



La Rioja

I Plan de igualdad

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

2022 - 2026

INTRODUCCIÓN.....	3
Marco normativo de referencia.....	3
Compromiso institucional	5
Determinación de las partes.....	5
Ámbito y vigencia	5
Principios	6
Plan de trabajo	7
Participantes	7
DIAGNÓSTICO.....	8
Aspectos formales.....	8
Entidad.....	9
Características de la plantilla.....	15
Clasificación profesional.....	26
Acceso al empleo público.....	38
Formación	46
Promoción.....	54
Retribuciones	62
Conciliación y corresponsabilidad	74
Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y otras formas de violencia	79
Salud laboral	83
PLAN DE IGUALDAD	87
Ámbito 1. Cultura organizativa y gestión de la igualdad	88
Ámbito 2. Formación y sensibilización en igualdad.....	101
Ámbito 3. Acceso al empleo público.....	109
Ámbito 4. Condiciones laborales y carrera profesional	113
Ámbito 5. Retribuciones	118
Ámbito 6. Ordenación del tiempo de trabajo y corresponsabilidad	122
Ámbito 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de las violencias machistas.....	125
Ámbito 8. Prevención y salud laboral	129
Calendario	132
Comunicación del Plan	133
Sistema de seguimiento y evaluación	134
Reglamento.....	134
Calendario de seguimiento.....	138
Herramienta de seguimiento	139

INTRODUCCIÓN

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.

El contenido resumido del Diagnóstico¹ de la situación de igualdad, así como el conjunto íntegro de medidas del Plan y su sistema de seguimiento son incluidos en este documento.

Marco normativo de referencia

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

A nivel internacional, la primera referencia obligada es la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983. Adicionalmente, es preciso nombrar la Resolución adoptada por la Asamblea General de la ONU, el día 25 de septiembre de 2015, denominada *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Entre sus 17 objetivos se incluye *alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas* (ODS 5), para el cual todas las Administraciones Públicas deben promover acciones consecuentes.

En la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres es 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.

¹ El texto completo del Diagnóstico fue aprobado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad el día 5 de octubre de 2022.

En España, los principios de igualdad y de no discriminación están reconocidos en el artículo 14 de la *Constitución*. Hasta la aprobación de ley de igualdad de La Rioja, la *ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* es la base de referencia de los criterios y principios de actuación a los que deben plegarse los Poderes Públicos de La Rioja en esta materia. Todo ello alumbrado por los contenidos del Título V, en donde se dicta el principio de igualdad en el empleo público y se especifican los criterios de actuación de las Administraciones Públicas.

Además, dos menciones concretas a los Planes de Igualdad se han tomado como guía en este I Plan de Igualdad de la Administración General de La Rioja: el artículo 64, sobre el 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, y el artículo 46, sobre el concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas.

Sobre este último, 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 empleados como guía de desarrollo de este documento, asumiendo que este último es aplicable al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

Otras dos normas de carácter estatal son referencia obligada. 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*, cuya Disposición Adicional Séptima dicta 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, y 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.

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 elaborar el Plan de Igualdad de las empleadas y empleados públicos de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Compromiso institucional

La Administración General de La Rioja, comprometida en garantizar la igualdad efectiva en el ámbito laboral, suscribió 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 entre cuyas materias se incluía un Plan de Igualdad.

Así, la Administración General, a través de la Dirección General de Función Pública, responde a este compromiso de formalizar la garantía del principio de igualdad en su funcionamiento organizativo y en la gestión del personal público. **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.**

Determinación de las partes

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

Acorde a ley, la composición de dicho órgano es paritaria² y cada una de sus partes a contado con el asesoramiento externo especializado en materia de igualdad en el ámbito laboral. La Comisión Negociadora se ha dotado de un régimen de funcionamiento y especificación de funciones para regular su actuación.

Ámbito y vigencia

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja **se aplicará en todas sus Consejerías, y sobre todas las personas que integran la plantilla, sean personal funcionario o laboral**, e independientemente de su fecha de incorporación, nivel o funciones³. **El Plan tendrá una vigencia de cuatro años a partir de su publicación** en el Boletín Oficial de La Rioja, y previa negociación en la Comisión Negociadora, aprobación en Mesa de Negociación y ratificación por Consejo de Gobierno.

² La composición de la Comisión Negociadora está concretamente recogida en el texto completo del Diagnóstico de situación, así como en el Acta de constitución de 1 de julio de 2021.

³ Tal y como se detalla en el Diagnóstico completo, el Plan no será de aplicación sobre el personal docente universitario y el personal de Justicia.

Principios

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja se basa en los siguientes principios:

Integridad

La **perspectiva de género** guía el análisis de cada una de las materias del Diagnóstico, del mismo modo que el principio de igualdad entre mujeres y hombres se aplica de manera transversal a todas las medidas del Plan.

Coherencia

Las medidas responden a las necesidades objetivamente identificadas en el Diagnóstico previo de la situación de igualdad, asumiendo la lógica de la planificación como garantía de una actuación eficaz.

Posibilidad

La implementación de las medidas queda asegurada por medio de los recursos humanos y materiales identificados, de manera que se evite una planificación imposible o inadecuada y que todas las medidas sean plausibles y medibles.

Transparencia

Cada uno de los hitos del Plan serán comunicados a través de los canales habituales o de otros creados a tal efecto por parte de la Administración General, así como a través de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, que tendrá representación paritaria en la Comisión de Seguimiento del Plan.

Plan de trabajo

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

Fase 1	[Acuerdo de Legislatura 2020]	Comunicación del inicio del proceso
Fase 2	[09/2021 – 03/2022]	Borrador del Diagnóstico de la situación de igualdad
Fase 3	[04/2022 – 09/2022]	Documento final del Diagnóstico
Fase 4	[09/2022 – 10/2022]	Negociación y aprobación del Diagnóstico
Fase 5	[11/2022]	Elaboración y negociación del Plan
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.

DIAGNÓSTICO

Las páginas siguientes recogen un resumen del Diagnóstico de la situación de igualdad de la Administración General de La Rioja, cuyo texto completo fue aprobado en el seno de la Comisión Negociadora el día 5 de octubre de 2022.

Aspectos formales

El Diagnóstico persigue un doble objetivo:

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.

Para ello, se han seguido los mandatos de igualdad dirigidos a las Administraciones Públicas en la ley *orgánica de igualdad 3/2007*. Ante la escasa regulación sobre la elaboración de los planes de igualdad en las Administraciones Públicas, la Comisión Negociadora resolvió conveniente acudir a la normativa de aplicación en el sector privado, en concreto, al artículo 46 de la citada ley.

Siguiendo los términos del *Acuerdo de Legislatura* del año 2020, para la elaboración del Diagnóstico se recabaron 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.

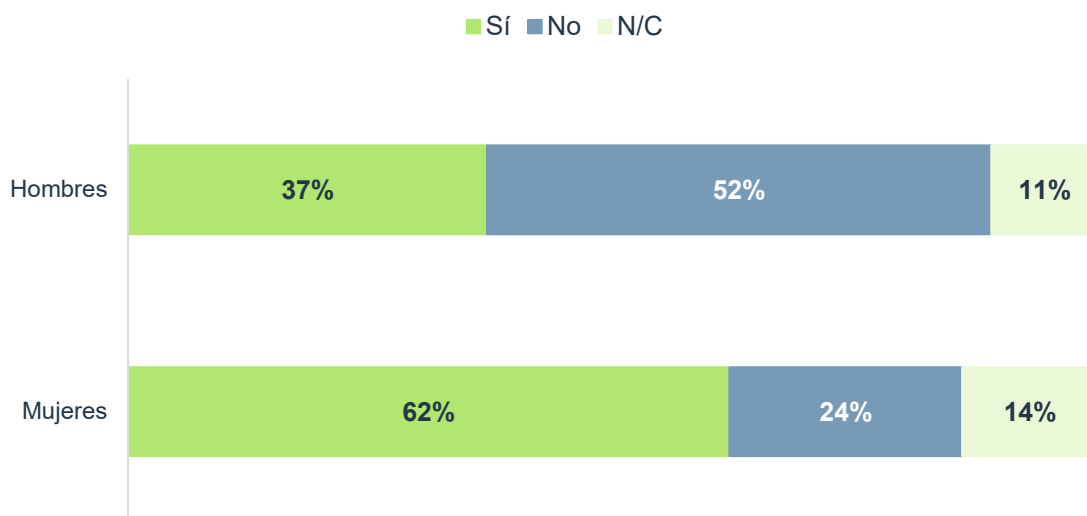
El análisis se ha ceñido al periodo quinquenal 2017 – 2021, parte del cual estuvo afectado por la situación pandémica motivada por el virus SARS-CoV-2. Esta coyuntura ocasionó notables alteraciones de la rutina administrativa y del personal público, además de que algunos datos no pudieran ser recogidos.

Para cuando ha sido necesario obtener una fotografía fija de los datos, 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.

Entidad

Las Administraciones Públicas están obligadas a establecer medidas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, tal y como establece el extenso marco regulador vinculante. La mayoría de las empleadas de la Administración General considera que sí es necesaria la implantación de un Plan de Igualdad (62%); entre los empleados la proporción es notablemente menor (37%).

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



Ante estos resultados, urge desmitificar la idea de la plena igualdad en el ámbito de la Administración Pública ya que -tal y como muestra el Diagnóstico- 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.

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 para ampliar su sensibilización y conocimientos.

Los datos de la Encuesta alumbran la llamativa diferencia de opinión entre empleadas y empleados en relación con algunos de los temas por los que se les pregunta. 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, lo que evidencia la falta de conciencia masculina sobre un problema que es enfrentado principalmente por mujeres.

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

En mayor o menor medida, estos criterios son cumplidos por la Administración General de La Rioja siendo el propósito de este apartado avanzar en la valoración del alcance de su cumplimiento.

Lenguaje no sexista

El artículo 14.11 de la *ley orgánica de igualdad 3/2007* dispone que 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*.

Ha sido en los dos últimos años cuando se han producido los avances más significativos en la práctica administrativa riojana, y cuando parece que el cumplimiento de este mandato se está incrementando. Las siguientes iniciativas son prueba de ello:

- Publicación de la guía *“GUÍATE. Comunicar de manera inclusiva, guía de lenguaje no sexista”*, de la Dirección General de Igualdad (septiembre de 2020)
- Celebración de una jornada formativa sobre lenguaje inclusivo (septiembre de 2020)
- Realización de dos acciones formativas para la capacitación en el uso del lenguaje no sexista, dirigidas a Altos cargos, personal de los equipos de Comunicación y personal técnico de la Comunidad Autónoma (2021)
- Implantación progresiva del lenguaje no sexista en la redacción de normativa o en los textos de las convocatorias.

No obstante, y a pesar de todos estos avances, aún queda camino por recorrer hasta el pleno cumplimiento de este mandato. Por tanto, es 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 y no reproduzcan una visión androcéntrica y sesgada de la realidad a través del lenguaje.

Informes de impacto de género

El artículo 19 de la *ley orgánica de igualdad 3/2007* establece la elaboración de los Informes de Impacto de Género como evaluación *ex - ante* de los proyectos de disposiciones de carácter general y de los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística.

La *Resolución aprobada en el pleno del Parlamento autonómico el 10 de marzo de 2005*, insta al Gobierno de La Rioja a incorporar la valoración del impacto de género en todas las disposiciones normativas que elabore, precedente de una práctica administrativa que se está implantando paulatinamente en las diferentes Consejerías de la Administración General.

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, aunque no siguen unas pautas metodológicas comunes. Así, 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 puedan asumir con garantías el cumplimiento de este mandato de igualdad.

Finalmente, 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, **pero no se conoce que la Administración General esté elaborando dichos informes por lo que es preciso actuar en esta dirección.**

Unidades de Igualdad

La *ley orgánica de igualdad 3/2007*, establece en el artículo 77 que las Unidades de Igualdad se adscriban a los órganos directivos de cada Ministerio/Consejería con el fin último de velar por el cumplimiento del principio de igualdad en las materias de su competencia y garantizar la aplicación de la estrategia de la transversalidad de género.

En ausencia de estas unidades en la Administración riojana, diferentes personas dentro del ámbito de cada Consejería están asumiendo dichas funciones. Además, la Comisión Interdepartamental para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regulada por el *Decreto 26/2020, de 24 de junio*, 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 debe cumplir siempre ciertas condiciones, anunciadas en el artículo 11 de la *ley orgánica de igualdad 3/2007*, como que exista una *situación de patente desigualdad*, que sean aplicables solo a las mujeres como sujeto históricamente discriminado, y que sea temporal, es decir, estar vigente solamente en tanto que subsista el desequilibrio que se persigue corregir. **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 la *ley orgánica 3/2007* recoge 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.

La Administración de La Rioja cumple con este mandato por medio de diferentes acciones, como el índice de igualdad de género o la extensa batería de indicadores de igualdad sobre la realidad riojana. 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.**

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.



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 - 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.

Características de la plantilla

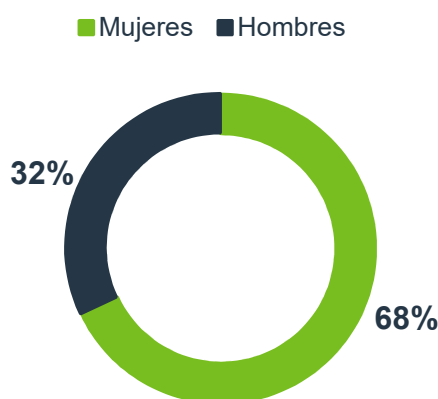
El **perfil laboral mayoritario** en los Servicios Generales es el de una mujer, entre los 46 a los 55 años, funcionaria de carrera, con una antigüedad entre los 11 y los 20 años. Entre el Personal Docente, también es el de una mujer, igualmente funcionaria de carrera, pero en este caso con una edad comprendida entre los 36 y los 45 años y una antigüedad inferior a los 10 años.

Los siguientes apartados desgranar con más detalle las características de la plantilla.

Presencia por sexo, y evolución

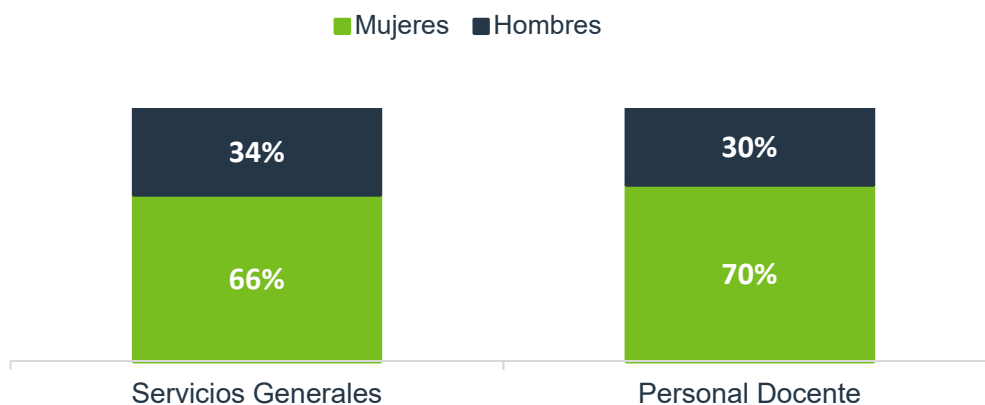
El conjunto del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja (Servicios Generales y Personal Docente, excluido Justicia) **asciende a 7.912 personas. De ellas, 5.410 son mujeres (68%).**

Grafica 2. Distribución de la plantilla por sexo



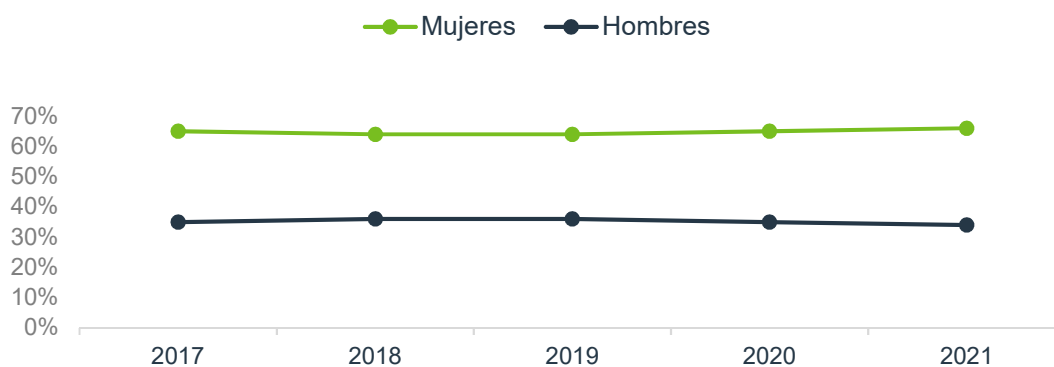
La presencia de empleadas está ocho puntos por encima del umbral máximo de la composición equilibrada (40%-60%), que señala la **feminización de la plantilla, tanto entre el personal de los Servicios Generales como entre el Personal Docente.**

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



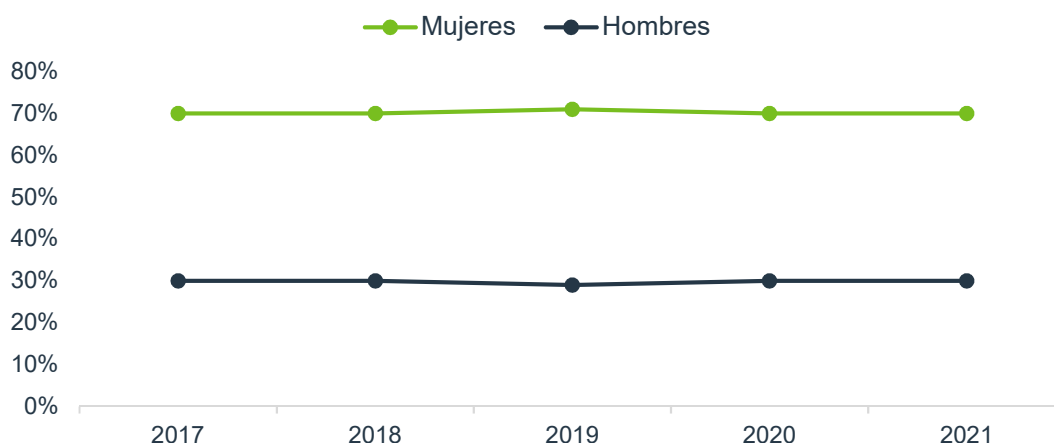
El número de personal en los Servicios Generales como en el Personal Docente se ha incrementado entre los años 2017 y 2021 (4% en el primero y 15% en el segundo) pero **la mayor presencia femenina en la Administración riojana es una constante a lo largo de la evolución, con variaciones menores.**

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



Entre el Personal Docente, el incremento total del 15% en la plantilla no supone una alteración de la distribución por sexo, que se mantiene en el 70% - 30%.

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



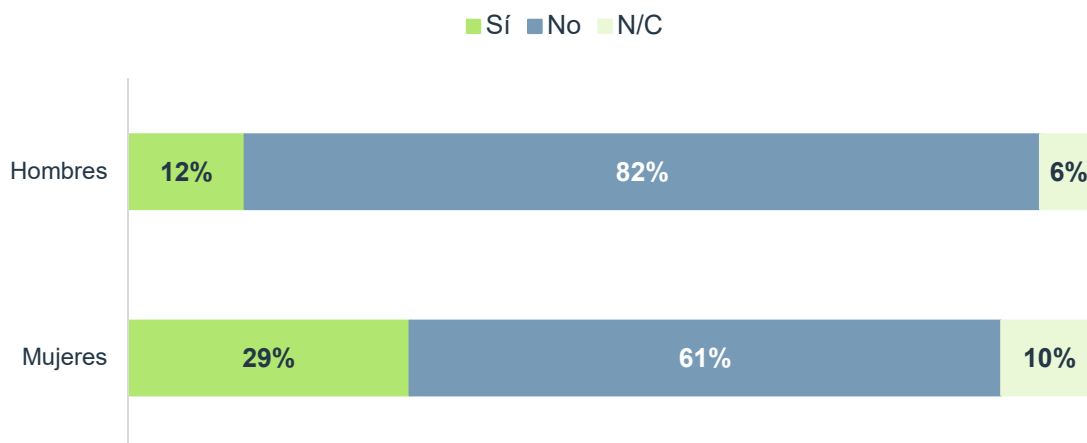
La feminización del personal público en la Administración General de La Rioja es afín a la realidad de todas las Administraciones Públicas españolas, a todos los niveles. Datos recientes del Ministerio de Política Territorial y Función Pública informan de que 57 de cada 100 empleos públicos en España están ocupados por mujeres, mostrando una evolución ascendente desde el año 2010⁴.

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 que ofrece, además, condiciones laborales ventajosas: 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%.**

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>

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

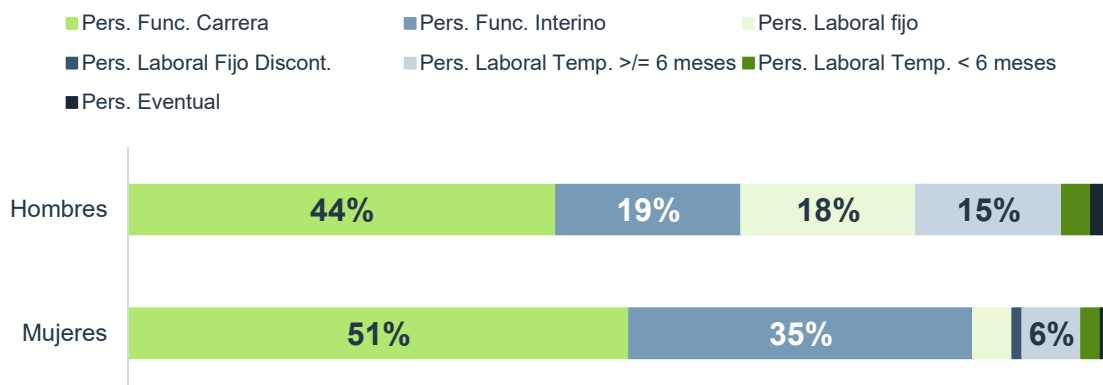


Relación laboral

En los Servicios Generales, el funcionariado de carrera es el tipo de personal mayoritario tanto entre las empleadas como entre los empleados. En 2021, pertenecían a este grupo el 51% de las empleadas y el 44% de los empleados.

