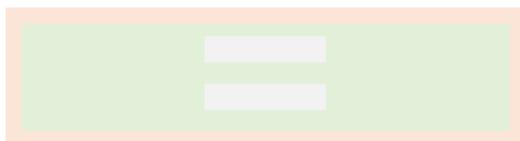

II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos 2021-2024



ÍNDICE

1. ESTADO DE LA SITUACION	
2. AMBITO APLICACIÓN Y VIGENCIA	
3. MARCO NORMATIVO	
4. DIAGNÓSTICO	
5. EJES DE ACTUACIÓN	
5.1. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	
5.2. POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAL	
5.3. POLÍTICA DE FORMACIÓN	
5.4. POLÍTICA RETRIBUTIVA	
5.5. POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	
5.6. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL	

1. ESTADO DE SITUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

ANTECEDENTES

Por Resolución 13/2016, de 6 de septiembre, del Viceconsejero de Relaciones Institucionales, se dispone la publicación en el Boletín Oficial del País Vasco del acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno por el que se aprueba el **I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos (2016-2020)**.

El citado texto fue aprobado en la Mesa de Negociación del personal funcionario y laboral de la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos con el voto favorable de las representaciones de LAB, CCOO y UGT con fecha 30 de junio de 2016. El texto contenía 7 ejes de actuación y 26 medidas concretas. Algunas de esas medidas fueron debidamente implementadas tal y como consta en el diagnóstico del I Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos, si bien otras no pudieron finalmente llevarse a cabo por la situación de pandemia declarada en el mes de marzo de 2020 que se prolongó durante más de un año y que provocó que determinadas medidas (principalmente las relativas a políticas de gestión de personal o políticas de formación que exigían concentraciones de personas) no pudieron ejecutarse, entre otros motivos.

En cuanto se normalizó la situación sanitaria se procedió a la elaboración del diseño del **II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos**, realizándose nueve reuniones de la Comisión Permanente de Igualdad (CPI). Resulta preciso recordar que esta comisión fue creada en el marco del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos fue configurada como un órgano paritario con representación de la Administración y de las organizaciones sindicales presentes en las mesas de negociación.

El trabajo realizado por la CPI en las sesiones celebradas a lo largo del **año 2021** se centró en el análisis del diagnóstico de acciones realizadas y pendientes del I Plan de Igualdad, si bien el camino no estuvo exento de obstáculos, debido principalmente al cambio de prácticamente la totalidad de los miembros integrantes de dicha comisión.

Finalmente, el **3 de mayo de 2022**, la CPI trabaja en la elaboración de una nueva planificación del **II Plan de Igualdad** y durante los siguientes meses, se trabajó, entre otros, en su diseño, así como en la preparación de la documentación y el contenido de las sesiones de formación dirigidas a la propia CPI y otras acciones complementarias que dieron comienzo el 15 de septiembre de 2022.

El calendario de reuniones planificado se fue completando de manera continuada hasta que el **1 de diciembre de 2022** la parte de la representación social de la CPI que participaba en el grupo de trabajo creado para el diseño del II Plan de Igualdad, comunicó su decisión de no seguir participando en la elaboración del borrador del texto por su disconformidad con el planteamiento que recogía la entonces

propuesta de Circular de Jornadas y Horarios para el año 2023. Entendía la parte social que la propuesta de Circular iba en contra del modelo de flexibilidad horaria, así como de la conciliación laboral y familiar que la parte social quería introducir en el texto del II Plan de Igualdad.

Finalizado el proceso de elaboración y el diseño del contenido y las acciones que constituirían el II Plan de Igualdad, se pasó a revisar y analizar el texto final por parte de la representación de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Analizado el texto, el **12 de diciembre de 2022**, se convocó nuevamente la Comisión Permanente de Igualdad para realizar la presentación del documento y así poder elevar el texto a la Mesa Sectorial para su negociación y posterior aprobación y publicación. La reunión no se pudo realizar al no presentarse ningún sindicato a la misma y, por tanto, no existir el quorum suficiente.

El **13 de diciembre de 2022**, los cuatro sindicatos que toman parte en la Comisión Permanente de Igualdad (LAB, ELA, UGT y CCOO) enviaron un comunicado en el que exponían su postura y por el que comunicaban su decisión de detener el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombre de la Administración General y Organismos Autónomos por considerar que la propuesta de Circular de Jornadas y Horarios choca con las acciones recogidas en el texto del II Plan de Igualdad.

El **9 de marzo de 2023** se realizó una nueva convocatoria de la Comisión Permanente de Igualdad. La misma no se llevó a cabo por los mismos motivos, esto es, falta de quorum suficiente al no presentarse ningún representante de la parte social.

Asimismo, en las Mesas Sectoriales celebradas los días 27 de junio de 2023, 11 de octubre de 2023 y 21 de diciembre de 2023 se incluyó como punto dentro del Orden del Día a tratar en todas ellas la negociación del II Plan de Igualdad, si bien la parte social se mantuvo en todas ellas en la posición anteriormente señalada.

ACTUACIONES A LLEVAR A CABO

A la vista de la situación, y dado que no ha sido posible alcanzar un acuerdo sobre el plan negociado tras la incomparecencia de los sindicatos y la imposibilidad de aplicar las medidas que el I Plan de Igualdad contempla por los motivos ya expuestos en el apartado de antecedentes, resulta preceptiva la elaboración de un texto que reúna tanto los datos del diagnóstico obtenidos hasta el año 2020 consensuados en la Comisión Permanente de Igualdad, así como los ejes de actuación ya aprobados y recogidos en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, pero no implementados.

De esta forma se da cumplimiento a lo previsto en la Disposición Adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre en lo relativo a los Planes de Igualdad, y se procede al registro del texto del Plan de acuerdo a lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el

Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, y en aplicación lo previsto TREBEP, según la redacción dada por la disposición final vigésimo cuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 que establece que las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable en los términos previstos en el mismo.

En conclusión, en virtud de lo expuesto y en cumplimiento de la normativa vigente se remite el presente Plan que incluye los datos recogidos hasta el año 2020 y los ejes correspondientes al primer Plan al Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos atiende en su elaboración y contenido a lo establecido por la normativa vigente para administraciones y entidades públicas

El ámbito de aplicación del presente II Plan lo constituye el conjunto del personal funcionario y laboral adscrito a la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

La vigencia del presente II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Admón. General de la CAE y sus OOAA es cuatrienal, por lo que tendrá una vigencia de cuatro años desde su aprobación: 2021-2024.

GLOSARIO

Segregación en el mercado de trabajo¹: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Segregación ocupacional horizontal: desigual concentración de mujeres u hombres en determinadas ocupaciones

Segregación vertical: las mujeres van reduciendo su presencia según se asciende a puestos de mayor rango.²

¹ Glosario de términos sobre medidas de igualdad y cláusulas para la igualdad
(<https://www.emakunde.euskadi.eus/informacion/clausulas-apoyo-glosario/webema01-contentemas/es/#23>)

² DIAGNÓSTICO 2021. Análisis de la situación para el diseño del II Plan de Igualdad

3. MARCO NORMATIVO

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979). Tratado de Ámsterdam (1999). Principio de igualdad.
- Convenio de Estambul.

ÁMBITO ESTATAL

- Ley Orgánica 3/2007, de 27 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.
Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.
 - a) Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:*
 - b) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
 - c) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
 - d) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
 - e) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
 - f) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
 - g) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
 - h) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.*
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Prevención y sensibilización en la Administración Pública.
- 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.

ÁMBITO AUTONÓMICO:

- Estatuto de Autonomía para el País Vasco, aprobado por la Ley Orgánica 3/1979, artículo 9. Obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran, sea real y efectiva.
- DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Ley 11/2022, de 1 de diciembre de Empleo Público Vasco (disposición adicional decimoquinta).
- Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo de su personal funcionario y en el Convenio Colectivo del personal laboral, la necesidad de elaborar un Plan de igualdad interno³. La elaboración de un Plan de Igualdad interno sobre las condiciones laborales del personal funcionario y laboral de la Administración General y Organismos Autónomos (BOPV nº 198, de 19 de octubre de 2016; corrección de errores en BOPV nº 15, de 23 de enero de 2017), corresponde a la Viceconsejería de Función Pública del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno; siendo la Viceconsejería de Función Pública y Comisión Permanente de Igualdad impulsores y garantes de dicho Plan.
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Buen Gobierno (Programa I, Programa II, Programa III, Programa IV) y Eje II Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos (Programa 3, objetivo 3.3. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad).
- Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi.
- Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.
- Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, de regulación de los Planes de Igualdad y su registro.
- Orden 9 de julio de 2021 por la que se regula el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos.
- Orden de 1 de diciembre de 2023 por la que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Comisiones de Investigación que actúen en casos de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo en la CAE y sus Organismos Autónomos.
- Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

³Acuerdo regulador de condiciones de trabajo del personal funcionario, D. 83/2010, de 9 de marzo (BOPV 24-03-2010) y Convenio de Colectivos Laborales al Servicio de la Admón. de la CAE, para los años 2010-2011, Resolución de 26-03-2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio (código de convenio nº 8600612, BOPV de 4-05-2010).

4. DIAGNÓSTICO

A continuación, se extractan las conclusiones del diagnóstico realizado a lo largo de 2021-2022.

TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DEL DIAGNÓSTICO

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos atenderá a las conclusiones que arroja el actual diagnóstico cuantitativo, junto a otras fuentes de información, que arroja una plantilla de 7.005 personas -funcionariado de carrera e interino, y personal laboral fijo e interino-.

Debido al volumen de información necesaria para realizar un diagnóstico fiable para un colectivo tan amplio y que no solo permita realizar una foto estática sino también poder proporcionar información sobre evoluciones a lo largo de los años, resulta de vital importancia disponer de sistemas informáticos preparados previamente para la extracción de datos desagregados por sexo de las diferentes políticas de gestión de personas, así como para relacionar diferentes indicadores entre ellos. Sigue siendo esta un área de mejora a la que habrá de atender el II Plan.

Los datos que han sido analizados en el actual diagnóstico han sido recogidos a fecha de 31 de diciembre de 2020. A partir de los datos obtenidos (7.005 personas -65,84% mujeres y 34,16% hombres-), se han identificado los siguientes rangos para la valoración del nivel relativo de feminización. Así, se considerará:

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

RANGOS	INTERVALOS	MEDIA
Muy masculinizado	< 42,7%	
Masculinizado	42,7%-54,2%	
Equilibrado	54,3%-65,8%	
Feminizado	65,9%-77,4%	71,7%
Muy feminizado	>77,4%	

Elaboración: Órgano Estadístico de la Dirección de Servicios del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

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

- Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.
- Dirección de Relaciones Laborales. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.
- Instituto Vasco de Administración Pública-IVAP.
- Dirección de Justicia. Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales

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

En esas tablas aparecerán:

- **Porcentajes horizontales** que miden el **índice de distribución**, que señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (**inter-sexo**) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el número total de personas de un sexo en una categoría/ por el total de personas de esa categoría.
- **Porcentajes verticales** que miden el **índice de concentración**, que indica el porcentaje en relación con un determinado grupo sexual (**intra-sexo**), que ocupa las diferentes categorías en el conjunto de una variable, tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se distribuyen cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el número de personas de un sexo en una categoría/tota de personas de ese sexo de la variable.

CONTEXTO GENERAL DE LA PLANTILLA

A fecha 31 de diciembre de 2020, la Administración General y sus OO.AA. está formada por 7.005 personas, de las cuales 4.612 son mujeres -el 65,84% de la plantilla- y 2.393 son hombres -el 34,16% del personal-. Desde 2014, se ha dado un aumento de las mujeres en 4,04 puntos. El aumento progresivo de las mujeres en los últimos 30 años es coherente con lo observado para el Sector Público de la CAE -si bien en la AG/OO.AA. este porcentaje de feminización es ligeramente superior-.

TABLA 1. Evolución del personal de la AG/OO.AA por sexo. Absolutos y porcentaje horizontal. Datos a 31 de diciembre de cada año. Años 2007-2020.

