SEGUIMIENTO I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA (JUNIO 2026 AÑO 4)

CONTENIDO

I ÁMBITO 1 CULTURA ORGANIZATIVA Y GESTIÓN DE IGUALDAD 4

I.1. OBJETIVO: Dar a conocer la situación de igualdad en la Administración General 4

I.2. 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 4

I.3. OBJETIVO: Facilitar la aplicación del principio de igualdad y de la estrategia de la transversalidad de género en la actividad administrativa de cada Departamento 5

I.4. OBJETIVO: Avanzar en la consecución de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los contextos de la Administración General de La Rioja. 6

I.5. 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 8

II ÁMBITO 2 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD 9

II.1. OBJETIVO: Profundizar en la sensibilización del personal público en materia de igualdad entre mujeres y hombres. 9

II.2. OBJETIVO: Vigilar la adecuada implementación del Protocolo de acoso 13

III ÁMBITO 3: ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO 14

III.1. 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 14

III.2. 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 14

IV ÁMBITO 4: CONDICIONES LABORALES Y CARRERA PROFESIONAL 15

IV.1. OBJETIVO: Favorecer el máximo de aprovechamiento del talento femenino y el liderazgo de las mujeres en la Administración General de La Rioja 15

IV.2. OBJETIVO: Facilitar la formación del personal de la Administración General que por las características de supuestos, justifiquen incompatibilidad de su jornada ordinaria con los horarios habituales de la formación presencial que se ofrece. 16

IV.3. OBJETIVO: Conocer los motivos de rechazo a cursos de formación y segmentados por sexo y grupo profesional. 17

V ÁMBITO 5: RETRIBUCIONES 19

V.1. OBJETIVO: Contribuir a reducir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en la Administración General de La Rioja. 19

VI ÁMBITO 6: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD 20

VI.1. 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. 20

VI.2. OBJETIVO: Comunicar de manera efectiva y desde la perspectiva de la corresponsabilidad las medidas de conciliación existentes en la Administración General 20

VII ÁMBITO 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS 21

VII.1. OBJETIVO: Hacer efectivo el posicionamiento y compromiso de la Administración General con un entorno libre de violencia laboral 21

VII.2. OBJETIVO: Pautar la actuación de la Administración General para contribuir a la reparación integral de la empleada víctima de violencia de género 21

VIII ÁMBITO 8: PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL 22

VIII.1. OBJETIVO: Contribuir a la recogida y sistematización de datos desagregados por sexo y otros factores relevantes con el funcionamiento de la Administración General de La Rioja 22

VIII.2. OBJETIVO: Favorecer la protección de la seguridad y salud en el trabajo desde la prevención de riesgos psicosociales 22

I ÁMBITO 1 CULTURA ORGANIZATIVA Y GESTIÓN DE IGUALDAD

I.1. 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

INDICADORES:

Documento editado	**Sí**
Documento publicado en el portal web	**Sí**
Enlace al documento enviado masivamente por correo-e	**Sí**
Nº de Informes de seguimiento publicados	**3**
Enlaces a los Informes de seguimiento enviados masivamente, según año del informe	**Sí**

MEDIDA 2: Difusión de la Guía "GUÍATE. Comunicar de manera inclusiva, guía de lenguaje no sexista"

INDICADORES:

Correo- e elaborado y enviado a los órganos administrativos de todas las Consejerías	**Sí**
Envío masivo del guía realizado por correo-e	**Sí**

MEDIDA 3: Unificar el procedimiento de elaboración de los Informes de Evaluación del Impacto de Género

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	6
Documento guía elaborado	1
Documento guía publicado y difundido	1

I.2. 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

INDICADORES:

Nº y origen de informes previos contrastados	2
Modelo de informe publicado y difundido	-

I.3. 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

INDICADORES:

Unidades de Igualdad designadas en cada Consejería	7
Nº de puestos adscritos a cada Unidad de Igualdad y ratio por sexo	7(mínimo una persona por unidad designada)
Nº de reuniones mantenidas por las Unidades de Igualdad, según Consejería	3
Nº y tipo de documentación producida por cada Unidad de Igualdad, según Consejería	10 documentos administrativos

Consejería de Cultura, Turismo, Deporte y Juventud:

En la Consejería de Cultura, Turismo, Deporte y Juventud existe una Unidad de Igualdad creada mediante Resolución del Consejero de 30 de octubre de 2025.