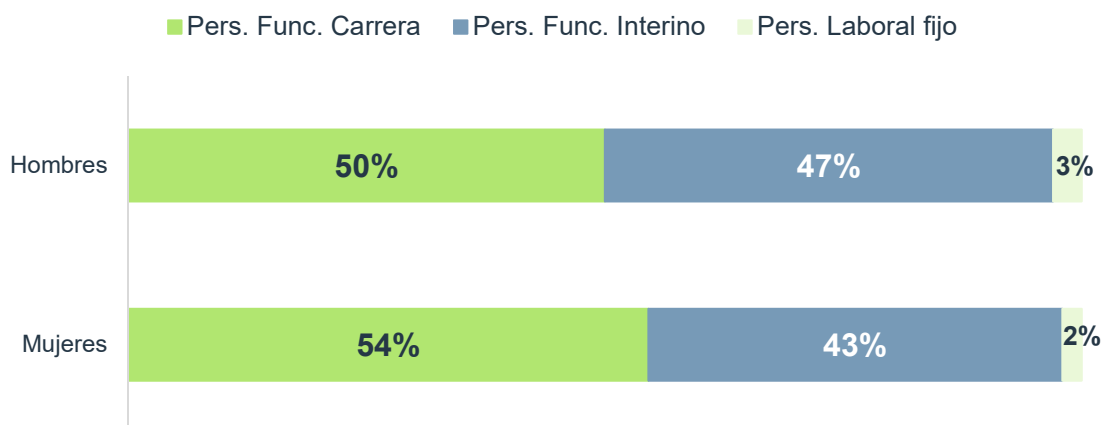
El segundo grupo más poblado es el del funcionariado interino. Los datos alumbran una diferencia notable entre mujeres (35% del total de empleadas) y hombres (19%). De estos datos se deriva, por tanto, una **situación de mayor inestabilidad femenina en la plantilla de los Servicios Generales**.

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



Entre el Personal Docente la situación es muy similar entre mujeres y hombres, aunque ligeramente más beneficiosas para las primeras:

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



La evolución de los datos durante el periodo estudiado permite observar que las necesidades generadas por la pandemia han conducido **a una situación de mayor inestabilidad femenina, particularmente en los Servicios Generales y, de manera específica, entre el personal sanitario.**

La concentración de empleadas interinas se incrementa en 9 puntos porcentuales mientras que la de empleados interinos lo hace en 6 puntos porcentuales. 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):

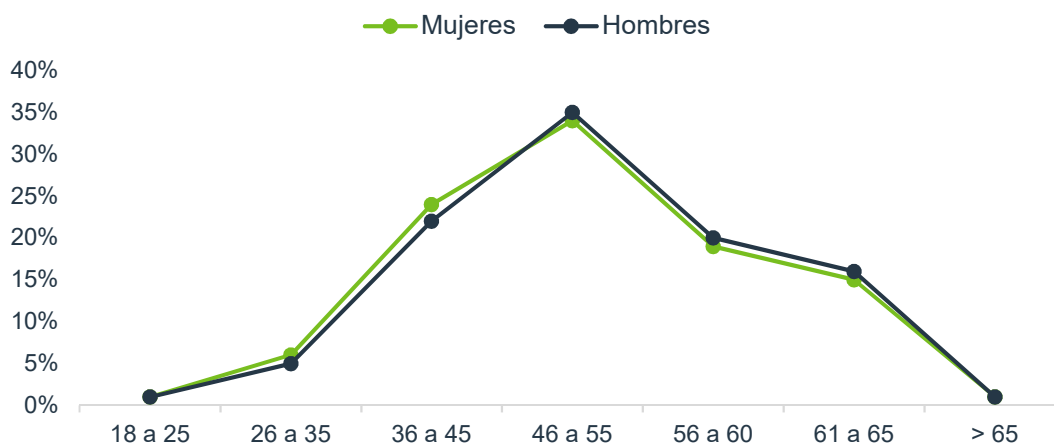
Tabla 2. Evolución de la concentración por sexo y tipo de relación laboral (Personal Docente)										
	2017		2018		2019		2020		2021	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Func. de carrera	58%	59%	57%	57%	53%	54%	52%	53%	54%	50%
Func. Interino	37%	36%	41%	39%	42%	40%	36%	38%	43%	47%
Laboral Fijo	2%	2%	2%	2%	2%	23%	2%	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-práct.	3%	0%	1%	0%	2%	2%	9%	5%	0%	0%

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

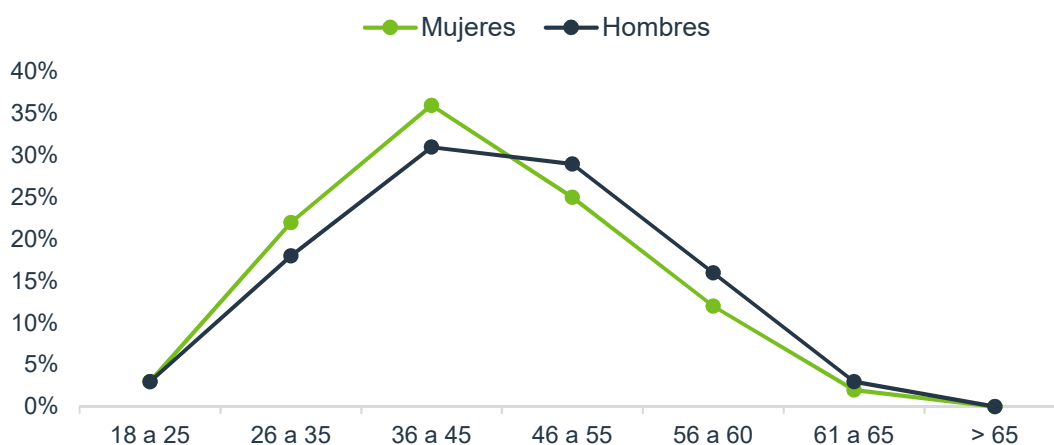
La mayor parte del personal de los Servicios Generales se sitúa en una edad media entre los 46 y 55 años (69% de la población estudiada). Una continuidad evolutiva en estos términos derivará en un personal público envejecido, muy en sintonía con las características demográficas de la sociedad. Entre mujeres y hombres se identifican proporciones muy similares, 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 existe una mayor concentración de personas jóvenes (58% de docentes entre los 18 y los 45 años). Probablemente, esta situación es motivada también por la incorporación de mujeres jóvenes con contratos temporales durante el año 2021, todavía en unas circunstancias marcadas por las necesidades derivadas de la pandemia.

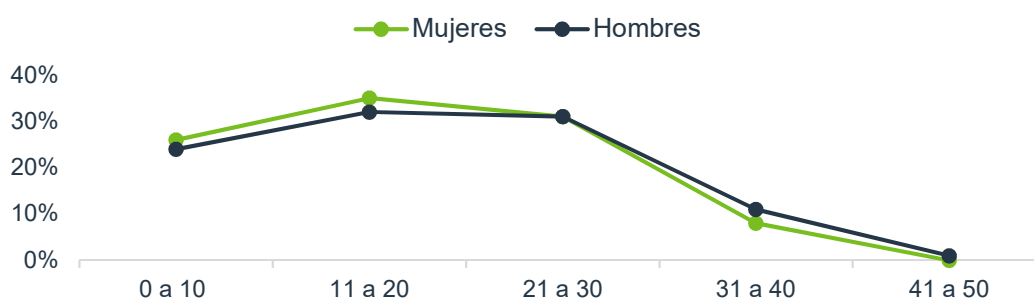
Grafica 10. Concentración por sexo y tramos de edad
(Personal Docente)



Antigüedad

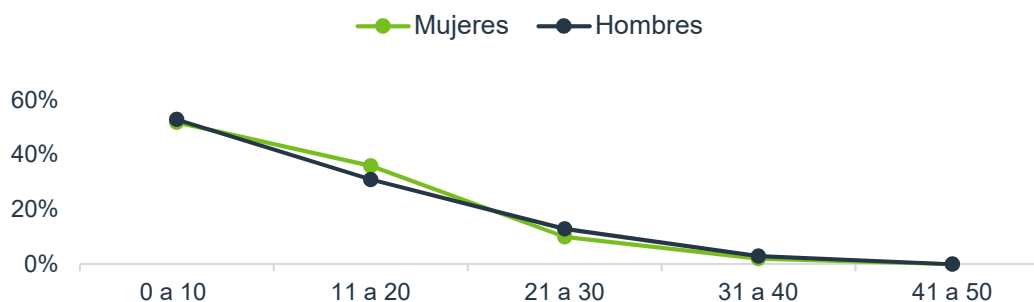
Entre el personal de los Servicios Generales, las franjas que comprenden desde los 11 a los 30 años de antigüedad aglutinan al 65%. Entre mujeres y hombres es a partir de los 30 años de antigüedad cuando se produce la inversión de la relación. Por ello, posiblemente la tendencia de antigüedad sufrirá un cambio futuro en términos de sexo en tanto que en las dos primeras franjas de antigüedad la proporción de mujeres es mayor:

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, entre otras cosas, a la situación creada a partir de la COVID-19, que ha requerido contrataciones de carácter temporal en diversos ámbitos, como el sanitario y el educativo, para poder hacer frente a las necesidades circunstanciales ocasionadas. O también a 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 efectivos.

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

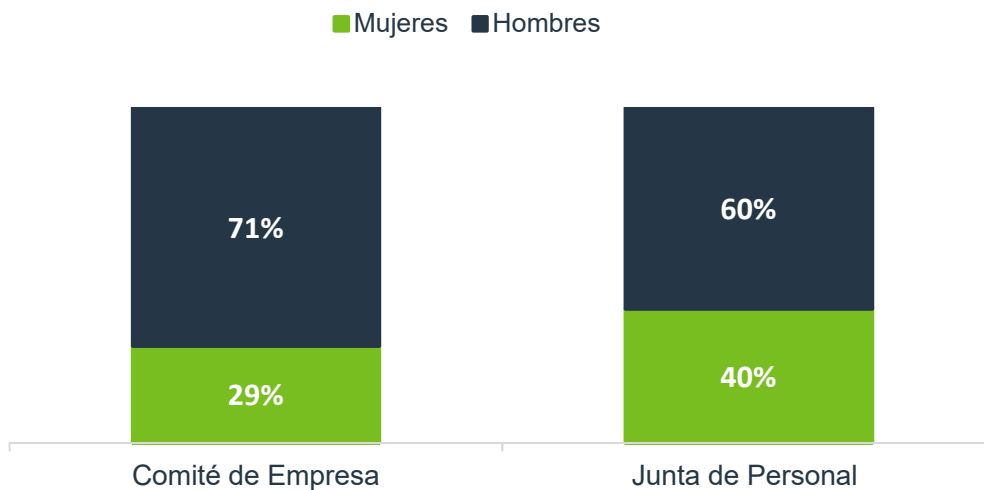


Representación Legal de las Personas Trabajadoras

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%. 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



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 ente 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%.

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.

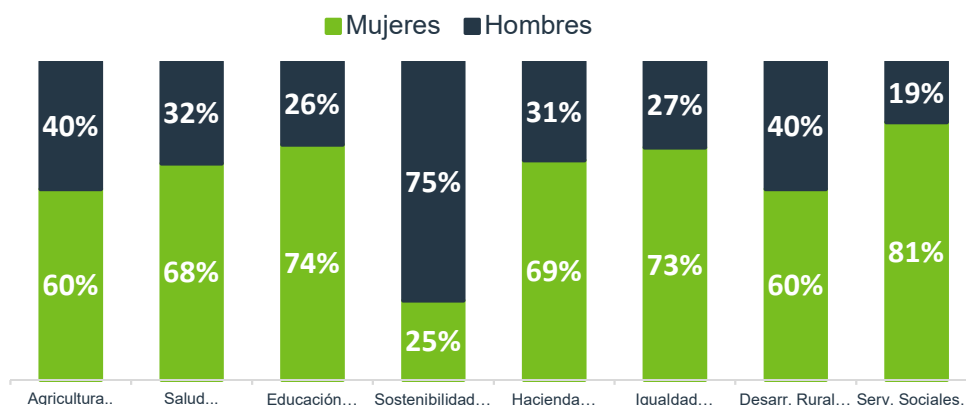
Consejerías

De todas las Consejerías, solo dos cuentan con composición equilibrada de mujeres y hombres (60% - 40%): la de *Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población*, y la de *Desarrollo Autónomo*, aunque 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. 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%).

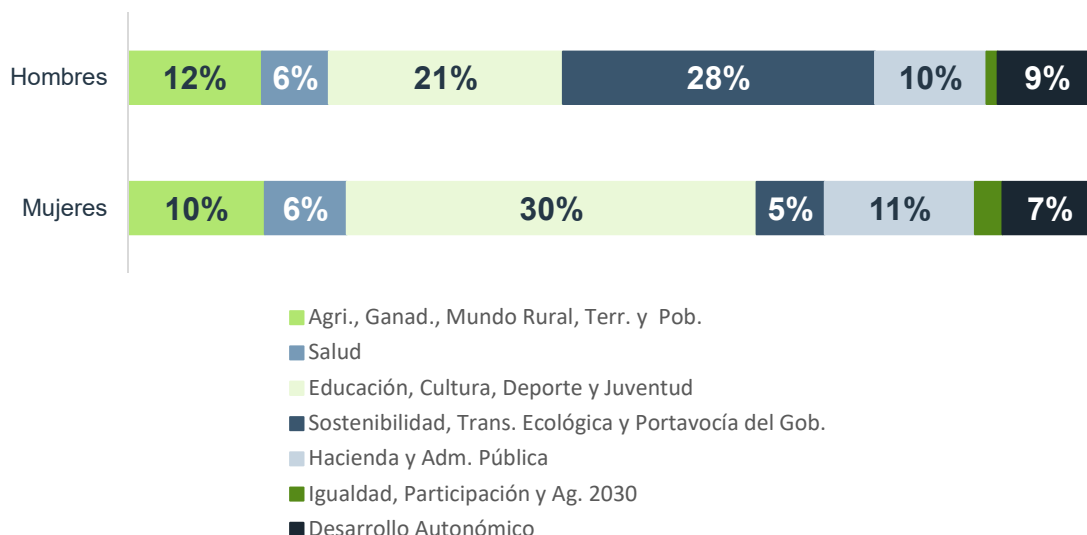
En definitiva, la distribución de mujeres y hombres en las Consejerías refleja la pauta de segregación por sexo existente a nivel sociolaboral. Según esta pauta, las mujeres tienden a concentrarse mayoritariamente en las áreas vinculadas con los cuidados, mientras que los hombres tienden a concentrarse en ámbitos orientados a conocimientos y desarrollo tecnológicos, entre los que se encuentra el sector energético:

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



La concentración de empleadas y empleados en cada una de las Consejerías sigue una pauta bastante semejante, a excepción de dos casos, el de *Educación, Cultura, Deporte y Juventud* y el de *Sostenibilidad, Transición Ecológica y Portavocía del Gobierno*, anteriormente mencionados:

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



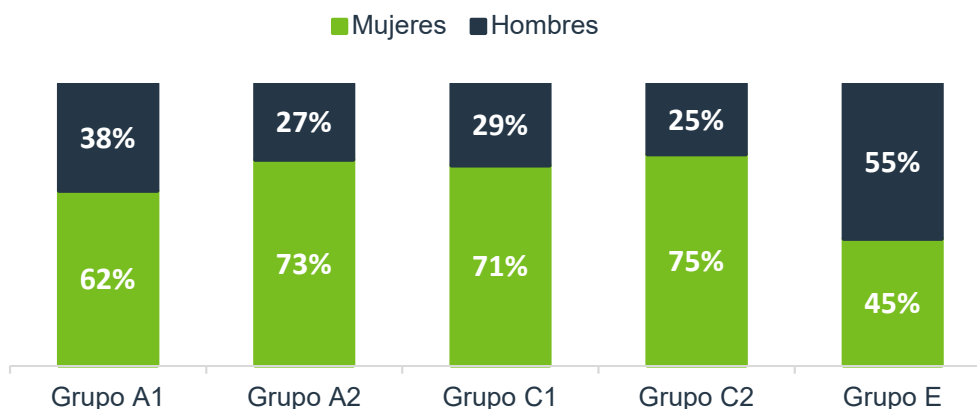
Grupo de clasificación

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

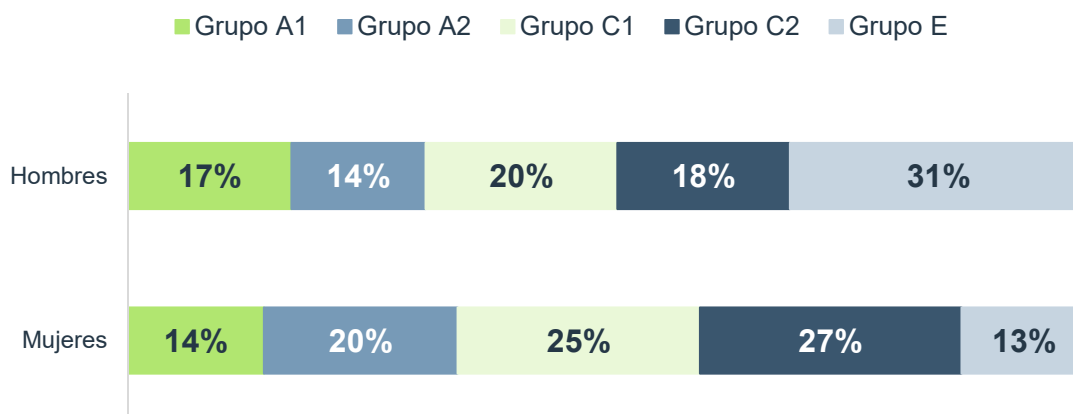
En los Servicios Generales los Grupos A1 y A2 son los minoritarios en términos de plantilla seguido del Grupo E; es a los Grupos C1 y C2 a los que pertenece prácticamente la mitad del personal de los Servicios Generales. **Todos ellos salvo el E guardan una proporción de mujeres mayor que la de hombres y están cerca o dentro de la horquilla de la composición equilibrada.**

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



Por otro 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%).

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

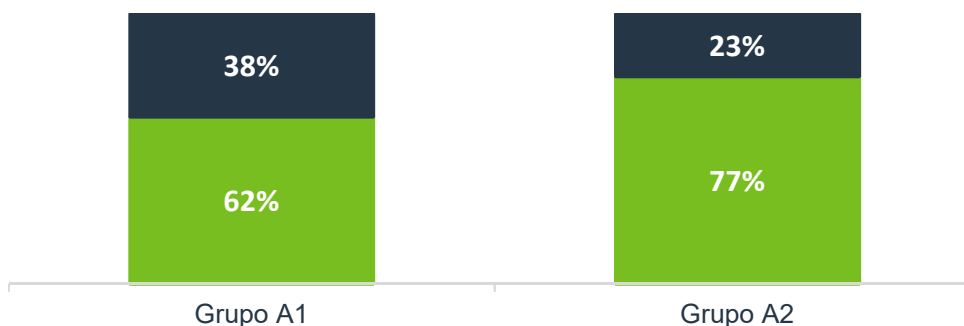


Estos datos son particularmente interesantes si se analizan cruzados con la variable “nivel de estudios” para obtener información sobre los comportamientos de las mujeres a la hora de acceder al empleo público y de desarrollar su carrera dentro del funcionariado. Dado que en este diagnóstico no ha sido posible analizarlo así, se plantea como una nueva variable para ser tomada en cuenta en futuros análisis, de modo que se pueda conocer si existe o no sobrecualificación femenina.

En el personal funcionario docente **tanto el Grupo A1 como el Grupo A2 cuentan con mayor presencia femenina, quedando muy por encima en el Grupo A2:**

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

■ Mujeres ■ Hombres

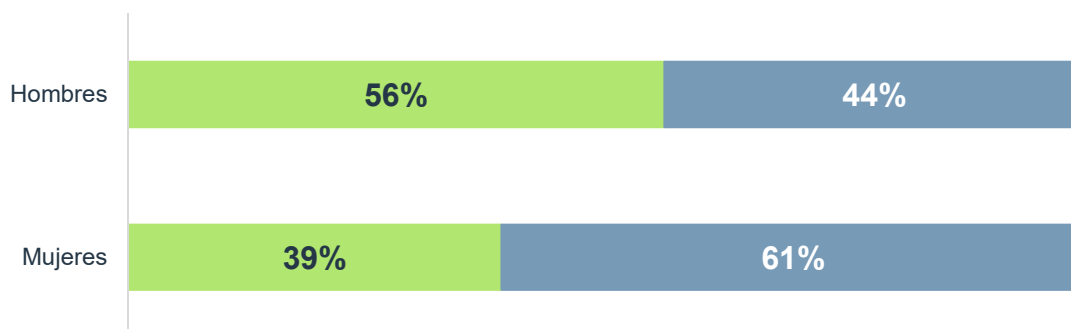


La feminización estructural del profesorado de los cursos de infantil y primaria puede explicarse a partir de los efectos de los procesos de socialización marcados por las normas de género que refuerzan o debilitan la asociación de mujeres y hombres con los cuidados, la construcción de la subjetividad 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.

