



La Rioja

Diagnóstico de la situación de igualdad

entre mujeres y hombres en la Administración
General de la Comunidad Autónoma de La Rioja

2017 - 2021

INTRODUCCIÓN.....	3
Marco normativo de referencia.....	3
Compromiso institucional.....	6
Objetivo.....	6
Determinación de las partes.....	8
Plan de trabajo y metodología.....	10
DIAGNÓSTICO.....	14
1. Entidad.....	14
2. Características de la plantilla.....	26
3. Clasificación profesional.....	43
4. Acceso al empleo público.....	63
5. Formación.....	75
6. Promoción.....	91
7. Retribuciones.....	110
8. Conciliación y corresponsabilidad.....	132
9. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y otras formas de violencia.....	142
10. Salud laboral.....	149
ANEXOS.....	155

INTRODUCCIÓN

La puesta en marcha del proceso para la elaboración del **I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja supone todo un hito a nivel administrativo, político y social.**

En tanto continúan los trámites de aprobación de la ley de igualdad de La Rioja, la Administración General, liderada por la Consejería de Hacienda y Administración Pública, y a partir del trabajo realizado por las personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se ha comprometido a elaborar y negociar el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Ello requiere conocer a fondo la situación de partida en términos de igualdad entre las mujeres y los hombres que integran el personal de dicha Administración, y eso es lo que principalmente persigue el Diagnóstico.

Marco normativo de referencia

La igualdad es un principio jurídico universal reconocido en el marco internacional, europeo y estatal.

A nivel internacional, se puede destacar la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Paralelamente, la Resolución adoptada por la Asamblea General de la ONU, el día 25 de septiembre de 2015, denominada *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, tiene como principales metas erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todas las personas, a nivel no sólo mundial, sino local y nacional. Por lo tanto, todas las Administraciones Públicas deben promover acciones en consonancia con sus 17 objetivos, entre los que incluye *alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas* (ODS 5), con sus diferentes metas.

En la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres constituye como un valor fundamental recogido en el *Tratado de la Unión Europea*, en el *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea* y en la *Carta de los Derechos Fundamentales*, debiéndose integrar en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

En España, los principios de igualdad y de no discriminación están reconocidos en el artículo 14 de la *Constitución*.

Además, y en ausencia de una ley de igualdad propia en La Rioja, es la *ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* la base de referencia a efectos de este Diagnóstico y de su Plan de Igualdad consecutivo.

Por un lado, la ley incorpora en su articulado un conjunto de criterios y principios de actuación que deben regir el funcionamiento de los Poderes Públicos. Cabe destacar en primer lugar el artículo 14, que señala los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, a los cuales debe plegarse la Administración General de La Rioja. En segundo lugar, el artículo 15 establece la integración de la estrategia de la transversalidad de género en la estructura y actividades de las Administraciones Públicas, entre las que se incluye la gestión del personal.

Todo ello se ve alumbrado por los contenidos del Título V de la ley, en donde se dicta el principio de igualdad en el empleo público y se especifican los criterios de actuación de las Administraciones Públicas, a los que se volverá más detenidamente en el Diagnóstico.

Por otro lado, dos menciones concretas a los Planes de Igualdad han de servir como guía a la Administración Autonómica riojana. El artículo 64, aunque referido explícitamente al ámbito de la Administración General del Estado (AGE) dicta que, al inicio de cada legislatura, deberá aprobarse un Plan de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, que tendrá que ser negociado y acordado con la Representación Legal de las empleadas y empleados públicos.

Adicionalmente, una serie de artículos de la ley, en concreto los desarrollados en el Capítulo III del Título IV, sobre el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, han sido utilizados también como referencia normativa del Diagnóstico que aquí se presenta y del Plan que lo acompaña. En particular, se ha tenido en cuenta lo dictado en el artículo 46 sobre el concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas.

En esta línea, dos Reglamentos posteriores, el *RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*, y el *RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, son también asumidos como guía de desarrollo del Diagnóstico y del Plan de Igualdad de la Administración riojana, tomándose como un avance positivo y detallado en materia de Planes de igualdad. Esta última norma, además, es aplicable al personal laboral al servicio de las administraciones públicas, por lo que en el Diagnóstico se responde a sus mandatos.

Otras dos normas de carácter estatal son referencia obligada en este marco normativo de referencia. De un lado, el *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, que se fundamenta, entre otros principios, en el de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Su Disposición Adicional Séptima dicta, de hecho, la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para cuya finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Se dictamina que estas medidas sean materializadas en un Plan de Igualdad.

De otro lado, y como marco aplicable al personal laboral, el *Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 22 de octubre*, recoge numerosas obligaciones y derechos en materia de igualdad que son considerados en el Diagnóstico de la situación de igualdad.

En la Comunidad Autónoma de La Rioja se han venido impulsando igualmente normativas y programas, así como servicios y recursos orientados a mejorar la igualdad entre mujeres y hombres. También se han orientado a erradicar y atender, en su caso, situaciones de violencia contra las mujeres en cumplimiento del artículo 7 del Estatuto de Autonomía de La Rioja, aprobado por la *Ley Orgánica 3/1982, de 9 de junio*.

En este sentido, tanto la disposición adicional duodécima del *Acuerdo para el personal funcionario de la Comunidad Autónoma de La Rioja (2008-2011)* como la disposición adicional décima del *Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad Autónoma de La Rioja (2008-2011)*, disponen que la Mesa General y la Comisión Paritaria se reúnan para proceder a elaborar el Plan de Igualdad de las empleadas y empleados públicos de la Comunidad Autónoma de La Rioja de conformidad con lo establecido en la disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, actualmente recogido en la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Finalmente, la Administración General de La Rioja, comprometida en garantizar la igualdad efectiva en el ámbito laboral, suscribe con fecha 18 de noviembre de 2020 un *Acuerdo de Legislatura* en materia de negociación colectiva con las organizaciones sindicales CSIF, STAR, UGT-FeSP, CCOO y FSES. Este acuerdo incluye entre sus materias a desarrollar un Plan de Igualdad en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que se *negociará a lo largo de la actual Legislatura*.

Compromiso institucional

La Administración General, a través de la Dirección General de Función Pública, es consciente de que su funcionamiento organizativo y la gestión del personal público ha de estar en consonancia con el marco legal de igualdad vigente -en particular, con la *ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres*- y de que la garantía del principio de igualdad ha de formalizarse.

Con esta vocación se promueve la elaboración, negociación y aprobación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Así se ha manifestado expresamente en diferentes ocasiones y por distintos medios, como en el Acuerdo de Legislatura anteriormente mencionado, el texto de difusión de la Encuesta del Plan de Igualdad o los mensajes publicados en las RRSS del Gobierno con motivo del Día Internacional de las Mujeres.

Objetivo

Como antesala del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis exhaustivo de la situación de mujeres y hombres en las relaciones laborales en la Administración General de la Comunidad Autónoma.

El objetivo de este análisis es doble:

1. Identificar si existen o no discriminación o desigualdades de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Avanzar en el conocimiento del grado de integración de la estrategia de la transversalidad de género en la actividad cotidiana de la Administración General.

Personal objeto de análisis

Siguiendo los términos acordados en el *Acuerdo de Legislatura* del año 2020, para la elaboración del Diagnóstico se han recabado datos del Registro de Personal sobre empleadas y empleados públicos de La Rioja.

En concreto, el personal objeto de análisis es el que integra los Servicios Generales y el Personal Docente no universitario. Queda excluido el personal de Justicia, por responder este a lo contemplado en las medidas específicas para el Ministerio de Justicia del *Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025* de la AGE.

Materias de análisis

Tal y como se adelantaba en el primer apartado del documento, dada la escasa regulación sobre la elaboración de los planes de igualdad en las Administraciones Públicas, la Comisión Negociadora ha resuelto conveniente acudir a la normativa de aplicación en el sector privado, asumiéndola como regulación análoga.

Así, se ha tomado como referencia el artículo 46 de la *ley orgánica de igualdad 3/2007*, además de los mandatos normativos de igualdad dirigidos a las Administraciones Públicas y dictados en esta misma ley, todo previamente referenciado en páginas anteriores.

Así, las materias objeto de análisis del Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja son:

- Cumplimiento con los mandatos de igualdad, en donde se incluye el uso de lenguaje inclusivo, la elaboración de Informes de Evaluación de Impacto de Género, la creación de Unidades de Igualdad o la aplicación de medidas de acción positiva.
- Características del personal, en particular en lo referente a la presencia de mujeres y hombres en la plantilla y en la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), la relación laboral, edad y antigüedad.
- Clasificación profesional, en función de las Consejerías, tipo de personal, Nivel y responsabilidad.
- Acceso al empleo público, prestando atención a aspectos como los procesos selectivos y su publicación, al contenido de los temarios y a la composición de los Tribunales.
- Formación, atendiendo a las solicitudes y a la modalidad formativa.
- Promoción profesional, según la carrera horizontal y vertical, y la promoción interna.
- Retribuciones, en función de si son teóricas o efectivas, e incluyendo la auditoría salarial del personal laboral.
- Conciliación y corresponsabilidad, según las excedencias, teletrabajo, los permisos y las reducciones de jornada.
- Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y situaciones de violencia de género de las empleadas públicas.
- Salud laboral.

Determinación de las partes

A fecha 1 de julio de 2021, reunidas por una parte la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y, por otra parte, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, **se constituye formalmente la Comisión de Negociadora del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.**

Esta Comisión es paritaria entre las dos partes y está cerca de cumplir con el criterio de la composición equilibrada de mujeres y hombres, siendo más elevada la participación de aquellas. **Por parte de la Administración, la Comisión Negociadora está formada por:**

- D^a. Elsa Mantilla Vergel
- D^a. Lucía Marcos Castro
- D^a. María Mardones Guinea
- D. Raúl Ruiz Alcalde
- D^a. Sara Urdiales Peso
- D. Álvaro Valle Anderica

Y por las siguientes personas en calidad de suplentes: D^a. Adoración Cereceda Merino, D^a. Sonia Estepa Pérez, D. Íñigo Larumbe Gonzalo, D^a. Laura López Lalinde, D^a. Nerea Sáenz de Urturi y D. Ignacio Pastor Gil.

En representación de las personas trabajadoras, la Comisión Negociadora está formada por:

- D^a Nuria Aldonza Fernández, Secretaria de Igualdad de UGT-FeSP
- D^a Marga Clemente Gutiérrez, de CCOO
- D^a Seyla Domingo Ortiz, Delegada de Igualdad de CSIF
- D^a Ana Gómez Caride, Asesora y Agente de Igualdad de STAR
- D. Miguel Gurrea Rosendo, Presidente del Comité de Empresa de la CAR
- D. Gustavo Navas Gil, de FSES

Y por las siguientes personas en calidad de suplentes de la parte social: D^a Sara Chandro Bujanda (STAR), D^a Begoña Ducrós Estavillo (UGT-FeSP), D^a Susana García Esteban (CCOO), Santiago García Gurrea (Comité de Empresa), D^a Marta Sáenz-Torre Sarabia (FSES) y D^a Mónica Santo Domingo Castaño (CSIF).

El art. 6 del *RD 901/2020, de 13 de octubre*, establece las competencias de la Comisión Negociadora. Principalmente, será la encargada de elaborar y negociar el Diagnóstico de situación y el Plan de Igualdad o, en su defecto, de supervisarlos.

En este sentido, el artículo 5.3 de dicha norma señala que *la comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto*. De este modo, ambas partes se acompañan de profesionales de igualdad en calidad de asesoras. Por parte de la Administración, D^a Ana Fernández de Vega de Miguel. Por la parte social, D^a Leire López-Davalillo Valladolid (UGT), D^a Natalia Rodríguez (CSIF) y D^a Nuria Vicente (CCOO).

Para regular sus atribuciones, la Comisión Negociadora se dota así misma de un régimen de funcionamiento y especificación de funciones, que quedan recogidas en el Acta de Constitución.

Plan de trabajo y metodología

En este apartado se incluyen los aspectos fundamentales del trabajo realizado hasta la conclusión del Diagnóstico y del Plan de Igualdad.

Fases

Este documento ha seguido un proceso de trabajo dividido en las siguientes fases:

Fase 1	[Acuerdo de Legislatura: 2020]	Comunicación a la plantilla del inicio del proceso de elaboración del Plan de Igualdad
Fase 2	[09/2021 – 03/2022]	Elaboración del borrador del Diagnóstico de la situación de igualdad
Fase 3	[04/2022 – 09/2022]	Elaboración del documento final del Diagnóstico
Fase 4	[09/2022 – 10/2022]	Negociación y aprobación del Diagnóstico en la Comisión Negociadora
Fase 5	[11/2022]	Elaboración y negociación del Plan, incluyendo los ejes de actuación, las medidas y el sistema de seguimiento
Fase 6	[12/2022]	Aprobación del Plan

Participantes

Además de las personas implicadas en la elaboración de los documentos base y de su negociación, las cuales han centralizado todo el trabajo en el seno de la Comisión Negociadora, otro amplio conjunto de agentes ha colaborado en el proceso de elaboración del Diagnóstico y del Plan.

Se enumeran a continuación:

Dirección General de Función Pública:

- Servicio de Planificación, Ordenación de la Función Pública y Asistencia Jurídica, en lo referente a todos los datos de Registro de Personal.
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en la provisión de información sobre Acoso y Salud laborales.
- Servicio de Administración de Personal y Retribuciones, en la recogida de datos retributivos para la Auditoría y Registro salariales del Personal Laboral.
- Servicio de la Escuela Riojana de Administración Pública, en la provisión de información de formación y procesos selectivos.
- Servicio de Presupuestos y Relaciones Laborales, en la gestión de la negociación colectiva.

Dirección General de Gestión Educativa:

- Servicio de Recursos Humanos, en la recogida de datos del Personal Docente.

Dirección General de Innovación Educativa:

- Centro Riojano de Innovación Educativa (CRIE), en la provisión de información de formación docente.

Y, finalmente, todas las Secretarías Generales Técnicas en la recogida de datos referentes a permisos y licencias.

Fuentes de información

El Diagnóstico se fundamenta en las dos fuentes siguientes:

Registro de Personal que facilita la información cuantitativa.

Han sido proporcionados por el Servicio de Planificación, Ordenación de la Función Pública y Asistencia Jurídica de la Dirección General de Función Pública, y están referidos a los diferentes años del periodo de análisis.

Comprenden todas las materias de análisis referidas anteriormente. A partir de los datos absolutos¹, se han obtenido los siguientes tipos de indicadores:

- Índice de distribución

Su utilidad es conocer la representación de mujeres y hombres en una misma variable de análisis.

- Índice de concentración

Se emplea con la finalidad de conocer las variedades en la representación de las mujeres y de los hombres respecto a su propio grupo, dentro de una misma variable de análisis.

- Brecha salarial de género

Utilizada exclusivamente en relación con las retribuciones, alumbra la distancia entre los salarios promediados o medianos de empleadas y empleados.

Encuesta del Plan de Igualdad

Fue publicada el 1 de diciembre de 2021 en la Sede Electrónica <https://www.larioja.org/empleados/es> y enviada por correo electrónico masivo a todo el personal objeto de análisis.

La encuesta ha garantizado el anonimato y ha sido voluntaria, alcanzando una participación de 522 personas, de las que un 64% han sido mujeres. A pesar de este doble canal de difusión, la tasa de participación apenas ha alcanzado el 6,6% del total de personas objeto de análisis del Diagnóstico.

¹ Los datos absolutos pueden ser encontrados en el Anexo I, de Tablas de datos completas. Para el informe se ha recuperado la información básica necesaria para un análisis exhaustivo pero asumible en términos de análisis.

La encuesta ha perseguido un doble objetivo. Primero, que las personas que componen la Administración General se sientan parte del proceso de elaboración del Plan de Igualdad. Segundo, que las empleadas y empleados públicos pudieran manifestar su opinión y percepciones respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General. Sus resultados son volcados a lo largo del Diagnóstico allí donde son pertinentes.

Documentación interna

El análisis de este tipo de documentación ha permitido recoger información sobre algunas de las materias analizadas con el propósito de enriquecer y complementar la que aportan las dos fuentes anteriores.

La selección documental se ha priorizado sobre aquellas áreas sobre las que se ha considerado pertinente reforzar el análisis. De manera particular, sobre la integración de los mandatos de igualdad en la Entidad, y algunas otras cuestiones como el Acceso al empleo público, las Retribuciones o la Prevención y actuación frente al acoso.

Como ejemplo de la muestra analizada, baste mencionar los siguientes documentos: procedimiento de Libre designación, resoluciones sobre pruebas selectivas, circulares sobre procedimientos internos, instrucciones sobre aspectos relacionados con los concursos, procedimiento de actuación para casos de conflicto interpersonal o el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Periodo temporal de estudio

Este Diagnóstico analiza el periodo quinquenal 2017 - 2021.

Es preciso notar que, durante este tiempo, la sociedad mundial tuvo que enfrentar la situación pandémica motivada por el virus SARS-CoV-2. Esto ocasionó, en el contexto que nos ocupa, notables alteraciones de la rutina administrativa y del personal público. Además, algunos datos no pudieron ser recogidos o sufrieron alteraciones graves, particularmente aquellos relacionados con el acceso al empleo y la promoción, la formación o la conciliación.

Para cuando ha sido necesario obtener una fotografía fija, la fecha de corte de los datos ha sido el 1 de enero de 2021.

En relación con la Auditoría y Registro salariales del Personal Laboral, el periodo de referencia comprende desde el 01/01/2021 hasta el 31/12/2021.

DIAGNÓSTICO

Las páginas siguientes recogen el análisis de la sucesión de materias previamente señaladas, incluyendo al final de cada apartado una tabla de fortalezas y áreas de mejora identificadas.

Gracias a esta información se podrá seguir avanzando en la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y por extensión, en la sociedad riojana.

1. Entidad

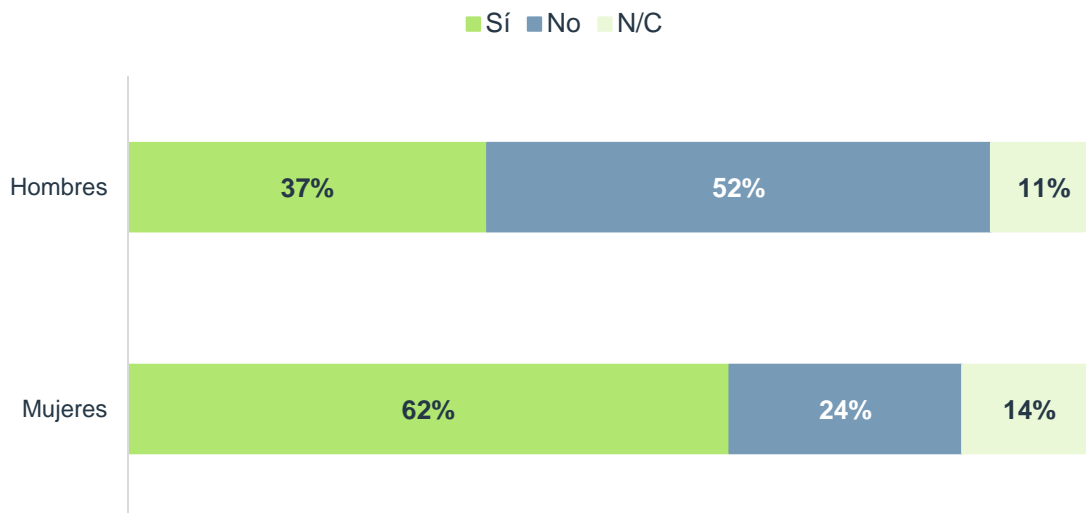
Es de sobra conocido, o al menos así debería ser, que las Administraciones Públicas están obligadas a establecer medidas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Así lo establece el extenso marco regulador al que se ha hecho referencia previamente.

El ámbito laboral público siempre se ha considerado la salvaguarda de la igualdad en el empleo. De hecho, la generalizada feminización del personal público, en esta Administración como en las otras, no es una situación casual. Precisamente porque en el acceso al empleo público se garantizan los principios de igualdad, mérito y capacidad, muchas mujeres priorizan el empleo público como salida profesional frente al empleo privado. Adicionalmente, la posibilidad de encontrar en la Administración Pública un empleo previsiblemente más estable que el que se encuentra en el ámbito privado, y las mayores facilidades para la conciliación, perfilan un escenario laboral mucho más halagüeño para las mujeres.

En este contexto, buena parte de las personas que prestan sus servicios en la Administración Pública no encuentran indicios discriminatorios en el empleo. Así, y gracias a la Encuesta que se le dirigió a las empleadas y empleados públicos en diciembre de 2021, se desprende de los resultados que no existe entre el personal público una opinión muy marcada sobre la necesidad de contar con un Plan de Igualdad interno.

La siguiente gráfica muestra los resultados de opinión sobre la necesidad de implantación del Plan de Igualdad en la Administración General

Gráfica 1. Concentración por sexo y opinión sobre la implantación del Plan de Igualdad



Aunque la mayoría de las empleadas considera que sí es necesaria la implantación de un Plan de Igualdad (62%), entre los empleados la proporción es notablemente menor (37%).

Ante estos resultados, urge desmitificar la idea de la plena igualdad en el ámbito de la Administración Pública. Porque, si bien es cierto que este es un ámbito laboral en el que los índices de desigualdad de género suelen ser bastante inferiores a los del ámbito privado, siguen existiendo desigualdades en aspectos como los permisos no retribuidos, las reducciones de jornada y la asunción del rol de género, las retribuciones o la segregación ocupacional.

Estos resultados de opinión, particularmente el de los empleados, son, cuando menos, curiosos cuando se contrastan con el siguiente: de todas las personas encuestadas, muy pocas conocen documentos de Planes de Igualdad de otras entidades públicas o privadas. En concreto, solo afirman conocerlos el 24% de mujeres y el 29% de hombres.

La aparente contradicción entre la inconsistencia de estas dos posturas demuestra que es necesario llevar a cabo una buena campaña de información y difusión del Plan de Igualdad resultante de este Diagnóstico de situación. Una campaña que permita conocer los objetivos y utilidades del Plan, las áreas de mejora y las actuaciones consiguientes que se van a llevar a cabo.

Y esto no solo para contrarrestar la falta de conocimiento en la materia del personal público sino, sobre todo, para ampliar su sensibilización sobre la necesidad de contar con un Plan de Igualdad que fortalezca y siga avanzando hacia un mayor grado de igualdad en la Administración General de La Rioja.

Por otro lado, y como lectura general de los datos de la Encuesta, es preciso notar la llamativa diferencia de opinión entre empleadas y empleados en relación con algunos de los temas por los que se les pregunta. Vale la pena mencionar que, **mientras las empleadas tienden a reconocer en su mayoría la existencia de ciertos obstáculos o dificultades a su plena igualdad de oportunidades, la postura es radicalmente opuesta entre los empleados.**

Desde la perspectiva de género, se pueden encontrar varias explicaciones, no necesariamente excluyentes sino complementarias entre sí.

Por un lado, puede evidenciarse la falta de conciencia masculina sobre un problema que es enfrentado principalmente por mujeres. Por otro lado, podrían identificarse discursos negacionistas de la desigualdad que se manifiestan generalmente en el ninguneo o la naturalización de la desigualdad. Pero, no porque no exista, y que incluso pueda probarse con evidencias estadísticas, sino por una actitud inicial de defensa a un *statu quo* estructural e ideológico que resulta cómodo y deseable a muchas personas.

En último lugar, y sin que necesariamente se agoten las hipótesis, las diferencias de opinión entre empleadas y empleados puede simplemente deberse a la dificultad de identificar y de nombrar los obstáculos a la igualdad efectiva. Una dificultad que, como se mencionará más adelante, está relacionada con la sensibilización y la adquisición de competencias conceptuales vinculadas con el pensamiento crítico feminista.

Mandatos de igualdad

La **ley orgánica de igualdad 3/2007** establece en sus artículos 14 y 51 los criterios de actuación de los Poderes Públicos y de las Administraciones Públicas respectivamente.

Los recogidos en el artículo 14 hacen referencia a cuestiones como el compromiso con la igualdad, la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas, la colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas y agentes del ámbito social y privado en la aplicación de dicho principio, y el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación y fomenten la corresponsabilidad, entre otros.

En el artículo 51 los criterios recogidos son:

- Igualdad efectiva en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional,
- Facilidad en la conciliación sin menoscabo de la promoción profesional,
- Formación en igualdad en el acceso al empleo y a lo largo de la carrera,
- Presencia equilibrada en los órganos de selección y valoración,
- Medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo,
- Medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva entre mujeres y hombres, directa o indirecta,
- Evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en los respectivos ámbitos de actuación.

En mayor o menor medida, estos criterios son cumplidos por la Administración General de La Rioja.

Adicionalmente a estos criterios, se incluyen en la citada norma otra serie de mandatos de igualdad que son garantía del efectivo cumplimiento de la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo 15).

Muchos de estos mandatos se refieren expresamente a una regulación básica que necesita posteriores normas de desarrollo, tal y como expresa la Disposición Final Primera. En la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, y a falta de contar con una ley propia de igualdad que desarrolle, extienda o refuerce dichos mandatos, son estos los que se toman como soporte básico de actuación.

El propósito de este apartado es, por tanto, avanzar en la valoración del alcance de cumplimiento de dichos mandatos. De modo que, allí donde sea necesario, se puedan articular medidas en el Plan de Igualdad que avancen y consoliden su cumplimiento.

Lenguaje no sexista

Tal y como dispone el artículo 14.11 de la *ley orgánica de igualdad*, los Poderes Públicos están llamados a utilizar un *lenguaje no sexista* en el ámbito administrativo y a fomentarlo en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

En la Administración General de La Rioja se ha avanzado poco en esta materia. Ha sido en los dos últimos años cuando se han producido los avances más significativos y cuando parece que el cumplimiento de este mandato se está incrementando en la práctica administrativa.

Una de las iniciativas más significativas ha sido la publicación en septiembre de 2020 de la guía “GUÍATE. Comunicar de manera inclusiva, guía de lenguaje no sexista”, de la Dirección General de Igualdad del Gobierno de La Rioja.

Esta guía persigue el objetivo de impulsar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista entre todo el personal público. Es una guía de acceso abierto mediante dirección web, presentada como un recurso práctico y sencillo que aglutina un conjunto de recomendaciones, herramientas y recursos de aplicación del lenguaje administrativo no sexista.

Adicionalmente, y como parte de la difusión de la guía, se organizó en septiembre de 2020 una jornada formativa sobre lenguaje inclusivo y no sexista, de una duración de 5 horas en modalidad presencial.

Otra de las iniciativas en esta materia implementadas en 2021 ha sido la realización de dos acciones formativas dirigidas a Altos cargos, personal de los equipos de Comunicación y personal técnico de la Comunidad Autónoma para la capacitación en el uso del lenguaje inclusivo no sexista. Estas iniciativas han tenido una duración de 8 y 10 horas respectivamente y en modalidad *on-line*, debido a las medidas establecidas por la pandemia, y contaron con una participaron de 19 y 20 personas.

Por otra parte, la implantación del lenguaje no sexista comienza a observarse también en la redacción de normativa. Dos ejemplos concretos son muestra de ello: el *Decreto 26/2020, de 24 de junio, por el que se crea y regula la Comisión Interdepartamental para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de La Rioja* y el *Decreto 47/2021, de 28 de julio, por el que se aprueba el reglamento de creación, organización y funcionamiento del consejo asesor de la despoblación de La Rioja*.

Otro ejemplo del cambio de tendencia en los usos del lenguaje en la práctica administrativa riojana es el paulatino desuso del masculino genérico, como muestra más representativa del lenguaje sexista. Este se ha seguido utilizando comúnmente en las distintas convocatorias de empleo público hasta muy recientemente; expresiones como “nombramiento de *funcionarios* de carrera”, “la prueba se calificará como *apto o no apto*”, “quedan *eximidos* de...”, “lista de/relación de *aprobados*”, “el ejercicio será leído por *los opositores*”, “*el presidente*”, “incorporación de *asesor*”, “*declarados exentos*”, etcétera, eran utilizadas con anterioridad. **Actualmente, los textos de las convocatorias ya están adaptadas con lenguaje inclusivo.**

No obstante, y a pesar de todos estos avances, aún queda camino por recorrer hasta el pleno cumplimiento de este mandato. Es, por tanto, necesario, seguir apostando por la utilización generalizada de fórmulas gramaticales y expresiones inclusivas que nombren de manera equitativa a las mujeres y a los hombres. La riqueza de nuestro lenguaje ofrece numerosas posibilidades para evitar en la documentación administrativa toda expresión que, con supuesta vocación neutral, excluya a las mujeres de la narrativa y de la representación de la realidad.

Informes de impacto de género

Uno de los Principios generales para las políticas públicas de igualdad es la elaboración de los Informes de Impacto de Género como evaluación ex - ante de la norma. Dichos informes están regulados en el artículo 19 de la *ley orgánica de igualdad* y se refieren a los proyectos de disposiciones de carácter general y a los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística.

En la Administración General de La Rioja, todos los centros directivos emiten una evaluación del impacto de género de sus presupuestos anuales, cuestión que en cierta medida supone un avance en el cumplimiento de dicho mandato. Lo que se ha podido observar de cara al Diagnóstico es que en los informes de evaluación emitidos para las partidas presupuestarias previstas no se siguen unas pautas metodológicas comunes.

Probablemente la razón tenga que ver con que en la Administración General de La Rioja **no existe un texto vinculante que regule la elaboración de tales informes, ni tampoco una guía de orientaciones comunes.**

Sí existe una *Resolución aprobada en el pleno del Parlamento autonómico el 10 de marzo de 2005*, que instaba al Gobierno de La Rioja a incorporar la valoración del impacto de género en todas las disposiciones normativas que elaborara. Este texto, entendido como normativa *soft*, no vinculante, puede apreciarse como la primera semilla de una acción administrativa posterior que, aunque carente de una regulación homogénea y vinculante, se está implantando paulatinamente en las diferentes Consejerías de la Administración General.

Pero esta situación es irregular. **La falta de unas guías comunes y de unidades administrativas consolidadas con personal específicamente formado en igualdad y en impacto de género dificulta el proceso y la tarea administrativa de elaborar estos informes.** Por ello, se vuelven necesarias, al menos, dos actuaciones.

Por un lado, establecer un mandato propio, vinculante para todos los centros directivos, relativo a la elaboración de los Informes de Impacto de Género. Por el otro, crear organismos o agentes específicos encargados de dicha labor y que, con la coordinación de la Dirección General de Igualdad -para lo cual deberá estar necesariamente reforzada con los medios y recursos necesarios para su cometido-, puedan asumir con garantías el cumplimiento de este mandato de igualdad.

Finalmente, también el artículo 55 de la *ley orgánica de igualdad 3/2007* dicta que las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público se deberán acompañar de la aprobación de un informe de impacto de género. No se conoce que la Administración General esté elaborando dichos informes, por lo que se incluirá como un área de mejora en este apartado.

Unidades de Igualdad

Según la Disposición final primera de la *ley orgánica de igualdad 3/2007*, la regulación de las Unidades de igualdad en el artículo 77 es un precepto que tiene exclusiva aplicación en la Administración General del Estado. Por tanto, no es vinculante sino referencia para la Administración General de La Rioja, tal y como lo ha sido para el resto de las Comunidades Autónomas que cuentan con su propia ley de igualdad y que han regulado dichas Unidades.

La norma establece que las Unidades de igualdad se adscriban a los órganos directivos de cada Ministerio/Consejería. Ahí asumen diferentes cometidos cuyo fin último es velar por el cumplimiento con el principio de igualdad en las materias de su competencia y garantizar la aplicación de la estrategia de la transversalidad de género por medio de sus instrumentos específicos

En concreto, algunas de las funciones que se les vienen adscribiendo en las Administraciones Públicas son: asesorar en la elaboración de estadísticas para el análisis de género, elaborar estudios para promover la igualdad en las áreas de actividad del Departamento o acompañar a los centros directivos en la elaboración de los Informes de Evaluación del Impacto de Género.

El escenario ideal es que las Unidades de Igualdad funcionen de manera acompasada entre sí a partir de la coordinación del organismo que centraliza la política de igualdad y que, en el caso de Administración General de La Rioja, es la Dirección General de Igualdad.

En ausencia de estas unidades en la Administración riojana, diferentes personas dentro del ámbito de cada Consejería están asumiendo la función de garantizar el principio de igualdad en adición a sus funciones. Y aunque todavía sus funciones no estén formalmente reconocidas ni gozan de una identidad orgánica estable o autónoma, estas personas están participando de la formación en igualdad que oferta anualmente la ERAP.

Existe, además, en la Administración General la llamada Comisión Interdepartamental para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regulada por el *Decreto 26/2020, de 24 de junio*. En cierta manera, esta Comisión pretende cubrir las necesidades provocadas por la inexistencia de las Unidades de Igualdad.

Sin duda alguna, un firme compromiso administrativo en materia de igualdad pasa por regular estas unidades y dotarles de identidad orgánica y recursos propios.

Acción positiva

La acción positiva trata de garantizar la igualdad de toda la ciudadanía, y ha estado históricamente vinculada con el incremento de la presencia o participación de mujeres en el empleo.

Su aplicación se asume desde la aceptación del alcance insuficiente de la política formal de igualdad y debe cumplir siempre ciertas condiciones, que están anunciadas en el artículo 11 de la *ley orgánica de igualdad 3/2007*.

La primera condición para su aplicación es demostrar una *situación de patente desigualdad*. En el ámbito del empleo público, esto significa infrarrepresentación de empleadas en los Cuerpos, Niveles, Grupos profesionales o, incluso, en las acciones formativas. Esta primera condición para la posibilidad de aplicar medidas de acción positiva convierte en imprescindible la disponibilidad administrativa de datos desagregados por sexo en cada uno de los ámbitos citados.

La segunda condición es que las ventajas concretas que van implícitas en la acción positiva solo son aplicables a las mujeres como sujeto históricamente discriminado, y nunca a los hombres. Se sobreentiende que son las mujeres y no los hombres quienes han sido sufridos históricamente la desigualdad en un sistema de poder desigual en términos de género y, por tanto, las merecedoras de las ventajas o beneficios temporales de la acción positiva.

La tercera condición es precisamente que la acción positiva sea temporal, es decir, estar vigente solamente en tanto que subsista el desequilibrio. Como medida correctora de una situación de desigualdad, dejará por tanto de tener validez y aplicación cuando la presencia de mujeres y hombres se equilibre dentro de la horquilla 40%-60%.

La acción positiva está ampliamente extendida actualmente. La Administración General de La Rioja por medio de sus políticas sectoriales, las empresas con el apoyo de las Administraciones Públicas y la propia Administración General del Estado por medio de su III Plan de Igualdad actualmente vigente, ponen en marcha acciones positivas.

La justificación de que estas medidas se apliquen o no al personal público debe estar siempre fundamentada en los datos de personal, y allí donde se atestigüen desigualdades que puedan ser revertidas por medio del refuerzo a la presencia y participación de las mujeres.

Indicadores y datos desagregados

En el artículo 20 del capítulo de los Principios generales de las políticas públicas para la igualdad, la *ley orgánica 3/2007* recoge el último mandato al que se hace aquí referencia: la adecuación de las estadísticas y estudios para hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actividad ordinaria de los poderes públicos.

El mandato notifica que se deberá incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y diferentes fuentes de recogida de datos. Además, se deberán introducir y diseñar nuevos indicadores necesarios para conocer la realidad desde la perspectiva de género, así como adecuar las definiciones estadísticas cuando sea necesario.

Este artículo forma parte de los preceptos que, como establece la citada ley, **constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad entre las españolas y los españoles. La Administración de La Rioja cumple con este mandato.**

El primer ejemplo es su propio índice de igualdad de género, disponible en la web². Este índice está desagregado por sexo y abarca temas como la esperanza de vida de mujeres y hombres, su presencia en el parlamento regional, la probabilidad de tener estudios superiores o la dedicación al trabajo reproductivo.

Junto con este índice, la Administración General cuenta con una extensa batería de indicadores de igualdad que alumbran y permiten conocer la realidad riojana atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres. Es más, se está publicando periódicamente desde 2019³ una síntesis de una selección de indicadores relevantes para analizar la situación de la población riojana con perspectiva de género.

Para este mismo Diagnóstico se han tenido disponibles la inmensa mayoría de los datos desagregados por sexo que han sido solicitados. Por tanto, y **aunque todavía haya fuentes o formularios que deban ser adaptados, se considera que la Administración General ha avanzado considerablemente en el cumplimiento de este mandato de igualdad.**

² <https://www.larioja.org/igualdad/es/indice-igualdad-genero>

³ <https://www.larioja.org/estadistica/es/publicaciones-indicadores/catalogo-publicaciones/mujeres-hombres-rioja>

Conclusiones

Fortalezas



En los dos últimos años se ha avanzado considerablemente en el cumplimiento del mandato de uso de lenguaje no sexista en la práctica administrativa, por medio de la publicación de una guía específica y la impartición de formación en la materia. Un claro ejemplo de ello es la redacción de reciente normativa (p.e. Decreto 26/2020 y Decreto 47/2021).



En la mayor parte de los centros directivos existe personal comprometido con la igualdad que, respondiendo a directrices de mandos superiores, y aún a falta de una identidad orgánica estable o autónoma, asume la función de cumplir con el principio de igualdad empleando sus conocimientos y los instrumentos de la transversalidad de género, como los Informes de Evaluación del Impacto de Género, aunque ni siquiera exista una regulación propia en La Rioja.



La Administración General aplica medidas de acción positiva hacia mujeres por medio de sus políticas sectoriales.



La Administración General ha realizado significativos avances en integración de la perspectiva de género en los datos y estadísticas, contando con el índice de igualdad de género de La Rioja, una extensa batería de indicadores de igualdad y la publicación “Mujeres y Hombres en La Rioja”.

Áreas de mejora

1 - Se identifica la necesidad de profundizar en la sensibilización del personal público en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de informar profusamente sobre los resultados del Diagnóstico y los objetivos y medidas del Plan de Igualdad.

2 - Es necesario seguir trabajando en la sistematización y plena integración del lenguaje no sexista en la actividad rutinaria administrativa, pues el hecho de contar con una guía orientativa no conlleva automáticamente la utilización de lenguaje no sexista en la práctica administrativa.

3 - El cumplimiento del mandato sobre elaboración de informes de impacto de género *ex – ante* de la normativa se establece de manera irregular entre las diferentes Consejerías, por lo que es necesario regular su procedimiento con un método propio de la Administración General de La Rioja.

4 - Además, se vuelve imperativo cumplir con el artículo 55 de la ley orgánica de igualdad y acompañar con un informe de impacto de género la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público.

5 - No existen Unidades de Igualdad en las Consejerías que puedan centralizar el cumplimiento de los mandatos de igualdad y garantizar adecuadamente la aplicación de la estrategia de la transversalidad de género por medio de sus instrumentos.

6 - Utilizar medidas de acción positiva hacia empleadas públicas siempre que se cumplan las condiciones de partida para su aplicación.

2. Características de la plantilla

En este apartado se observan algunos datos básicos desagregados por sexo que permiten construir el perfil medio del personal objeto de análisis.

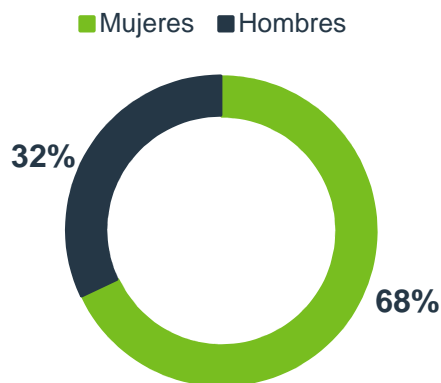
Así, en los Servicios Generales, el perfil mayoritario es el de una mujer, entre los 46 a los 55 años, funcionaria de carrera, con una antigüedad entre los 11 y los 20 años.

Entre el Personal Docente, el perfil mayoritario también es el de una mujer, igualmente funcionaria de carrera, pero en este caso con una edad comprendida entre los 36 y los 45 años y una antigüedad inferior a los 10 años.

Presencia por sexo, y evolución

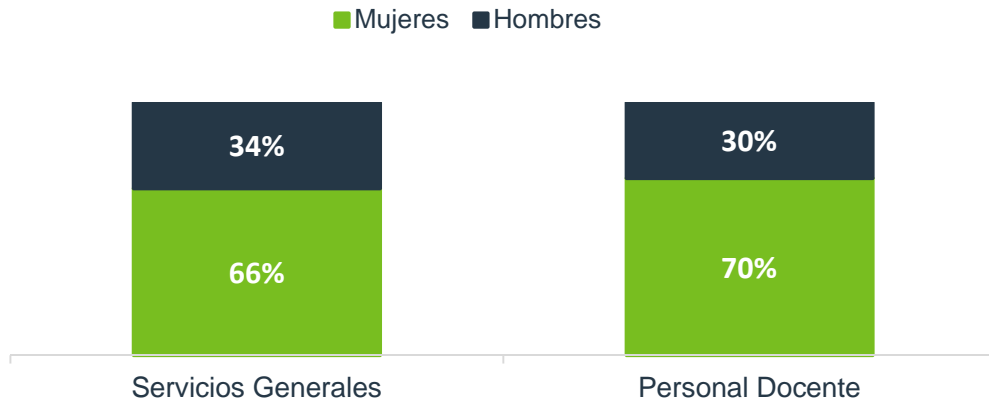
A fecha de 01 de enero de 2021, el conjunto del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja (Servicios Generales y Personal Docente, excluido Justicia) **asciende a 7.912 personas. De ellas, 5.410 son mujeres (68%).**

Grafica 2. Distribución de la plantilla por sexo



La presencia de empleadas está ocho puntos por encima del umbral máximo de la composición equilibrada que, según lo dispuesto en la Disposición adicional primera de la *ley orgánica 3/2007*, comprende la horquilla 40%-60%. **Por consiguiente, se habla en los términos de feminización de la plantilla en la Administración General. Dicha feminización encuentra su réplica tanto entre el personal de los Servicios Generales como entre el Personal Docente.**

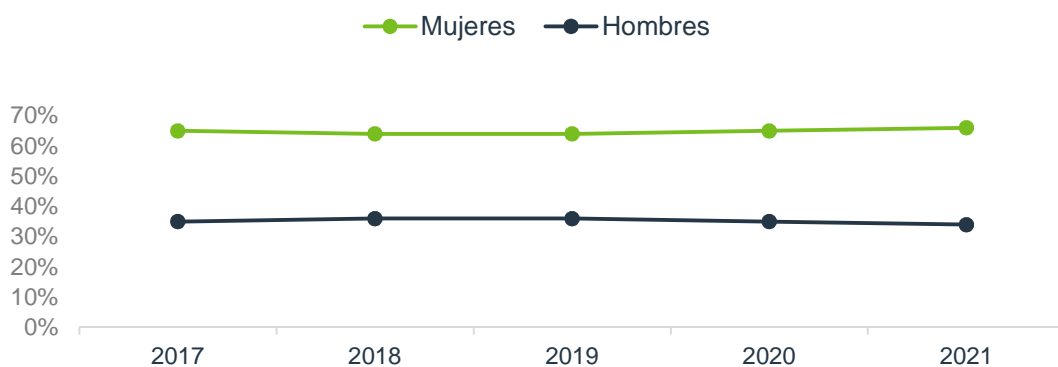
Grafica 3. Distribución por sexo de Servicios Generales y Personal Docente



A pesar de que el número de personal en los Servicios Generales como en el Personal Docente se ha incrementado entre los años 2017 y 2021 (4% en el primero y 15% en el segundo), **la mayor presencia femenina en la Administración riojana es una constante a lo largo de la evolución, con variaciones menores.**

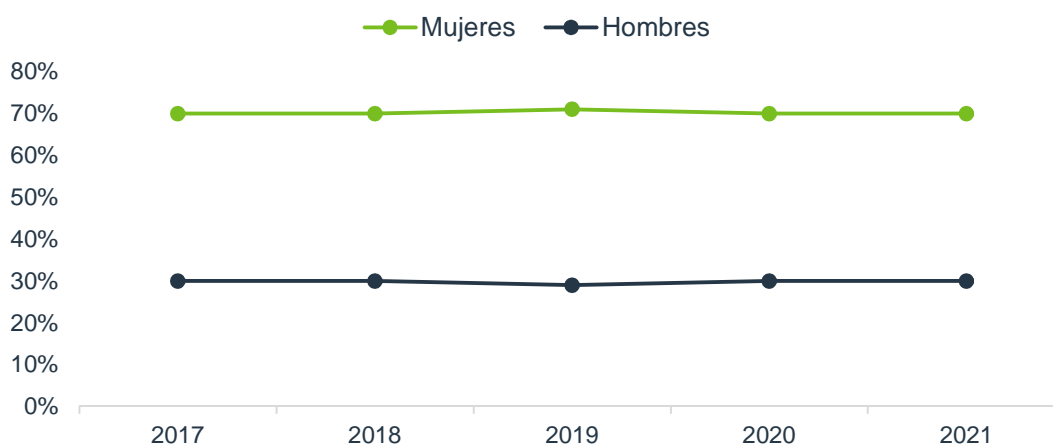
En concreto, en los Servicios Generales, la comparativa de los datos de distribución por sexo registrados indica un incremento del 1% de empleadas públicas desde el inicio del periodo (65%) hasta la actualidad (66%).