AÑOS	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%
2007	6.134	3.569	58,2	2.565	41,8
2008	6.056	3.575	59	2.481	41
2009	6.147	3.655	59,5	2.492	40,5
2010	6.111	3.654	59,8	2.457	40,2
2011	6.096	3.627	59,5	2.469	40,5
2012	6.973	4.251	61	2.722	39
2013	6.836	4.173	61	2.663	39
2014	6.971	4.310	61,8	2.661	38,2
2015	6.533	4.151	63,54	2.382	36,46
2016	6.613	4.204	63,57	2.409	36,43
2017	6.699	4.303	64,23	2.396	35,77
2018	6.821	4.420	64,80	2.401	35,20
2019	6.910	4.520	65,41	2.390	34,59
2020	7.005	4.612	65,84	2.393	34,16

Fuente: Dir. Función Pública. 2007-2020

TABLA 2. Población ocupada asalariada en el Sector Público de 16 y más años de la C.A. de Euskadi, por sexo. Valores absolutos y porcentaje horizontal (%H). Años 2015-2020.

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N	%H	N	%H	N
2015	86.000	62,41%	51.800	37,59%	137.800
2016	85.800	62,54%	51.400	37,46%	137.200
2017	94.400	64,97%	51.000	35,10%	145.300
2018	97.600	65,81%	50.700	34,19%	148.300
2019	95.100	64,04%	53.500	36,03%	148.500
2020	96.900	62,48%	58.300	37,59%	155.100

Fuente: EUSTAT.

Bizkaia es el Territorio Histórico del que más personal procede, con un total de 3.138 personas, seguido de Araba con 2.133 y 1.645 personas de Gipuzkoa. La Comunidad Foral de Navarra es el origen de 31 personas, y Burgos y Cantabria, el de 17 personas cada una de ellas.

TABLA 3. Datos sobre el lugar de nacimiento de la plantilla. Absolutos, porcentaje horizontal (%H) y porcentaje vertical (%V).

ESPAÑA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	N	%H	%V	N	%H	%V	
Araba/Álava	1.434	67,23%	31,09%	699	32,77%	29,21%	2.133
Asturias	1	100,00%	0,02%	0	0,00%	0,00%	1
Bizkaia	2.003	63,83%	43,43%	1.135	53,21%	47,43%	3.138
Burgos	11	64,71%	0,24%	6	0,28%	0,25%	17
Cantabria	13	76,47%	0,28%	4	0,19%	0,17%	17
Gipuzkoa	1.121	68,15%	24,31%	524	24,57%	21,90%	1.645
La Rioja	6	66,67%	0,13%	3	0,14%	0,13%	9
Las Palmas	1	50,00%	0,02%	1	0,05%	0,04%	2
León	1	100,00%	0,02%	0	0,00%	0,00%	1
Madrid	1	50,00%	0,02%	1	0,05%	0,04%	2
Navarra	16	51,61%	0,35%	15	0,70%	0,63%	31
Soria	0	0,00%	0,00%	1	0,05%	0,04%	1
FRANCIA	1	100,00%	0,02%	0	0,00%	0,00%	1
Ain	0	0,00%	0,00%	1	0,05%	0,04%	1
Pirineos Atlánticos	1	50,00%	0,02%	1	0,05%	0,04%	2
N/A	3	60,00%	0,07%	0	0,00%	0,00%	5
N/A	3	60,00%	0,07%	2	0,09%	0,08%	5
Total general	4.612		100,00%	2.393		100,00%	7.005

Con respecto a la composición de los departamentos u organismos autónomos, su feminización o masculinización puede estar relacionada en algunos casos con el tipo de actividad que se desarrolla y por

lo tanto ser fruto de su segregación ocupacional u horizontal, si bien no puede afirmarse para todos los casos en los que esta distribución por sexos se da.

TABLA 4. Distribución de mujeres y hombres, por departamento u organismo autónomo. Valores absolutos (N) y porcentaje horizontal (%H) y vertical (%V) Año 2020.

DEPARTAMENTO / ORGANISMO AUTÓNOMO	MUJERES			HOMBRES			Total Dept
	N	%H	%V	N	%H	%V	TOTAL
ACADEMIA VASCA DE POLICÍA Y EMERGENCIAS	2	33,33%	0,04%	4	66,67%	0,17%	6
AUTORIDAD VASCA DE LA COMPETENCIA	8	72,73%	0,17%	3	27,27%	0,13%	11
CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	92	56,79%	1,99%	70	43,21%	2,93%	162
D.ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y M.AMBIENTE	262	50,48%	5,68%	257	49,52%	10,74%	519
ECONOMÍA Y HACIENDA	144	61,54%	3,12%	90	38,46%	3,76%	234
EDUCACIÓN	963	62,41%	20,88%	580	37,59%	24,24%	1.543
EMAKUNDE - INST.VASCO DE LA MUJER	27	77,14%	0,59%	8	22,86%	0,33%	35
EUSTAT - INST.VASCO DE ESTADÍSTICA	127	72,16%	2,75%	49	27,84%	2,05%	176
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	332	64,97%	7,20%	179	35,03%	7,48%	511
GOGORA - INST.MEMORIA ,CONV.Y DD.HH.	8	88,89%	0,17%	1	11,11%	0,04%	9
H.A.B.E.	51	68,00%	1,11%	24	32,00%	1,00%	75
IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	336	70,59%	7,29%	140	29,41%	5,85%	476
IVAP - INST.VASCO DE ADMÓN. PÚBLICA	89	68,99%	1,93%	40	31,01%	1,67%	129
KONTSUMOBIDE-INST.VASCO CONSUMO	38	61,29%	0,82%	24	38,71%	1,00%	62
LANBIDE - SERVICIO VASCO DE EMPLEO	782	74,19%	16,96%	272	25,81%	11,37%	1.054
LEHENDAKARITZA	48	59,26%	1,04%	33	40,74%	1,38%	81
OSALAN - INST.VASCO SEGUR. Y SALUD LAB.	100	54,64%	2,17%	83	45,36%	3,47%	183
PLANIF.TERRITOR., VIVIENDA Y TRANSPORTES	187	64,26%	4,05%	104	35,74%	4,35%	291
SALUD	620	70,22%	13,44%	263	29,78%	10,99%	883
SEGURIDAD	131	60,93%	2,84%	84	39,07%	3,51%	215
TRABAJO Y EMPLEO	179	73,06%	3,88%	66	26,94%	2,76%	245
TURISMO, COMERCIO Y CONSUMO	86	81,90%	1,86%	19	18,10%	0,79%	105
Total general	4.612	65,84%	100,00%	2.393	34,16%	100,00%	7.005

Fuente: Dir. Función Pública

La mayor concentración de mujeres empleadas en esta Administración se da en la franja de edad de 50 a 59 años (43,37%), e inmediatamente después la franja de edad de 40 a 49 (28,14%). En el caso de los hombres también se concentran en mayor número en la franja de edad de 50 a 59 años con un porcentaje muy similar al de las mujeres (43,88%), seguido por la franja de edad de más de 60 años (23,69%).

TABLA 5. Personal funcionario y laboral de la Administración General de la CAE, por franjas de edad, según sexo. Valores absolutos y porcentaje vertical. Año 2020.

EDAD	TOTAL	%	MUJERES	%	HOMBRES	%
De 20 a 29 años	152	2,17%	100	2,17%	52	2,17%
De 30 a 39 años	623	8,89%	419	9,08%	204	8,52%
De 40 a 49 años	1.818	25,95%	1.298	28,14%	520	21,73%
De 50 a 59 años	3.050	43,54%	2.000	43,37%	1.050	43,88%
De 60 a 69 años	1.362	19,44%	795	17,24%	567	23,69%
TOTAL	7.005	100%	4.612	100,00%	2.393	100,00%

Fuente: Dir. Función Pública

Haciendo referencia a la franja de edad y a la relación de empleo, vemos que en el personal funcionario de carrera se da una mayor presencia de personas en la franja de 50 a 59 años, siendo el porcentaje mayor tanto en hombres como en mujeres. En cuanto al personal funcionario interino, se da una mayor presencia de personas entre los 40 y 49 años. Y, por último, respecto al personal laboral, se da una mayor presencia de personas entre los 50 y 59 años

TABLA 6. Personal funcionario y laboral de la Administración General de la CAE, por franjas de edad y relación de empleo, según sexo. Valores absolutos, porcentaje vertical (%V) y porcentaje horizontal (%H). Año 2020.

FRANJAS DE EDAD	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	N	%V	%H	N	%V	%H	N	%V
Func. de carrera	1632	35,39%	61,94%	1003	41,91%	38,06%	2635	37,62%
De 30 a 39 años	11	0,24%	68,75%	5	0,21%	31,25%	16	0,23%
De 40 a 49 años	113	2,45%	65,70%	59	2,47%	34,30%	172	2,46%
De 50 a 59 años	953	20,66%	64,74%	519	21,69%	35,26%	1472	21,01%
De 60 a 69 años	555	12,03%	56,92%	420	17,55%	43,08%	975	13,92%
Func. interino	2.355	51,06%	68,42%	1.087	45,42%	31,58%	3.442	49,14%
De 20 a 29 años	87	1,89%	65,91%	45	1,88%	34,09%	132	1,88%
De 30 a 39 años	386	8,37%	67,84%	183	7,65%	32,16%	569	8,12%
De 40 a 49 años	990	21,47%	71,27%	399	16,67%	28,73%	1.389	19,83%
De 50 a 59 años	754	16,35%	66,08%	387	16,17%	33,92%	1.141	16,29%
De 60 a 69 años	138	2,99%	65,40%	73	3,05%	34,60%	211	3,01%
Laboral	625	13,55%	67,35%	303	12,66%	32,65%	928	13,25%
De 20 a 29 años	13	0,28%	65,00%	7	0,29%	35,00%	20	0,29%
De 30 a 39 años	22	0,48%	57,89%	16	0,67%	42,11%	38	0,54%
De 40 a 49 años	195	4,23%	75,88%	62	2,59%	24,12%	257	3,67%
De 50 a 59 años	293	6,35%	67,05%	144	6,02%	32,95%	437	6,24%
De 60 a 69 años	102	2,21%	57,95%	74	3,09%	42,05%	176	2,51%
Total general	4.612	100,00%	65,84%	2.393	100,00%	34,16%	7.005	100,00%

Con respecto a composición de la representación legal del personal, que en 2014 se encontraba muy masculinizada, ha sufrido una evolución en clave positiva, si bien aún insuficiente: en el momento actual la representación legal del personal funcionario se encuentra masculinizada y la del personal laboral equilibrada.

TABLA 7. Representación legal del funcionariado al servicio de la Administración de la CAE, según sexo y sindicato. Valores absolutos y porcentaje horizontal (%H). Octubre de 2020.

SINDICATOS	TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
		N	% Horizontal	N	% Horizontal
LAB	42	25	59,52%	17	40,48%
ELA	41	23	56,00%	18	44,00%
CC.OO	19	9	47,36%	10	52,64%
UGT	14	3	21,42%	11	78,58%
TOTAL	116	60	51,72%	56	48,28%

Fuente: Dir. Relaciones Laborales.

TABLA 8. Representación legal del personal laboral de la Administración de la CAE, según sexo y sindicato. Valores Absolutos y porcentaje horizontal (%H). Octubre 2020.

SINDICATOS	TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
		N	% Horizontal	N	% Horizontal
ELA	20	9	45%	11	55%
LAB	14	7	50%	7	50%
CC.OO	12	7	58%	5	42%
UGT	7	6	85,71%	1	14,29%
TOTAL	53	29	54,7%	24	45,3%

Fuente: Dir. Relaciones Laborales.

Atendiendo a las jubilaciones, las mujeres se encuentran más presentes en las **jubilaciones anticipadas** que en los hombres.

TABLA 9. Jubilaciones anticipadas por edad y sexo Años 2013-2020.