Además, 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.

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

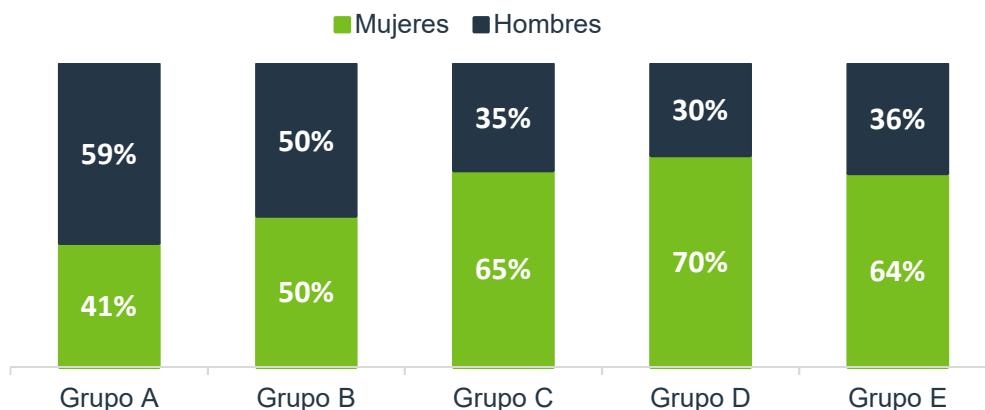
■ Grupo A1 ■ Grupo A2



Personal laboral

La brecha de empleadas y empleados se amplía a medida que se desciende en el Grupo de clasificación:

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



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, igual que para 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

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:

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%

El índice de concentración señala **que existe una mayor presencia correlativa de hombres que de mujeres en los niveles más altos:**

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. Su apartado tercero 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.

Así, 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):

Tabla 5. Distribución por sexo y nivel del personal laboral (Servicios Generales)			
		MUJERES	HOMBRES
A	23		
	22	59%	41%
B	21	100%	-
	20	45%	55%
C	19	-	-
	18	25%	75%
	17	71%	29%
D	16	24%	76%
	15	80%	20%
E	14	11%	89%
	13	57%	43%

En referencia a la concentración, **en este caso existe una mayor presencia correlativa de mujeres en los niveles más altos:**

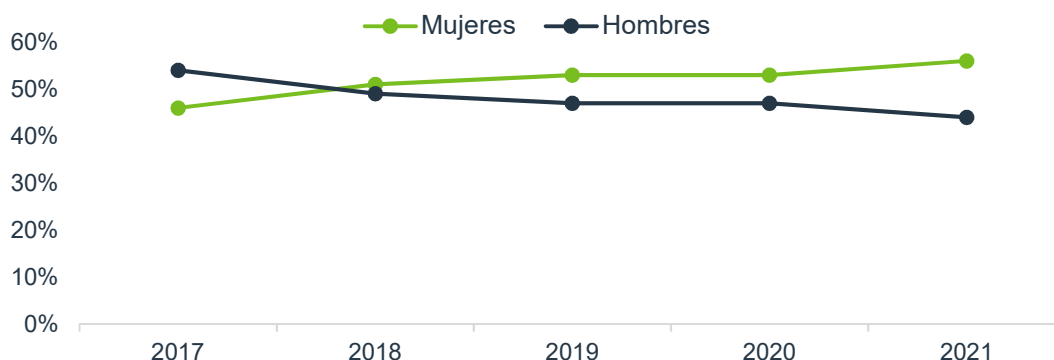
Tabla 6. Concentración por sexo y nivel del personal laboral (Servicios Generales)			
		MUJERES	HOMBRES
	23		
A	22	10,7%	4,3%
B	21	1,5%	-
	20	6,8%	4,9%
	19	-	-
C	18	5%	9%
	17	1%	2%
D	16	10%	19%
	15	4%	1%
E	14	8%	39%
	13	49%	22%

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.

Grafica 21. Evolución del Personal Docente en cargos directivos



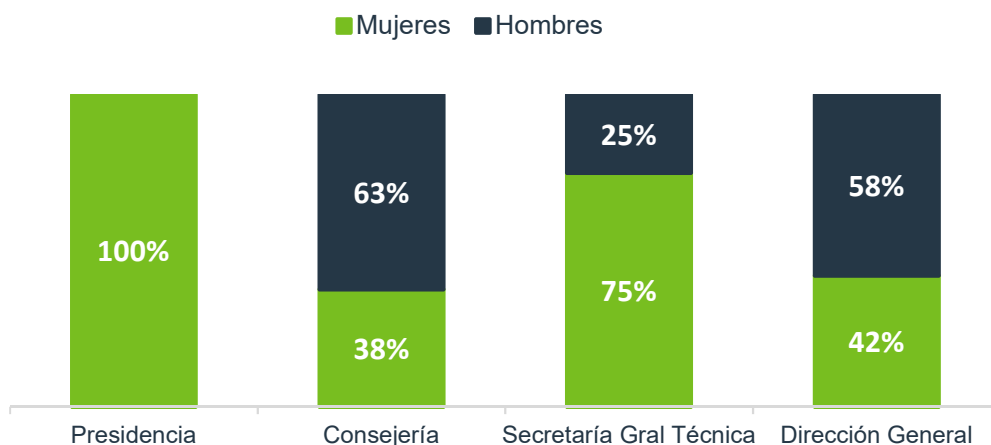
Altos cargos

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

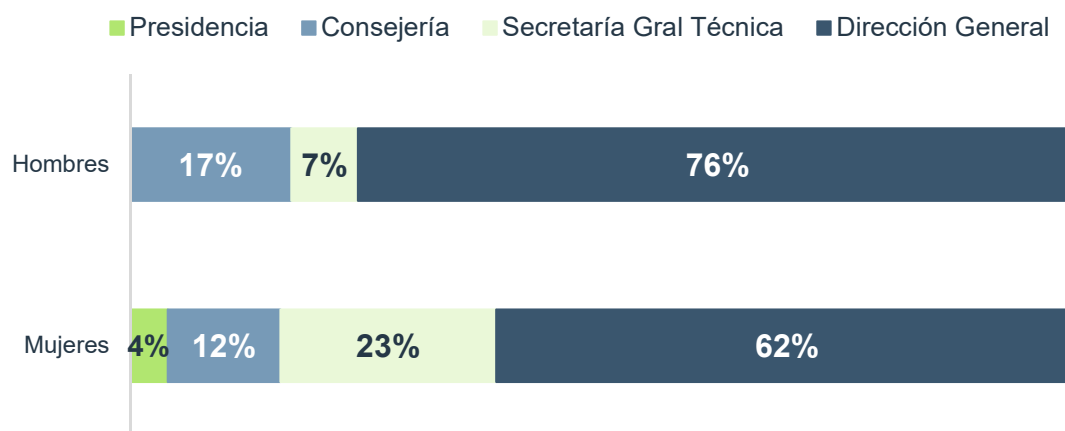
La aplicación del índice de distribución a los tipos de Altos Cargos muestra que, **desde el año 2019, la Presidencia del Gobierno de La Rioja ha estado ocupada por una mujer, hecho que no se había producido anteriormente.**

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%).

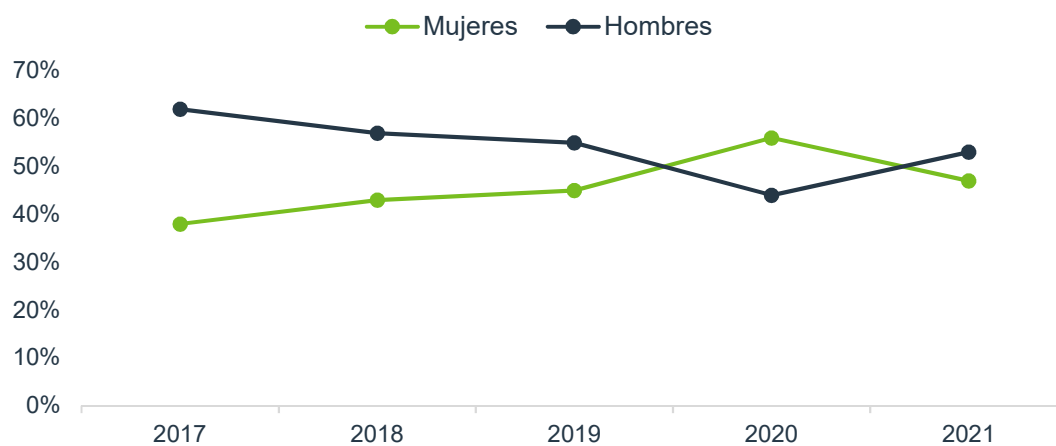
Grafica 22. Distribución por sexo y Alto Cargo



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 las posiciones, están encabezadas por un 76% y un 62% de hombres y mujeres respectivamente. En las Secretarías Generales Técnicas se concentra un 7% de hombres y un 23% de mujeres:

Gráfica 23. Concentración por sexo y Alto Cargo


En la evolución 2017 a 2021, la presencia de mujeres entre los Altos Cargos del Gobierno de La Rioja muestra una evolución positiva ya que se ha producido un aumento aproximado del 30%, pasando de 16 a 26 mujeres:

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.

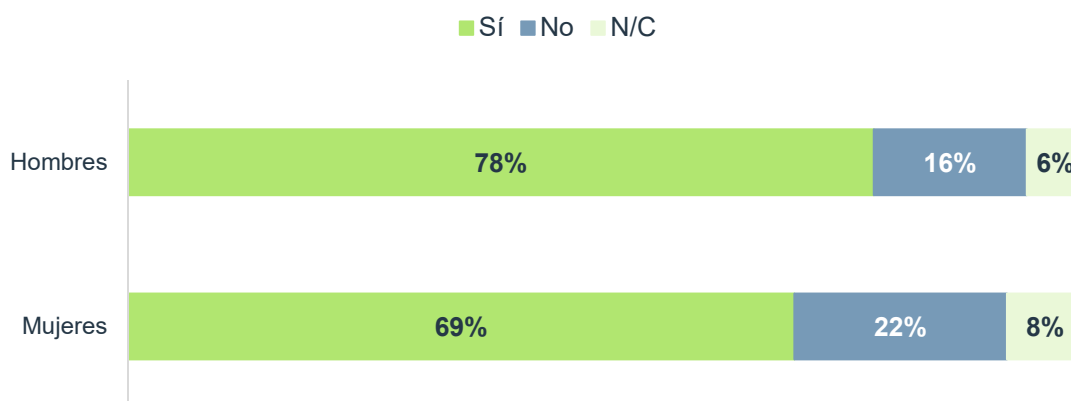


6 - Por niveles, también sucede una pérdida relativa de plantilla femenina en los niveles más altos del funcionariado: en los niveles del 24 al 28 la concentración de empleadas es del 14%, mientras que la de empleados es del 22%.

Acceso al empleo público

El 69% de empleadas y el 78% de empleados considera que existe igualdad entre mujeres y hombres en la selección de personal en la Administración General.

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

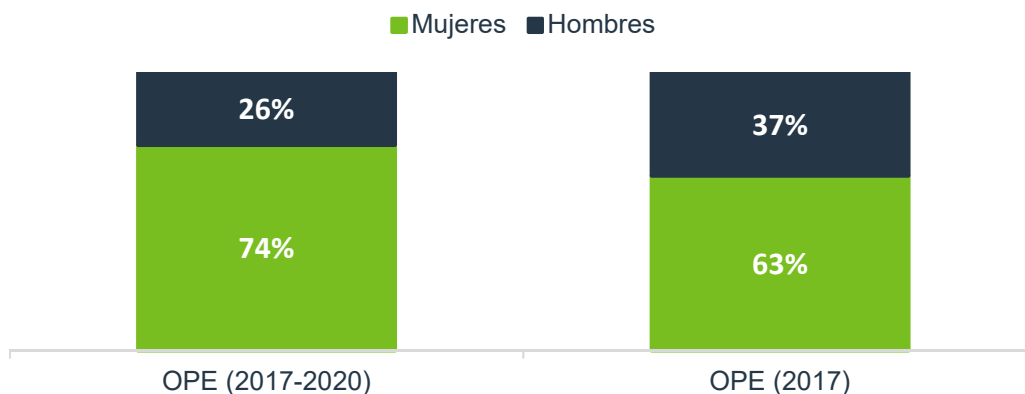


Procesos selectivos

Servicios Generales

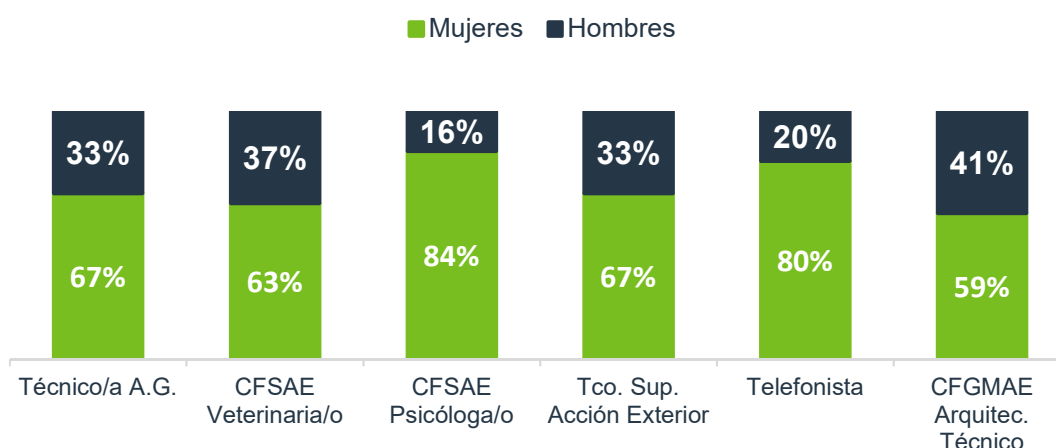
Desde 2017 hasta 2021 las mujeres han sido mayoría en la participación de los procesos selectivos:

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



Entre las convocatorias de los procesos selectivos de Turno Libre y Reserva de personas con discapacidad OPE acumulada (2017-2020), los datos muestran amplias brechas que manifiestan 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



Esta realidad de la segregación por género se refuerza en datos de los procesos selectivos de la OPE (2017:

Tabla 7. Distribución por sexo y convocatoria

	MUJERES	HOMBRES
Veterinario	67%	33%
Agente forestal A.E.	5%	95%
Ing. De caminos y puertos	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%

Así, 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 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.

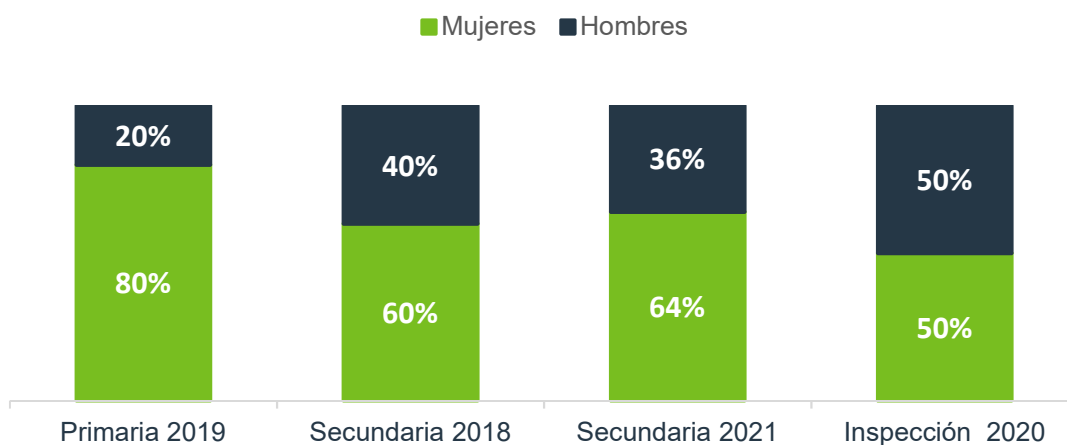
Ninguna de las convocatorias de procesos selectivos analizados hace referencia a la composición por sexo de los Cuerpos, Escalas o Grupos de titulación objeto de la convocatoria. Esta información debería quedar incluida en el informe de impacto de género regulado en el artículo 55 de la *ley orgánica 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.

Personal Docente

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

La proporción de mujeres que participó en los procesos selectivos para cubrir los puestos ofertados en Educación Primaria es del 80%, mientras que 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).

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.

Contenido de los temarios

Según el artículo 61.1 de la *ley orgánica de igualdad 3/2007* 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 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”. Así, 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.

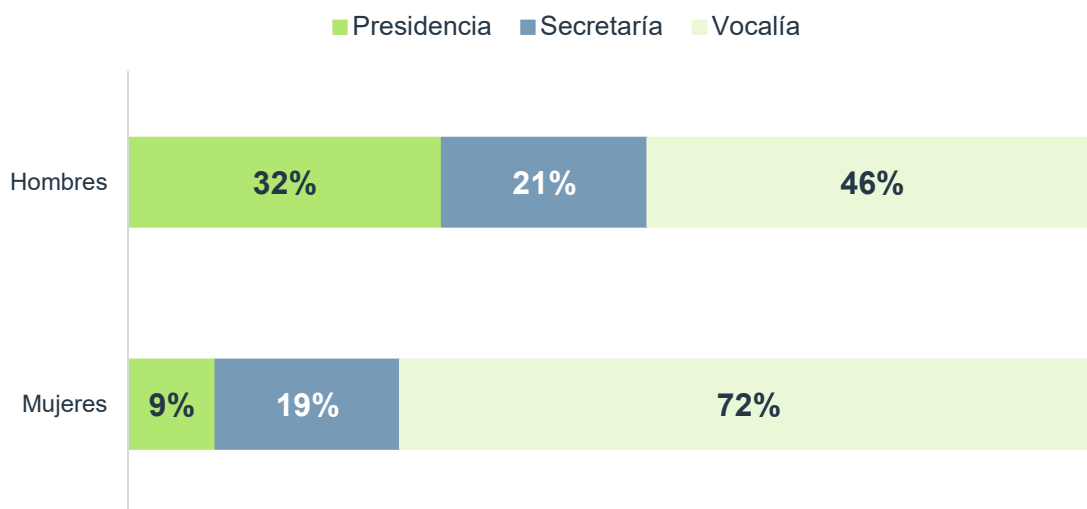
Para hacer posible la estrategia de la transversalidad de género en la Administración General de La Rioja, **el temario de igualdad tendrá que ser necesariamente independiente de las políticas sociales al tiempo que deberá adoptar un enfoque global, transversal, a toda la actividad pública y administrativa.**

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 (57%).

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.**

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



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.

Los datos de los Tribunales de las pruebas de acceso a puestos de Personal Docente, **no están clasificados por cargo**, pero sí ofrecen información desagregada por sexo. 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.**

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.

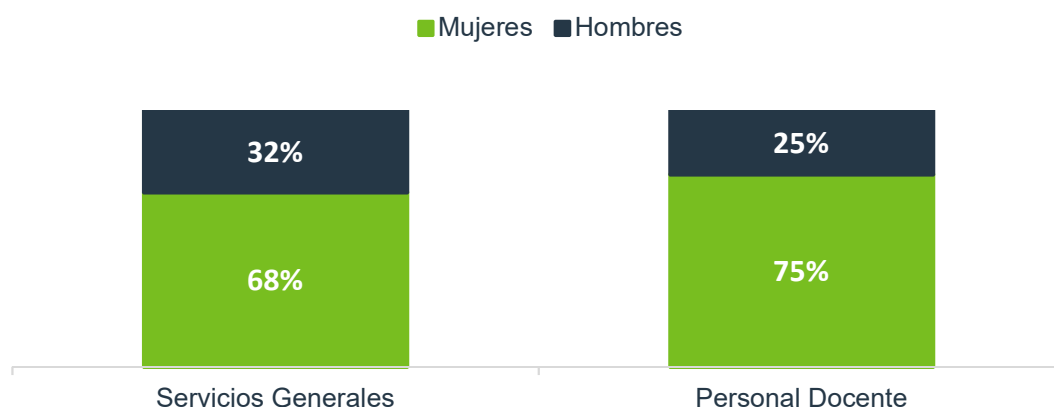
Formación

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

Solicitudes cursadas

Entre los años 2017 y 2020, **existe un mayor número de mujeres en las solicitudes de participación en formación:**

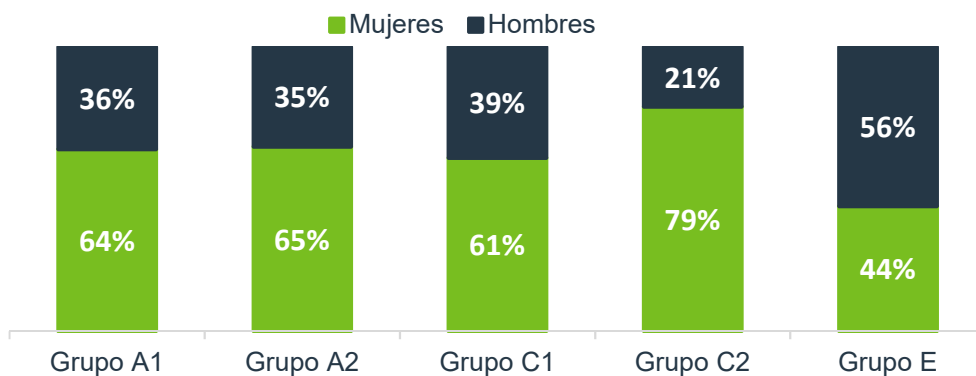
Grafica 30. Distribución por sexo de las solicitudes cursadas



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, aunque no sufren grandes alteraciones respecto a los datos de referencia en los Grupos A1, C2 ni E, pero sí en los Grupos A2 y C1. En estos Grupos la participación relativa de mujeres desciende considerablemente. **En Grupo A1 se registra un 64% 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.

