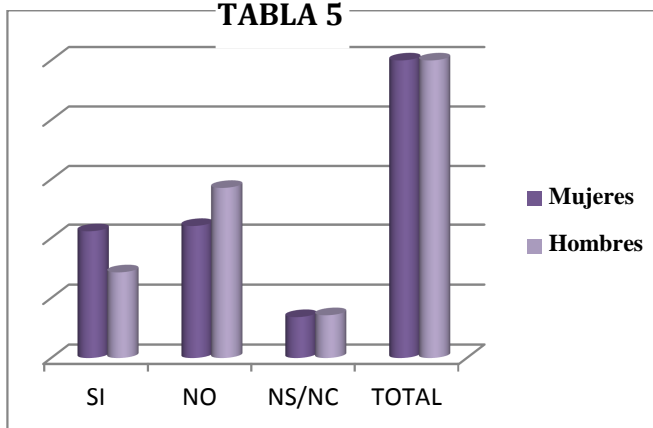


GRÁFICO 5

**PREGUNTA N º 5.2 ¿En qué formato?**

MUJERES	HOMBRES
<ul style="list-style-type: none">• PDF.• Word.• Papel.• Internet.• Intranet.• Gidak.• On line.• Folletos.• Videos.• Presentaciones.• Electrónico.• Digital.• Impreso.• Portal corporativo.• Plataformas como Legesareak.	<ul style="list-style-type: none">• Electrónico.• Páginas Web.• En Archivo.• Material de elaboración propia.• PDF.• Exe.• Word.• Manuales y normativa.• Por Email.

PREGUNTA N º 5.3 ¿Cómo lo has obtenido?

MUJERES	HOMBRES
<ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. • Publicación en la Web. • Formazioa jaso dugu. • Página de Emakunde. • Personal Técnico de igualdad del Departamento. • Eustat. • Ha formado parte de la GTD de Vivienda. • BOPV/ BOE/Sharepoint. • Jakina. • Curso presencial del IVAP sobre igualdad. • Biblioteca del Dpto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jakina. • Internet. • Correo electrónico. • Intranet. • Cursos del IVAP. • En el portal de Lanbide. • A través de anuncios en la red. • Responsable de igualdad sindical. • Sindicato. • Realizando un curso de formación básica.

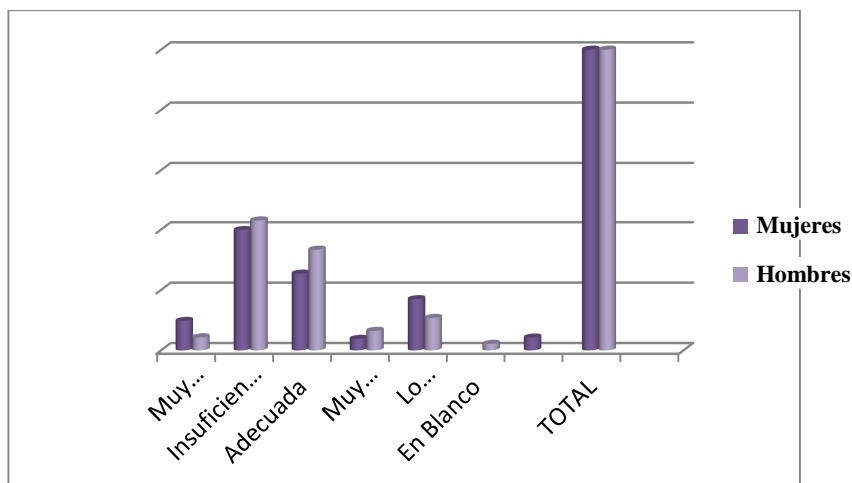
PREGUNTA N º 6

¿Cree Ud. que la formación en materia de igualdad que se proporciona desde esta Admón. es suficiente y adecuada para el desarrollo de su actividad profesional?

TABLA 6

Posibilidades de respuesta	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Muy insuficiente	23	10,18 %	4	4,40 %	27
Insuficiente	94	41,59 %	40	43,96 %	134
Adecuada	60	26,55 %	31	34,06 %	91
Muy adecuada	9	3,98 %	6	6,59%	15
Lo desconozco	40	17,70 %	10	10,99 %	50
TOTAL	226 *	100%	91	100%	317

* Se ha recibido 1 respuesta en blanco, luego en esta pregunta se computarán 226 encuestas.


GRÁFICO 6

PREGUNTA N^o 7

¿Conoce las medidas existentes en esta Admón. destinadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal: flexibilidad de horarios, reducciones, permisos, jornadas continuas, etc.?

TABLA 7

Posibilidades de respuesta	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
SI	192	85,33 %	70	76,92 %	262
NO	24	10,67 %	15	16,49 %	39
NS/NC	9	4,00 %	6	6,59 %	15
TOTAL	225*	100%	91	100%	316

* Se han recibido 2 respuestas en blanco, luego en esta pregunta se computarán 225 encuestas.