AÑOS	HOMBRES											MUJERES						TOTAL
	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	Total	60	61	62	63	64	Total	
2013					2			9	9		20	11	1	1	8	21	42	62
2014			1			1		3	2		7	5	1	1	17	7	31	38
2015						2	1	10	8		21	4	1	2	19	13	39	60
2016	1							13	4		18	4	3	1	31	7	46	64
2017		1			1	1	1	13	15		32	10		2	39	17	68	100
2018					3	1	2	15	17	1	39	5	1		35	22	63	102
2019	1				2			37	13		53	6			28	17	51	104
2020				1		1	1	28	21		52	4	4	1	29	22	60	112
TOTAL	2	1	1	1	8	6	5	128	89	1	242	49	11	8	206	126	400	642

Con respecto a la presencia de personas con discapacidad o diversidad funcional -física, sensorial, intelectual, orgánica...-, no se cuenta con sistemas de recogida de información que permitan un conocimiento exacto de esta variable de la diversidad. En el marco de aplicación de la nueva Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco⁴, se desarrolla la recogida de datos relativos a la variable diversidad.

TABLA 10. Empleadas y empleados con discapacidades en servicio activo. Octubre 2021.

TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
	N	% Horizontal	N	% Horizontal
198	121	61	77	38

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO Y GRUPOS DE TITULACIÓN

Personal funcionario

TABLA 11. Personal funcionario de carrera e interino, por grupo de titulación, según sexo. Valores absolutos y porcentaje vertical. Año 2020.

GRUPO DE TITULACIÓN		TOTAL	MUJERES	%V	HOMBRES	%V
PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA	A1	651	331	8,3%	320	15,3%
	A2	235	133	3,3%	102	4,9%
	C1	418	260	6,5%	158	7,6%
	C2	981	778	19,5%	203	9,7%
	Agrup. Prof.	350	130	3,3%	220	10,5%
	TOTAL	2.635	1.632	40,9%	1.003	48,0%
PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO	GRUPO DE TITULACIÓN	TOTAL	MUJERES	%V	HOMBRES	%V
	A1	1.482	972	24,4%	510	24,4%
	A2	336	218	5,5%	118	5,6%
	C1	413	306	7,7%	107	5,1%
	C2	876	706	17,7%	170	8,1%
	Agrup. Prof.	335	153	3,8%	182	8,7%
TOTAL	3.442	2.355	59,1%	1.087	52,0%	
TOTAL FUNCIONARIADO		6.077	3.987	100,0%	2.090	100,0%

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

⁴ Artículo 53. Registro de personal y gestión integrada de recursos humanos. 9. En los registros se inscribirán los datos relativos a la variable de discapacidad y deberá garantizarse que los datos registrados permitan conocer la situación y condiciones de las personas empleadas públicas con discapacidad en las administraciones públicas vascas.

Los puestos de mayor cualificación técnica están siendo ocupados principalmente por personal funcionario interino, en igual porcentaje en mujeres y en hombres (el 24,4% de las mujeres y el 24,4% de los hombres). Este equilibrio entre mujeres y hombres no se observa entre el personal funcionario de carrera (donde el porcentaje de hombres es mayor).

TABLA 12. Personal funcionario de carrera e interino, por grupo de titulación, según sexo. Valores Absolutos y porcentaje horizontal. Año 2020.

PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA	GRUPO DE TITULACION	TOTAL	MUJERES	%H	HOMBRES	%H
	A1	651	331	50,8%	320	49,2%
	A2	235	133	56,6%	102	43,4%
	C1	418	260	62,2%	158	37,8%
	C2	981	778	79,3%	203	20,7%
	Agrup. Prof.	350	130	37,1%	220	62,9%
	TOTAL	2.635	1.632	61,9%	1.003	38,1%
	PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO	GRUPO DE TITULACION	TOTAL	MUJERES	%H	HOMBRES
A1	1.482	972	65,6%	510	34,4%	
A2	336	218	64,9%	118	35,1%	
C1	413	306	74,1%	107	25,9%	
C2	876	706	80,6%	170	19,4%	
Agrup. Prof.	335	153	45,7%	182	54,3%	
TOTAL	3.442	2.355	68,4%	1.087	31,6%	
TOTAL FUNCIONARIADO		6.077	3.987	65,6%	2.090	34,4%

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

Por lo que corresponde al **personal funcionario de carrera**, los puestos pertenecientes al grupo C2 son los que se muestran muy feminizados (están ocupados por mujeres en un 79,3%). Por el contrario, se encuentra muy masculinizado los puestos propios de la Agrupación Profesional (ocupados en un 37,1% de los casos por mujeres) y masculinizados los del grupo del A1 (ocupados en un 50,8% por mujeres).

Analizados los datos correspondientes al **personal funcionario interino**, los puestos pertenecientes al grupo C1 y C2 se encuentran feminizados y muy feminizados (con el 74,1% y el 80,6% de los puestos ocupados por mujeres, respectivamente). Se mantienen con una fuerte masculinización aquellos puestos de la Agrupación Profesional. A diferencia del personal funcionario de carrera, ambos sexos están más equilibrados en la ocupación de los puestos del grupo A1 y A2.

Personal laboral⁵

TABLA 13. Personal laboral de la Administración General y sus OOAA de la CAE, por grupo de titulación, según sexo. Valores absolutos y porcentaje horizontal (%H) y vertical (%V). Año 2020.

	GRUPO DE TITULACIÓN	TOTAL	MUJERES	%H	%V	HOMBRES	%H	%V
	Personal Laboral fijo	GRUPO 1	160	101	63,1%	16%	59	36,9%
GRUPO 2		67	44	65,7%	7%	23	34,3%	8%
GRUPO 3		68	39	57,4%	6%	29	42,6%	10%
GRUPO 4		48	25	52,1%	4%	23	47,9%	8%
GRUPO 5		58	29	50,0%	5%	29	50,0%	10%
TOTAL		401	238	59,4%	38%	163	40,6%	54%
Personal Laboral temporal	GRUPO 1	211	179	84,8%	29%	32	15,2%	11%
	GRUPO 2	83	69	83,1%	11%	14	16,9%	5%
	GRUPO 3	59	32	54,2%	5%	27	45,8%	9%
	GRUPO 4	134	91	67,9%	15%	43	32,1%	14%
	GRUPO 5	40	16	40,0%	3%	24	60,0%	8%
	TOTAL	527	387	73,4%	62%	140	26,6%	46%
TOTAL PERSONAL LABORAL		928	625	67,3%	100%	303	32,7%	100%

Fuente: Dir. Función Pública.

Con relación al **personal laboral fijo**, se observa que se da equilibrio entre ambos sexos en todos los grupos de titulaciones. Dentro de este equilibrio, los grupos de titulación más elevados, Grupo 1 y Grupo 2 cuentan con una mayor presencia de mujeres (están conformados con un 63,1% y un 65,7% de mujeres, respectivamente). El grupo que cuenta con una menor

presencia de mujeres es el Grupo 5 (conformado por un 50% de mujeres) mostrando un grado de masculinización pese a estar formado a mitades iguales por ambos sexos -se recuerda que el índice de feminización/masculinización tomado como referencia para el presente diagnóstico indica que se da equilibrio entre ambos sexos para el intervalo 54,3% a 65,8%-.

Respecto al **personal laboral temporal**, se encuentran con una mayor feminización los grupos de titulación más elevados, el Grupo 1 y el Grupo 2 (conformados con un 84,8% y un 83,1% de mujeres, respectivamente). Como también sucede con el personal laboral fijo, el Grupo 5 es el que cuenta con un menor número de mujeres (está conformado por un 40% de mujeres).

En este caso también puede advertirse una mayor temporalidad en las mujeres, siendo mujeres el 73,4% del personal laboral temporal.

⁵ Convenio Colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE. Grupos y categorías profesionales. ANEXO I. <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2010/05/1002309a.pdf>

RELACIÓN CON EL EMPLEO Y NIVELES RETRIBUTIVOS

Existe una mayor temporalidad entre las mujeres, tanto en el funcionariado interino como en el personal laboral temporal, siendo el 59,45% del total de las mujeres que trabajan en la Administración General y sus OOA personal interino o laboral temporal por un 58,15% del total de los hombres.

TABLA 14. Personal por relación de empleo según sexo. Valores Absolutos (N) y porcentajes horizontal (%H) y vertical (%V). Año 2020.

RELACIÓN DE EMPLEO	TOTAL		MUJERES			HOMBRES		
	N	%V	N	%H	%V	N	%H	%V
Personal funcionario de carrera	2.635	37,62%	1.632	61,94%	35,39%	1.003	38,06%	41,91
Personal funcionario interino	3.442	49,14%	2.355	68,42%	51,06%	1.087	31,58%	45,42%
Total Funcionariado	6.077	86,75%	3.987	65,61%	86,45%	2.090	34,39%	87,34%
Personal laboral fijo	401	5,72%	238	59,35%	5,16%	163	40,65%	6,81%
Personal laboral temporal	527	7,52%	387	73,43%	8,39%	140	26,57%	5,85%
Total personal Laboral	928	13,25%	625	67,35%	13,55%	303	32,65%	12,66%
TOTAL	7.005	100,00%	4.612	65,84%	100,00%	2393	34,16%	100,00%

Fuente: Dir. Función Pública.

También las mujeres se encuentran más presentes que los hombres en las contrataciones por acumulación de tareas y en programas temporales.

TABLA 15. Datos sobre contrataciones en acumulación de tareas desagregados por sexo. Valores absolutos, porcentaje horizontal (%H) y vertical (%V). PF→Personal funcionariado, PL → Personal laboral. Años 2015-2020.

		MUJERES			HOMBRES			TOTAL
		N	%H	%V	N	%H	%V	
2015	PF	56	75%	9%	19	25%	9%	75
	PL	2	67%	0%	1	33%	0%	3
2016	PF	69	78%	11%	19	22%	9%	88
	PL	2	40%	0%	3	60%	1%	5
2017	PF	53	62%	8%	33	38%	15%	86
	PL	3	75%	0%	1	25%	0%	4
2018	PF	135	78%	21%	39	22%	18%	174
	PL	5	71%	1%	2	29%	1%	7
2019	PF	106	74%	17%	38	26%	17%	144
	PL	14	78%	2%	4	22%	2%	18
2020	PF	179	75%	28%	61	25%	27%	240
	PL	9	82%	1%	2	18%	1%	11
TOTAL		633		100%	222		100%	855

TABLA 16. Datos sobre contrataciones en programas temporales desagregados por sexo. Valores absolutos, porcentaje horizontal (%H) y vertical (%V). Años 2016-2020.

	MUJERES	%H	%V	HOMBRES	%H	%V	TOTAL
2016	3	100%	9%	0	0%	0%	3
2017	5	71%	16%	2	29%	15%	7
2018	7	70%	22%	3	30%	23%	10
2019	7	70%	22%	3	30%	23%	10
2020	10	67%	31%	5	33%	38%	15
TOTAL	32	71%	100%	13	29%	100%	45

Con respecto a la segregación vertical y a la segregación horizontal, se observan ambos fenómenos tanto en el funcionariado de carrera como en el funcionariado interino y en el personal laboral, no dándose imagen de equilibrio en la mayoría de los estratos o niveles retributivos. Se da cierta evolución en positivo de la posición de las mujeres dentro del funcionariado de carrera, con un aumento en su presencia en los puestos de jefatura y puestos técnicos. Para el personal funcionario interino, sin embargo, no se da esta mejora en el acceso a puestos de jefatura y sí, en cambio, se da una mejora en la ocupación de los puestos técnicos. Así, y para un mejor análisis de la segregación tanto vertical como horizontal de los diferentes colectivos, se muestra el siguiente extracto con respecto a los niveles retributivos según sexo:

Funcionariado de carrera:

- Aunque ha bajado un 5% respecto a los datos de 2014, los hombres ocupan en la actualidad el 55,1% de los puestos de jefatura, un porcentaje elevado en relación a su presencia en la plantilla.
- En los puestos técnicos, las mujeres representan un 58,5% de estos puestos. Ha aumentado su presencia respecto a los datos de 2014, si bien la representación masculina sigue siendo significativa en estos puestos con relación a su presencia en la plantilla.
- los puestos administrativos y auxiliares se encuentran feminizados con un 74% de mujeres.
- En los puestos subalternos los hombres vuelven a estar por encima de su presencia en la plantilla con una representación del 70%.
- Exceptuando los puestos subalternos, que apenas varían en su composición, en el resto de puestos y analizada la evolución desde 2014, se advierte que las mujeres del personal de carrera parecen ir adquiriendo una ligera representación en puestos de mayor cualificación técnica -puestos de jefatura y puestos técnicos-, en detrimento de los puestos administrativos y auxiliares.