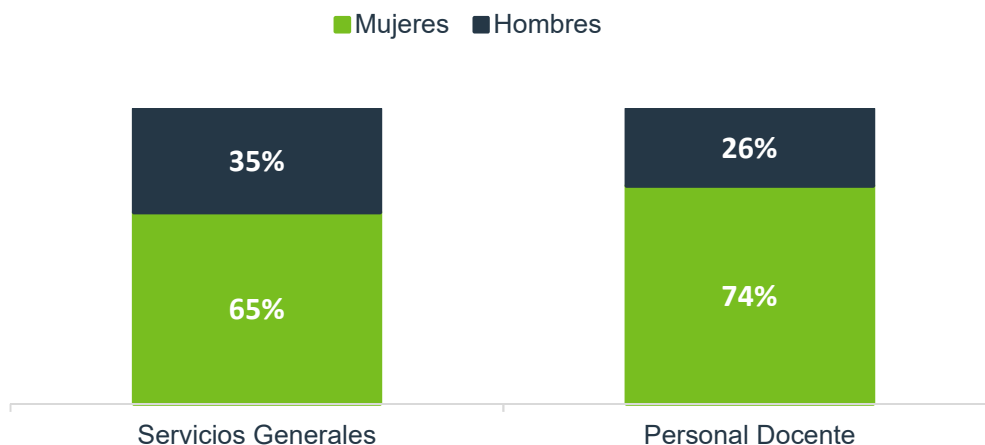
Grafica 31. Distribución por sexo y Grupo en las solicitudes de formación cursadas (Servicios Generales)



Solicitudes aceptadas

Se identifica un incremento relativo de solicitudes aceptadas para el caso de los empleados:

Grafica 32. Distribución por sexo de las solicitudes aceptadas

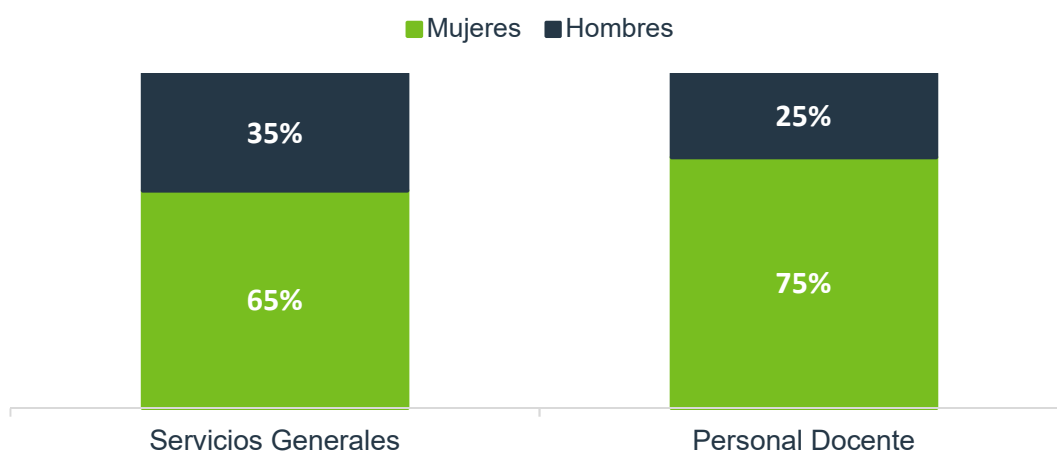


Se desconoce la causa de las autorizaciones o rechazos por parte de las unidades administrativas, y este tiene que ser el objetivo de un registro más exhaustivo de información. Asumiendo de partida que las causas están justificadas en función de criterios objetivos es adecuado disponer de más información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

Personas diplomadas

Existe la misma proporción de mujeres y hombres entre las solicitudes aceptadas y las personas diplomadas de los Servicios Generales y **un incremento relativo del número de diplomadas mujeres entre el Personal Docente**. 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.

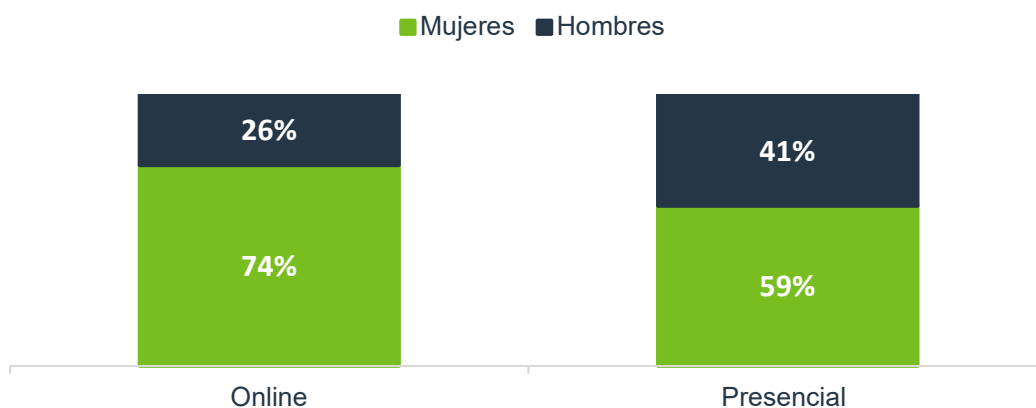
En su modalidad presencial, la participación de personal de los Servicios Generales ha alcanzado en los últimos años las 18.032 personas, **con una distribución por sexo de 59% mujeres y 41% hombres**. En el Personal Docente, el número de personas formadas es sensiblemente menor, dadas las características 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. 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, desde las 16.00 horas hasta las 10.00 horas del día siguiente. 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.**

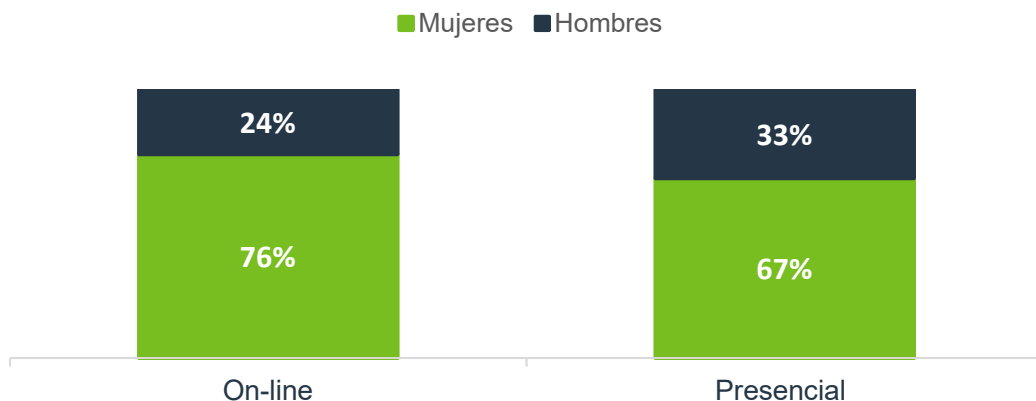
En los Servicios Generales la brecha entre mujeres y hombres disminuye en la modalidad presencial y se incrementa notablemente en la *online*, apreciándose **una clara feminización del alumnado:**

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:

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



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.**

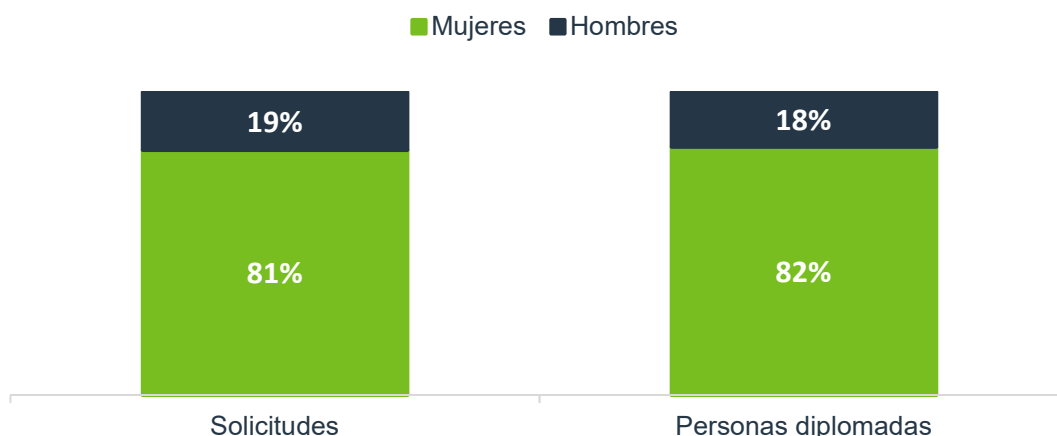
Por consiguiente, es importante que desde la Administración General se siga fomentando el reparto corresponsable de los cuidados y los tiempos, de manera se contribuya a avanzar hacia un modelo plenamente equitativo en el que mujeres y hombres gocen de oportunidades similares para decidir sus opciones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

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.

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



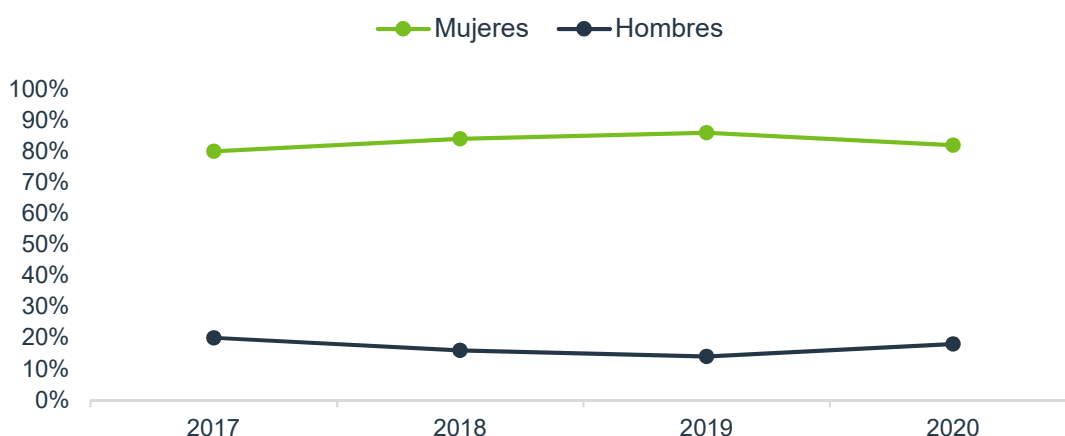
Formación en igualdad

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. Además, 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.

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.

Entre los años 2017 y 2020, tanto en el personal de los Servicios Generales como entre el Personal Docente, el número de personas que se ha formado en igualdad ha ido creciendo progresivamente. 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).

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



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 diploman, 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.

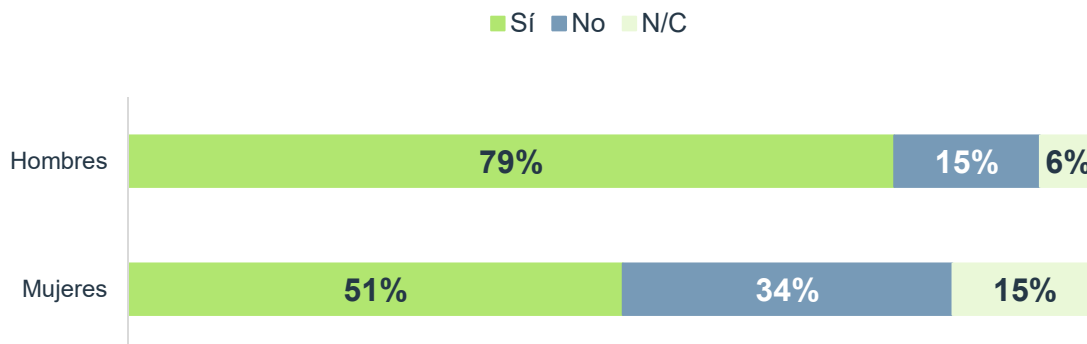


5 - Se identifica la necesidad de fomentar la participación de empleados públicos en los cursos de formación en igualdad (la proporción de hombres formados en igualdad a lo largo del tiempo apenas alcanza el 20%), pero también de seguir incrementando el impacto cuantitativo en términos generales, y particularmente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

Promoción

Una proporción menor de empleadas que 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



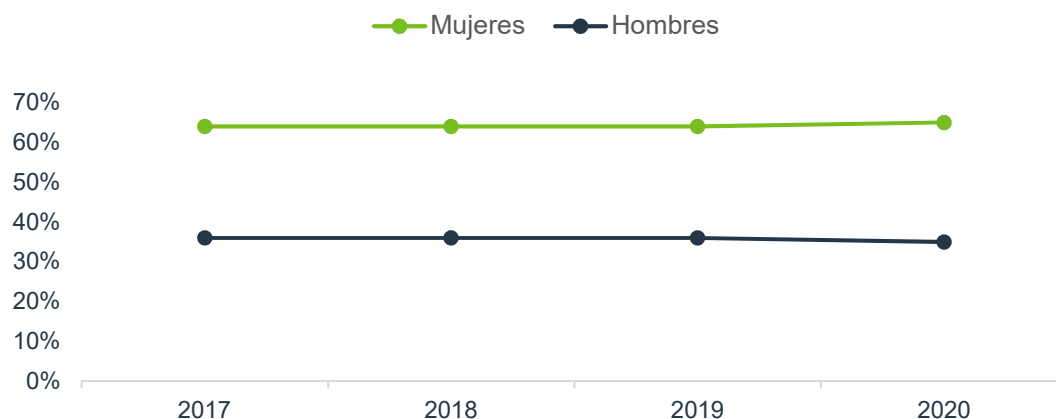
La falta de conciencia y sensibilización masculina sobre un tipo de desigualdad específicamente sufrida por mujeres, las resistencias cognitivas e ideológicas a asumir la imperfección de las estructuras y normas de igualdad formal, o la dificultad para ponerle nombre a las situaciones de discriminación 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

Recientemente se ha aprobado un nuevo modelo de carrera profesional que corrige la situación de discriminación indirecta que se venía arrastrando y que evita la generación de posibles situaciones discriminatorias y de brecha salarial. El nuevo modelo 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.

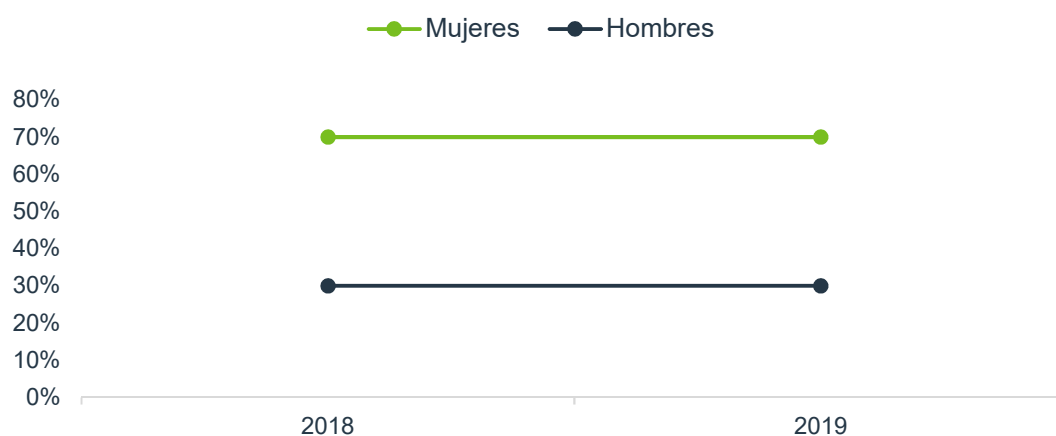
Desde 2017 hasta el año 2020 el índice de distribución en el Grado I de carrera horizontal en los Servicios Generales se mantiene estable. **La participación femenina es mayor en todos los años, situándose entre el 64% (2017 y 2018) y el 65% (2019 y 2020)**, en consonancia con los datos de representatividad globales para cada uno de estos años:

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



Entre 2018 y 2019 la distribución de mujeres y hombres en la carrera horizontal del Personal Docente es estable y se mantiene exactamente en la misma proporción que la distribución global de los datos de referencia (70% de mujeres y 30% de hombres):

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



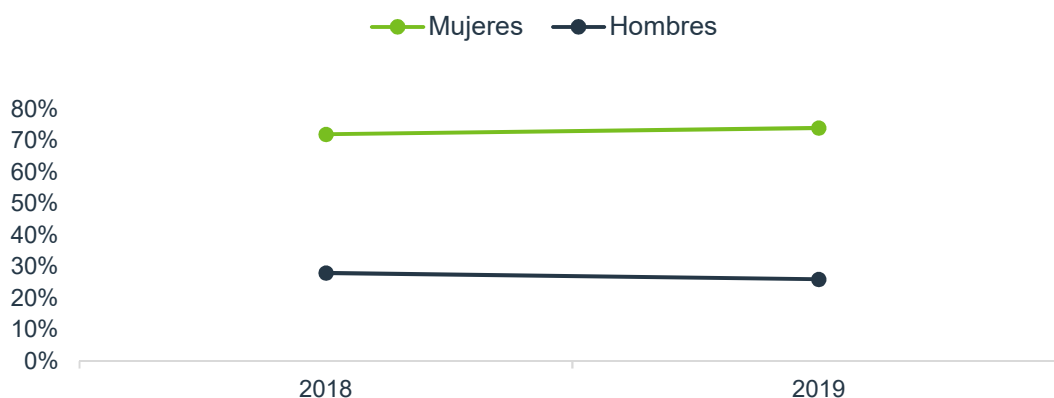
Carrera vertical

Numerosa normativa regula el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por diferentes procedimientos de provisión.

Concurso de méritos

De la comparativa con la distribución de mujeres y hombres entre las personas candidatas se desprende que se incrementa la proporción de adjudicatarias. Por consiguiente, **no se aprecian muestras de desventaja femenina en el concurso de méritos; al contrario, las mujeres incrementan su proporción en las adjudicaciones:**

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

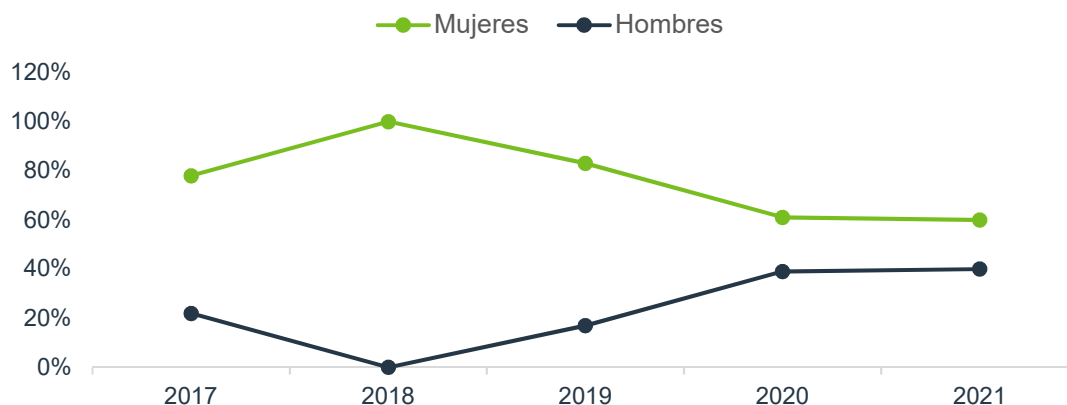


Libre designación

En tres de los cinco últimos años analizados, las candidaturas han estado equilibradas entre mujeres y hombres; 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)

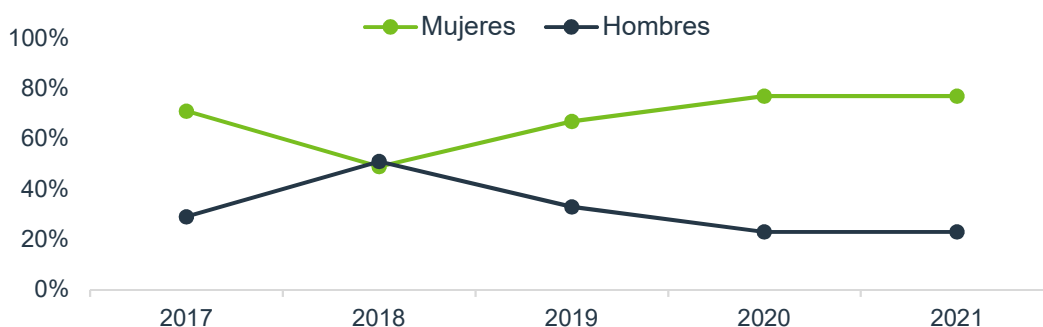


Comisión de servicios

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, lo que produce un impacto positivo sobre la igualdad. Así, 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.

