



DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ORDEN HAP/1353/2020, de 28 de diciembre, por la que se da publicidad al Acuerdo de 23 de diciembre de 2020, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, Acuerdo de 17 de diciembre de 2020, de la Mesa Sectorial de Administración General, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024.

Aprobado por el Gobierno de Aragón el día 23 de diciembre de 2020, Acuerdo por el que se otorga la aprobación expresa y formal, y se ratifica Acuerdo de 17 de diciembre de 2020, de la Mesa Sectorial de Administración General, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024, se procede a su publicación en los términos que se consignan a continuación.

Zaragoza, 28 de diciembre de 2020.

**El Consejero de Hacienda
y Administración Pública,
CARLOS PÉREZ ANADÓN**

ACUERDO DE 23 DE DICIEMBRE DE 2020, DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, POR EL QUE SE OTORGA LA APROBACIÓN EXPRESA Y FORMAL, RATIFICÁNDOLO, AL ACUERDO DE 17 DE DICIEMBRE DE 2020, DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN GENERAL, POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN 2021-2024

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las organizaciones sindicales UGT y CSIF, en reunión de la Mesa Sectorial de Administración General, celebrada el 17 de diciembre de 2020, alcanzaron un acuerdo por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su apartado 3, señala que los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas y que, para su validez y eficacia, será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. El apartado 6 de este mismo artículo determina que los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser publicados en el Boletín Oficial que corresponda en función de su ámbito territorial.

El artículo 2.2.f) del Decreto 208/1999, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se distribuyen las competencias en materia de personal entre los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, establece que corresponde al Gobierno de Aragón otorgar la aprobación expresa o formal para la validez y eficacia de los acuerdos alcanzados.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Hacienda y Administración Pública y previa deliberación, el Gobierno de Aragón en su reunión del día 23 de diciembre de 2020, acuerda:

Primero. Otorgar la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, que se adjunta como anexo al presente Acuerdo.

Segundo. Ordenar su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón", de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

ANEXO

ACUERDO DE 17 DE DICIEMBRE DE 2020, DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN GENERAL, POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN 2021-2024

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Administración General, compuesta por las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Administración General, CCOO, UGT y CSIF, además de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, la Dirección General de Igualdad y Familias y el Instituto Aragonés de la Mujer, tras un prolongado proceso de negociación, ha elaborado el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024.

Por su parte, el día 17 de diciembre de 2020, en Mesa Sectorial de Administración General, por la representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y con el voto favorable de UGT y CSIF, se ha alcanzado un acuerdo en esta materia que se incorpora como anexo a este Acuerdo.

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES EN EL ÁMBITO DE
ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN
2021-2024**

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO JURÍDICO
 - 1.1.- Introducción
 - 1.2.- Marco jurídico
2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN
 - 2.1.- Metodología de trabajo
 - 2.2.- Análisis cuantitativo: conclusiones.
 - 2.3.- Análisis cualitativo: conclusiones.
3. OBJETIVOS Y EJES DE ACTUACIÓN PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
 - 3.1.- Objetivos
 - 3.2.- Ejes de actuación
 - 3.3.- Medidas de acción positiva. Tipología y estructura.
4. MEDIDAS DE ACTUACIÓN PARA ERRADICAR LA DESIGUALDAD Y LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL.
5. CONTROL DE CUMPLIMIENTO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL.
6. ENTRADA EN VIGOR

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO JURÍDICO

1.1.- Introducción

El presente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres tiene como objetivo principal que el hecho de ser mujer u hombre sea irrelevante en el ámbito de Administración General desde el punto de vista de su acceso, carrera y promoción profesional, y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Su elaboración se ha llevado a cabo en el marco de la participación y la negociación colectiva, siendo su histórico el siguiente:

Con fecha 3 de marzo de 2017, se convocó la Mesa Sectorial de Administración General, en la que se acordó la constitución de una Comisión para la elaboración del Plan de Igualdad de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Posteriormente, la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón adoptó un Acuerdo con fecha 16 de mayo de 2017, sobre Medidas en materia social de promoción de la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar, laboral y de reforma de la Función Pública, impulsando la elaboración de planes de igualdad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Con fecha 2 marzo la Comisión Sectorial de Igualdad decide constituir un grupo de trabajo para la elaboración del diagnóstico para el Plan de Igualdad de Administración General.