TABLA 17. Personal funcionario de carrera, por nivel retributivo, según sexo. Números absolutos y porcentaje horizontal. Año 2020.

PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA					
NIVEL RETRIBUTIVO	TOTAL	MUJERES	%H	HOMBRES	%H
Puestos jefatura	408	183	44,9%	225	55,1%
Puestos Técnicos	622	364	58,5%	258	41,5%
Puestos Administrativos-Auxiliares	1.372	1.015	74,0%	357	26,0%
Puestos Subalterno	233	70	30,0%	163	70,0%
TOTAL FUNCIONARIADO DE CARRERA	2.635	1.632	61,9%	1.003	38,1%

Funcionariado interino:

- Se constata una bajada significativa en la ocupación de puestos de jefatura por parte de mujeres interinas, con una bajada del 65,5% a un 58,8%.
- Los puestos técnicos muestran un aumento de la presencia porcentual de mujeres, de un 62% a un 66%.
- El personal administrativo y auxiliar y el personal subalterno mantienen su respectiva feminización y masculinización.

TABLA 18. Personal funcionario interino, por nivel retributivo, según sexo. Absoluto y porcentaje horizontal (%H). Año 2020.

NIVEL RETRIBUTIVO	TOTAL	MUJERES	%H	HOMBRES	%H
Puestos Jefatura	136	80	58,8%	56	41,2%
Puestos técnicos	1.684	1.111	66,0%	573	34,0%
Puestos Administrativos y Auxiliares	1.300	1.019	78,4%	281	21,6%
Puestos Subalterno	322	145	45,0%	177	55,0%
TOTAL FUNCIONARIADO INTERINO	3.442	2.355	68,4%	1.087	31,6%

Personal laboral:

- Los niveles retributivos 15 a 17 (asimilables a puestos de jefatura) están muy masculinizados, en el caso del personal laboral fijo (27,3% de mujeres). Respecto al personal laboral temporal no hay ocupación de puestos de jefatura a fecha de diciembre de 2020.
- Los niveles retributivos 10 a 14 (asimilables a puestos técnicos) ocupados por personal laboral fijo hay equilibrio por sexo (65,3%), mientras que en el colectivo de temporales está muy feminizados (83,8%), e incluso se ha incrementado el dato respecto al periodo anterior estudiado (77%).
- Los niveles retributivos 3 a 9 (equiparables a puestos administrativos) están masculinizados en el colectivo de laborales fijos (54,4% de mujeres) y más equilibrado en el caso de los laborales temporales (62,1%). Sin embargo, en el periodo de 2007-2014 estaban muy masculinizados ambos colectivos.
- Los niveles 1 y 2 (asimilables a puestos subalternos) siguen estando muy masculinizados por lo que se refiere al personal laboral fijo (51,9% de mujeres). En el caso del personal laboral temporal están aún más masculinizados (48,6%), lo cual contrasta con el dato del periodo previo en el que estaba muy feminizado este colectivo (82%).

TABLA 19. Personal laboral fijo, por nivel retributivo, según sexo. Absoluto, porcentaje horizontal (%H) y porcentaje vertical (%V). Año 2020.

NIVEL RETRIBUTIVO	TOTAL	MUJERES			HOMBRES		
		N	%H	%V	N	%H	%V
Puestos Jefatura	11	3	27,30%	1,26%	8	72,70%	4,91%
Puestos técnicos	222	145	65,30%	60,92%	77	34,70%	47,24%
Puestos Administrativos	114	62	54,40%	26,05%	52	45,60%	31,90%
Puestos subalternos	54	28	51,90%	11,76%	26	48,10%	15,95%
Total	401	238	59,40%	100,00%	163	40,60%	100,00%

TABLA 20. Personal laboral temporal, por nivel retributivo, según sexo. Absoluto, porcentaje horizontal (%H) y porcentaje vertical (%V). Año 2020.

NIVEL RETRIBUTIVO	TOTAL	MUJERES			HOMBRES		
		N	%H	%V	N	%H	%V
Puesto técnico	297	249	83,80%	64,34%	48	16,20%	34,29%
Puesto administrativo	195	121	62,10%	31,27%	74	37,90%	52,86%
Puesto subalterno	35	17	48,60%	4,39%	18	51,40%	12,86%
Total	527	387	73,40%	100,00%	140	26,60%	100,00%

MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

El teletrabajo ha supuesto una modalidad de trabajo que ha ido en aumento continuo desde 2015 y hasta 2020, pasando de las 100 autorizaciones a las 565. Las mujeres representan el 67% de todas ellas desde 2015, un porcentaje acorde a su presencia en la plantilla. Por sexos, es el 3,1% de las mujeres de la plantilla y el 2,75% de los hombres.

En cuanto al año con mayor diferencia existente entre sexos, fue la convocatoria febrero 2019-febrero 2020 la que más desequilibrio muestra, con un 72% de mujeres frente a un 28% de hombres. En la actualidad, las mujeres representan el 65%.

TABLA 21. Personal teletrabajador por sexos por convocatorias. Absoluto y porcentaje horizontal (%H). Años 2015-2020.

AÑO	Nº SOLICITUDES	AUTORIZADAS	MUJERES		HOMBRES	
			N	%	N	%
2015	135	100	67	67%	33	33%
2016	167	139	95	68%	44	32%
2017	217	193	134	69%	59	31%
2019	279	217	156	72%	61	28%
2020	842	565	367	65%	198	35%
TOTAL	1640	1.214	819	67%	395	33%

En 2020 se dio un nivel de autorización de las solicitudes en un 67%. El principal bloque de causas de las negaciones proviene de que el puesto no sea susceptible de ser desempeñado a través de esta modalidad, en aproximadamente un 72% de las denegaciones, seguido de los rechazos por necesidades del servicio y razones organizativas en un 23% aproximadamente.

El perfil de la persona solicitante es mujer, funcionaria interina, y con una edad 41-50 años. No dispondría de reducción de jornada -más del 90% de las mujeres en situación de teletrabajo no disponían de reducción de jornada- y con domicilio y trabajo en municipios diferentes -se da un mayor uso del teletrabajo cuando el puesto se encuentra en Vitoria-Gasteiz-.

Se destaca la dificultad de disponer de indicadores vinculados a la modalidad de trabajo no presencial o teletrabajo comparables a lo largo de los diferentes ejercicios y que ofrezcan información de interés para conocer el impacto de dicha modalidad.

POLÍTICA DE ACCESO Y PROVISIÓN DE PERSONAL

No se ha dado oferta pública de empleo desde 2008, por lo que no se ha dado entrada de personas por esta vía. No obstante, cabe mencionar que durante el año 2022 (cuando se realizó el diseño del plan), se convocaron procesos de consolidación de empleo temporal con todas las vacantes presupuestarias, que a fecha actual, se trata de un proceso sin finalizar.

Con respecto a las Bolsas de Trabajo, se da una amplia presencia de bolsas muy feminizadas y muy masculinizadas -de las 115 bolsas, en las que se encontraban 26.137 personas (el 70,15% mujeres y el 29,85% hombres), hay 37 bolsas muy feminizadas, 19 feminizadas, 6 masculinizadas y 40 muy masculinizadas. 13 estarían equilibradas por sexo. Por lo tanto, 78 de ellas se conforman de este modo atendiendo al sexo de las personas que las componen-, mientras que se da un número bajo de bolsas equilibradas por sexo -19 de las 115-. Se mantiene, por lo tanto, una fuerte tendencia a la segregación ocupacional.

Se mantiene -e incluso crece en 3 puntos porcentuales- el índice de distribución vertical de las mujeres en las bolsas de corte administrativo con respecto a la concentración de los hombres.

CUADRO 2. Índice de concentración por sexo en las bolsas de trabajo convocadas entre 2015-2020⁶

CONCENTRACIÓN DE MUJERES	%	CONCENTRACIÓN DE HOMBRES	%
CUERPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO	26,36	CUERPO SUBALTERNO	26,83
CUERPO SUBALTERNO	14,83	CUERPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16,09
CUERPO ADMINISTRATIVO	11,63	CUERPO ADMINISTRATIVO	7,78
CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN	7,19	CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN	6,52
LICENCIATURA DE DERECHO	5,21	LICENCIATURA DE DERECHO	6,52
ORIENTADOR/A	4,94	INGENIERIA INDUSTRIAL	3,49
DIPLOMATURA EN ENFERMERÍA	3,22	SISEMAS-TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN	3,32
SALUD PÚBLICA	2,73	AGENTE ENTREVISTADOR	2,74
AGENTE ENTREVISTADOR	2,24	INSPECTOR/A	2,55
CONCENTRACIÓN DE MUJERES	78,35%	CONCENTRACIÓN DE HOMBRES	75,84%

POLÍTICA DE FORMACIÓN

Si bien la política de formación sufre variaciones a lo largo de los años y ha sufrido un fuerte impacto por la pandemia en el último 2020, puede afirmarse que las mujeres, al igual que en el diagnóstico anterior, están sobrerrepresentadas en la asistencia a la formación que organiza anualmente el IVAP para la Administración General -siendo el 65,41% de la plantilla, son las que han realizado el 70,83% de la formación en 2020, por ejemplo-.

TABLA 22. Matriculaciones⁷ a cursos del IVAP para la Admón. General por sexo. Valores absolutos y porcentaje horizontal (%H). y % de mujeres y hombres en plantilla. Absolutos y porcentaje horizontal (%H). Años 2015-2020.

AÑO	MUJERES			HOMBRES			NS/NC		TOTAL
	Nº matrículas	% Horizontal	% mujeres en plantilla ⁸	Nº matrículas	% Horizontal	% Hombres en plantilla	Nº	%	Nº Total asistencias
2015	2.573	69,19	61,8	887	23,85	38,2	259	6,96	3.719
2016	2.976	67,39	63,54	1.242	28,13	36,46	198	4,48	4.416
2017	2.574	67,08	63,57	1.025	26,71	36,43	238	6,20	3.819
2018	2.343	68,69	64,23	944	27,68	35,77	124	3,64	3.411
2019	2.590	70,53	64,80	982	26,74	35,20	100	2,72	3.672
2020	2.387	70,83	65,41	889	26,38	34,59	94	2,79	3.370
TOTAL	15.443			5.969			1.013		22.425

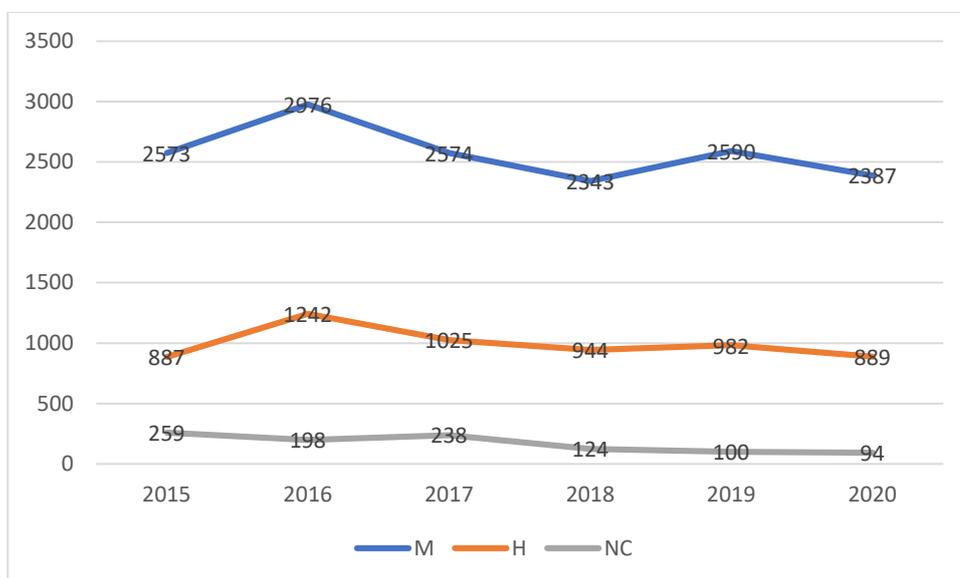
Fuente: Instituto Vasco de Administración Pública- IVAP

⁶ Este cuadro se ha elaborado teniendo en cuenta el porcentaje vertical que aparece en las tablas 49 a 53, y seleccionando desde el porcentaje de mayor concentración para hombres y mujeres hasta el 2,24%.