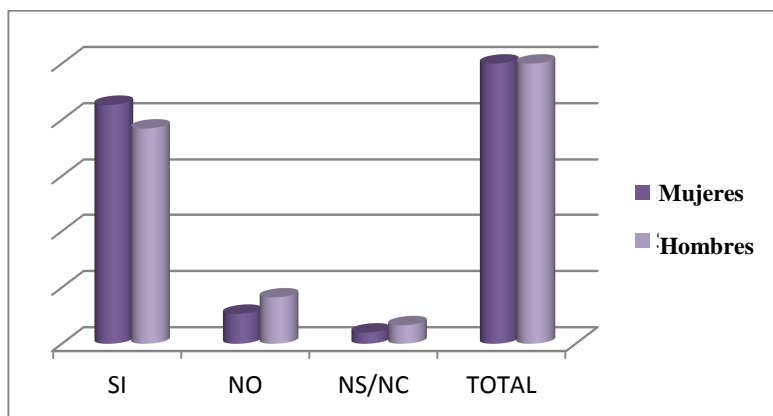


GRÁFICO 7

PREGUNTA N.º 8: ¿Considera suficientes las medidas existentes en esta Admón. destinadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal (flexibilidad de horario, reducciones, permisos y jornadas continuas)?

TABLA 8

Posibilidades de respuesta	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Muy insuficiente	24	10,67 %	7	7,69 %	31
Insuficiente	91	40,44 %	31	34,07 %	122
Adecuada	63	28,01%	30	32,97 %	93
Muy adecuada	25	11,11 %	12	13,18 %	37
Lo desconozco	22	9,77 %	11	12,09 %	33
TOTAL	225*	100 %	91	100 %	316

* Se han recibido 2 respuestas en blanco, luego en esta pregunta se computarán 225 encuestas

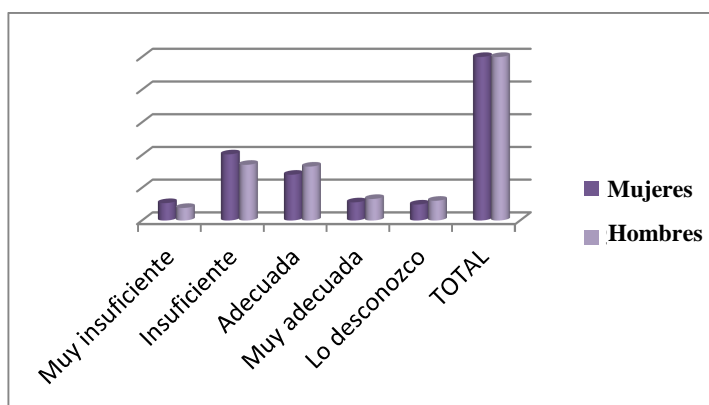


GRÁFICO 8

PREGUNTA N.º 9: ¿Considera compatibles el uso y disfrute de las medidas destinadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal existentes en esta Administración con la promoción de la carrera profesional?

TABLA 9

Posibilidades de respuesta	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
SI	71	31,56%	45	49,45%	116
NO	100	44,44 %	31	34,07 %	131
NS/NC	54	24 %	15	16,48 %	69
TOTAL	225*	100 %	91	100 %	316

* Se han recibido 2 respuestas en blanco, luego en esta pregunta se computarán 225 encuestas

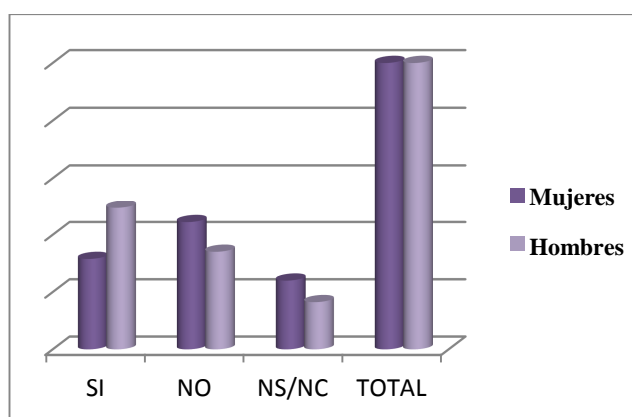




GRÁFICO 9

PREGUNTA N.º 10

¿Considera que esta Administración dispone de un sistema de promoción igualitario para mujeres y hombres?

TABLA 10

Posibilidades de respuesta	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
SI	93	41,34 %	63	69,23 %	156
NO	73	32,44 %	16	17,58 %	89
NS/NC	59	26,22 %	12	13,19 %	71
TOTAL	225*	100 %	91	100 %	316

* Se han recibido 2 respuestas en blanco, luego en esta pregunta se computarán 225 encuestas.

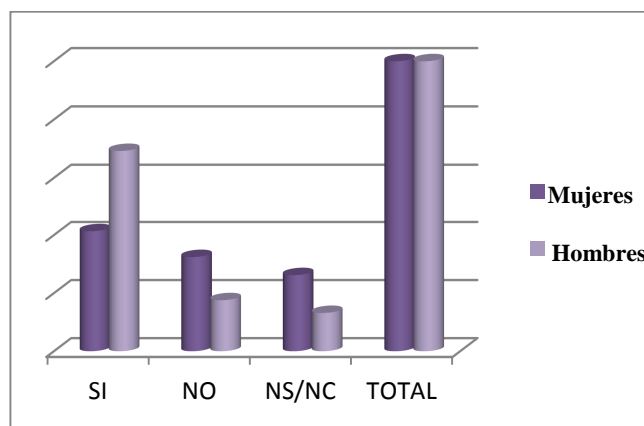


GRÁFICO 10

PREGUNTA N º 11: ¿Considera que las medidas en materia de prevención de riesgos laborales que se ponen en marcha tienen en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres respecto a las tareas, patologías, riesgos psicosociales, efectos sobre la salud, la doble jornada, etc.?