Este grupo de trabajo se reúne por primera vez el 8 de marzo de 2017 y en él se abren tres líneas de trabajo para la obtención de información que sirva de base para la elaboración de dicho diagnóstico: el uso del lenguaje por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, la percepción de la igualdad entre empleadas y empleados públicos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y lo datos objetivos obtenidos a través de los sistemas de información de recursos humanos, desagregados por sexo.

Asimismo, se acordó la elaboración de una encuesta para conocer la percepción que los y las profesionales del ámbito, tienen acerca de la igualdad entre mujeres y hombres. Fueron encuestadas 625 personas (muestra estratificada por ubicación provincial, grupo de titulación y sexo; nivel de confianza del 95.5%).

Finalizados los trabajos de análisis de información y recogida de datos de la encuesta de percepción, se elaboró el correspondiente diagnóstico de la situación que sirviera de base a la elaboración del Plan de Igualdad de Administración General. Dicho diagnóstico se aprobó en la Comisión General de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en fecha 9 de noviembre de 2018.

Con fecha 20 de febrero de 2020 se reanudaron los trabajos de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Administración General, compuesta por las personas representantes de las Organizaciones Sindicales presentes en Mesa Sectorial de Administración General (CCOO, UGT y CSIF), además de representantes de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, Dirección General de Igualdad y Familias y del Instituto Aragonés de la Mujer, bajo la superior dirección de la persona titular de la Dirección General competente en materia de Función Pública.

Tras sesiones celebradas con fecha 20 de febrero, 26 de junio, 17 de septiembre, 16 de octubre, 29 de octubre, 20 de noviembre de 2020 y 9 de diciembre, se ha elaborado este Plan.

1.2 Marco Jurídico

En el ámbito de la Organización de Naciones Unidas, numerosos textos internacionales han reconocido la igualdad entre mujeres y hombres y en este sentido la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 consagró el derecho a la no discriminación por razón de sexo, posteriormente proclamado por Resolución 2263 de la Asamblea General, de 7 de noviembre de 1967, en la “Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer” y, consagrado, en la “Carta de derechos de las Mujeres” aprobada en la Convención de la Asamblea General de la ONU de 18 de diciembre de 1979, que constituye la piedra angular de todos los programas de la ONU-Mujeres, y se ha configurado como un tratado jurídicamente vinculante, ratificado por España en 1983, que legitima el establecimiento de acciones positivas para superar la desigualdad de género, permitiendo a los Estados establecer medidas legislativas para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer celebradas en el marco de Naciones Unidas en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Pekín (1995) han establecido las estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Concretamente, en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995, se puso de relieve a nivel mundial que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y, por primera vez, se consideró que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el conjunto de las políticas gubernamentales.

La “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing” incluyó “mainstreaming” o la “transversalidad del principio de igualdad entre hombres y mujeres” en todos los niveles de Administración Pública, y el reconocimiento de la necesidad de movilizar estrategias y recursos a fin de conseguir el “empoderamiento” de las mujeres.

Posteriormente, la “Declaración del Milenio” acordada por Jefes de Estado y de Gobierno en el seno de las Naciones Unidas en Nueva York, el 8 de septiembre de 2000, supuso otro gran hito al incluir entre los conocidos como «Objetivos del Milenio», cuyo plazo de consecución se preveía para el año 2015, la “igualdad entre sexos” como una de las metas a alcanzar.

En el ámbito de la Unión Europea, la igualdad como principio fundamental se sustenta en el artículo 149 del Tratado de Roma firmado el 25 de marzo de 1957, en el que exige que se garantice la «igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo».

Esta disposición de alcance limitado en un primer momento, evolucionó progresivamente a partir de 1975 hasta cristalizar en una serie de instrumentos comunitarios que han precisado y desarrollado este principio fundamental del Derecho comunitario extendiéndolo a otros aspectos.

La Convención Europea de Derechos Humanos de 1950, recogió en su artículo 14 la igualdad y la no discriminación por razón de sexo como un principio fundamental desarrollado actualmente en casi todos los niveles administrativos y políticos, nacionales e internacionales de todos los países de la Unión Europea.

El Tratado de Ámsterdam de 19 de junio de 1997, que entró en vigor el 1 de mayo de 1999 constituyó un progreso fundamental en la consecución de una situación de igualdad en el mundo laboral.

Habida cuenta de que la aplicación de instrumentos legislativos era en sí misma insuficiente para fomentar la igualdad en la práctica, se promovieron medidas específicas dirigidas a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres mediante una serie de programas de acción plurianuales.