Grafica 4. Evolución de la distribución por sexo (Servicios Generales)



Entre el Personal Docente, el incremento total del 15% en la plantilla se traduce en el paso de los 1.150 hombres en 2017 a los 1.325 en 2021. Por su parte, las mujeres pasan de ser 2.634 docentes en 2017 a 3.146 en la actualidad. No obstante, dicho incremento no supone una alteración de la distribución por sexo, que se mantiene en el 70% - 30%. Solo en 2019 la distribución varía en un punto porcentual (71% mujeres – 29% hombres).

Grafica 5. Evolución de la distribución por sexo
(Personal Docente)



La feminización del personal público en la Administración General de La Rioja es afín a la realidad de todas las Administraciones Públicas españolas, a todos los niveles.

Datos recientes del Ministerio de Política Territorial y Función Pública informan de que 57 de cada 100 empleos públicos en España están ocupados por mujeres, mostrando una evolución ascendente desde el año 2010⁴. En el Sector Público de las Comunidades Autónomas la presencia de mujeres es todavía mayor, alcanzando el 68%. Los Sectores de Educación y de Sanidad son precisamente los más feminizados, con cifras de presencia femenina del 71% y del 75% respectivamente.

⁴ Ministerio de Política Territorial y Función Pública, nota de prensa del 07/03/2021, <https://www.mptfp.gob.es/portal/prensa/actualidad/noticias/2021/03/20210307.html>

Esta situación es consecuencia, entre otras cosas, de que el empleo público siempre se ha presentado para las mujeres como un nicho laboral accesible y no discriminatorio a lo largo de toda su vida profesional.

Para las mujeres, el empleo público ofrece condiciones laborales ventajosas en contraste con el empleo privado⁵: estabilidad laboral, oportunidades de conciliación, acceso marcado por criterios objetivos fijados de antemano, amplia variación de opciones y trayectorias profesionales, etc.

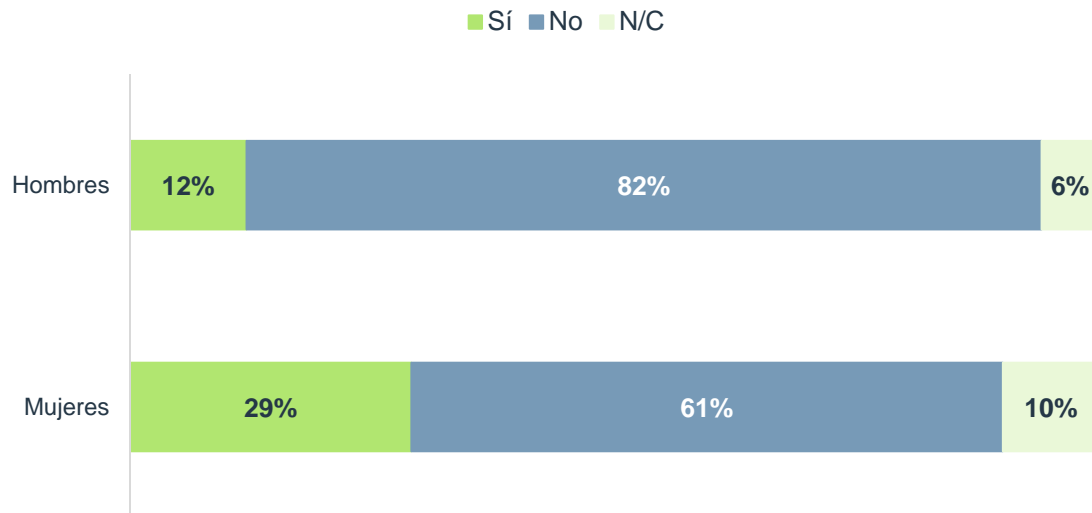
En esta dirección apuntan los resultados de percepción de la Encuesta del Plan de Igualdad. **El 61% de las empleadas no cree que exista ningún tipo de discriminación por sexo en la Administración riojana. Entre los empleados, esta opinión es más extendida y asciende significativamente hasta el 82%.** En términos de cultura corporativa, estas proporciones dan muestras de estabilidad en el clima laboral y de aceptación de los valores y formas de funcionamiento establecidos.

Sin embargo, el hecho de que la mayor parte de las personas que han contestado a la Encuesta perciba que sí existe igualdad en su ámbito laboral, no conlleva que se pueda negar la existencia de desigualdad. Es más, podría incluso afirmarse que, detrás de esta percepción generalizada, proclive a la igualdad, **existe posiblemente una falta de herramientas conceptuales que permiten -desde el pensamiento crítico- identificar las formas en que se expresa la desigualdad de género en la Administración Pública.**

⁵ OCDE (2015), *Women in Public Sector Employment*,

https://read.oecd-ilibrary.org/governance/government-at-a-glance-2015/women-in-public-sector-employment_gov_glance-2015-23-en#page1

Gráfica 6. Concentración por sexo y opinión sobre la existencia de discriminación en la Administración General



La diferencia en la proporción de empleadas y empleados que sí considera que existe algún tipo de discriminación en el ámbito de la Administración General también es significativo: un 12% de hombres frente a un 29% de mujeres.

Desde la perspectiva feminista, esta diferencia entre las proporciones puede explicarse con diferentes argumentos. Por un lado, los grupos que -por el factor que sea- no sufren una discriminación concreta generalmente tienen más dificultades para percibirla y nombrarla, a pesar de que esa discriminación o desigualdad sí esté afectando a otros grupos sociales de su entorno.

Estrechamente ligada a esta explicación está el hecho de que las empleadas simplemente reconocen y nombran las mayores dificultades que encuentran en el desarrollo de su carrera profesional. Incluso, y aunque dicha desigualdad no fuera vivida en primera persona, la opinión del 32% de empleadas que afirman la existencia de discriminación en la Administración General puede tener que ver con una apropiación de los discursos sociales favorables a la igualdad. Estos discursos, implícitamente, reconocen la existencia de un perjuicio o desigualdad estructural desfavorable hacia las mujeres.

Por tanto, se puede derivar que **las diferencias en la percepción de mujeres y hombres en torno a algunos aspectos de igualdad abordados en la Encuesta son precisamente una manifestación de la influencia del género en las experiencias, circunstancias y opiniones de las personas.**

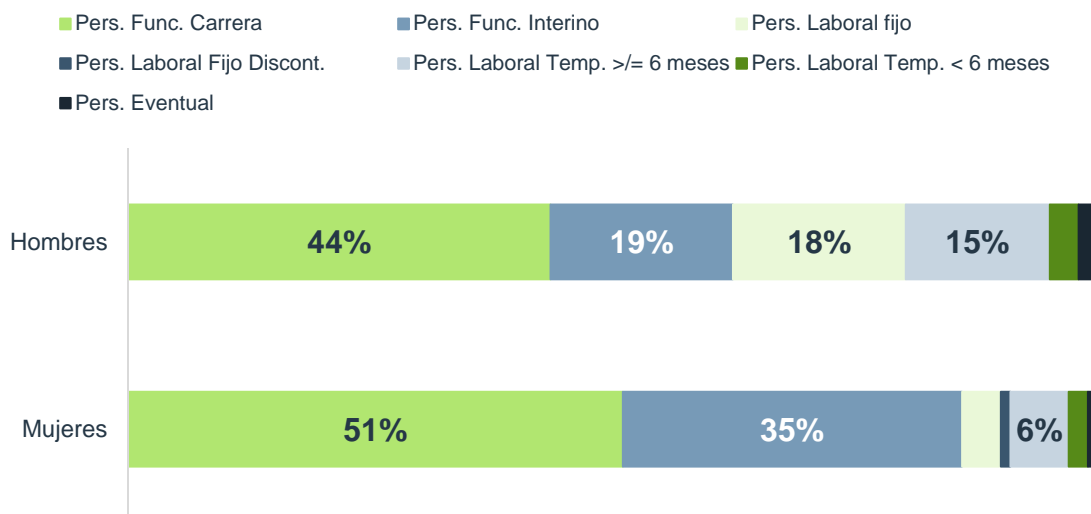
Relación laboral

Las relaciones laborales estudiadas en el Diagnóstico comprenden los diferentes tipos de relaciones contractuales que pueden establecer tanto el personal de los Servicios Generales como el Personal Docente. De este modo, se puede contemplar información sobre aspectos como las diferencias entre mujeres y hombres en la estabilidad del empleo, la segregación ocupacional o la brecha salarial.

En los Servicios Generales, el funcionariado de carrera es el tipo de personal mayoritario tanto entre las empleadas como entre los empleados. Al ser permanente, este tipo de relación es la que ofrece mayor estabilidad en el empleo. En 2021, pertenecían a este grupo el 51% de las empleadas y el 44% de los empleados.

El segundo grupo más poblado es el del funcionariado interino, cuyo nombramiento cesa cuando finaliza la causa que ha dado lugar al inicio de sus funciones. Si bien la interinidad resuelve necesidades concretas y presumiblemente temporales de la Administración, lo cierto es que produce consecuencias negativas en el desarrollo de la carrera profesional. Los datos alumbran una diferencia notable entre mujeres (35% del total de empleadas) y hombres (19%). **De estos datos se deriva, por tanto, una situación de mayor inestabilidad femenina en la plantilla de los Servicios Generales.**

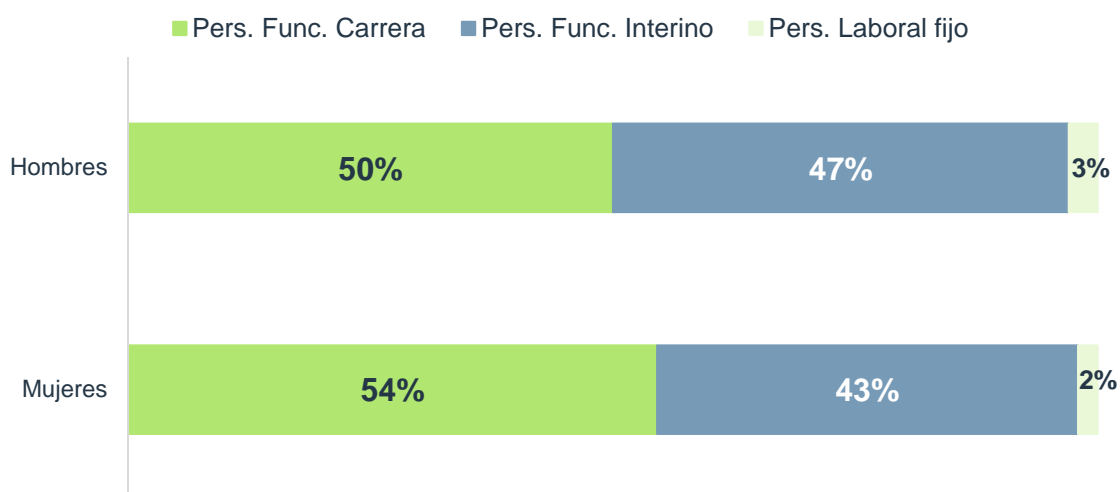
Gráfica 7. Concentración por sexo y relación laboral
(Servicios Generales)



En relación con el Personal Docente, en el año 2021 solamente mantenía tres tipos de relaciones laborales con la Administración General: funcionariado de carrera, funcionariado interino y, residualmente, personal laboral fijo.

En estas tres variables la situación es muy similar entre mujeres y hombres, aunque ligeramente más beneficiosas para las primeras. Por un lado, entre el total de mujeres docentes la concentración de funcionarias de carrera (54%) es mayor que la de hombres (50%). Por otro lado, la proporción de docentes interinas (43%) está por debajo que la de interinos (47%).

Gráfica 8. Concentración por sexo y relación laboral
(Personal Docente)



Un vistazo a la evolución de los datos durante el periodo estudiado permite observar los cambios experimentados. En particular, las necesidades generadas por la pandemia han tenido un impacto apreciable, tanto en términos generales como de género. **Las circunstancias han conducido a una situación de mayor inestabilidad femenina, particularmente en los Servicios Generales y, de manera específica, entre el personal sanitario.**

En los Servicios Generales, la concentración del funcionariado de carrera disminuye tanto entre las empleadas como entre los empleados. Entre las primeras, la concentración de funcionarias de carrera disminuye del 59% en 2017 al 51% en 2021. Entre los empleados, la reducción es del 49% al 44%. La diferencia entre ambas tendencias es de 3 puntos porcentuales.

Correlativamente, la concentración de empleadas interinas se incrementa en este periodo en 9 puntos porcentuales, ya que asciende del 26% al 35%. La proporción de empleados interinos también se incrementa, pero en 6 puntos porcentuales: del 13% en 2017 al 19% en 2021). Por consiguiente, si bien las circunstancias laborales motivadas por la pandemia han supuesto un incremento global de la inestabilidad laboral del personal público, esta situación ha perjudicado en mayor medida a las empleadas.

Tabla 1. Evolución de la concentración por sexo y tipo de relación laboral (Servicios Generales)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Func. de carrera	59%	49%	61%	40%	57%	47%	55%	47%	51%	44%
Func. Interino	26%	13%	25%	13%	28%	16%	31%	16%	35%	19%
Laboral Fijo	6%	22%	5%	21%	5%	20%	5%	19%	4%	18%
Laboral Fijo Disc.	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%
Lab. Tem. >= 6 m.	5%	13%	6%	12%	6%	14%	6%	14%	6%	15%
Lab. Tem. < 6 m.	1%	2%	1%	3%	1%	2%	1%	2%	2%	3%
Pers. Eventual	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	2%

Por otra parte, **entre el Personal Docente también se produce un incremento del personal interino y una correlativa disminución del funcionariado de carrera. No obstante, se produce una situación inversa en términos de sexo.**

De un lado, la proporción de interinas se incrementa menos que la de interinos (6 y 11 puntos porcentuales respectivamente). Complementariamente, la reducción proporcional de las funcionarias de carrera es también menor que la de los funcionarios de carrera (4 y 9 puntos en cada caso). Así lo recoge la siguiente tabla:

Tabla 2. Evolución de la concentración por sexo y tipo de relación laboral (Personal Docente)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Func. de carrera	58%	59%	57%	57%	53%	54%	52%	53%	54%	50%
Func. Interino	37%	36%	41%	39%	42%	40%	36%	38%	43%	47%
Laboral Fijo	2%	2%	2%	2%	2%	23%	2%	3%	2%	3%
Laboral Temporal	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros docentes	0%	0%	6%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	0%
Formación-prácticas	3%	0%	1%	0%	2%	2%	9%	5%	0%	0%

Esta realidad de incremento de la inestabilidad laboral no es exclusiva entre el personal de la Administración General de La Rioja, sino que es transversal al conjunto de las Administraciones Públicas. Tanto es así que la temporalidad se está convirtiendo en una característica estructural de algunos sectores del empleo público.

Los diferentes estudios en esta materia apuntan a diferentes causas. Por ejemplo, la falta de planificación estratégica en la ordenación del empleo público, que cubra con regularidad las vacantes por medio de convocatorias y procedimientos para puestos definitivos, es un factor determinante que ayuda a explicar el incremento de la temporalidad en el empleo público.

Otra causa apuntada es la restricción presupuestaria global en un contexto en el que se quiere seguir apostando por la garantía de buen servicio público en la cobertura de las necesidades de la ciudadanía que cada vez son más exigentes en ámbitos como la sanidad, los servicios sociales o la educación. Esta contradicción se ha venido solucionando de la manera más ágil posible, esto es, mediante la provisión temporal de los puestos. El caso reciente de la pandemia ocasionada por la COVID-19 es un ejemplo paradigmático de esta situación.

Además, la reposición de efectivos en las Administraciones Públicas viene además limitada por la tasa de reposición que fija cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado, no pudiéndose cubrir el 100% de plazas vacantes existentes.

Ante estas circunstancias, precisamente la reciente *ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público* busca atajar esta situación. Aplicar la perspectiva de género a las soluciones posibles implicaría que, ante una mayor inestabilidad laboral femenina, es necesario aplicar medidas específicas de acción positiva que subviertan dicha situación. Y esto es precisamente lo que persigue el *Acuerdo para la aprobación de los criterios que han de regir en la Administración General de La Rioja relativos a los procesos de estabilización* derivados de la ley anteriormente mencionada.

Según los Criterios de desempate enumerados en el apartado 7 de este Acuerdo, se aplicará la acción positiva en noveno orden hacia las mujeres *en caso de infrarrepresentación del sexo femenino en el Cuerpo, la Escala o la Categoría profesional de la plaza a la que se opta*. El décimo criterio desempate se dirige a las *personas víctimas de violencia de género*.

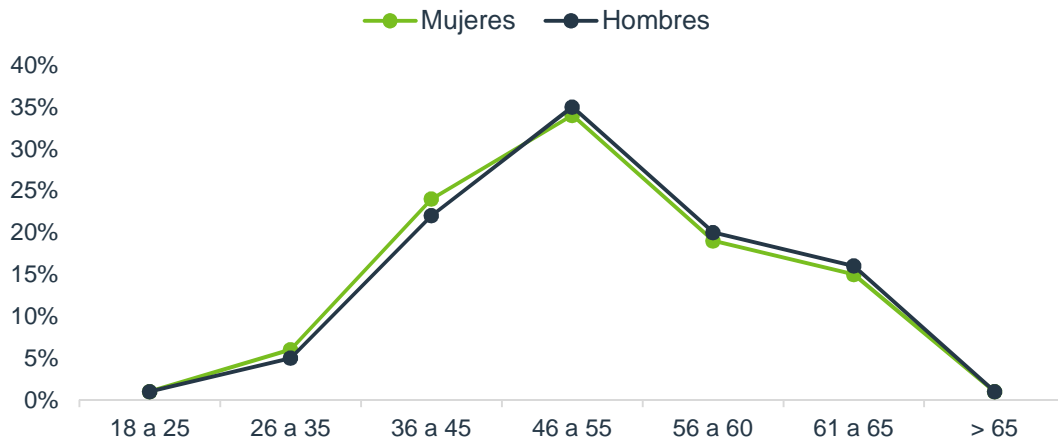
Edad

A 1 de enero de 2021, la mayor parte del personal de los Servicios Generales se sitúa en una edad media entre los 46 y 55 años. Es precisamente en el tramo de los 46 años en adelante en donde se concentra el 69% de la población estudiada. En el tramo de los 18 a los 35 años la proporción de personal apenas alcanza el 7%. En el siguiente, entre los 36 a los 45 años, la concentración de personal es del 24%.

Una continuidad evolutiva en estos términos derivará en un personal público envejecido, muy en sintonía con las características demográficas de la sociedad.

La siguiente gráfica ofrece la concentración de empleadas y empleados de los Servicios Generales para cada uno de los tramos de edad. Se identifican proporciones muy similares entre los sexos, en todo caso marcadas por un punto de inflexión a partir de los 45 años, a partir de cuando se aprecia cierta masculinización.

Grafica 9. Concentración por sexo y tramos de edad
(Servicios Generales)



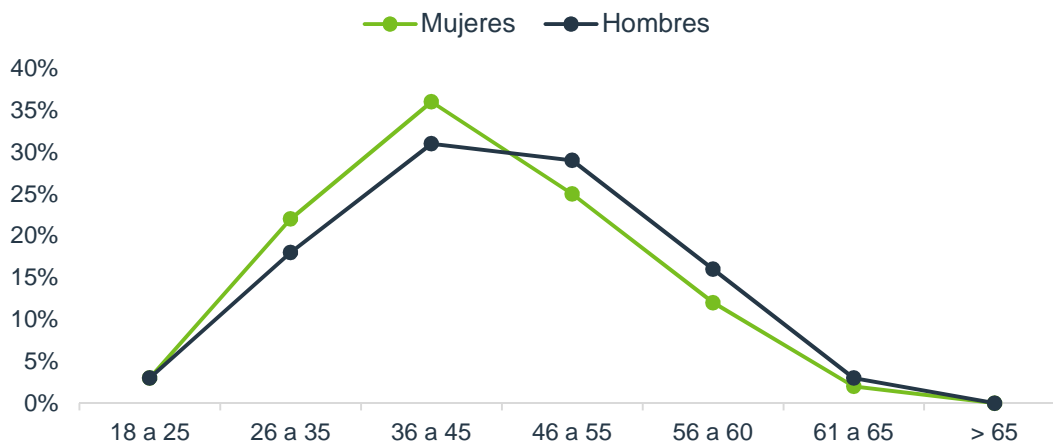
Entre el Personal Docente la pirámide de edad se traslada hacia la izquierda, al existir una mayor concentración de personas jóvenes. De hecho, la proporción de docentes entre los 18 y los 45 años es del 58%.

En estos términos, se deduce que en La Rioja la docencia se presenta como un sector profesional atractivo para la población joven, particularmente para las mujeres. Tal y como se aprecia en la siguiente gráfica, es entre los 26 y los 45 años en donde la concentración de mujeres supera a la de hombres (58% y 49% respectivamente), para luego descender a proporciones inversas a partir del tramo de los 46 años en adelante (39% de mujeres y 48% de hombres).

Probablemente, esta situación es consecuencia de la incorporación de mujeres jóvenes con contratos temporales durante el año 2021, todavía en unas circunstancias marcadas por las necesidades derivadas de la pandemia. Como anteriormente se mencionaba, estas necesidades han supuesto un incremento de las contrataciones de mujeres precisamente en los sectores vinculados a los cuidados y, por ende, feminizados, entre los que se encuentra el de la Educación, particularmente la de los primeros tramos.

También la realidad sociolaboral de las mujeres puede tener que ver con este incremento, en el sentido de que ellas, a la misma edad que los hombres, todavía no han encontrado un puesto de trabajo estable o satisfactorio en el sector privado, por lo que reciben mejor las oportunidades de empleo público. Habrá que esperar, por tanto, a futuros análisis para comprobar si se mantiene esta tendencia.

Grafica 10. Concentración por sexo y tramos de edad
(Personal Docente)



Antigüedad

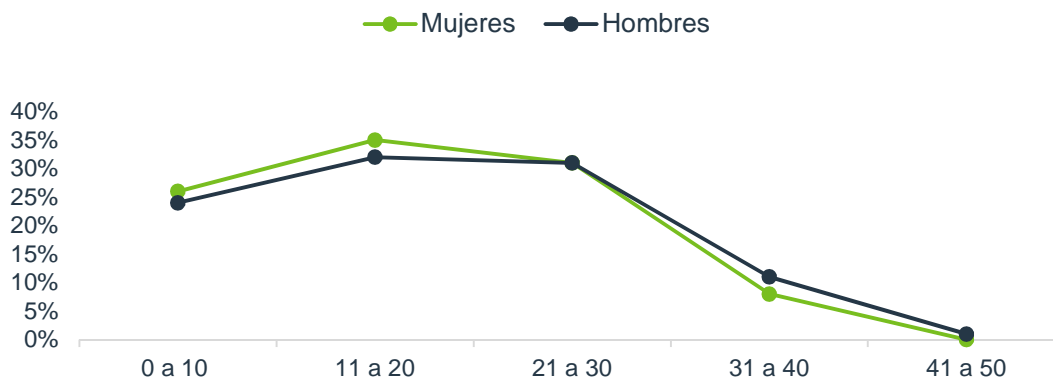
A fecha de corte de los datos, la línea de antigüedad representada en las dos siguientes gráficas muestra una situación ciertamente dispar entre los dos tipos de personal estudiados.

Entre el personal de los Servicios Generales, las franjas que comprenden desde los 11 a los 30 años de antigüedad aglutinan a más de dos tercios del total (un 65%). Esta situación va pareja a la analizada anteriormente por grupos de edades, y se corresponde con un grupo de personas que actualmente tendrían entre 46 y 55 años. Es, por tanto, coherente con el momento vital de acceso mayoritario al ámbito laboral.

Entre mujeres y hombres es a partir de los 30 años de antigüedad cuando se produce la inversión de la relación: aunque la población total con 31 o más años de antigüedad es mínima, proporcionalmente existen más hombres que mujeres. Este perfil se correspondería entonces con varones de 56 años en adelante.

Posiblemente, la tendencia de antigüedad sufrirá un cambio futuro en términos de sexo en tanto que en las dos primeras franjas de antigüedad -a diferencia de lo que ocurre en las dos últimas- la proporción de mujeres es mayor. Téngase en cuenta, no obstante, que parte de esta población con una incorporación más reciente puede no continuar su trayectoria en el empleo público. Podría ser el caso, por ejemplo, de personal eventual nombrado con carácter no permanente y que sólo realiza funciones calificadas como de confianza o asesoramiento especial al actual Gobierno de La Rioja.

**Grafica 11. Concentración por sexo y antigüedad
(Servicios Generales)**



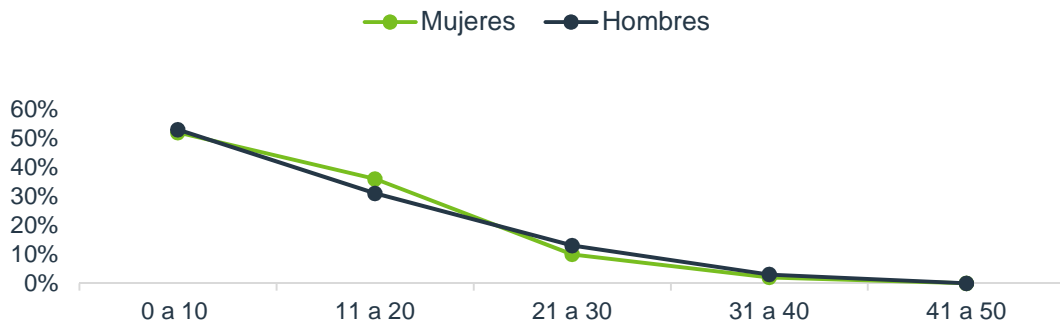
En relación con el Personal Docente, el 86% del total cuenta con una antigüedad de 20 o menos años, lo que se corresponde con lo anotado anteriormente sobre la edad media de este personal. La situación puede ser debida a diferentes circunstancias, entre las que se destacan las siguientes.

En primer lugar, y ya perfilado anteriormente, la situación creada a partir de la COVID-19, ha requerido realizar contrataciones de carácter temporal en diversos ámbitos, como el sanitario y el educativo, para poder hacer frente a las necesidades circunstanciales ocasionadas.

En segundo lugar, la escasa proporción de población docente en las tres últimas franjas de antigüedad puede tener que ver con los parámetros establecidos para ejercer el derecho de jubilación voluntaria, en concreto por la pertenencia del Personal Docente al régimen especial de clases pasivas, que exigen tener 60 años de edad y 30 años de servicios efectivos⁶.

⁶ En concreto, este derecho es aplicable al funcionariado de carrera incorporado con anterioridad al año 2011.

Grafica 12. Concentración por sexo y antigüedad (Personal Docente)

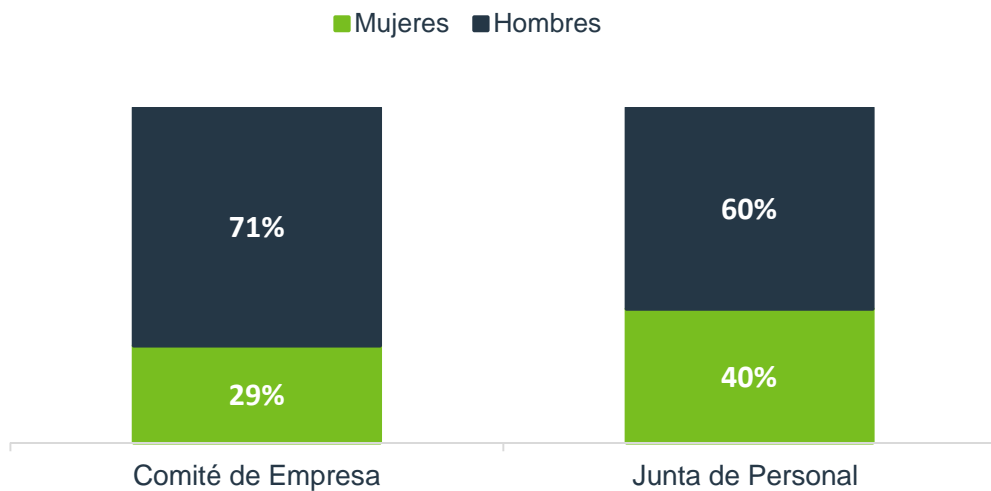


Representación Legal de las Personas Trabajadoras

Tanto en el Comité de Empresa de la Administración General de La Rioja como en la Junta de Personal, la presencia de hombres es superior a la de mujeres.

En el Comité de Empresa, la presencia de mujeres y hombres es del 29% - 71%, mostrando una situación de masculinización. En la Junta de Personal, aunque la participación de mujeres es menor, no existe masculinización pues la distribución por sexo se encuentra en los límites exactos de la horquilla de la composición equilibrada (40% - 60%).

Grafica 13. Distribución por sexo en la RLPT



En relación con los sindicatos, la situación en cada uno de ellos responde a unas circunstancias particulares que determinan la mayor o menor participación de mujeres y hombres en dichos órganos, aspectos cuyo análisis no son objeto de este documento.

No obstante, valga señalar que, a pesar de que todo lo relativo al movimiento sindical ha sido tratado ampliamente por la literatura especializada, no tantos estudios incorporan la perspectiva de género. Consecuentemente, y probablemente como resultado de que el sindicalismo ha tenido una trayectoria histórica asociada principalmente a sectores masculinizados se conoce todavía poco sobre las condiciones y factores que siguen determinando la menor participación de mujeres en este ámbito.

Conclusiones

Fortalezas



La Administración General se presenta para las mujeres riojanas como un nicho de empleo accesible: el 68% de la plantilla de los Servicios Generales y del Personal Docente es femenino.



La mayor parte del personal público considera que no existe discriminación en la Administración General de La Rioja. Aunque de esta percepción no se pueda extraer la inexistencia de desigualdad, sí habla de un clima laboral estable y de una aceptación generalizada de los valores y formas de funcionamiento básicas de la entidad.



El funcionariado de carrera es el que ofrece mayor estabilidad en el empleo: entre las empleadas públicas de los Servicios Generales, el 51% son funcionarias de carrera y entre el Personal Docente esta proporción asciende al 54%.



Para la población joven, y en particular para las mujeres, la docencia se presenta como un sector profesional atractivo: el 58% de las docentes tiene 45 años o menos.

Áreas de mejora

- 1 - Emerge la necesidad de extender la sensibilización, conciencia y pensamiento crítico del personal público en relación con las formas en que se expresa la desigualdad de género en la Administración Pública, particularmente entre los empleados.
- 2 - A lo largo de los años de evolución estudiados (2017 – 2021), se ha incrementado la proporcionalidad de plantilla interina tanto en los Servicios Generales como en el Personal Docente.
- 3 – Entre la plantilla de los Servicios Generales la inestabilidad laboral es mayor entre las mujeres, como consecuencia de una mayor proporcionalidad de empleadas interinas (35% del total de empleadas frente al 19% del total de empleados).
- 4 - En sintonía con las características demográficas de la sociedad, existe una presencia minoritaria de personal público joven en la Administración General que apuntala un progresivo envejecimiento de la plantilla si no se revierte la tendencia en el acceso y en las contrataciones.
- 5 - Existe una menor presencia femenina en los órganos de representación sindical, en particular en el Comité de Empresa, en donde su proporción es apenas del 29%.

3. Clasificación profesional

En este apartado se persigue centralizar la información sobre el lugar en el que mujeres y hombres se sitúan dentro de la estructura de la Administración General, de modo que se pueda conocer si existe segregación horizontal o vertical por razón de sexo.

Consejerías

De todas las Consejerías, solo dos cuentan con composición equilibrada de mujeres y hombres: la de *Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población*, y la de *Desarrollo Autónomo*. Ambas cuentan con un 60% de mujeres.

No obstante, en términos comparativos con los datos de referencia global (32% de empleados y 68% de empleadas), estas dos Consejerías tienen una mayor presencia relativa de hombres.

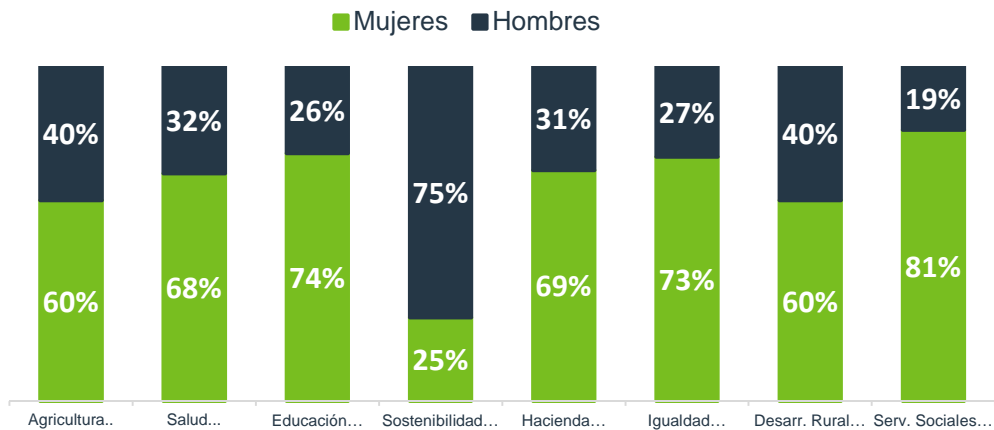
La mayor presencia relativa de hombres es particularmente llamativa en la Consejería de Sostenibilidad, Transición Ecológica y Portavocía del Gobierno (75% de empleados). Es la única Consejería que cuenta con una plantilla masculinizada.

Por otra parte, el resto de las Consejerías cuentan con una **presencia de empleadas por encima del 60%. Los casos más llamativos son los de Servicios Sociales y Gobernanza Pública (81%), Educación, Cultura, Deporte y Juventud (74%) e Igualdad, Participación y Agenda 2030 (73%).**

En definitiva, la distribución de mujeres y hombres en las Consejerías refleja la pauta de segregación por sexo existente a nivel sociolaboral. Según esta pauta, las mujeres tienden a concentrarse mayoritariamente en las áreas vinculadas con los cuidados, mientras que los hombres tienden a concentrarse en ámbitos orientados a conocimientos y desarrollo tecnológicos, entre los que se encuentra el sector energético. La escasa participación de mujeres en la formación y empleos vinculados con la rama STEM⁷ puede tomarse como referencia. Así se aprecia en la gráfica siguiente:

⁷ STEM: acrónimo de los términos en inglés *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Grafica 14. Distribución por sexo y Consejería
(Servicios Generales)

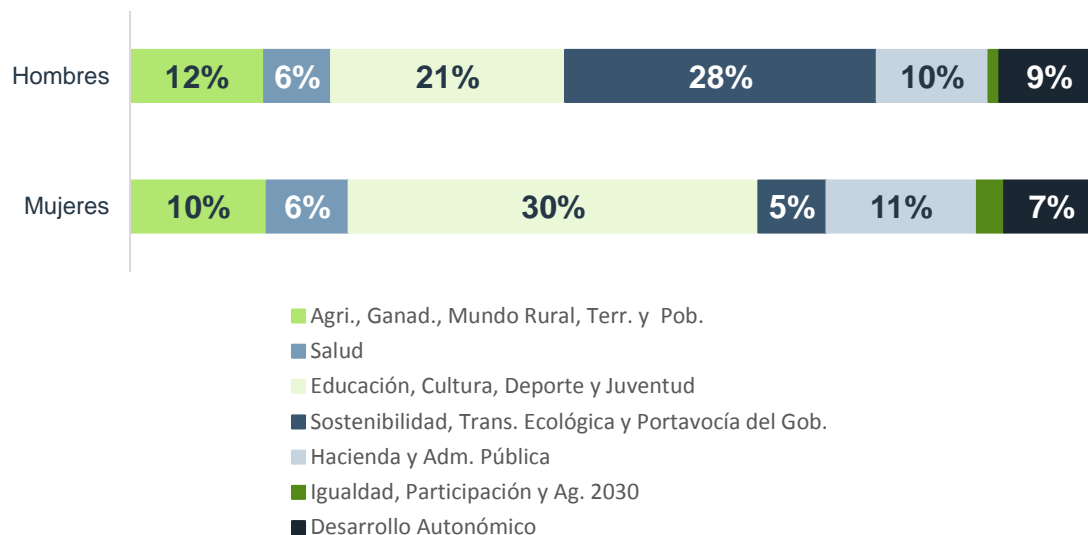


Una mirada intragénero permite apreciar que la concentración de empleadas y empleados en cada una de las Consejerías sigue una pauta bastante semejante, a excepción de dos Consejerías.

Mientras que los empleados se concentran en un 21% en la Consejería de *Educación, Cultura, Deporte y Juventud*, la concentración de mujeres en esta misma Consejería asciende al 30%. Por otro lado, mientras que en la Consejería de Sostenibilidad, Transición Ecológica y Portavocía del Gobierno, la concentración de hombres es del 28%, la de mujeres cae hasta el 5%.

A continuación, se representa gráficamente el índice de concentración.

Gráfica 15. Concentración por sexo y Consejerías (Servicios Generales)



Grupo de clasificación

En la Administración Pública, la clasificación del personal funcionario y del personal laboral se rige por un marco regulador diferente, aunque en ambos casos marcado por la titulación exigida para el ingreso y el carácter de las tareas a realizar.

Personal funcionario

Atendiendo a lo contenido en la *ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja*, los grupos de clasificación del personal funcionario serían los A, B, C, D y E. No obstante, desde la refundición del Estatuto Básico del Empleado Público, por el *Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, los grupos de clasificación se han simplificado en la siguiente escala (artículo 76): A (A1 y A2), B y C (C1 y C2).

No obstante, y de conformidad con la Disposición Transitoria Tercera, dicho artículo no entrará en vigor hasta que se produzca el desarrollo normativo autonómico, por lo que en la Administración General de La Rioja rigen todavía las siguientes equivalencias:

Grupo A: Subgrupo A1

Exige Título de Doctorado, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente. Vinculado a un mayor nivel de responsabilidad.

Grupo B: Subgrupo A2

Exige Título de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria o Arquitectura Técnica, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C: Subgrupo C1

Exige Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo D: Subgrupo C2

Exige Título de Graduación Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

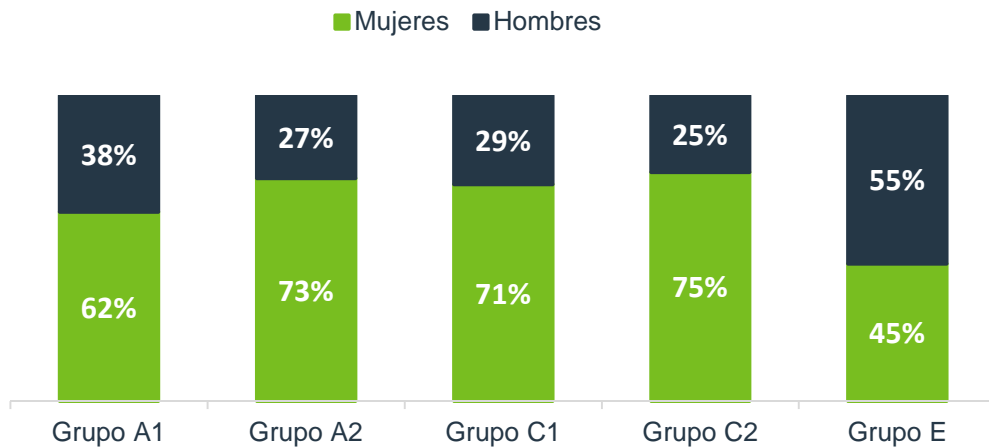
Grupo E

Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional sexta. Exige el certificado de Escolaridad.

En los Servicios Generales los Grupos A1 y A2 son los minoritarios en términos de plantilla. El primero concentra al 15% y el segundo al 18% del personal público. El Grupo E va seguido del anterior y concentra el 19%. Es a los Grupos C1 y C2 a los que pertenece prácticamente la mitad del personal de los Servicios Generales (23% y 24% respectivamente).

La comparativa en la distribución de mujeres y hombres se observa en la siguiente gráfica:

Grafica 16. Distribución por sexo y Grupo
(Servicios Generales)



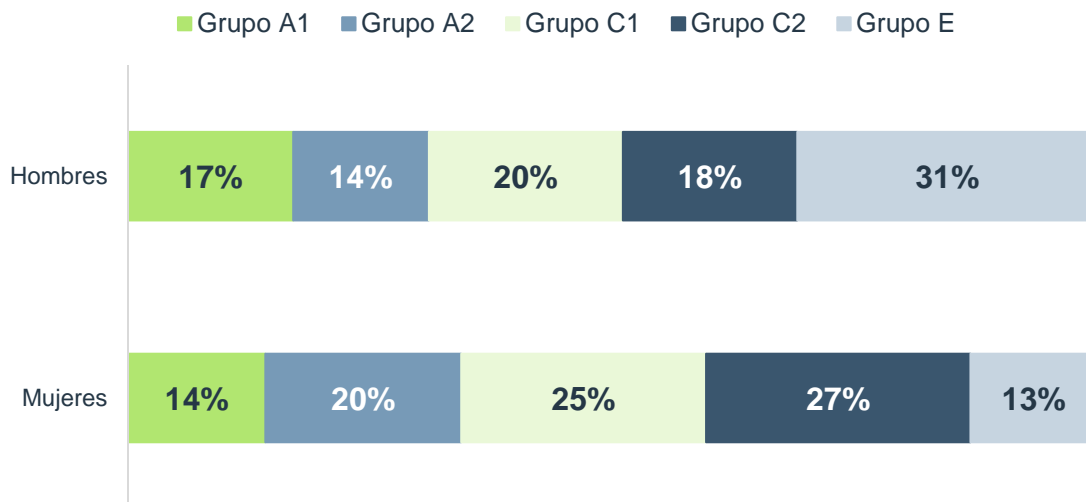
De la información mostrada se desprenden las siguientes conclusiones. Primero, y en consonancia con la realidad del personal de los Servicios Generales, **todos los Grupos salvo el E guardan una proporción de mujeres mayor que la de hombres.**

Segundo, tanto en el Grupo A1 como en el Grupo E, la presencia de mujeres y hombres se mantiene cerca o dentro de la horquilla de la composición equilibrada, aunque mostrando una presencia relativa menor de mujeres respecto al 66% total de los Servicios Generales.

Adicionalmente, los grupos intermedios, el A2, C1 y C2 están feminizados al contar con una presencia de mujeres por encima del 70%.

El índice de concentración mostrado en la siguiente gráfica ofrece una lectura complementaria:

Gráfica 17. Concentración por sexo y Grupo
(Servicios Generales)



Por un lado, **la concentración de empleados es comparativamente superior a la de empleadas en los grupos que requieren la más alta (Grupo A1) o la más baja (Grupo E) titulación.**

Las empleadas, por su parte, tienden a concentrarse mayoritariamente en los grupos que exigen una titulación intermedia, en particular en los Grupos C1 y C2, en donde se concentra la mitad de las empleadas públicas (52%).

Estos datos son particularmente interesantes si se analizan cruzados con la variable “nivel de estudios”. De este modo, se puede obtener información sobre los comportamientos de las mujeres a la hora de acceder al empleo público y de desarrollar su carrera dentro del funcionariado. Bien es sabido que en España existe una mayor proporción de mujeres con estudios superiores lo que, de algún modo, parece chocar con la mayor presencia de empleadas públicas en los grupos que exigen titulación intermedia.