-La Unidad está compuesta por personal del Servicio de Régimen Jurídico y Desarrollo Normativo de la Secretaría General Técnica. En concreto por dos mujeres: la Jefa de Servicio, que además es Agente de Igualdad, y una Técnico de Administración General.

-Las reuniones a las que ha asistido la Unidad de Igualdad de la Consejería durante los ejercicios 2025 y 2026, han sido convocadas por la Subdirección General de Igualdad, junto con las Unidades de Igualdad del resto de consejerías, y para tratar asuntos relacionados con la elaboración del I Plan Estratégico de Igualdad de la CAR. Han sido tres: dos con personal de la Subdirección General de Igualdad y una con la asistencia técnica externa.

-La documentación producida por la Unidad de Igualdad, a petición de la Subdirección General de Igualdad es la siguiente:

1.- Medidas directas de conciliación y corresponsabilidad de la Consejería, para la elaboración de la I Estrategia de Conciliación y Corresponsabilidad del Gobierno de La Rioja.

2.- Informe de situación de los Planes de Igualdad de las entidades y organismos dependientes de la Consejería.

3.- Información y documentación para el Tribunal de Cuentas en relación con los planes vigentes en 2024 tendentes a conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4.- Información sobre las medidas incluidas en la I Estrategia de Conciliación y el Informe de Impacto de Género de los presupuestos de 2026 de la CAR.

5.- Evaluación del Informe de Impacto de Género de los Presupuestos Generales de La Rioja para el ejercicio 2025.

Consejería de Hacienda, Gobernanza Pública, Sociedad Digital y Portavocía de Gobierno:

La unidad de igualdad la componen cinco personas (4 mujeres y 1 hombre)

Consejería de Economía, Innovación, Empresa y Trabajo Autónomo:

La unidad de igualdad la componen 9 personas (8 mujeres y 1 hombre)

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

INDICADORES:

Buzón creado	**Sí**
Enlace al buzón enviado masivamente por correo-e	**Sí**
Nº de mensajes recibidos, según tipo de contenido y periodo anual	22* 2** 2*** 0****

* Dato relativo al periodo comprendido del 01/01/2023 al 31/12/2023.

** Dato relativo al periodo comprendido del 01/01/2024 al 31/12/2024.

*** Dato relativo al periodo comprendido del 01/01/2025 al 13/10/2025.

**** Dato relativo al periodo comprendido 1/01/2026 al 30/03/2026

I.4. 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.

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	**ERAP***

Los datos reflejan un ligero aumento del 2% en el porcentaje de solicitudes de formación aceptadas presentadas por hombres, mientras que el porcentaje correspondiente a mujeres se mantiene constante. Esta variación es proporcional a la distribución total de hombres y mujeres en la plantilla. Además, no se observa una infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de solicitudes presentadas por mujeres supera el 40%.

SEXO	% AÑO 2023	% AÑO 2024	% AÑO 2025
Hombre	34	35	36
Mujer	66	64	64

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.

MEDIDA 8: Inclusión en la composición equilibrada de mujeres y hombres en las bases que rigen la constitución de las Comisiones de Valoración de los concursos de méritos.