En este periodo se elaboró la “Carta de Derechos Fundamentales vigentes en la Unión Europea”, que fue proclamada formalmente por el Parlamento, el Consejo y la Comisión Europea en Niza, el 7 de diciembre de 2000. Con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa el 1 de diciembre de 2009 y la declaración el día 5 de marzo de 2010 (día Internacional de la Mujer) la Carta adquirió carácter jurídico vinculante a todas las instituciones europeas y Estados miembros (excepto Polonia y Reino Unido) en virtud del principio de subsidiariedad, sin que exceda de las competencias y tareas que los Tratados le confieren.

El Pacto Europeo por la Igualdad de Género para el periodo 2011-2020, aprobado por el Consejo Europeo el 7 de marzo de 2011, incluyó los siguientes compromisos e instó a los Estados miembros a que actúen y adopten medidas con objeto de:

- Reducir las desigualdades en cuanto al empleo y protección social.
- Promover un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada para las mujeres y hombres a lo largo de toda su vida con el fin de impulsar la igualdad de género.
- Combatir todas las formas de violencia de género contra la mujer.

En su desarrollo la Estrategia Marco de la Unión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres, aprobada por la Comisión Europea para el periodo 2010-2015, combinó políticas específicas de igualdad e integró la transversalidad del principio de igualdad de oportunidades por razón de sexo en las políticas generales, estableciendo distintas líneas de acción a favor de la igualdad de género. Asimismo, la actual Estrategia Europa 2020 incluye como uno de sus objetivos aumentar hasta el 75% la tasa de empleo de mujeres y hombres de entre 20 y 64 años, eliminando barreras para la participación de las mujeres en el mercado laboral.

En el ordenamiento jurídico interno de España, el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo lo proclamó la Constitución Española de 1978 en su artículo 14 y también estableció en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La primera Ley que aborda el tema de la igualdad de mujeres y hombres, si bien de forma sectorial, fue la Ley Orgánica 1/2004, de 22 de marzo, de Medidas de protección integral contra la violencia de género. En este contexto, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, reguladora del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), que se integra en el bloque de constitucionalidad desarrollando el derecho fundamental a la igualdad

desde una perspectiva de género y constituye el marco en el que se desarrolla el principio de igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

La LOI da una proyección transversal del principio de igualdad entre hombres y mujeres en las distintas políticas públicas y en los ordenamientos jurídicos sectoriales que las desarrollan (educativa, cultural, artística, sanitaria, social, judicial y de empleo público y privado, etc) e incorpora a nuestro ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional y condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, del Consejo Europeo, de 13 de diciembre de 2004, que aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes, servicios y suministros.

El artículo 3 de la LOI define el contenido del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, y en los artículos 5, 7, 8 y siguientes ordena a las Administraciones Públicas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y privado, la formación, promoción profesional y condiciones de trabajo, así como establecer medidas efectivas contra el acoso sexual y por razón de sexo y para eliminar la discriminación por embarazo y maternidad.

La citada Ley establece, en su artículo 46, la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad, medida que el EBEP establece también para las administraciones públicas en la disposición adicional octava.

En nuestro marco autonómico, el vigente Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, publicado en el BOE y en el BOA de 23 de abril, reconoce en su artículo 6, como derechos y libertades de las aragonesas y aragoneses, los establecidos en la Constitución y los incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás instrumentos internacionales de protección suscritos o ratificados por España, así como los establecidos en el propio Estatuto, y obliga a los poderes públicos a velar por su protección y respeto.

En su desarrollo, las Cortes de Aragón aprobaron la Ley 7/2018, de 28 de junio (BOA nº 132, de 17 de julio), de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que prevé en su artículo 20 la aprobación de un Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Aragón que incluya las líneas de actuación para integrar la perspectiva de género en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

A su amparo, se ha aprobado el I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ARAGON (2017-2020) que estableció 4 ejes estratégicos de actuación y cada uno contiene los objetivos a alcanzar para construir una sociedad más justa e igualitaria.

En relación con el Sector Público de Aragón, el artículo 51 de la citada Ley aragonesa de Igualdad entre mujeres y hombres dispone que las Administraciones Públicas aragonesas con más de 250 empleados deben aprobar cada 4 años un Plan de Igualdad de oportunidades en la función pública y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para todos sus centros de trabajo, y en su apartado 2 se establece que "(...) elaborarán y aplicarán este plan a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo de su personal, empleados y empleadas públicas que sea aplicable en los términos previstos en el mismo".