La situación puede llevar a pensar que, en un mercado laboral en el que las mujeres suelen encontrar mayores dificultades que los hombres, ellas tiendan a priorizar el acceso al empleo público aunque el puesto del Grupo profesional en concreto exija una titulación por debajo de la que se posee. **Este fenómeno marca, por tanto, una situación laboral en la que las mujeres están -en ocasiones- sobrecualificadas para el puesto que desempeñan.**

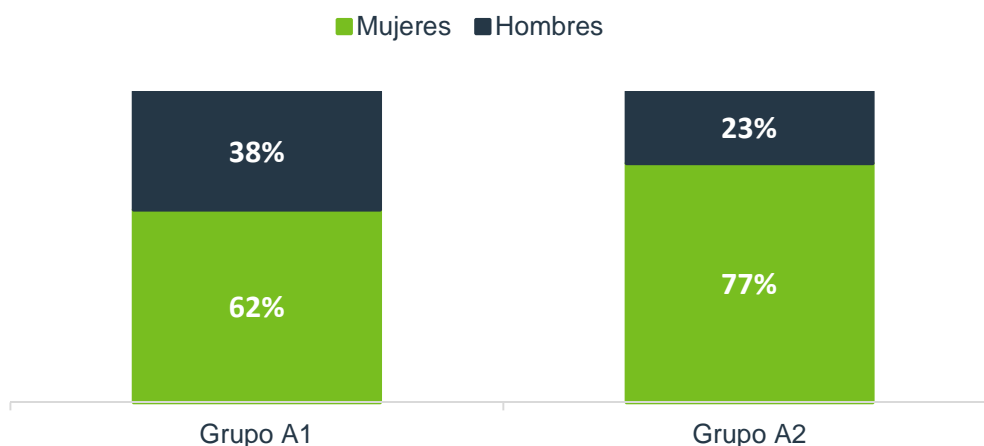
Ello supone no solo una pérdida de recursos sino también un desaprovechamiento de talento femenino. Por otra parte es, sin duda, síntoma de un contexto sociolaboral aún marcado por férreos patrones de género que traban el pleno desarrollo del potencial de las mujeres.

Dado que en este diagnóstico no ha sido posible analizar las características de la plantilla según su nivel de estudios y cruzarlo con el Grupo profesional, se plantea como una nueva variable para ser tenida en cuenta en futuros diagnósticos de la situación de igualdad.

Por su parte, el personal funcionario docente se clasifica en dos subgrupos. El A1 engloba a personal de inspección, personal catedrático y profesorado de Secundaria, Artes Plásticas y Diseño, Música y Artes Escénicas, y Escuelas Oficiales de Idiomas. El Grupo A2 está más poblado que el anterior, aglutinando al 56% del personal docente. Aquí queda incluido el Cuerpo de Maestras y Maestros y el profesorado Técnico de Formación Profesional.

En la comparativa entre mujeres y hombres, tanto el Grupo A1 como el Grupo A2 cuentan con mayor presencia femenina. Sin embargo, aunque en el A1 la relación entre mujeres y hombres se mantenga en los márgenes del equilibrio (62% de mujeres y 38% de hombres) la presencia relativa femenina es menor, en concreto, 8 puntos inferior al total de mujeres entre este colectivo (70%). En el Grupo A2 ocurre al contrario: existe una sobrerrepresentación femenina (77%) en comparación con los datos de referencia.

Grafica 18. Distribución por sexo y Grupo
(Personal Docente)

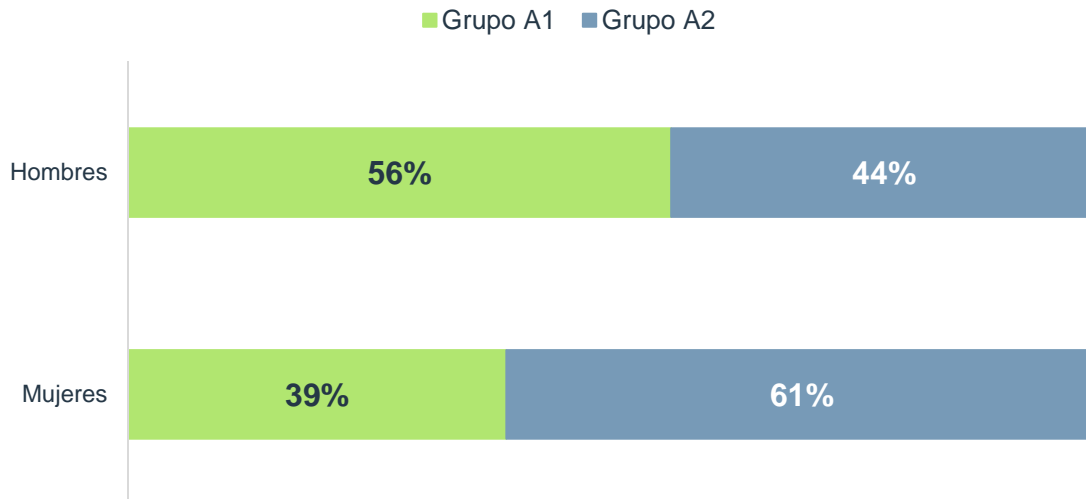


La situación mostrada responde a varios motivos. El primero, y más importante, es el **de la feminización estructural del profesorado de los cursos de infantil y primaria, ocurrida en todos los sistemas educativos.**

Los efectos de los procesos de socialización marcados por las normas de género que refuerzan o debilitan la asociación de mujeres y hombres con los cuidados, la construcción de la subjetividad por medio de la identificación con referentes identitarios y otros aspectos psicológicos como las expectativas de género o la influencia de los sesgos cognitivos en la orientación formativa, derivan en una situación claramente segregada en la que encontrar maestros en estos niveles educativos puede llegar a ser un hecho insólito.

Además de la lectura de género que explica este escenario segregado, se descubre otro hecho llamativo: la mayor parte de los hombres no se encuentran en el Grupo A2, como las mujeres, sino en el A1. La gráfica siguiente representa esta situación por medio del índice de concentración:

Gráfica 19. Concentración por sexo y grupo
(Personal Docente)



Aunque el número de mujeres siga siendo mayor entre el profesorado de cualquiera de los dos Grupos, correlativamente la concentración de hombres es mayor en el Grupo A1. Esta circunstancia es importante ya que funciona como un elemento generador de brechas en otros ámbitos, como el de las retribuciones.

Del mismo modo que en el caso anterior, la pauta de género contribuye a explicar la fotografía: el alejamiento de los hombres respecto a la docencia de los primeros tramos de edad (ejercicio profesional más vinculado a la atención afectiva y de valores) y su mayor interés puesto en el grado de especialización de los conocimientos son los dos factores que determinan la mayor presencia masculina en el Grupo A1.

Personal laboral

De conformidad con el apartado tercero del artículo 12 del *Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad Autónoma de La Rioja 2008-2011*, referencia vigente para el caso que se analiza, el personal laboral se clasifica en las distintas Categorías profesionales que se encuadran en los grupos A, B, C, D y E.

Dichas Categorías se rigen por los siguientes criterios:

Grupo A

Comprende todas las Categorías profesionales para las que se exija estar en posesión del Título de Doctorado, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente.

Grupo B

Comprende todas las Categorías profesionales para las que se exija estar en posesión del Título de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria o Arquitectura Técnica o equivalente.

Grupo C

Comprende todas las Categorías profesionales para las que se exija estar en posesión del Título de Título de Bachiller Ciclo Formativo de Grado Superior o equivalente.

Grupo D

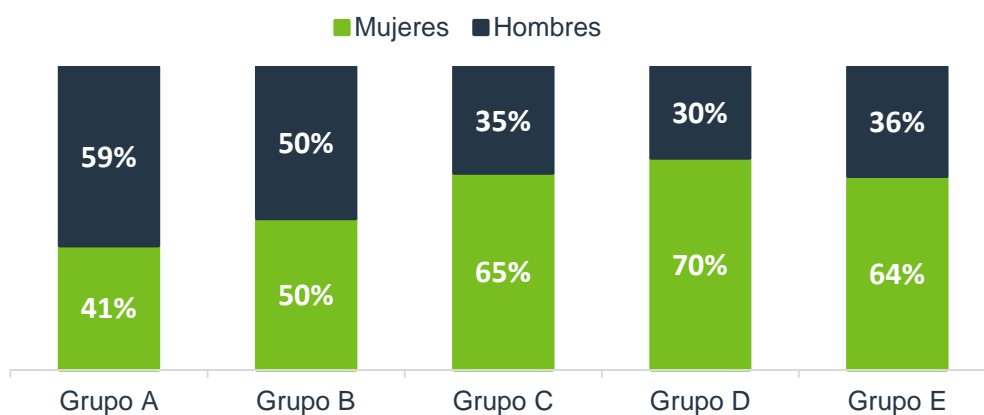
Comprende todas las Categorías profesionales para las que se exija estar en posesión del Título de Graduación Escolar, Graduado Escolar, Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.

Grupo E

Comprende todas las Categorías profesionales para las que se exija estar en posesión del Certificado de Escolaridad.

La siguiente gráfica ofrece la distribución por sexo en cada uno de estos Grupos:

Grafica 20. Distribución por sexo y Grupo de Personal Laboral (Servicios Generales)



La gráfica muestra claramente que **la brecha de empleadas y empleados se amplía a medida que se desciende en el Grupo de clasificación**. La brecha más alta se encuentra en el Grupo D.

Esta ampliación se produce en paralelo a la fluctuación en la presencia de mujeres y hombres entre los diferentes Grupos: a medida que se especializa el grado de titulación exigido, la presencia de mujeres desciende, y a medida que esta exigencia se suaviza su presencia se incrementa. Así, mientras que en el Grupo A, las empleadas ocupan el 41% del total, en el grupo D pasan a ser el 70%.

Los datos ponen de manifiesto la masculinización de los puestos que exigen una formación reglada más alta, en un contexto laboral en el que la presencia global de mujeres está por encima de la de hombres. Así, tal y como se planteaba en el análisis de los datos de personal funcionario de los Servicios Generales, sería conveniente afinar la mirada cruzando los datos de presencia con el nivel de estudios real de la plantilla, de manera que -en caso de existir- pudiera detectarse una posible realidad de sobrecualificación femenina, y tratar de atajarla.

Nivel

Personal funcionario

El artículo 32 del *Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleo Público (TREBEP)* identifica 30 niveles en los que se adscriben todos los puestos de trabajo reservados al funcionariado. Estos niveles determinan la carrera administrativa a través de diferentes cauces de movilidad. Cada Cuerpo o Escala tiene asignados determinados niveles; por ejemplo, al Grupo E pertenece el Nivel 13; al Grupo C2 se le adscribe hasta el Nivel 18; al Grupo C1 hasta el Nivel 22 y así sucesivamente.

La mayor parte del personal funcionario de carrera e interino a la vacante está agrupado en los Niveles 15 y 17 (no se tiene en cuenta al personal interino por sustituciones). Como en cualquier jerarquía corporativa, los niveles más altos cuentan con una densidad menor de población.

Atendiendo a las particularidades de empleadas y empleados, se produce una disminución progresiva de la distancia entre mujeres y hombres a medida que se asciende en el nivel de carrera.

Esta disminución sucede como consecuencia del **incremento relativo de empleados y consiguiente pérdida relativa de plantilla femenina en los niveles más altos del funcionariado**. Así, por ejemplo, mientras que en algunos de los niveles más bajos la presencia de mujeres llega a superar el 80% (Nivel 15 con 82% de mujeres y Nivel 16 con 93%), en los niveles más altos la presencia de mujeres se mantiene en torno al 60% (Nivel 28 con 53% de mujeres, Nivel 26 con 59%).

La siguiente tabla recoge los datos:

Tabla 3. Distribución por sexo y nivel del personal funcionario (Servicios Generales)			
GRUPO	NIVEL	MUJERES	HOMBRES
	30	-	-
	29	-	-
A1	28	53%	47%
	27	-	100%
A1 - A2	26	59%	41%
	25	67%	33%
	24	64%	36%
	23	-	-
A2 - C1	22	66%	34%
	21	92%	8%
	20	70%	30%
	19	-	-
C2	18	78%	22%
	17	66%	34%
	16	93%	7%
	15	82%	18%
	14	-	100%
C2 - E	13	58%	42%

En otros términos se expresa la tabla siguiente. Según el índice de concentración, **mientras que las mujeres se concentran en un 14% entre los niveles más altos (del Nivel 24 al Nivel 28), la concentración de hombres alcanza el 22%**. Es decir, que existe una mayor presencia correlativa de hombres que de mujeres en los niveles más altos (8 puntos más).

En los niveles más bajos (del Nivel 13 al Nivel 18), la concentración de mujeres y hombres está más equiparada, aunque es mayor entre mujeres: la concentración femenina se sitúa en el 59% del total mientras que la de hombres es del 53%.

**Tabla 4. Concentración por sexo y nivel del personal funcionario
(Servicios Generales)**

GRUPO	NIVEL	MUJERES	HOMBRES
	30	-	-
	29	-	-
A1	28	3,3%	7,1%
	27	-	0,3%
A1 - A2	26	1,8%	3%
	25	0,5%	0,6%
	24	8,1%	10,9%
	23	-	-
A2 - C1	22	11,2%	13,9%
	21	6,4%	1,4%
	20	9,6%	10%
	19	-	-
C2	18	13,9%	9,4%
	17	14,6%	18,3%
	16	0,8%	0,2%
	15	22,1%	11,5%
	14	-	0,2%
C2 - E	13	7,7%	13,2%

Personal laboral

De conformidad con el artículo 12 del *Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad Autónoma de La Rioja 2008-2011*, este personal se clasifica en las distintas Categorías profesionales que son específicamente definidas en el Anexo I.

El apartado tercero de dicho precepto determina que cada una de las Categorías se encuadran en los grupos A, B, C, D y E; asimismo, a cada Categoría profesional le corresponde un Salario Base, un Complemento de categoría y un Complemento de puesto.

El Complemento de categoría será el equivalente al complemento de destino del puesto base que, en su caso, tuviera asignado el personal interino que desempeñe las mismas funciones. Es por esta razón que el Anexo II del citado convenio asigna a cada Categoría profesional un Nivel. En función de estos niveles se estructura la tabla que se procede a interpretar.

Tabla 5. Distribución por sexo y nivel del personal laboral (Servicios Generales)

		MUJERES	HOMBRES
	23		
A	22	59%	41%
B	21	100%	-
	20	45%	55%
	19	-	-
C	18	25%	75%
	17	71%	29%
D	16	24%	76%
	15	80%	20%
E	14	11%	89%
	13	57%	43%

Entre el personal laboral (sin tener en cuenta las sustituciones) **tanto en el Nivel 20 como en el Nivel 22 la composición de mujeres y hombres está dentro de la horquilla de la presencia equilibrada**, mientras que no existe presencia masculina en el nivel 21. A estas categorías se corresponde el Personal Titulado Superior, Educador, de Trabajo Social, etc.

En cambio, en los niveles inferiores se produce una alternancia sucesiva en la distribución de mujeres y hombres, mostrando situaciones de clara masculinización (Nivel 14, 89% de empleados) o de clara feminización (Nivel 15, 80% de empleadas). En los Niveles 13 y 14, por ejemplo, es donde mayoritariamente se encuadran las Categorías de Personal Operario y Personal Operario especializado.

En referencia a la concentración, los niveles superiores 20, 21 y 22 apenas aglutinan una pequeña parte del total del personal analizado: el 19% de las empleadas y el 9% de los empleados pertenecen a sus respectivas Categorías. **Por tanto, en este caso, existe una mayor presencia correlativa de mujeres en los niveles más altos.**

Paralelamente, los niveles más bajos, del 13 al 15, unifican al 61% tanto de la plantilla masculina como de la femenina. La diferencia más notable en términos de sexo ocurre en el Nivel 13, donde la concentración de mujeres es del 49% en contraposición al 22% de empleados, y sobre todo en el Nivel 14, donde se concentra el 8% del personal laboral femenino y el 39% del masculino.

Tabla 6. Concentración por sexo y nivel del personal laboral (Servicios Generales)

		MUJERES	HOMBRES
	23		
A	22	10,7%	4,3%
B	21	1,5%	-
	20	6,8%	4,9%
	19	-	-
C	18	5%	9%
	17	1%	2%
D	16	10%	19%
	15	4%	1%
E	14	8%	39%
	13	49%	22%

Personal Docente

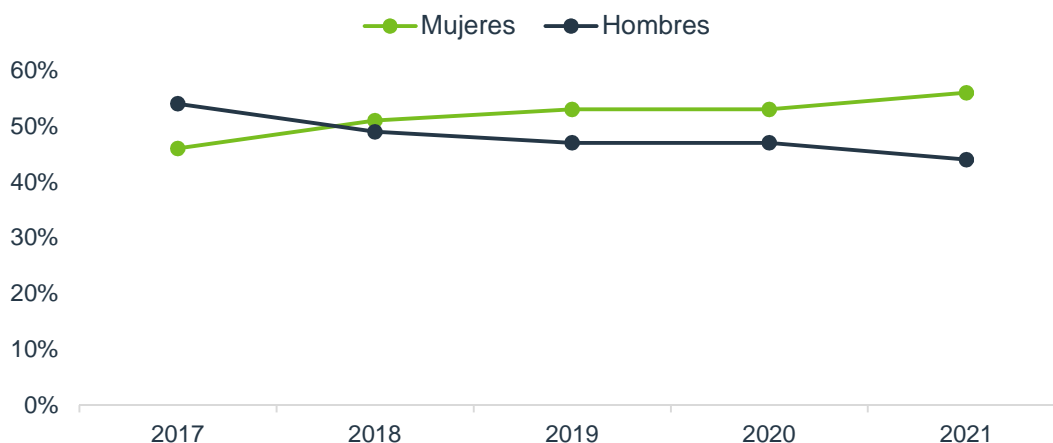
La presencia de mujeres y hombres en los puestos directivos de los centros docentes es equilibrada y estable a lo largo del tiempo.

En el año 2018 se produjo una inversión de la tendencia y, aún dentro de la horquilla 40%-60%, la presencia de mujeres pasó a ser mayor.

Aunque todavía en el año 2021 los datos se mantienen estables, de continuar la tendencia a este ritmo, en pocos años la ocupación de mujeres en estos puestos sobrepasará el 60%. De producirse la hipótesis, la participación de mujeres entre el personal directivo sería más coherente con el 70% que ocupa en el total del Personal Docente. Dicha orientación rompería, pues, con la sobrerrepresentación masculina en estos cargos.

El cambio de tendencia que se prevé es netamente positivo en términos de igualdad, teniendo en cuenta que más mujeres accederían a los complementos y condiciones retributivas que son propias de los cargos directivos.

Grafica 21. Evolución del Personal Docente en cargos directivos



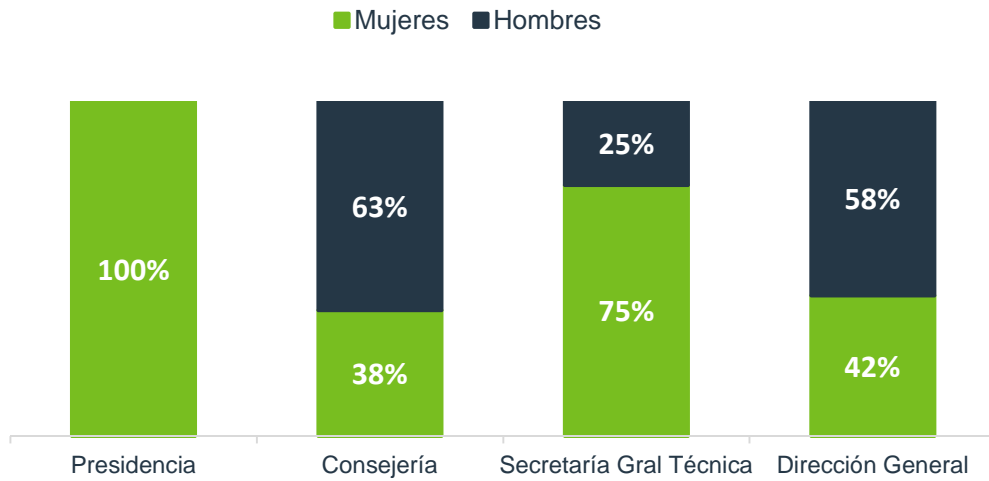
Altos cargos

La *ley 3/2003, de 3 de marzo, de organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja*, establece la organización y estructura de la Administración General a partir de las Consejerías, cuyo número, denominación y competencias podrán variar en cada legislatura.

Actualmente, el Gobierno de La Rioja se articula en torno a ocho Consejerías, cinco de las cuales cuentan con liderazgo masculino. Bajo la autoridad de las Consejeras o Consejeros se sitúan la Secretaría General Técnica y las Direcciones Generales. Las funciones y cometidos de las personas que encabezan dichos organismos son estipuladas en los artículos 9 y 10 de la citada ley. Estos tres organismos, además de la presidencia, son los que se han tenido en cuenta en los datos siguientes.

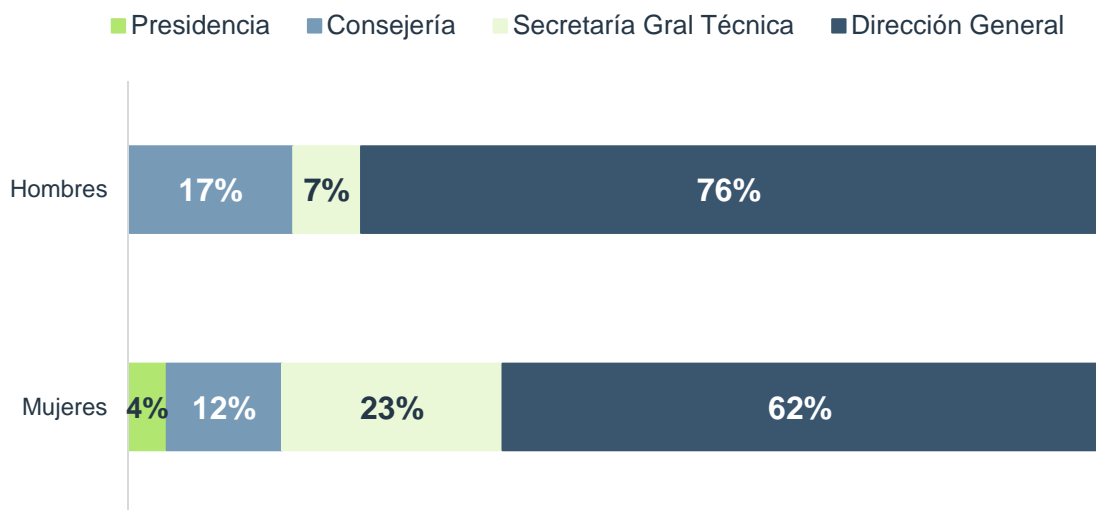
La aplicación del índice de distribución a los tipos de Altos Cargos, que es mostrada en la siguiente gráfica, ofrece diferentes conclusiones. La de mayor impacto es probablemente que, **desde el año 2019, la Presidencia del Gobierno de La Rioja ha estado ocupada por una mujer, hecho que no se había producido anteriormente.**

Por su parte, tanto las Consejerías como las Direcciones Generales están encabezadas mayoritariamente por hombres (63% y 58% respectivamente), si bien los datos se encuentran dentro o cerca de la horquilla de la representación equilibrada. De otro lado, las Secretarías Generales Técnicas están ocupadas mayoritariamente por mujeres, alcanzando niveles de feminización (75%).

Grafica 22. Distribución por sexo y Alto Cargo


En relación con la concentración relativa de mujeres y hombres en cada uno de los tipos de Altos Cargos los datos ofrecen una lectura bastante similar a la anterior.

Las Direcciones Generales, más numerosas que el resto de posiciones, están encabezadas por un 76% y un 62% de hombres y mujeres respectivamente, es decir, con un margen de 14 puntos porcentuales favorable a los hombres. En las Secretarías Generales Técnicas se concentra un 7% de hombres y un 23% de mujeres, con una distancia de 16 puntos porcentuales.

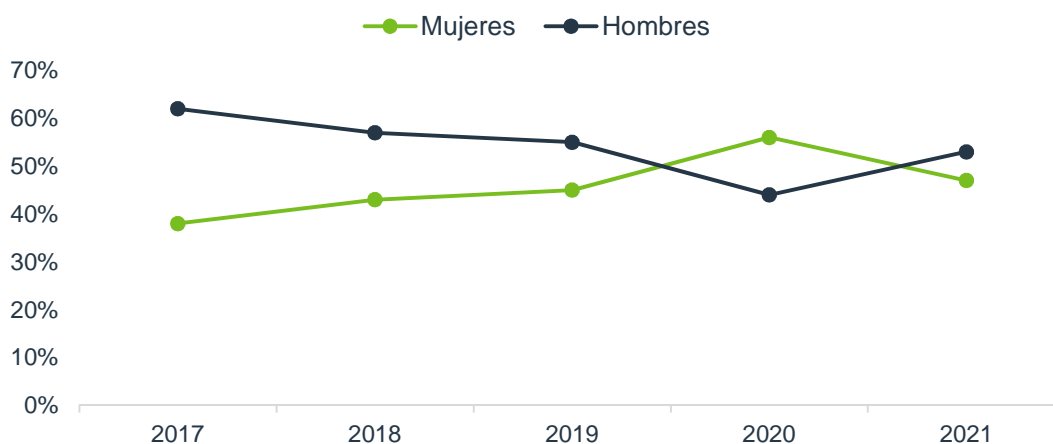
Gráfica 23. Concentración por sexo y Alto Cargo


Para finalizar el apartado, se recoge a continuación la evolución gráfica en la presencia de mujeres y hombres en los cargos directivos para cada uno de los años analizados (2017 a 2021).

Dicha presencia ha estado dentro o cerca del baremo de la composición equilibrada. Solo en 2020 el número de mujeres ocupando altos cargos ha sido mayor al de hombres. **En cualquier caso, la presencia de mujeres entre los Altos Cargos del Gobierno de La Rioja muestra una evolución positiva.**

En los últimos cinco años se ha producido un aumento aproximado del 30%, pasando de 16 a 26 mujeres que, en términos porcentuales, ha implicado evolucionar desde el 38% - 62% de mujeres y hombres en 2017 al 47% - 53% en 2021.

Grafica 24. Evolución de la distribución por sexo en cargos directivos



Conclusiones

Fortalezas



Todos los Grupos profesionales salvo el E guardan una proporción de mujeres y hombres muy similar a la de la distribución global.



Entre el personal laboral existe una mayor presencia correlativa de mujeres en las Categorías que se corresponden con los niveles más altos según lo estipulado en el Anexo II del Convenio, son aquellas que concentran al Personal Titulado Superior, Educador, de Trabajo Social, etc.



Entre el Personal Docente se está produciendo un cambio de tendencia en la ocupación de los puestos directivos que derivará en un mayor grado de igualdad al incrementarse la presencia de mujeres, que ha ascendido del 46% en 2017 al 56% en 2021.



Los puestos de Altos Cargos están actualmente equilibrados en términos de sexo y también han experimentado una evolución positiva en términos de igualdad, pasando del 38% de mujeres en 2017 al 47% en 2021. Probablemente, uno de los hechos más significativos es que, por primera vez, la Presidencia del Gobierno de La Rioja está ocupada por una mujer.

Áreas de mejora

1 - La presencia de mujeres y hombres entre el personal total de cada Consejería refleja la pauta social y laboral de segregación por sexo: las mujeres se concentran mayoritariamente en las áreas orientadas a los cuidados, mientras que los hombres tienden a concentrarse en los ámbitos vinculados con los conocimientos y desarrollo tecnológicos.

2 – En los Servicios Generales, el Grupo E es el único que cuenta con mayor presencia masculina (55%). Los restantes están feminizados (por encima del 70% de mujeres) salvo el A1, en donde la presencia relativa de empleadas es 4 puntos menor si se compara con los datos de referencia globales (66%).

3 – Además, las empleadas se concentran mayoritariamente en los grupos intermedios (C1 y C2) hecho que, de estar ligado a una sobrecualificación femenina, puede ser motivo de pérdida de recursos y talento femenino, para lo cual es preciso cruzar los datos por Grupo profesional y nivel de estudios.

4 - Los efectos del proceso de socialización marcados por el género afectan a la distribución por sexo en el Personal Docente: existe una feminización del Grupo A2 (77% de mujeres). y un descenso en la presencia de mujeres en el Grupo A1 (62%). Adicionalmente, la concentración de hombres en el Grupo A1 (56%) es notablemente mayor que la de mujeres (39%).

5 - Entre el personal laboral, la presencia de mujeres disminuye sensiblemente a medida que se especializa el grado de titulación exigido para cada Grupo profesional, por ejemplo: 41% en el Grupo A frente al 70% del Grupo D.

6 - Por niveles, también sucede una pérdida relativa de plantilla femenina en los niveles más altos del funcionariado: en los niveles del 24 al 28 la concentración de empleadas es del 14%, mientras que la de empleados es del 22%.

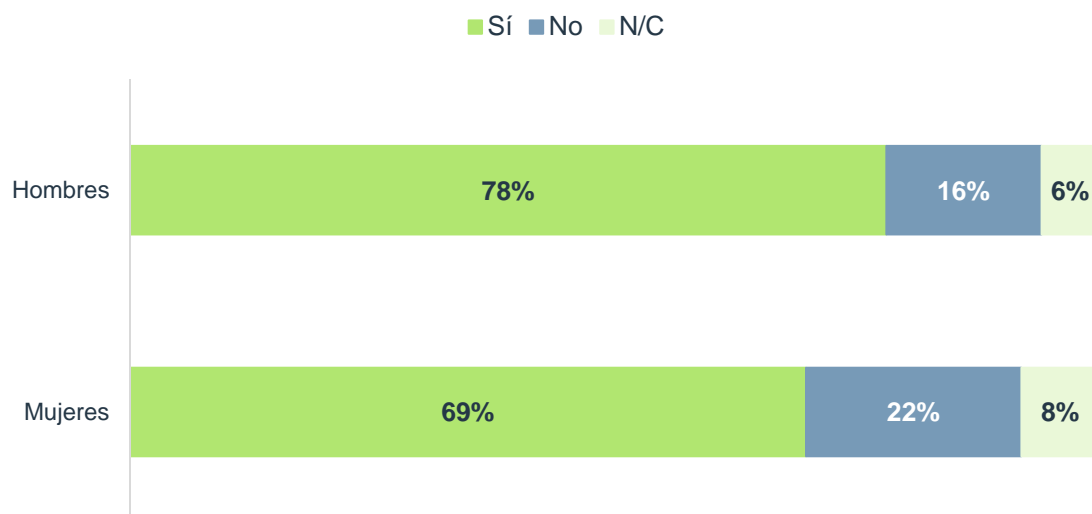
4. Acceso al empleo público

Las mujeres están presentes en la función pública desde principios del siglo XX. Desde aquellas duras promociones hasta la actualidad, las mujeres se han incorporado gradualmente a todos los ámbitos de la Administración General de La Rioja. La elección de esta opción profesional frente a la empresa privada se debe a diferentes motivos, algunos de los cuales ya han sido apuntados en páginas previas del documento. Entre ellos, se suele destacar la igualdad de oportunidades en el acceso, la protección en materia de conciliación, la seguridad en el empleo y las condiciones laborales.

Desde otro prisma, se podría decir que mientras las dificultades en el acceso, las necesidades derivadas de las responsabilidades de cuidados, la brecha salarial o la seguridad y estabilidad en el empleo han sido motivos de preocupación para las mujeres en relación con el empleo, no lo han sido con la misma intensidad para la mayoría de hombres trabajadores. Esto es debido a que en una estructura social marcada por la desigualdad de género, son las mujeres y no los hombres quienes mayoritariamente encuentran obstáculos relacionados con estas cuestiones.

Tómese como ejemplo la interpretación de algunas de las respuestas ofrecidas por el personal público a la Encuesta de igualdad. Así, **frente a un 22% de empleadas que considera que no existe igualdad en la selección de personal, se posiciona un 16% de empleados.** Una lectura en positivo de este dato dibuja una realidad en la que el 69% de empleadas y el 78% de empleados considera que sí existe igualdad entre mujeres y hombres en la selección de personal.

Gráfica 25. Concentración por sexo y opinión sobre la existencia de igualdad en la selección de personal



En este contexto, y a partir del marco regulador que es detallado a continuación, se analizan los principales datos de acceso al empleo público y sobre la composición de Tribunales y órganos de Selección, además de tenerse en cuenta otras cuestiones adicionales como son los canales de publicación de las convocatorias o el contenido de los temarios.

Marco de referencia

La selección y contratación del personal laboral se realiza bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, tal y como lo determinan diferentes normas.

Por un lado, la *Constitución Española*, en el 23.2, dispone que la ciudadanía *tiene derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes* y añade en el apartado 3 del artículo 103 que *la Ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.*

El *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, garantiza paralelamente que la condición de empleado/a público/a se obtiene de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, en los términos previstos en el propio Estatuto, sin que puedan establecerse requisitos que supongan discriminación por razón de sexo, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Adicionalmente, se observa que en las bases referidas a todas las convocatorias analizadas se incorpora una cláusula de salvaguarda del derecho a la igualdad al establecer, en protección especial de las mujeres que, *si alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto debidamente acreditados, aquél quedará aplazado para ellas, reanudándose a la terminación de la causa, siempre y cuando tal aplazamiento no menoscabe el derecho del resto de aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables; este extremo deberá ser valorado por el Tribunal. En tal caso, la realización de las pruebas pendientes deberá tener lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo.*

Así, en tanto que la igualdad de oportunidades y la prohibición de discriminación en el acceso al empleo público están garantizadas por el marco regulador, la finalidad de este apartado es aportar información relativa al grado en que dicha garantía es un elemento central y estratégico de la Administración General para que, de ser necesario, se introduzcan actuaciones en el Plan de igualdad.

Procesos selectivos

Servicios Generales

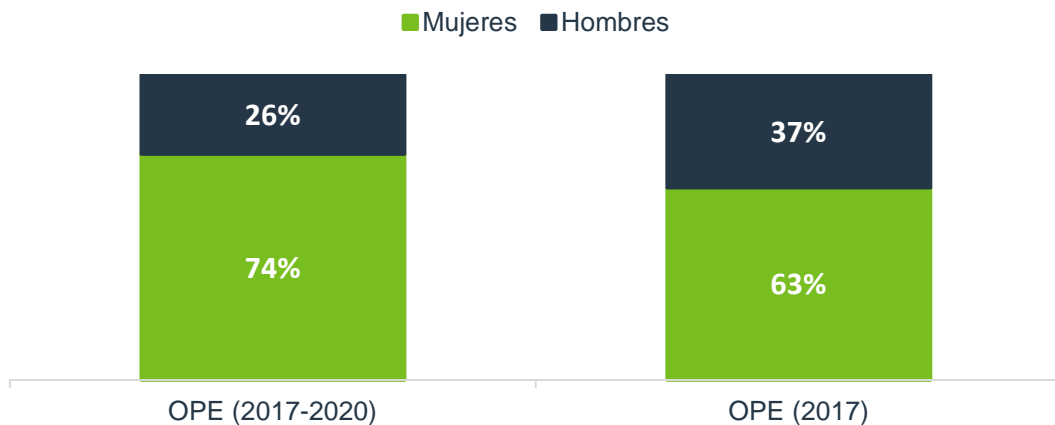
Desde 2017 hasta 2021 las mujeres han sido mayoría en la participación de los procesos selectivos.

En el proceso selectivo correspondiente al Turno Libre y Reserva de personas con discapacidad, unificados por convocatorias de Oferta Pública de Empleo (OPE) acumulada (2017-2020) la participación de mujeres asciende al 74%. Esta realidad es acorde con el interés laboral que las mujeres proyectan sobre el empleo público, y de lo que ya se ha hablado en páginas anteriores.

Por otra parte, en los procesos selectivos resultantes de Turno Libre y Reserva de personas con discapacidad de OPE (2017), la participación de mujeres y hombres está más equilibrada, aunque sigue siendo mayor entre las mujeres (63%).

La siguiente gráfica muestra los datos de distribución para cada uno de los procesos selectivos referidos:

Grafica 26. Distribución por sexo en la participación de los procesos selectivos (Servicios Generales)

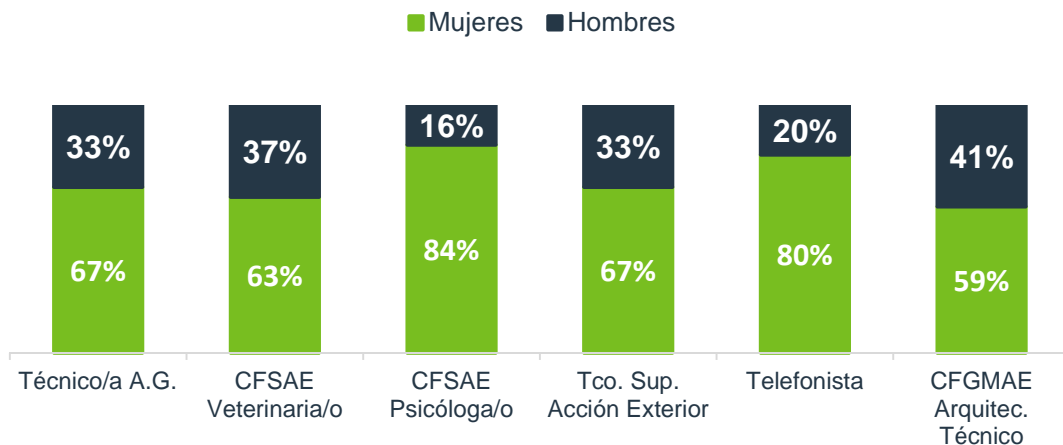


Más interesante es analizar cómo se distribuye la presencia de mujeres y hombres en cada una de las convocatorias, según las plazas convocadas. Esta información enfatiza la repercusión del sistema de género en las opciones profesionales de las mujeres y de los hombres y, en este caso particular, en cómo concurren a las distintas convocatorias.

Así, entre las convocatorias de los procesos selectivos de Turno Libre y Reserva de personas con discapacidad OPE acumulada (2017-2020), las mayores brechas de género se encuentran en la convocatoria de plazas al Cuerpo de Oficios de Administración Especial (Telefonista) (80% de mujeres y 20% de hombres) y al de plazas correspondientes al Cuerpo Facultativo Superior de Administración Especial (Psicóloga/o) (84% de mujeres y 16% de hombres).

Estos datos no hacen sino manifestar una realidad social mayor: la **segregación de género de partida que comienza desde las más tempranas edades y se acentúa en los estudios u opciones formativas, deriva en la configuración del mercado laboral, particularmente en el empleo público a través de los Cuerpos a los que se accede y puestos que se desempeñan.**

Grafica 27. Distribución por sexo en la convocatoria, por cuerpos



Por su parte, en los procesos selectivos de la OPE (2017), las mayores brechas de género se encuentran en la convocatoria para plazas de la Escala de Agentes Forestales del Cuerpo de Ayudantes Facultativos de Administración Especial (AE) (95% de hombres) o para la Categoría de Operario Especializado (Retenes) (99% hombres).

De otro lado, las convocatorias más feminizadas son las del Cuerpo de Auxiliar de Administración General (AG). (77% de mujeres), Administrativo AG y Gestión AG (ambas con 79%). Nuevamente, los datos son un reflejo de una realidad social más amplia atravesada por el género.

La siguiente tabla ofrece el índice de distribución para cada una de las plazas convocadas.

Tabla 7. Distribución por sexo y convocatoria		
	MUJERES	HOMBRES
Veterinario	67%	33%
Agente forestal A.E.	5%	95%
Ing. De caminos y puentes	29%	71%
Auxiliar A.G.	77%	23%
Subalterno A.G.	65%	35%
Ing. Montes	52%	48%
Administrativo A.G.	79%	21%
Gestión A.G.	79%	21%
Ing. Tco. Agrícola	65%	35%
Ing. Agrónomo	59%	41%
Operario	56%	44%
Oper. Cocina	68%	32%
Oper. Retenes	1%	99%
Oper. Viveros	19%	81%
Oper. Disc. Intelectual	47%	53%
Oficial 1º Oficio (Cocina)	66%	34%

Por tanto, los datos permiten afirmar que el mero cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público no modifica por sí mismo una situación de partida segregada que tiene que ver, no tanto con los criterios de acceso, sino con las condiciones sociales, formativas y aspiracionales previas de las mujeres y los hombres. De esta manera se reitera la idea volcada al inicio de este documento, y es el alcance insuficiente de la política de igualdad formal que no es capaz, por sí misma, de llevar a cabo una transformación profunda del sistema de género.

Por otra parte, cabe añadir que **ninguna de las convocatorias de procesos selectivos analizados hace referencia a la composición por sexo de los Cuerpos, Escalas o Grupos de titulación objeto de la convocatoria**. Esta información debería quedar incluida en el informe de impacto de género regulado en el artículo 55 de la citada *ley orgánica de igualdad 3/2007* que, como se ha recogido al inicio del documento, dispone la obligatoriedad de que las convocatorias de pruebas selectivas vayan acompañadas de dicho informe.

La disponibilidad de este tipo de datos permitiría profundizar en esta situación de segregación ocupacional por razón de sexo y, consecuentemente, siempre que se produjera empate en la puntuación final de los procesos selectivos, poder aplicar la acción positiva hacia las mujeres y al amparo de lo establecido en el artículo 11 de la citada ley.

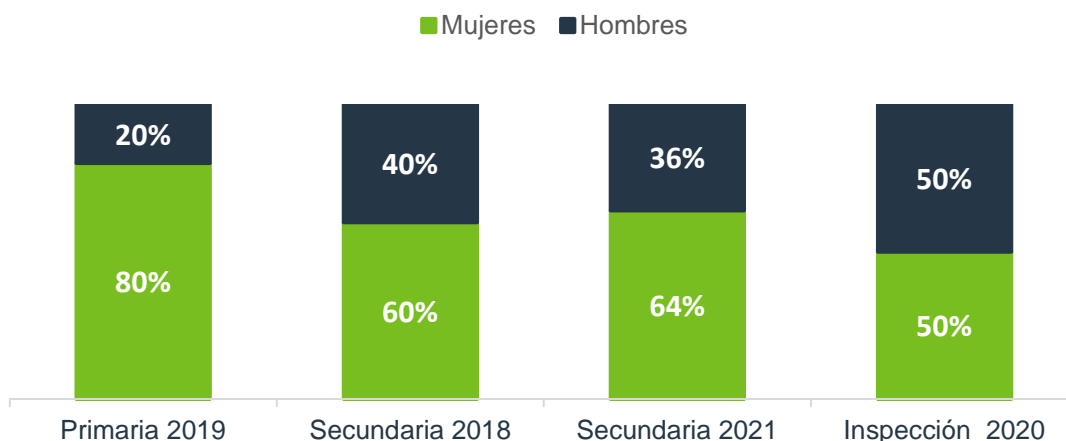
Personal Docente

Entre las personas aspirantes al Cuerpo de Personal Docente existe nuevamente una mayoría de mujeres (70%).

Esta situación reitera la observación realizada en páginas anteriores sobre la consideración de la docencia en el Sistema Público de Educación como un nicho de mercado laboral atractivo para las mujeres. Lo más relevante, no obstante, es comprobar cómo se reproduce una pauta estructural de género en el conjunto de las convocatorias.

Mientras que la proporción de mujeres que participó en los procesos selectivos para cubrir los puestos ofertados en Educación Primaria es del 80%, el dato desciende en los puestos de Educación Secundaria hasta los márgenes de la representación equilibrada. Y desciende todavía más en los procesos selectivos para los puestos de Inspección Educativa, aunque se trata precisamente de un caso totalmente paritario.

Grafica 28. Distribución por sexo y procesos selectivos
(Personal Docente)



La pauta de segregación por género se corrobora además en la observancia de los datos de concurrencia por materias.

Así, a lo largo del periodo analizado, algunas convocatorias han estado plenamente masculinizadas, como la de Sistema de Aplicaciones Informáticas, Matemáticas o Educación Física. Y otras plenamente feminizadas, como Estética o aquellas vinculadas con la atención infantil y a las personas con necesidades especiales (Audición y Lenguaje o Pedagogía Terapéutica)⁸.

Publicación de los procesos selectivos

El acceso a todos los Cuerpos y Escalas del funcionariado y a las Categorías profesionales de personal laboral se realiza, con ocasión de vacante, mediante procesos selectivos competitivos que son publicados en el Boletín Oficial de La Rioja (BOR), así como en el tablón virtual de anuncios y en la página web del Gobierno de La Rioja, en el área de Empleo Público.

Además de estos canales oficiales existen otros que no son digitales, como las Academias de preparación de oposiciones o los boletines de información de los sindicatos, y que contribuyen a difundir la información pertinente sobre las convocatorias.

⁸ Estos datos están disponibles en el Anexo I del documento. Se incluyen exclusivamente en ese apartado con el fin de agilizar la lectura del diagnóstico.

Contenido de los temarios

El artículo 61.1 de la *ley orgánica de igualdad 3/2007*, aunque se refiera expresamente a la Administración General del Estado, establece que *todas las pruebas de acceso al empleo contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.*

Se difiere, por tanto, que es una obligación para la Administración General de La Rioja que todas las pruebas selectivas de acceso al empleo público, independientemente del grupo y del puesto que se pretenda cubrir, incorporen temario de igualdad.

Dicho mandato ya se cumple en los procesos de acceso a la Administración General de La Rioja, aunque es preciso realizar la siguiente puntualización. Solo en el programa correspondiente a las pruebas selectivas para la provisión de plazas vacantes del Cuerpo Técnico AG (convocatoria FA.01/20) figura dentro del temario un epígrafe relativo al principio de igualdad en la Política Pública, como conjunto; su título es “La perspectiva de género en las políticas públicas”.