INDICADORES:

Bases reguladoras modificadas	**59**
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	Presidencia: Mujeres: 59,76% Hombres: 40,24% Secretaría: Mujeres: 60,19% Hombres: 39,81% Vocalías: Mujeres: 55,68% Hombres: 44,32%

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

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	-

I.5. 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

INDICADORES:

Registro creado y difundido	2025	2026
Nº de Tribunales constituidos	46 (230 personas)	33 (165 personas)
% de integrantes según sexo y cargo dentro del Tribunal	141 mujeres (61,30%) 89 hombres (38,69%) Presidentes 18 (39,1%) Presidentas 28 (60,9%)	138 mujeres (83,64%) 27 hombres (16,36%) Presidentes 6 (18,2%) Presidentas 27(81,8%)

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.

INDICADORES:

Sistema creado y difundido entre las Unidades Administrativas	

II ÁMBITO 2 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD

II.1. 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

INDICADORES:

INDICADORES	2024	2025	TOTAL
Nº de personas capacitadas según sexo, grupo y colectivo profesional	**8 1 hombre Grupo E 7 mujeres (A2,C2 y E)**	**7 mujeres (A2, C1, C2, E)**	**15**
Grado de satisfacción de las personas formadas según sexo, grupo y colectivo profesional	**8,75**	**7,65**	**8,2**
Nº de ediciones implementadas, según modalidad	**1 on line**	**1 on line**	**2**

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

INDICADORES:

	2024	2025	TOTAL
Nº de horas de formación impartidas	10h.	10h.	20h
Nº de personas capacitadas según sexo, grupo y colectivo profesional	1 hombre (A1)	8 6 mujeres (A1, A2, C1 y C2) 2 hombres (C1)	9 (6 mujeres y 3 hombre)
Grado de satisfacción de las personas formadas según sexo, grupo y colectivo profesional	10	9,2 (Grupo A1 9,85) (Grupo A2 9,22) (Grupo C2 9,06) (Grupo C1 10)	9,6
Nº de ediciones implementadas, según modalidad	1 on line	1 online	2 on line

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

INDICADORES:

Nº de horas de formación impartidas	20 h.
Nº de personas formadas según sexo y cargo dentro del Tribunal	Este curso lo han realizado 30 personas, 18 mujeres y 12 hombres. • Presidente: 8 personas. • Secretario: 8 personas. • Vocales: 14 personas
Grado de satisfacción de las personas formadas según sexo	Mujeres 8,79 Hombres 8,08
Nº de ediciones implementadas	1 on line

El día 13 de octubre de 2025 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.

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

INDICADORES:

Llamamiento elaborado y enviado	Subdirección General de Igualdad hizo vía ABC
Nº de hombres formados en igualdad por grupo profesional, por edición de curso y año	2024 (32 hombres) 2025 (37 hombres)
Evolución de la tasa de participación masculina en los cursos de igualdad	*
Grado de satisfacción de las personas formadas	8,79**

- **Evolución de la tasa de participación masculina en los cursos de igualdad, por área:**

ÁREAS	Hombres
Jornadas	10
Información y Atención al Público	3
Servicios Sociales	5
Jurídico Procedimental	0
Calidad de los Servicios y Recursos Humanos	15
Prevención de Riesgos Laborales	2
Formación Específica	2
Total	37

- **Participación masculina en cursos de igualdad por grupos: 2025**

HOMBRES FORMADOS POR GRUPOS 2025				
A1	A2	C1	C2	E
13	15	5	1	3

****Grado de satisfacción de las personas que han realizado las formaciones**

AÑO 2025	Grado de satisfacción
ABUSO SEXUAL INFANTIL: IDENTIFICACIÓN-ACTUACIÓN-PREVENCIÓN	8,89
ACTUALIZACIÓN EN LA ATENCIÓN Y VALORACIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL	7,85
CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN SUBVENCIONES, CONVENIOS Y CONTRATOS PÚBLICOS	9,21
INFORMES DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN	9,99
JORNADA SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	8,68
LA ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	7,84
EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN TRIBUNALES Y COMISIONES DE SELECCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ON LINE	8,54
ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD ON LINE	9,01
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO ON LINE	7,65
LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA ON LINE	9,12
POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO ON LINE	9,44
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL POR RAZONES DE SEXO ON LINE	8,44
VIOLENCIA SEXUAL: PREVENCIÓN, DIRECCIÓN Y ACTUACIÓN ON LINE	9,59

La valoración media alcanza un 8,79 sobre 10.