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:**

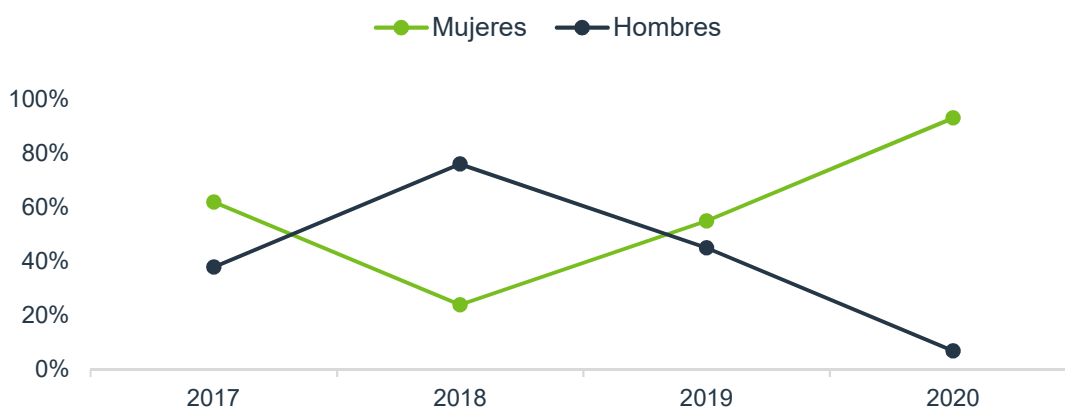
Grafica 43. Evolución de la distribución por sexo en las adjudicaciones de puestos por Comisión de Servicios (Servicios Generales)



Concurso de traslados

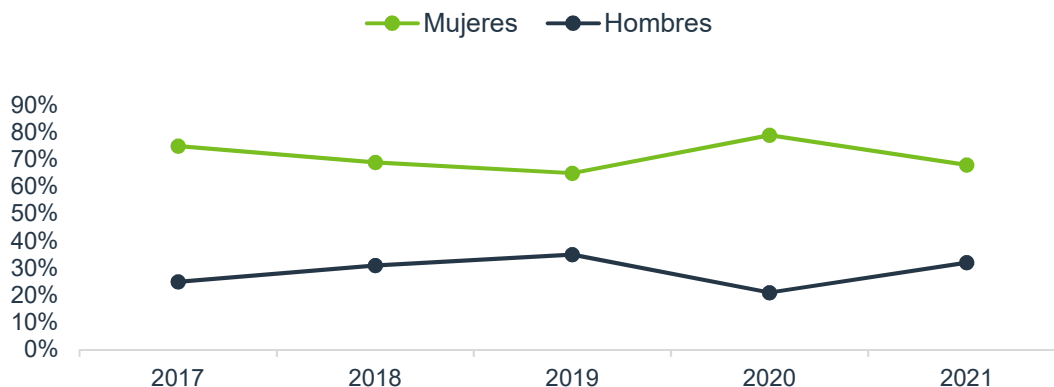
A lo largo de la evolución, la gran mayoría de los puestos convocados en los Servicios Generales han quedado desiertos. **De los puestos adjudicados, cada año salvo en 2018, la mayor parte han recaído sobre mujeres:**

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



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:**

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



Promoción interna vertical y horizontal

Desde el año 2017 hasta la actualidad, **la presencia femenina en el total de personas que han participado en las convocatorias de promoción interna vertical y horizontal en los Servicios Generales es superior a la masculina**. 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%).

Por otra parte, el desequilibrio de mujeres y hombres es claro en algunas convocatorias, mostrando una pauta claramente segregada. **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.**

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 oficina (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 oficina (mantenimiento) PI	0%	100%
LA.12/20	Oficial 1ª oficina (viveros) PIV	0%	100%
LA.21/20	Personal operador de máquina PI	0%	100%
TOTAL	Promoción interna vertical y horizontal	56%	44%

En el Personal las solicitudes femeninas alcanzan el 84% en 2021. 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.**

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.

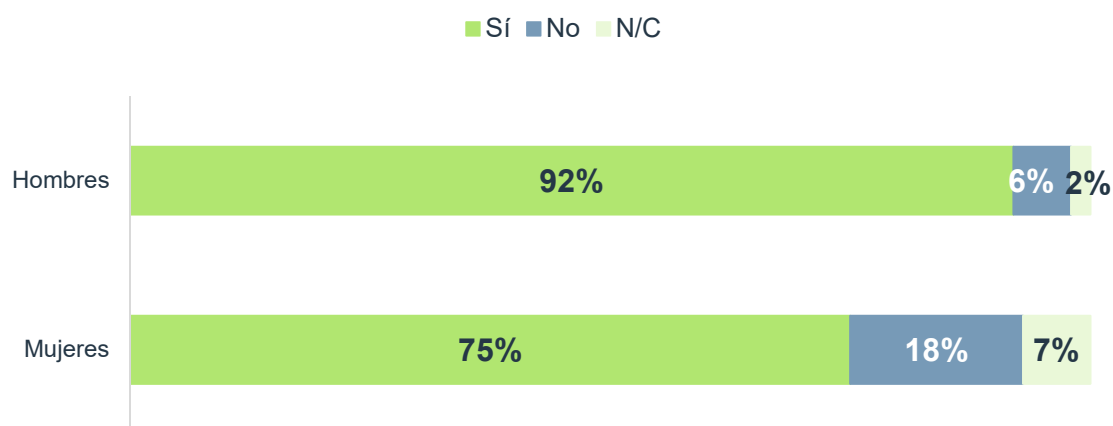
3 - La participación de mujeres y hombres en las convocatorias de promoción interna vertical y horizontal de los Servicios Generales (56%) disminuye en 10 puntos porcentuales respecto a su presencia global en la plantilla (66%).

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.

Retribuciones

Atendiendo a las opiniones de la plantilla, la mayoría considera que en la Administración General de La Rioja sí se garantiza la igualdad retributiva:

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



Retribuciones reales

En las páginas siguientes se analiza 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 género del total de la retribución real promediada es del 14%, variando sensiblemente en función del Grupo profesional:

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%

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

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:

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. 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.

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* obliga a la Administración Pública a realizar el Registro y la Auditoría retributiva del personal laboral.

Brecha salarial global entre mujeres y hombres

La Herramienta oficial muestra **un resultado de brecha salarial de género del 15% en la retribución total promediada y del 40% en la retribución total mediana.**

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%

La desviación en el promedio 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.

El primer tipo de obstáculos está relacionado 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, CS Categoría o el CS Ayudas Sociales.

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 otro lado, el CS de Paga extraordinaria 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. 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.

El segundo tipo de obstáculos a la plena igualdad salarial muestra 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. Este podría ser el caso del CS Festivos o el del CS Nocturno, con una brecha del 84% de brecha.

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 y el CS Tribunales Calificadores. 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).

Adicionalmente, el método de valoración de puestos de trabajo suele ser el principal motivador de la brecha salarial de género. 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 según el valor que aportan los puestos, 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 retribuibiles en la organización.

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** (CS Extinción de incendios, CS Reservas, CS Alerta invernal, CS Guardias, CS Presencia comida, CS Viveros y Choperas, Cs Servicio Extinción y nieve).

Por otro lado, la distancia entre los resultados de brecha del promedio y de la mediana es claramente llamativa:

Tabla 14. Mediana⁵ y brecha de género en las retribuciones efectivas del personal laboral por concepto retributivo, en los conceptos percibidos simultáneamente por mujeres y hombres

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%
TOTAL	11.041	18.508	40%

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€).

⁵ 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.

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.

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](#).

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.

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.

Hay que destacar también 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

A partir de las orientaciones normativas vinculantes, se ha seguido 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. 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.

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%

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, algunas cuentan con una brecha inexistente o cercana a 0. 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. 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.

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%

Para finalizar, valga la pena poner la atención en **aquellas Categorías que tienen una brecha muy elevada favorable a los hombres⁶, tanto en el promedio como 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.

⁶ 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

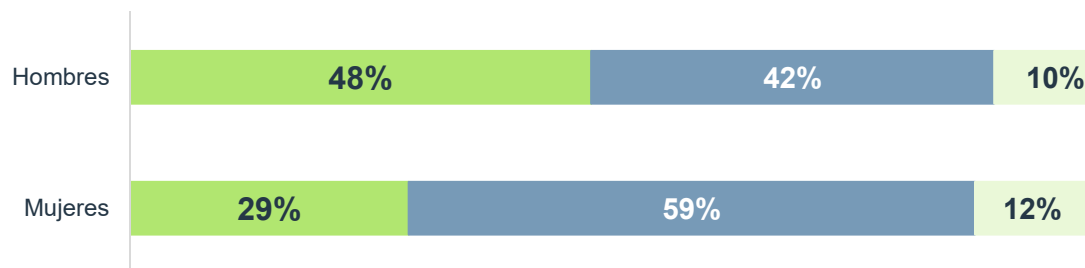
-  **1 – Incluso lejos del umbral del 25% de brecha salarial de género, sí se aprecian diferencias salariales en las retribuciones reales** totales de la Administración General, en concreto, del 14% en el funcionariado, del 6% en el personal laboral y también del 6% en el Personal Docente. Estas diferencias 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 todas 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.

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, aunque en ambos casos una proporción importante **considera que las medidas de conciliación 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

■ Sí ■ No ■ N/C

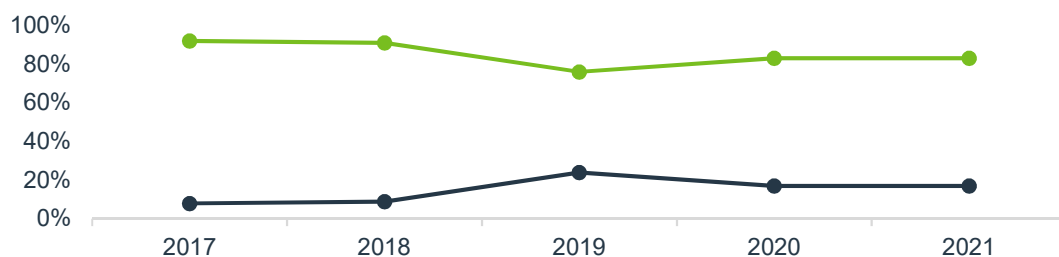


Excedencias

La inmensa mayoría de las excedencias bien sea por cuidado de familiar como por cuidado de menores, son cogidas por mujeres:

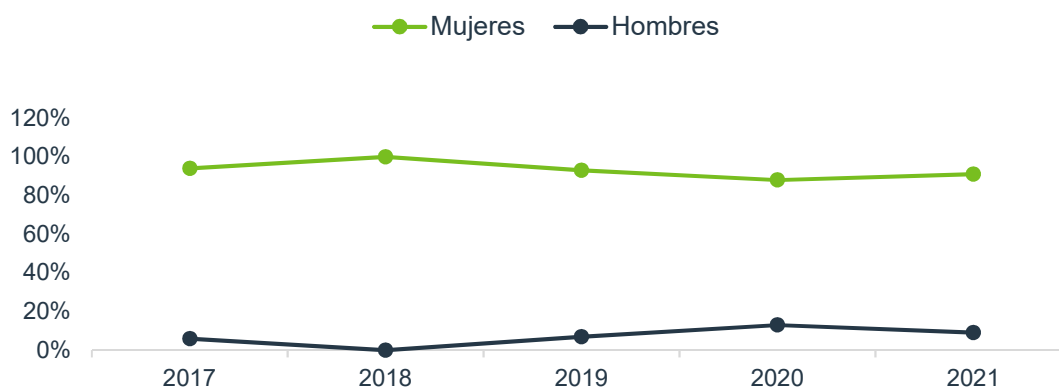
Gráfica 48. Evolución de la distribución por sexo en las excedencias (Servicios Generales)

—●— Mujeres —●— Hombres



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)



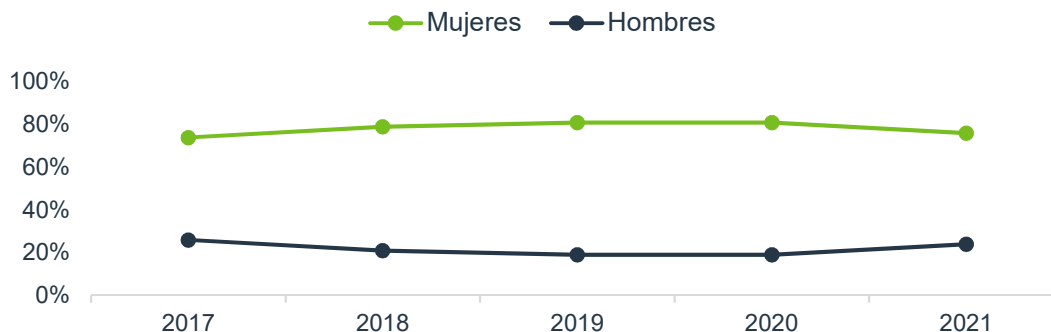
En definitiva, mujeres y hombres siguen respondiendo a los roles derivados de los procesos de socialización y subjetivación de los mandatos de género, que colocan a las mujeres como principales proveedoras de los cuidados familiares.

Se vuelve imprescindible que en la Administración General se promueva el reparto igualitario de las responsabilidades de cuidados mediante campañas de sensibilización que promuevan la corresponsabilidad y nuevos modelos de masculinidad que apunten a una parentalidad positiva hacia los cuidados, a fin de favorecer 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

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 plantea la necesidad de promover la corresponsabilidad de los empleados y también eliminar cualquier tipo de barrera que pueda dificultar el ascenso y promoción profesional a través de esta forma de trabajo.

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, hecho que 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:

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

Permisos y licencias

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):

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

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 medidas de conciliación son protagonizadas por mujeres, como las excedencias (85% en los Servicios Generales y 93% entre el Personal Docente), también 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%), 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.

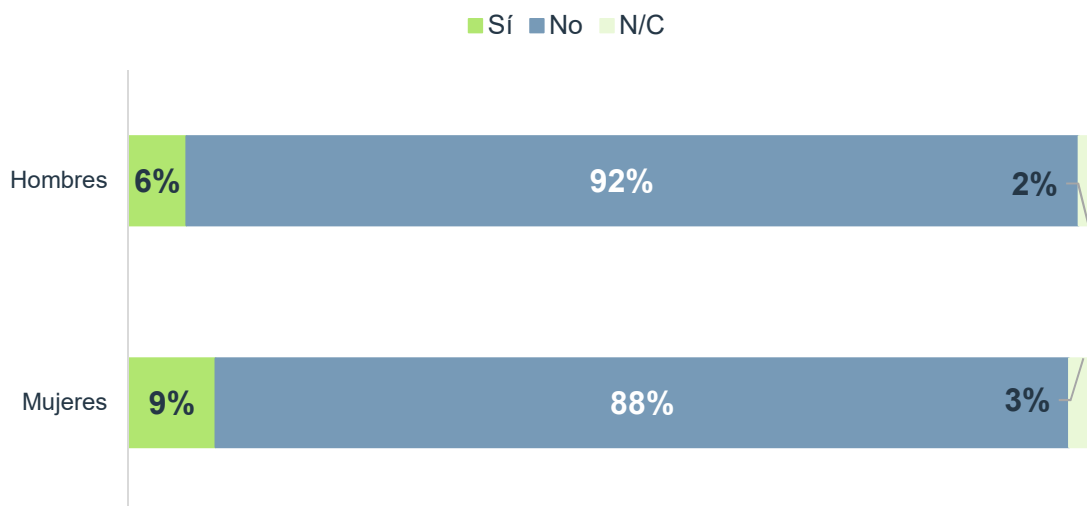
Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y otras formas de violencia

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**.

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**.

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. **La mayoría de personas afirma no haberlo sufrido nunca en la Administración**.

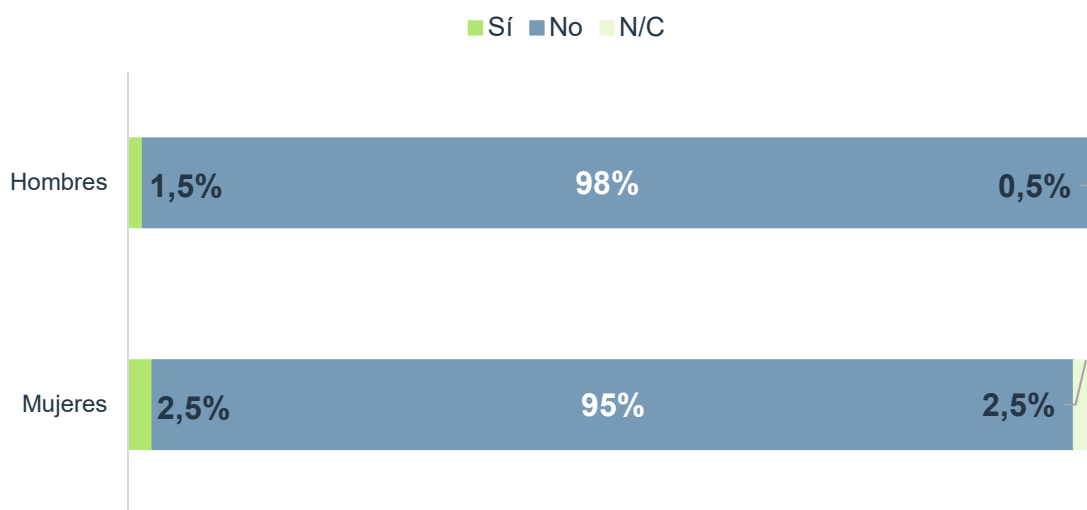
Gráfica 51. Concentración por sexo y experiencia ante situaciones de acoso laboral por razón de sexo



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



Violencia de género

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.

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*, que 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.

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.

Salud laboral

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.

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. 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.**

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.

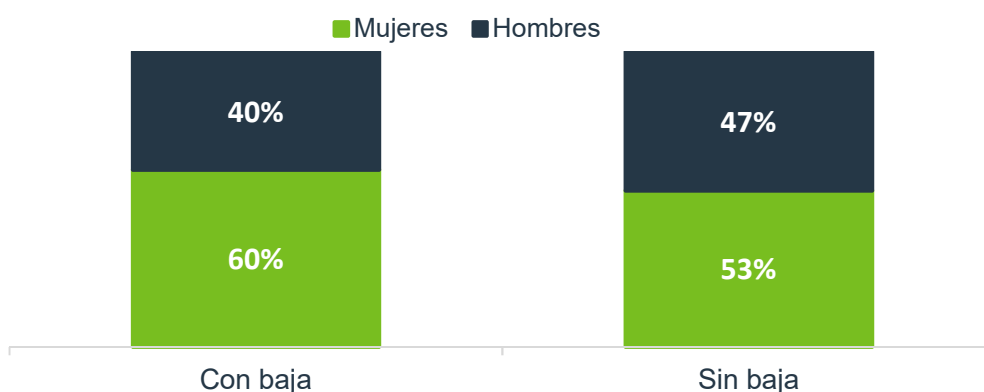
En relación con los accidentes de trabajo, los datos disponibles para el Diagnóstico indican que, entre el total de accidentes con baja y sin baja producidos en el año 2020 (168 accidentes), todos salvo uno, sufrido por una empleada, han sido de carácter leve. De este total (167 accidentes leves), el 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



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.

PLAN DE IGUALDAD

En base a las áreas de mejora identificadas en el Diagnóstico, el Plan persigue dos fines estratégicos:

- Reforzar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en la estructura y relaciones laborales de la Administración General
- Seguir transformando la cultura laboral de la Administración General hacia mayores cotas de concienciación feminista.

A la luz de estos fines, la organización de los objetivos se realiza en torno a 8 ámbitos de actuación. Cada uno de estos ámbitos agrupa uno o más objetivos, tal y como se muestra a continuación. Y cada uno de estos objetivos integra diferentes medidas que, en su aplicación, y de manera complementaria, permitirán el logro de los objetivos planteados y el avance hacia los fines estratégicos.

Cada medida está estructurada en una ficha individual, y se ha planteado para ser plausible y medible, tal y como se especifica en los principios del Plan. Asimismo, cada medida integra información sobre el grupo destinatario, las acciones de desarrollo, los medios y recursos, los indicadores de seguimiento, el agente responsable de su ejecución y su calendario de aplicación.

La versión final de las medidas aprobadas en el seno de la Comisión Negociadora en diciembre de 2022 se detalla a continuación.

Ámbito 1. Cultura organizativa y gestión de la igualdad

Este es un ámbito de contenidos transformadores para la práctica administrativa que persigue numerosos objetivos. Todos ellos unifican 11 medidas que sientan las bases para la aplicación efectiva del principio de igualdad por medio de la estrategia de la transversalidad de género.

OBJETIVO. Dar a conocer la situación de igualdad en la Administración General.

Medida
1

Publicación de los principales resultados del Diagnóstico de situación y del Plan de Igualdad en la página web del Gobierno de La Rioja.

OBJETIVO. Favorecer la generalización del uso no sexista del lenguaje en la actividad rutinaria administrativa.

Medida
2

Difusión de la guía “GUÍATE. Comunicar de manera inclusiva, guía de lenguaje no sexista”.

OBJETIVO. Unificar el procedimiento de elaboración de los Informes de Evaluación del Impacto de Género *ex - ante* que deben quedar insertos en las Memorias de Análisis de Impacto Normativo.

Medida
3

Establecimiento de unas directrices propias para la elaboración de los Informes de evaluación del impacto de género que acompañan los Expedientes de tramitación normativa.

OBJETIVO. Garantizar el cumplimiento del artículo 55 de la ley orgánica de igualdad que establece que todas las convocatorias de pruebas selectivas para acceso al empleo público deberán estar acompañadas de un informe de evaluación del impacto de género.

Medida
4

Elaboración de un modelo de informe de evaluación del impacto de género para acompañar a las convocatorias de acceso al empleo público.

OBJETIVO. Facilitar la aplicación del principio de igualdad y de la estrategia de la transversalidad de género en la actividad administrativa de cada Departamento.

Medida
5

Designación, funcionamiento y coordinación de las Unidades de Igualdad dentro de la Administración General.

Medida
6

Creación de un “buzón de igualdad” en el área virtual del órgano competente en la materia de la página web del Gobierno de La Rioja.

OBJETIVO. Avanzar en la consecución de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los contextos de la Administración General de La Rioja.

**Medida
7**

Aplicación de medidas de acción positiva siempre que se cumplan las condiciones de acuerdo con la normativa, y en ámbitos como el acceso al empleo, la promoción o la participación de acciones formativas.

**Medida
8**

Inclusión de la composición equilibrada de mujeres y hombres en las bases que rigen la constitución de las Comisiones de Valoración de los concursos de méritos.

**Medida
9**

Inclusión en las bases reguladoras de los Tribunales Calificadores de una cláusula de alternancia entre mujeres y hombres en el desempeño de los diferentes cargos que los constituyen, especialmente de la Presidencia.