Sin embargo, no todas las convocatorias incluyen un temario de igualdad adaptado a las necesidades integrales de la estrategia de la transversalidad de género tal y como lo exige el artículo 15 de la *ley orgánica de igualdad* en relación con los criterios de actuación de los Poderes Públicos. Por el contrario, los temarios del resto de las convocatorias trasladan una visión parcial y limitada de la política de igualdad.

Por ejemplo, en algunas de ellas, los contenidos de igualdad figuran en el temario bajo el epígrafe “Políticas sociales: Igualdad de género. Normativa vigente y Política de integración de la persona con discapacidad”. Claramente, este enfoque está asociando la igualdad con áreas sectoriales de intervención pública y alejándola de una consideración de principio transversal a todas las políticas. Por otro lado, en los temarios de otras convocatorias el contenido de igualdad simplemente tiene reflejo en los preceptos constitucionales.

Como conclusión, para hacer posible la estrategia de la transversalidad de género en la Administración General de La Rioja, **el temario de igualdad tendrá que ser necesariamente independiente de las políticas sociales al tiempo que deberá adoptar un enfoque global, transversal, a toda la actividad pública y administrativa.**

Composición de Tribunales

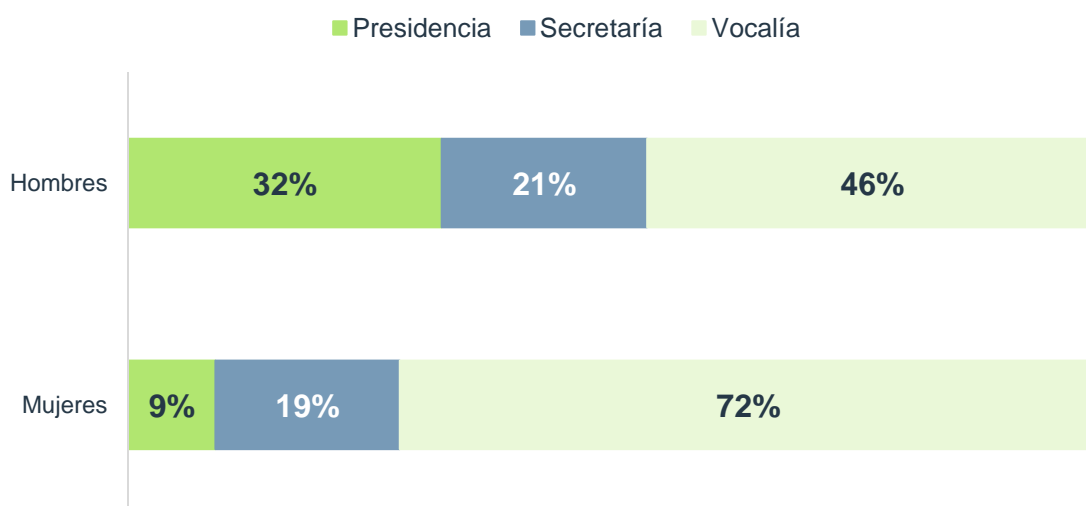
El artículo 53 de la *ley orgánica de igualdad 3/2007*, dicta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Tribunales y Órganos de selección del personal público, así como en las Comisiones de valoración de méritos.

Durante el periodo analizado (2017-2021), **la composición de todos los Tribunales constituidos para las convocatorias de acceso al empleo público en los Servicios Generales de La Rioja ha respondido al principio de la representación equilibrada**, aunque con mayor presencia femenina. De un total de 30 personas que han compuesto los Tribunales Calificadores en el periodo analizado, el 57% han sido mujeres y el 43% hombres.

No obstante, lo relevante no es solo la composición global de dichos órganos, sino la fórmula en la que participan mujeres y hombres, es decir, el cargo que ocupan dentro de cada uno de los Tribunales constituidos. **Los datos destacan la sensible desproporción entre mujeres y hombres en la ocupación de los diferentes cargos, particularmente llamativa entre la Presidencia de Tribunales y las Vocalías.**

La siguiente gráfica aglutina el cómputo total de datos de relativos a los cargos de los Tribunales calificadores creados durante el periodo analizado.

Gráfica 29. Concentración por sexo y cargos en Tribunales (Servicios Generales)



La concentración masculina en los Tribunales calificadoros está más repartida que la de mujeres, y las diferencias en la ocupación de unos cargos y otros es bastante suave. Por su parte, la concentración de mujeres en los diferentes cargos es mucho más abrupta, debido a la gran diferencia en la ocupación de los cargos de Presidencia y Vocalías.

Las mujeres han ocupado sobre todo estos cargos de vocalías (72% de mujeres y 46% de hombres). La diferencia entre estas proporciones es trasladada prácticamente en su totalidad al índice de concentración en el cargo de Presidencia, que solo ha sido ocupado por un 9% de mujeres en el periodo analizado, frente a un 32% de hombres.

Finalmente, el cargo de Secretaria es el que menos diferencia demuestra: 19% de mujeres y 21% de hombres.

De todos estos datos se deduce que, aunque sí exista presencia equilibrada en el total de integrantes de los Tribunales Calificadores, **se debe promover de forma más activa la inversión de papeles dentro de los propios órganos, favoreciendo particularmente la participación de mujeres como presidentas.** Baste insistir que, durante el periodo estudiado, de las seis Presidencias solamente una ha sido ocupada por una mujer.

En relación con los Tribunales de las pruebas de acceso a puestos de Personal Docente, se poseen datos de 2021 gracias a la [Resolución 28/2021, de 11 de mayo, de la DG de Gestión Educativa](#).

Estos datos no están clasificados por cargo, pero sí ofrecen información desagregada por sexo de la composición de cada convocatoria. Así, de los 23 Tribunales constituidos, 6 cuentan con presencia equilibrada de mujeres y hombres, 9 están feminizados con una presencia de mujeres por encima del 70% y otros 6 cuentan con una masculinización por encima del 70%. Para poder profundizar en la segregación interna de estos Tribunales, tal y como se ha hecho en los de los Servicios Generales, será preciso incluir la variable “cargo” en la recogida de información a partir de ahora.

En último lugar, y como observación adicional del análisis, cabe destacar que, hasta la fecha, **no se ha exigido que las personas pertenecientes a los Tribunales calificadoros de oposiciones o que participen en los distintos procesos de acceso al empleo deban disponer de formación específica en igualdad o en identificación de los sesgos inconscientes de género.**

Incluir una media en el Plan de Igualdad que modifique esta situación no solo evitará la interferencia involuntaria de sesgos cognitivos de género en los procesos de valoración, sino que contribuirá indirectamente a la sensibilización del personal público, necesidad que ya se ha manifestado en páginas anteriores.

Conclusiones

Fortalezas



La mayoría de las empleadas (69%) y de los empleados públicos (78%) considera que sí existe igualdad entre mujeres y hombres en la selección de personal.



De acuerdo con el interés laboral que muestran las mujeres en el empleo público, y en términos similares al 68% total de mujeres en la plantilla, la mayoría de las personas que han participado en los procesos selectivos desde 2017 hasta 2021 han sido mujeres (74% en la OPE acumulada 2017-2021 y 63% en la OPE 2017).



Los procesos selectivos son ampliamente difundidos por medio de distintas vías oficiales (BOR), digitales (tablón virtual de anuncios y página web institucional) y analógicas o informales (Academias, sindicatos).



Las pruebas selectivas para el Cuerpo Técnico de Administración General incluyen un temario de igualdad previsiblemente amplio, integral y adaptado a las exigencias de la transversalidad de género como criterio de actuación de los Poderes Públicos.



La composición de todos los Tribunales en las convocatorias de acceso al empleo público en los Servicios Generales de La Rioja ha respondido al principio de la composición equilibrada.

Áreas de mejora

1 - La segregación social de género se refleja en las convocatorias de acceso al empleo público, tanto en el área de los Servicios Generales como entre el Personal Docente.

2 - Entre el Personal Docente la pauta segregada es particularmente llamativa en los procesos selectivos para los distintos niveles: 80% de participación de mujeres en Primaria (2019), 64% en Secundaria (2021) y 50% en Inspección (2020). También se aprecia claramente en la concurrencia por materias.

3 - En las próximas convocatorias de empleo público se puede contribuir a la transformación de las expectativas de género y a la reducción de la segregación ocupacional por medio de campañas de sensibilización en el acceso a los diferentes puestos de trabajo.

4 - Los datos de las convocatorias de los procesos selectivos no incluyen la composición por sexo de los Cuerpos, Escalas o Grupos de titulación, lo cual debe ser incluido en los informes de impacto de género de las convocatorias de pruebas selectivas y sirve para saber si es necesario aplicar medidas de acción positiva.

5 - En su mayoría, los temarios de las convocatorias de acceso al empleo público incluyen la igualdad desde un enfoque sectorial, vinculado a las políticas sociales y alejado de concebir la igualdad como un principio transversal a la Política Pública.

6 - Urge promover de manera más activa la inversión de papeles en los Tribunales Calificadores: el desequilibrio vertical entre mujeres y hombres queda patente allí donde se poseen datos (Servicios Generales): el 32% de los hombres y solo el 9% de las mujeres se concentran en los cargos de Presidencia (Servicios Generales); por otra parte, las mujeres se han concentrado en un 72% en las vocalías, y los hombres en un 46%.

7 - No se poseen datos desagregados por sexo y cargo en la composición de los Tribunales de las pruebas de acceso a puestos de Personal Docente.

8 - A las personas pertenecientes a los Tribunales calificadores no se les exige formación específica en igualdad o en identificación de los sesgos inconscientes de género, por lo que se vuelve necesario revertir esta situación.

5. Formación

Numerosas referencias normativas reconocen el derecho del personal público a su cualificación permanente como una manera de favorecer su desarrollo profesional.

Este apartado del Diagnóstico recoge los siguientes cuatro bloques de información: la participación en formación del personal de los Servicios Generales y del Personal Docente, la formación *on-line*, la formación en teletrabajo y la formación en materia de igualdad y género.

Marco de referencia

En primer lugar, el *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, en su artículo 1.3.g, incluye como uno de los fundamentos de actuación de las Administraciones Públicas el *desarrollo y cualificación profesional permanente* del personal público. Por su parte, el artículo 14.g reconoce como un derecho de carácter individual *la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral*.

La *Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja*, dispone en su artículo 47 que la formación y el perfeccionamiento de todo el personal a su servicio constituye un derecho y es de interés permanente para la Administración autonómica por lo que, en consecuencia, *se facilitará al personal la realización de estudios, el acceso a cursos de formación, perfeccionamiento, actualización y capacitación profesional que organice la Consejería de Administraciones Públicas directamente o por concierto con otras entidades. La realización de estos cursos puede ser obligatoria en determinados puestos de trabajo y siempre que no suponga cambio de residencia*. Adicionalmente, en su artículo 48.h establece como uno de los derechos del personal funcionario en servicio activo el derecho a la mejora de las condiciones de trabajo, a la formación y al perfeccionamiento de sus aptitudes profesionales.

Por otra parte, el *Decreto 43/2020, de 3 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y sus funciones* en desarrollo de la *Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja*, en su artículo 8.2.7.r, atribuye a la Dirección General de la Función Pública *la formación de carácter general del personal al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, incluyendo al personal del Sistema Riojano de Salud atendiendo a las propuestas elevadas por la Consejería competente en materia de salud, con exclusión de la formación específica, que se seguirá realizando por dicha Consejería*.

El *Decreto 63/1999, de 10 de septiembre, por el que se crea la Escuela Riojana de Administración Pública y se determina su régimen, estructura y funcionamiento* configura a dicha institución como el *órgano de selección, formación y perfeccionamiento del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que, con rango orgánico de Servicio, queda adscrita a la Dirección General de la Función Pública* (artículo 1), y a la que le corresponde la elaboración, propuesta y publicación del Plan de Formación Anual, que será aprobado por el titular de la Consejería competente (artículos 5 y 6).

Finalmente, el *Acuerdo y el Convenio Colectivo 2008-2011, para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja*, cuyos artículos 18 y 19 están dedicados, respectivamente, a la formación profesional y a la oferta formativa y tiempos para la formación, establece que *la Escuela Riojana de Administración Pública desarrollará el Plan de Formación que la Consejería competente en materia de Función Pública apruebe, y lo coordinará con los que puedan desarrollar las Organizaciones Sindicales y otras Instituciones en colaboración con la primera, o con fondos de Formación Continua* (artículo 18.2).

La formación aparece, además, como parte fundamental en los diferentes planes estratégicos del Gobierno de La Rioja en los que siempre se considera a la Escuela Riojana de Administración Pública (ERAP) como instrumento básico para alcanzar los objetivos estratégicos que marcan éstos.

Solicitudes presentadas, aceptadas y personas diplomadas

En la Administración General de La Rioja, la formación ofrecida tiene un alcance doble, uno más general y otro más transversal.

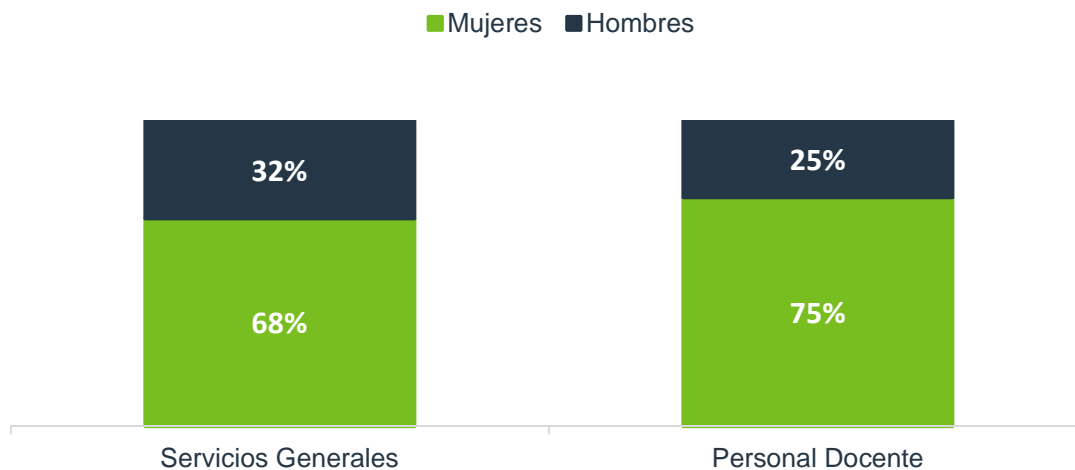
En función de estos dos alcances, la ERAP determina los objetivos y los contenidos del Plan de Formación que, cada año, se aprueba mediante Resolución de la Consejería titular de Administración Pública. Es la propia ERAP la que detecta las necesidades formativas y gestiona todo el proceso de diseño, implementación y evaluación de la formación impartida.

Solicitudes cursadas

Entre los años 2017 y 2020⁹, del total de las solicitudes de formación cursadas en los Servicios Generales, el 32% corresponde a empleados y el 68% a empleadas. Este dato implica un incremento de 2 puntos porcentuales en la representación relativa de mujeres (66% en el total de la plantilla de los Servicios Generales).

Entre el Personal Docente, el 25% corresponde a hombres y el 75% a mujeres. Aquí nuevamente se produce un incremento en la proporción de mujeres, en este caso de 5 puntos porcentuales (70% de mujeres entre el Personal Docente total).

Grafica 30. Distribución por sexo de las solicitudes cursadas



Por consiguiente, tanto en los Servicios Generales como en el Personal Docente, se produce un incremento de mujeres en las solicitudes de participación en formación.

⁹ El periodo de análisis comprende desde 2017 hasta 2020, en tanto que en el momento de recogida de esta información todavía estaba ejecutándose el Plan de formación de 2021.

Sin conocerse estudios que ayuden a enmarcar esta situación en una justificación teórica con perspectiva de género, los últimos estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional¹⁰ pueden aportar algunas ideas. Según sus datos, el principal objetivo que persiguen las personas empleadas cuando deciden formarse está relacionado con mejorar el desempeño de su empleo actual (47%). El segundo objetivo busca mejorar la situación actual en relación con un posible empleo futuro (34%). El tercero, persigue intereses puramente personales (19%).

Lo llamativo es que el orden de los objetivos varía entre mujeres y hombres: mientras que estos se forman principalmente para fortalecer su posición en el empleo actual -lo que indirectamente está hablando de confianza en la estabilidad laboral-, aquellas lo hacen para mejorar su empleabilidad de cara a un empleo futuro -lo que indirectamente sugiere insatisfacción con el actual. También en mayor proporción que los hombres, las mujeres persiguen satisfacer intereses personales.

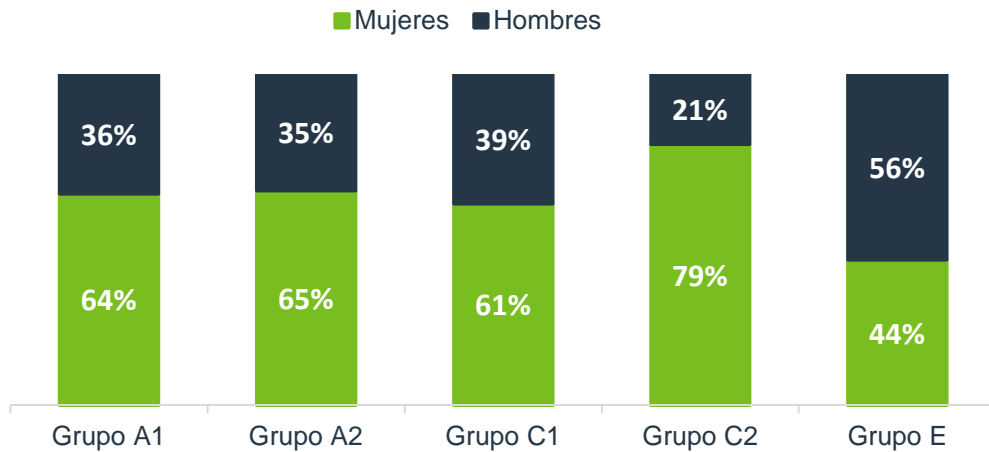
En otros términos, un análisis por grupo de las solicitudes cursadas permite observar que, en todos los grupos, a excepción del Grupo E, la proporción de empleadas es mayor que la de empleados. De forma concreta, en los Grupos A1, A2 y C1 la proporción de mujeres y hombres en las solicitudes se aproxima la horquilla de la presencia equilibrada, con proporciones del 64%, 65% y 61% respectivamente.

En el grupo C2 las solicitudes están feminizadas, con una proporción del 79%. En el Grupo E, por su parte, las solicitudes cursadas por mujeres descienden hasta el 44%. Estos datos son mostrados en la siguiente gráfica.

¹⁰ Ministerio de Educación y Formación Profesional, explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa, tema Formación permanente y continua,

<http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaDynPx/educabase/index.htm?type=pcaxis&path=/laborales/epa/forper&file=pcaxis&l=s0>

Grafica 31. Distribución por sexo y Grupo en las solicitudes de formación cursadas (Servicios Generales)



Lo relevante de estos datos no es tanto la proporción en sí misma, sino su comparativa con la presencia de mujeres y hombres en cada uno de estos Grupos de clasificación. Así, en contraste con la composición por sexo señalada en el tercer apartado del Diagnóstico, las solicitudes cursadas por empleadas y empleados no sufren grandes alteraciones en los Grupos A1, C2 ni E (en donde existe una presencia de mujeres del 62%, 75% y 45% respectivamente).

Donde sí se aprecian significativas alteraciones en la comparación de las solicitudes cursadas respecto a la composición por sexo de los Grupos, es en el A2 y el C1. En estos Grupos la participación relativa de mujeres desciende considerablemente. En Grupo A1 se registra un 65% de solicitudes cursadas por mujeres mientras que su presencia en el grupo es del 73%. En el C1, las solicitudes cursadas por mujeres son del 61%, mientras que su presencia en el grupo es 10 puntos porcentuales más elevada (71%).

Una posible explicación a estas diferencias en las proporciones puede tener que ver con los colectivos profesionales y la naturaleza de las funciones que desempeñan mujeres y hombres en los citados Grupos, **asumiéndose que ellas encuentran mayores dificultades para acudir a las formaciones presenciales, principalmente por incompatibilidad horaria.**

Por consiguiente, e independientemente del Grupo profesional, pero siempre que la naturaleza de las funciones que se desempeñan lo haga posible, es necesario que en estos casos las horas de formación tengan la consideración de horas extraordinarias, pudiéndose compensar por horas libres o ser abonadas económicamente. Esto sucederá siempre y cuando la formación sea obligatoria o exista un informe de la Secretaría General Técnica indicando que el curso es necesario para su puesto de trabajo y que existe incompatibilidad horaria con la jornada ordinaria.

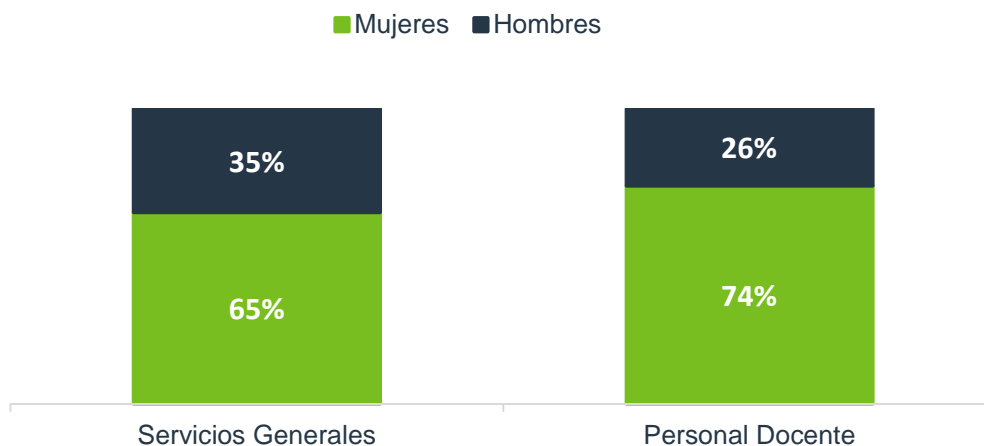
De esta manera, y en futuros análisis, podrá observarse si esta medida suaviza las diferencias en las proporciones entre presencia por Grupo y participación en las solicitudes, habiendo sido un impulso a la garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cualificación y el desarrollo profesional.

Solicitudes aceptadas

Según los datos recopilados para cada uno de los años del periodo (2017-2020), **se produce un incremento relativo de solicitudes aceptadas para el caso de los empleados.**

En los Servicios Generales, la ratio masculina se incrementa en tres puntos porcentuales desde el 32% de las solicitudes cursadas hasta el 35% de las aceptadas. Entre el Personal Docente, se incrementa del 25% de las cursadas al 26% de las aceptadas. Se necesita un registro más amplio de información para indagar en las posibles causas de esta situación.

Grafica 32. Distribución por sexo de las solicitudes aceptadas



La aceptación de solicitudes por parte de la ERAP atiende, en primer lugar, a la autorización de las unidades administrativas y, seguidamente, al perfil de las personas destinatarias, los contenidos y los objetivos del curso solicitado.

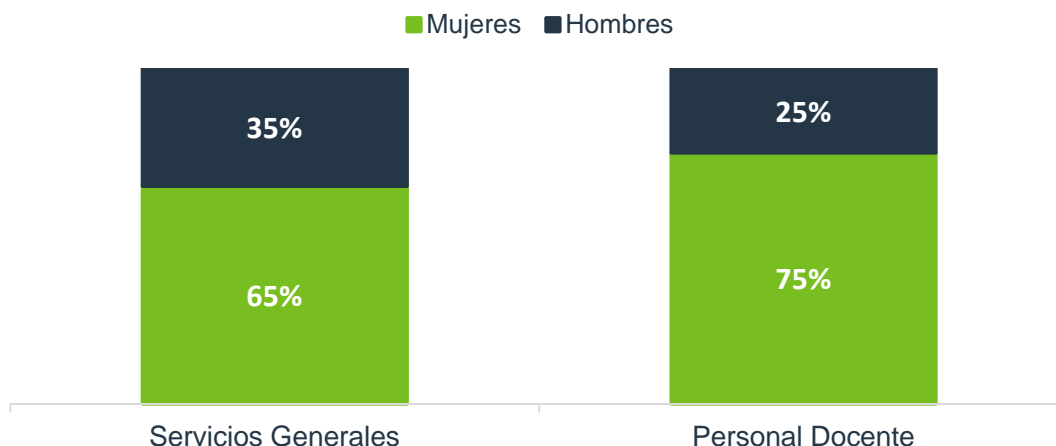
En relación con el primer aspecto, se desconoce la causa de las autorizaciones o rechazos por parte de las unidades administrativas, y este tiene que ser el objetivo de un registro más exhaustivo de información. Asumiendo de partida que las causas están justificadas en función de criterios objetivos es, por ello, adecuado disponer de más información de manera que se pueda seguir profundizando en la realidad de gestión interna del personal de la Administración General.

Personas diplomadas

En último lugar, y según los datos del periodo de análisis (2017 – 2020), existe la misma proporción de mujeres y hombres entre las solicitudes aceptadas y las personas diplomadas de los Servicios Generales (35% y 65% en ambos casos) y **un incremento relativo del número de diplomadas mujeres entre el Personal Docente (que pasan del 74% de las solicitudes aceptadas al 75% de las diplomadas).**

No se conocen las causas motivadoras del abandono o no finalización de las formaciones por parte de las personas aceptadas, pero pueden ser varias, desde la imposibilidad de continuar la formación por carga de trabajo hasta la aparición de acontecimientos imprevistos.

Grafica 33. Distribución por sexo de las personas diplomadas



Modalidad de formación

El Plan de Formación se imparte en dos modalidades: presencial y *online*. Se facilitan así diferentes medios para la mejora de la calidad de las destrezas profesionales y del servicio público prestado.

En su modalidad presencial, la participación de personal de los Servicios Generales ha alcanzado en los últimos años las 18.032 personas, con una distribución por sexo de 59% mujeres y 41% hombres. En el Personal Docente, el número de personas formadas es sensiblemente menor, dadas las características de su trabajo: tan solo 3.143 han participado en la modalidad presencial. DE este total, la distribución por sexo es del 67% mujeres y 33% hombres.

La formación presencial se realiza en horario de mañana principalmente (97% de los cursos), a fin de que la formación no suponga un menoscabo para la conciliación de empleadas y empleados. Así, los cursos presenciales suelen comenzar con un margen de 15 minutos de la entrada de los colegios, y también se acomoda a los horarios de verano del personal.

Cuando los cursos tienen varias ediciones, su horario se adapta a la primera o segunda hora de la mañana, con la finalidad de ofrecer al alumnado la elección entre dos posibilidades.

Por su parte, la modalidad *online* está presente en todo el Plan de Formación y en las diferentes áreas formativas, representando alrededor de la mitad del total de los cursos. Por las posibilidades de su alcance, la modalidad *online* es la más concurrida, habiendo alcanzado cuotas de participación del 57% en los Servicios Generales y del 92% en el Personal Docente.

La formación *online* se imparte a través del aula virtual y del aula abierta, lo que permite al alumnado elegir el momento que mejor le conviene para la realización del curso según sus circunstancias laborales o personales. El horario de apertura del aula es desde las 16.00 horas hasta las 10.00 horas del día siguiente, dando la posibilidad de que las primeras horas de la jornada laboral puedan ser dedicadas a la formación y el aprendizaje.

No obstante, a partir del Diagnóstico **se ha identificado que dicho tramo resulta en muchas ocasiones insuficiente para la adaptación de las necesidades de conciliación de las empleadas y empleados públicos.** Por este motivo, se plantea la posibilidad de ampliar el rango horario abriéndolo a una disponibilidad plena las 24 horas del día, e incluyendo un sistema que permita llevar el registro de horas y tramos de conexión individuales.

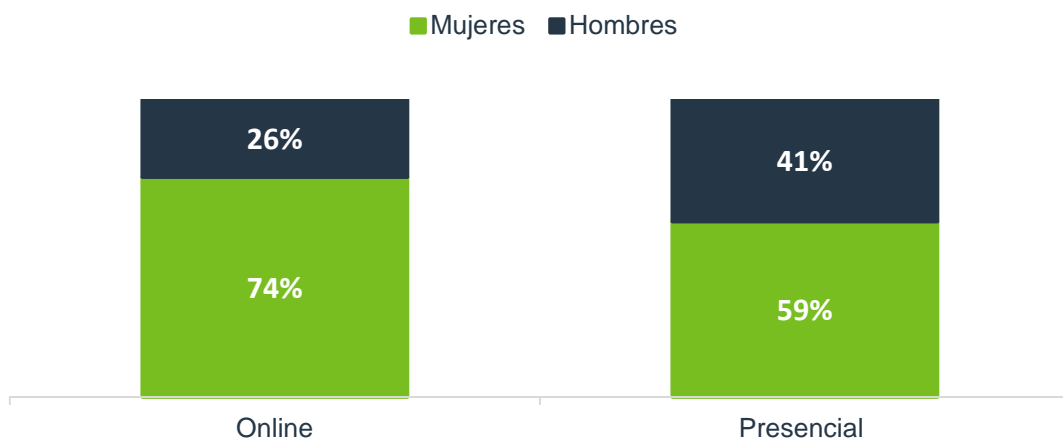
Este cambio permitirá maximizar los beneficios de la formación *online*: se amplían las posibilidades de formación de la plantilla al permitir la adaptabilidad de la actividad docente a las circunstancias de tiempo, lugar de trabajo y condiciones individuales de cada persona destinataria.

Dentro de que, en los Servicios Generales, no existe una diferencia tan grande entre el número de personas que participan en formación presencial u *online*, y sabiendo que el 65% de las solicitudes aceptadas en este colectivo corresponden a empleadas, lo cierto es que la brecha entre mujeres y hombres disminuye en la modalidad presencial y se incrementa notablemente en la *online*.

Como dibuja la siguiente gráfica, mientras que en la primera modalidad la participación de mujeres alcanza el 59%, en la *online* es del 74%.

Se aprecia, por tanto, una clara feminización del alumnado en la modalidad *online*, lo cual es una pauta constante en cada uno de los años del periodo analizado.

Grafica 34. Distribución por sexo de las modalidades formativas (Servicios Generales)

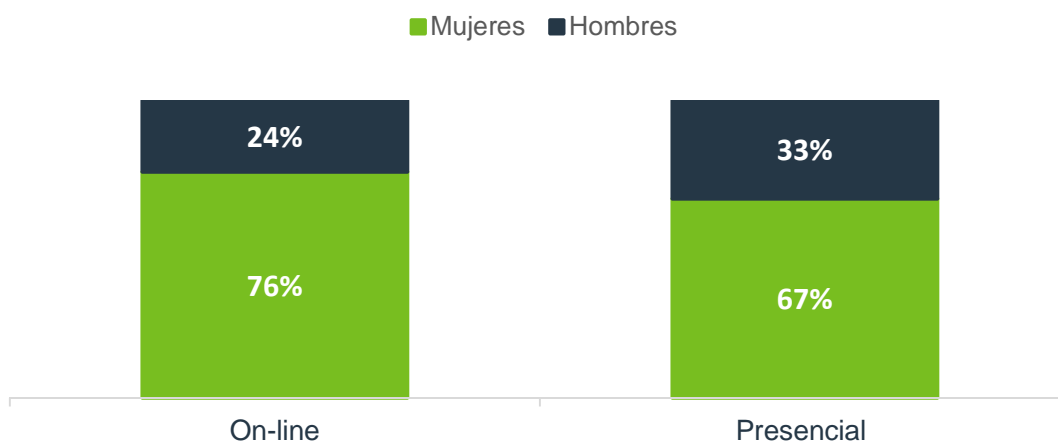


Dicha feminización del alumnado de la modalidad *online* se incrementa todavía más en el Personal Docente, alcanzando el 76% del total. Así se recoge en la gráfica siguiente.

En un contexto social en el que todavía no existe plena corresponsabilidad entre mujeres y hombres hacia las responsabilidades de cuidado, y en el que las mujeres asumen la llamada “doble y triple carga de trabajo”, probablemente **la necesidad sentida cotidianamente por las mujeres de encontrar el equilibrio entre la vida profesional, familiar y personal pueda explicar al menos parte de esta feminización.**

Por consiguiente, es importante que desde la Administración General se siga fomentando el reparto corresponsable de los cuidados y los tiempos, de manera se contribuya a avanzar hacia un modelo plenamente equitativo en el que mujeres y hombres gocen de oportunidades similares para decidir sus opciones cotidianas y profesionales.

Grafica 35. Distribución por sexo de las modalidades formativas (Personal Docente)



Finalmente, y en relación con las personas ponentes de los cursos, la variable sexo no se toma en cuenta como un elemento prioritario.

El criterio de su elección responde principalmente al perfil profesional que presente cada una de ellas, pero también a la encuesta de satisfacción obtenida al final del curso, la cual se considera un medio fundamentado para contar con su presencia en sucesivas ediciones.

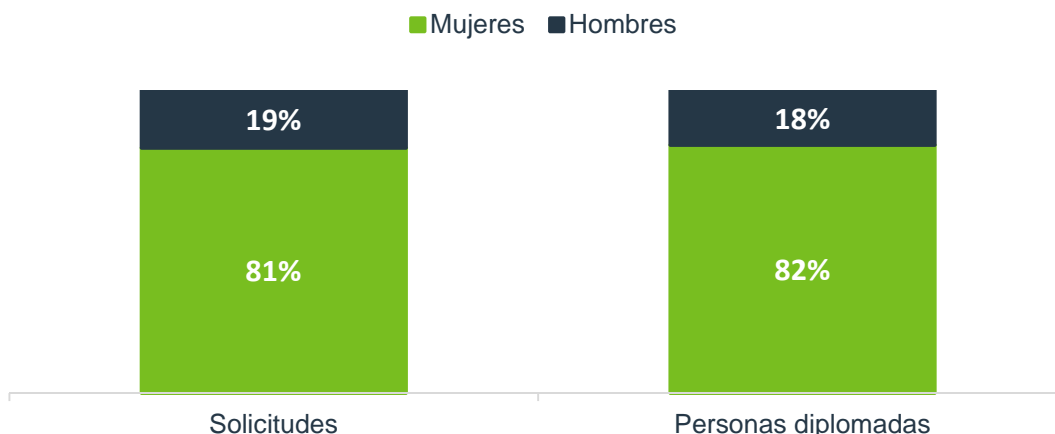
Formación en teletrabajo

Con el ánimo de favorecer la conciliación por medio de otras medidas, y también con la intención de implantar fórmulas para incrementar la productividad, el “Plan Estratégico La Rioja 2020” recoge la posibilidad de trabajar en remoto.

En respuesta a ello, la ERAP diseñó un curso de teletrabajo en el que puede participar el personal público una vez se le ha resuelto su solicitud para teletrabajar. Este curso pretende contribuir a que esta fórmula de trabajo sea lo más efectiva posible, dando a conocer sus ventajas y eficacia, su regulación, aplicabilidad laboral, requisitos técnicos y medidas de prevención de riesgos laborales.

Durante el periodo de estudio, la inmensa mayoría de las personas solicitantes como las diplomadas en este curso son mujeres.

Grafica 36. Distribución por sexo de la formación en teletrabajo



Formación en igualdad

Tal y como se ha señalado al inicio de este documento, la *ley orgánica de igualdad 3/2007* recoge en su artículo 61 la obligatoriedad de que la Administración General del Estado ofrezca a todo su personal cursos de formación en género e igualdad. A falta de una ley de igualdad propia, esta referencia sirve como guía para la Administración General de La Rioja.

No obstante, la recientemente publicada *ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género de La Rioja* contempla en su articulado numerosas referencias a la formación específica en materia de violencia de género, incluyendo aspectos como el funcionamiento del sistema de sexo/género, la construcción cultural de la desigualdad o las diferentes manifestaciones de la violencia de género.

La necesidad de formación en la temática está especialmente vinculada con el Personal Docente (artículo 11), haciéndose una referencia específica a la necesaria especialización de la figura docente que sea nombrada para ejercer las funciones de igualdad en los Consejos Escolares.

De cualquier manera, la Comunidad Autónoma de La Rioja, a través de la Consejería competente, ofertará programas formativos a su personal que tenga una relación directa con situaciones de violencia de género (artículo 17). Por su parte, quienes integran el Sistema Público de Servicios Sociales de La Rioja o desempeñan una función clave en la prevención, detección y atención en casos de violencia de género, deberán tener garantizada por parte del Gobierno de La Rioja su formación específica (artículo 18) y permanente (artículo 73) en esta materia, siendo esta considerada una de las principales garantías de aplicación de la ley.

Efectivamente, por medio de la ERAP, y desde el año 2010, la Administración Autonómica ofrece anualmente una oferta variada de cursos en igualdad. Los cursos presentan un distinto grado de especialización y abordan contenidos diversos vinculados con la materia, entre los que destacan la violencia de género, la comunicación no sexista o la elaboración de informes de impacto de género.

En términos generales, estas propuestas formativas se plantean de modo que los conocimientos se adquieran de manera gradual. Comenzarían con una formación básica, en modalidad presencial y *on-line*, que persigue el objetivo de concienciar y sensibilizar en la materia. El itinerario continuaría con una formación más especializada que culmina con la formación en Agente de Igualdad que se imparte en colaboración con la Universidad de La Rioja. Con este planteamiento, y como parte de la estrategia formativa de la ERAP, se persigue el objetivo estratégico de crear un tejido de empleadas y empleados públicos con competencias especializadas en materia de igualdad en las diferentes Consejerías.

En las encuestas de valoración, realizadas al final las distintas acciones expuestas, una de las necesidades que se ha recogido con mayor asiduidad es la de **formar en materia de igualdad a las personas que integran los grupos directivos, a quienes ostentan altos cargos y a las personas que integran los grupos C1, C2 y E**. La formación del personal directivo ha comenzado a ser abordada a través del Plan de Formación de 2022.

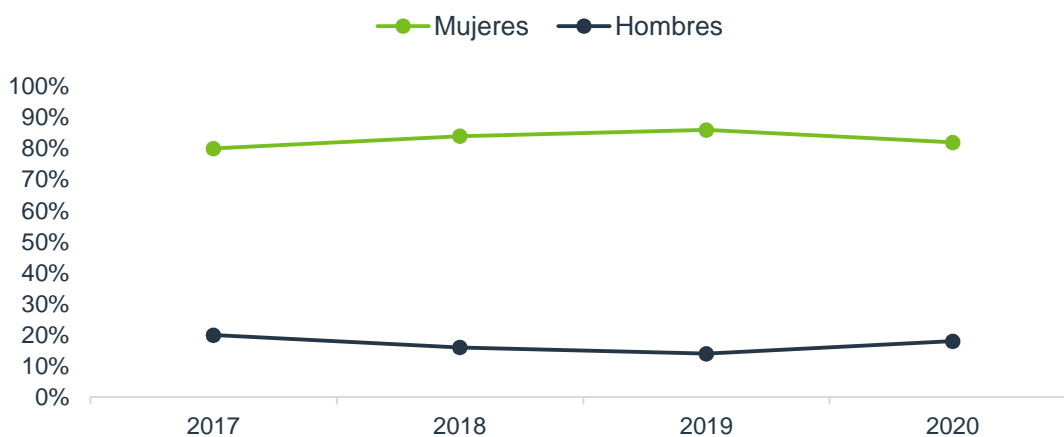
Entre los años 2017 y 2020, y entre el personal de los Servicios Generales, el número de personas que se ha formado en igualdad ha ido creciendo progresivamente, duplicándose entre 2017 (41 personas) y 2020 (83 personas).

Entre el Personal Docente, la evolución en el número de personas que ha sido formada en materia de igualdad también se ha ido incrementando progresivamente a lo largo del periodo analizado, así como el número de acciones formativas y las temáticas. Por ejemplo, mientras que en el periodo 2017 a 2019 solamente se ofertaba un curso (“La igualdad de género: un trabajo en equipo”), en el periodo 2020-2022, los cursos ofertados pasaron a ser seis, atendiendo a cuestiones como la coeducación o la prevención de la violencia de género.

Aunque todavía el impacto cuantitativo de estas formaciones es minoritario, su evolución progresiva da muestras de un creciente interés entre el personal público y del diseño por parte de la ERAP de una oferta formativa más atractiva.

De todas las personas formadas en igualdad, la inmensa mayoría han sido mujeres (83% en los Servicios Generales y 80% en el Personal Docente). Esta proporción se mantiene prácticamente estable a lo largo de todo el periodo para los dos colectivos de personal.

Grafica 37. Evolución de la distribución por sexo en la formación en igualdad (Servicios Generales)



Los datos mostrados en la gráfica anterior son extensibles al Personal Docente, y sus factores explicativos pueden ser variados. El más evidente apela a los intereses personales y a las materias que se consideran más afines y aplicables para el ejercicio profesional de cada persona. Conectado a ello, probablemente concurra la explicación de que la igualdad se siga concibiendo como una materia que compete, sino no exclusiva, sí principalmente a las mujeres.

En tercer lugar, como factor envolvente a los anteriores y, probablemente, como factor diana de una posible medida que contribuya a revertir esta situación con el Plan de Igualdad, la baja demanda de cursos de igualdad en general, y por parte de los empleados en particular, puede tener que ver con la incapacidad de vincular el ejercicio profesional con la aplicación del principio de igualdad en la Administración Pública. Incapacidad que puede basarse en verdadero desconocimiento o simplemente desinterés, pero en cualquier caso incompatible con el deber que tiene el personal público para con la estrategia de la transversalidad de género y los mandatos normativos de igualdad.

Conclusiones

Fortalezas



Las solicitudes de formación cursadas por mujeres y hombres en los Grupos A1, C2 y E apenas muestran diferencias en relación con la composición por sexo de dichos grupos; se incrementa ligeramente en el A1 y C2 (2 y 4 puntos respectivamente) y disminuye en 1 en el Grupo E.



No existe variación entre las solicitudes aceptadas y las mujeres y hombres que se diplomaron, manteniéndose estable en el 65% de mujeres y 35% de hombres en los Servicios Generales, es decir, que se aprecia un éxito pleno en la continuidad y desarrollo de la formación cursada.



El Plan de formación de la ERAP incluye las modalidades presencial y *online*, de forma que se favorece tanto el desarrollo profesional como la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.



Se favorece el teletrabajo por medio de una formación específica, en respuesta a la Estrategia Riojana 2020 y como una manera de incrementar la productividad y favorecer la conciliación.



La formación en igualdad se ha incrementado notablemente en los últimos años, tanto en el número de personas formadas (que se ha duplicado entre 2017 y 2021) como en el número y tipo de cursos ofrecidos. Esto da muestras de que, por un lado, la ERAP está sabiendo dar respuesta a las demandas del personal con ofertas atractivas y, por otro, de que existe en la Administración riojana un conjunto de empleadas y empleados que, en su compromiso con la igualdad, asumen la función de aplicar activamente el principio de igualdad.



El Plan de formación de 2022 ha comenzado a formar en igualdad a personal directivo, haciéndose eco de las sugerencias de mejora obtenidas en las encuestas de valoración a lo largo del tiempo.

Áreas de mejora

1 - En las solicitudes de formación cursadas en los grupos A2 y C1 sí existe una disminución proporcional significativa de mujeres en relación con su presencia en el grupo (desciende en 8 y 10 puntos porcentuales respectivamente). Esta situación es debida probablemente a incompatibilidad horaria, por lo que se propone la posibilidad de considerar las horas de formación como horas extraordinarias para colectivos de estos grupos o de cualquier otro, que podrán ser compensadas por horas libres o abonadas económicamente siempre que se justifique y cuando la formación sea obligatoria o exista un informe de la Secretaría General Técnica indicando que el curso es necesario para su puesto de trabajo y que existe incompatibilidad horaria con la jornada ordinaria.

2 - Existe un incremento de 3 puntos porcentuales en la ratio masculina entre las solicitudes cursadas (32% del total) y aceptadas (35% del total); aunque seguramente ello responda a criterios objetivos, se plantea la necesidad realizar una mejora informática para la recogida de datos sobre las aceptaciones y rechazos a la formación decididas por las Unidades Administrativas y que incluya aspectos como motivación de rechazo o perfil de la persona solicitante.

3 - Existe una clara feminización del alumnado en la modalidad *online* (74% en los Servicios Generales y 76% en Personal Docente) que contrasta con la participación de mujeres en la modalidad presencial (59% en el primer colectivo y 67% en el segundo). Probablemente el impacto de la falta de corresponsabilidad y la doble carga de trabajo femenino contribuye a explicar esta situación, por lo que se torna necesario que en la Administración General se siga fomentando el reparto corresponsable de los cuidados y los tiempos entre mujeres y hombres.

4 - Se precisa una ampliación del rango horario para la formación *online* de manera que sus objetivos se maximicen; para ello se plantea la posibilidad de ampliarlo a las 24 horas al día incluyendo un sistema que permita registrar el número de horas y los tramos de conexión de las personas formadas.