Conforme a dicho precepto se ha elaborado el presente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón para el periodo 2021-2024, de conformidad con los principios y objetivos recogidos en el artículo 50 de la citada Ley aragonesa.

2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

2.1. METODOLOGÍA

2.1.1. Ámbito de análisis y diagnóstico

El perímetro del marco organizativo al que se refiere este análisis y diagnóstico, está determinado por el mandato general otorgado a la Comisión de Igualdad del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, creada mediante Acuerdo de la correspondiente mesa sectorial celebrada el día 3 de marzo de 2011¹.

De conformidad con el Acuerdo de la Mesa de Función Pública por el que se constituye la Mesa Sectorial de la Administración General², y a los efectos de concretar y aplicar las técnicas de análisis y diagnóstico previos a la formulación del Plan de Igualdad, el sector comprende las siguientes agrupaciones de personal:

- Altos cargos y personal eventual
- Personal funcionario
- Personal laboral

que se distribuyen e integran en alguno de los siguientes órganos que estructuran la Administración General:

- Estructura departamental (9 departamentos y la Presidencia del Gobierno de Aragón)
- Instituto Aragonés de Empleo
- Instituto Aragonés de Gestión Ambiental
- Instituto Aragonés de Servicios Sociales
- Instituto Aragonés de la Juventud
- Instituto Aragonés de la Mujer
- Servicio Aragonés de Salud
- Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria
- Aragonesa de Servicios Telemáticos

El conjunto del personal adscrito a los organismos integrantes del sector supone una cifra poblacional de 12.336 efectivos a 30.12.2017, fecha de referencia en este informe para el análisis cuantitativo de las bases de datos estructuradas sobre el personal.

También forman parte del sector los siguientes órganos, de los que no ha sido posible disponer de información estructurada en los mismos términos y condiciones que en el resto de la organización administrativa, en razón de las peculiaridades técnicas, jurídicas u organizativas asociadas al desempeño de las respectivas funciones:

¹ <https://bit.ly/2upML0I>

² <https://bit.ly/2NJKPZJ>

- Instituto Aragonés de Fomento
- Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud
- Banco de Sangre y Tejidos de Aragón
- Instituto Aragonés del Agua
- Instituto Tecnológico de Aragón
- Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria

El conjunto de personas integradas en este grupo de organismos representa menos del 4% de la población total de referencia. No obstante, la aplicación de técnicas de análisis cualitativo o la generación de información primaria con recursos propios ha incluido también a estas entidades.

2.1.2. Alcance y enfoque

El plan de igualdad comprende prácticamente todos los ámbitos de la organización, las condiciones laborales y organizacionales que deben ser objeto de negociación. La negociación desde la transversalidad constituye el respaldo necesario para alcanzar un verdadero proyecto de igualdad.

El apartado 2 del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (Ley de Igualdad), establece que los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las siguientes materias que son las que delimitan, por una parte, el cuadro del análisis y diagnóstico de este informe:

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Promoción y formación profesional
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Conciliación de la vida personal y profesional
- Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

2.1.3. Fuentes de información

Para la elaboración del diagnóstico se han utilizado diferentes fuentes de información que cabe agrupar como sigue:

a) Bases de datos estructuradas

Conjunto de datos sobre el personal de la Administración, ordenados y relacionados mediante un sistema (sw) gestor. Se han aprovechado las siguientes:

- Sistema gestor de los recursos humanos del Gobierno de Aragón (Sirhga)³
- Bases de datos de gestión de los procesos selectivos del Instituto Aragonés de Administración Pública (IAAP)

³ <https://bit.ly/2mipk62>

b) Documentos

Conjuntos de datos no estructurados dispuestos en una amplia tipología de soportes en distinto grado de elaboración y tratamiento, cuyo contenido está ordenado mediante elementos sintácticos con una finalidad comunicativa. Cabe destacar los siguientes:

- Leyes y Decretos legislativos
- Decretos y disposiciones de carácter general
- Anuncios oficiales
- Instrucciones
- Circulares
- Publicaciones
- Formularios
- Manuales de acogida
- Acciones formativas
- Composición de los tribunales de selección
- Sitios web
- Perfiles en redes sociales
- Correos corporativos

c) Encuesta de opinión

Cuestionario estructurado en torno a los ejes que determinan o pueden determinar las brechas de desigualdad y administrado a una muestra de la población que integra la organización administrativa.