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

INDICADORES:

Nº y tipo de acciones de difusión llevadas a cabo en cada campaña	Campañas institucionales CAR 2026: https://www.larioja.org/publicidad/es/campanas-publicidad/campanas-2026 https://www.larioja.org/larioja-client/cm/publicidad/images?idMmedia=1697925 • CP 26 13 - 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres (17.392,14 euros). • CP 26 14 - Día Internacional contra la Violencia de Género. 25N (18.000 €). • CP 26 16 – Conciliación y corresponsabilidad (30.000 €). • CP 25 34 – Mujeres rurales (24.000 €). Campañas institucionales CAR 2025: https://www.larioja.org/publicidad/es/campanas-publicidad/campanas-2025 https://www.larioja.org/larioja-client/cm/publicidad/images?idMmedia=1609249 • CP 25 07 - 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres (17.476,84 euros). • CP 25 08 - Día Internacional contra la Violencia de Género. 25N (18.000 €). • CP 25 09 – Conciliación y corresponsabilidad (30.000 €). • CP 25 32 – Mujer rural (25.000 €). Campañas institucionales CAR 2024: https://www.larioja.org/publicidad/es/campanas-publicidad/campanas-2024 • CP 24 07 - 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres (17.440,54 €). • CP 24 08 - Día Internacional contra la Violencia de Género. 25N (16.200 €). • CP 24 09 - Conciliación corresponsable (42.258,19€) Campañas institucionales CAR 2023: https://www.larioja.org/larioja-client/cm/publicidad/images?idMmedia=1465738 • CP 23 07 - 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres (40.000 €). • CP 23 19 - Día Internacional contra la Violencia de Género. 25N (50.000 €). • CP 23 21 - Mujer y deporte (50.000 €).
Grado de satisfacción con la campaña de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan	
Grado de satisfacción con la campaña de 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	<u>Administración General CAR (datos a 22 /06/26):</u> 369 personas teletrabajo - Mujeres 279 (10,8% del total de mujeres) - Hombres 90 (7,4% del total de hombres) <u>Consejería Economía, Innovación, Empresa y TA:</u> 120 trabajadores/as, 20 en teletrabajo (15,38%) - Mujeres 14 - Hombres 6
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	<u>Consejería Economía, Innovación, Empresa y TA:</u> una mujer con reducción de jornada

II.2. OBJETIVO: Vigilar la adecuada implementación del Protocolo de acoso

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

INDICADORES:

Nº de horas impartidas	**30 h dos cursos**
Nº de personas capacitadas según sexo y parte representada dentro de la Comisión Instructora	Comisión constituida en noviembre y en proceso de formación
Grado de satisfacción de las personas formadas según sexo y parte representada dentro de la Comisión instructora	*

Desde la ERAP se ofrecen dos cursos:

- Prevención del acoso laboral por razones de sexo on line 25h
  10 personas (2 hombres y 8 mujeres) valoración 8,09
- Acoso y conflictos en el trabajo: procedimientos de prevención de riesgo psicosocial en la Administración de la CAR. Presencial.
  21 personas (12 hombres y 9 mujeres) valoración 7,91

III ÁMBITO 3: ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

III.1. 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

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	**Sí**

III.2. 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

INDICADORES:

Nº de temarios revisados	**59**
Nº y tipo de recomendaciones y áreas de mejora según ámbito de conocimiento y tipo de convocatoria	**1**
Nº de nuevos temarios elaborado	**59**

IV ÁMBITO 4: CONDICIONES LABORALES Y CARRERA PROFESIONAL

IV.1. OBJETIVO: Favorecer el máximo de 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