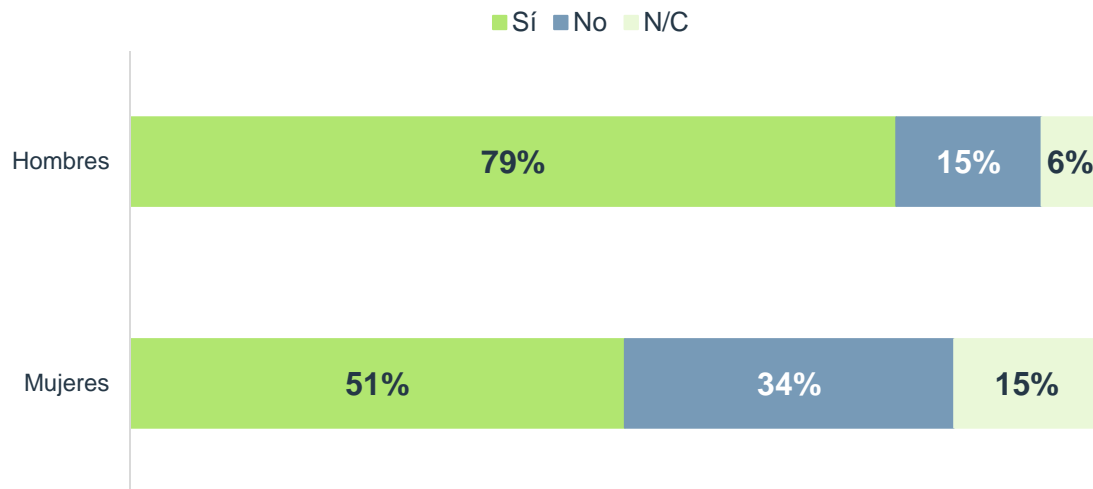
5 - Se identifica la necesidad de fomentar la participación de empleados públicos en los cursos de formación en igualdad (la proporción de hombres formados en igualdad a lo largo del tiempo apenas alcanza el 20%), pero también de seguir incrementando el impacto cuantitativo en términos generales, y particularmente entre los cargos directivos y plantilla de los grupos C1, C2 y E.

6. Promoción

De conformidad con el artículo 16 del *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, el personal funcionario de carrera tiene derecho a la promoción profesional, que puede consistir en la carrera horizontal o en la vertical. Los dos siguientes apartados analizan estos dos tipos de cara a la luz de los datos del periodo analizado.

Precisamente sobre la promoción se pronunciaba una de las preguntas de la Encuesta de igualdad realizada con motivo de este Diagnóstico. Como muestra la siguiente gráfica, **solo la mitad de las empleadas (51%) frente al 79% de los empleados considera que en la Administración General de La Rioja existe igualdad en la promoción y provisión de puestos de trabajo.**

Gráfica 38. Concentración por sexo y opinión sobre la igualdad en la promoción y provisión de puestos



Claramente, la percepción sobre la experiencia profesional es muy distinta entre mujeres y hombres. La proporción de empleadas que opina que no existe igualdad en este ámbito (34%) es más del doble de la de empleados (15%).

Ya se han abordado en páginas previas de este documento algunas posibles explicaciones a esta diferencia. La falta de conciencia y sensibilización masculina sobre un tipo de desigualdad específicamente sufrida por mujeres, las resistencias cognitivas e ideológicas a asumir la imperfección de las estructuras y normas de igualdad formal, o la dificultad para ponerle nombre a las situaciones de discriminación indirecta están probablemente detrás de las variaciones en la percepción y opiniones de las mujeres y hombres en relación con el empleo público.

Carrera horizontal

La carrera horizontal consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

La Comunidad Autónoma de La Rioja, comprometida con la mejora permanente de los servicios públicos, introdujo con la Ley de Medidas Fiscales y Administrativas para el año 2017 una modificación en la Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, añadiendo la regulación de la carrera horizontal para el personal funcionario de carrera. Para ello aprobó el *Decreto 50/2017, de 20 de diciembre, por el que se regula la carrera horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de carrera de Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos*.

De conformidad con su artículo 2, el ámbito de aplicación del Decreto son los y las funcionarias de carrera tanto de los Servicios Generales como del Personal Docente. Por su parte, el artículo 4 garantiza la no discriminación ante los mismos supuestos de hecho. De conformidad con el artículo 8, y sin perjuicio de dicho precepto, la retribución complementaria estará ligada a la prestación efectiva del servicio. Su devengo será proporcional a la jornada laboral reconocida, conllevando un incentivo en la misma proporción que la prevista en el artículo 26.1.a del *Acuerdo 2008/2011 para el personal funcionario de la Comunidad Autónoma de La Rioja* o aquel que lo sustituya.

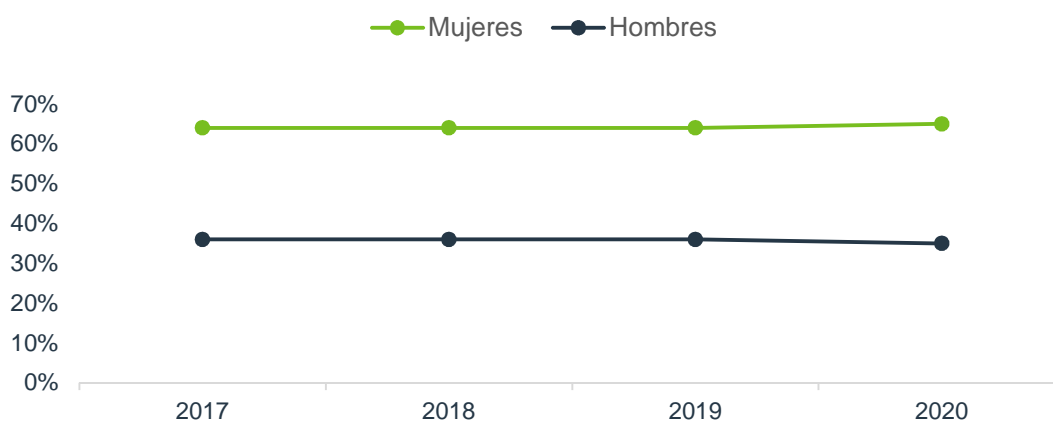
De este precepto se concluye que aquellas personas que no estén prestando servicios efectivos por cualquier motivo, situación de incapacidad temporal, permisos por nacimientos, etc. no percibirán la retribución complementaria durante ese período. Ante la valoración del impacto negativo que, en términos de género, tenía este modelo, se ha estado negociando uno nuevo.

Finalmente **se ha aprobado un nuevo modelo de carrera profesional que tiene el objetivo de corregir estos preceptos, evitando la generación de posibles situaciones discriminatorias y de brecha salarial.** Esto implica sin duda la corrección de una discriminación indirecta que se venía arrastrando y un paso más hacia la plena igualdad.

El nuevo modelo está regulado en el *Decreto 20/2022, de 18 de mayo, por el que se regula la carrera horizontal del personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.* La norma establece los bloques de valoración en el sistema de carrera horizontal, que son: la evaluación del rendimiento, la evaluación de competencia y profesionalidad técnica, y la formación y transferencia del conocimiento.

A continuación, se muestran los datos de evolución en la participación en el Grado I de carrera horizontal desde el año 2017 hasta el año 2020:

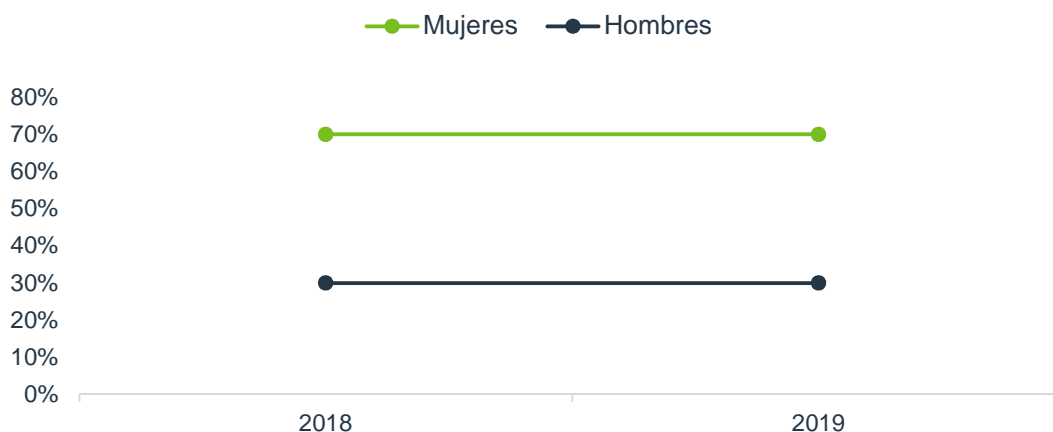
Grafica 39. Evolución de la distribución por sexo en el Grado I de carrera horizontal (Servicios Generales)



El índice de distribución en el Grado I de carrera horizontal en los Servicios Generales se mantiene estable a lo largo del periodo estudiado. **La participación femenina es mayor en todos los años, situándose entre el 64% (2017 y 2018) y el 65% (2019 y 2020), en consonancia con los datos de representatividad globales para cada uno de estos años.** Es decir, que solo se aprecia una mínima variación de 1 punto porcentual durante el periodo

La coherencia en los indicadores es total entre el Personal Docente. En los dos años de evolución para los cuales existen datos, la distribución de mujeres y hombres en la carrera horizontal es estable y se mantiene exactamente en la misma proporción que la distribución global por sexo en el colectivo docente (70% de mujeres y 30% de hombres).

Grafica 40. Evolución de la distribución por sexo en el Grado I de carrera horizontal (Personal Docente)



Carrera vertical

La carrera vertical consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el capítulo III del Título V del *TREBEP*. El artículo 28 de la *Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja*, establece dos procedimientos de provisión de puestos de trabajo: el concurso y la libre designación.

En su desarrollo se aprobó el *Decreto 78/1991, de 28 de noviembre, por el que se regula la provisión de puestos de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja*, que también prevé la comisión de servicios como otra medida de provisión de puestos de trabajo (artículo 7).

Las páginas siguientes analizan cada uno de ellos.

Concurso de méritos

El procedimiento de concurso de méritos para la adjudicación de puestos se rige de acuerdo con *el Decreto 8/1989, de 24 de febrero, por el que se aprueban las bases que han de regir los concursos para la provisión de puestos de trabajo correspondientes a personal funcionario de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja.*

De acuerdo con esta norma, cada provisión de puesto deberá tener su propia convocatoria (a excepción del personal sanitario y los específicos del Personal Docente e investigador), en la que se detallarán aspectos como la denominación, descripción y localización del puesto, el nivel y los requisitos de grado personal, grupo, titulación, etc., la retribución y el baremo para la valoración de los méritos.

Para el Diagnóstico, se ha tomado como ejemplo la convocatoria *CM. 01/21*, en la que se convocaron un total de 54 vacantes. En su resolución se establecieron los aspectos que se enumeran a continuación.

En primer lugar, y en relación con los requisitos y condiciones de participación, se detallan claramente quiénes pueden optar al concurso (funcionariado de carrera no docente de la Administración General y Especial de la CAR o de otras administraciones públicas de los subgrupos A1, A2, C1 y C2), ya sea de forma voluntaria u obligada; y quienes tienen prohibida la concurrencia por estar una situación administrativa que lo inhabilita para ello.

En segundo lugar, en lo referente a la descripción de méritos, se enuncian los méritos y el sistema de valoración o ponderación que se usará para cada candidatura presentada. Se diferencia entre los méritos generales, aplicables a todas las personas concursantes (valoración del nivel del puesto, titulación académica y antigüedad) y los méritos específicos, que aparecen en la descripción de cada puesto ofertado en el anexo de la convocatoria.

El tercero de los aspectos tiene que ver con la presentación de solicitudes y documentación acreditativa, que debe hacerse por medios electrónicos, y que puede dirigirse a varias vacantes. En la solicitud deberá adjuntarse una memoria, elaborada por la persona concursante, en la que se hará un análisis de las tareas del puesto, de los requisitos, condiciones y medios para su desempeño en función de la descripción de cada vacante incluida en el anexo.

En cuarto lugar, las bases establecen la conformación de las Comisiones de Valoración de las candidaturas, en las que están representadas la Dirección General de Función Pública, una persona en representación de cada Consejería y otra por cada una de las centrales sindicales más representativas.

En quinto y último lugar, la convocatoria define los plazos de resolución pública y la toma de posesión del puesto. Se destaca como un factor claramente positivo en favor de la transparencia que los resultados de las valoraciones sean públicos y que se disponga de un proceso de subsanación para las personas no admitidas.

Desde la perspectiva de género cabe mencionar varios aspectos particulares. En primer lugar, que se trata de un sistema de valoración claro, cuantitativo y objetivo, que hace presuponer un proceso que garantiza los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

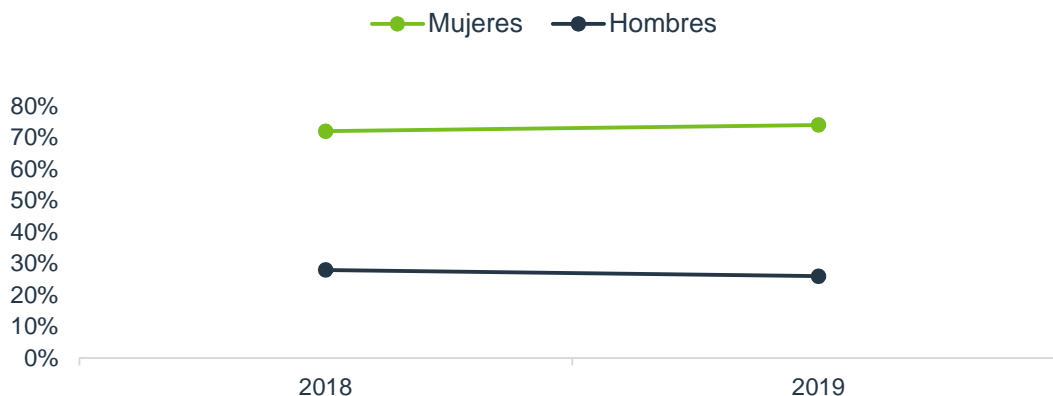
En segundo lugar, que si bien la descripción de cómo deben ser conformadas las Comisiones de Valoración es garante de objetividad y de proceso justo y transparente, más aún cuando la composición definitiva sale publicada en el BOR, manifiesta una carencia evidente a la luz de los mandatos de igualdad. El artículo 53 de la *ley orgánica de igualdad 3/2007* dicta la composición equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración, por lo que **sería recomendable que las bases de dichas Comisiones de Valoración incluyan una cláusula a este respecto.**

Finalmente, que la valoración de la antigüedad puede llegar a suponer un perjuicio para las mujeres, teniendo en cuenta que estas soportan un mayor número de contratos temporales, además de la diferente trayectoria recorrida en el seno de la Administración General. Tal y como se ha abordado en páginas previas del Diagnóstico, es a partir del tramo de los 21 a los 30 años de antigüedad donde la proporción de mujeres desciende. Por el contrario, de los 21 años de antigüedad hacia abajo, incrementa su representación.

En este sentido, en el Diagnóstico se ha considerado necesario observar cuál es el peso de la antigüedad en el Concurso de méritos y de qué manera disminuye la presencia de mujeres en el mismo, en contraste con la presencia general de mujeres en el personal. De la comparativa con la distribución de mujeres y hombres entre las personas candidatas se desprende que, la ratio 33% - 67% de candidatos y candidatas en 2017, se transforma en una distribución del 28% y 72% de hombres y mujeres adjudicatarias respectivamente. Por otra parte, en 2021, el 64% de candidatas asciende hasta el 74% de adjudicatarias.

Por consiguiente, **el resultado es que no se aprecian muestras de desventaja femenina en el concurso de méritos; al contrario, las mujeres incrementan su proporción en las adjudicaciones.** Así lo demuestran los datos de la siguiente gráfica.

Grafica 41. Evolución de la distribución por sexo en las adjudicaciones de puestos mediante Concurso de méritos (Servicios Generales)



Libre designación

Como muestra de análisis se ha tomado la convocatoria *LD. 16/21 Jefa/e de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales* en la que se establecen los siguientes aspectos.

En primer lugar, quien puede optar al puesto es el personal de carrera de la Administración General de la CAR, no docente, subgrupo A1. Para ello se deberán seguir los plazos de solicitud marcados. La descripción detallada del puesto vacante se realiza en el Anexo de la misma resolución (número RPT, denominación, complemento de destino, subgrupo, complemento específico, etc.).

En segundo lugar, la presentación debe realizarse obligatoriamente a través de medios electrónicos, siendo necesario presentar los siguientes documentos: currículum vitae con un breve detalle del historial académico y profesional y/o cualquier otro documento que acredite la idoneidad para el puesto.

En tercer lugar, sobre los criterios de selección se establece una apreciación libre de los méritos acreditados y de las condiciones personales y profesionales para el desempeño de las correspondientes funciones.

La resolución de la convocatoria se producirá de acuerdo con los resultados de la valoración de méritos presentados en cada candidatura, y se resolverá por la persona titular de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, a propuesta de la persona titular de la Consejería correspondiente o de la Secretaría General Técnica en caso de delegación. Desde la Administración se garantiza que se actúa en base a la legalidad y jurisprudencia citada, asegurando en todo momento los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Dicha resolución de convocatoria de provisión se dicta tal y como establece el artículo 3 del *Decreto 78/1991, de 28 de noviembre*, debiéndose indicar la denominación, nivel y localización del puesto, y los requisitos indispensables para desempeñarlo.

En la convocatoria se establece que, si a consecuencia de esta adjudicación, se produjeran traslado de personal a otras Consejerías tendrán la consideración de carácter voluntario.

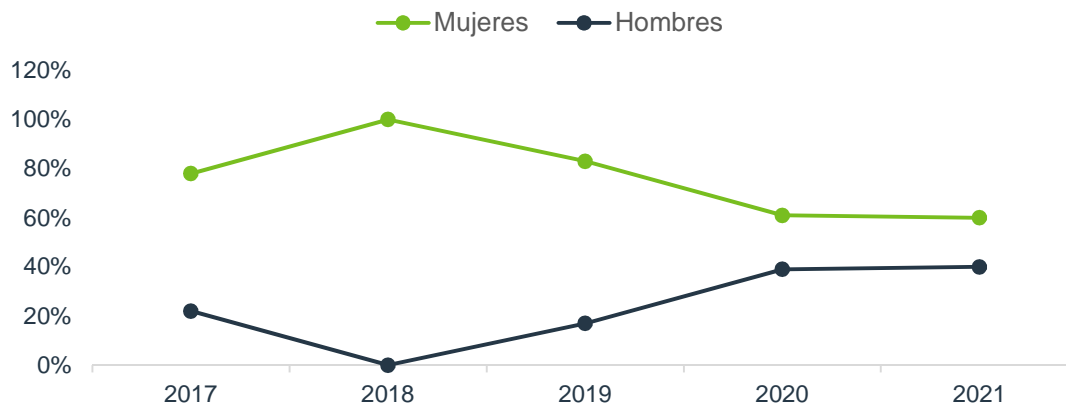
Como todo acto discrecional, la motivación es obligatoria, de conformidad con el artículo 35.1.i) de la *Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas*. Es abundante la jurisprudencia que existe derivada de estos procesos, y toda ella es coincidente en que *la idoneidad que decide el nombramiento por libre designación se ha de definir por elementos objetivos, los determinantes de esos rasgos del puesto, y por las condiciones de quien sea finalmente nombrado para desempeñarlo, las cuales necesariamente han de guardar relación directa con el contenido funcional de aquel y responder a consideraciones de mérito y capacidad referidas a ese cometido y operar en el contexto de igualdad y publicidad*.

Dos hechos hacen particular este procedimiento y lo distinguen del concurso de méritos descrito en el apartado anterior. Por un lado, el hecho de que no se publiquen los méritos previamente; por el otro, la apreciación discrecional del órgano competente sobre los méritos acreditados y las condiciones personales y profesionales para el desempeño.

En tres de los cinco últimos años analizados, las candidaturas han estado equilibradas entre mujeres y hombres, alcanzando porcentajes de participación femenina del 55% en 2017, del 43% en 2019 y del 60% en 2020. Solamente en 2018 hubo una sola candidatura femenina, mientras que en 2021 existió sobrerrepresentación femenina en las mismas (78%).

Con estos datos de referencia, y atendiendo a la siguiente gráfica, **la adjudicación de puestos de libre designación es siempre favorable a las mujeres a lo largo de los años de evolución observados, lo que convierte este procedimiento en un canal habitual para su promoción.**

Grafica 42. Evolución de la distribución por sexo en las adjudicaciones de puestos de Libre Designación (Servicios Generales)



Comisión de servicios

Su procedimiento de concesión se regula por la *Circular 1/2018, de 4 de enero de 2018, de la Consejería de Administración Pública y Hacienda sobre el procedimiento a seguir en el nombramiento en comisión de servicios de los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja*, y tiene el objetivo de dotar de mayor transparencia al protocolo de concesión.

Cuando se aprecia la necesidad de cobertura de un puesto, la Secretaría General Técnica de la Consejería donde este se adscriba, y a instancia propia o de la Dirección General que corresponda, solicitará autorización para su cobertura a la Dirección General de Función Pública mediante escrito de necesidad motivado, que incluirá una descripción del perfil del puesto que se pretende cubrir y los criterios previos de valoración con su correspondiente baremación (apartado 4 de la circular).

Los criterios que se fijan para la valoración son:

- Si el puesto convocado pertenece a los Niveles 24 a 28, el conocimiento y experiencia en gestión administrativa de nivel superior.
- Si el puesto convocado pertenece al resto de niveles inferiores, el conocimiento y experiencia en tramitación administrativa de carácter general.

Para el proceso, deberá constituirse una Comisión de Valoración que estará integrada por la persona titular de la Secretaría General Técnica de la Consejería a la que esté adscrito el puesto ofertado, además de una persona como Vocal y otra en funciones de Secretaría, designadas ambas por la citada titular. La persona vocal será designada entre el personal adscrito a la Consejería competente en materia de Función Pública.

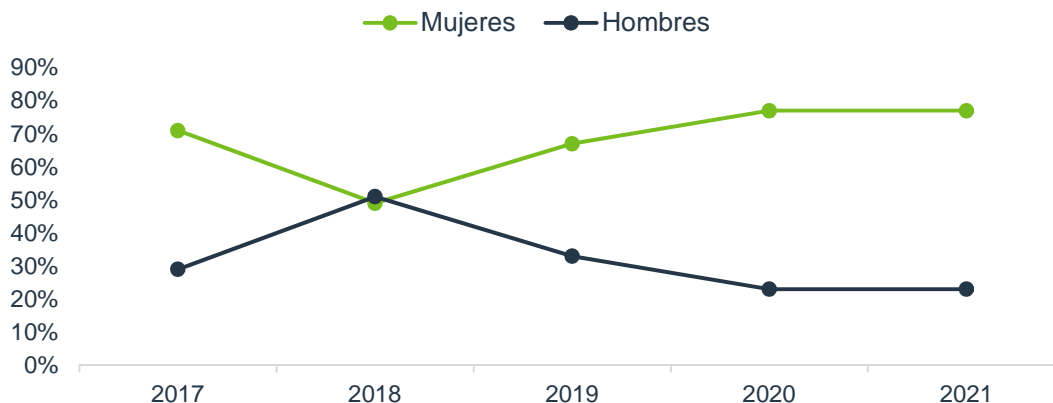
Esta Comisión de Valoración analizará la documentación presentada y, en un mes desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes, resolverá sobre la idoneidad de la persona candidata. A tal fin, podrá proponerse la realización de una entrevista a todas o solo algunas de las personas solicitantes, en función del perfil de cada una de ellas y del puesto convocado.

Desde la perspectiva feminista, lo relevante es poner de manifiesto como, **ante méritos similares, tendrá prioridad la persona candidata que alegue en su solicitud motivos de conciliación de vida laboral y familiar o especiales circunstancias personales** (motivos de salud, ser víctima de violencia de género, etc...). En relación con la conciliación, y dado un sistema en el que pervive la división sexual del trabajo, la medida tiene un impacto positivo sobre las mujeres y, en consecuencia, sobre la igualdad.

Por consiguiente, esta medida de la Administración General de La Rioja es claramente generadora de igualdad e implica una respuesta corresponsable que reconoce las distintas responsabilidades de empleadas y empleados y les protege ante determinadas circunstancias personales.

Como muestra del impacto que estas medidas pueden tener sobre la igualdad, los datos mostrados en la gráfica siguiente anuncian que en todas las convocatorias, salvo en el año 2018, que fue plenamente paritaria, las mujeres han sido las principales adjudicatarias de los puestos en esta forma de provisión.

Grafica 43. Evolución de la distribución por sexo en las adjudicaciones de puestos por Comisión de Servicios (Servicios Generales)



Concurso de traslados

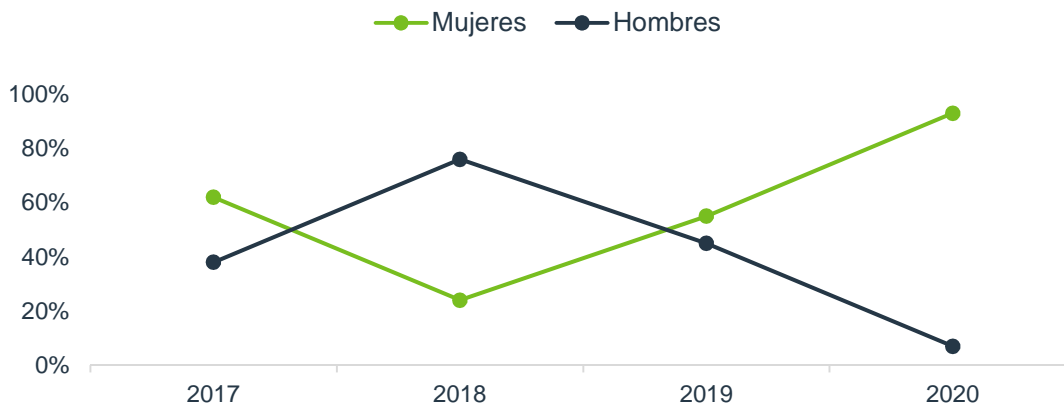
Por *Instrucción de la Consejería de Administraciones Públicas y Política Local, de 12 de julio de 2010*, se establece la aplicación del baremo de méritos de la siguiente manera:

- Antigüedad en la Administración.
- Antigüedad en el Cuerpo o Categoría laboral.
- Permanencia en el puesto de trabajo.

A lo largo de la evolución, la gran mayoría de los puestos convocados en los Servicios Generales han quedado desiertos (76% en 2017, 65% en 2018, 83% en 2019, 70% en 2020 y 100% en 2021).

De los puestos adjudicados, cada año salvo en 2018, la mayor parte han recaído sobre mujeres, alcanzando cifras como el 62% en 2017 o el 93% en 2020. Por su parte, la concurrencia de empleados ha ido decayendo a lo largo del periodo, pasando de 26 adjudicaciones en 2017 a 3 en 2020. Estos datos quedan recogidos en la gráfica mostrada a continuación.

Grafica 44. Evolución de la distribución por sexo en las adjudicaciones de puestos por Concurso de Traslados (Servicios Generales)



La comparación de los datos anteriores de adjudicaciones con los de candidaturas en los Servicios Generales, demuestra que en 2018 se produjo un ligero incremento en la proporción relativa de adjudicaciones femeninas, pasando del 21% de candidatas al 24% de adjudicatarias.

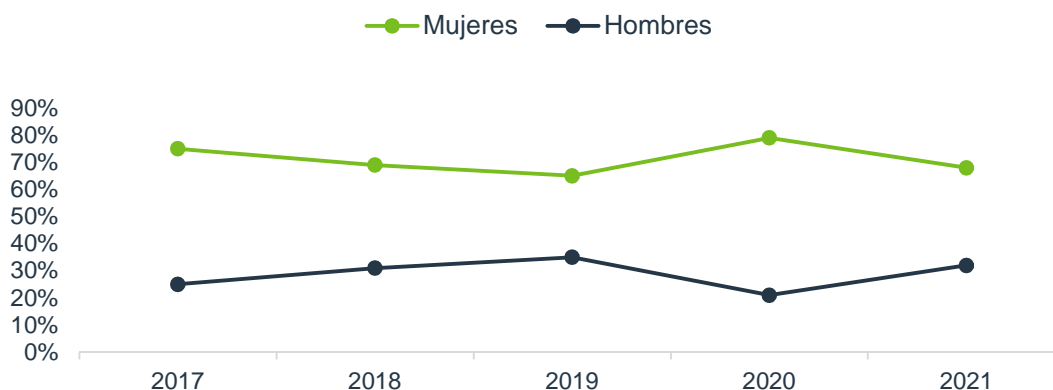
Por otro lado, mientras que en 2017 las cifras se mantienen exactamente iguales para ambos casos, tanto en 2019 como en 2020 lo que se produce es una disminución de la proporcionalidad femenina, descendiendo del 59% de candidatas al 55% de adjudicatarias y del 95% al 93% respectivamente)

Entre el Personal Docente la distribución por sexo de las adjudicaciones ha ido fluctuando a lo largo del periodo analizado. **Acorde con la feminización del personal docente (70% mujeres), cada año las adjudicaciones han recaído mayoritariamente en mujeres.** Estas adjudicaciones han superado en dos años, incluso, el 70%: 75% de adjudicaciones femeninas en 2017 y 79% en 2020.

En los tres años restantes, aun siendo todavía mayor la proporción femenina, la adjudicación recaída en hombres se incrementa en relación con su presencia global entre el Personal Docente (31% en 2018, 35% en 2019 y 32% en 2020).

. Así lo expresa la gráfica:

Grafica 45. Evolución de la distribución por sexo en las adjudicaciones por Concurso de Traslados (Personal Docente)



Por tanto, la fluctuación afecta tanto a la representatividad relativa de mujeres como de hombres, sin poderse apreciar una única pauta constante. Ni si quiera puede asumirse que las características de antigüedad de la plantilla, de menos años entre las mujeres, pueda estar perjudicándolas en los concursos de traslados, por lo que no se identifican medidas necesarias a implementar.

Promoción interna vertical y horizontal

El artículo 18 del *TREBEP* define la promoción interna vertical como el ascenso desde un Cuerpo o Escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior. Este mismo artículo determina que la promoción interna horizontal es aquella que supone el acceso a Cuerpos o Escalas del mismo Subgrupo profesional.

El artículo 17 del *Acuerdo-Convention para el personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja 2008-2011*, determina que la Administración facilitará la promoción interna consistente en el ascenso desde Cuerpos, Escalas o Categorías de un Grupo o Subgrupo de titulación determinada a otros de la inmediatamente superior. Para ello, se deberá poseer la titulación exigida y antigüedad de, al menos, 2 años en el Cuerpo, Escala o Categoría de pertenencia.

Las pruebas de promoción interna siempre respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y se regirán por las bases de la respectiva convocatoria. Solamente se llevarán a cabo en convocatorias independientes de las del sistema general de nuevo ingreso cuando exista un número suficiente de plazas convocadas de acuerdo con la negociación que se lleve a cabo en la Oferta de Empleo Público anual. En estas convocatorias se establecerá la exención de las pruebas sobre materias cuyo conocimiento se haya acreditado en las de ingreso al Cuerpo, Escala o Categoría de origen.

La articulación de este sistema se realizará por el procedimiento del concurso-oposición, representando la fase de oposición un 60% y la fase de concurso un 40% del proceso selectivo. Las personas aspirantes que en el turno de promoción interna hubieran superado las pruebas de la fase de oposición pero, que al no reunir los méritos suficientes, no hubieran aprobado el proceso selectivo, quedarán exentas de la realización de dichas pruebas en la siguiente convocatoria.

Para el personal funcionario, el acceso a los Cuerpos o Escalas del Subgrupo C1 podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde Cuerpos o Escalas del Subgrupo C2, del área de actividad o funcional correspondiente. Esto se efectuará por el sistema de concurso-oposición requiriéndose la titulación correspondiente o una antigüedad de 10 años en el Cuerpo o Escala del Subgrupo C2, o 5 años y superar un curso específico.

Para el personal laboral en acceso a un grupo superior, se requiere un mínimo de 2 años de antigüedad en su propio grupo o categoría y tener la titulación y condiciones para la plaza a la que aspiren, o tener una antigüedad de 10 años en su propio grupo, o 5 años y la superación de un curso específico al que se accederá por criterios objetivos.

Tanto el personal funcionario como el laboral, podrán acceder a la promoción interna desde las situaciones administrativas de servicio activo, excedencia que exija reserva del puesto de trabajo y excedencia voluntaria por incompatibilidad, siempre que los servicios se presten en la Administración General de la CAR.

De acuerdo con el *Decreto 78/1991, de 28 de noviembre, por el que se regula la provisión de puestos de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja*, en los procesos de promoción interna la fase de concurso, que no tendrá carácter eliminatorio, se valorará la antigüedad de la persona funcionaria en el Cuerpo al que pertenezca, así como su historial profesional en la Administración Pública, los conocimientos acreditados a través de títulos o diplomas, los cursos superados en Centros oficiales de formación y perfeccionamiento de funcionariado, y cualquier actividad singular o función concreta desarrolladas que permitan apreciar la idoneidad de las personas candidatas.

El factor antigüedad se valorará hasta un 20% de la puntuación total del concurso-oposición. La valoración conjunta de los factores de historial profesional, títulos y diplomas, cursos superados y, en su caso, actividades singulares o funciones concretas, no podrá exceder de otro 20%.

Para el Diagnóstico, se ha tomado como ejemplo la convocatoria *F.11/17 AUXILIAR DE AG PIV PIH*. Según su texto, la fase de concurso se realizará de la forma descrita a continuación, y garantizando una valoración objetiva de los méritos.

Para personal funcionario, por el sistema de promoción interna vertical, se tendrá en cuenta la antigüedad hasta un máximo de 20 puntos; por cada año de servicios efectivos prestados o reconocidos en Cuerpos o Escalas a los que se refiere la base 2.2.1. (grupo E), que serán 0,77 puntos por año. Se valorará también el nivel de Complemento de Destino del puesto desempeñado, para el Nivel 10, un máximo de 12 puntos y, por cada Nivel que exceda de 10, 4 puntos hasta un máximo de 20 puntos en total.

Para personal laboral, por el sistema de promoción interna horizontal, se tendrá en cuenta la antigüedad hasta un máximo de 20 puntos; por cada año de servicios efectivos prestados o reconocidos en las categorías profesionales a las que se refiere la base 2.2.2. (grupo D) serán 0,77 puntos por año. Se valorará también el Complemento de categoría del puesto desempeñado en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes de la convocatoria, para el Nivel 14 serán 12 puntos y, por cada unidad que exceda de 14, serán 8 puntos hasta un máximo de 20 puntos totales.

Vistos estos criterios, la presencia femenina en el total de personas que han participado en las convocatorias de promoción interna vertical y horizontal en los Servicios Generales desde el año 2017 hasta la actualidad, es superior a la masculina (56% y 44% respectivamente).

No obstante, este dato alumbra una **participación relativa menor de mujeres en las solicitudes en comparación con su presencia global en la plantilla de los Servicios Generales (66%)**.

Tabla 8. Distribución por sexo y solicitudes en promoción interna (Servicios Generales)

CONVOCATORIA	PUESTO	MUJERES	HOMBRES
F.07/17	Personal subalterno AG PIH	41%	59%
F.09/17	Personal administrativo PIV PIH	70%	30%
F.11/17	Personal auxiliar AG PIV PIH	78%	22%
F.13/17	Personal de gestión AG PIV PIH	75%	25%
F.18/17	Personal ingeniero agrónomo PIV	40%	60%
L.08/17	Capataz PI	0%	100%
L.10/17	Oficial 1ª oficio (Cocina) PI	67%	33%
FA.02/20	Personal técnico AG PIV PIH	78%	22%
FA.19/20	Personal educador/a disc psíquica PIV	86%	14%
LA.05/20	Gobernante/a PI	64%	36%
LA.09/20	Oficial 1ª oficio (mantenimiento) PI	0%	100%
LA.12/20	Oficial 1ª oficio (viveros) PIV	0%	100%
LA.21/20	Personal operador de máquina PI	0%	100%
TOTAL	Promoción interna vertical y horizontal	56%	44%

Paralelamente, y **dado el impacto de factores sociales de género apuntados en otras páginas del Diagnóstico, el desequilibrio de mujeres y hombres es claro en algunas convocatorias, mostrando una pauta claramente segregada.** Por ejemplo, convocatorias asociadas a estudios, formación o aptitudes masculinizadas cuentan con mayoría absoluta de hombres en las solicitudes (Capataz, Oficial y personal operario de máquina, todas con un 100%). Bien es cierto que, para el acceso por promoción interna a dichas categorías profesionales del Grupo D, es necesario pertenecer al Grupo inferior E, en donde la presencia de hombres es superior a la de mujeres. Pero también lo es que esa misma realidad es también reflejo de un sistema segregado desde la base.

Como ejemplo contrario, con evidente mayoría de mujeres en las solicitudes, se encuentran las convocatorias a personal educador con especialidad en discapacidad psíquica (86%), Auxiliar o Personal técnico AG (ambas con un 78% de mujeres).

Nuevamente, aparece la necesidad de que la Administración General de La Rioja contribuya al cambio de pauta fomentando la ruptura con los roles de género y expectativas adquiridas en pro de un modelo más equitativo.

Para el Personal Docente se dispone de los datos de dos años del periodo, 2018 y 2021, correspondientes a las convocatorias producidas. En 2018 no presentó su solicitud ninguna mujer. En 2021, las solicitudes femeninas alcanzan el 84%. Comparado este dato con el 77% de mujeres que conforman el grupo A1, se aprecia que **se produce un incremento de 7 puntos porcentuales en las solicitudes femeninas.**

Por tanto, la mayor parte de las personas participantes en los procesos de promoción interna convocados para Personal Docente desde 2017 son mujeres, siendo únicamente una de ellas la que ha logrado conseguirlo. La siguiente tabla ofrece los datos de participación:

Tabla 9. Distribución por sexo y solicitudes en promoción interna (Personal Docente)			
CONVOCATORIA	PUESTO	MUJERES	HOMBRES
2018	PI. Secundaria	0%	100%
2021	PI/Horizontal. Secundaria	84%	16%

Conclusiones

Fortalezas



Recientemente se ha aprobado un nuevo modelo de carrera profesional horizontal que corrige preceptos anteriores en beneficio de una mayor garantía de igualdad de oportunidades.



Existe una coherencia total entre la distribución de mujeres y hombres en la promoción horizontal y su presencia entre el Personal Docente (70% y 30% respectivamente). En los Servicios Generales también existe sintonía casi absoluta en los datos, con apenas 1 punto porcentual de variación en los últimos años.



No se aprecian evidencias de discriminación hacia las mujeres en el Concurso de méritos, ni si quiera motivada por factores como el de la antigüedad.



No se evidencia la influencia de sesgos de género perjudiciales hacia las mujeres en la adjudicación de puestos de libre designación, habiendo sido mayoritario el nombramiento de mujeres a lo largo de todos los años del periodo, incluso muy por encima de los datos de referencia en las candidaturas, salvo en 2021. En los dos últimos años, los nombramientos han respondido al baremo de la representación equilibrada.



En Comisión de servicios, y ante méritos similares, se prioriza a quien alegue en su solicitud motivos de conciliación o especiales circunstancias personales, lo que claramente supone un reconocimiento de las distintas responsabilidades de las empleadas y empleados y una protección ante determinadas circunstancias.



Las adjudicaciones de Concurso de traslados han recaído mayoritariamente en mujeres en cada uno de los años del periodo

Áreas de mejora

- 1 - Solo el 51% de las empleadas considera que existe igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción interna, y más del doble de empleadas (34%) que de empleados (15%) opina que no existe igualdad en este ámbito.
- 2 – Para el pleno cumplimiento del artículo 53 de la ley orgánica de igualdad es preciso incluir la cláusula sobre composición equilibrada de mujeres y hombres en las Comisiones de Valoración de los concursos de méritos.
- 3 - La participación de mujeres y hombres en las convocatorias de promoción interna vertical y horizontal de los Servicios Generales (56%) disminuye en 10 puntos porcentuales respecto a su presencia global en la plantilla (66%).
- 4 - Se aprecian pautas de segregación por sexo en la participación a las convocatorias de promoción interna vertical y horizontal, como reflejo de factores sociales sobre los que la Administración General deberá incidir para avanzar hacia un modelo más equitativo.

7. Retribuciones

Las retribuciones básicas de las empleadas y empleados públicos están reguladas por la normativa, que se apoya en el principio de igual de retribución para trabajos equivalentes o del mismo valor. En concreto, por la *Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales* y, a nivel autonómico, por la *Ley 1/2021, de 29 de enero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2021*.

Así, no puede existir en la Administración de La Rioja ninguna discriminación salarial entre mujeres y hombres por un mismo trabajo desempeñado, ni tampoco por un trabajo distinto, pero de igual valor.

No obstante, las desigualdades de género estructurales que sitúan a mujeres y hombres en distintas posiciones y determinan sus diferentes circunstancias profesionales derivan, en muchas ocasiones, en situaciones de desigualdad salarial. De este modo, aun no existiendo discriminación directa entre trabajadoras y trabajadores públicos, ciertos factores sociales y laborales derivados del sistema de género pueden producir situaciones de discriminación indirecta que resultan en una retribución salarial inferior para las trabajadoras.

Atendiendo a las opiniones de la plantilla de la Administración Regional, **la mayoría de las empleadas (75%) y de los empleados (92%) considera que en la Administración General de La Rioja sí se garantiza la igualdad retributiva**. Esta opinión tan extendida es positiva desde el punto de vista del clima laboral y de la satisfacción con la cultura y valores corporativos.

Ahora bien, al contrastar las opiniones con las diferencias salariales reales, se observa que existe una comprensión incorrecta o incompleta de lo que significa la discriminación salarial. Se sobreentiende comúnmente que la igualdad salarial se equipara con la inexistencia de discriminación directa, y se obvian todos los factores derivados del sistema de género que, siendo más complejos de conceptualizar, son los que verdaderamente determinan la desigualdad por razón de género y, por extensión, las situaciones de discriminación indirecta.

Uno de los ejemplos más evidentes tiene que ver con la división sexual del trabajo y con los roles de género atribuidos diferencialmente a mujeres y hombres. En este escenario, las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son principalmente acogidas por mujeres y es sabido que, en el marco de nuestro sistema económico y social, suponen una penalización profesional y salarial.

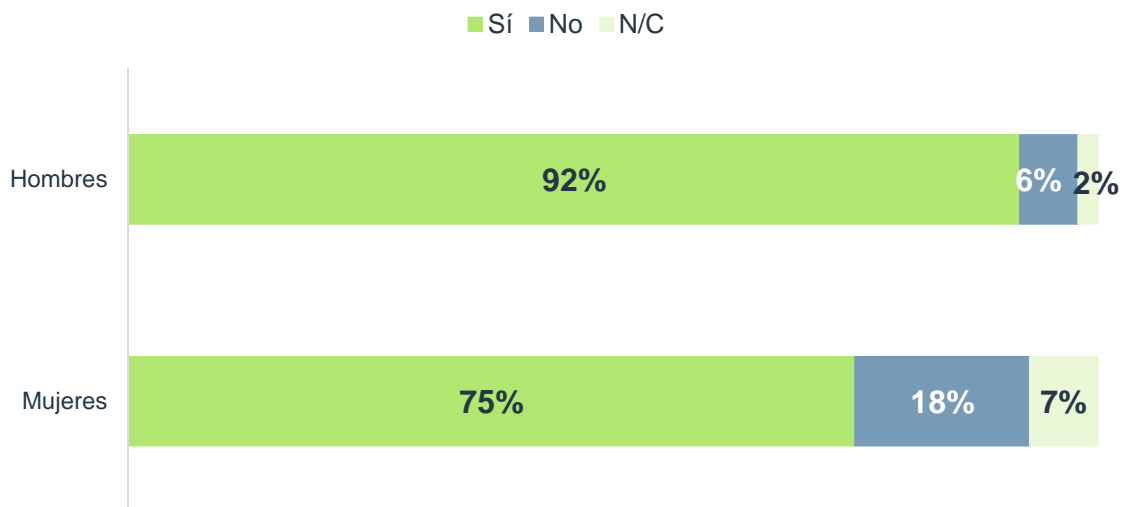
Así, los datos analizados en el Diagnóstico muestran que el 70% de las excedencias por cuidado de familiares (en las que se dejan de percibir retribuciones), son solicitadas por mujeres. Por su parte, el 90% de las reducciones de jornada por cuidado de hijas o hijos menores de 12 años (que también ven reducidas sus retribuciones), recaen en manos de mujeres.