⁷ Los datos que aporta el IVAP sobre asistencia se refieren al nº de matrículas por sexo, por lo que puede darse el caso de que una persona acuda a varios cursos y se refleje en el nº de asistencias.

⁸ Esta columna está extraída de la tabla en la que se percibe la evolución del personal de la Admón. General y sus OO.AA por sexo.

GRÁFICO 1.- Asistencia a cursos del IVAP en el periodo 2015-2020, por sexo, para el ámbito de la AG y OO.AA.



Fuente: Instituto Vasco de Administración Pública- IVAP

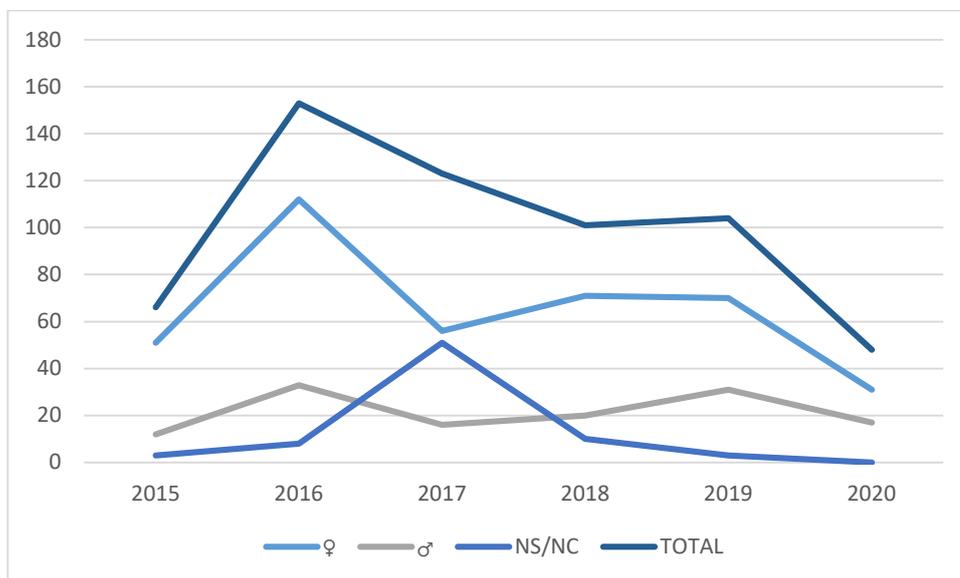
Con respecto al uso de la modalidad online -las mujeres y los hombres la eligen el 57% y 50% de los casos, respectivamente-, si bien puede permitir una mayor flexibilidad organizativa y en consecuencia una mejor compatibilidad con la conciliación y otras necesidades, aunque no puede concluirse que este sea el motivo.

TABLA 23. Asistencia a cursos de formación por modalidad elegida según sexo. Absolutos, porcentaje horizontal (%H) y porcentaje vertical (%V). Años 2015-2020.

MODALIDAD	MUJERES			HOMBRES			NS/NC			Total
	N	%V	%H	N	%V	%H	N	%V	%H	
ONLINE	8.796	57	71	3.006	50	24	625	62	5	12.427
PRESENCIAL	6.647	43	66	3.963	50	30	388	38	4	9.998
TOTAL	15.443	100	68,9	5.969	100	26,6	1013	100	4,5	22.425

Destaca también, por su impacto, la formación en materia de liderazgo, gestión de equipos y/ o habilidades directivas. Desde 2015 a 2020 han realizado estas formaciones 595 personas, siendo el 66% de ellas mujeres. Habida cuenta de que las mujeres representan al 44,84% de los cargos políticos y el 52,06% de las jefaturas, puede considerarse como dato positivo el porcentaje de mujeres presentes en este tipo de formación. En el diagnóstico realizado en 2014, las formaciones estudiadas indicaban una sobrerrepresentación de los hombres en esta temática formativa. En el momento actual cabe la necesidad de profundizar en la relación existente entre la formación realizada y las oportunidades de promoción, con el ánimo de valorar el impacto que la formación tiene en el desarrollo profesional real y la superación de la segregación vertical o techo de cristal.

GRÁFICO 2. Matriculaciones en cursos de liderazgo, gestión de equipos y/o habilidades directivas.



En el caso de la capacitación en euskara, se da una tendencia al alza en la presencia de mujeres en estos cursos, pasándose del 67% en 2016 al 72,98% en 2020, siendo la modalidad presencial la más demandada por mujeres y por hombres.

TABLA 24. Datos sobre asistencia a cursos de euskera desagregados por sexo. Valores absolutos y porcentaje horizontal (%H). Años 2015-2020.

AÑO	SEXO						Total
	NC		HOMBRES		MUJERES		
2015	33	7,43%	103	23,20%	308	69,37%	444
2016	35	8,95%	94	24,04%	262	67,01%	391
2017	29	7,51%	90	23,32%	267	69,17%	386
2018	21	5,48%	91	23,76%	271	70,76%	383
2019	32	4,94%	152	23,46%	464	71,60%	648
2020	25	4,69%	119	22,33%	389	72,98%	533
TOTAL	175	6,28%	649	23,30%	1961	70,41%	2785

Con relación a los cursos en materia de igualdad, se da una asistencia muy feminizada: el 74% de asistencia es de mujeres.

TABLA 25. Asistencia a cursos de igualdad por sexo. Valores absolutos y porcentaje horizontal (%H). Años 2015-2020.

CURSOS	MUJERES		HOMBRES		NS/NC		TOTAL ASISTENCIAS
	N	% H	N	% H	N	%H	
Resto de cursos	13.133	68	5.353	28	808	4	19.294
Cursos Igualdad	2.310	73,78	616	19,67	205	6,55	3.131
TOTAL	15.443	69	5.969	27	1.013	5	22.425

Se destaca para esta política la existencia de un volumen de datos relevante referidos a personas para el que no se cuenta con información de la variable sexo, por lo que se dificulta la extracción de conclusiones más afinadas o la interrelación de varios indicadores.

POLÍTICA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Se sigue dando un gran desequilibrio en materia de cuidados dentro del personal, y de un modo significativo, las medidas de conciliación que suponen un mayor impacto económico y, puede que tal vez también profesional, son utilizadas por las mujeres en unos porcentajes que no reflejan corresponsabilidad con los cuidados por parte de los hombres, teniendo en cuenta el marco laboral que ofrece la Administración Pública en su conjunto. A este respecto, podría resultar interesante conocer qué volumen de personas de la Administración General y OAAA estarían en disposición de utilizar estas medidas de conciliación y qué volumen de personas hacen uso de ellas y durante cuánto tiempo.

Los datos actuales indican que tanto las reducciones de jornada como las excedencias para el cuidado se encuentran muy feminizadas, manteniéndose la tendencia presente en el diagnóstico realizado en 2014. Así, las reducciones están protagonizadas en un 87,46% por mujeres, mientras que las excedencias lo están en un 88,96% para el abanico temporal 2015-2020. Sin embargo, cabe destacarse el incremento que se da en esta sobrerrepresentación de las mujeres desde 2016 en las excedencias por cuidado de menores, siendo las mujeres las protagonistas de este tipo de excedencias en el 94,59% de los casos en 2019 y en el 95,45% en 2020.

TABLA 26. Distribución por sexo de las reducciones de jornada. Valores absolutos y porcentaje horizontal (%H). Años 2015-2020.

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N	%H	N	%H	N
2015	372	88,57%	48	11,43%	420
2016	395	87,00%	59	13,00%	454
2017	431	87,78%	60	12,22%	491
2018	442	87,35%	64	12,65%	506
2019	427	86,26%	68	13,74%	495
2020	417	87,42%	60	12,58%	477
2021	382	88,02%	52	11,98%	434
TOTAL	2.866	87,46%	411	12,54%	3.277

TABLA 27. Número de excedencias por cuidado de menores según sexo. Absolutos y porcentaje horizontal (%H). Años 2015-2020.

Año	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	N	%	% MUJER EN PLANTILLA	N	%	% HOMBRE EN PLANTILLA	N
2015	38	84,09%	63,54	9	15,91%	36,46	47
2016	94	91,21%	63,57	10	8,79%	36,43	104
2017	66	85,00%	64,23	10	15,00%	35,77	76
2018	68	86,67%	64,80	9	13,33%	35,20	77
2019	73	94,59%	65,41	6	5,41%	34,59	79
2020	72	95,45%	65,84	4	4,55%	34,16	76
	411	88,96%	64,59	48	11,04%	35,41%	459

El perfil de las personas que solicitan estas medidas es mujer entre los 41 y los 50 años en el caso de las reducciones y mujer de 31 a 40 años en las excedencias (con una duración de en torno al medio año).

TABLA 28. Datos de excedencia para cuidado de menores por tramos de edad según sexo. Valores absolutos y porcentaje vertical (%V). Años 2015-2020.

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		TOTAL	
	N	%V	N	%V	N	%V	N	%V	N	%V	N	%V	N	%V
MUJERES	38	80,85%	94	90,38%	66	86,84%	68	88,31%	73	92,41%	72	94,74%	411	89,54%
27		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	1,27%		0,00%	1	0,22%
31-40	32	68,09%	69	66,35%	45	59,21%	49	63,64%	51	64,56%	47	61,84%	293	63,83%
41-50	6	12,77%	24	23,08%	21	27,63%	19	24,68%	21	26,58%	25	32,89%	116	25,27%
51-57		0,00%	1	0,96%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	0,22%
HOMBRES	9	19,15%	10	9,62%	10	13,16%	9	11,69%	6	7,59%	4	5,26%	48	10,46%
31-40	7	14,89%	8	7,69%	7	9,21%	6	7,79%	3	3,80%	3	3,95%	34	7,41%
41-50	2	4,26%	2	1,92%	3	3,95%	3	3,90%	2	2,53%	1	1,32%	13	2,83%
51-57		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	1,27%		0,00%	1	0,22%
TOTAL	47	100,00%	104	100,00%	76	100,00%	77	100,00%	79	100,00%	76	100,00%	459	100,00%

El permiso de 50 horas, por su parte, es solicitado por mujeres en el 71,5% de los casos.

TABLA 29. Permiso de 50 horas, cuidado de familiares por sexo. Absolutos y porcentaje horizontal (%H). Años 2015-2020.

Año	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	N	%H	N	%H	N	%H
2015	1586	71,54%	631	28,46%	2217	100,00%
2016	2040	71,70%	805	28,30%	2845	100,00%
2017	2104	71,37%	844	28,63%	2948	100,00%
2018	2272	71,74%	895	28,26%	3167	100,00%
2019	2140	71,10%	870	28,90%	3010	100,00%
2020	2269	71,58%	901	28,42%	3170	100,00%
TOTAL	12.411	71,50%	4.946	28,50%	17.357	100,00%

Los permisos que se han estudiado bajo el epígrafe de medidas para el fomento de la corresponsabilidad -madre biológica, persona progenitora no biológica, lactancia-, se observa que ofrecen una realidad basada en contextos familiares heteronormativos y con posiciones claramente diferenciadas por sexo - 96% son mujeres, 98% son hombres y 84% son mujeres, respectivamente-.