OBJETIVO. Seguir ampliando la recogida y sistematización de datos desagregados por sexo y otros factores relevantes en el funcionamiento de la Administración General de La Rioja.

**Medida
10**

Registro de los datos desagregados por sexo y cargo de la composición de los Tribunales de las pruebas de acceso a puestos de Personal Docente.

**Medida
11**

Creación de un sistema estandarizado de solicitud de medidas de conciliación que identifique la motivación de la necesidad y a la persona solicitante desagregando por sexo, tipo de personal, grupo profesional y modelo de familia al que pertenece.

OBJETIVO. Dar a conocer la situación de igualdad en la Administración General.
Medida 1

Publicación de los principales resultados del Diagnóstico de situación y del Plan de Igualdad en la página web del Gobierno de La Rioja	
Grupo destinatario	- Personal de la Administración General - Población riojana - Otras partes interesadas
Descripción por acciones	- Diseño y maquetación de un documento unificado que incluya el resumen de las principales conclusiones del Diagnóstico de situación y las fichas completas de las medidas del Plan de Igualdad aprobadas por la Comisión Negociadora. - Publicación del documento en el portal web del Gobierno de La Rioja, tanto en la sección de “empleados públicos” como en el tablón virtual de anuncios. - Publicación de los Informes anuales de la Comisión de Seguimiento, a modo de boletín informativo - Envío masivo por correo-e del enlace al documento ubicado en el portal web, y de los sucesivos Informes de seguimiento.
Medios y recursos	- Documento final definitivo aprobado en Comisión Negociadora y Consejo de Gobierno - La dotación presupuestaria queda incluida en la resolución del contrato menor CM DGFP 1/2022
Responsables	Órgano con competencias en materia de Función Pública
Indicadores	- Documento editado - Documento publicado en el portal web - Enlace al documento enviado masivamente por correo-e - Nº de Informes de seguimiento publicados - Enlaces a los Informes de seguimiento enviados masivamente, según año del informe.
Plazo	Anual desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Aplicación prioritaria: la publicación de los principales resultados del Diagnóstico, así como de las medidas acordadas en la Comisión Negociadora será inmediata al diseño del documento final tras su registro. La publicación de los Informes Anuales de Seguimiento será inmediata a su presentación y firma del acta de cada sesión de la Comisión de Seguimiento en la que se presenten. Los centros de trabajo facilitarán el acceso a los documentos a todas las personas que lo soliciten.	

OBJETIVO. Favorecer la generalización del uso no sexista del lenguaje en la actividad rutinaria administrativa.

Medida 2

Difusión de la guía “GUÍATE. Comunicar de manera inclusiva, guía de lenguaje no sexista”	
Grupo destinatario	- Personal de la Administración General - Ponentes de los cursos de formación
Descripción por acciones	- Elaborar un correo-e informativo y descriptivo de la guía y sus utilidades, incluyendo la referencia al mandato de igualdad y la dirección web pública en donde se aloja la guía. - Enviar dicho correo informativo a todos los órganos administrativos de las diferentes Consejerías, de modo que las personas que ostentan mayor responsabilidad en el cumplimiento de los mandatos de igualdad conozcan el recurso de primera mano. - Realizar un envío masivo de la guía por correo-e a todo el personal administrativo.
Medios y recursos	Documento de la guía
Responsables	Órgano con competencias en materia de Igualdad
Indicadores	- Correo- e elaborado y enviado a los órganos administrativos de todas las Consejerías - Envío masivo del guía realizado por correo-e
Plazo	Anual desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones La pertinencia de realizar el envío masivo anualmente será evaluada en el seno de la Comisión de Seguimiento, en función del alcance e impacto del primer envío. Los centros de trabajo facilitarán el acceso a la guía a todas las personas que lo soliciten.	

OBJETIVO. Unificar el procedimiento de elaboración de los Informes de Evaluación del Impacto de Género ex - ante que deben quedar insertos en las Memorias de Análisis de Impacto Normativo.

Medida 3

Establecimiento de unas directrices propias para la elaboración de los Informes de evaluación del impacto de género que acompañan los Expedientes de tramitación normativa.	
Grupo destinatario	- Centros Directivos emisores de las normas - Unidades administrativas encargadas de elaborar los Informes
Descripción por acciones	- Realización de una recogida de información cualitativa sobre las necesidades manifestadas por las unidades administrativas que vienen realizando los informes de evaluación del impacto de género. - Contrastar los diferentes procedimientos existentes a nivel estatal y extraer las mejores prácticas. - Adaptar el procedimiento a las necesidades y circunstancias propias de la Administración General de La Rioja. - Plasmear el procedimiento en un documento guía práctico y con lista de comprobación que sea acorde a normativa. - Difundir el procedimiento entre las Consejerías y cada uno de sus órganos administrativos. - Publicación del modelo en el área de recursos del órgano con competencias en Igualdad.
Medios y recursos	- Necesidades cualitativas de las personas implicadas. - Normativa vigente. - Buenas prácticas y guías en la materia.
Responsables	- Órgano con competencias en materia de Igualdad - Comisión Interdepartamental para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Indicadores	- Nº de personas entrevistadas durante el proceso de identificación de necesidades, según sexo y Consejería - Nº de procedimientos tenidos en cuenta, según Administración Autonómica - Documento guía elaborado - Documento guía publicado y difundido
Plazo	Año 2 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Para dar un cumplimiento eficaz al artículo 19 de <i>la ley orgánica de igualdad 3/2007</i> y garantizar que las Memorias de Análisis del Impacto Normativo justifiquen adecuadamente un impacto de género positivo, es preciso que todas las unidades administrativas encargadas de la elaboración de los Informes de Impacto de Género puedan contar con un procedimiento común. Asimismo, este procedimiento facilitará la labor de la Dirección General de Igualdad como órgano de seguimiento y de las Unidades de Igualdad en su apoyo técnico a los Centros Directivos. En cualquier caso, la regulación concreta de la medida queda supeditada a la aprobación de la ley de igualdad de La Rioja, actualmente en fase de tramitación.	

OBJETIVO. Garantizar el cumplimiento del artículo 55 de la ley orgánica de igualdad que establece que todas las convocatorias de pruebas selectivas para acceso al empleo público deberán estar acompañadas de un informe de evaluación del impacto de género.

Medida 4

Elaboración de un modelo de informe de evaluación del impacto de género para acompañar a las convocatorias de acceso al empleo público.	
Grupo destinatario	ERAP
Descripción por acciones	- Realización de un contraste cualitativo entre informes previos. - Enumeración de las directrices básicas para la elaboración de los informes, incluyendo la recomendación de que incluyan en sus bases el compromiso expreso de que el Tribunal velará por el principio de igualdad, acorde a normativa - Identificación de las fuentes de datos útiles para la comprobación de la composición por sexo de los Cuerpos, Escalas o Grupos a cubrir en cada Consejería. - Envío del modelo de informe por correo-e. - Publicación del modelo en el área de recursos del órgano con competencias en Igualdad.
Medios y recursos	- Informes previos. - Normativa vigente. - Datos estadísticos desagregados por sexo.
Responsables	- Órgano con competencias en materia de Igualdad - Órgano con competencias en materia de Función Pública
Indicadores	- Nº y origen de informes previos contrastados. - Modelo de informe publicado y difundido.
Plazo	Año 2 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones El proceso de elaboración de este modelo de informe podrá implementarse de manera simultánea a la elaboración de las directrices para la realización de los Informes de evaluación del impacto de género de la normativa.	

OBJETIVO. Facilitar la aplicación del principio de igualdad y de la estrategia de la transversalidad de género en la actividad administrativa de cada Departamento.

Medida 5

Designación, funcionamiento y coordinación de las Unidades de Igualdad dentro de la Administración General.	
Grupo destinatario	Personal de la Administración General.
Descripción por acciones	- Identificación de las condiciones de designación y funcionamiento - Establecimiento de los criterios de composición, siendo indispensable la formación acreditada en materia de igualdad, preferentemente como “Agente de igualdad” - Enumeración de competencias del personal adscrito - Diseño de las formas de coordinación entre las propias Unidades y con otras instituciones, particularmente la Dirección General de Igualdad y la Comisión Interdepartamental para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Medios y recursos	- Buenas prácticas existentes en otras Administraciones Públicas (AGE y autonómicas) - Normativa de referencia a nivel autonómico y estatal
Responsables	- Órgano con competencias en materia de Función Pública - Órgano con competencias en materia de Igualdad
Indicadores	- Unidades de Igualdad designadas en cada Consejería - Nº de puestos adscritos a cada Unidad de Igualdad y ratio por sexo - Nº de reuniones mantenidas por las Unidades de Igualdad, según Consejería - Nº y tipo de documentación producida por cada Unidad de Igualdad, según Consejería
Plazo	Año 2 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones La regulación concreta de la medida queda supeditada a la aprobación de la ley de igualdad de La Rioja, actualmente en fase de tramitación.	

OBJETIVO. Facilitar la aplicación del principio de igualdad y de la estrategia de la transversalidad de género en la actividad administrativa de cada Departamento.

Medida 6

Creación de un “buzón de igualdad” en el área virtual del órgano competente en la materia de la página web del Gobierno de La Rioja	
Grupo destinatario	- Personal de la Administración General - Población riojana - Otras partes interesadas
Descripción por acciones	- Elaboración de un mensaje explicativo de los fines y ubicación del buzón - Difusión de la ubicación del buzón en el portal web del Gobierno de La Rioja, tanto en la sección de “empleados públicos” como en el tablón virtual de anuncios. - Envío masivo por correo-e del enlace al buzón ubicado en el portal web.
Medios y recursos	- Espacio propio en el área virtual del órgano competente en materia de igualdad
Responsables	- Órgano con competencias en materia de Igualdad - Órgano con competencias en materia de tecnologías de la información y la comunicación
Indicadores	- Buzón creado - Enlace al buzón enviado masivamente por correo-e - Nº de mensajes recibidos, según tipo de contenido y periodo anual
Plazo	Año 1 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Aplicación prioritaria: la creación del buzón será inmediata al comienzo de la vigencia de Plan. Los centros de trabajo facilitarán el acceso al buzón a todas las personas que lo soliciten.	

OBJETIVO. Avanzar en la consecución de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los contextos de la Administración General de La Rioja.

Medida 7

Aplicación de medidas de acción positiva siempre que se cumplan las condiciones de acuerdo con la normativa, y en ámbitos como el acceso al empleo, la promoción o la participación de acciones formativas.	
Grupo destinatario	Empleadas públicas cuando se encuentren subrepresentadas en Cuerpos, Niveles, Grupos profesionales o solicitudes de participación en cursos de formación.
Descripción por acciones	- Identificación de las condiciones de idoneidad para el puesto a cubrir o la plaza vacante en la acción formativa. - Priorización de la selección de mujeres en los nuevos accesos, promociones o formaciones, cumpliendo las condiciones descritas.
Medios y recursos	- Normativa vigente - Datos de composición por sexo en los Cuerpos, Niveles y Grupos profesionales que cubre la convocatoria - Datos de composición por sexo en las solicitudes de los cursos de formación
Responsables	Órgano con competencias en materia de Función Pública
Indicadores	- Evolución en el índice de distribución por sexo en los diferentes tipos de relación laboral, puestos, colectivos y grupos profesionales, en particular en los Grupos E y A1, entre el personal interino de los Servicios Generales y las convocatorias de promoción interna vertical y horizontal de este personal. - Evolución en el índice de distribución por sexo en las solicitudes de formación aceptadas por las Unidades Administrativas.
Plazo	Permanente desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Esta medida se mantendrá siempre que exista infrarrepresentación femenina en los Cuerpos, Niveles y Grupos profesionales, lo cual, según la <i>ley de igualdad 3/2007</i> , queda marcado por una presencia inferior al 40%.	

OBJETIVO. Avanzar en la consecución de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los contextos de la Administración General de La Rioja.

Medida 8

Inclusión de la composición equilibrada de mujeres y hombres en las bases que rigen la constitución de las Comisiones de Valoración de los concursos de méritos.	
Grupo destinatario	Integrantes de las Comisiones de Valoración.
Descripción por acciones	Elaboración de la cláusula de composición equilibrada.
Medios y recursos	Bases reguladoras de las Comisiones de Valoración
Responsables	Órgano con competencias en materia de Función Pública
Indicadores	- Bases reguladoras modificadas - Evolución en la ratio de composición de mujeres y hombres en las Comisiones de Valoración constituidas durante el periodo de vigencia del Plan - Índice de distribución por sexo en los cargos de Presidencia, Secretaría y Vocalías de las Comisiones de Valoración constituidas durante el periodo de vigencia del Plan
Plazo	Año 1 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones La implementación de esta medida obliga a modificar el <i>Decreto 8/1989, de 24 de febrero</i> . Por extensión, podrán ser revisadas y modificadas en esta línea cuantas disposiciones regulen la composición y funcionamiento de las distintas Comisiones y Órganos de selección existentes en la Administración General de La Rioja	

OBJETIVO. Avanzar en la consecución de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los contextos de la Administración General de La Rioja.

Medida 9

Inclusión en las bases reguladoras de los Tribunales Calificadores de una cláusula de alternancia entre mujeres y hombres en el desempeño de los diferentes cargos que los constituyen, especialmente de la Presidencia.	
Grupo destinatario	Integrantes de los Tribunales calificadores
Descripción por acciones	Elaboración de la cláusula de alternancia.
Medios y recursos	- Bases reguladoras de los Tribunales Calificadores - Documento de Instrucciones dirigidas a los Tribunales calificadores de las pruebas de selección de personal
Responsables	- Órgano con competencias en materia de Función Pública - Órgano con competencias en materia de Gestión Educativa
Indicadores	- Bases reguladoras modificadas - Evolución en la ratio de composición de mujeres y hombres en Tribunales Calificadores constituidos durante el periodo de vigencia del Plan - Puntos porcentuales de disminución de la brecha de género en los cargos de Presidencia, Secretaría y Vocalías durante el periodo de vigencia del Plan
Plazo	Año 1 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Aplicación prioritaria: la inclusión de la cláusula en las bases será inmediata al comienzo de la vigencia de Plan. El papel activo de las Consejerías es clave en esta medida: todas deben comprometerse a garantizar que al menos el 50% de todos los procesos selectivos que se convoquen en cada Oferta Pública de Empleo la persona que ocupe la Presidencia sea una mujer, en alternancia con la convocatoria anterior, excepto por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas. Se aplicará el mismo compromiso para el cargo de la Secretaría y de las Vocalías	

OBJETIVO. Seguir avanzando en la recogida y sistematización de datos desagregados por sexo y otros factores relevantes en el funcionamiento de la Administración General de La Rioja.

Medida 10

Registro de los datos desagregados por sexo y cargo de la composición de los Tribunales de las pruebas de acceso a puestos de Personal Docente.	
Grupo destinatario	Personal Docente.
Descripción por acciones	- Diseño del registro - Facilitación a la Unidad competente de su cumplimentación - Actualización en cada constitución de Tribunal
Medios y recursos	- Aplicación informática - Normativa vigente
Responsables	Órgano con competencias en materia de Gestión Educativa
Indicadores	- Registro creado y difundido - Nº de Tribunales constituidos - % de integrantes según sexo y cargo dentro del Tribunal
Plazo	Permanente desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Aplicación prioritaria: el registro de datos será inmediato al comienzo de la vigencia de Plan. Aunque los datos de estos Tribunales sí estén desagregados por sexo, no lo están por cargo, lo que imposibilita conocer la segregación interna. La recogida de estos datos equipararía la información disponible sobre los Tribunales de los Servicios Generales y del Personal Docente.	

OBJETIVO. Seguir avanzando en la recogida y sistematización de datos desagregados por sexo y otros factores relevantes en el funcionamiento de la Administración General de La Rioja.

Medida 11

Creación de un sistema estandarizado de solicitud de medidas de conciliación que identifique la motivación de la necesidad y a la persona solicitante desagregando por sexo, tipo de personal, grupo profesional y modelo de familia al que pertenece.

Grupo destinatario	Unidades Administrativas.
Descripción por acciones	- Identificación de la tipología de derechos a la conciliación establecidos en el TREBEP, ET y Acuerdo Convenio de aplicación. - Enumeración de las variables de desagregación - Inclusión de un apartado abierto para especificación de necesidades - Creación del sistema y difusión
Medios y recursos	Normativa vigente
Responsables	Órgano con competencias en materia de Función Pública
Indicadores	Sistema creado y difundido entre las Unidades Administrativas
Plazo	Año 2 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Los datos recogidos por el sistema serán informados en las sesiones de la Comisión de Seguimiento, de manera que se puedan identificar necesidades en materia de conciliación y, en su caso, que las soluciones sean planteadas en la Negociación Colectiva.	

Ámbito 2. Formación y sensibilización en igualdad

Con las 6 medidas contenidas en este ámbito se trata de ampliar y fortalecer el esfuerzo que se viene haciendo en la Administración General, y en concreto desde la ERAP, por formar al personal público en materia de igualdad.

OBJETIVO. Profundizar en la sensibilización del personal público en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 12 Inclusión en la oferta formativa anual un curso básico de igualdad y actividad administrativa.

Medida 13 Impartir un curso obligatorio sobre uso no sexista del lenguaje y otros conceptos básicos de igualdad al personal implicado en la elaboración normativa y documentación administrativa y al personal docente.

Medida 14 Desarrollo de una píldora formativa permanente y aplicable a todas las personas que integren los Tribunales calificadores y las Comisiones de valoración en la Administración General de La Rioja.

Medida 15 Diseño de un llamamiento a personal público para alentar su participación en la formación en igualdad, informando de los datos históricos de participación por sexo y recordando el deber de aplicar la perspectiva de género en la Política Pública.

Medida 16 Puesta en marcha de, al menos, dos campañas anuales de sensibilización en igualdad sobre los diferentes aspectos que actualmente responden a la agenda feminista.

OBJETIVO. Vigilar la adecuada implementación del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del Procedimiento para la protección a las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Medida 17 Capacitación especializada en materia de prevención e identificación de conductas acoso sexual y por razón de sexo y actuación ante posibles casos tanto de acoso como de violencia de género.

OBJETIVO. Profundizar en la sensibilización del personal público en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 12

Inclusión en la oferta formativa anual un curso básico de igualdad y actividad administrativa.	
Grupo destinatario	Personal de la Administración General
Descripción por acciones	- Identificación de objetivos de aprendizaje, priorizando aspectos como: la corresponsabilidad de los cuidados y la superación del rol de género; instrumentos prácticos para favorecer la igualdad en la Administración General y participación igualitaria en la representación sindical del empleo público. - Descripción de los contenidos y metodología del curso - Valoración de la oferta en modalidad presencial, online o ambas - Selección del profesorado siguiendo los criterios habituales de excelencia - Calendarización
Medios y recursos	- Normativa vigente en materia de igualdad, incluyendo la violencia de género y las conductas contra la libertad sexual, y mandatos de igualdad aplicables en el ámbito de la Administración Pública - Literatura especializada Informes de evaluación del profesorado de la ERAP - Listado de profesorado alternativo - Planificación formativa y recursos disponibles - Dotación presupuestaria de la ERAP
Responsables	- ERAP - Órgano con competencias en materia de Igualdad
Indicadores	- Nº de personas capacitadas según sexo, grupo y colectivo profesional - Grado de satisfacción de las personas formadas según sexo, grupo y colectivo profesional - Nº de ediciones implementadas, según modalidad
Plazo	Anual desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Este curso podrá formar parte de un Plan continuo de Formación en igualdad dirigido a todo el personal.	

OBJETIVO. Profundizar en la sensibilización del personal público en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 13

Impartir un curso obligatorio sobre uso no sexista del lenguaje y otros conceptos básicos de igualdad al personal implicado en la elaboración normativa y documentación administrativa y al personal docente.

Grupo destinatario	Personal de la Administración General de los Grupos A1 y A2
Descripción por acciones	- Identificación de objetivos de aprendizaje y descripción de los contenidos y metodología del curso - Valoración de la oferta en modalidad presencial, online o ambas - Selección del profesorado siguiendo los criterios habituales de excelencia - Calendarización anual
Medios y recursos	- Normativa vinculante - Literatura especializada - Informes de evaluación del profesorado de la ERAP - Listado de profesorado alternativo
Responsables	- Órgano con competencias en materia de Igualdad - ERAP
Indicadores	- Nº de horas de formación impartidas - Nº de personas capacitadas según sexo, grupo y colectivo profesional - Grado de satisfacción de las personas formadas según sexo, grupo y colectivo profesional - Nº de ediciones implementadas, según modalidad
Plazo	Anual desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Este curso podrá formar parte de un Plan continuo de Formación en igualdad dirigido a todo el personal atendiendo a los mandatos de la ley de igualdad de La Rioja, una vez aprobada.	

OBJETIVO. Profundizar en la sensibilización del personal público en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 14

Desarrollo de una píldora formativa permanente y aplicable a todas las personas que integren los Tribunales calificadores y las Comisiones de valoración en la Administración General de La Rioja.	
Grupo destinatario	Integrantes de los Tribunales calificadores y de las Comisiones de valoración de todas las convocatorias
Descripción por acciones	- Identificación de objetivos de aprendizaje, priorizando aspectos como la identificación del impacto de los sesgos de género en las estructuras mentales. - Descripción de los contenidos y metodología del curso - Valoración de la oferta en modalidad presencial, online o ambas - Selección del profesorado siguiendo los criterios habituales de excelencia - Calendarización
Medios y recursos	- Normativa vigente en materia de igualdad, incluyendo la violencia de género, y mandatos de igualdad aplicables en el ámbito de la Administración Pública - Literatura especializada Informes de evaluación del profesorado de la ERAP - Listado de profesorado alternativo - Planificación formativa y recursos disponibles - Dotación presupuestaria de la ERAP
Responsables	- ERAP - Órgano con competencias en materia de Igualdad
Indicadores	- Nº de horas de formación impartidas - Nº de personas formadas según sexo y cargo dentro del Tribunal - Grado de satisfacción de las personas formadas según sexo - Nº de ediciones implementadas
Plazo	Permanente desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Este curso podrá formar parte de un Plan continuo de Formación en igualdad dirigido a todo el personal.	