Volviendo a los resultados de la Encuesta, la diferencia en la opinión de mujeres y hombres es significativa: mientras **que un 18% de mujeres cree que la igualdad en las retribuciones no está garantizada, apenas un mínimo 6% de empleados se posiciona de este modo.**

La diferencia en la percepción de mujeres y hombres sobre las cuestiones de igualdad ha sido analizada al detalle en otros apartados del documento. Factores como la propia experiencia, la dificultad para identificar pautas de discriminación salarial indirecta o la carencia de un marco de interpretación adecuado pueden estar detrás de estas divergencias en las posturas de mujeres y hombres.

Nótese, como observación adicional, que la desigualdad salarial es -aquí como en otros sectores del mercado laboral- uno de los temas que más interesa al personal público y sobre el que se pronuncian con mayor recurrencia. De hecho, la cuestión de las retribuciones junto con el acoso son los dos temas más contestados.

Gráfica 46. Concentración por sexo y opinión sobre la igualdad en las retribuciones



Retribuciones reales

En las páginas siguientes se analizan las retribuciones reales, esto es, la información retributiva exportada directamente de la nómina con criterio devengo y en fecha de corte de datos de mayo de 2021, incluyendo los diferentes componentes retributivos.

Servicios Generales

Entre el personal funcionario la brecha salarial de género¹¹ del total de la retribución real promediada es del 14%. Esto quiere decir que, contabilizando la masa salarial real masculina, por un lado, y la femenina, por el otro, el salario promedio de los empleados es de 14 puntos porcentuales más elevado que el de las empleadas.

Aun pudiéndose considerar una diferencia elevada, es preciso tener en cuenta que el umbral fijado en la normativa como sospechoso de poder conllevar discriminación salarial es el 25%. Así pues, la diferencia salarial en la Administración General de La Rioja está lejos de dicho umbral.

Obsérvese, no obstante, que la diferencia salarial varía sensiblemente en función del Grupo profesional. Mientras que la diferencia es inexistente entre los Altos cargos (0%), es apenas perceptible en el Grupo C2 (1%), el Grupo E (5%), el Grupo A1 (6%) o el Grupo A2 (7%). En los dos Grupos restantes la brecha salarial es mayor, en concreto, del 11% en el C1 o del 13% en el Personal eventual donde, precisamente, se recoge la brecha salarial de género más alta.

¹¹ El cálculo de la brecha salarial se ha realizado de acuerdo con el estándar habitual, que aplica la siguiente fórmula de cálculo: “Salario medio hombres – Salario medio mujeres / Salario medio hombres · 100”. El resultado siempre se expresa en porcentaje e indica la distancia en los salarios de mujeres y hombres hasta la plena igualdad retributiva. Cuando el porcentaje es negativo, implica una diferencia salarial favorable a las empleadas, es decir, que perciben mayor cantidad total; cuando la brecha es positiva, significa que los empleados perciben una cantidad mayor según el porcentaje resultante del cálculo.

Tabla 10. Promedio y brecha de género en las retribuciones reales del personal funcionario

GRUPO	PROMEDIO		BRECHA SALARIAL
	MUJERES	HOMBRES	
A1	3.358,22	3.580,22	6%
A2	2.511,97	2.708,39	7%
C1	1.758,14	1.965,52	11%
C2	1.583,32	1.601,25	1%
E	1.397,91	1.478,51	5%
Altos cargos	5.022,01	5.003,77	0%
P. Eventual	2.397,49	2.769,53	13%
TOTAL	2.124,25	2.475,78	14%

El hecho de que existan diferencias salariales no significa automáticamente que exista en la institución una situación de discriminación salarial directa. La explicación de estas diferencias salariales está motivada, tal y como se viene explicando en otras páginas del Diagnóstico, por razones objetivas como la segregación ocupacional y otros factores vinculados con la asunción del rol de género.

En definitiva, **es el sistema de género, insertado en la composición, estructura y funcionamiento de la Administración Pública el que genera las circunstancias que concentran menor masa salarial real entre las empleadas.**

Atajar las diferencias salariales, por tanto, es una tarea que implica un trabajo profundo y lento de transformación social feminista.

Sin duda alguna, este trabajo compete a los Poderes Públicos mediante actuaciones de fomento de la igualdad en ámbitos como el cambio de percepciones y actitudes hacia los modelos de género, la ruptura con la segregación ocupacional o el favorecimiento de la corresponsabilidad de los hombres hacia los trabajos de cuidados. Pero también en otros aspectos como la revisión salarial de los puestos y la revalorización de los empleos y factores de desempeño de cada uno de ellos.

Entre el personal laboral, la brecha salarial de género de las retribuciones reales totales promediadas es del 6%, 8 puntos menor que la del personal funcionario. En alguno de los grupos la brecha asciende, como por ejemplo en el Grupo A2 (16%), la más alta, o en el Grupo E (12%). En otros grupos desciende, como en el Grupo C2, (1%), o en el C1 (2%).

Aun dentro de estos datos, probablemente el aspecto más llamativo de las retribuciones del personal laboral sea la diferencia del 5% favorable a las mujeres que existe en el Grupo A1.

Tabla 11. Promedio y brecha de género en las retribuciones reales del personal laboral

GRUPO	PROMEDIO		BRECHA SALARIAL
	MUJERES	HOMBRES	
A1	2.933,91	2.784,78	-5%
A2	2.147,89	2.563,77	16%
C1	1.958,24	2.003,11	2%
C2	1.598,27	1.608,40	1%
E	1.281,84	1.453,03	12%
TOTAL	2.124,25	1.638,34	6%

Personal Docente

La diferencia salarial de género del total de la retribución real promediada en el Personal Docente es del 6% en el total y del 5% en los Grupos A1 y A2. Ambas cifras quedan muy alejadas del umbral del 25% marcado en la normativa.

Nuevamente, la explicación de tales diferencias no debe buscarse en la existencia de prácticas discriminatorias hacia las mujeres, dado que el principio de igualdad retributiva está garantizado para el mismo puesto.

Son, nuevamente, las cuestiones relativas a las circunstancias profesionales de las personas trabajadoras, como el número de horas trabajadas al año o el tipo de puesto que se ocupa, así como condiciones personales, como las necesidades derivadas de la conciliación entre diferentes responsabilidades, las que condicionan las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

En un sistema social marcado por la segregación entre los géneros, que impacta tanto en el tipo de puestos que se desempeñan, en el valor económico que se les atribuye, los roles que ejercen mujeres y hombres, así como en las expectativas que depositan mujeres y hombres sobre sí mismas y que determinan sus decisiones profesionales, se implantan las condiciones para la desigualdad salarial hacia las mujeres.

Esta realidad no es exclusiva del ámbito público, de la Administración General de La Rioja, o de un territorio determinado, sino que se reproduce de manera global en el conjunto del mercado laboral.

Tabla 12. Promedio y brecha de género en las retribuciones reales del Personal Docente

GRUPO	PROMEDIO		BRECHA SALARIAL
	MUJERES	HOMBRES	
A1	2.710,33	2.852,45	5%
A2	2.442,36	2.558,36	5%
TOTAL	2.547,36	2.724,08	6%

Auditoría y Registro retributivo del personal laboral

La Disposición Adicional cuarta del *RD 902/2020, de igualdad retributiva* compete a la Administración Pública en tanto que empleadora, ya que dicta expresamente que *al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.*

Dicha Disposición se refiere específicamente a la aplicación de dos instrumentos complementarios de transparencia retributiva: por un lado, al Registro retributivo regulado en los artículos 5 y 6 del citado texto; por el otro, a la Auditoría retributiva, regulada por su parte en los artículos 7 y 8.

La utilización de estos dos instrumentos cumple el objetivo de transparencia, en el sentido de que da a conocer el alcance de la brecha salarial de género tanto en función de la clasificación profesional de aplicación (Registro) como en función de los puestos de igual valor (Auditoría). El artículo 3 lo detalla en estos términos: *el principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.*

En cumplimiento de este principio y para no entorpecer con nuevos instrumentos la elaboración de este diagnóstico retributivo, se ha utilizado la Herramienta oficial de Registro y Auditoría retributiva elaborada por los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía Social en colaboración con la patronal y los sindicatos más representativos del Estado¹².

¹² La versión de la Herramienta es la de octubre de 2021, y ha sido cumplimentada a lo largo de los meses de junio y julio de 2022. Está disponible en la url https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm

Valga apuntar antes de comenzar el análisis que el uso de esta Herramienta ha respondido a algunas dificultades de compatibilidad con el sistema de nóminas de la Administración General de la CAR. Esta dificultad se debe fundamentalmente a la desviación en el abono de la retribución variable en períodos distintos a los que corresponde su devengo.

Mientras que los datos retributivos de 2021 (facilitados en el mes de agosto de 2022) se refieren a los devengos efectivos a todo el personal laboral de los Servicios Generales y del Personal Docente a fecha de 31 de diciembre de 2021, quedan excluidas las cantidades abonadas de los devengos de 2020 así como las cantidades abonadas en enero de 2022 que corresponden a devengos del año anterior. Esta exclusión se debe a la configuración que la aplicación informática SIGPYN-NOMINA tiene programada¹³ y que produce determinadas desviaciones entre los datos facilitados y los devengos registrados.

Con carácter general, la desviación señalada afecta fundamentalmente a las siguientes Categorías:

- Oficial 1ª de Oficio (Conductor/a)
- Personal Operario especializado (Retenes)
- Personal Operario especializado (Viveros)
- Personal Operario especializado
- Personal Operario de Máquina
- Personal Técnico Práct. Control y Vigilancia de obra
- Personal Técnico Auxiliar de obras

Las próximas páginas profundizan en los resultados de ambos instrumentos, para cuya interpretación hay que tener en cuenta todos estos aspectos. Toda la información retributiva incluida a continuación proviene de los resultados generados por la Herramienta oficial. La copia de las tablas originales es debidamente anexada al final del Diagnóstico, mostrándose en este apartado gráficas y tablas de más fácil visualización.

¹³ Conociendo estos criterios de cálculo que no corresponden ni al abono real ni al devengo real, el Servicio de Planificación de la DG de Función Pública solicitó la modificación de la herramienta para adaptarla a criterios de devengo en el cálculo y, de esta manera, proceder a una cumplimentación más precisa de la Herramienta oficial. No obstante, la envergadura de esta adaptación no puede ejecutarse a corto plazo, haciéndose inviable su disponibilidad en los plazos marcados de negociación y aprobación del Plan de Igualdad. Ante estas circunstancias, se conviene seguir adelante con el análisis retributivo a partir de los resultados de la Herramienta oficial.

Brecha salarial global entre mujeres y hombres

El *RD 902/2020, de igualdad retributiva* responde a una de las principales preocupaciones de la Política de Igualdad: las diferencias salariales entre mujeres y hombres. **A pesar de todos los avances producidos, la brecha salarial desfavorable a las mujeres persiste no solo en España sino a nivel global, y en contextos con marcos legislativos y estructuras salariales muy distintas.**

Siguiendo la normativa, el análisis de brecha salarial debe hacerse en función de dos tipos de indicadores: el salario promedio y el salario mediano¹⁴. El salario promedio es el resultado de la suma de las retribuciones anuales de todas las personas que integran el colectivo (en este caso, el personal laboral), incluidas sus diferentes situaciones contractuales, entre el número total de situaciones contractuales registradas en el periodo de referencia. El salario mediano es el valor que ocupa la posición central del conjunto de retribuciones, al ordenarlas de menor a mayor.

Una vez volcados en la Herramienta oficial todos los datos de las retribuciones efectivamente satisfechas por el personal laboral (con las salvedades señaladas anteriormente), **se obtiene un resultado de brecha salarial de género del 15% en la retribución total promediada y del 40% en la retribución total mediana.**

Es decir, la masa salarial anual del promedio de las retribuciones efectivas masculinas es 15 puntos porcentuales más elevada que la femenina. Por otro lado, el valor central del conjunto de retribuciones ordenadas de los valores masculinos es 40 puntos porcentuales mayor que el de las mujeres.

Estos son los principales resultados generados por la Herramienta oficial¹⁵. A continuación, se muestran sendas tablas con la brecha salarial de género del promedio y mediana correspondientes a cada uno de los conceptos retributivos que afectan al personal laboral¹⁶.

¹⁴ La Herramienta no excluye los valores en 0 ni hace el cálculo en función del número de personas que cobren un concepto, sino que lo hace en función del total de mujeres y hombres considerados en cada grupo. Por consiguiente, ante un mismo valor en las cantidades percibidas por un determinado concepto, una muestra menor obtendrá un resultado promediado más elevado que una muestra mayor.

¹⁵ El cálculo de estos indicadores se debe estimar a partir de lo regulado en el artículo 26.3 del *Estatuto de los Trabajadores*. Aquí se establece que la estructura del salario comprende dos elementos básicos: el salario base y los complementos salariales (CS). Pero, además, en la Herramienta han de incluirse las percepciones extrasalariales (CE) que, aunque no tengan la concepción de salario, sí deben formar parte del Registro.

¹⁶ Recuérdese que los promedios no se corresponden con las cantidades reales percibidas por una persona, sino por la media de la cantidad total acumulada en cada uno de los conceptos salariales y dividida por el número total de mujeres u hombres. Así, por ejemplo, la tabla muestra situaciones como la del CS de Antigüedad, con un promedio para empleadas de 959€ y de 966€ para los empleados.

Tabla 13. Promedio y brecha de género en las retribuciones efectivas del personal laboral por concepto retributivo

CONCEPTO	PROMEDIO (€)		BRECHA SALARIAL
	MUJERES	HOMBRES	
Salario Base	4.708	5.160	9%
CS Paga Extraordinaria	1.767	2.069	15%
CS Antigüedad	959	966	1%
CS Categoría	3.160	3.161	0%
CS Puesto	2.806	2.887	28%
CS Grado Productividad	166	198	16%
CPT absorbible	61	37	-65%
CS Extinción incendios	1	61	99%
CS Cocinas	4	1	-189%
CS Reservas	2	244	99%
CS Alerta invernal	0	39	100%
CS Guardias	0	26	100%
CS Presencia comida	2	103	99%
CS Autobombas	1	0	-
CS Viveros y choperas	0	45	100%
CS Servicio Extinción y nieve	0	51	100%
CS Festivo	79	212	63%
CS Nocturno	3	16	84%
CS Guardias semanal	3	0	-
CS Horas extraordinarias fuerza	0	59	100%
CS Horas extraord. fuerza mayor	0	4	100%
CS Trab. Superior categoría	0	100	100%
CS Vacaciones	62	50	-26%
CS Ponente formación	3	5	47%
CS Tribunales calificadores	1	3	57%
CS Retrib. Especie (vivienda)	0	2	100%
CE Prestación IT S.S.	530	443	-20%
CE Prestación Comp. IT empresa	193	145	-34%
CE Indemniz. Extinción contrato	37	48	23%
CE Salarios tramitación	-2	0	-
CE Ayudas Sociales	30	30	-3%
TOTAL	14.576	17.074	15%

Tabla 14. Mediana¹⁷ y brecha de género en las retribuciones efectivas del personal laboral por concepto retributivo

CONCEPTO	MEDIANA (€)		BRECHA SALARIAL
	MUJERES	HOMBRES	
Salario Base	3.603	5.277	32%
CS Paga Extraordinaria	1.565	2.397	35%
CS Antigüedad	236	271	13%
CS Categoría	2.176	3.171	31%
CS Puesto	1.882	3.859	51%
CS Grado Productividad	-	-	-
CPT absorbible	-	-	-
CS Extinción incendios	-	-	-
CS Cocinas	-	-	-
CS Reservas	-	-	-
CS Alerta invernal	-	-	-
CS Guardias	-	-	-
CS Presencia comida	-	-	-
CS Autobombas	-	-	-
CS Viveros y choperas	-	-	-
CS Servicio Extinción y nieve	-	-	-
CS Festivo	-	-	-
CS Nocturno	-	-	-
CS Guardias semanal	-	-	-
CS Horas extraordinarias fuerza	-	-	-
CS Horas extraord. fuerza mayor	-	-	-
CS Trab. Superior categoría	-	-	-
CS Vacaciones	-	-	-
CS Ponente formación	-	-	-
CS Tribunales calificadores	-	-	-
CS Retrib. Especie (vivienda)	-	-	-
CE Prestación IT S.S.	-	-	-
CE Prestación Comp. IT empresa	-	-	-
CE Indemniz. Extinción contrato	-	-	-
CE Salarios tramitación	-	-	-
CE Ayudas Sociales	-	-	-
TOTAL	11.041	18.508	40%

¹⁷ Cuando los conceptos salariales son percibidos por una muestra pequeña de personas, o solamente por uno de los sexos, la herramienta no realiza el cálculo. Esta fórmula es, por consiguiente, solo válida cuando el concepto salarial es percibido por un número más o menos semejante de empleadas y empleados. Por este motivo, la Herramienta solo muestra resultados de un mínimo número de conceptos salariales.

La norma dicta que siempre que *la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento* (artículo 6 del *RD 902/2020*) se deberá incluir *una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados de las personas trabajadoras* (artículo 28.3 del *Estatuto de los Trabajadores*). En esta línea se pronuncian los siguientes párrafos del documento.

La distancia entre los resultados de brecha del promedio y de la mediana es claramente llamativa. Distintas circunstancias pueden ayudar a explicar dicha diferencia.

La principal es que, **entre los empleados, los valores retributivos no solo son más altos como conjunto sino que son más homogéneos**. Por tanto, la distancia entre su promedio en las retribuciones totales anuales (17.074€) y su mediana (18.508€) no es excesivamente alta. Ahora bien, la realidad entre las empleadas es totalmente distinta: sus retribuciones son más heterogéneas, con un pequeño grupo de valores atípicos muy por encima de la media que engrosan el promedio salarial anual (14.576€) pero que no se ven reflejados en las posiciones centrales para el cálculo de la mediana (11.041€).

Otra circunstancia que explica la diferencia entre los dos indicadores es que, **entre las empleadas públicas del personal laboral, existe un mayor número de situaciones contractuales para una muestra de empleadas más pequeña, lo cual hace descender la cantidad retributiva de los valores** que se tienen en cuenta en el análisis. Es decir, hay un mayor número de situaciones contractuales entre las mujeres que representan una menor cantidad retributiva porque se asocian a un periodo de tiempo más corto. La posición central de estos valores siempre se corresponderá con una retribución menor en comparación con un número de situaciones contractuales que englobe todo el periodo de referencia. Esto contribuye a explicar la diferencia entre los resultados de brecha del promedio y la mediana.

Finalmente, una tercera explicación tiene que ver con la distribución de mujeres y hombres por Grupo profesional que, como se analizaba en el Apartado correspondiente, pone de manifiesto una situación en la que **las Categorías en los que se exige una formación reglada más alta -y, por ende, reciben una mayor retribución- están masculinizados**. Este tipo de segregación profesional deriva obviamente en el incremento de la brecha salarial y más cuando se identifica la posición central de un amplio grupo de situaciones contractuales.

Ante estas diferencias, y teniendo en cuenta que la tabla de medianas no puede ofrecer una visión global de todos los conceptos retributivos, se utiliza como referencia el indicador del promedio.

El primero de los aspectos que hay que tener en cuenta es que **el indicador no habla de que a una empleada pública se le pague menos por el hecho de ser mujer**. Esto sería constitutivo de discriminación directa por razón de sexo, e indiscutiblemente esta realidad no existe en la Administración General.

De lo que habla el indicador es del impacto que ciertos obstáculos del sistema producen sobre el alcance de la plena igualdad. La mera existencia de estos obstáculos plantea la necesidad de indagar en sus causas. Y este es el segundo de los aspectos: determinar si su origen son factores objetivos o factores de discriminación indirecta.

En el caso de la Administración Pública, los factores objetivos están relacionados con características propias del empleo y con las circunstancias de las personas trabajadoras (relación laboral, grupo de clasificación, nivel, la antigüedad, horas trabajadas al año e, incluso, menor poder de negociación de las trabajadoras a resultas de su menor afiliación sindical, etc.).

Varias de estas características o circunstancias están asociadas a conceptos retributivos que no tienen un impacto de género negativo en las retribuciones. Son todos aquellos con una brecha salarial cercana a 0, por ejemplo: CS Antigüedad (1%), CS Categoría (0%) o el CS Ayudas Sociales (-3%¹⁸). Pero la mayoría de los conceptos tiene un impacto negativo.

Muchos de ellos, bien sean fijos (Salario Base) o variables (Paga Extraordinaria, prestaciones IT, indemnizaciones, etc.) afectan a personas concretas y dependen de sus circunstancias específicas. Variaciones en estas circunstancias derivan en el resultado de la brecha salarial.

Por ejemplo, la brecha del 9% en el Salario Base se debe a la desigual distribución de mujeres y hombres en los Grupos profesionales, que son los que determinan esta cuantía. Se recuerda que la presencia de mujeres es notablemente mayor que la de hombres en los Grupos C (65%), D (70%) y E (64%), al tiempo que se reduce en los Grupos B (50%) y A (41%).

¹⁸ El dato de esta brecha merece una referencia metodológica que debe ser aplicada a casos similares. La Herramienta oficial realiza sus cálculos en base a un número con decimales que, no obstante, no aparecen en las tablas. La diferencia en estos decimales es el origen de un resultado de brecha que, pareciendo que debiera ser 0 no lo es (30€ de promedio en empleadas y 30€ de promedio en empleados no debería causar brecha salarial).

Por otro lado, el CS de Paga extraordinaria (15% de brecha) tiene un importe equivalente a *una mensualidad de sueldo, trienios, complemento de categoría y complemento de puesto*, tal y como dicta el artículo 21 del Convenio, regulado por la *Resolución de 6 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010 y 2011*. Por consiguiente, esta diferencia salarial se ve afectada tanto por la cuantía de Salario Base ya referida, la mayor antigüedad masculina (particularmente relevante a partir de los 30 años, con el cúmulo de trienios que eso supone) y, sobre todo, por el impacto del CS de Puesto.

Otro conjunto de conceptos retributivos que, aunque están asociados a factores que se consideran “objetivos” (como a las Categorías profesionales o al horario de desempeño) también muestran relación con la división por género del trabajo y con los acuerdos que se toman en el seno de las “unidades de decisión” de las personas (familias, generalmente) acerca de los usos del tiempo y sus implicaciones, entre ellas el coste de oportunidad.

Según este cálculo, el coste de tomar determinadas decisiones profesionales (como reducir la jornada laboral, abandonar temporalmente el mercado de trabajo, renunciar a puestos que exigen mayor disponibilidad o dedicación, o trabajar en fines de semana o por las noches) es menor en las mujeres, tanto a efectos económicos (lo que retroalimenta el ciclo de la brecha salarial) como a efectos prácticos (consecuencia de la división por género del trabajo). Sobre todas estas cuestiones se ha ido deteniendo el análisis a lo largo de todo el documento y aquí aparece claramente vinculado a la brecha salarial.

Este podría ser el caso del CS Festivos, que está regulado en el artículo 28 del Convenio, y que alcanza una brecha del 63%. Y también es el caso del CS Nocturno (artículo 27), con una brecha del 84% de brecha. Estos dos complementos han beneficiado a personas de los Grupos C, D y E en los que, paradójicamente, existe una mayor presencia femenina.

Una lectura de género también puede aplicarse a las brechas de aquellos complementos que premian la presencia y el cargo, como el CS Ponente formación (47%) y el CS Tribunales Calificadores (57%). Respecto a este último complemento, ya se analizó en páginas anteriores la escasa presencia de mujeres en los cargos de Presidencia de los Tribunales calificadores (apenas llega al 9% en los Servicios Generales).

El tercero de los aspectos para entender adecuadamente el indicador de brecha salarial de género es el de los factores de discriminación indirecta. Como dicta el artículo 6 de la *ley orgánica de igualdad 3/2007*, tienen que ver con todas aquellas prácticas aparentemente neutras que ponen a *personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro*.

Los dos pilares sobre las que se asienta la discriminación salarial indirecta son el sistema retributivo de una organización y el método de valoración de puestos de trabajo que se aplica para determinar los salarios. Ambos estrechamente relacionados.

Indagar si el sistema salarial de una organización es o no es discriminatorio, obliga a conocer las cantidades de Salario Base y valorar si las diferencias estipuladas en Convenio son justificables, y también a estudiar las características de los Complementos salariales, atendiendo a las circunstancias o cualidades personales que se premian, a las condiciones de desempeño y a otros aspectos retribuibles en la organización. De tal manera, se puede identificar si se están premiando condicionantes que tienen que ver fundamentalmente con los puestos desempeñados por hombres y no por mujeres.

En este sentido, **aplicar la perspectiva feminista al sistema de valoración de puestos obliga a desenmascarar los prejuicios históricos sobre el valor de los trabajos realizados mayoritariamente por mujeres,** y a poner en cuestión los métodos tradicionales de valoración, que se conciben generalmente a partir de las características y exigencias de los empleos masculinizados.

Por ejemplo, de los resultados de brechas promediadas se desprende que **existe un considerable número de Complementos Salariales que están asociados exclusivamente a puestos masculinizados.** Obsérvese el CS Extinción de incendios (brecha del 99%), CS Reservas (99% de brecha), CS Alerta invernal (no lo percibe ninguna mujer), CS Guardias (ninguna mujer), CS Presencia comida (99% de brecha), CS Viveros y Choperas (ninguna mujer), Cs Servicio Extinción y nieve (ninguna mujer), etc.

El impacto de todos estos complementos en la brecha salarial total es evidente. No se trata, ni mucho menos, de poner en cuestión derechos o ventajas adquiridas, sino de plantear preguntas sobre el origen de las desigualdades. Solo de esta manera será posible plantear propuestas innovadoras que equilibren la balanza.

Por todo lo dicho, estas son cuestiones que, obviamente, deben ser abordadas en el Diagnóstico de un Plan de Igualdad. Pero también, y no menos importante, deben ser tenidas en cuenta en los procesos de negociación colectiva, así como en las decisiones que se toman a la hora de diseñar la Agenda de Igualdad, en particular, sobre el lugar que ocupan en el orden de prioridades las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres.

Registro retributivo

En el Registro retributivo el acento se pone en el alcance de la brecha salarial de género según *cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable* (artículo 5.2 del [RD 902/2020](#)).

Para el caso del personal laboral, se ha seguido la clasificación por grupos a tenor de su función, regulada en el artículo 12 del [Convenio](#). De este modo, el Grupo A equivale al Grupo 1, el B al 2 y así sucesivamente.

Como se anotaba al inicio de este Apartado, la articulación del sistema retributivo de una entidad puede ser origen directo de las situaciones de discriminación indirecta. Se adelantaba también que la brecha salarial de género del total de la retribución efectiva promediada en el personal laboral es del 15% y del 40% en la mediana. Este resultado varía según se trate de un Grupo profesional u otro, lo cual está condicionado por los puestos que desempeñan las mujeres y los hombres, sus características personales y profesionales y los complementos asociados a cada Categoría.

La aplicación anual del Registro retributivo permite, así, la completa visualización de las cantidades promediadas, medianas y de la brecha de género del total de las retribuciones y de todos los conceptos salariales del sistema retributivo del personal laboral por Grupo profesional. Se incluyen a continuación dos tablas de la brecha de género en el promedio y en la mediana del personal laboral por Grupo profesional. Las particularidades dentro de cada Grupo por concepto salarial quedan recogidas en las tablas originales de la Herramienta oficial.

Tabla 16. Promedio y brecha de género en las retribuciones efectivas totales del personal laboral por Grupo profesional			
GRUPO PROFESIONAL	PROMEDIO		BRECHA SALARIAL
	MUJERES	HOMBRES	
Grupo 1	31.370	27.709	-13%
Grupo 2	18.110	19.831	9%
Grupo 3	19.601	26.355	26%
Grupo 4	12.211	17.695	31%
Grupo 5	10.099	14.244	29%

Tabla 15. Mediana y brecha de género en las retribuciones efectivas totales del personal laboral por Grupo profesional

GRUPO PROFESIONAL	MEDIANA		BRECHA SALARIAL
	MUJERES	HOMBRES	
Grupo 1	39.684	38.756	-2%
Grupo 2	13.707	16.448	17%
Grupo 3	26.680	27.532	3%
Grupo 4	11.000	21.520	49%
Grupo 5	8.030	14.145	43%

De los datos anteriores, quizá lo más relevante a destacar sea que en el Grupo 1 (equivalente al Grupo A) la brecha salarial de género es favorable a las mujeres, mostrando una situación en la que el promedio retributivo anual es 13 puntos porcentuales mayor entre ellas. El indicador de la mediana informa, por otro lado, que la posición central de los salarios es muy similar entre mujeres y hombres, con una brecha de apenas el -2%.

La comparativa entre los dos indicadores sugiere que en el Grupo 1 existe un número muy reducido de mujeres que perciben una retribución efectiva anual por encima de la masculina que, además, se reparte entre un número menor de situaciones contractuales.

A destacar también sería la realidad de los Grupos 4 y 5, con una brecha de género muy por encima del 25%, en este caso favorable a los hombres. Todo apunta a que las causas directas de esta brecha se originan en masculinización de determinadas Categorías profesionales que tienen asociados un elevado número de complementos salariales específicos (Reservas, Alerta invernal, Guardias, Viveros y Choperas, Servicio de extinción y nieve...). Al no existir mujeres en estas categorías la masa salarial derivada de estos complementos se concentra exclusivamente en los empleados.

Todas las medidas encaminadas a reequilibrar la balanza en la composición de mujeres y hombres en los Grupos y Categorías profesionales contribuirán a reducir paulatinamente la brecha salarial de género. Estas medidas persiguen el objetivo de superar el impacto de los factores que denominados en las teorías feministas como segregación ocupacional o estereotipos y expectativas de género. Buena parte de las medidas del Plan de Igualdad irán encaminadas en esta dirección.

Auditoría retributiva

Según el *RD 902/2020 de igualdad retributiva*, la Auditoría persigue el objeto es evidenciar si el sistema retributivo de la entidad cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución atendiendo al concepto de “trabajo de igual valor”.

Este concepto es definido por el artículo 28.1 del *Estatuto de los Trabajadores*: *un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*

A partir de esta definición se ha seguido nuevamente lo estipulado en el artículo 12 del *Convenio colectivo* del personal laboral, así como en el apartado 2 de la Disposición Adicional tercera y en el Anexo II. Es en este Anexo en donde se le asigna un nivel a cada Categoría profesional que se corresponde con un sueldo base, un complemento de categoría y un complemento de puesto.

Atendiendo a estos criterios se han agrupado las diferentes Categorías profesionales en un baremo de 30 Escalas de puestos de igual valor, cuya exacta correspondencia puede apreciarse en las tablas del Anexo correspondiente.

A continuación, se recoge el promedio y la mediana salariales para cada una de estas Escalas y el dato correspondiente a la brecha salarial de género¹⁹.

¹⁹ Para todos los valores en los que no existe información retributiva la Herramienta oficial no genera datos; para todos los casos en los que solamente existe presencia de hombres en la Categoría profesional, la Herramienta genera un resultado de brecha del 100%, y para los que solo existe presencia de empleadas, la Herramienta señala el promedio o mediana pero no la brecha.

Tabla 17. Promedio y brecha de género en las retribuciones efectivas del personal laboral por Escala

ESCALA		PROMEDIO		BRECHA SALARIAL
Nº	Nombre de Personal	MUJERES	HOMBRES	
1	Subalterno	-	20.349	100%
2	Sereno	-	-	-
3	Telefonista	-	-	-
4	Pastor	-	23.309	100%
5	Operario	10.414	10.925	5%
6	Operario especializado	8.204	16.500	50%
7	Auxiliar	15.600	23.669	34%
8	Auxiliar informático	23.596	25.052	4%
9	Oficial 2ª Oficio	-	-	-
10	Auxiliar de apoyo	-	-	-
11	Cocinero	8.238	6.416	-28%
12	Operador máquina	-	31.182	100%
13	Oficial 1º Oficio	13.032	17.902	27%
14	Capataz	-	26.776	100%
15	Técnico informático	28.513	28.019	-2%
16	Técnico especialista	17.791	19.365	8%
17	Administrativo	-	-	-
18	Capataz agrario	-	25.859	100%
19	Jefe de sala	27.612	32.522	15%
20	Técnico Auxiliar de obras	19.007	30.412	38%
21	Gobernante	-	-	-
22	Téc. Prác. Control y vigilancia de obra	27.434	32.468	16%
23	Téc. Gº Medio informático	32.693	33.184	1%
24	Titulado Gº Med + Téc. Gº Med	17.583	13.731	-28%
25	Tec. Expert. Informático	32.928	36.502	10%
26	Ingeniero Téc.	20.653	38.601	46%
27	Analista programador	41.192	41.448	1%
28	Titulado Superior + Téc. Superior	32.944	19.144	-72%
29	Profesor	18.058	29.992	40%
30	Tec. Superior informático	44.832	31.413	-43%

Tabla 18. Mediana y brecha de género en las retribuciones efectivas del personal laboral por Escala

ESCALA		MEDIANA		BRECHA SALARIAL
Nº	Nombre de Personal	MUJERES	HOMBRES	
1	Subalterno	-	20.349	100%
2	Sereno	-	-	-
3	Telefonista	-	-	-
4	Pastor	-	23.309	100%
5	Operario	9.324	9.579	3%
6	Operario especializado	5.056	19.433	74%
7	Auxiliar	21.810	23.278	6%
8	Auxiliar informático	23.602	25.052	6%
9	Oficial 2ª Oficio	-	-	-
10	Auxiliar de apoyo	-	-	-
11	Cocinero	5.647	5.286	-7%
12	Operador máquina	-	31.840	100%
13	Oficial 1º Oficio	11.909	21.383	44%
14	Capataz	-	27.626	100%
15	Técnico informático	29.880	27.098	-10%
16	Técnico especialista	20.275	25.463	20%
17	Administrativo	6.829	-	-
18	Capataz agrario	-	25.859	100%
19	Jefe de sala	27.612	32.737	16%
20	Técnico Auxiliar de obras	21.445	32.719	34%
21	Gobernante	13.762	-	-
22	Téc. Prac. Control y vigilancia de obra	27.434	32.468	16%
23	Téc. Gº Medio informático	32.693	32.685	0%
24	Titulado Gº Med + Téc. Gº Med	13.170	10.885	-21%
25	Tec. Expert. Informático	32.928	36.931	11%
26	Ingeniero Téc.	17.181	38.601	55%
27	Analista programador	40.949	41.849	2%
28	Titulado Superior + Téc. Superior	41.848	13.971	-200%
29	Profesor	12.474	39.894	69%
30	Tec. Superior informático	47.284	41.754	-13%

Muchas son las Categorías totalmente masculinizadas, lo que deriva en que los resultados de brecha de muchas Escalas sean del 100%. Son los casos de: Subalterno, Pastor, Operador de máquina, Capataz y Capataz agrario. Un par de Escalas adicionales están únicamente representadas por mujeres: Administrativo y Gobernante.

Esta situación hace inviable un análisis de brecha de género, aunque sí permite volver a poner el acento en la necesidad de combatir la segregación ocupacional entre mujeres y hombres.

De entre el resto de Escalas/Categorías, unas pocas cuentan con una brecha inexistente o cercana a 0, valga mencionarlas: Personal operario (Escala 5), con una brecha del 5% en el promedio y del 3% en la mediana, Personal Auxiliar informático (Escala 8) con brecha del 4% en el promedio y del 6% en la mediana, Personal Técnico de Grado Medio informático (Escala 23) con brecha de 1% en el promedio y la única brecha del 0% en la mediana y Personal Analista programador (Escala 27) con 1% en promedio y 2% en mediana.

Algunas Categorías presentan una situación notablemente distinta entre los cálculos de promedio y de mediana. Esta situación se debe a que en el colectivo existen algunos valores atípicos que rompen la coherencia entre los dos indicadores. Por ejemplo, mientras que la brecha de género en el promedio del Personal Auxiliar (Escala 7) es del 34%, en la mediana desciende hasta el 6%.

El impacto de las cantidades retributivas asociadas a determinados conceptos es lo que engrosa la masa salarial acumulada de algunas personas, por tanto, el total promediado se incrementa mientras que la posición central no se ve necesariamente afectada. Esto apunta a una situación en la que pocas personas acumulan una masa salarial efectiva anual muy por encima de la media, lo que ocurre particularmente entre las mujeres. Por ejemplo, con la Categoría del Personal de Cocina (Escala 11), que muestra una brecha de -28% favorable a las mujeres en el promedio y, sin embargo, se reduce hasta el -7% en la mediana. También entre el Personal técnico informático (Escala 15), cuya brecha en el promedio es apenas del -2% y en la mediana asciende al -10%, o entre el Personal Técnico Superior informático (Escala 30) cuya brecha en el promedio es de -43% para reducirse al -13% en la mediana.

Para finalizar, valga la pena poner la atención en **aquellas Categorías que tienen una brecha muy elevada favorable a los hombres²⁰, tanto en el promedio como en la mediana.** Son los casos de Personal Operario especializado (Escala 6) con una brecha en el promedio del 50% y en la mediana del 74%; Oficial 1ª Oficio (Escala 13), con brechas del 27% y del 44% para el promedio y mediana; Personal Técnico Auxiliar de obras (Escala 20) con brechas del 38% y 34%; Personal Ingeniero Técnico (Escala 26) con brechas del 46% en el promedio y 55% en mediana y, finalmente, Profesorado de religión (Escala 29) con una brecha del 40% en el promedio y del 69% en la mediana.

Se trata generalmente de Categorías históricamente masculinizadas, asociadas a factores de desempeño vinculadas con los roles masculinos, con la salvedad de la de Profesor. Aspectos vinculados con las horas efectivamente trabajadas al año y las circunstancias profesionales de las personas que ocupan estas categorías son el origen de estas brechas.

²⁰ Recuérdese la desviación en el abono de la retribución variable que ha sido señalada al inicio del análisis, y que afecta, por ejemplo a algunas de estas Categorías (Oficial 1ª de Oficio, Personal Operario especializado, Personal Técnico Auxiliar de obras).

Conclusiones

Fortalezas



La mayoría de las empleadas (75%) y de los empleados (92%) considera que en la Administración General de La Rioja sí se garantiza la igualdad retributiva, lo que da muestras de un estado generalizado de satisfacción respecto a la cultura corporativa compartida.



La brecha salarial de género en las retribuciones reales de la Administración General está muy lejos del 25% del umbral identificado en la normativa, tope máximo que genera la sospecha de estar siendo debido a pautas discriminatorias y que debe ser justificado objetivamente en caso de existir.



En el personal funcionario de los Servicios Generales, no se registra brecha salarial entre el colectivo de Altos cargos (0%), y es mínima en el Grupo C2 (1%). Los Grupos E, A1 y A2 cuentan con una brecha inferior al 10% (del 5%, 6% y 7% respectivamente).



En el personal laboral, el Grupo C2 apenas indica una diferencia salarial del 1%, y es del 2% en el Grupo C1.

Áreas de mejora

- 1 – Incluso lejos del umbral del 25% de brecha salarial de género, sí se aprecian diferencias salariales en las retribuciones reales totales de la Administración General, en concreto, del 14% en el funcionariado, del 6% en el personal laboral y también del 6% en el Personal Docente. Estas diferencias se deben fundamentalmente a las circunstancias personales y profesionales que sin duda están afectadas por el sistema de género, el cual concentra menor masa retributiva real en las empleadas.
- 2 – En el funcionariado de los Servicios Generales, la mayor brecha de género en las retribuciones reales se encuentra entre el Personal eventual (13%), seguida de la del Grupo C1 (11%).
- 3 - Entre el personal laboral, las mayores brechas se encuentran en el Grupo A2 (16%) y en el E (12%).
- 4 – En el colectivo docente, la brecha salarial de género en las retribuciones reales es del 5% tanto en el Grupo A1 como en el A2.
- 5 – Aunque en las retribuciones reales todas las diferencias estén por debajo del 25%, se precisa seguir actuando en el fomento de la igualdad estructural para reducir los índices de brecha salarial de género, adoptando medidas en ámbitos como las percepciones y actitudes hacia los modelos de género, la segregación ocupacional, la corresponsabilidad de los hombres hacia los trabajos de cuidados.
- 6 – Estudiar con perspectiva de género el método de valoración de puestos de trabajo incluido en Convenio, de manera que todos las Categorías respondan a los mismos criterios y factores de análisis, y a todas ellas se les aplique un mismo sistema de ponderación que determine el número de Conceptos Salariales adscritos a la Categoría y su cuantía.
- 7 – Aplicar la metodología de la Auditoría retributiva al personal funcionario, de manera que se pueda indagar en el alcance de las desviaciones con la misma exhaustividad que en el Personal Laboral.

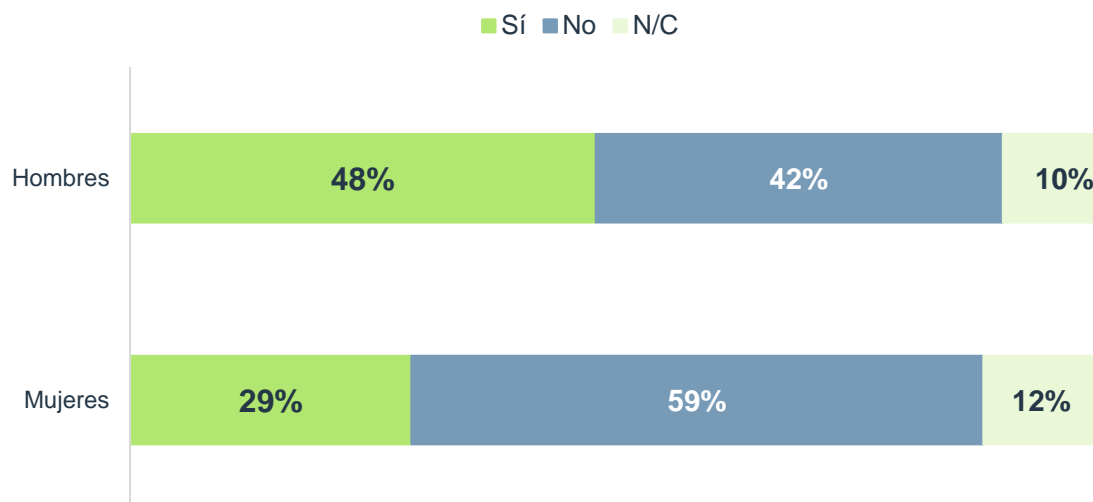
8. Conciliación y corresponsabilidad

Uno de los aspectos en los que la opinión de empleadas y empleados está más alineada tiene que ver con la disponibilidad de medidas de conciliación: ni entre mujeres ni entre hombres existe una mayoría de opinión sobre su suficiencia, aunque entre estos últimos, nuevamente, la posición es más optimista.

Mientras que prácticamente la mitad de los empleados (48%) considera que las medidas de conciliación sí son suficientes, entre las mujeres esta proporción solo alcanza el 29%. Obsérvese nuevamente que las diferencias de opinión vuelven a ser una clara muestra de los efectos del sistema de género sobre las experiencias y necesidades de mujeres y hombres.

Así, **más de la mitad de las empleadas públicas (59%) y buena parte de los empleados (42%) considera que las medidas de conciliación existentes en la Administración General no son suficientes para equilibrar adecuadamente la vida laboral, personal y familiar.**

Gráfica 47. Concentración por sexo y opinión sobre la suficiencia de las medidas de conciliación



El desarrollo de la política de igualdad en la Administración General tiene diferentes cuestiones que atender, entre ellas, las necesidades de conciliación de la plantilla. Conocer profundamente estas necesidades, que generalmente van de la mano de una mayor flexibilización de las condiciones de trabajo en un entorno de estabilidad, redundará positivamente no solo en la igualdad entre mujeres y hombres, sino en el fortalecimiento del empleo público y el mejor servicio a la ciudadanía.

Excedencias

De conformidad con el artículo 89.4 del *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, el funcionariado de carrera tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de sus hijas e hijos, bien lo sean por naturaleza o por adopción, o por estar en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de algún miembro familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad sea dependiente y no desempeñe actividad retribuida.