% de empleadas y empleados por Grupo profesional y nivel de estudios, y brecha de genero	**MUJERES**	**HOMBRES**
PERSONAL ADMINISTRCIÓN GENERAL GRUPO A1	63,37%	36,63%
PERSONAL ADMINISTRACIÓN GENERAL GRUPO A2	76,19%	23,81%
PERSONAL ADMINISTRACIÓN GENERAL GRUPO C1	73,64%	26,36%
PERSONAL ADMINISTRACIÓN GENERAL GRUPO C2	73,36%	26,64%
PERSONAL ADMINISTRACIÓN GENERAL GRUPO E	42,40%	57,60%
PERSONAL DEL SERIS GRUPO E	71,10%	28,90%
PERSONAL DOCENTE GRUPO A1	63,77%	36,23%
PERSONAL DOCENTE GRUPO A2	79,59%	20,41%

Fuente: Informe de Impacto de Género Presupuestos 2026. Datos año 2025

Consejería Economía, Innovación, Empresa y Trabajo Autónomo

	Mujeres		Hombres		Total
	N	% grupo	N	% grupo	
A1	26	76,47	8	23,53	34
A2	15	45,45	18	54,55	33
C1	12	63,16	7	36,84	19
C2	28	82,35	6	17,65	34
D	0	0,00	1	100,00	1
E	4	44,44	5	55,56	9
Total	85	65,38	45	34,62	130

DISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS ADMINISTRACIÓN GENERAL CAR POR GRUPO Y RELACIÓN DE EMPLEO

RELACIÓN EMPLEO	GRUPO A1		GRUPO A2		GRUPO C1		GRUPO C2		GRUPO E		EFECTIVOS		TOTAL
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
FUNCIONARIO DE CARRERA	223	131	282	99	301	123	306	78	69	69	1181	500	1681
LAB.FIJO Y FIJO DISC	20	10	26	9	16	30	25	47	77	156	164	252	416
F.INTER. EN PLAZA VACANTE	78	39	130	27	110	23	182	54	37	23	537	166	703
F.INTER. SUSTITUCIONES	48	36	126	38	247	34	133	24	19	13	573	145	718
LAB.TEMP.EN PLAZA VACANTE	1	1	0	6	7	3	3	16	43	66	54	92	146
LAB.TEMP.SUST.Y OTROS CONTRATOS	1	0	0	1	2	4	1	4	40	37	44	46	90
PERSONAL EVENTUAL											31	12	43
TOTAL	371	217	564	180	683	217	650	223	285	364	2584	1213	3797

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

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	

IV.2. OBJETIVO: Facilitar la formación del personal de la Administración General que por las características de supuestos, 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

INDICADORES:

Nº de cursos que han tenido la consideración de obligatorios	**Ninguno**
% de personas beneficiadas según sexo, Grupo profesional, curso y tipo de compensación	**No hay constancia**

IV.3. OBJETIVO: Conocer los motivos de rechazo a cursos de formación y segmentados 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

Nº de solicitudes rechazadas y motivo	*
Nº de solicitudes rechazadas por Unidades administrativas	*
Nº de solicitudes aceptadas y rechazadas por grupo y sexo	*

- **Número de solicitudes rechazadas y motivos**
  Se han rechazado un total de 2.785 solicitudes de mujeres. Los principales motivos son los siguientes:
  - 19,21%: Plazas agotadas en los cursos.
  - 1,04%: Anulación del curso (dato provisional porque se incrementará al finalizar el año).
  - 14,90%: Baja solicitada por el propio interesado.
  - 3,3%: No cumple el perfil de destinatario del curso.
  - 1,44 %: Rechazo por parte del servicio, generalmente por no cumplir los requisitos del curso, no desempeñar tareas relacionadas con el contenido del mismo o por necesidades del servicio.
  - El resto de los rechazos se debe a otros motivos como que la persona no pertenece a la organización o ha causado baja, en la organización como más representativas.