TABLA 11

Posibilidades de respuesta	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
SI	24	10,62 %	18	20,00%	42
NO	105	46,46 %	33	36,67 %	138
NS/NC	97	42,92 %	39	43,33%	136
TOTAL	226*	100 %	90**	100 %	316

* Se ha recibido 1 respuestas en blanco, luego en esta pregunta se computarán 226 encuestas.

** Se ha recibido 1 respuestas en blanco, luego en esta pregunta se computarán 90 encuestas.

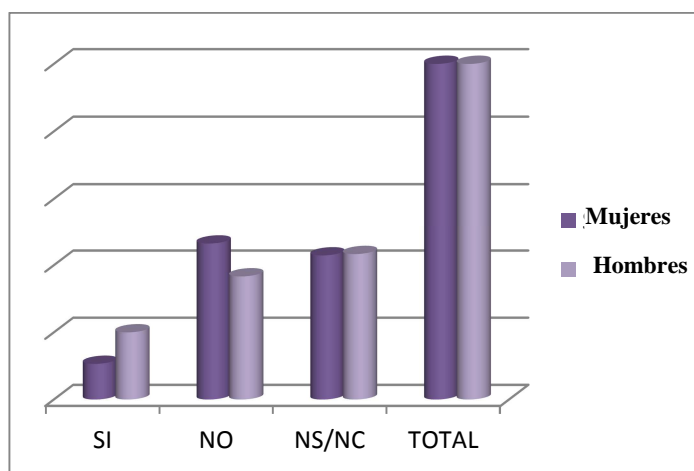


GRÁFICO 11

PREGUNTA N º 12: ¿Conoce si existe en la organización algún protocolo de actuación para la prevención en actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo?

TABLA 12

Posibilidades de respuesta	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
SI	52	22,90 %	23	25,27 %	75
NO	107	47,14%	49	53,85 %	156
NS/NC	68	29,96%	19	20,88 %	87
TOTAL	227	100 %	91	100 %	318

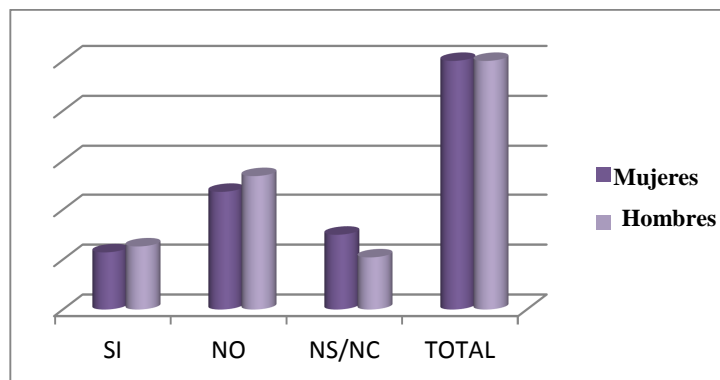
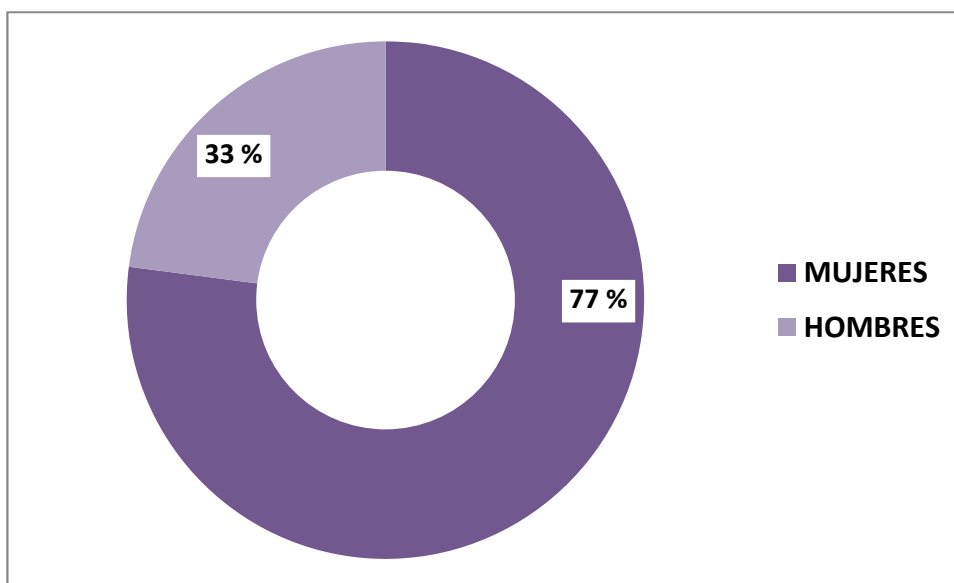


GRÁFICO 12

PREGUNTA N º 13

¿Cuál es la medida o medidas en materia de igualdad de oportunidades y de trato, dirigidas a los empleados y empleadas de esta Administración, que les gustaría que se adoptasen y pusiesen en marcha?