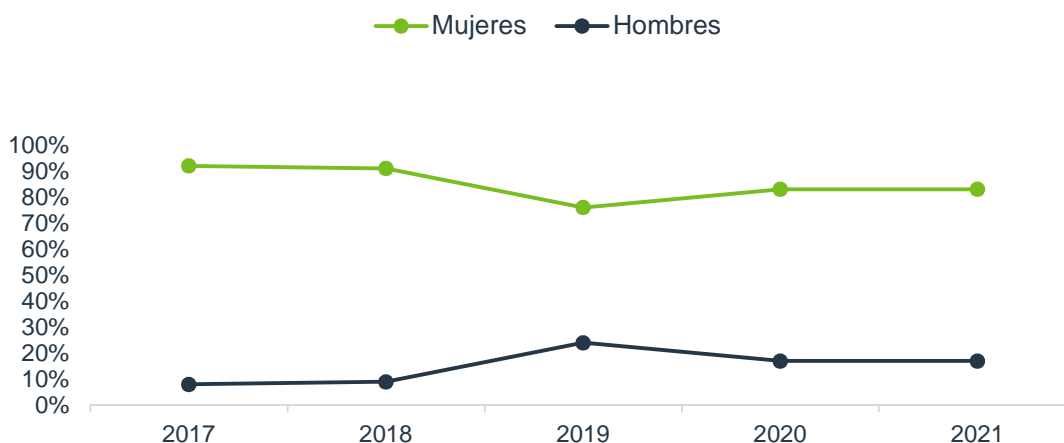
El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de esta pondrá fin al que se viniera disfrutando. Ahora bien, en el caso de que dos funcionarias o funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Además, el personal funcionario en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. En la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja, el 32.2 del *Acuerdo para el personal funcionario al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja* matiza que la asistencia a cursos se facilitará especialmente con ocasión de su reincorporación. Ambas medidas evitan la penalización de las empleadas o empleados que asuman responsabilidades de cuidados.

En La Rioja, la reserva del puesto de trabajo está garantizada durante los tres años de excedencia por cuidado de familiares. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución. Asimismo, el personal interino podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

El análisis de los datos de excedencias bien sea por cuidado de familiar como por cuidado de menores, señala una situación muy similar entre el personal de los Servicios Generales y el Personal Docente: **la inmensa mayoría son cogidas por mujeres, en concreto, el 85% del total en el primer caso y el 93% en el segundo.**

Gráfica 48. Evolución de la distribución por sexo en las excedencias (Servicios Generales)



La realidad dibujada por estos datos en la Administración General de La Rioja está en plena sintonía con la realidad de todo el mercado laboral riojano y con la del conjunto del Estado. Los últimos datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, procesados por el Ministerio de Igualdad²¹ señalan que en lo relativo a las excedencias por cuidado de hijas/os la cifra alcanza el 91% en el caso de la CAR y el 87% en España.

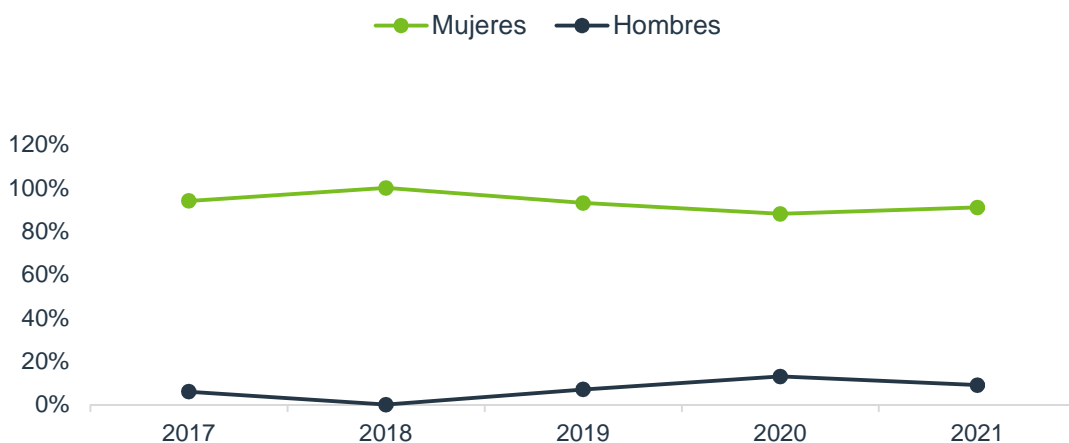
²¹ “Excedencias por cuidado de hijas/os por Comunidad Autónoma”, *Mujeres en cifras*, página web del Instituto de las Mujeres,

<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

Queda patente que la pervivencia del rol de género y la falta de corresponsabilidad entre mujeres y hombres sigue siendo una realidad laboral en todos los contextos. Las repercusiones que esta situación tiene sobre las mujeres han sido ampliamente estudiadas en la literatura especializada, afectando no sólo al ámbito laboral (ralentización o interrupción de la carrera profesional, ausencia de mujeres en los espacios de toma de decisiones, menor retribución) sino también al ámbito personal y de la salud integral (agotamiento físico y mental, síndrome *burn out* consecuencia de la doble y triple carga de trabajo, etc.).

Entre el Personal Docente los datos son, todavía, más abrumadores. **Solo en el año 2020, y quizá como efecto de las circunstancias motivadas por la pandemia y el confinamiento, la proporción de hombres acogidos a excedencias por cuidados supera el 10%.**

Grafica 49. Evolución de la distribución por sexo en las excedencias (Personal Docente)



En definitiva, mujeres y hombres **siguen respondiendo a los roles derivados de los procesos de socialización y subjetivación de los mandatos de género, que colocan a las mujeres como principales proveedoras de los cuidados familiares.**

Aparece, por tanto, como imprescindible que en la Administración General se promueva el reparto igualitario de las responsabilidades de cuidados, a fin de promover un cambio de modelo hacia una mayor corresponsabilidad social y evitar las repercusiones negativas sobre las mujeres, bien sea en lo relativo a las retribuciones, a los usos del tiempo, a su participación en espacios públicos y sociales o a su salud integral.

Teletrabajo

El teletrabajo es una fórmula de trabajo flexible que tiene un impacto positivo en las personas trabajadoras en tanto que, cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas así lo permite, facilita la compatibilización de las responsabilidades laborales con las de cuidados.

De conformidad con el artículo 47 bis del *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, se considera teletrabajo aquella *modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.*

Este artículo define detalladamente las características y condiciones de la prestación del servicio mediante teletrabajo, desde la autorización, pasando por la negociación colectiva de las normas que lo desarrollen, los derechos o deberes del personal que lo utilice o la previsión de los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

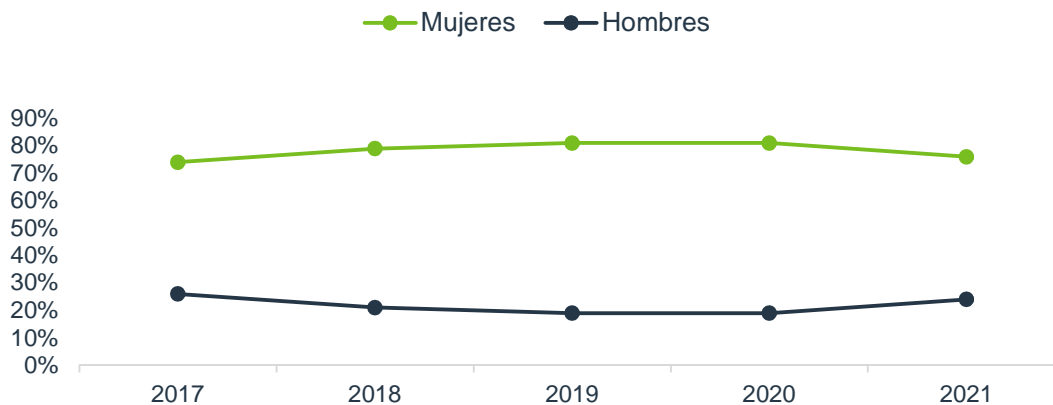
El último punto del artículo menciona específicamente que el personal laboral se regirá, en esta materia, por lo previsto en la citada norma y por las que la desarrollen.

En nuestro contexto de estudio, se publicó el *Decreto 45/2021, de 28 de julio, por el que se regula el teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos*. Este Decreto incluye la posibilidad de teletrabajar entre un 20% y un 60% de la jornada laboral, de manera semanal o diaria, y contempla la posibilidad de acumularla durante un máximo de 3 días completos semanales, e incluso de ejercer el teletrabajo un 100% de la jornada en casos especiales.

Los datos mostrados en la siguiente gráfica evidencian que es el personal femenino el que mayoritariamente solicita esta modalidad de trabajo. El motivo principal al que responden dichas solicitudes es la facilitación de la conciliación laboral, familiar y personal, y es un nuevo reflejo de la falta de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

En todos los años estudiados, la ratio total de empleadas de los Servicios Generales acogidas a teletrabajo por cualquiera de estas dos motivaciones no ha descendido del 74%, y consecuentemente la de hombres no ha superado en ningún caso el 26%. Por consiguiente, las mujeres siguen siendo las que mayoritariamente se acogen a esta como a otras medidas de flexibilidad.

Grafica 50. Evolución de la distribución por sexo en la modalidad de teletrabajo (Servicios Generales)



Desde la perspectiva feminista, se plantean dos objetivos paralelos a partir de esta situación. Por un lado, y de forma más genérica, promover la corresponsabilidad de los empleados; por otro, y quizá más importante, eliminar cualquier tipo de barrera que pueda dificultar el ascenso y promoción profesional a través de esta forma de trabajo, ya que repercutiría mayoritariamente en las mujeres. Sería preciso, también, seguir asegurado la disponibilidad de esta medida, garantizando que no se produce un menoscabo de los derechos adquiridos o un freno a la flexibilidad de la que ya se están beneficiando las mujeres.

En estos términos, se trata de expresar que, **a pesar de que se evidencia la fuerza con la que pervive el rol de género vinculado a los cuidados, las fórmulas de trabajo flexible como el teletrabajo tienen un impacto positivo en el empleo femenino**. Al permitir ajustar los tiempos y desarrollar el trabajo profesional sin tener que reducir necesariamente la jornada o suspender temporalmente relaciones laborales, se está produciendo un efecto positivo en los beneficios salariales y sociales de las mujeres.

Reducciones de jornada

En las reducciones de jornada los datos son similares a los anteriores casos. Independientemente del motivo, **las empleadas se acogen a dichas reducciones en proporciones siempre por encima del 80%**.

Tabla 19. Distribución de mujeres y hombres en las reducciones de jornada, según motivo (Servicios Generales)

Motivo	MUJERES	HOMBRES	TOTAL CASOS
Cáncer de menor	100%	0%	3
Cuidado familiar	80%	20%	15
Guardia legal menores	90%	10%	128
Enfermedad propia	100%	0%	4
Interés particular	90%	10%	10

Así, los datos evidencian reiteradamente que son las mujeres las que se acogen a todas las medidas que facilitan la respuesta a las responsabilidades de cuidados en el entorno familiar.

Esta realidad hace posible hablar de circunstancias como la “doble jornada”, estrechamente vinculada con la expectativa de género de que son las mujeres las mejores y principales garantes del bienestar familiar por medio de la provisión de cuidados.

Entre el Personal Docente se repite este escenario: el 92% del total de reducciones de jornada han sido cogidas por mujeres. El dato viene a reforzar la principal conclusión que puede extraerse de este análisis: debilidad de la corresponsabilidad de los empleados, incluso entre el personal público.

Tabla 20. Distribución de mujeres y hombres en las reducciones de jornada, según motivo (Personal Docente)

Motivo	MUJERES	HOMBRES	TOTAL CASOS
Cáncer de menor	100%	0%	2
Cuidado familiar	100%	0%	5
Guardia legal menores	92%	8%	124
Enfermedad propia	100%	0%	2
Interés particular	79%	27%	14

El hecho de que esta realidad se manifieste con tanta crudeza en el ámbito de la docencia puede contribuir a la socialización diferenciada por razón de género que se trasmite desde el entorno educativo como parte del proceso socializador las niñas y niños.

Es, por tanto, urgente que la Administración General contribuya a transformar el modelo vigente mediante **campañas de sensibilización que promuevan la corresponsabilidad y nuevos modelos de masculinidad que apunten a una parentalidad positiva hacia los cuidados.**

En otro orden de cosas, se plantea, además, la posibilidad de implementar un sistema estandarizado de solicitud de reducción de jornada, y otras medidas de conciliación, que recoja información sobre las necesidades concretas que manifiestan las empleadas y empleados, los modelos de familia a los que pertenecen y otros aspectos relevantes.

Permisos y licencias

Se consideran aquí las situaciones relativas a los permisos por nacimiento o adopción, lactancia, concurrencia a exámenes u otros.

En términos de distribución de mujeres y hombres, **aquellos permisos que tienen una relación directa con los cuidados son acogidos mayoritariamente por mujeres tanto en el caso de los Servicios Generales como en el del Personal Docente** (lactancia acumulada, flexibilidad horaria).

Así lo recoge la siguiente tabla:

Tabla 21. Distribución de mujeres y hombres en los permisos y licencias, según motivo (Servicios Generales y Personal Docente)			
Motivo	MUJERES	HOMBRES	TOTAL CASOS
Servicios Generales			
Nacimiento cedido al otro progenitor	-	-	0
Lactancia acumulada	69%	31%	26
Lactancia diaria	53%	47%	15
Concurrencia a exámenes	48%	52%	82
Flexibilidad horaria	70%	30%	54
Reducción de jornada por cesación progresiva	43%	57%	251
Personal Docente			
Lactancia acumulada	81%	19%	16
Lactancia sin acumulación	70%	30%	33
Parto	100%	0%	49
Progenitor distinto madre biológica	0%	100%	8

Como conclusión del apartado, baste recordar que la abrumadora participación de mujeres en las medidas de flexibilidad laboral existentes **tiene que ver con lo que la literatura feminista ha venido siendo conceptualizado como “suelo pegajoso”**.

Este término, estrechamente vinculado al de “techo de cristal” habla de las dificultades, barreras o fuerzas que anclan a las mujeres en el desempeño de las responsabilidades de cuidados asumiendo el papel de principales proveedoras. En un contexto económico como el nuestro, netamente productivista, que sustrae el valor económico y social de los cuidados, y coloca en un plano subsidiario las necesidades vitales de las personas, especialmente en sus etapas de mayor dependencia, el suelo pegajoso atrapa a las mujeres en la pirámide económica, restringe sus posibilidades profesionales, y produce efectos a veces devastadores en su salud integral.

Por consiguiente, un compromiso sólido con la igualdad implica que la Administración General de La Rioja implemente medidas de sensibilización sobre el reparto corresponsable de los cuidados por parte de sus empleados.

Conclusiones

Fortalezas



La Administración General de La Rioja mejora las condiciones marcadas en el TREBEP sobre la duración de las excedencias, por lo que el personal público de esta Administración goza de un año adicional a los dos marcados en la regulación básica.



Las empleadas y empleados públicos de la CAR cuentan con importantes medidas de flexibilidad laboral, convenientemente reguladas, que les permite compatibilizar su vida laboral, personal y familiar.



La normativa riojana mejora las condiciones de teletrabajo establecidas en el TREBEP, permitiendo acumular la parte proporcional destinada al teletrabajo e incluso teletrabajar el 100% de la jornada en casos especiales.

Áreas de mejora



1 - El 42% de los empleados y más de la mitad de las empleadas (59%) considera insuficientes las medidas de conciliación disponibles en la Administración General.



2 - La inmensa mayoría de las excedencias (85% en los Servicios Generales y 93% entre el Personal Docente), de las personas acogidas a la modalidad de teletrabajo (76% en 2021), de las reducciones de jornada por cuidado de menores o familiares (siempre por encima del 80% en los Servicios generales y del 92% entre el Personal Docente), así como de las personas acogidas a flexibilidad horaria (70%) son protagonizadas por mujeres, lo que manifiesta la pervivencia del rol de género también en el ámbito del empleo público.



3 - Se precisa promover el reparto igualitario de las responsabilidades familiares y domésticas entre empleadas y empleados públicos, de manera que se perjudique lo menos posible a las mujeres en su ámbito laboral, salarial y personal, y se contribuya al cambio radical del modelo de la provisión de cuidados.



4 - Conviene instaurar un sistema estandarizado de solicitud de reducción de jornada y otras medidas de conciliación que recoja información sobre las necesidades concretas de empleadas y empleados, los modelos de familia a los que pertenecen y otros aspectos relevantes.

9. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y otras formas de violencia

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son formas específicas de violencia y de discriminación en el empleo que suponen un atentado contra la integridad moral y, en su caso, contra la libertad sexual, tal y como recoge el acervo legislativo autonómico, estatal, europeo e internacional²².

A tenor de estas normas, cualquier situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo supone una vulneración de los derechos a la intimidad, a la dignidad y a la libertad sexual de las personas. Así lo reconocen expresamente tanto el *Estatuto de los Trabajadores* como el *TREBEP*.

La *ley orgánica de igualdad 3/2007* define en su artículo 7 estos dos tipos de acoso como actos discriminatorios en sí mismos. En su artículo 46, referido a los planes de igualdad en empresas, legislación que se ha tomado como referencia para este análisis, se especifica que los diagnósticos de la situación de igualdad deben abordar el análisis en esta materia, además de que las entidades deben promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas (artículo 48, de medidas específica para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo).

En esta misma línea, la *ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género de La Rioja* reconoce tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo como *actos de violencia de género*, y ofrece una definición básica de los conceptos.

Por otra parte, el establecimiento de medidas para la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo es un mandato de igualdad dirigido a las Administraciones Públicas y recogido en el artículo 51.e de la *ley orgánica de igualdad 3/2007*. La reciente publicación de la *ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*, profundiza en este mandato y determina que los organismos públicos *deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para la prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas*.

²² La OIT sentenció en su Convenio 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa *la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual*. Conferencia Internacional del Trabajo (2019) Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf

Finalmente, tanto el *Acuerdo - Convenio Colectivo* del personal funcionario como el de personal laboral, especifican que parte de las medidas que se recojan en los Planes de Igualdad elaborados y acordados con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras deberán ser relativas al acoso sexual y por razón de sexo, particularmente de manera preventiva, para evitar cualquier situación de este tipo.

Acoso

En la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja no se ha publicado todavía un protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo ni, como consecuencia, se ha creado una Comisión Instructora con el objetivo de vigilar su implementación.

Desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, adscrito a la Dirección General de Función Pública, se informa de que actualmente se cuenta con un **borrador del protocolo, pero que está pendiente de aprobación hasta la publicación del Plan de Igualdad que seguirá a este Diagnóstico.**

Como consecuencia, no se poseen de momento datos relativos a procedimientos iniciados o resueltos, aunque sí sobre todos aquellos casos informados en los que personas trabajadoras han sido atentadas en su dignidad mediante conductas de índole sexual o sexistas.

Ante esta ausencia, **el Servicio de Prevención ha manifestado su interés y voluntad de colaborar en el establecimiento de Protocolos de actuación y prevención de carácter transversal e integral** en todos los niveles jerárquicos y en todas las actividades que lleva a cabo la Administración Autonómica.

Además de responder a cuanto esté recogido en la *ley contra la violencia de género de La Rioja*, estos Protocolos deberán estar alineados con las recomendaciones de la literatura especializada, particularmente en lo relativo a las medidas disciplinarias que se tomen hacia la persona acosadora, las medidas complementarias de apoyo a la víctima, que nunca deberá sufrir perjuicio en el desempeño de su puesto de trabajo, y las medidas preventivas de sensibilización hacia toda la plantilla, ampliando sus herramientas de abordaje y distinción entre conflicto y acoso laborales.

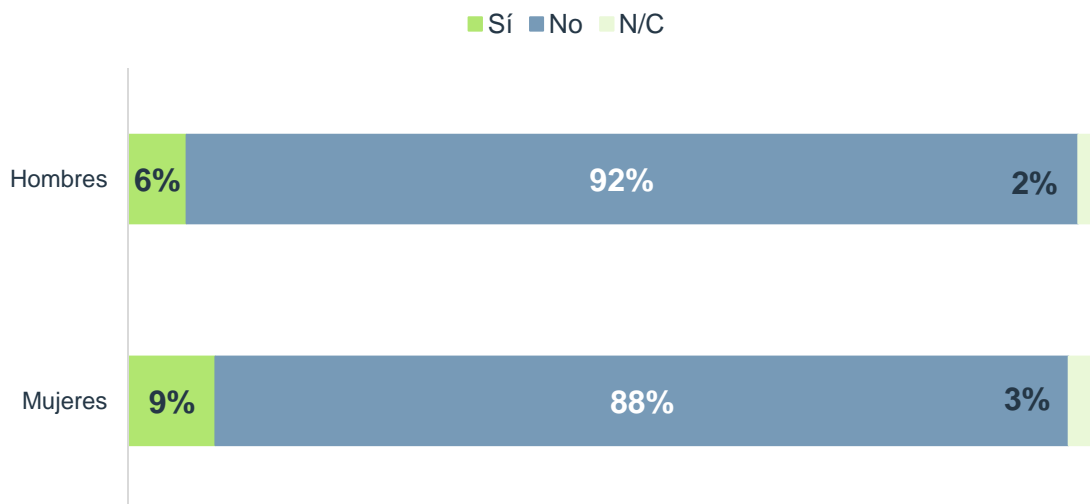
En garantía de los derechos a la intimidad de las personas afectadas, y en función del principio de confidencialidad, baste resaltar en este documento que en los últimos años **el área de Prevención de Riesgos Laborales de la DG de Función Pública ha actuado con agilidad y objetividad en los 4 casos reportados.**

No es fácil conocer con exactitud datos sobre esta realidad. Incluso con todos los avances producidos hasta el momento, tanto en materia de protección como de visibilización y denuncia, la realidad concerniente al acoso laboral, bien sea sexual, por razón de sexo o por cualquier otro motivo discriminatorio, sigue siendo un tema tabú. Esta circunstancia provoca que, en muchas ocasiones, las situaciones de acoso se mantengan en silencio en vez de ser reportadas a las Comisiones Técnicas o Instructoras encargadas de pilotar los procedimientos de actuación frente al acoso laboral.

Gracias a la Encuesta del Plan de Igualdad publicada a finales de 2021, se conocen algunos datos generales de percepción al respecto de este tema. Así, **en relación con el acoso por razón de sexo, el 88% de las empleadas y el 92% de los empleados afirman no haberlo sufrido nunca en la Administración.**

En profundización de estos datos, sería interesante conocer las situaciones confirmadas por este porcentaje de mujeres y hombres. De este modo, se podría indagar si, existe una realidad, por muy residual que fuera, de discriminación laboral hacia mujeres y hombres por el hecho de serlo que debe ser evitada.

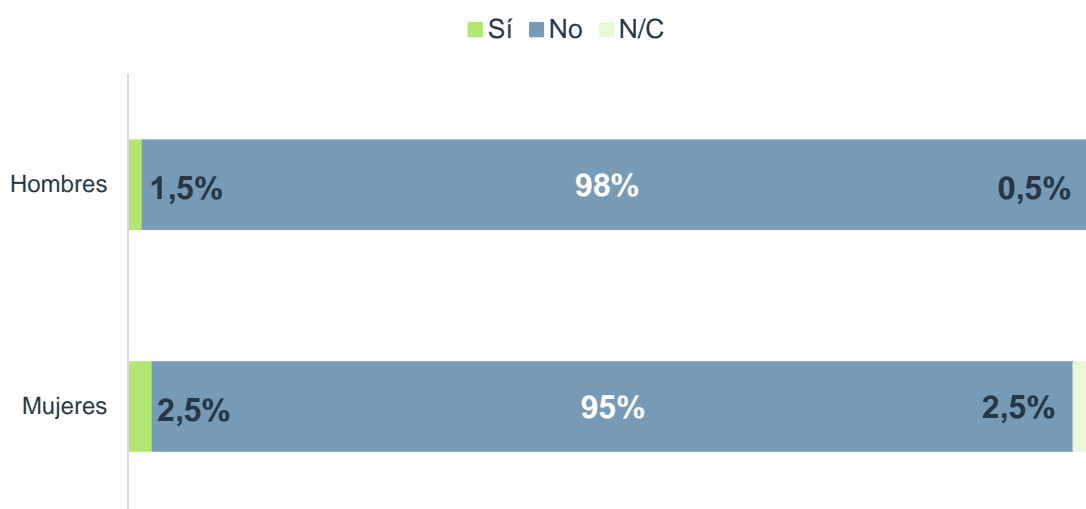
Gráfica 51. Concentración por sexo y experiencia ante situaciones de acoso laboral por razón de sexo



Los resultados sobre acoso sexual son todavía más halagüeños: **el 95% de las mujeres y el 98% de los hombres afirma no haberlo sufrido nunca en el ámbito de la Administración General.**

Quizá este tipo de acoso sea aparentemente más fácil de identificar, y las empleadas y empleados tengan más claro cómo se manifiestan este tipo de situaciones. No obstante, la experiencia evidencia que, cuando se profundiza en la conceptualización del acoso sexual, las personas descubren que no solamente se está tratando de formas físicas o verbales, sino también ambientales o sucedidas por medios tecnológicos. Precisamente, con el objetivo de promover la información y sensibilización sobre violencias sexuales, *la ley orgánica de libertad sexual* establece que las administraciones públicas ofrecerán formación al personal a su servicio, incluidas las autoridades y los cargos públicos electos (artículo 13.2)

Gráfica 52. Concentración por sexo y experiencia ante situaciones de acoso sexual



Sin lugar a duda, estos resultados cualitativos son, aunque mejorables, positivos. Probablemente a partir de la publicación del procedimiento pueda darse un nuevo paso en el trabajo de sensibilización y prevención de situaciones de acoso laboral, y en la comunicación y difusión del procedimiento.

Como complemento a esta Encuesta, el Servicio de Prevención aporta información obtenida en las evaluaciones de riesgo psicosocial que se llevan a cabo en los centros de la Administración autonómica. Los datos son presentados en el siguiente capítulo de este documento.

Violencia de género

En un sistema de género marcado por la jerarquía entre mujeres y hombres, las empleadas públicas están expuestas a situaciones de especial riesgo para su salud integral. Ya no en el ámbito laboral, sino en el de la vida privada, las mujeres pueden ser víctimas de violencia de género. Sus consecuencias trascienden la vida íntima e interpelan al conjunto de la sociedad.

En España, todas las mujeres con una situación acreditada de violencia de género cuentan con un marco de especial protección en el empleo, se desempeñe este en el ámbito público o en el privado. Esta protección está regulada en la *ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*.

En concreto, y para el ámbito que nos ocupa, en los Capítulos II y III del Título II, relativo a los derechos laborales y de las funcionarias públicas, se destacan medidas de especial protección. Algunos ejemplos son la reducción o a la reordenación del tiempo de trabajo, la justificación de las ausencias totales o parciales, la movilidad geográfica o la excedencia, en los términos que se determinen en su legislación específica.

En La Rioja, la *ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia* dispone en su artículo 47 algunas medidas específicas respecto al personal funcionario, laboral y estatutario de la Comunidad Autónoma, recogiendo los preceptos de la ley orgánica en relación con las empleadas con condición acreditada de víctimas. Entre ellos, la facilitación de permisos, el ejercicio del derecho a la reducción o la flexibilidad de su jornada laboral, así como a la movilidad geográfica y a la excedencia, o la justificación de las faltas de asistencia.

La aprobación de la *ley contra la violencia de género de La Rioja* ha supuesto la derogación y modificación de algunos de los artículos de la anterior, aparte de haber incluido nuevos preceptos en la materia. Esta nueva ley, de mayor alcance y detalle que la anterior, protege a todas las mujeres y, por ende, sus contenidos son extensivos a aquellas que son empleadas de la Administración General, cualquiera que sea su relación laboral con la misma.

En sintonía con la regulación, la Administración General de La Rioja puede actuar de diversas maneras para proteger a sus empleadas víctimas de violencia de género. Desde la **realización de campañas o acciones de sensibilización contra las violencias machistas a toda la plantilla hasta la elaboración de un procedimiento específico sobre protección a las víctimas de violencia de género**. Tanto las campañas, las acciones de sensibilización como los protocolos están ampliamente regulados en la anteriormente mencionada *ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género de La Rioja*.

El procedimiento de protección específica a empleadas víctimas de violencia de género, caso de hacerse, deberá estar debidamente publicado y difundido, y recoger los derechos laborales de las empleadas en esta situación, así como los términos de actuación de la Administración y cuantos otros aspectos sean acordados en el seno con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Violencias sexuales

La violencia sexual es también definida como una manifestación de violencia de género en el artículo 5 de la *ley contra la violencia de género de La Rioja: cualquier acto de naturaleza sexual no consentido, incluida la exhibición, la observación y la imposición de relaciones sexuales, la explotación sexual, la trata, los abusos sexuales o la extorsión con pornografía*. Continúa detallando este mismo artículo que las violencias sexuales deben entenderse como *los actos contra la libertad sexual, entre los que se encuentran las agresiones y abusos sexuales realizados contra las mujeres mediante la utilización del sexo como arma de poder o forma de coacción sobre aquellas, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzcan*.

En protección de las empleadas que hayan sido víctimas de violencias sexuales, es de aplicación lo dispuesto en el artículo 47 de la norma, en tanto que la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja dispondrá de recursos especializados para garantizar su adecuada recuperación mediante atención. Estas empleadas podrían hacer asimismo uso del servicio aquí regulado y que prestará apoyo psicológico y social, orientación y acompañamiento jurídico.

Cuando estas empleadas formen parte del personal laboral, les serán de aplicación los derechos reconocidos en el *Estatuto de los Trabajadores* así como en el texto refundido de la *Ley de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero*. Estas garantías están subrayadas en la *ley orgánica de garantía integral de libertad sexual* (artículo 38).

En el caso de empleadas públicas con estatus de funcionarias, el artículo 40 de la anterior ley recoge una serie de derechos en sintonía con los que se han visto anteriormente, equiparados a los de las mujeres víctimas de violencia de género: reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia o justificación de ausencias.

Conclusiones

Fortalezas



La inmensa mayoría de las empleadas y empleados públicos afirman no haber sufrido nunca acoso sexual o por razón de sexo.



Las empleadas públicas de La Rioja cuentan con una protección detallada de sus derechos en caso de ser víctimas de violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones, siendo destacable la reciente aprobación de la ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género de La Rioja.



Aún a falta de un protocolo aprobado, el área de Prevención de Riesgos Laborales de la DG de Función Pública ha actuado con agilidad y objetividad en 4 casos de atentado contra la intimidad sexual de las personas trabajadoras, y manifiesta su voluntad de colaborar en el establecimiento de Protocolos de actuación y prevención de carácter transversal e integral en la Administración Autonómica.

Áreas de mejora



1 - Actualmente no existe un protocolo aprobado de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, pero el documento está en fase de revisión y aprobación, de lo cual derivará la creación de la Comisión Instructora.



2 – Para la plena protección de las empleadas y en el refuerzo del compromiso con la igualdad, la Administración General podría establecer medidas específicas de contribución a la garantía de derechos y protección de las empleadas víctimas de violencia de género a través de la aprobación de un procedimiento específico.



3 – En cumplimiento con la reciente legislación, la Administración General deberá introducir medidas de información y sensibilización ante conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, especialmente en lo relativo al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluso en lo referido a otras formas de acoso discriminatorio.

10. Salud laboral

La finalidad de cualquier política de salud laboral es garantizar a todo el personal una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Cuando, en el cumplimiento de esta garantía, las organizaciones apuestan por incorporar la perspectiva de género de una manera transversal en su política de salud laboral, le están añadiendo un valor suplementario por medio de la transversalización del principio de igualdad.

Incluir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral, tiene diferentes implicaciones y exige algunos mínimos, como conocer la normativa vinculante en materia de igualdad, manejar su marco conceptual aplicado al ámbito de la salud y la seguridad en el empleo o disponer de datos desagregados por sexo. Eso es precisamente lo que va a ocurrir en la Administración General de la CAR: el último Plan de Prevención de Riesgos Laborales, aprobado en el año 2012, **será actualizado en los próximos meses. En este proceso de actualización se incluirá la perspectiva de género.**

En relación con la normativa, no puede faltar el reconocimiento específico a la protección de las mujeres en determinadas situaciones vinculadas con la reproducción, lo cual son medidas preventivas obligadas en la normativa, en concreto en el artículo 26 de protección a la maternidad de la *ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales*. Esta disposición atiende a una protección específica a las mujeres en función de unas circunstancias biológicas determinadas.

Respecto al marco conceptual, incorporar la perspectiva feminista en la política de seguridad y salud laboral exige tener en cuenta los factores de género que interactúan con el empleo o que interfieren en las formas de enfermar o conservar la seguridad y salud integral y que pueden agravar los riesgos laborales de las mujeres. Este tipo de riesgos psicosociales suelen clasificarse en tres grandes bloques.

En primer lugar, los que están relacionados con el doble o triple rol y que impactan mayoritariamente en las mujeres en la ya mencionada “doble o triple jornada” de trabajo, con todas sus consecuencias sobre la salud integral (*burnout*, cansancio crónico, depresión, ansiedad, o trastornos de diferente tipo como los cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales, dermatológicos, musculoesqueléticos, endocrinos, etc.). En segundo lugar, los factores específicos de discriminación por razón de sexo, como el “techo de cristal” o el “suelo pegajoso”, la menor presencia en los puestos de toma de decisiones, la falta de credibilidad, autoridad o poder, o la brecha salarial. En tercer lugar, el acoso laboral sexual o por razón de sexo, que ya ha sido analizado en páginas anteriores.

Pero en la Administración General de La Rioja no tienen por qué operar todos estos factores. Con una actitud proactiva como la mantenida para la revisión del próximo Plan de Prevención de Riesgos Laborales se podrán identificar certeramente la existencia de estos riesgos entre la plantilla y adoptar las medidas necesarias. En este sentido, los contenidos del Plan de Igualdad serán asimismo promotores de la salud y seguridad laboral de las empleadas y empleados de la Administración General de La Rioja.

Así, **el Servicio de Prevención de la Administración General ha evaluado, entre otras situaciones, el acoso sexual como un factor de riesgo psicosocial** agrupado en el conjunto de riesgos del apartado referido a las Relaciones y Apoyo Social.

De las evaluaciones realizadas a 1.912 personas empleadas en la Administración General de La Rioja entre los años 2014 y 2019 se desprenden, en términos muy similares a los referidos anteriormente, los datos incluidos en las dos siguientes gráficas:

Gráfica 53. Percepción de la frecuencia en que se producen situaciones de acoso sexual entre el personal público

■ Constantemente ■ Con frecuencia ■ Raras veces ■ No existen



La inmensa mayoría del personal público percibe que nunca o raras veces se enfrenta a situaciones de acoso sexual, bien sea entre el propio personal o bien en el ejercicio de su profesión y como un factor de violencia ocupacional externa.

Gráfica 54. Percepción de la frecuencia en el personal público se expone a acoso sexual externo

■ No existen ■ Raras veces ■ Con frecuencia ■ Constantemente



Siendo útiles estos datos, no obstante, no permiten conocer las diferencias en la percepción de mujeres y hombres.

Tal y como se apuntó más arriba, disponer de datos desagregados por sexo es una exigencia mínima para aplicar la perspectiva de género, un mandato recogido en la normativa de igualdad y una condición para poder favorecer la igualdad defectiva.

Por ello, se vuelve necesario que, para futuras evaluaciones de riesgos realizadas por el Servicio de Prevención, **se incluya la variable sexo en las herramientas de recogida de información, de modo que se puedan conocer las percepciones de mujeres y hombres de una manera diferenciada.**

Además, sería recomendable poder recoger asimismo otro tipo de informaciones relativas a factores que pueden determinar la mayor vulnerabilidad ante riesgos psicosociales, como son los comportamientos discriminatorios hacia las personas por motivos de identidad de género, origen, orientación sexual, edad o diversidad funcional.

Al margen de esta información cualitativa, **el Servicio de Prevención sí desagrega por sexo el resto de datos relacionados con otros aspectos de la seguridad y salud en el trabajo**, por ejemplo, los que tienen que ver con los accidentes de trabajo cruzados con su duración y los puestos desempeñados por las personas afectadas, los tipos de enfermedades profesionales, por grupo, u otra serie de informaciones vinculadas con la vigilancia de la salud a través de los Comités de seguridad y salud (peso, talla, índice de masa corporal, hipertensión arterial, consumo de sustancias como alcohol o tabaco o ejercicio físico).

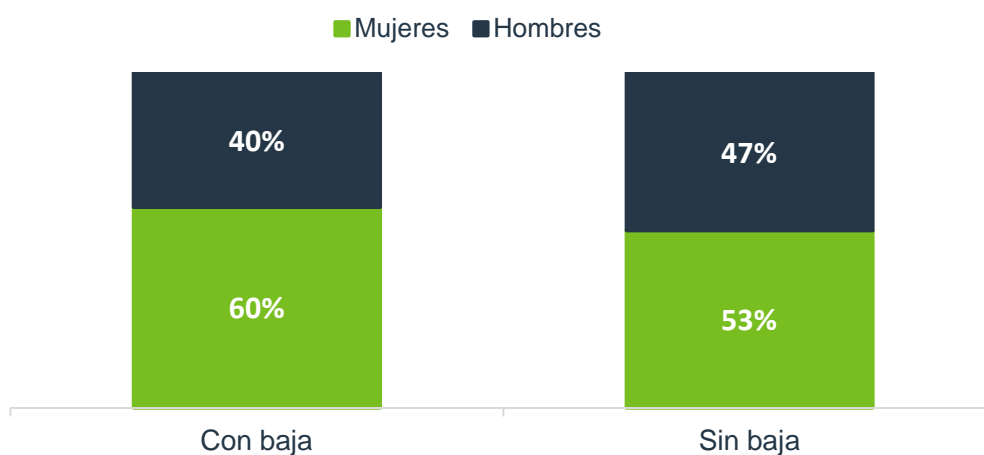
En relación con los accidentes de trabajo, los datos disponibles para el Diagnóstico indican que, entre el total de accidentes con baja y sin baja producidos en el año 2020 (168 accidentes), todos salvo uno, sufrido por una empleada, han sido de carácter leve. De este total (167 accidentes leves), el 56% les ha sucedido a empleadas y el 44% a empleados. **Si comparamos el número de accidentes registrados en 2020 con el número de personas que son objeto de este análisis, la ratio de accidentes apenas alcanza el 2%.**

En términos comparativos con la presencia total de mujeres y hombres en la Administración General, esto supone un incremento relativo de 12 puntos porcentuales en la afectación de accidentes laborales en hombres (su presencia total es del 32%) y, por consiguiente, una disminución relativa en la proporción de empleadas que sufren accidentes laborales, cuya ratio es del 56% (y su presencia en el total de la plantilla del 68%).

Estos datos se replican en medidas similares tanto entre los accidentes que requieren baja laboral como entre los que no la requieren, tal y como se recoge en la gráfica mostrada a continuación.

Entre las empleadas, los accidentes de trabajo se producen con mayor recurrencia en puestos como el de Auxiliar de enfermería, Ayudante Técnico Educativo o Tareas administrativas, que concentran el 40% de los accidentes femeninos. Entre los empleados en puestos como Agente forestal u Operario de retenes, en donde se concentra el 34% de los accidentes masculinos.

Grafica 55. Distribución por sexo en los accidentes de trabajo, con y sin baja



Sin ser todas estas cuestiones una exigencia requerida para la elaboración de este análisis, baste alumbrar algunas cuestiones de interés que permiten definir el perfil medio de las empleadas y empleados públicos desde una visión cualitativa y complementaria a la mostrada en el segundo apartado del documento.

Por un lado, los datos de salud y seguridad permiten observar que son las mujeres las que mantienen un mayor cuidado proactivo de su salud por medio del ejercicio físico: del total de personas que realizan actividad física siete, seis o cinco veces a la semana, las mujeres ocupan el 57%, el 62% y el 66% respectivamente.

Adicionalmente, las empleadas públicas consumen menos alcohol que los empleados: del total de personas que no son bebedoras, o que solo lo hacen de manera esporádica (ambos grupos son la mayoría), el 73% y el 62% son mujeres, respectivamente. Algo distinto ocurre en relación con el tabaco: de las personas fumadoras (una mínima parte del total), el 66% son mujeres.

Todas estas informaciones tienen sin duda una lectura de género relacionada con los códigos y comportamientos sociales que son adscritos, aprendidos, integrados y reproducidos por las personas.

En fin, el impacto del género en la realidad de la plantilla y características de la Administración General se extiende a cada uno de los ámbitos analizados en este Diagnóstico. Probablemente, existan todavía flecos y contenidos de interés que puedan seguir siendo analizados con mayor profundidad en estudios futuros. Todo ello contribuirá, junto con este documento, a seguir incrementando el grado de igualdad efectiva en la Administración General de La Rioja.

Conclusiones

Fortalezas



Se está trabajando en la actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que incorporará la perspectiva de género teniendo en cuenta la normativa vinculante en materia de igualdad y el marco conceptual básico en materia de seguridad, salud laboral y género, para conocer y dar respuesta a los factores de riesgos psicosociales que específicamente afectan a las mujeres.



La inmensa mayoría de las empleadas y empleados públicos percibe que nunca o raras veces se enfrenta a situaciones de acoso sexual, bien sea entre el propio personal bien en el ejercicio de su profesión como un factor de violencia ocupacional externa.



El Servicio de Prevención recoge información sobre todos los casos informados de acoso sexual, guardando la confidencialidad de las personas afectadas y salvaguardando las garantías de agilidad y objetividad.

Áreas de mejora



1 - Se deberá incluir la variable sexo también en los formularios y datos recogidos por el Servicio de Prevención mediante cuestionarios y evaluaciones de carácter cualitativo.



2 - En futuras evaluaciones de riesgos, se puede valorar la inclusión de otros factores que determinan una mayor vulnerabilidad ante riesgos psicosociales, como identidad de género, origen, orientación sexual, edad o diversidad funcional.

ANEXOS

Anexo I. Tablas de datos absolutos

Apartado 1. Entidad

Sin tablas (el análisis no ha requerido uso de datos).

