Calle San Juan Pablo II, Nº2 Bajo
26071 Logroño (La Rioja)
941 29 1295
srv.prevencion@larioja.org

Asunto: Informe de seguimiento de las medidas del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General dela Comunidad Autónoma de La Rioja.

Periodo de evaluación: Año 3 (2025)

- **Medida 1. Publicación resultados.** REALIZADA. Se han publicado en la página del Gobierno de La Rioja/empleados públicos, el diagnóstico de situación, el Plan de igualdad y los informes de seguimiento.

- **Medida 2. Difusión guía lenguaje no sexista.** REALIZADA. Se ha enviado un correo informativo y descriptivo de la guía a todo el personal. Se propone colgar el Manual para mayor accesibilidad en el apartado del Plan de Igualdad.

- **Medida 3: Establecimiento de unas directrices propias para la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género que acompañan los Expedientes de tramitación normativa.**
- **Medida 4: Elaboración de un modelo de informe de evaluación del impacto de género para acompañar a las convocatorias de acceso al empleo público**

  INICIADAS EN PROCESO Desde la Subdirección General de Igualdad han trabajado con la Oficina de Control Presupuestario para la realización de las directrices para la elaboración del informe de impacto de género que acompaña a la Ley de Presupuestos. Se continúa trabajando en las normas o directrices que la Ley 7/2023 establece en la disposición adicional segunda concediendo un plazo hasta 22 de abril de 2025.
  En la oferta formativa de la ERAP se ha impartido un curso de "Informes de Evaluación del impacto de género en la Administración" dirigido a grupos A1 y A2 con una duración de 15 horas.

- **Medida 5: Designación, funcionamiento y coordinación de las Unidades de Igualdad dentro de la Administración General**- EN PROCESO Ya se ha publicado el Decreto 17/2004, de 18 de junio, por el que se regulan las Unidades para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de La Rioja y designado en las consejerías, La ERAP ha ofertado el diploma de agente de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con el objetivo de crear un tejido de agentes de igualdad dentro de la administración riojana que ayuden a evolucionar el I Plan de Igualdad del Gobierno de La Rioja.

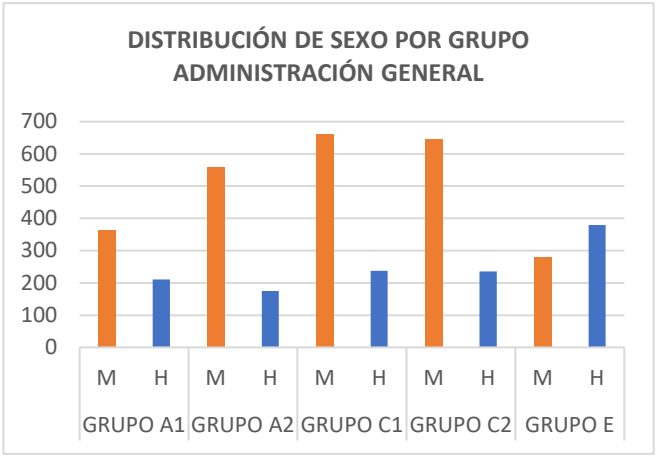
- **Medida 6. Buzón de igualdad. REALIZADA.** Se han recibido 22 mensajes en el año 2023, 2 mensajes en el año 2024 y 1 mensaje hasta octubre de 2025.

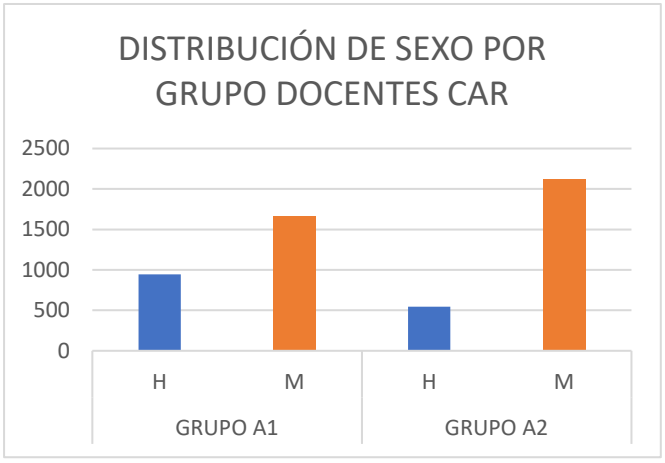
- **Medida 7. Acción positiva. EN PROCESO**
  Desde la ERAP se presentan los datos de solicitudes de formación desagregas por género y su grado de aceptación durante el periodo de vigencia del Plan.