TABLA 30. Disfrute de permiso de la madre biológica por nacimiento desagregados por sexo. Absolutos, porcentaje horizontal (%H) y porcentaje vertical (%V). Años 2015-2020.⁹

	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	N	%H	%V	N	%H	%V	N	%V
2015	122	92,74%	33,62%	10	7,26%	50,00%	132	34,44%
2016	101	95,00%	22,22%	5	5,00%	22,22%	106	22,22%
2017	83	98,18%	15,79%	5	1,82%	5,56%	88	15,28%
2018	83	93,02%	11,70%	3	6,98%	16,66%	86	11,94%
2019	91	100,00%	7,90%		0,00%	0,00%	91	7,50%
2020	114	96,78%	8,78%	1	3,22%	5,56%	115	8,62%
TOTAL G.	594	95,00%	100,00%	24	5,00%	100,00%	618	100,00%

⁹ En esta tabla se han incluido los siguientes supuestos: Parto, Maternidad parcial Seguridad laboral - puede responder a algún supuesto en que se haya incorporado a trabajar en esta Administración habiendo disfrutado de una parte de esa paternidad en otras administración o empresa-, maternidad, parto con ampliación, Parto/adopción semana adicional.

TABLA 31. Disfrute de permisos de la persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o una hija (anteriormente 0permiso de paternidad) desagregados por sexo. Absolutos y porcentaje horizontal (%H). Años 2015-2020.¹⁰

	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	N	%H	%V	N	%H	%V	N	%V
2015	1	1,35%	49,99%	83	98,65%	45,34%	84	45,40%
2016		0,00%	0,00%	31	100,00%	15,53%	31	15,34%
2017	1	4,17%	50,00%	33	95,83%	14,28%	34	14,72%
2018		0,00%	0,00%	25	100,00%	6,83%	25	6,75%
2019	1	0,00%	0,01%	24	100,00%	7,45%	25	7,36%
2020		0,00%	0,00%	40	100,00%	10,56%	40	10,43%
TOTAL G.	3	1,23%	100,00%	236	98,77%	100,00%	239	100,00%

TABLA 32. Disfrute de permisos por lactancia desagregados por sexo. Valores absolutos, porcentaje horizontal (%H) y porcentaje vertical (%V). Años 2015-2020.

	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	N	%H	%V	N	%H	%V	N	%V
2015	52	87,50%	28,00%	6	12,50%	21,43%	58	26,96%
2016	56	88,23%	30,00%	7	11,77%	21,43%	63	28,65%
2017	30	87,50%	14,00%	3	12,50%	10,71%	33	13,48%
2018	21	80,00%	8,00%	3	20,00%	10,71%	24	8,43%
2019	60	81,82%	12,00%	7	18,18%	14,28%	67	12,36%
2020	56	66,67%	8,00%	18	33,33%	21,43%	74	10,12%
TOTAL G.	275	84,27%	100,00%	44	15,73%	100,00%	319	100,00%

Todos estos datos ponen de relieve la necesidad de profundizar en el concepto de corresponsabilidad por parte de las personas que componen la Administración General de la CAE y sus OOAA, y también en el impacto de las medidas actuales (por ejemplo, tiempo de duración de las reducciones de jornada, personas que promocionan en situación de reducción de jornada, etc.)

Con respecto a la jornada laboral, la jornada partida ha ido perdiendo importancia con el paso de los años, si bien sigue siendo la que muestra mayor diferencia por sexo -más elegida por los hombres-. Por tramos de edad, mantienen más vinculación con la jornada partida el colectivo de hombres mayores de 40 años, y más aún los mayores de 50 años.

La jornada continua es, sin duda, la opción creciente y predominante en la actualidad, siendo elegida mayoritariamente por las mujeres.

¹⁰ En la tabla se han incluido los siguientes supuestos: Paternidad, Paternidad Gobierno Vasco, Paternidad Seguridad Social, Paternidad parcial Seguridad laboral - puede responder a algún supuesto en que se haya incorporado a trabajar en esta Administración habiendo disfrutado de una parte de esa paternidad en otras administración o empresa-. La de Seguridad Social es la básica, aquella a la que tienen derecho todas las personas que cumplan los requisitos establecido por la SS, y la de Gobierno Vasco es la de mejora (2 semanas adicionales) La de la SS se divide en dos partes: un obligatoria (las 6 primeras) y otra voluntaria (las 10 siguientes).

TABLA 33. Evolución de las jornadas por año y sexo. Valores absolutos y porcentaje vertical (%V). Años 2015-2021.

AÑO	MUJERES	HOMBRES	T. JORNADA	%V MUJERES	%V HOMBRES	P. DE DISTANCIA
2015	3.513	2257	PARTIDA	55,76%	70,49%	-14,73%
			MIXTA	21,29%	13,29%	8,00%
			CONTINUA	22,94%	16,22%	6,72%
2016	3.586	2241	PARTIDA	53,32%	67,78%	-14,46%
			MIXTA	21,00%	14,15%	6,85%
			CONTINUA	25,68%	18,07%	7,61%
2017	3.625	2259	PARTIDA	51,12%	65,96%	-14,84%
			MIXTA	20,33%	14,25%	6,08%
			CONTINUA	28,55%	19,79%	8,76%
2018	3696	2244	PARTIDA	49,13%	63,90%	-14,77%
			MIXTA	19,72%	13,81%	5,91%
			CONTINUA	31,14%	22,28%	8,86%
2019	3813	2237	PARTIDA	45,84%	61,42%	-15,58%
			MIXTA	19,56%	13,81%	5,75%
			CONTINUA	34,59%	24,77%	9,82%
2020	3936	2227	PARTIDA	43,47%	60,35%	-16,88%
			MIXTA	19,23%	13,79%	5,44%
			CONTINUA	37,30%	25,86%	11,44%
2021	4093	2246	PARTIDA	33,64%	50,27%	-16,63%
			MIXTA	17,86%	15,09%	2,77%
			CONTINUA	48,50%	34,64%	13,86%

GRÁFICO 3. Evolución de las jornadas por año. Mujeres. Años 2015-2021.

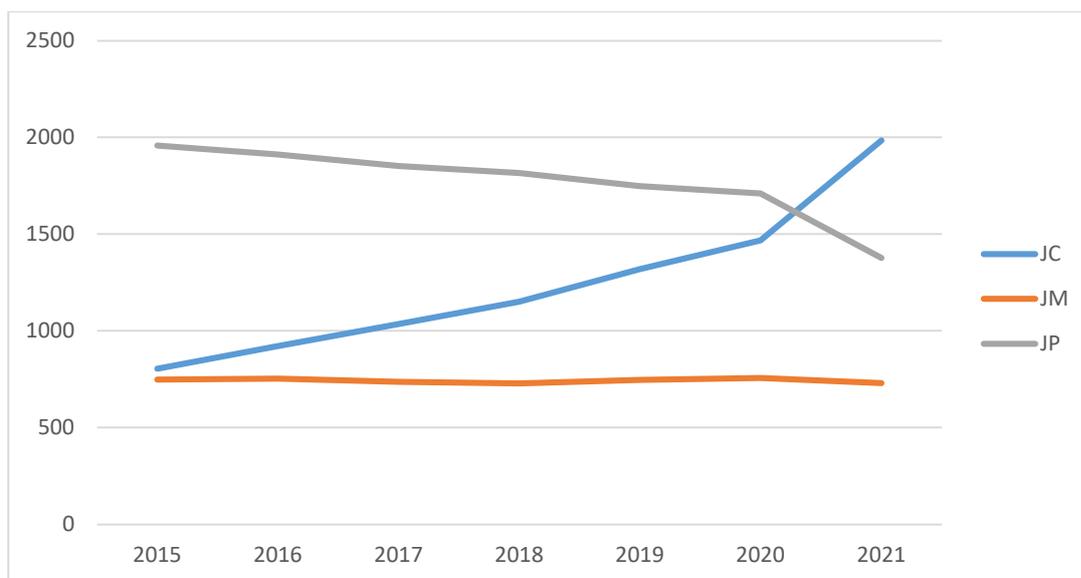
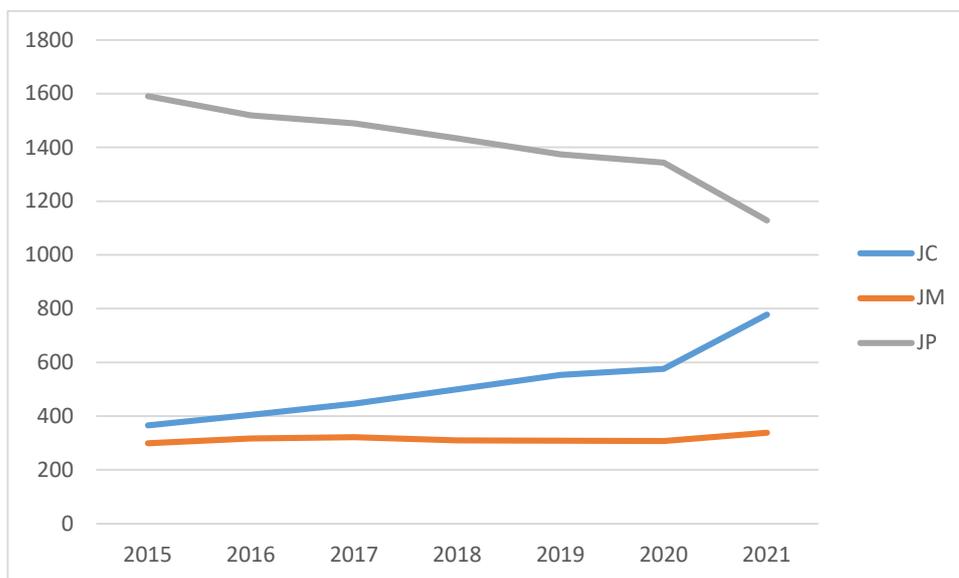


GRÁFICO 4. Evolución de las jornadas por año. Hombres. Años 2015-2021.



POLÍTICA DE SALUD LABORAL

El Plan de Prevención de la Administración General y sus OO.AA., aprobado por el Consejo de Gobierno, el día 26 de octubre de 2011, no ha sido modificado desde su aprobación y puede afirmarse que sus procedimientos no contemplan la perspectiva de género con carácter general, salvo el procedimiento 7, relativo a la protección de las mujeres embarazadas. Este hecho hace que no se haya sistematizado la recogida de información relevante para el presente diagnóstico (por ejemplo, indicadores de salud, existencia de enfermedades crónicas, tipología de accidentes laborales, riesgos psicosociales, etc. de la plantilla).

GRÁFICO 5. Porcentaje bajas por enfermedad común por sexo Años 2015-2020.

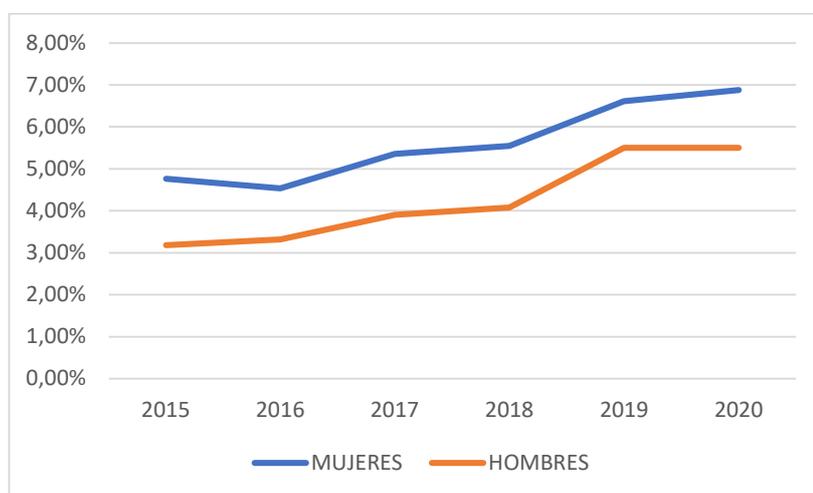


GRÁFICO 6. Porcentajes de personas empleadas de baja por enfermedad.