Apartado 2. Características de la plantilla

Tabla 1. **(Servicios Generales) Número de mujeres y hombres por tipo de relación laboral. Evolución 2017 – 2021**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Func. de carrera	572	1.269	583	1.277	559	1.230	549	1.193	520	1.153
Func. Interino	148	562	159	517	187	611	185	663	223	792
Laboral Fijo	252	125	243	115	233	109	225	104	206	94
Laboral Fijo Disc.	5	17	4	17	4	15	4	16	3	14
Lab. Tem. >= 6 m.	145	113	142	121	167	136	159	132	171	138
Lab. Tem. < 6 m.	22	30	34	31	22	23	23	17	32	42
Eventual	12	27	13	26	14	28	23	27	22	31
TOTAL	1.156	2.143	1.178	2.104	1.186	2.152	1.168	2.152	1.177	2.264

Tabla 2. (Personal Docente) Número de mujeres y hombres por tipo de relación laboral. Evolución 2017 – 2021

	2017		2018		2019		2020		2021	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Func. de carrera	675	1.525	663	1.560	625	1.495	640	1.496	657	1.710
Func. Interino	418	975	452	1.113	467	1.189	460	1.-29	622	1.366
Laboral Fijo	27	54	28	60	30	59	31	60	35	60
Laboral Temporal	4	6	3	1	2	6	3	1	2	5
Otros docentes	8	5	8	5	8	5	7	3	4	4
Formación-prácticas	18	69	-	-	29	48	58	271	5	1
TOTAL	1.150	2.634	1.154	2.739	1.161	2.802	1.199	2.860	1.325	3.146

Tabla 3. (Servicios Generales) Número de mujeres y hombres por tramos de edad

	18 - 25		26 - 35		36 - 45		46 - 55		56 - 60		61 - 65		> 65 años	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Func. de carrera	-	-	5	6	68	177	171	40-	138	309	133	251	5	10
Func. Interino	9	25	27	117	80	274	89	271	15	62	3	41	-	2
Laboral Fijo	-	-	5	1	37	14	71	22	56	25	37	32	-	-
Laboral Fijo Disc.	-	-	-	-	-	2	2	5	1	3	-	4	-	-
Lab. Tem. >= 6 m.	2	1	14	5	57	55	69	45	16	18	13	12	-	2
Lab. Tem. < 6 m.	3	-	3	8	10	11	11	19	4	3	-	1	1	-
Eventual	-	2	7	3	11	16	-	9	1	1	3	-	-	-
TOTAL	14	28	61	140	263	549	413	771	231	421	189	341	6	14

Tabla 4. (Personal Docente) Número de mujeres y hombres por tramos de edad

	18 - 25		26 - 35		36 - 45		46 - 55		56 - 60		61 - 65		> 65 años	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Func. de carrera	-	13	52	270	180	621	231	484	169	292	23	29	2	1
Func. Interino	35	73	184	414	213	492	146	280	33	82	11	25	-	-
Laboral Fijo	1	1	6	11	12	16	11	16	4	11	1	4	-	1
Lab. Tem. < 6 m.	1	-	1	1	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-
Formación-prácticas	-	-	-	1	-	2	1	2	-	-	-	-	-	-
Otros docentes	-	-	-	-	2	-	-	1	2	1	2	-	-	-
TOTAL	37	87	243	697	407	1.133	389	785	208	386	37	58	2	2

Tabla 5. (Servicios Generales) Número de mujeres y hombres por antigüedad

	0 – 10 años	11 – 20	21 - 30	31 - 40	41 - 50
Mujeres	582	785	702	183	10
Hombres	288	382	371	129	9
TOTAL	870	1.167	1.073	312	19

Tabla 6. (Personal Docente) Número de mujeres y hombres por antigüedad

	0 – 10 años	11 – 20	21 - 30	31 - 40	41 - 50
Mujeres	1.639	1.124	308	75	-
Hombres	704	411	170	39	1
TOTAL	2.343	1.535	478	114	1

Apartado 3. Clasificación profesional

Tabla 7. **(Servicios Generales) Número de mujeres y hombres por Consejería**

	Mujeres	Hombres	Total
Agricultura, Ganadería, Mundo rural, Territorio y Población	218	144	362
Salud	139	66	205
Educación, Cultura, Deporte y Juventud	662	237	899
Sostenibilidad, Transición Ecológica y Portavocía del Gobierno	108	321	429
Hacienda y Administración Pública	246	113	359
Igualdad, Participación y Agenda 2030	43	16	59
Desarrollo Autonómico	147	99	246
Servicios Sociales y Gobernanza Pública	670	159	829
Personal Eventual	31	22	53
TOTAL	2.264	1.177	3.441

Tabla 8. **(Personal Docente) Número de mujeres y hombres según tipo de docente**

	Mujeres	Hombres	Total
Docente funcionario	3.083	1.286	4.369
Docente Laboral	65	37	102
TOTAL	3.148	1.323	4.471

Tabla 9. (Personal Docente) Número de mujeres y hombres por Cuerpo y especialidad

	Mujeres	Hombres	Total
Inspección educativa	7	5	12
Cátedras de Enseñanza Secundaria	16	11	27
Biología y geología	-	3	3
Dibujo	1	-	1
Economía	-	1	1
Educación física	2	--	2
filosofía	-	1	1
Física y química	-	1	1
Griego	2	-	2
Inglés	6	-	6
Matemáticas	1	-	1
Música	2	1	3
Organización y proyectos de fabricación mecánica	-	1	1
Orientación educativa	1	2	3
Procesos sanitarios	1	-	1
Tecnología	-	1	-
Cátedras de Escuelas Oficiales de Idiomas	3	2	5
Francés	-	1	1
Inglés	2	2	4
Profesorado de Enseñanza Secundaria	618	1.053	1.671
Administración de empresas	20	12	32
Alemán	-	2	2
Análisis y química industrial	3	1	4
Apoyo al área de ciencias o tecnología	7	4	11
Apoyo al área de lengua y ciencias sociales	5	5	10

Asesoría y procesos de imagen personal	-	1	1
Biología y geología	70	24	94
Construcciones civiles y edificación	-	3	3
Cultura clásica	3	3	6
Dibujo	45	22	67
Economía	24	8	32
Educación física	30	45	85
Filosofía	28	33	61
Física y química	61	31	92
Formación y orientación laboral	29	10	39
Francés	35	6	41
Geografía e historia	77	75	152
Griego	8	3	11
Hostelería y turismo	9	2	11
Informática	10	21	31
Inglés	172	43	217
Intervención socio comunitaria	12	5	17
Latín	7	8	15
Lengua castellana y literatura	134	46	180
Matemáticas	101	83	184
Música	25	17	42
Organización y gestión comercial	9	5	14
Organización y procesos de mantenimiento de vehículos	1	2	3
Organización y proyectos de fabricación mecánica	3	11	14
Organización y proyectos de sistemas energéticos	-	1	1
Orientación educativa	81	13	94
Procesos de producción agraria	1	2	3
Procesos diagnósticos clínicos y productos ortoprotésicos	2	4	6

Procesos en la industria alimentaria	5	3	8
Procesos sanitarios	5	3	8
Procesos y productos de textil, confección y piel	1	-	1
Procesos y productos en artes gráficas	1	--	1
Procesos y productos en madera y mueble	1		1
Sistemas electrónicos	1	8	9
Sistemas electrotécnicos y automáticos	1	8	9
Sistemas y aplicaciones informáticas	-	1	1
Tecnología	23	46	69
Profesorado técnico de formación profesional	139	160	299
Apoyo al área practica	1	2	3
Cocina y pastelería	6	7	13
Equipos electrónicos	-	11	11
Estética	2	-	2
Fabricación e instalación de carpintería y mueble	2	8	10
Formación y orientación laboral	-	1	1
Instalaciones electrotécnicas	2	21	23
Laboratorio	4	1	5
Mantenimiento de vehículos	-	10	10
Mecanizado y mantenimiento de maquinas	2	22	24
Oficina de proyectos de construcción	-	4	4
Operaciones de producción agraria	3	12	15
Operaciones y equipos de elaboración de productos alimentarios	4	2	6
Patronaje y confección	1	3	4
peluquería	5	-	5
Procedimientos de diagnóstico clínico y ortoprotésico	6	2	8
Procedimientos sanitarios y asistenciales	15	4	19
Procesos comerciales	9	6	15

Procesos de gestión administrativa	34	15	49
producción en artes graficas	1	1	2
Servicios a la comunidad	29	4	33
Servicios de restauración	1	4	5
Sistemas y aplicaciones informáticas	10	18	28
Soldadura	2	2	4
Profesorado de Escuelas oficiales de Idiomas	56	9	65
Alemán	4	1	5
Francés	10	3	13
Inglés	39	4	43
Italiano	3	1	4
Profesorado de música y artes escénicas	59	59	118
Canto	2	-	2
Clarinete	3	5	8
Contrabajo	1	3	4
Fagot	1	1	2
Flauta travesera	2	2	4
Fundamentos de composición	1	3	4
Guitarra	2	4	6
Historia de la música	-	2	2
Instrumentos de púa	2	-	2
Lenguaje musical	8	2	10
Oboe	-	3	3
Orquesta	-	1	1
Percusión	1	2	3
Piano	21	9	30
Saxofón	-	2	2
Solfeo y teoría de la música	1	-	1

Trombón	-	2	2
Trompa	-	3	3
Trompeta	-	4	4
Tuba	-	2	2
Viola	2	4	6
Violín	9	4	13
Violonchelo	3	1	4
Profesorado de Artes plásticas y diseño	29	22	51
Dibujo artístico y color	-	2	2
Diseño de interiores	2	3	5
Diseño de moda	6	1	7
Diseño de producto	3	2	5
Diseño gráfico	6	3	9
Fotografía	1	1	2
Historia del arte	2	1	3
Materiales y tecnología: diseño	2	4	6
Medios audiovisuales	1	-	1
Medios informáticos	2	4	6
Organización industrial y legislación	2	-	2
Volumen	2	1	3
Maestras/os de Taller de Artes plásticas y diseño	1	5	6
Fotografía y procesos de reproducción	-	1	1
Modelismo y maquetismo	--	1	1
Técnicas cerámicas	-	1	1
Técnicas de grabado y estampación	-	2	2
Técnicas de patronaje y confección	1	-	1
Maestras/os	1.721	397	2.118
Audición y lenguaje	99	16	115

Ciencias de la naturaleza	-	1	1
Compensatoria (Sec.)	-	1	1
Compensatoria (A.D.)	1	-	1
Educación compensatoria	2	-	2
Educación de adultos	14	5	19
Educación física	58	105	163
Educación infantil	450	17	467
Inglés (Ed. adultos)	11	1	12
Inspección educativa	-	1	1
Lengua extranjera: inglés	195	49	244
Lengua y literatura	5	--	5
Matemáticas	1	-	1
Música	49	32	81
Pedagogía terapéutica	256	17	273
primaria	580	151	731
Profesorado de Religión – Enseñanza Primaria	59	20	79
Profesorado de Religión – Enseñanza Secundaria	6	17	23
TOTAL	3.149	1.325	4.474

Tabla 10. (Servicios Generales) Número de mujeres y hombres por Grupo profesional

	A1	A2	C1	C2	E
Mujeres	320	444	561	614	294
Hombres	196	161	232	204	362
TOTAL	516	605	793	818	656

Tabla 11. (Servicios Generales) Número de mujeres y hombres del funcionariado de carrera e interinidad a la vacante por Grupo Profesional

	A1	A2	C1	C2	E
Mujeres	268	331	388	485	113
Hombres	164	126	176	107	87
TOTAL	432	457	564	592	200

Tabla 12. (Servicios Generales) Número de mujeres y hombres del Personal Laboral fijo, fijo discontinuo y temporal a la vacante

	A1	A2	C1	C2	E
Mujeres	22	17	20	29	117
Hombres	15	17	37	68	211
TOTAL	37	34	57	97	328

Tabla 13. Número de mujeres y hombres Altos cargos. Evolución 2017 – 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Mujeres	16	19	20	32	26
Hombres	26	25	24	25	29
TOTAL	42	44	44	57	55

Tabla 14. Número de mujeres y hombres según tipo de Alto cargo (2021)

	Mujeres	Hombres	Total
Presidencia	1	-	1
Consejería	3	5	8
Secretaría General Técnica	6	2	8
Dirección General	16	22	38
TOTAL	26	29	55

Tabla 15. (Personal Docente) Número de mujeres y hombres en puestos de Dirección de Centros Docentes. Evolución 2017 - 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Mujeres	57	53	53	51	46
Hombres	44	47	47	49	54
TOTAL	101	100	100	100	100

Apartado 4. Acceso al empleo público
Tabla 16. (Servicios Generales) Participación en los procesos selectivos turno libre y reserva personas con discapacidad acumulado por convocatorias (2017 – 2020)

				Discapacidad		Personas aprobadas	
		H	M	H	M	H	M
F. -1/17	Personal veterinario	30	60	-	-	-	2
F. -2/17	Agentes forestales	106	6	-	-	6	-
F. -3/17	Ing. Caminos y puertos	30	12	-	-	-	-
F. -4/17	Auxiliar AG libre y disc.	211	709	13	16	2	5
F. -6/17	Personal subalterno AG	251	457	10	15	2	-
F. -8/17	Ing. de montes	10	11	1	-	-	1
F. 10/17	Personal administrativo AG	96	392	2	5	-	2
F. 12/17	Personal de gestión AG	54	206	-	4	2	3
F. 14/17	Ing. Téc. Agrícola	47	87	2	-	2	2
F. 17/17	Ing. Agrón.	19	27	-	-	5	1
L. -1/17	Personal operario	309	391	9	7	3	2
L. -2/17	Personal operario esp. cocina	53	111	2	1	-	3
L. -3/17	Personal operario esp. retenes	158	2	1	-	4	-
L. -4/17	Personal operario esp. viveros	101	24	1	1	3	-
L. -6/17	Personal operario disc. Intelec.	20	18	20	18	-	1
L. -9/17	Oficial 1ª oficio (cocina)	26	50	1	-	1	1
FA. -1/20	Personal técnico AG	47	95	1	1	-	-
FA. -3/20	CFSAE personal veterinario	44	74	-	-	3	6
FA. -4/20	CFSAE Personal psicólogo	10	54	-	1	2	-
FA. -6/20	Personal Tco. Sup. acción exterior	7	14	-	-	-	-
FA. -7/20	Telefonista	98	384	8	11	-	1
FA. 11/20	CFGMAE Personal arquitect. Tco.	19	27	-	1	2	-

Tabla 17. Número de integrantes en Tribunales calificadoros y Tribunales suplentes en procesos selectivos de turno libre y reserva de personas con discapacidad acumulado por convocatorias (2017 – 2020)

	TRIBUNAL CALIFICADOR						TRIBUNAL SUPLENTE					
	Presidencia		Secretaría		Vocalías		Presidencia		Secretaría		Vocalías	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
FA-1/20	1	-	1	-	-	3	-	1	-	1	2	1
FA-3/20	1	-	1	-	-	3	1	-	1	-	2	1
FA-4/20	1	-	1	-	-	3	-	1	-	1	-	3
FA-6/20	-	1	-	1	2	1	1	-	-	1	1	2
FA-7/20	1	-	-	1	2	1	-	1	-	1	2	1
FA-11	1	-	-	1	1	2	1	-	1	-	-	3
L-1/17	1	-	-	1	1	2	1	-	-	1	3	-
L-2	-	1	-	1	1	2	-	1	-	1	2	1
L-3	1	-	1	-	1	2	1	-	1	-	1	2
L-4	1	-	1	-	2	1	1	-	1	-	2	1
L-6	1	-	-	1	3	-	1	-	1	-	-	3
L-9	-	1	1	-	-	3	-	1	-	1	1	2

Tabla 18. (Personal Docente) Número de participantes en procesos selectivos (2018 – 2021)

	2018 SECUNDARIA	2019 PRIMARIA	2020 INSPECCIÓN	2021 SECUNDARIA
Mujeres	481	1.958	24	1.686
Hombres	317	493	24	956
TOTAL	798	2.451	48	2.642

Tabla 19. (Personal Docente) Número de personas aprobadas en procesos selectivos. Evolución 2018 – 2021

	2018 SECUNDARIA	2019 PRIMARIA	2020 INSPECCIÓN	2021 SECUNDARIA
Mujeres	48	272	5	119
Hombres	30	57	1	59
TOTAL	78	329	6	178

Tabla 20. (Personal Docente) Número y distribución por sexo de participantes en procesos selectivos en secundaria (2018)

	H	M
Adq. Espe	1	-
Sistemas y aplicaciones informáticas	1	-
Discapacidad	2	1
Matemáticas	1	-
ingles	1	1
Interna	1	-
Educación física	1	-
Libre	314	480
Matemáticas	74	95
Inglés	26	169
Educación física	85	53
Organización y gestión comercial	18	44
Estética	-	10
Laboratorio	8	31
Mecanizado y mantenimiento de maquinas	36	8
Sistemas y aplicaciones informáticas	42	16
Violín	19	33
Diseño de interiores	6	21

Tabla 21. (Personal Docente) Número y distribución por sexo de participantes en procesos selectivos (Secundaria) (2021)

	H	M
Adq. Espe	-	1
Francés	-	1
Discapacidad	5	9
Lengua castellana y literatura	-	6
Física y química	3	2
Biología y geología	1	1
Piano	1	-
Horizontal	1	1
Alemán	1	-
Piano	-	1
Interna	2	15
Francés	1	-
Orientación educativa	1	11
Formación y orientación laboral	-	1
Informática	-	1
Intervención socio comunitaria	-	2
Libre	951	1.676
Filosofía	49	42
Lengua castellana y literatura	59	196
Física y química	85	147
Biología y geología	75	191
Francés	11	42
Orientación educativa	29	206
Formación y orientación laboral	42	127
Informática	51	21
Intervención socio comunitaria	24	107
Organización y proyectos de fabricación mecánica	46	19
Procesos sanitarios	14	61
Mantenimiento de vehículos	36	3
Procesos de gestión administrativa	72	154
Alemán	3	13
Inglés	26	93
Italiano	8	16
Percusión	31	5
Piano	51	58
Trombón	35	6
Trompa	30	11

Trompeta	51	7
Tuba	32	1
Diseño de moda	13	40
Diseño gráfico	27	60
Fotografía	15	19
Materiales y tecnología: diseño	36	31

Tabla 22. (Personal Docente) Número y distribución por sexo de participantes en procesos selectivos (Cuerpo de Maestras/os) (2019)

	H	M
Adq. Espe	-	5
Audición y lenguaje	-	1
Educación infantil	-	2
Pedagogía terapéutica	-	2
Discapacidad	7	18
Educación física	1	-
Educación infantil	1	9
Lengua extranjera: inglés	2	-
Música	-	2
Primaria	3	6
Pedagogía terapéutica	-	1
Libre	486	1.935
Audición y lenguaje	6	73
Educación física	160	92
Educación infantil	29	765
Lengua extranjera: inglés	55	205
Música	32	57
Primaria	179	502
Pedagogía terapéutica	25	241

Tabla 23. **(Personal Docente) Número y distribución por sexo de participantes en procesos selectivos en Inspección Educativa (2020)**

	H	M
Libre	24	24
Inspección educativa	24	24

Tabla 24. **(Personal Docente) Número y distribución por sexo de personas aprobadas en procesos selectivos por especialidad (Secundaria) (2018)**

	H	M
Libre	30	48
Matemáticas	9	7
Inglés	2	25
Educación física	5	4
Organización y gestión comercial	-	2
Estética	-	1
Laboratorio	-	2
Mecanizado y mantenimiento de maquinas	7	-
Sistemas y aplicaciones informáticas	6	2
Violín	-	4
Diseño de interiores	1	1

Tabla 25. (Personal Docente) Número y distribución por sexo de personas aprobadas en procesos selectivos por especialidad (2021)

	H	M
Interna	-	1
Orientación educativa	-	1
Libre	59	119
Filosofía	8	4
Lengua castellana y literatura	6	19
Física y química	8	15
Biología y geología	5	10
Francés	-	4
Orientación educativa	1	26
Formación y orientación laboral	1	4
Informática	5	2
Intervención socio comunitaria	2	3
Organización y proyectos de fabricación mecánica	1	2
Procesos sanitarios	1	2
Mantenimiento de vehículos	3	-
Procesos de gestión administrativa	6	11
Inglés	1	3
Italiano	1	1
Percusión	1	-
Piano	2	6
Trombón	1	-
Trompa	1	-
Trompeta	1	1
Tuba	1	-
Diseño de moda	1	3
Diseño gráfico	1	1
Fotografía	1	-
Materiales y tecnología: diseño	-	2

Tabla 26. **(Personal Docente) Número y distribución por sexo de personas aprobadas en procesos selectivos por especialidad (Cuerpo de maestras/os) (2019)**

	H	M
Discapacidad	-	3
Educación infantil	-	1
Primaria	-	1
Pedagogía terapéutica	-	1
Libre	57	269
Audición y lenguaje	1	18
educación física	16	8
Educación infantil	1	56
Lengua extranjera: ingles	11	41
Música	5	9
Primaria	21	89
Pedagogía terapéutica	2	48

Tabla 27. **(Personal Docente) Número y distribución por sexo de personas aprobadas en Inspección Educativa (2020)**

	H	M
Libre	1	5
Inspección Educativa	1	5

Tabla 28. (Personal Docente) Número y distribución por sexo de personas que componen los Tribunales a oposiciones de secundaria (2021)

	H	M
Alemán	3	7
Biología y geología	7	13
Diseño de moda y Fotografía	4	6
Diseño gráfico	6	4
Filosofía	7	3
Física y química	9	11
Formación y orientación laboral	6	14
Francés	1	9
Informática	8	2
Inglés	2	18
Intervención socio comunitaria	2	8
Italiano	2	8
Lengua castellana y literatura	7	13
Mantenimiento de vehículos	9	1
Materiales y tecnología: diseño	6	4
Organización y proyectos de fabricación mecánica	9	1
Orientación educativa	4	16
Percusión	4	6
Piano	5	5
Procesos de gestión administrativa	5	15
Procesos sanitarios	3	7
Trombón y trompeta	10	-
Trompa y tuba	9	1

Apartado 5. Formación
Tabla 29. (Servicios Generales) Número de mujeres y hombres participantes en los Planes de formación. Evolución 2017 – 2020

	2017		2018		2019		2020	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Efectivos	1.151	2.136	1.172	2.101	1.179	2.146	1.151	2.147
Solicitudes	3.083	5.988	3.974	8.573	3.704	7.862	2.802	5.971
Aceptadas	2.212	3.562	2.350	4.273	2.363	4.659	1.501	2.897
Diplomados/as	2.016	3.136	2.136	3.928	2.180	4.330	1.331	2.573

Tabla 30. (Servicios Generales) Número de mujeres y hombres participantes en los Planes de formación por Grupo profesional. Evolución 2017 – 2020

	2017		2018		2019		2020	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Solicitudes	5.988	3.083	8.573	3.974	7.862	3.704	5.971	2.802
E	192	459	642	639	574	641	427	587
C2	1.808	457	2.704	705	2.474	647	1.933	494
C1	1.186	977	1.645	1.078	1.756	1.-28	1.294	753
A2	1.338	454	1.751	613	1.378	593	1.104	397
A1	1.041	574	1.329	797	1.175	645	790	423
Aceptadas	3.562	2.212	4.273	2.350	4.659	2.363	2.897	1.501
E	103	400	300	436	343	428	202	339
C2	959	250	1.116	298	1.384	347	894	248
C1	742	740	860	654	1.-61	685	628	404
A2	849	310	1.001	384	889	356	516	205
A1	729	409	867	526	789	450	475	230
Personas diplomadas	3.136	2.016	3.928	2.136	4.330	2.180	2.573	1.331
E	95	384	278	403	321	381	179	280
C2	859	227	1.004	271	1.303	331	809	224
C1	666	665	809	594	1.003	625	577	381
A2	725	287	926	355	785	335	454	185
A1	648	365	774	466	717	419	397	189

Tabla 31. (Personal Docente) Número de mujeres y hombres participantes en los Planes de formación. Evolución 2017 – 2020

	2017		2018		2019		2020	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Efectivos	882	2.328	947	2.443	944	2.706	1.120	3.030
Solicitudes	1.859	5.449	2.261	6.580	2.283	7.466	3.605	10.659
Aceptadas/os	1.631	4.769	1.941	5.290	2.033	6.239	2.918	8.334
Diplomadas/os	1.345	3.862	1.419	4.268	1.652	5.184	2.095	6.252

Tabla 32. (Servicios Generales) Número de personas formadas según modo de matrícula. Evolución 2017 – 2020

	2017		2018		2019		2020	
	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTAL	1.151	2.136	1.172	2.101	1.179	2.146	1.151	2.147
Online	1.321	3.671	1.820	5.309	1.684	4.658	1.354	4.108
Presencial	1.762	2.317	2.154	3.264	2.020	3.204	1.448	1.863

Tabla 33. (Personal Docente) Número de personas formadas según modo de matrícula. Evolución 2017 – 2020

	2017		2018		2019		2020	
	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTAL	1.150	2.634	1.154	2.739	1.161	2.802	1.199	3.146
Online	1.210	3.694	1.112	4.057	2.142	6.675	3.681	11.786
Presencial	276	556	288	715	241	360	233	474

Tabla 34. Número de solicitudes y personas formadas en la formación en Teletrabajo. Evolución 2017 – 2021

	2017		2018		2019		2020		2021	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Solicitudes	3	12	-	9	1	6	5	12	2	9
Personas diplomadas	2	12	-	9	1	6	5	11	2	7

Tabla 35. (Servicios Generales) Número de participantes en la formación en igualdad según Grupo Profesional. Evolución 2017 – 2021

	2017		2018		2019		2020	
	M	H	M	H	M	H	M	H
TOTAL	33	8	32	6	59	10	68	15
E	-	-	-	-	3	1	1	3
C2	-	-	4	-	13	2	10	1
C1	3	1	4	1	10	3	13	3
A2	22	3	17	3	20	-	25	4
A1	6	4	7	2	7	2	14	4
No consta	2	-	-	-	6	2	5	-

Tabla 36. (Personal Docente) Número de participantes en la formación *online* en igualdad según nombre del curso y Grupo Profesional (2017)

	GRUPO	H	M
Experto en agente de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres	TOTAL	4	17
	A1	2	4
	A2	2	13
Igualdad de Género	TOTAL	2	13
	A2	1	8
	C1	1	3
	No consta	-	2
Igualdad de Oportunidades	TOTAL	2	3
	A1	2	2
	A2	-	1

Tabla 37. (Personal Docente) Número de participantes en la formación presencial y *online* en igualdad según nombre del curso y Grupo Profesional (2018)

	GRUPO	H	M
Formación básica para la incorporación de la igualdad de género en la administración pública (Presencial)	TOTAL	4	15
	A1	1	3
	A2	2	4
	C1	1	4
	C2	-	4
Experto en agente de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres (<i>Online</i>)	TOTAL	2	17
	A1	1	4
	A2	1	13

Tabla 38. (Personal Docente) Número de participantes en la formación presencial y *online* en igualdad según nombre del curso y Grupo Profesional (2019)

	GRUPO	H	M
Formación básica para la incorporación de la igualdad de género en la administración pública (Presencial)	TOTAL	1	16
	A1	1	3
	A2	-	3
	C1	-	6
	C2	-	4
Seminario de Violencia de Genero (Presencial)	TOTAL	1	12
	A1	1	1
	A2	-	10
	C1	-	1
Formación básica para la incorporación de la igualdad de género en la administración pública (<i>Online</i>)	TOTAL	8	31
	A1	-	3
	A2	-	7
	C1	3	3
	C2	2	9
	E	1	3
	No consta	2	6

Tabla 39. (Personal Docente) Número de participantes en la formación presencial y *online* en igualdad según nombre del curso y Grupo Profesional (2020)

	GRUPO	H	M
Jornada de lenguaje inclusivo y no sexista (Presencial)	TOTAL	4	26
	A1	2	9
	A2	1	8
	C1	-	6
	C2	1	3
Igualdad de Género (Online)	TOTAL	5	27
	A1	2	4
	A2	1	6
	C1	2	7
	C2	-	5
	E	-	1
No consta	-	4	
Igualdad de Género y Personas Mayores (Online)	TOTAL	6	15
	A1	-	1
	A2	2	11
	C1	1	-
	C2	-	2
	E	3	-
	No consta	-	1

Tabla 40. **(Personal Docente) Número de participantes en la formación *online* en igualdad según nombre del curso y Grupo Profesional (2021)**

	GRUPO	H	M
Comunicación no sexista para Altos cargos y personal de comunicación	TOTAL	5	14
	A1	4	7
	A2	1	1
	C1	-	3
	C2	-	3
Comunicación no sexista para personal técnico	TOTAL	7	13
	A1	3	6
	A2	4	7
Igualdad de Género	TOTAL	3	6
	A2	-	3
	C2	-	1
	E	-	1
	No consta	1	1

Apartado 6. Promoción
Tabla 41. (Servicios Generales) Número de participantes en el Grado I de carrera horizontal. Evolución 2017 – 2020

	2017	2018	2019	2020
Mujeres	1.652	1.605	1.514	1.520
Hombres	923	887	798	828
TOTAL	2.575	2.492	2.312	2.348

Tabla 42. (Personal Docente) Número de participantes en el Grado I de carrera horizontal. Evolución 2017 – 2020

	2017	2018	2019	2020
Mujeres	-	2.111	2.081	-
Hombres	-	904	880	-
TOTAL	-	3.015	2.961	-

Tabla 43. (Servicios Generales) Número de participantes en los sistemas de provisión. Evolución 2017 – 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Comisión de Servicios					
Personas candidatas	119	120	147	57	94
Mujeres	75	81	110	40	72
Hombres	44	39	37	17	22
Personas adjudicatarias	21	37	39	13	39
Mujeres	15	18	26	10	29
Hombres	6	19	13	3	10
Comisión de Traslados					
Personas candidatas	100	38	44	55	-
Mujeres	62	8	26	52	-
Hombres	38	30	18	3	-
Personas adjudicatarias	70	29	38	45	-
Mujeres	44	7	21	42	-
Hombres	26	22	17	3	-
Libre Designación					
Personas candidatas	20	1	28	283	51
Mujeres	11	1	12	170	40
Hombres	9	-	16	113	11
Personas adjudicatarias	9	1	12	51	10
Mujeres	7	1	10	31	6
Hombres	2	-	2	20	4

Tabla 44. (Servicios Generales) Número de participantes en los Concursos de Méritos. Años 2017 y 2021

	2017	2021
Personas candidatas	165	118
Mujeres	111	76
Hombres	54	42
Personas adjudicatarias	112	54
Mujeres	81	40
Hombres	31	14

Tabla 45. (Personal Docente) Número de participantes en los Concursos de Traslados. Evolución 2017 – 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Personas candidatas	442	246	426	603	275
Mujeres	314	174	300	468	194
Hombres	128	72	126	135	81
Personas adjudicatarias	283	90	279	465	185
Mujeres	212	62	181	367	125
Hombres	71	28	98	98	60

Tabla 46. (Servicios Generales) Número de solicitudes en procesos de promoción interna acumulado por convocatorias (2017 – 2021)

					Discapacidad	
		H	M	TOTAL	H	M
F. -7/17	Personal subalterno AG PIH	20	14	34	-	-
F. -9/17	Pers. Administrativo/a PIV PIH	7	16	23	-	2
F. 11/17	Pers. Auxiliar AG PIV PIH	2	7	9	-	-
F. 13/17	Pers Gestión AG PIV PIH	9	27	36	-	-
F. 18/17	Pers. Ingeniería Agrónoma PIV	6	4	10	-	-
L. -8/17	Capataz PI	5	-	5	-	-
L. 10/17	Oficial 1ª oficio (Cocina) PI	1	2	3	-	-
FA. -2/20	Pers. Técnico AG PIV PIH	2	7	9	-	-
FA. 19/20	Pers. Educador Disc. psíquica PIV	2	12	14	-	-
LA. -5/20	Gobernante/a PI	5	9	14	-	-
LA. -9/20	Oficial 1ª oficio (mantenimiento) PI	9	-	9	-	-
LA. 12/20	Oficial 1ª oficio (viveros) PIV	3	-	3	-	-
LA. 21/20	Pers. Operador/a de máquina PI	7	-	7	-	-

Tabla 47. (Personal Docente) Número de solicitudes en procesos de promoción interna. Años 2018 y 2021

					Discapacidad	
		H	M	TOTAL	H	M
2018	PI Secundaria	1	-	1	-	-
2021	PI/Horizontal Secundaria	3	16	19	-	-

Apartado 7. Retribuciones
Tabla 48. (Servicios Generales) Retribuciones reales promediadas y diferencia salarial entre mujeres y hombres

	HOMBRES			MUJERES			Diferencia
	Retribución	Nº	Promedio	Retribución	Nº	Promedio	
A1	676.663,98	193	3.506,03	1.042.538,97	314	3.320,19	185,84
A2	430.883,92	160	2.693,02	1.105.447,31	445	2.484,15	208,87
C1	441.630,31	224	1.971,56	987.000,77	559	1.765,65	205,91
C2	336.798,69	210	1.603,80	945.779,23	597	1.584,22	19,58
E	512.459,68	351	1.460,00	393.000,64	295	1.332,21	127,79
Altos Cargos	150.113,09	30	5.003,77	125.550,20	25	5.022,01	-18,24
Personal Eventual	69.238,28	25	2.769,53	76.719,68	32	2.397,49	372,04
Total	2.617.787,95	1.193	2.194,29	4.676.036,80	2.267	2.062,65	131,64

Tabla 49. (Servicios Generales) Retribuciones reales promediadas y diferencia salarial entre mujeres y hombres del personal funcionario

	HOMBRES			MUJERES			Diferencia
	Retribución	Nº	Promedio	Retribución	Nº	Promedio	
A1	626537,91	175	3.580,22	960.389,41	286	3.358,00	222,21
A2	387299,88	143	2.708,39	1.032.419,04	411	2.511,97	196,42
C1	369518,34	188	1.965,52	945.877,72	538	1.758,14	207,39
C2	216168,94	135	1.601,25	888.241,64	561	1.583,32	17,93
E	141937,39	96	1.478,51	178.932,67	128	1.397,91	80,60
Altos Cargos	150.113,09	30	5.003,77	125.550,20	25	5.022,01	-18,24
Personal Eventual	69.238,28	25	2.769,53	76.719,68	32	2.397,49	372,04
Total	1.960.813,83	792	2.475,78	4.208.130,36	1.981	2.124,25	351,53

Tabla 50. (Servicios Generales) Retribuciones reales promediadas y diferencia salarial entre mujeres y hombres del personal laboral

	HOMBRES			MUJERES			Diferencia
	Retribución	Nº	Promedio	Retribución	Nº	Promedio	
A	50.126,07	18	2.784,78	82.149,56	28	2.933,91	-149,13
B	43.584,04	17	2.563,77	73.028,27	34	2.147,89	415,88
C	72.111,97	36	2.003,11	41.123,05	21	1.958,24	44,87
D	120.629,75	75	1.608,40	57.537,59	36	1.598,27	10,13
E	370.522,29	255	1.453,03	214.067,97	167	1.281,84	171,18
Total	656.974,12	401	1.638,34	467.906,44	286	1.636,04	2,30

Tabla 51. (Personal Docente) Retribuciones reales promediadas y diferencia salarial entre mujeres y hombres

	HOMBRES			MUJERES			Diferencia
	Retribución	Nº	Promedio	Retribución	Nº	Promedio	
A1	2.113.666,18	741	2.852,45	3.377.067,21	1.246	2.710,33	142,12
A2	1.468.495,89	574	2.558,36	4.723.524,33	1.934	2.442,36	116,00
Total	3.582.162,07	1.315	2.724,08	8.100.591,54	3.180	2.547,36	176,72

Apartado 8. Conciliación y corresponsabilidad
Tabla 52. (Servicios Generales) Número de excedencias por cuidado de familiar. Evolución 2017 - 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Mujeres	1	4	5	8	2
Hombres	1	2	3	1	1
TOTAL	2	6	8	9	3

Tabla 53. (Servicios Generales) Número de excedencias por cuidado de menores. Evolución 2017 – 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Mujeres	22	17	21	11	3
Hombres	1	-	5	3	-
TOTAL	23	17	26	14	3

Tabla 54. (Personal Docente) Número de excedencias por cuidado de familiar. Evolución 2017 - 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Mujeres	1	-	2	3	2
Hombres	1	-	-	-	1
TOTAL	2	-	2	3	3

Tabla 55. **(Personal Docente) Número de excedencias por cuidado de menores. Evolución 2017 – 2021**

	2017	2018	2019	2020	2021
Mujeres	46	38	37	25	48
Hombres	1	-	3	4	5
TOTAL	47	38	40	29	53

Tabla 56. **(Servicios Generales) Número de solicitudes de teletrabajo. Evolución 2017 – 2021**

	2017	2018	2019	2020	2021
Mujeres	52	57	63	69	61
Hombres	18	15	15	16	19
TOTAL	70	72	78	85	80

Tabla 57. **(Servicios Generales) Número de solicitudes de teletrabajo por guarda legal. Evolución 2017 – 2021**

	2017	2018	2019	2020	2021
Mujeres	35	39	41	43	42
Hombres	11	11	10	11	11
TOTAL	46	50	51	54	53

Tabla 58. (Servicios Generales) Número de solicitudes de teletrabajo por cuidado de familiar. Evolución 2017 – 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Mujeres	3	5	6	7	6
Hombres	2	2	2	2	2
TOTAL	5	7	8	9	8

Tabla 59. (Servicios Generales) Número de personas acogidas as reducciones de jornada, según motivo de la reducción (2020)

	Mujeres	Hombres	Total
Cáncer de menor a cargo	3	-	3
Cuidado familiar	12	3	15
Cuidado de menor de 12 años	115	13	128
Enfermedad propia	4	-	4
Interés particular	9	1	10

Tabla 60. (Personal Docente) Número de personas acogidas a reducciones de jornada, según motivo de la reducción (2020)

	Mujeres	Hombres	Total
1/3 por interés particular	6	3	9
1/2 por interés particular	5	-	5
1/3 por guardia legal de menor de 10 años o con discapacidad	91	9	100
1/2 por guardia legal de menor de 10 años o con discapacidad	18	-	18
1/3 por cuidado de familiar	3	-	3
1/2 por cuidado de familiar	2	-	2
1/3 por cuidado legal menor de 12 años	6	-	6
1/2 por razón de enfermedad	2	-	2
Cuidado de menor con cáncer/enfermedad grave	2	-	2

Tabla 61. (Servicios Generales) Número de solicitudes a permisos y licencias, según tipo (2020)

	Mujeres	Hombres	Total
Permisos por nacimiento cedido al otro progenitor	-	-	-
Permisos por lactancia acumulada	18	8	26
Permisos por lactancia diaria	8	7	15
Permisos por concurrir a exámenes finales	39	43	82
Flexibilidad horaria	38	16	54
Reducción de jornada por cesación progresiva de actividades	109	142	251

Tabla 62. Número de solicitudes a permisos y licencias en la Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030 (2020)

	Mujeres	Hombres	Total
Permisos por nacimiento cedido al otro progenitor	-	-	-
Permisos por lactancia acumulada	2	-	2
Permisos por lactancia diaria	1	-	1
Permisos por concurrir a exámenes finales	5	-	5
Flexibilidad horaria	9	1	10
Reducción de jornada por cesación progresiva de actividades	6	3	9

Tabla 63. Número de solicitudes a permisos y licencias en la Consejería de Desarrollo Autonómico (2020)

	Mujeres	Hombres	Total
Permisos por nacimiento cedido al otro progenitor	-	-	-
Permisos por lactancia acumulada	2	1	3
Permisos por lactancia diaria	1	1	2
Permisos por concurrir a exámenes finales	-	-	-
Flexibilidad horaria	2	1	3
Reducción de jornada por cesación progresiva de actividades	17	19	36

Tabla 64. Número de solicitudes a permisos y licencias en la Consejería de Sostenibilidad, Transición ecológica y Portavocía del Gobierno (2020)

	Mujeres	Hombres	Total
Permisos por nacimiento cedido al otro progenitor	-	-	-
Permisos por lactancia acumulada	-	1	1
Permisos por lactancia diaria	-	2	2
Permisos por concurrir a exámenes finales	1	1	2
Flexibilidad horaria	12	7	19
Reducción de jornada por cesación progresiva de actividades	9	27	36

Tabla 65. Número de solicitudes a permisos y licencias en la Consejería de Salud (2020)

	Mujeres	Hombres	Total
Permisos por nacimiento cedido al otro progenitor	-	-	-
Permisos por lactancia acumulada	1	4	5
Permisos por lactancia diaria	1	2	3
Permisos por concurrir a exámenes finales	3	10	13
Flexibilidad horaria	12	7	19
Reducción de jornada por cesación progresiva de actividades	12	29	41

Tabla 66. Número de solicitudes a permisos y licencias en la Consejería de Educación, Cultura, Deporte y Juventud (2020)

	Mujeres	Hombres	Total
Permisos por nacimiento cedido al otro progenitor	-	-	-
Permisos por lactancia acumulada	2	1	3
Permisos por lactancia diaria	3	-	3
Permisos por concurrir a exámenes finales	4	5	9
Flexibilidad horaria	-	-	-
Reducción de jornada por cesación progresiva de actividades	4	22	26

Tabla 67. Número de solicitudes a permisos y licencias en la Consejería de Hacienda y Administración Pública (2020)

	Mujeres	Hombres	Total
Permisos por nacimiento cedido al otro progenitor	-	-	-
Permisos por lactancia acumulada	-	1	1
Permisos por lactancia diaria	-	-	-
Permisos por concurrir a exámenes finales	11	11	22
Flexibilidad horaria	3	-	3
Reducción de jornada por cesación progresiva de actividades	28	16	44

Tabla 68. Número de solicitudes a permisos y licencias en la Consejería de Agricultura, ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población (2020)

	Mujeres	Hombres	Total
Permisos por nacimiento cedido al otro progenitor	-	-	-
Permisos por lactancia acumulada	3	-	3
Permisos por lactancia diaria	1	1	2
Permisos por concurrir a exámenes finales	8	12	20
Flexibilidad horaria	-	-	-
Reducción de jornada por cesación progresiva de actividades	19	21	40

Tabla 69. Número de solicitudes a permisos y licencias en la Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública (2020)

	Mujeres	Hombres	Total
Permisos por nacimiento cedido al otro progenitor	-	-	-
Permisos por lactancia acumulada	8	-	8
Permisos por lactancia diaria	1	1	2
Permisos por concurrir a exámenes finales	7	4	11
Flexibilidad horaria	-	-	-
Reducción de jornada por cesación progresiva de actividades	14	5	19

Tabla 70. (Personal Docente) Número de solicitudes a permisos y licencias (2020)

	Mujeres	Hombres	Total
Lactancia acumulada	13	3	16
Lactancia sin acumulación	23	10	33
Parto	49	-	49
Permiso progenitor distinto de la madre biológica	-	8	8

Apartado 9. Prevención y actuación frente al acoso

Sin tablas (el análisis no ha requerido uso adicional de datos).

Apartado 10. Salud laboral

Tabla 71. Número de accidentes laborales por puestos de trabajo (2020)

	MUJERES	HOMBRES
Agente Forestal	-	10
Atención al Público	1	-
Auxiliar de Enfermería	17	-
Ayudante de Cocina	2	-
Ayudante Técnico de Educación Infantil	3	-
Ayudante Técnico Educación Infantil Residencia La Cometa	1	-
Ayudante Técnico Educativo	9	-
Ayudante Téc. Educativo de Disminuidos Físicos y Psíquicos	1	-
Capataz	-	3
Chófer de Coche Oficial	-	1
Cocinero/a	6	-
Conductor/a de Maquinaria Pesada y Quitanieves	-	1
Conductor/a de Autobombas Forestales	-	2
Conserje	1	1
Director/a de Centro	1	-
Docente de Automoción	-	1
Docente de Diseño de Producto	1	-
Docente de Educación Infantil	2	-
Docente de Educación Física	-	2
Docente de Educación Primaria	1	-
Docente de Educación Secundaria	1	1
Docente de Música	1	-
Docente de Pedagogía Terapéutica	5	-
Docente Técnico de Madera	-	1

Enfermero/a	4	-
Farmacéutico Salud Pública	1	-
Fisioterapeuta	2	-
Gobernante	1	-
Laboratorio de Química de Residuos	1	-
Mantenimiento de comunicaciones y Vigilancia Forestal	-	1
Mecánico/a Conductor	-	1
Operario/a Agrícola	-	2
Operario/a Agrícola Tractorista	-	1
Operario/a de Brigada de Obras	-	1
Operario/a de Brigada de Vialidad	-	2
Operario/a de Guardería	1	-
Operario/a de Limpieza	6	2
Operario/a de Mantenimiento	-	6
Operario/a de Mantenimiento de Guardería	-	1
Operario/a de Retenes	-	15
Operario/a de Salud Pública	-	1
Operario/a de Vivero	-	3
Orientador/a	1	-
Subalterno	4	7
Subalterno Conductor	-	1
Tareas Administrativas	12	2
Tareas Administrativas y Atención al Público	2	-
Técnico con Visitas	1	1
Técnico con Visitas y Atención al Público	1	-
Técnico de Calidad Agroalimentaria	1	-
Técnico de Dependencia	1	-
Técnico de Viticultura	-	1
Técnico de Vivienda	1	-
Técnico de Laboratorio	-	1
Técnico con visitas	-	1
Técnico Inspector	-	1
Veterinario/a Salud Pública	1	-
Total Accidentes de Trabajo	94	74

Anexo II. Resultados de la Encuesta de igualdad (2021)
Tabla 72. Índice de concentración de mujeres y hombres participantes según responsabilidades familiares

	Ascendientes	Descendientes	No	Ambos	N/C
Mujeres	14,29%	44,35%	25,3%	15,18%	0,89%
Hombres	14,52%	44,-9%	26,88%	14,52%	-

Tabla 73. Índice de concentración de mujeres y hombres participantes según pregunta formulada

	Mujeres			Hombres		
	SÍ	NO	N/C	SÍ	NO	N/C
¿Crees que existe discriminación por razón de sexo en la Administración?	28,87%	61,31%	9,82%	12,37%	81,72%	5,91%
¿Crees que existe igualdad entre mujeres y hombres en la selección de personal?	69,35%	22,32%	8,33%	78,49%	15,59%	5,91%
¿Crees que existe igualdad entre mujeres y hombres en la promoción y provisión de puestos?	51,19%	33,63%	15,18%	79,03%	15,-5%	5,91%
¿Crees que existe igualdad entre mujeres y hombres en las retribuciones?	74,70%	17,86%	7,44%	91,94%	5,91%	2,15%
¿Crees que son suficientes las medidas de conciliación personal, familiar y laboral?	29,17%	59,23%	11,61%	48,39%	41,40%	10,22%
¿Has sufrido alguna vez acoso por razón de sexo en la Administración?	9,23%	87,80%	2,98%	5,91%	92,47%	1,61%
¿Has sufrido alguna vez acoso sexual en la Administración?	2,38%	94,94%	2,68%	1,61%	97,85%	-,54%
En cualquiera de los dos últimos supuestos, ¿conoces el procedimiento de actuación?	16,07%	71,13%	12,80%	27,42%	60,22%	12,37%
¿Conoces algún Plan de igualdad de entidades públicas o privadas?	24,11%	67,86%	8,04%	29,-3%	67,20%	3,76%
¿Crees necesaria la implantación de un Plan de igualdad en la Administración?	62,50%	23,51%	13,99%	37,1%	51,61%	11,29%

Tabla 74. Sugerencias en materia de igualdad que la Administración debería llevar a cabo planteadas por las mujeres y hombres participantes

Mujeres	Hombres
<ul style="list-style-type: none">- Igualdad procesos selectivos, mujeres embarazadas- Analizar brecha salarial en puestos singularizado.- Cumplir con el lenguaje no sexista.	<ul style="list-style-type: none">- Igualdad pruebas físicas procesos selectivos.- No es necesario un Plan de Igualdad.- Mejorar acoso sexual.