De las 227 mujeres que han respondido a la encuesta, 94 (un 41%) han sugerido medidas en materia de igualdad y de los 91 hombres, 28 (un 31%) han sugerido medidas. Por tanto, de las 122 medidas sugeridas, un 77% han sido aportadas por mujeres y un 33% por hombres

PORCENTAJE DE APORTACIONES POR SEXO**GRÁFICO 13**

**MUJERES**

1. Creo que la concienciación es el primer paso a dar, pero sin caer en el extremo opuesto, esto es, sin rozar el feminismo y aceptando que hombres y mujeres no somos iguales pero debemos tener los mismos derechos y oportunidades.
2. Formación e información para las personas trabajadoras en materia de igualdad.
3. Un plan de sensibilización a todo el personal.
4. Jubilación a partir de los 50 años si se cumple con las cotizaciones necesarias.
5. Revisión de adjudicación y valoración de puestos, sobre todo en responsables de servicio.
6. Sustitución de las empleadas cuando están en situación de reducción de jornada, durante la parte de la jornada que están llevando a cabo la conciliación, como parte de las medidas a tomar para evitar la presión y acoso por estar en situación de reducción.
7. Acceso a niveles altos 25 y > eliminar la entrevista, y la corrección de los exámenes sin saber quién es.
8. Reducción de jornada también para no madres.
9. Medidas de conciliación reales, las existentes son solo cubrir expediente. Como vas a coger una excedencia de dos meses en época estival o una reducción de jornada si no te sustituyen y sólo repercute en más trabajo para tus compañeros/as de oficina.
10. Información/Formación.
11. No sabría cuáles.
12. Formación obligatoria y facilidades para acudir.
13. Promover la participación de mujeres en puestos de representación y dirección en la Administración.
14. Más información sobre estos temas.
15. Para poder poner en marcha medidas en esta materia sería necesario un mayor compromiso a nivel político, y una mayor disposición de parte del personal que tiene una actitud de indiferencia hacia las mismas. Por lo tanto, las medidas que se pusieran en marcha (no sabría concretar cuales), creo que debería incidir en esos aspectos.
16. Estamos a la espera de realizar un diagnóstico y un plan pro-equidad de género. Creo que ese período de análisis nos ayudaría a identificar medidas para ser adoptadas. Preveo medidas a nivel interno de acceso a la información, formación y relaciones laborales. Y cara al exterior también deberíamos desarrollar acciones en materia de comunicación por lo menos.
17. Cursos de orientación y formación.
18. Medidas dirigidas a que las mujeres con familia no se estanquen profesionalmente dando facilidades para mejorar laboralmente. Medidas de acercamiento al lugar de residencia (Por ejemplo posibilitando permutas, medidas para optar a formación (por ej. euskera).
19. Tener muy en cuenta las bajas para informar de toda la información que haya salido en cuanto a este tema, en dicha situación temporal de baja, de una manera personal.
20. Otras licencias para acompañamiento de hijos.
21. Me gustaría que a las mujeres no se les pidieran cafés o similares detalles por parte de algunos jefes. Cosa que nunca se les ocurriría pedir a un hombre.
22. En cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral se tenga en cuenta la distancia entre el lugar de residencia y de trabajo del empleado pudiendo ajustarse los horarios para la conciliación a este hecho también. Que se pudiera tener permiso no teniendo que ser recuperado al acudir a consultas médicas con los hijos.
23. Mayor duración de la baja por maternidad.
24. Medidas de conciliación, sensibilización y formación al personal, lenguaje no sexista en documentación administrativa, publicidad no sexista, medidas dirigidas a prevenir el acoso sexual.
25. Horario laboral similar en todos los centros de trabajo dependientes del gobierno vasco para que todos los trabajadores puedan ejercer en igualdad de condiciones el derecho a