  Embarazo de riesgo o parto. El personal de la CAR tiene la posibilidad de que a causa de una situación debidamente acreditada de embarazo de riesgo o parto no pudiese completar el proceso selectivo por el turno de promoción interna, se puedan aplazar las pruebas selectivas pendientes temporalmente.

Se ha elaborado un protocolo para que cualquier persona aspirante, incluyendo personal de la CAR con un bebe recién nacido y que participe en un proceso selectivo por promoción interna pueda ejercer durante la realización de alguno de los exámenes el derecho a la lactancia si fuese necesario.
Se ha puesto en marca con la sección de formación cursos específicos para que el personal de la CAR pueda preparar el acceso a cuerpos superiores por el turno de promoción interna, por ejemplo: Auxiliar A.G y Administrativo A.G, unos cursos online y abiertos 24 horas para permitir la conciliación laboral y familiar.

DATOS SOBRE DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR SEXO SEGÚN GRUPO





- **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. REALIZADA** Se procura que sea así y además se incluye la siguiente información en todos los procesos en los que se convoquen comisiones de valoración:

  "Se informa que se debe garantizar que los tribunales y órganos de selección del personal de las administraciones públicas respeten el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres, tanto para el ingreso en la función pública como para la provisión de puestos de trabajo (artículo 21 Ley 7/2023, de 20 de abril, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres 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 en la Presidencia. REALIZADA**

  En las convocatorias de procesos selectivos aprobados durante este año 2024, la paridad en la composición de los tribunales calificadores es una consigna que ha venido presidiendo su designación. Asimismo, también se ha intentado conseguir la alternancia en la designación de la persona que ocupa la presidencia en la medida en que se ha contado con el personal suficiente propuesto por las Consejerías donde se ubican las plazas a convocar, ya que desde ellas se remiten la propuesta de designación de 6 de las 10 personas que ocuparán los cargos de presidencia, secretarías y 2 vocales en el tribunal. En los Tribunales de estabilización la presidencia en el 67% han sido mujeres y en el 33% hombres. En los Tribunales designados en 2023 y 2024 en el 56% la presidencia son mujeres y el 44% hombres.

- **Medida 10: Registro datos desagregados Tribunales personal docente.**

  En Educación, la composición de tribunales para los procesos docentes se efectúa por sorteo entre todo el personal funcionario pertenecientes a los cuerpos y especialidades convocados. En algunas especialidades hay muchas más mujeres que hombres y en otras, muchos más hombres que mujeres. Por esa razón, es complicado aplicar criterios de paridad. Hay en especialidades en las que no hay ninguna mujer.

  En el año 2025 el 61,3% de los miembros del tribunal son mujeres y el 38,69% son hombres). En el 60,9% la presidencia era mujer y en el 39,1% eran hombres.

- **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 desagregado por sexo, tipo de personal, grupo profesional y modelo de familia al que pertenece. EN PROCESO**.
- **Medida 12. Curso básico de igualdad. REALIZADA.** Gestionado por la ERAP
- **Medida 13. Curso obligatorio lenguaje y otros conceptos de igualdad. REALIZADO** – El curso ya está disponible en la ERAP para su realización. Los titulares de los órganos deberán remitir un correo electrónico a todo el personal implicado en la elaboración de normativa y documentación administrativa y al personal docente, grupos A1 y A2 para realizarlo si aún no lo han realizado.
  En la anterior reunión se acordó solicitar información al Centro Riojano de Innovación Educativa (CRIE) y se presentan los datos de formación en igualdad en el colectivo docente, ante la comisión de Seguimiento del Plan para su análisis.

- **Medida 14. Píldora formativa igualdad Tribunales de calificación y Comisiones de valoración. REALIZADO** El día 13 de octubre se ha enviado un correo con la invitación para realizar el curso a las 150 personas que, en primer lugar, han sido designadas como presidentes/as, vocales y secretarios/as de los tribunales calificadores. El envío se realiza por tramos debido al elevado número de destinatarios, matriculándolos progresivamente hasta completar las plazas disponibles.