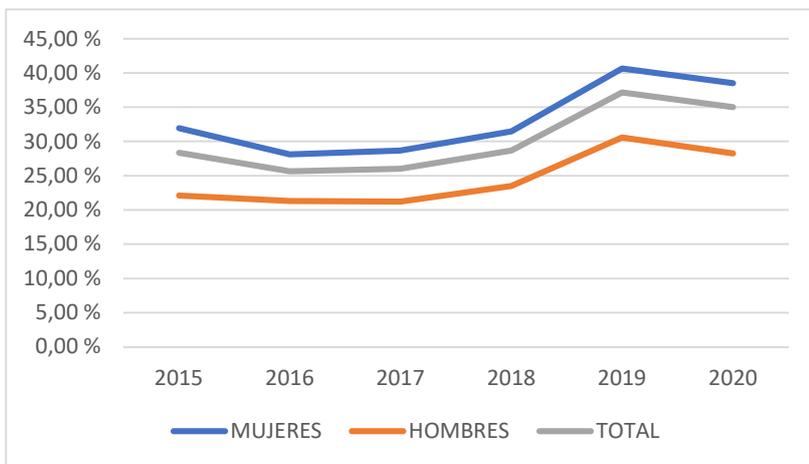


GRÁFICO 7. Porcentaje bajas por accidentes laborales por sexo. Años 2015-2020.

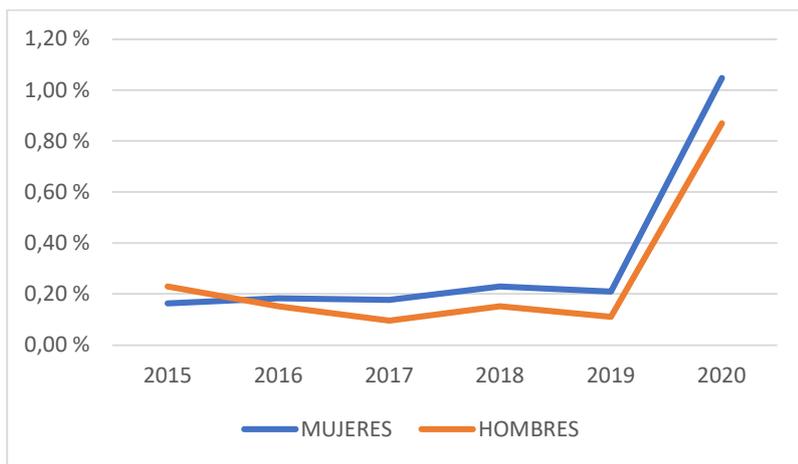
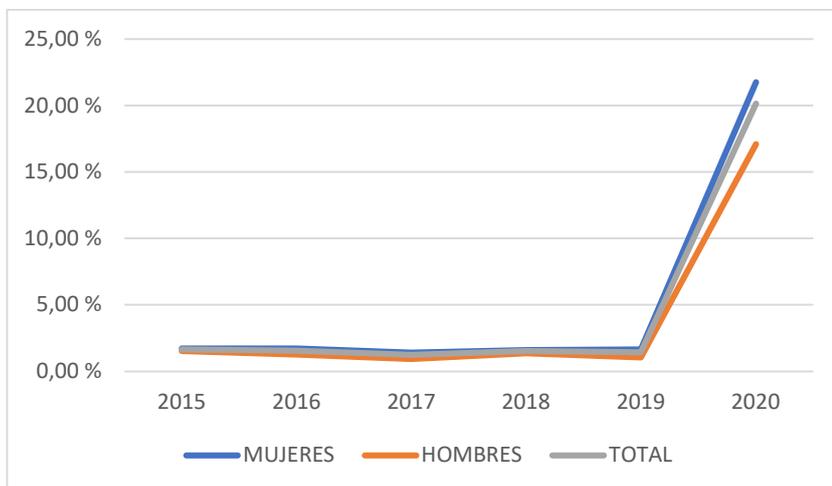


GRÁFICO 8. Porcentaje del personal empleado con baja por accidente por sexo. Años 2015-2020.



Por la relación que puede tener la movilidad con la accidentabilidad, se aportan datos sobre los municipios en los que hay puestos de trabajo de la Administración General y OO.AA. y su composición por sexo. Ante la dispersión de ubicaciones, se destaca únicamente en el presente diagnóstico el alto volumen de personas que trabajan en Vitoria-Gasteiz, siendo la capital de Territorio Histórico con mayor concentración, seguida de Bilbao y finalmente de Donostia-San Sebastián.

TABLA 34. Número de personas que trabajan en el mismo municipio en el que residen, y en diferente municipio, desagregado por sexo. Valores absolutos y porcentajes horizontales (%H) y verticales (%V).

	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	N	%H	%V	N	%H	%V	N	%V
Diferente municipio	2.285	64,65%	47,22%	1.256	35,35%	48,49%	3.541	47,66%
Mismo municipio	2.118	65,99%	51,13%	1.050	34,01%	49,49%	3.168	50,56%
Sin información	209	60,45%	1,65%	87	39,55%	2,02%	296	1,78%
TOTAL	4.612	65,25%	100,00%	2.393	34,75%	100,00%	7.005	100,00%

GRÁFICO 9. Número de personas que trabajan en el mismo municipio en el que residen, y en diferente municipio, desagregado por sexo.



De igual modo, y sobre la incidencia de agresiones en el puesto de trabajo, únicamente se dispone de cierta información referida a LANBIDE según la cual se identifica una mayor prevalencia de acciones violentas protagonizadas por hombres. También en este sentido se precisa la mejora de la recogida de información, al no poder contarse con información sobre el sexo de la persona que recibe la agresión, el tipo de agresión sufrida, etc.

GRÁFICO 10. Intervenciones Tipo A. Intervención con resolución mediante apercibimiento verbal.

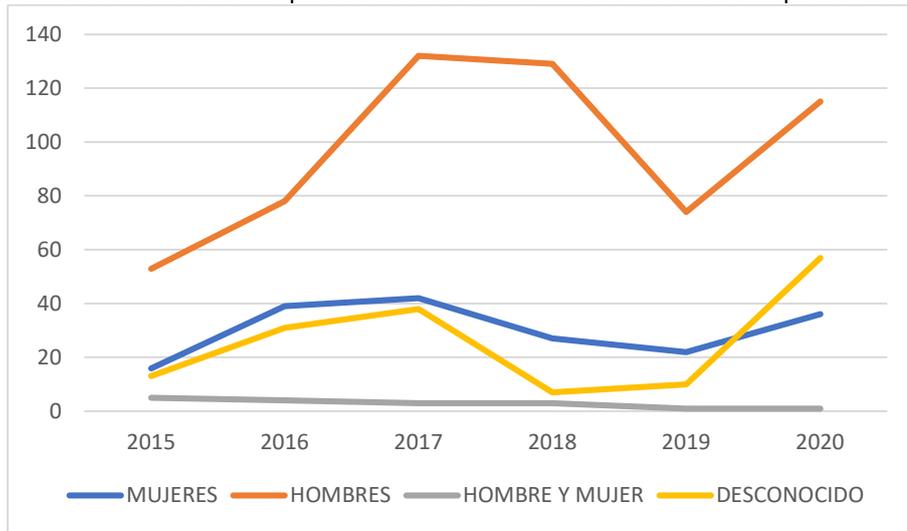


GRÁFICO 11. Intervenciones Tipo B. Años 2015-2020. Intervención con resolución mediante expulsión del centro.

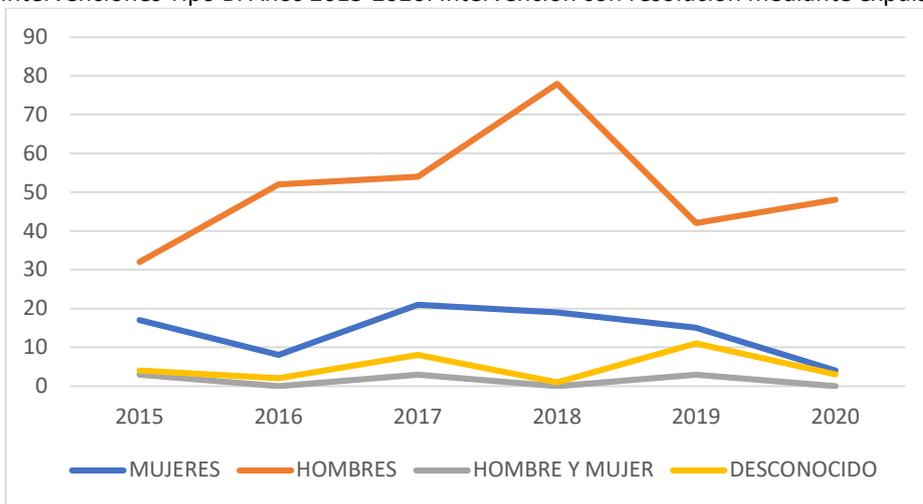


GRÁFICO 12. Intervenciones Tipo C. Años 2015-2020. Intervención con presencia de la Ertzaintza.

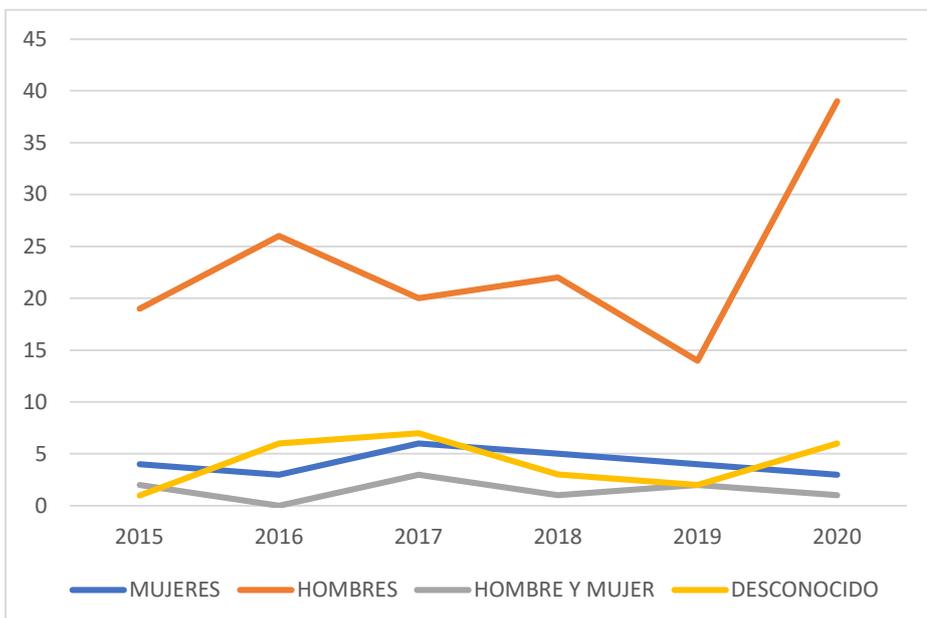
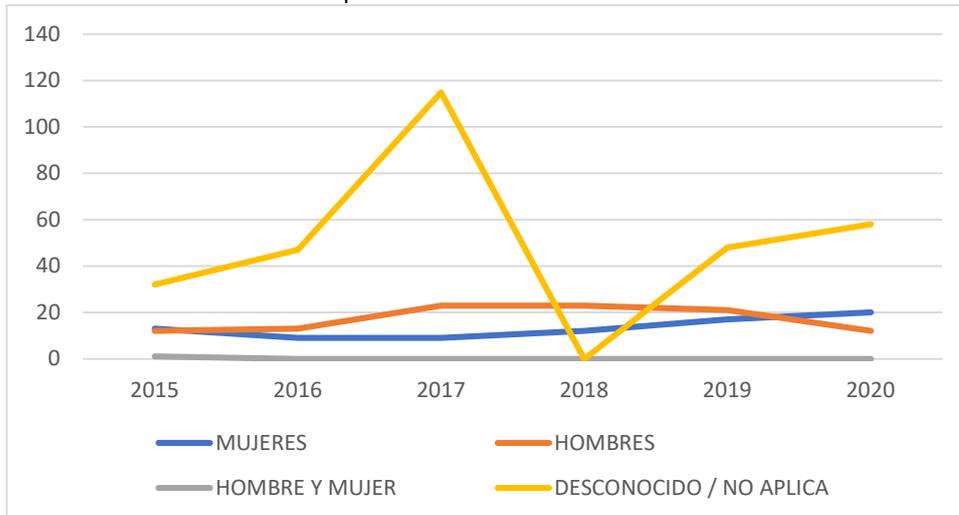


GRÁFICO 13. Intervenciones Tipo D. Años 2015-2020. Otras intervenciones no violentas.