- la flexibilidad laboral. En caso de tener menores de 12 años a su cargo con la opción de jornada laboral F2, la flexibilidad se reduce considerablemente en aquellos centros que tienen un horario más reducido.
26. Designación de cargos al 50%.
 27. Desconozco si actualmente la situación es así ni se produce en otros departamentos, pero cuando yo tuve a mi hijo, era incompatible la reducción de jornada con cualquier tipo de formación (euskera, cursos del IVAP, etc.), lo que constituía una flagrante discriminación para las mujeres, al ser éstas las que mayoritariamente se acogían a las reducciones de jornada. Este tipo de discriminaciones indirectas (no tanto las directas), son las que -a mi juicio-, pasan más desapercibidas y deberían erradicarse.
 28. Con el plan de igualdad quizás sea suficiente.
 29. Existe un plan, pero no existe seguimiento ni evaluación. La perspectiva de género aparece como marco de trabajo, pero NO existe un seguimiento ni una evaluación de servicios desde esta perspectiva, lo que no permite conocer si se está realizando las actividades con esta visión. Es fundamental que se empiece a hacer seguimiento de los servicios y se reconozcan aquellos servicios/planes/contratos que se hayan desarrollado favorablemente con perspectiva de género. Se deberían publicitar dentro de la Administración.
 30. Charlas informativas dando a conocer las situaciones donde se da la discriminación en el trabajo en la Administración de forma teatralizada (con vídeos u otro tipo de recursos técnicos).
 31. Lo desconoce.
 32. Posibilidad de acceder a la formación a pesar de tener una reducción horaria por conciliación familiar.
 33. Mejora en materia de conciliación promoviendo mayor implicación de los hombres, y mejora en la prevención de riesgos laborales, con una mayor mirada de género.
 34. Mayores facilidades para pedir reducciones y para realizar los deberes personales inexcusables.
 35. En el ámbito de la conciliación: permitir interrupción de la jornada laboral para comer, en el caso de reducción de jornada por cuidado de menores; habilitación de un espacio para madres lactantes (tanto empleadas como visitantes); mayor difusión de las directrices referentes al uso no sexista del lenguaje.
 36. Medidas destinadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal para todos los niveles de responsabilidad, ejemplo, teletrabajo para responsables de área.
 37. Se observa que aunque el organismo en el que trabajo somos mayoritariamente mujeres, los puestos de responsabilidad están ocupados mayoritariamente por hombres.
 38. Respeto en el trato diario por parte de los superiores (Habilitar un buzón de quejas, saber dónde dirigirse).
 39. Que se aplique la ley, demasiados miedos a determinadas personas.
 40. Trato igualitario por parte del orden jerárquico superior en el lugar de trabajo, evitando diferencias. - Más campañas de sensibilización y de buenas prácticas, donde sea obligatorio participar.
 41. Está todo por hacer.
 42. Flexibilidad horario de entrada (que cuenten los fichajes antes de las 7:45, para poder salir antes, lo que facilitaría en muchos casos la conciliación). Formación en materia de igualdad para el personal transferido (quienes venimos del 3º sector contamos con amplia formación al respecto, pero somos los que acabamos yendo a las acciones formativas). Posibilidad de poder coger los permisos por horas sueltas y no sólo en días completos (facilitaría la conciliación en momentos puntuales y no influiría en la calidad del servicio).
 43. Por muchas medidas paliativas y de discriminación positiva que se pongan en marcha, difícilmente se va a solucionar el problema de la desigualdad estructural. Un buen comienzo es una formación de calidad de los RR.HH. de forma que ellos mismos se constituyan en agentes de igualdad en el desarrollo de su labor. Habría que promover y



- exigir esta formación. Realizar un diagnóstico exhaustivo en la organización para determinar las necesidades concretas del personal en este sentido.
44. Eliminar las plazas de técnicas de igualdad o darle un contenido adecuado.
 45. Estudio, información y divulgación constantes.
 46. La desaparición de la discriminación oculta.
 47. Me gustaría que se fomentase la formación para la carrera profesional. Soy mujer y para este curso 2015-2016 he solicitado que me abonasen parte de la matrícula (que no el tiempo en horas de trabajo) para formación muy interesante para la carrera profesional, y la respuesta de mi Dirección de Servicios ha sido que es muy interesante, pero que el criterio es únicamente abonar los cursos directamente relacionados con el puesto de trabajo. Creo que es algo que habría que fomentar tanto para los trabajadores como para las trabajadoras de esta administración (a la administración le sale más económico abonarme parte de un curso que voy a realizar en horas fuera de trabajo y que me voy a formar para tener una carrera profesional en esta administración, que abonarme y permitirme realizar dos cursos anuales en horas de trabajo, directamente relacionados con mi puesto pero que no me servirán para progresar).
 48. Lenguaje inclusivo, oportunidad igual de desarrollo profesional, medidas realistas de conciliación, asignación de tareas que rompa con los estereotipos de género.
 49. Medidas preventivas: formación para el cambio cultural.
 50. Integrar la perspectiva de género en la Estrategia de seguridad y salud en el trabajo. Tener en cuenta el género y las condiciones de trabajo a la hora de establecer normas. Mejorar la sensibilidad y la concienciación con respecto al género en la aplicación y desarrollo de las políticas administrativas. Evaluar el impacto de los cambios que se producen en la ciudadanía, en las empresas y en el resto de actores que contribuyen en los diferentes servicios que presentan las diferentes Organizaciones Públicas sobre el género.
 51. Posibilidad de acceder a la formación a pesar de tener una reducción horaria por conciliación familiar.
 52. No se puede concretar en un cuestionario en 4 líneas pero básicamente que se tenga en cuenta la especial situación de la mujer en la sociedad, que supone tiene que ocuparse de las tareas domésticas además de desempeñar la labor de su ejercicio profesional. En este sentido la Administración debiera de facilitar esa conciliación implementando una serie de medidas que posibilite el desarrollo de ambas facetas.
 53. Análisis de género de la propia organización.
 54. Conciliación, conciliación y conciliación (hijos y padres) prevención riesgos laborales y salud laboral, muy diferente entre hombres y mujeres según se van cumpliendo años, que se tenga en cuenta la opinión de la mujer en decisiones y cargos, más cursos,...
 55. La flexibilidad de horario es amplia, pero aún insuficiente. Debería existir una bolsa de horas para conciliar, sin limitaciones de disfrute y recuperación, así como posibilidad de cambios de modalidad de jornada más ágiles.
 56. Permiso por paternidad obligatorio y no transferible de las mismas semanas que el de maternidad, sólo así se podrá estar en igualdad de oportunidades.
 57. Formación básica a todo el personal. Adecuación del protocolo de actuación en casos de acoso sexual, de forma que sea operativo. Adaptación de los horarios de la formación de modo que sea accesible para las personas que tienen medidas de conciliación. Mayor imparcialidad y transparencia en la resolución de comisiones de servicio y concursos de traslados de puestos de niveles altos (con examen).
 58. Formación a directores/as de oficina.
 59. Curso de preparación para todos los empleados. los cursos de empatía, pro actividad... siempre sirven para algo y siempre se aprende de ellos. No sirve de nada si unos empleados los efectúan y otros no. Deberían de ser inherentes a la plaza. Plaza+curso.
 60. Más formación para todo el personal, sobre todo para las personas responsables de área. De forma que luego se reflejase en los documentos que se publican, los cursos que