- **Medida 15. Llamamiento formación en igualdad.** – REALIZADA Se envió por ABC a SGT la información de los cursos y la necesidad que de acuerdo al art 26 de la Ley 3/2023, de 20 de abril, la Administración adoptará las medidas necesarias para impartir a su personal una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Desde la ERAP proporcionan datos de la formación

específica desagregados por sexo y grupo que se analizan en la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. Se tienen en cuenta lo grupos diana (altos cargos, C1, C2 y E)

- **Medida 16. Campañas de sensibilización. REALIZADA** Campañas del 8 de marzo y 25 de noviembre. Además, se ha llevado a cabo la campaña conciliación y corresponsabilidad y de Mujer Rural.
- **Medida 17. Capacitación especializada acoso y VG. REALIZADA**. Incluido en el Plan de formación curso "Prevención del acoso laboral por razones de sexo on line. 25h. Se ha incluido formación presencial de acoso impartida por personal del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Medida 18. Campaña atracción talento joven. EN PROCESO** – Contratos de primeras experiencias del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. La finalidad de los Contratos de primeras experiencias del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia es dotar de experiencia profesional a los aspirantes que hayan finalizado un grado universitario dirigido a menores de 30 años.

  El número de hombres contratados bajo esta modalidad ha sido de 14, y del de mujeres de 11, bajo las siguientes áreas profesionales: 20% corresponden a contratos "verdes", relacionados con temas medioambientales, 20% corresponden a contratos "digitales", relacionados con temas de nuevas tecnologías y el 60% restante hace referencia a contratos estándar "área jurídica, económica, técnica…"
- **Medida 19. Adaptación contenidos igualdad temarios. REALIZADA** Incluida en el temario general de las convocatorias de acceso al empleo público
- **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.** No se pueden obtener datos en la actualidad
- **Medida 21. Incentivos promoción interna. EN PROCESO** – Primero se debe realizar un estudio para comprobar si existe infrarrepresentación femenina en los cuerpos o escalas/categorías profesionales de la administración para poder aplicar estas medidas de acción positiva.

- **Medida 22. Horas extraordinarias formación obligatoria. REALIZADA** – Se necesita el informe de la SGT. No hay datos. Desde la ERAP se potencia formación on line y el horario abierto de esta formación para facilitar realizarla durante la jornada.

- **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. REALIZADA** Se han registrado los motivos de rechazo y analizados. No se perciben desigualdad motivada por razón de género.

- **Medida 24 y 25. Metodología de la Auditoría retributiva. PENDIENTE**
- **Medida 26. Registro retributivo funcionariado. PENDIENTE.**
- **Medida 27. Ampliación rango horario formación online. REALIZADA**

- **Medida 28. Folleto informativo conciliación. EN PROCESO –** Pendiente de las modificaciones que el RD Ley 5/2023, de 28 de junio establece en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Estatuto de Trabajadores, que afectan a medias de conciliación. Cuando terminen las reuniones se introducen los cambios y se actualizará dando difusión a todo el personal

- **Medida 29. Comisión Instructora Procedimiento acoso.** REALIZADA

- **Medida 30. Aprobación Protocolo acoso. REALIZADO.** Aprobado el Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en la reunión de la Comisión de seguimiento celebrada el 24 de octubre de 2025.

- **Medida 31: Elaboración de un Procedimiento para la protección a las empleadas públicas víctimas de violencia de género. REALIZADO.**
- **Medida 32. Adaptación formularios PRL.** REALIZADA – En el reconocimiento médico se tiene en cuenta el sexo. En las evaluaciones de riesgo psicosocial se evalúa riesgo de acoso psicológico y sexual, En el apartado de discriminación también se ha incluido por sexo o identidad sexual. Derivación a consultas de ginecología y urología.

  La Administración del Gobierno de La Rioja debe contribuir a hacer efectiva una maternidad segura y saludable en el trabajo. El Servicio de Prevención estudia cada caso particular de forma multidisciplinar teniendo en cuenta su evaluación de riesgos laborales y estudiando la interacción real de sus condiciones de trabajo con las características particulares de cada trabajadora.

- **Medida 33. Incorporación Protocolo acoso personal nuevo ingreso.** EN PROCESO