En el año 2021, se aprobó la Orden de 9 de julio, de la Consejera de Gobernanza Pública y Autogobierno, por la que se regula el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos (BOPV nº 174 de septiembre de 2021).

Sobre la aplicación del protocolo para la atención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, se ha dado una única puesta en marcha.

También se aprecia la necesidad de sistematizar la recogida de información referida a mujeres víctimas de violencia de género, tipo de medidas de protección que se ponen en marcha, seguimiento y adecuación de las mismas, etc. Se cuenta con dos únicos registros de víctimas de violencia de género que han generado permisos para faltas de asistencia y reducción de jornada.

Los poderes públicos vascos actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así mismo, han de poner en marcha políticas específicas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso en el trabajo. Dichas políticas, entre otras medidas, deben prever evaluaciones de riesgos psicosociales, la adopción de medidas preventivas y la elaboración y aplicación de protocolos de actuación y la inclusión de cláusulas en la contratación pública de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la presente ley (...)¹¹

Es fundamental la integración de la perspectiva de género en el diseño, elaboración e implementación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

¹¹ Ley 4/2005, de 18 de febrero, Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Se aportan a continuación tres informaciones:

- El promedio bruto efectivamente cobrado por el conjunto de la plantilla para 2020. Este dato recogería en sí mismo todos los impactos: la segregación vertical, la segregación horizontal u ocupacional, la conciliación, etc.
- El promedio de la retribución bruta anual, con dicho cálculo corregido o equiparado al 100% de la jornada, esto es, la estimación salarial bruta para el año completo si éste hubiera sido trabajado por todas las personas. Este análisis evita el impacto de la temporalidad, la parcialidad y la conciliación con impacto en el salario.
- El promedio del Salario bruto mensual, marzo 2020.

El cálculo de la brecha salarial se ha realizado de la siguiente manera:

$$\text{Brecha efectiva} = \frac{\text{Salario efectivo hombre} - \text{salario efectivo mujer}}{\text{Salario efectivo hombre}} \times 100$$

En cuanto a la política retributiva, se aprecia una brecha real sobre los importes efectivamente cobrados en 2020 del 6,7% desfavorable para las mujeres, atendiendo a los promedios calculados con el salario base. La brecha salarial anual se encontraría en 2.827€.

TABLA 35. Promedio de salario bruto 2020 (sin promedio bruto corregido).

HOMBRES	MUJERES	Promedio Plantilla	Brecha salarial	% Brecha salarial
42.261 €	39.433 €	40.412 €	2.827,32 €	6,7%

TABLA 36. Promedio de retribución anual corregida. Año 2020.

Promedio de Retribución anual equiparada al 100%					
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL GENERAL	Brecha salarial	% Brecha salarial
Func. de carrera	46.176,06	43.205,20	44.366,88	2.970,86	6,4%
Definitivos	46.056,01	43.132,02	44.284,48	2.923,99	6,3%
Provisionales	60.701,44	46.607,90	49.426,61	14.093,54	23,2%
Func. interino	37.865,24	35.451,17	36.195,26	2.414,07	6,4%
Acumulación tareas	35.140,53	31.188,41	32.309,16	3.952,12	11,2%
Programa. car. temp.	37.677,23	38.594,01	38.318,97	-916,78	-2,4%
Sustituto	35.684,26	34.335,17	34.699,39	1.349,09	3,8%
Vacante	39.038,85	36.623,62	37.420,42	2.415,23	6,2%
Laboral	61.732,45	60.241,28	60.826,60	1.491,17	2,4%
Eventual acum. tarea	50.154,65	85.621,36	74.981,35	-35.466,71	-70,7%
Fijo	52.907,93	46.767,80	48.777,29	6.140,13	11,6%
Indef. discontinuos		25.841,49	25.841,49	-25.841,49	
Indefinido	39.880,12	42.102,30	41.504,02	-2.222,17	-5,6%
Interino en vacante	36.277,61	45.860,34	39.808,09	-9.582,73	-26,4%
Interino sustituto	165.845,06	122.833,46	137.837,51	43.011,59	25,9%
Jubilado Parcial	13.631,64	10.053,34	11.484,66	3.578,30	26,2%
Relevo	27.863,79	27.282,16	27.572,97	581,63	2,1%
Total general	42.221,33	38.774,58	39.908,77	3.446,74	8,2%

Estas brechas pueden concluirse de un modo general que obedecen tanto a la segregación vertical o techo de cristal como a la segregación horizontal u ocupacional. No se dispone de información adecuada para conocer el impacto económico de las medidas o permisos de conciliación que no son retribuidos, los complementos salariales, etc. Se precisaría realizar un estudio salarial más detallado para cada uno de los conceptos salariales y con herramientas que permitieran probar diferentes escenarios para conocer el impacto de las diferentes segregaciones o desigualdades. Conocido con mayor detalle el impacto de cada variable podría plantearse, como un segundo paso, el análisis de la perspectiva de género en la propia valoración de los puestos de trabajo.

ÁREAS DE MEJORA

Derivadas del proceso de trabajo del presente diagnóstico, y también de sus conclusiones para cada una de las políticas de gestión de personas que se abordan, surgen las siguientes áreas de mejora generales que habrán de ser concretadas durante el proceso de elaboración el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres para la Administración General de la CAE y sus organismos autónomos:

- Contar con un cuadro de mando de datos y de indicadores desagregados por sexo que sean conocidos por el personal de las áreas afectadas, para su mejor registro, análisis e interpretación.

- Adaptar los sistemas informáticos o de gestión que permitan una ágil recogida de información periódica de los indicadores (principalmente de la política de Formación, Seguridad Laboral y prevención de la violencia y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, Conciliación y corresponsabilidad, modalidad de trabajo a distancia, política Retributiva).
- Abordar la temporalidad en el empleo.
- Abordar la segregación vertical.
- Abordar la corresponsabilidad en los hombres y en las mujeres de la plantilla.
- Abordar la incorporación de la perspectiva de género en la protección de la salud laboral.
- Realizar un estudio cualitativo sobre las políticas de gestión de personas y la perspectiva de género que puede ser incorporada para la mejora de las desigualdades o de los impactos negativos, atendiendo además a la adecuación al nuevo marco legal tras la modificación de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres.

5. EJES DE ACTUACIÓN

El presente apartado de ejes de actuación parte del diagnóstico desarrollado para el II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos, y en la medida que no ha sido posible acordar las medidas planteadas para este II Plan, el documento recoge las medidas inicialmente planteadas en el I Plan considerando además que algunas de ellas no han podido implementarse.

En su momento se identificaron, 26 medidas de diverso calado, así algunas son más operativas y de ejecución más sencilla, y otras, por su marcado carácter estratégico, van a requerir un proceso de trabajo que facilite su concreción.

Ha de tenerse en cuenta que en cualquier caso este Plan atribuye a la Comisión Permanente de Igualdad la potestad de priorizar anualmente las acciones de los diferentes ejes que esta Administración debe implantar. Así como el seguimiento de su ejecución, no sólo para evaluar su grado de cumplimiento, sino también para garantizar su continuidad, si fuera necesario, en futuros planes.

5.1. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

1. Creación de un grupo de trabajo con participación de los órganos de gestión de personal pertinentes, de la representación del personal y de personal experto en materia de igualdad, para incorporar la perspectiva de género tanto en los documentos y planes estratégicos como en los procesos y manuales de gestión de personal.
2. Promover la formación en materia de gestión de personal con perspectiva de género a aquellos puestos técnicos y administrativos, relacionados con la función pública y la gestión de personal de la Administración General y sus OOAA, así como a todas las personas implicadas en la implantación del plan para la igualdad.
3. Sensibilización periódica a la plantilla para fomentar una cultura igualitaria en la organización, a través de la difusión del I Plan para la Igualdad, con especial atención a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Así como a violencia contra las mujeres.
4. Incluir la perspectiva de género en las encuestas de satisfacción que se hagan al personal, desagregando todos los indicadores por sexo e incluyendo indicadores de género para conocer y analizar las diferencias entre mujeres y hombres.
5. Revisar y adecuar los sistemas informáticos, registros y bases de datos de los órganos gestores de personal de los departamentos y de los OOAA para poder explotar los datos sobre personas desagregados por sexo y así poder incorporar la perspectiva de género en las memorias, consultas, informes y demás documentación generada en la gestión ordinaria de personal.

5.2. POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAL

1. Revisión de la documentación relacionada con los procesos de selección, acceso y provisión con el objetivo de sistematizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad (cláusulas de desempate, representación equilibrada, inclusión de temas de igualdad en temarios, situación de embarazo y parto de las mujeres a lo largo del proceso selectivo).
2. Analizar la influencia o el impacto de los perfiles lingüísticos en la promoción de las mujeres y hombres de la Administración General.
3. Estudiar el impacto del disfrute de medidas de conciliación en la carrera profesional a través de la creación de un grupo de trabajo multidisciplinar.
4. Analizar el impacto de la no sustitución del personal cuando está en situación de reducción de jornada, excedencias en periodo estival y otras, etc. como parte de las medidas a tomar para que no repercuta en más trabajo para tus compañeros y compañeras y evitar la presión por estar en situación de reducción.

5.3. POLÍTICA DE FORMACIÓN

1. Estudiar desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo la política de formación de la Administración General, tanto la ofertada por el IVAP como la gestionada por las áreas de gestión de personal de los departamentos y OOAA, para valorar el acceso a las diferentes modalidades, horarios, contenidos, tipologías formativas, así como el nivel de compatibilidad con medidas de conciliación, jornadas, horarios, modalidad no presencial, reducciones, etc. y diseñar medidas correctoras.
2. Revisar la oferta formativa del IVAP para el personal de la Administración General desde una perspectiva de género y hacer una propuesta de cursos y acciones formativas que respondan a las necesidades detectadas en el diagnóstico (igualdad para personal directivo-jefaturas, cursos sobre liderazgo-equipos, cursos sobre gestión de personal con perspectiva de género, cursos sobre cultura igualitaria, prevención de acoso sexual y por razón de sexo y otras violencias).
3. Sistematizar la inclusión de la variable sexo en las bases de datos de gestión de cursos del IVAP y de las áreas de gestión de personal de departamentos y OOAA, así como en las encuestas de evaluación de los cursos ofertados por el IVAP y por los departamentos/OOAA.
4. Garantizar el acceso a los cursos de igualdad habilitando partidas presupuestarias específicas anuales destinadas a la formación en materia de igualdad.

5.4. POLÍTICA RETRIBUTIVA

1. Profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género para poder proponer medidas correctoras.
2. Estudio sobre si la falta de perspectiva de género en la valoración de puestos de trabajo tiene impacto retributivo en el personal de la Administración General.

5.5. POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

1. Elaboración de documento en formato de guía-manual, con la normativa actualizada y accesible sobre medidas de conciliación, horarios, permisos, así como requisitos, condiciones y sus consecuencias en cotizaciones, jubilaciones, etc.
2. Estudio cuantitativo y cualitativo sobre las medidas de conciliación y su uso por parte de mujeres y hombres que permita elaborar propuestas de mejora para una mejor adaptación a las necesidades del personal con el objetivo de promover la corresponsabilidad.
3. Revisar y reevaluar las condiciones que fomentan la corresponsabilidad, el concepto de conciliación (no sólo familiar, definición de cuidado...etc.).
4. Estudiar el impacto económico de la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad para que sean de igual duración e intransferibles.

5.6. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

1. Abordar la incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de riesgos laborales.
2. Obtener datos desagregados por sexo de las aplicaciones informáticas del Área Médica del Servicio de Prevención.
3. Elaborar un nuevo protocolo específico para la actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, dándole la difusión necesaria.
4. Formación en materia de violencia de género al personal del área médica.

5. Dar la formación específica al Servicio de prevención para incorporar la perspectiva de género en su labor.
6. Revisión y estudio del *Título X del Acuerdo y del Convenio en materia de violencia de género y acoso* para actualización e inclusión, en su caso, de medidas de mejora.
7. Difusión de los derechos y recursos disponibles para las mujeres víctimas de violencia de género y de acoso sexual y por razón de sexo, con el fin de que no empeoren sus condiciones laborales; en su caso, establecimiento de medidas de apoyo.