- se hacen para la ciudadanía, los anuncios, las propias serigrafías de decoración (toda la imagen corporativa), las ofertas de empleo que se registran, etc.
61. Considerar las necesidades de las mujeres por ejemplo enfermedades, desplazamiento, familiares y cargas etc... enfermedades propias de las mujeres que se desplazan desde fuera de Gasteiz trabajan en la administración cuidan la casa y la familia directa y extensa lo que lleva a un cansancio infinito que creo que no se tienen en cuenta. Además que las personas que por ello adoptan jornadas reducidas tengan también posibilidad de promocionarse en su trabajo. Que cuando se solicitan jornadas reducidas para conciliar con la vida familiar o bien por motivos de salud que aludía antes, se concedan directamente. Que se concedan más flexibilidad en horarios no sólo destinado a menores de 12 años, es decir no poner esos límites de la edad por qué aunque tengas tus hijos/as más edad tu les acompañas también a las visitas médicas. Que puedas recuperar al día más de una hora y cuarto puesto que a veces si vienes de fuera y dependes de bus de línea para recuperar una hora y cuarto debes quedarte otra hora más por lo menos para tener bus. Es decir si no podemos cambiar nuestras condiciones de vida pues dar facilidades para que nos organicemos y posibilidades de formación y de adquisición de herramientas que nos ayuden tanto física como psicológicamente.
 62. Conciliación de la vida laboral familiar personal, medida de indicadores para valoración de niveles de puestos y factor género. Indicadores de sostenibilidad ambiental en relación al trabajo, y a los desplazamientos de empleadas/os a su puesto. Propuesta de modelo de administración al estilo "agenda local" priorización de impactos, priorizaciones, contando también con las/os usuarios (ciudadanos).
 63. Medidas de conciliación adaptadas a la realidad de la plantilla.
 64. Igualdad fuera del ámbito laboral.
 65. Adoptar las medidas necesarias para poder tener un mínimo de horas anuales para poder llevar a los niños y/o niñas a consultas médicas pautadas, no teniendo que sobrecargar a las y los compañeros, y al mismo tiempo no tener que recuperar estas horas sobrecargando la jornada de la o él trabajador.
 66. Riesgos psicosociales y permisos para cuidado de familiares.
 67. Corregir la brecha existente en jefaturas y niveles retributivos superiores entre mujeres y hombres. Favorecer la corresponsabilidad. Formar en igualdad a toda la plantilla.
 68. Eliminación de la jornada obligatoria, reconocer el derecho al acompañamiento de menores.
 69. Bastaría con el cumplimiento REAL de lo que la Ley dispone, y que entiendo se saltan a la torera". El uso del lenguaje sexista es masivo, por ejemplo. La formación en igualdad no es transversal y se limita a determinados puestos del organigrama.
 70. No existe reconocimiento de ello como un objetivo en el trabajo diario. Hacer consciente a los trabajadores de esto como un aspecto importante para el desarrollo correcto de esta administración.
 71. Formación obligatoria a cargos directivos, directores de oficina, responsables de área y a todo el personal que no haya hecho el curso de igualdad, acción positiva para que el número de mujeres con puestos de responsabilidad, incluido directoras aumente el número de mujeres. No se entiende que en esta profesión en la que la mayoría de las personas que trabajamos son mujeres este dirigida por hombres. ¿Por qué???
 72. Igualdad numérica en los órganos colegiados.
 73. Goi-kargudun lanpoatuetan berdintasuna bermatzea.
 74. Langileentzako prestakuntza bideak.
 75. Ordutegiaren malgotasuna ez dago ikuskarientzat eta IKUSKARIOK besteek duten aukera EZ DUGU.
 76. Ondo ikusten dut dagoen moduan.
 77. Lan maila guztietan aplikatzea.
 78. Emakumeak ardua lanpostuetara bultzatzeko neurriak.