OBJETIVO. Profundizar en la sensibilización del personal público en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 15

Diseño de un llamamiento a personal público para alentar su participación en la formación en igualdad, informando de los datos históricos de participación por sexo y recordando el deber de aplicar la perspectiva de género en la Política Pública.	
Grupo destinatario	- Personal de la Administración General, especialmente de nuevo ingreso y de atención al público - Se priorizará a personal masculino que participe en el Plan de Formación
Descripción por acciones	- Envío masivo del llamamiento vía correo-e - Reservar plazas a hombres en los cursos de igualdad priorizando su participación, ante otros criterios de admisión - Priorizar a aquellos grupos considerados como prioritarios en su formación en igualdad, altos cargos y Grupos C1, C2 y E.
Medios y recursos	- Normativa vigente en materia de igualdad, incluyendo la violencia de género, y mandatos de igualdad aplicables en el ámbito de la Administración Pública - Datos de composición por sexo de las formaciones en igualdad implementadas hasta la fecha
Responsables	- ERAP - Órgano con competencias en materia de Igualdad
Indicadores	- Llamamiento elaborado y enviado - Nº de hombres formados en igualdad por grupo profesional, por edición de curso y año - Evolución de la tasa de participación masculina en los cursos de igualdad - Grado de satisfacción de las personas formadas
Plazo	Anual desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones El llamamiento será difundido junto con la información sobre la oferta formativa anual, particularmente en relación con la oferta de igualdad y, en caso de haberlo, con un Plan continuo de Formación en igualdad.	

OBJETIVO. Profundizar en la sensibilización del personal público en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 16

Puesta en marcha de, al menos, dos campañas anuales de sensibilización en igualdad sobre los diferentes aspectos que actualmente responden a la agenda feminista.

Grupo destinatario	Personal de la Administración General.
Descripción por acciones	- Elección del Día conmemorativo - Elaboración y publicación de pliegos para la/s campaña/s - Selección de la temática de la campaña, priorizando aspectos de la agenda feminista, como por ejemplo: la corresponsabilidad y los cuidados, el uso no sexista del lenguaje, el techo de cristal y el liderazgo, la brecha salarial y la discriminación indirecta, el buen trato y la prevención del acoso y otras formas de violencia machista como las conductas contra la libertad sexual, la segregación ocupacional y los estereotipos de género o la diversidad desde una perspectiva interseccional.
Medios y recursos	- Dotación presupuestaria para la/s campaña/s - Temáticas seleccionadas - Datos de igualdad de la Administración General de La Rioja - Literatura especializada - Campañas desarrolladas en la AGE o en otras Administraciones Autonómicas
Responsables	- Órgano con competencias en materia de Igualdad - Comisión Interdepartamental para la igualdad efectiva de mujeres y hombres - Órgano con competencias en materia de Función Pública

Indicadores	- Nº y tipo de acciones de difusión llevadas a cabo en cada campaña - Grado de satisfacción con la campaña de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan - Grado de satisfacción con la campaña de la plantilla, percibido por las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan - Evolución del índice de distribución en el acogimiento a excedencias motivadas por necesidades de cuidados, y reducción de la brecha de género. - Evolución del índice de distribución de mujeres y hombres en la fórmula de teletrabajo, y reducción de la brecha de género. - Evolución del índice de distribución en el acogimiento a la flexibilidad horaria, y reducción de la brecha de género. - Evolución del índice de distribución en las reducciones de jornada, y reducción de la brecha de género. - Evolución del índice de distribución en la participación de empleadas y empleados en la formación online, y reducción de la brecha de género.
Plazo	Anual desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Una de las campañas se mantendrá el 8 de marzo; la segunda se realizará en torno a otro día conmemorativo relacionado con la igualdad entre mujeres y hombres (11 de febrero – Día Internacional de la mujer y la niña en la Ciencia; 22 de febrero – Día europeo por la igualdad salarial; 28 de abril – Día Internacional de las niñas en las TIC; 15 de octubre – Día Internacional de las mujeres rurales; 25 de noviembre – Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres; etc.) A partir de la primera campaña (2023) se podrán tomar las valoraciones de la Comisión de Seguimiento del Plan, incluidas en los Informes de Seguimiento, para la elección de las sucesivas temáticas.	

OBJETIVO. Vigilar la adecuada implementación del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del Procedimiento para la protección a las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Medida 17

Capacitación especializada en materia de prevención e identificación de conductas acoso sexual y por razón de sexo y actuación ante posibles casos tanto de acoso como de violencia de género.

Grupo destinatario	- Integrantes de la Comisión Instructora del Protocolo de acoso, y del Procedimiento de violencia de género - Personal del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales - Agentes de igualdad sindicales que tienen un puesto en la Administración General.
Descripción por acciones	- Identificación de objetivos de aprendizaje y descripción de los contenidos del curso - Selección del profesorado - Calendarización
Medios y recursos	- Informes de evaluación del profesorado de la ERAP - Listado de profesorado alternativo - Normativa vinculante a nivel estatal e internacional - Literatura especializada - Protocolo de prevención del acoso de la Administración General - Dotación presupuestaria de la ERAP
Responsables	ERAP
Indicadores	- Nº de horas impartidas - Nº de personas capacitadas según sexo y parte representada dentro de la Comisión Instructora - Grado de satisfacción de las personas formadas según sexo y parte representada dentro de la Comisión Instructora
Plazo	Año 1 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Participarán en esta formación las personas titulares de la Comisión Instructora del procedimiento de actuación, así como sus suplentes. La impartición del curso será, por tanto, posterior a la creación de dicha Comisión.	

Ámbito 3. Acceso al empleo público

Este ámbito contiene 2 medidas complementarias para avanzar desde el acceso al empleo público a la plena integración del principio de igualdad en el empleo público. Se plantean dos objetivos:

Ofrecer el empleo público en la Administración General de La Rioja como una oportunidad de desarrollo profesional libre de estereotipos en un contexto estable, flexible, innovador y diverso.

**Medida
18**

Implementación de una campaña de atracción del talento joven que movilice a mujeres y hombres hacia el empleo público en La Rioja, aplicando la perspectiva de género interseccional.

Afianzar la igualdad como un principio transversal de la Política Pública y de la actividad administrativa, facilitando su estudio y conocimiento por medio de las pruebas de acceso al empleo público en la Administración General de La Rioja.

**Medida
19**

Adaptación de los contenidos de igualdad de todos los temarios de las convocatorias de acceso al empleo público a un enfoque transversal, no sectorial, basado en la normativa de igualdad y en la aplicación práctica de dicho principio.

OBJETIVO. Ofrecer el empleo público en la Administración General de La Rioja como una oportunidad de desarrollo profesional libre de estereotipos en un contexto estable, flexible, innovador y diverso.

Medida 18

Implementación de una campaña de atracción del talento joven que movilice a mujeres y hombres hacia el empleo público en La Rioja, aplicando la perspectiva de género interseccional.

Grupo destinatario	- Población joven de La Rioja - Participantes en las convocatorias de empleo público - Población riojana
Descripción por acciones	- Elaboración y publicación de pliegos para el diseño e implementación de la campaña - Identificación anual de fechas de convocatorias - Agrupación de datos de segregación ocupacional por sexo y otras variables de interés (discapacidad, edad) en función de cada convocatoria - Elección de mensajes fuerza a comunicar en la campaña, atendiendo a los valores, compromisos y medidas de flexibilidad en el empleo que existen en la Administración General - Participación en foros y ferias de empleo del ámbito universitario o de la formación profesional - Firma de acuerdos de colaboración para el empleo con Universidades, Escuelas Técnicas, Centros de formación o Asociaciones profesionales - Elaborar un folleto informativo sobre las oportunidades y condiciones laborales que ofrece la Administración General de La Rioja
Medios y recursos	- Dotación presupuestaria para la campaña - Listado y referencias de foros y ferias de empleo - Listado y referencia de entidades con las que firmar acuerdos de colaboración - Recopilación de datos de personal, convocatorias producidas y próximas convocatorias, condiciones laborales por grupo y colectivos profesional y otra información relevante - Ratios de infrarrepresentación por sexo y otras variables de interés (discapacidad, edad, etc.) en Cuerpos, Niveles o Grupos Profesionales. - Identificación de los mensajes clave en la comunicación de los valores, compromiso y medidas de flexibilidad existentes atendiendo particularmente a los principios de igualdad y diversidad
Responsables	- Órgano con competencias en materia de Función Pública - Órgano con competencias en materia de Igualdad

Indicadores	- Nº de convocatorias a empleo público - Evolución % de aspirantes en los distintos procesos selectivos de las convocatorias de OPE, según sexo y otras variables de interés (discapacidad, edad, etc.) - % de adjudicación de plazas en cada convocatoria según sexo y otras variables de interés (discapacidad, edad, etc.) - Mensajes fuerza de la campaña - Nº de foros y ferias de empleo de La Rioja en lo que se participa - Nº de acuerdos de colaboración firmados - % de mujeres y hombres que participan en la campaña en representación de la Administración, según Cuerpo, Nivel o Grupo profesional - Folleto realizado, difundido y publicado
Plazo	Permanente desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones La campaña de atracción del talento joven se centrará en la captación de mujeres y hombres en aquellos Cuerpos, Niveles o Grupos profesionales en los que exista infrarrepresentación, a fin de promover la composición equilibrada en sintonía con los objetivos del Plan. Por ello, las personas que en representación de la Administración General participen en estos canales deberán pertenecer al sexo menos representado en los Cuerpos, Niveles o Grupos profesionales. Su participación se contabilizará dentro de la jornada laboral.	

OBJETIVO. Afianzar la igualdad como un principio transversal de la Política Pública y de la actividad administrativa, facilitando su estudio y conocimiento por medio de las pruebas de acceso al empleo público en la Administración General de La Rioja.

Medida 19

Adaptación de los contenidos de igualdad de todos los temarios de las convocatorias de acceso al empleo público a un enfoque transversal, no sectorial, basado en la normativa de igualdad y en la aplicación práctica de dicho principio.

Grupo destinatario	Participantes en las convocatorias de empleo público
Descripción por acciones	- Revisión de los temarios existentes y concreción de necesidades - Enumeración de recomendaciones y áreas de mejora ajustadas al ámbito de conocimiento y tipo de convocatoria - Desarrollo de nuevos contenidos de temario
Medios y recursos	- Temarios en uso - Normativa vigente en materia de igualdad, incluyendo la violencia de género, y mandatos de igualdad aplicables en el ámbito de la Administración Pública
Responsables	- Órgano con competencias en materia de Función Pública - Órgano con competencias en materia de Igualdad
Indicadores	- Nº de temarios revisados - Nº y tipo de recomendaciones y áreas de mejora según ámbito de conocimiento y tipo de convocatoria - Nº de nuevos temarios elaborado
Plazo	Año 1 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones	

Ámbito 4. Condiciones laborales y carrera profesional

Este Eje de actuación se centra particularmente en retener y captar el talento femenino por medio de 4 medidas alternativas agrupadas en los siguientes objetivos:

OBJETIVO. Favorecer el máximo aprovechamiento del talento femenino y el liderazgo de las mujeres en la Administración General de La Rioja.

**Medida
20**

Análisis de la presencia de mujeres y hombres según Grupo profesional y nivel de estudios de manera que, en caso de existir, se pudiera atajar la sobrecualificación femenina

**Medida
21**

Aplicación de incentivos a la participación de empleadas en los procesos de promoción interna de los Cuerpos, Niveles o Grupos profesionales en los que se encuentren infrarrepresentadas.

OBJETIVO. Facilitar la formación del personal de la Administración General que, por las características de sus puestos, justifiquen incompatibilidad de su jornada ordinaria con los horarios habituales de la formación presencial que se ofrece.

**Medida
22**

Consideración como horas extraordinarias la dedicación a formación presencial de las personas que justifiquen incompatibilidad de su jornada ordinaria con los horarios habituales de la formación presencial, pudiéndose compensar con horas libres o abono económico.

OBJETIVO. Conocer los motivos de rechazo a cursos de formación y segmentarlos por sexo y Grupo profesional.

**Medida
23**

Desarrollo de una mejora informática para la recogida de datos desagregados por sexo sobre las aceptaciones y rechazos a la formación decididas por las Unidades Administrativas, incluyendo aspectos como la motivación de rechazo y perfil profesional de la persona solicitante.

OBJETIVO. Favorecer el máximo aprovechamiento del talento femenino y el liderazgo de las mujeres en la Administración General de La Rioja.

Medida 20

Análisis de la presencia de mujeres y hombres según Grupo profesional y nivel de estudios de manera que, en caso de existir, se pudiera atajar la sobrecualificación femenina.	
Grupo destinatario	Personal de la Administración General.
Descripción por acciones	Extracción y cruce de datos sobre Grupo profesional y nivel de estudios y según sexo
Medios y recursos	Fuentes estadísticas de personal público
Responsables	Órgano con competencias en materia de Función Pública
Indicadores	% de empleadas y empleados por Grupo profesional y nivel de estudios, y brecha de género
Plazo	Año 3 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones	

OBJETIVO. Favorecer el máximo aprovechamiento del talento femenino y el liderazgo de las mujeres en la Administración General de La Rioja.

Medida 21

Aplicación de incentivos a la participación de empleadas en los procesos de promoción interna de los Cuerpos, Niveles o Grupos profesionales en los que se encuentren infrarrepresentadas.	
Grupo destinatario	Empleadas públicas que participan en los procesos de promoción interna donde estén infrarrepresentadas
Descripción por acciones	- Aplicación de una o varias de los siguientes incentivos: flexibilidad horaria, mantenimiento de la productividad, exención de la necesidad de realizar tardes - Publicación y difusión de las medidas
Medios y recursos	Datos de composición por sexo en los Cuerpos, Niveles o Grupos profesionales a los que promocionen las empleadas
Responsables	Órgano con competencias en materia de Función Pública
Indicadores	- Nº total de empleadas beneficiadas, según tipo de incentivo - Evolución del % de participación por sexo en los procesos de promoción interna en cada uno de los Cuerpos, Niveles o Grupos profesionales en los que exista infrarrepresentación femenina - Nº y nombre de los Cuerpos, Niveles o Grupos profesionales que han alcanzado, al menos, un 40% de mujeres desde la aplicación de la medida
Plazo	Permanente desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Aplicación prioritaria: los incentivos se pondrán en marcha inmediatamente al comienzo de la vigencia de Plan. Esta medida se mantendrá siempre que exista infrarrepresentación femenina en los Cuerpos, Niveles y Grupos profesionales, lo cual, según la <i>ley de igualdad 3/2007</i> , queda marcado por una presencia inferior al 40%. La aplicación de los incentivos a las candidatas se mantendría exclusivamente durante el proceso de promoción, finalizando una vez concluido dicho proceso en el que participa o una vez alcanzado el puesto para el que promociona.	

OBJETIVO. Facilitar la formación del personal de la Administración General que, por las características de sus puestos, justifiquen incompatibilidad de su jornada ordinaria con los horarios habituales de la formación presencial que se ofrece.

Medida 22

Consideración como horas extraordinarias la dedicación a formación presencial de las personas que justifiquen incompatibilidad de su jornada ordinaria con los horarios habituales de la formación presencial, pudiéndose compensar con horas libres o abono económico.

Grupo destinatario	Personal de la Administración General que justifiquen incompatibilidad con los horarios habituales de formación presencial.
Descripción por acciones	Inclusión de un mensaje informativo sobre la medida en la oferta formativa de la ERAP
Medios y recursos	Plan anual de formación e identificación de formación obligatoria
Responsables	ERAP
Indicadores	- Nº de cursos que han tenido la consideración de obligatorios. - % de personas beneficiadas según sexo, Grupo profesional, curso y tipo de compensación
Plazo	Permanente desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Aplicación prioritaria: la consideración como horas extraordinarias se pondrá en marcha inmediatamente al comienzo de la vigencia de Plan. Esta medida se aplicará siempre y cuando la formación sea obligatoria o exista un informe de la Secretaría General Técnica indicando que el curso es necesario para el puesto de trabajo desempeñado.	

OBJETIVO. Conocer los motivos de rechazo a cursos de formación y segmentarlos por sexo y Grupo profesional.

Medida 23

Desarrollo de una mejora informática para la recogida de datos desagregados por sexo sobre las aceptaciones y rechazos a la formación decididas por las Unidades Administrativas, incluyendo aspectos como la motivación de rechazo y perfil profesional de la persona solicitante.

Grupo destinatario	Unidades Administrativas
Descripción por acciones	Inclusión en la aplicación del nº de aceptación y rechazo de las solicitudes de formación con la motivación del rechazo y los datos necesarios del perfil atendiendo al sexo, fecha de incorporación o reincorporación, Grupo Profesional y unidad administrativa.
Medios y recursos	Plan anual de formación e identificación de formación obligatoria
Responsables	ERAP
Indicadores	- Nº de solicitudes rechazadas y motivo. - Nº de solicitudes rechazadas por Unidades administrativas. - Nº de solicitudes aceptadas y rechazadas por grupo y sexo.
Plazo	Año 1 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones	

Ámbito 5. Retribuciones

Este ámbito persigue una sola finalidad, de gran alcance, y es reducir las **desviaciones retributivas** entre mujeres y hombres. Para ello se prevén implementar 3 medidas sucesivas:

OBJETIVO. Contribuir a reducir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en la Administración General de La Rioja.

Medida
24

Adaptar el sistema de agrupación y valoración de puestos de trabajo según lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Medida
25

Aplicar la metodología de la Auditoría retributiva descrita en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, al personal funcionario, de manera que se pueda indagar en el alcance de las desviaciones salariales con la misma exhaustividad que en el Personal Laboral.

Medida
26

Ampliar al personal funcionario las obligaciones relativas al Registro retributivo anual del personal laboral según lo descrito en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y mediante la utilización de la Herramienta oficial diseñada en el marco de la Negociación Colectiva.

OBJETIVO. Contribuir a reducir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en la Administración General de La Rioja.

Medida 24

Adaptar el sistema de agrupación y valoración de puestos de trabajo según lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	
Grupo destinatario	Personal de la Administración General
Descripción por acciones	Planificación metodológica del proceso dependiente del alcance del enfoque participativo que se requiera implementar
Medios y recursos	- Normativa vigente - Literatura especializada - Buenas prácticas en análisis y descripción de puestos del personal público - RPT
Responsables	- Órgano con competencias en materia de Función Pública - Órgano con competencias en materia de Igualdad - Representación Legal de las personas trabajadoras
Indicadores	- Análisis y descripción de puestos realizada incorporando la perspectiva de género/RPT revisada - Nº de puestos tipo descritos - Acuerdo Convenio actualizado
Plazo	Año 3 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Esta medida dependerá de las actualizaciones realizadas en el Acuerdo Convenio en el marco de la Negociación Colectiva o, en su defecto, quedará sometida a las directrices de una norma de rango superior.	

OBJETIVO. Contribuir a reducir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en la Administración General de La Rioja.

Medida 25

Aplicar la metodología de la Auditoría retributiva descrita en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, al personal funcionario, de manera que se pueda indagar en el alcance de las desviaciones salariales con la misma exhaustividad que en el Personal Laboral

Grupo destinatario	Personal funcionario de la Administración General.
Descripción por acciones	- Volcado de información retributiva en la Herramienta oficial - Identificación de brechas salariales por las agrupaciones profesionales estipuladas en el Acuerdo de aplicación - Análisis de resultados e identificación de medidas de acción para la igualdad retributiva - Elaboración del Informe de Auditoría - Envío a la representación legal de las personas trabajadoras
Medios y recursos	- Normativa vinculante - Acuerdo de aplicación - Datos retributivos del año natural anterior - Sistema de valoración de puestos de trabajo facilitado en la Herramienta oficial - Literatura especializada
Responsables	Órgano con competencias en materia de Función Pública
Indicadores	- Herramienta oficial cumplimentada - % de las desviaciones retributivas entre mujeres y hombres y agrupación de puestos de igual valor
Plazo	Año 3 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Esta medida dependerá de las actualizaciones realizadas en el Acuerdo Convenio en el marco de la Negociación Colectiva o, en su defecto, quedará sometida a las directrices de una norma de rango superior.	

OBJETIVO. Contribuir a reducir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en la Administración General de La Rioja.

Medida 26

Ampliar al personal funcionario las obligaciones relativas al Registro retributivo anual del personal laboral según lo descrito en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y mediante la utilización de la Herramienta oficial diseñada en el marco de la Negociación Colectiva.

Grupo destinatario	Personal funcionario de la Administración General
Descripción por acciones	- Volcado de información retributiva en la Herramienta oficial - Identificación de brechas salariales por las agrupaciones profesionales estipuladas en el Acuerdo - Justificación objetiva de la brecha salarial total cuando exceda el 25% - Envío a la representación legal de las personas trabajadoras
Medios y recursos	- Normativa vinculante - Herramienta oficial de Registro retributivo - Datos retributivos del año natural anterior - Acuerdo de aplicación
Responsables	Órgano con competencias en materia de Función Pública
Indicadores	- Herramienta oficial cumplimentada - % de las desviaciones retributivas entre mujeres y hombres y agrupación profesional
Plazo	Anual desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones	Para la cumplimentación de este Registro se seguirá la misma lógica de clasificación profesional que se ha seguido para el Registro del Personal Laboral en el Diagnóstico de situación.