- **Número de solicitudes rechazadas por unidades administrativas:**
  Se han aceptado un total de 7.714 (mujeres) y se han rechazado 2.785 (mujeres), lo que representa un 26,53%. De estas, han sido rechazadas por los servicios han rechazado 40 (1,44%). Se han aceptado 4235 solicitudes de hombres y se han rechazado 1091 (25,76%)

- **Número de solicitudes aceptadas por grupo y sexo:**

2025		
Grupo	**Hombres**	**Mujeres**
A1	781	1.380
A2	596	1.903
C1	1.498	1.920
C2	538	1.924
E	693	374
No consta	129	213
Total grupos	**4.235**	**7.714**

- **Número de solicitudes rechazadas por la Escuela por grupo y sexo:**

2025		
Grupo	**Hombres**	**Mujeres**
A2	11	6
C1	3	5
C2	4	19
E	6	11
No consta	5	2
Total grupos	29	43

- **Número de solicitudes rechazadas por la propia persona solicitante por grupo y sexo:**

2025		
Grupo	**Hombres**	**Mujeres**
A1	53	101
A2	24	134
C1	34	60
C2	28	94
E	13	11
No consta	5	12
Total grupos	157	415

V ÁMBITO 5: RETRIBUCIONES

V.1. 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

INDICADORES:

Análisis y descripción de puestos realizada incorporando la perspectiva de género/RPT revisada	
Nº de puestos tipo descritos	
Acuerdo Convenio actualizado	

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

INDICADORES:

Herramienta oficial cumplimentada	
% de las desviaciones retributivas entre mujeres y hombres y agrupación de puestos de igual valor	

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

INDICADORES:

Herramienta oficial cumplimentada	
% de las desviaciones retributivas entre mujeres y hombres y agrupación profesional	

VI ÁMBITO 6: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD

VI.1. 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

INDICADORES:

Plataforma adaptada	**Sí**
Mejora difundida	**Sí**
Valoraciones sobre la mejora recibidas por parte del grupo destinatario	-
% de personas que se conectan según franja horaria, sexo y Grupo profesional	No se puede disponer de esta información

VI.2. 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

INDICADORES:

Folleto elaborado y publicado en el portal web	**Sí**
Enlace al folleto enviado masivamente por correo-e	**pendiente**
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	Administración General CAR (datos a 22 /06/26): 369 personas teletrabajo - Mujeres 279 (10,8% del total de mujeres) - Hombres 90 (7,4% del total de hombres)
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	-

VII ÁMBITO 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

VII.1. 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

INDICADORES:

Nª y puesto de integrantes según sexo	Flexible en función del caso (2 miembros del SP, un representante de la consejería a la que pertenezca el caso y dos Delegados/as prevención
Formación recibida	Ofertada a través de la ERAP (información reflejada en la medida 17)

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

INDICADORES:

Documento elaborado y publicado en el portal web	Sí
Enlace de Protocolo e infografía enviados masivamente por correo-e	Difundido a través de reunión con interlocutores de las Consejerías el 4 de diciembre de 2025
Nº de veces que se activa el protocolo por año	Ninguno en los 6 meses activo
Nº de casos de acoso acreditado, según sexo, rango de la víctima y personas perpetradoras y año	Ninguno en los 6 meses activo

VII.2. 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

INDICADORES:

Nº de empleadas víctimas de violencia de género acreditadas	**1**
Ratio sobre el total de empleadas	**-**
Nº y tipo de actuaciones de protección implementadas	**-**
Procedimiento elaborado	**sí**
Infografía difundida	**sí**

VIII ÁMBITO 8: PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

VIII.1. OBJETIVO: Contribuir a la recogida y sistematización de datos desagregados por sexo y otros factores relevantes con 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

INDICADORES:

% de instrumentos adaptados, según tipo	Todos tienen en cuenta el género
Tipología de factores incorporados, según preponderancia	-

VIII.2. OBJETIVO: Favorecer la protección de la seguridad y salud en el trabajo desde la prevención de 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

INDICADORES:

Protocolo incorporado	**Sí**
% de personas de nuevo ingreso, según sexo y periodo anual	-