79. Ordutegia murriztea, soldatak bezala, langile gehiago kontratatzea, egin behar den lana egiteko.
80. jefe eta jefa kopuru berdintzea: izan ere, goi kargodunak gehienetan gizonetzkoak izaten dira, konpromezu politiko argia, baliabide gehiagotan isladatzen dena: aurrekontua jarduerak egiteko, pertsonal gehiago, etab.
81. Zerbitzu-buru eta zuzendarien artean %50eko kupo.
82. Informazioa langileengana heltzeko ahalegina handitu behar dela uste dut.
83. Erreferentziazko dokumentazio, dokumentuak era egokian zabaldun lagileen artean.
84. Femizidioak daudenean, konzentrazioak egitea Lakuako sarreran. Hori ere arazo politiko eta soziala baita.
85. Sentsibilizazioa eta prestakuntza.
86. Maila politikoan ere, bai kargu politiko bai izendapen askeko lanpostuetan. ordezkaritza parekidea egikaritzea.- Lana eta bizitza pertsonala uztartzeko neurrietan emakumeek eta gizonek baliatu ditzaketan neurrietan parekidetasuna ezartzea.
87. Bileretan, paperetan eta teoriar erabiltzen eta gastatzen diren bitartekoak pairatzen dugun errealitatean benetan jasotzea.
88. Hizkuntza ez sexistaren erabilera orokorra izan behar izan litzateke eta gaur egun, ez da. Zuzendaritza eta pertsona zehatz batzuk bakarrik erabiltzen dugu.) Goi karguetarako promozioak itsuan edo beste modu batetara egin beharko lirateke. Formakuntza badago, baina oso langile gutxik jasotzen du. Kontzientziazioa falta da.
89. Aitatasun baimena handitu, prestakuntza plan egokia, telelana moduko neurriak.
90. Ez dakit.
91. Goi karguetan emakume gehiago izatea.
92. Komunikazioa lantzea.
93. Informazioa langileengana heltzeko ahalegina handitu behar dela uste dut.
94. Goi-kargudun lanpoatuetan berdintasuna bermatzea.

HOMBRES

1. Más discriminación positiva respecto de las parejas con hijos de corta edad.
2. Que se publiquen en Geutzen todas las actuaciones o medidas que atenten contra la igualdad de oportunidades y trato.
3. Sustituciones del 100% en los supuestos de reducciones por cuidado familiar (padres-madres, hijas-hijos, etc.). facilitaría las peticiones. La mayoría de estas peticiones, tristemente, son de mujeres.
4. No recuperar horas médicas con menores/ Protocolo de actuación frente acoso de compañer@s.
5. Ninguna ya recibimos el mismo trato y oportunidades.
6. Me gustaría que el teletrabajo fuera mejor considerado por la Administración y los medios que se pusieran a su disposición fueran los adecuados y tuvieran la debida atención.
7. En los procesos de selección de personal no disponer ni la identidad ni el sexo de las personas que participan en ellos.
8. Que los hombres tuviesen más días por paternidad.
9. Representación equilibrada en TODOS los ámbitos (art. 3.7. Ley 4/ 2005).
10. Evitar las discriminaciones positivas que desemboquen en una efectiva discriminación para el otro género.
11. Formación e información.
12. Mejora de la jornada laboral, sin horario partido, para favorecer la CONCILIACIÓN familiar DE MUJERES Y HOMBRES.
13. Educación, conocimiento y respeto.
14. Protocolos de actuación ante casos de acoso, uso del lenguaje no sexista, trato, etc.
15. Está bien como esta en este momento.



16. Poner cuotas en algunas profesiones (por ejemplo maestros) para que haya un equilibrio entre maestros hombres y mujeres. Lo mismo en cualquiera de los cuerpos que excedan o no lleguen a la proporción 40/60 en cualquiera de los cuerpos de esta Administración.
17. Realización de cursillos, charlas.
18. Cursos dirigidos a mantener el mínimo respeto y las formas entre los compañeros y compañeras de trabajo.
19. Mayor formación, uso lenguaje no sexista incluso en impresos y documentación, mayores medidas de conciliación familiar.
20. De momento este I Plan.
21. Basta con cumplir la norma: esta no es sexista.
22. Baimenak umeekin medikuenera joateko, edo ikastolako bileretara, edo umeak gaixotzen direnean etxean zaintzeko...
23. ordutegi-malgutasuna, lanaldi murrizketak, baimenak, lanaldia jarraituak.
24. Arduradun politikoen inplikazio argia eta informazio zehatza (txostenak bere horretan bidaltzeak gaiaren kontrako jarrerak bultzatu ditzake) banatzea. Langileak sentsibilizateko era erakargarrian jokatu behar da. Gaiak duen garrantziak, berez, ez du gaiaren gaineko interesa handituko.
25. Lana eta bizitza pertsonala kudeatzeko neurri sakonak abiaraztea, ipar europako beste herrialdeetan bezalaxe. Seme-alaba jaiotzeagatiko baimen egokiak, 2 urtekoak kasu, umearen osasun eta garapen egokia kontuan hartzen dutenak.
26. Bizitza personala eta laneko bizitza bategarriak egiteko neurri ausartago eta eraginkorrak.
27. Haurtzaindegi bat martxan ipintzea. Ikastaroak.
28. Gerikoagoa izatea, eta berren beregi jasotzea egiten diren era guztietako planetan.