Ámbito 6. Ordenación del tiempo de trabajo y corresponsabilidad

Con las 2 medidas de este ámbito se sigue facilitando una ordenación flexible del trabajo mientras se fortalece el avance hacia un mayor grado de corresponsabilidad en los cuidados:

OBJETIVO. Ampliar las facilidades del personal público para la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y la conciliación entre la vida familiar, personal y profesional.

Medida
27

Ampliación del rango horario en la formación *online*, haciéndolo extensible a las 24 horas al día.

OBJETIVO. Comunicar de manera efectiva y desde la perspectiva de la corresponsabilidad las medidas de conciliación existentes en la Administración General.

Medida
28

Elaboración de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación disponibles para el personal de la Administración General.

OBJETIVO. Ampliar las facilidades del personal público para la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y la conciliación entre la vida familiar, personal y profesional.

Medida 27

Ampliación del rango horario en la formación *online*, haciéndolo extensible a las 24 horas al día.

Grupo destinatario	- Personal de la Administración General. - Personal que por Acuerdo Convenio participe en el Plan de Formación
Descripción por acciones	- Adaptar la plataforma virtual al nuevo horario extendido sin franjas horarias delimitadas - Programar un sistema de control horario y de registro de horas de conexión - Incluir estas nuevas condiciones en el pliego de prescripciones técnicas del contrato de adjudicación de los lotes de los cursos online. - Publicación de la mejora en los espacios de comunicación de la ERAP - Recordatorio de la mejora en la difusión de las convocatorias de formación online.
Medios y recursos	- Registro de control horario y conexión - Evolución del índice de distribución en la participación de empleadas y empleados en la formación online, y reducción de la brecha de género.
Responsables	ERAP
Indicadores	- Plataforma adaptada - Mejora difundida - Valoraciones sobre la mejora recibidas por parte del grupo destinatario - % de personas que se conectan según franja horaria, sexo y Grupo profesional
Plazo	Permanente desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Aplicación prioritaria: la adaptación de la plataforma virtual para la ampliación del rango horario se pondrá en marcha inmediatamente al comienzo de la vigencia de Plan.	

OBJETIVO. Comunicar de manera efectiva y desde la perspectiva de la corresponsabilidad las medidas de conciliación existentes en la Administración General.

Medida 28

Elaboración de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación disponibles para el personal de la Administración General	
Grupo destinatario	Personal de la Administración General.
Descripción por acciones	- Identificación de la tipología de derechos a la conciliación establecidos en el TREBEP, ET y en el Acuerdo Convenio colectivos de aplicación. - Publicación del folleto en el portal web del Gobierno de La Rioja, tanto en la sección de “empleados públicos” como en el tablón virtual de anuncios. - Envío masivo por correo-e del enlace al folleto ubicado en el portal web.
Medios y recursos	Normativa vigente
Responsables	Órgano con competencias en materia de Función Pública
Indicadores	- Folleto elaborado y publicado en el portal web - Enlace al folleto enviado masivamente por correo-e - Evolución del índice de distribución en el acogimiento a excedencias motivadas por necesidades de cuidados, y reducción de la brecha de género. - Evolución del índice de distribución de mujeres y hombres en la fórmula de teletrabajo, y reducción de la brecha de género. - Evolución del índice de distribución en el acogimiento a la flexibilidad horaria, y reducción de la brecha de género. - Evolución del índice de distribución en las reducciones de jornada, y reducción de la brecha de género. - Evolución del índice de distribución en la participación de empleadas y empleados en la formación online, y reducción de la brecha de género.
Plazo	Año 1 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Los centros de trabajo facilitarán el acceso al folleto a todas las personas que lo soliciten.	

Ámbito 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de las violencias machistas

El ámbito persigue dos objetivos fundamentales, por medio de 3 medidas que contribuyen a erradicar cualquier forma de violencia machista en la Administración General o que afecte a las empleadas públicas de La Rioja.

OBJETIVO. Hacer efectivo el posicionamiento y compromiso de la Administración General con un entorno libre de violencia laboral.

Medida
29

Creación de la Comisión Instructora del Procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO. Hacer efectivo el posicionamiento y compromiso de la Administración General con un entorno libre de violencia laboral.

Medida
30

Aprobación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo, acoso sexual y otras conductas contra la integridad sexual como referencia homogénea que regule la actuación de la Administración General.

OBJETIVO. Pautar la actuación de la Administración General para contribuir a la reparación integral de la empleada víctima de violencia de género.

Medida
31

Elaboración de un Procedimiento para la protección a las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

OBJETIVO. Hacer efectivo el posicionamiento y compromiso de la Administración General con un entorno libre de violencia laboral.

Medida 29

Creación de la Comisión Instructora del Procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	
Grupo destinatario	- Personal de la Administración General. - Personas que activen el procedimiento
Descripción por acciones	- Identificación de las personas idóneas y adecuadamente formadas, considerando particularmente las áreas de Igualdad, Función Pública, PRL y a las personas que representan legalmente a la plantilla. - Constitución de la Comisión y definición de su rol en las fases del Procedimiento. - Difusión de sus nombres entre la plantilla
Medios y recursos	- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo - Literatura especializada
Responsables	- Órgano con competencias en materia de Igualdad y Violencia de género - Órgano con competencias en materia de PRL - Representación legal de la plantilla
Indicadores	- Nº y puesto de integrantes, según sexo - Formación recibida
Plazo	Año 1 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Aplicación prioritaria: la creación de la Comisión Instructora será inmediata a la publicación del Protocolo.	

OBJETIVO. Hacer efectivo el posicionamiento y compromiso de la Administración General con un entorno libre de violencia laboral.

Medida 30

Aprobación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo, acoso sexual y otras conductas contra la integridad sexual como referencia homogénea que regule la actuación de la Administración General.

Grupo destinatario	Personal de la Administración General.
Descripción por acciones	- Revisión del borrador en contraste con la nueva normativa de aplicación - Diseño gráfico de un resumen del procedimiento (infografía) - Publicación del Protocolo y de la infografía en el portal web del Gobierno de La Rioja, tanto en la sección de “empleados públicos” como en el tablón virtual de anuncios. - Envío masivo por correo-e del enlace al Protocolo e infografía ubicados en el portal web.
Medios y recursos	- Normativa vinculante - Literatura especializada - Buenas prácticas administrativas en la materia
Responsables	- Órgano con competencias en PRL - Comisión Instructora del Protocolo
Indicadores	- Documento elaborado y publicado en el portal web - Enlace de Protocolo e infografía enviados masivamente por correo-e - Nº de veces que se activa el Protocolo, por año - Nº de casos de acoso acreditado, según sexo, rango de la víctima y personas perpetradoras, y año
Plazo	Año 1 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Aplicación prioritaria: la aprobación del Protocolo será inmediata al comienzo de la vigencia de Plan. El documento responderá a la normativa de referencia en esta materia, en concreto, a las indicaciones establecidas en el Anexo de disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico del <i>RD 901/2020, de 13 de octubre</i>. Además, se acogerá a las prácticas recomendadas por la OIT en el <i>Convenio 190</i> y por el Ministerio de Igualdad en su literatura especializada. Entre todas ellas se destaca la creación de un Órgano instructor para la resolución de casos. La aprobación definitiva del Protocolo contará con el visto bueno de la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad. Los centros de trabajo facilitarán el acceso al Protocolo a todas las personas que lo soliciten.	

OBJETIVO. Pautar la actuación de la Administración General para contribuir a la reparación integral de la empleada víctima de violencia de género.

Medida 31

Elaboración de un Procedimiento para la protección a las empleadas públicas víctimas de violencia de género.	
Grupo destinatario	Empleadas víctimas de violencia de género que acrediten estar en dicha situación.
Descripción por acciones	- Contraste de los procedimientos de otras Administraciones Públicas - Enumeración de derechos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género - Diseño gráfico de un resumen del procedimiento (infografía) - Difusión de la infografía por medio de los canales habituales
Medios y recursos	- Normativa vinculante en materia de igualdad y violencia de género, incluyendo el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa - Literatura especializada - Buenas prácticas administrativas en la materia
Responsables	- Órgano con competencias en materia de Función Pública - Órgano con competencias en materia de Servicios Sociales
Indicadores	- Nº de empleadas víctimas de violencia de género acreditadas - Ratio sobre el total de empleadas - Nº y tipo de actuaciones de protección implementadas - Procedimiento elaborado - Infografía difundida
Plazo	Año 3 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones El Procedimiento tendrá una durabilidad permanente, hasta su revisión cuando así lo requiera la normativa vinculante u otras circunstancias de relevancia.	

Ámbito 8. Prevención y salud laboral

El último ámbito del Plan de Igualdad aborda el refuerzo a la incorporación de la perspectiva de género por medio de dos objetivos paralelos y sus 2 respectivas medidas:

OBJETIVO. Contribuir a la recogida y sistematización de datos desagregados por sexo y otros factores relevantes en el funcionamiento de la Administración General de La Rioja.

Medida
32

Adaptación de los formularios, cuestionarios y demás instrumentos de recogida de información del Servicio de Prevención para que estén desagregados por la variable sexo y otras relevantes, en respuesta al marco normativo de aplicación.

OBJETIVO. Favorecer la protección de la seguridad y salud en el trabajo desde la prevención de los riesgos psicosociales.

Medida
33

Incorporación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la información de PRL facilitada al personal de nuevo ingreso al inicio de la relación laboral.

OBJETIVO. Contribuir a la recogida y sistematización de datos desagregados por sexo y otros factores relevantes en el funcionamiento de la Administración General de La Rioja.

Medida 32

Adaptación de los formularios, cuestionarios y demás instrumentos de recogida de información del Servicio de Prevención para que estén desagregados por la variable sexo y otras relevantes, en respuesta al marco normativo de aplicación.

Grupo destinatario	Personal de la Administración General.
Descripción por acciones	- Numeración de los instrumentos que deben ser adaptados para cumplir con el marco legal de igualdad. - Selección de las variables definitivas de mejora, y justificación.
Medios y recursos	Normativa en materia de igualdad y otra vinculante.
Responsables	Órgano con competencias en materia de PRL
Indicadores	- % de instrumentos adaptados, según tipo - Tipología de factores incorporados, según preponderancia
Plazo	Año 1 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones	

OBJETIVO. Favorecer la protección de la seguridad y salud en el trabajo desde la prevención de los riesgos psicosociales.

Medida 33

Incorporación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la información de PRL facilitada al personal de nuevo ingreso al inicio de la relación laboral	
Grupo destinatario	Personal de la Administración General.
Descripción por acciones	Revisión de la carpeta de material de nuevo ingreso y actualización.
Medios y recursos	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso.
Responsables	Órgano con competencias en materia de PRL
Indicadores	- Protocolo incorporado - % de personas de nuevo ingreso, según sexo y periodo anual
Plazo	Año 1 desde el inicio del Plan de Igualdad
Observaciones Aplicación prioritaria: la incorporación del Protocolo será inmediata a su publicación.	

Calendario

Permanentes Anuales	Medida 1. Publicación resultados Medida 2. Difusión guía lenguaje no sexista Medida 7. Acción positiva Medida 10. Registro datos desagregados Tribunales personal docente. Medida 12. Curso básico de igualdad Medida 13. Curso obligatorio lenguaje y otros conceptos de igualdad Medida 14. Píldora formativa igualdad Tribunales de calificación y Comisiones de valoración Medida 15. Llamamiento formación en igualdad Medida 16. Campañas de sensibilización Medida 18. Campaña atracción talento joven Medida 21. Incentivos promoción interna Medida 22. Horas extraordinarias formación obligatoria Medida 26. Registro retributivo funcionariado Medida 27. Ampliación rango horario formación online	
	Semestre 1	Semestre 2
AÑO 1	Medida 6. Buzón de igualdad Medida 17. Capacitación especializada acoso y VG Medida 23. Mejora informática aceptaciones y rechazos formación Medida 28. Folleto informativo conciliación Medida 29. Comisión Instructora Procedimiento acoso	Medida 8. Composición equilibrada bases Comisiones de valoración Medida 9. Cláusula de alternancia bases Tribunales calificadoros Medida 19. Adaptación contenidos igualdad temarios Medida 30. Aprobación Protocolo acoso Medida 32. Adaptación formularios PRL Medida 33. Incorporación Protocolo acoso personal nuevo ingreso
AÑO 2	Medida 3. Directrices Informes de evaluación del impacto de género Medida 5. Unidades de Igualdad	Medida 4. Modelo informe evaluación impacto de género convocatorias Medida 11. Sistema estandarizado solicitud conciliación
AÑO 3	Medida 20. Análisis grupo profesional y nivel de estudios Medida 31. Procedimiento violencia de género	Medida 24. Adaptación puestos de trabajo de igual valor Medida 25. Auditoría retributiva funcionariado
AÑO 4	[Margen de acción para las medidas que, por factores adecuadamente justificados en la Comisión de Seguimiento, queden pendientes de implementación]	

Comunicación del Plan

Como garantía del principio de transparencia, se acuerda difundir los principales contenidos de I Plan de Igualdad.

La Medida 1 del Plan da respuesta precisamente al objetivo de dar a conocer la situación de la igualdad en la Administración General, dirigiéndose tanto al personal público, como a la población riojana y otras partes interesadas.

Tras la publicación del Plan de Igualdad en el Boletín Oficial de La Rioja, se realizará una primera acción de difusión sobre los principales resultados del Diagnóstico, las medidas aprobadas y otros aspectos formales, como el marco normativo de referencia, el ámbito y vigencia o el sistema de seguimiento.

Esta primera acción de comunicación será seguida anualmente por la difusión de los Informes de Seguimiento aprobados en el seno de la Comisión creada a tal efecto.

Los canales siempre serán los habituales de la Administración General, a saber, el portal web y el envío masivo de los enlaces por medio del correo electrónico.

Adicionalmente, la Comisión de Seguimiento podrá establecer contenidos complementarios en las acciones de comunicación como por ejemplo aspectos tales como definición y contenidos de un plan de igualdad entre mujeres y hombres, o implicaciones de la implantación de un plan de igualdad en la Administración riojana.

La adecuada comunicación del Plan de Igualdad será vigilada por la Comisión de Seguimiento.

Sistema de seguimiento y evaluación

Siguiendo la referencia de la *ley orgánica de igualdad 3/2007* (artículo 46.1) y del *RD 901/2020, de 13 de octubre* (artículo 8), los planes de igualdad deberán definir un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de sus objetivos.

Esta última norma dicta además que los planes de igualdad deberán especificar la composición y el funcionamiento del órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad, que deberá ser paritario entre las dos partes. El sistema de seguimiento de los planes de igualdad deberá asimismo establecer el procedimiento de modificación, en caso de que fuera necesario, y el de solución de posibles discrepancias que pudieran surgir durante el periodo de implementación del plan. Finalmente, la norma también recoge numerosas cuestiones relativas a los plazos de seguimiento, circunstancias de revisión, y criterios para la constitución de la Comisión de Seguimiento (artículo 9).

En cumplimiento con estos mandatos, la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja determina el siguiente sistema:

- Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.
- Calendario de seguimiento
- Herramienta de seguimiento

Reglamento

La misión de la Comisión de Seguimiento, será la de vigilar su cumplimiento en respuesta a la legalidad vigente y de acuerdo con los principios del propio Plan.

Composición

La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja será paritaria entre la parte de la Administración General y de las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo por el que se aprueba el presente Plan.

Se fomentará que exista composición equilibrada de mujeres y hombres, y que todas las personas estén formadas en materia de igualdad.

Atribuciones

La Comisión de Seguimiento asume las siguientes competencias:

1. **Exigir la implantación del Plan de Igualdad**, vigilando el cumplimiento de los plazos de ejecución según el cronograma aprobado en el seno de la Comisión Negociadora.
2. **Responder a cuantas cuestiones vinculadas con el Plan de Igualdad** pueda plantear cualquier trabajadora o trabajador de la Administración General, que contará con el buzón de igualdad regulado en la Medida 6 del Plan.
3. **Proponer, a petición de alguna de las partes, la revisión de las medidas** contempladas para su mejora, reorientación, intensificación, atenuación, suma o fin siempre que se estime necesario para alcanzar eficazmente los objetivos previstos o siempre que se den las siguientes circunstancias:
 - Obligación de cumplimiento a mandatos de igualdad vinculantes a la Administración Pública provenientes de nuevas leyes o de la revisión de leyes existentes.
 - Adaptación de las medidas como consecuencia de los resultados de los Informes de seguimiento.

Estas decisiones podrán afectar a los plazos de ejecución previstos inicialmente, a los recursos, a las acciones necesarias para su correcta ejecución o los indicadores asociados a las medidas.

Todas las decisiones derivadas de la revisión deberán ser aprobadas en los términos definidos en este Reglamento.

4. **Resolver de buena fe los posibles conflictos que pudieran surgir** de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad y atendiendo, si fuera preciso, al sistema de toma de decisiones y solución de discrepancias contemplado en este Reglamento.
5. **Revisar la evolución de la implantación del Plan cada seis meses**, actualizando la información de la Herramienta de seguimiento y poniendo en común la información disponible.

6. **Elaborar un Informe anual de seguimiento** apoyado en la información incluida en la Herramienta de seguimiento y en la información adicional que sea preciso.

El Informe reflejará el estado de implementación de las medidas y el resultado de los indicadores previstos, así como las posibles incidencias que se hubieran podido producir durante la implantación, además de toda cuanta otra información sea de interés.

Este Informe será difundido en los términos previstos en la Medida 1 del Plan de Igualdad.

7. **Realizar la evaluación final del Plan de Igualdad una vez concluido el periodo de su vigencia**, atendiendo a los contenidos de los sucesivos Informes de seguimiento anual y a cuantas observaciones e informaciones se precise.

El Informe de Evaluación recogerá una estimación de los logros alcanzados con la implementación del Plan, poniendo atención en los impactos de igualdad producidos en la gestión, estructura, funcionamiento y condiciones del personal de la Administración General.

Sus contenidos aportarán información para el siguiente Diagnóstico de situación y contribuirán a la reorientación del nuevo Plan de Igualdad.

Roles

La Comisión de Seguimiento nombrará a la persona que ostente, por un lado, la Presidencia y, por el otro, la Secretaría, atendiendo a:

Presidencia: será ocupada por la persona que ocupe el cargo de Dirección en el órgano con competencias en materia de Función Pública, o en la persona que delegue. Le corresponderá la convocatoria y coordinación de las reuniones.

Secretaría: podrá ser ocupada por cualquier persona integrante de la Comisión de Seguimiento, bien sea de manera fija o rotativa siguiendo el orden decidido en el seno de la Comisión. Le corresponderá levantar el acta de las reuniones celebradas.

Funcionamiento

El funcionamiento básico de la Comisión de Seguimiento consistirá en:

- **Sesiones**

Se realizará una sesión semestral ordinaria y presencial. Cuando circunstancias del contexto (sociales, sanitarias o de cualquier otro tipo) o individuales no permitan la presencialidad, la reunión o la asistencia será virtual.

Se celebrarán sesiones extraordinarias a petición de la Presidencia de la Comisión de Seguimiento o, al menos, de la mitad de las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo del presente Plan.

- **Convocatoria**

La Presidencia efectuará la notificación correspondiente por correo electrónico a todas las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento, con una antelación mínima de siete días naturales para las sesiones ordinarias y de 48 horas para las extraordinarias.

En el escrito de convocatoria deberán incluirse los puntos del orden del día, así como adjuntarse la documentación necesaria, caso de haberla.

- **Acta**

De cada reunión celebrada se levantará acta, que recogerá necesariamente la fecha, la asistencia, el orden del día, los temas tratados, los acuerdos alcanzados y los documentos presentados. El acta será enviada a todas las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento para su aprobación y firma.

Toma de decisiones y solución de discrepancias

- **Decisión**

Los acuerdos tomados serán vinculantes para todas las partes.

En caso de desacuerdo permanente sobre la interpretación, implementación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan, se acudirá a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Acuerdo Convenio, según lo dispuesto en su artículo 4.

- **Validez**

La validez de los acuerdos tomados en cada sesión de la Comisión de Seguimiento requerirá la presencia de, al menos, la mitad de la representación de cada parte. La representación podrá ser delegada.

En estos acuerdos se incluye la revisión de las medidas según la atribución número 3, la solución de discrepancias respecto a la interpretación de lo recogido en el Plan, y las conclusiones del seguimiento o evaluación.

Calendario de seguimiento

Tomando nuevamente como referencia el *RD 901/2020, de 13 de octubre* deberá realizarse, al menos, una evaluación intermedia y una final del plan de igualdad (artículo 9.6).

En suma, a las atribuciones número 5 y 6 de este Reglamento, el cronograma de actuación de la Comisión de Seguimiento **consistirá en 2 reuniones semestrales anuales correspondientes con cada año de ejecución.**

El seguimiento queda así representado:

Año 1	Semestre 1	Seguimiento
	Semestre 2	Seguimiento
	Informe anual	
Año 2	Semestre 1	Seguimiento
	Semestre 2	Seguimiento
	Informe de evaluación intermedia	
Año 3	Semestre 1	Seguimiento
	Semestre 2	Seguimiento
	Informe anual	
Año 4	Semestre 1	Seguimiento
	Semestre 2	Seguimiento
	Informe de evaluación final	

Herramienta de seguimiento

La Comisión de Seguimiento podrá utilizar una Herramienta propia que unifique la información sobre la paulatina implementación de las medidas del Plan de Igualdad.

Esta Herramienta será custodiada por quien ostenta la Presidencia o, en su ausencia, por la Secretaría, a quienes las personas u órganos responsables de la puesta en marcha de cada una de las medidas le deberá reportar la información que les sea relativa.

La Herramienta podrá incluir la siguiente información:

- Estado de ejecución de cada medida (finalizada, en proceso, no implantada)
- Fecha de ejecución
- Resultado de los indicadores
- Observaciones e incidencias