CONSIDERACIONES SOBRE EL NIVEL DE NS/NC EN LA RESPUESTA DE LAS PREGUNTAS.

Para finalizar la exposición de los datos derivados de la realización de la encuesta sobre temas de igualdad que se ha puesto a disposición de la plantilla y cuyo análisis estamos realizando en este documento, hemos de decir que se ha constatado que en algunas de las preguntas planteadas se ha producido un amplio porcentaje de personas que han escogido la opción "NO SABE/NO CONTESTA" (NS/NC) o "LO DESCONOZCO".

Así vemos que en **las preguntas nº 4, nº 7 y nº 8** se producen los porcentajes más bajos de respuestas "NS/NC" o "lo desconozco". En esas preguntas se da un porcentaje que va desde el 4,00 % hasta el 9,77 %, en el caso de las mujeres y del 6,59 % hasta el 12,09 %, en el caso de los hombres.

Las preguntas en que se han dado esos porcentajes se recogen a continuación:

PREGUNTAS MAYORITARIAS < 10%

P.4 ¿Considera que la comunicación y la documentación administrativa que Vd. maneja en el desarrollo de su actividad hace un uso no sexista del lenguaje?

P.7 ¿Conoce las medidas existentes en esta Admón. destinadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal: flexibilidad de horarios, educiones, permisos, jornadas continúa...?

P8 ¿Considera suficientes las medidas existentes en esta Admón. destinadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal (flexibilidad de horarios, reducciones, permisos y jornadas continuas)?

En el caso de **las preguntas nº 1, nº 2, nº 3, nº 5 y nº 6** nos movemos en un rango que va desde el 13,66 % al 17,00%, en el caso de las mujeres y de un 8,99 % a 18,68%, en el caso de los hombres.

Las preguntas en que se han dado esos porcentajes se recogen a continuación:

PREGUNTAS MAYORITARIAS ENTRE EL 10% Y EL 20%

P.1 ¿Cree Vd. que esta Administración promueve de forma activa la igualdad de oportunidades y de trato en su modelo de gestión de personal?

P.2 ¿Considera que el órgano de gestión de personal del Dpto. u Organismo Autónomo en el que desarrolla su labor tiene en cuenta la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres?

P.3. ¿Sabe si ha elaborado o se está elaborando algún plan para la igualdad dentro de esta Administración dirigido a sus propios empleados y empleadas?

P.5 ¿Tiene a su alcance documentación en materia de igualdad (manuales, guías, recursos, herramientas, normativa, etc.), que pueda utilizar en el desarrollo de su labor profesional?

P.6 ¿Cree Vd. que la formación en materia de igualdad que se proporciona desde esta Admón. es suficiente y adecuada para el desarrollo de su actividad profesional?



Sin embargo, el porcentaje de “NS/NC” y “lo desconozco” se dispara por encima del 20 % en las **preguntas nº 9, nº 10, nº 11 y nº 12**. Así y por lo que se refiere a las mujeres nos movemos en un porcentaje que va desde el 24,00% al 42,92 % y por lo que se refiere a los hombres nos encontramos con un porcentaje que va desde el 16,48 % al 43,33%.

Las preguntas en que se han dado esos porcentajes se recogen a continuación:

PREGUNTAS MAYORITARIAS ENTRE EL 24 % Y EL 43,33 %

P.9 ¿Considera compatibles el uso y disfrute de las medidas destinadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal existentes en esta Admón, con la promoción de la carrera profesional?

P.10 ¿Considera que está Admón. dispone de un sistema de promoción igualitario para mujeres y hombres?

P.11 ¿Considera que las medidas en materia de prevención de riesgos laborales que se ponen en marcha tienen en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres respecto a las tareas, patologías, riesgos psicosociales, efectos sobre la salud, la doble jornada, ect.?

P.12 ¿Conoce si existe en la organización algún protocolo de actuación para prevención en actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo?

En cualquier caso, y como se puede ver en los gráficos que aparecen en las dos páginas siguientes, el porcentaje general de preguntas en las que se ha escogido la respuesta “NS/NC” o “Lo desconozco” es mayor entre las mujeres, que entre los hombres.

En el Gráfico14 se recoge la evolución de los porcentajes de las mujeres y hombres que ha optado por la respuesta “NS/NC” o “lo desconozco”. Mientras que en el Grafico 15, aparece un gráfico en el que se muestra la evolución de esos mismos porcentajes, ordenados de menor a mayor.

TABLA 13

Pregunta		Mujeres	Hombres
Preg. 1	NS/NC	14,98%	10,00%
Preg. 2	NS/NC	16,82%	8,99%
Preg. 3	NS/NC	15,86%	18,68%
Preg. 4	NS/NC	9,29%	6,59%
Preg. 5.1	NS/NC	13,66%	14,29%
Preg. 6	Lo desconozco	17,70%	10,99%
Preg. 7	NS/NC	4,00%	6,59%
Preg. 8	Lo desconozco	9,77%	12,09%
Preg. 9	NS/NC	24%	16,48%
Preg. 10	NS/NC	26,22%	13,19%
Preg. 11	NS/NC	42,92%	43,33%
Preg. 12	NS/NC	29,96%	20,88%

PORCENTAJES DE NS/NC

GRAFICO 14