2.1.4. Herramientas de análisis

Se han empleado diferentes instrumentos para analizar el suministro procedente de las fuentes de información utilizadas.

Entre los instrumentos de tipo *cuantitativo*, cabe señalar:

- *Grupo de discusión*, con finalidad exploratoria para desarrollar el contenido y estructura del cuestionario de la encuesta de opinión. Se han celebrado 2 grupos de discusión formados por personal del Gobierno de Aragón de diferentes departamentos y grupos de adscripción.
- *Prueba semi-objetiva de valoración* de documentos, desarrollada específicamente para su aplicación en el análisis de la documentación utilizada y basada en el test de Osgood⁴.

Para el análisis *cuantitativo* de las bases de datos estructurados se han utilizado diferentes indicadores:

- *Índices de concentración*. Toman como referencia a cada uno de los sexos por separado. Se utiliza para ver la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable, pero no informa sobre la relación entre sexos. Es un indicador intrasexo que muestra la situación de las mujeres respecto a sí mismas y de los hombres respecto a sí mismos.
- *Índices de distribución*. Son indicadores inter-género que muestran la situación de un sexo respecto al otro en una determinada categoría.

⁴ Osgood, Ch. La medida del significado. Gredos, 1976.

- *Índice de feminización*. Representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable
- *Tasas relativas* (de presencia, de éxito, ...). Relación entre el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres
- *Brechas de género*. Diferencia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en la categoría de una variable

Asimismo, los datos recogidos en la encuesta administrada a una muestra de la población de sector de Administración General se muestran mediante el *análisis descriptivo* pertinente para todo el conjunto.

2.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO: CONCLUSIONES.

Conforme al informe del análisis de datos de los efectivos y plantilla de Administración General, resulta el siguiente DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

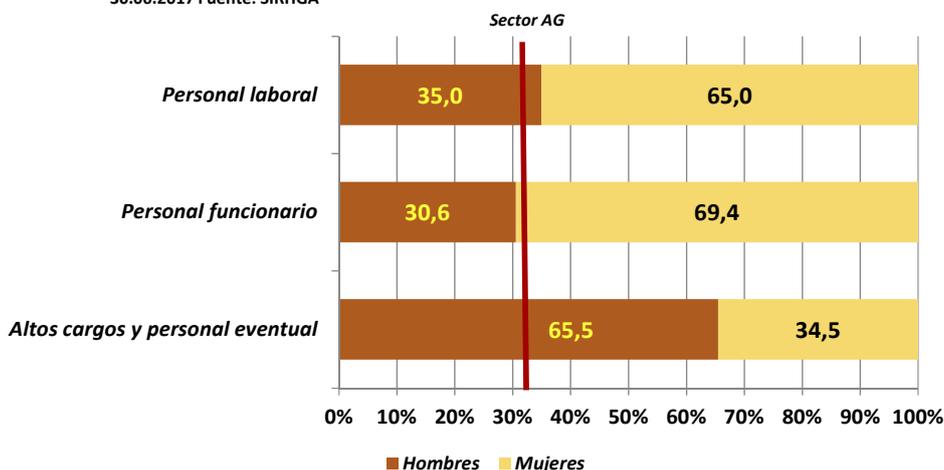
2.2.1. La organización y la estructura de la Función Pública

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón registra un alto índice de feminización con casi 3 mujeres por cada hombre. En el sector de Administración General esta relación entre mujeres y hombres se suaviza, aunque continúa siendo elevada. Hay 2 mujeres por cada hombre.

Sin embargo, hay que señalar que los dos grupos de población no se distribuyen de la misma manera en cada una de las agrupaciones básicas de personal consideradas: altos cargos y personal eventual, personal funcionario y personal laboral.

Los índices de distribución de sexos en cada una de las citadas agrupaciones reflejan asimismo el patrón general de una organización integrada por más mujeres que hombres, de un modo más acusado en el ámbito del personal funcionario (69,4 %) que entre el personal laboral (65,0 %), mientras que en el ámbito de altos cargos y personal eventual predominan de manera notoria los hombres: hay dos hombres por cada mujer.

Sector de Administración General
Feminización de la organización. Distribución de hombres y mujeres en las agrupaciones básicas de empleo. %
 30.06.2017 Fuente: SIRHGA



2.2.2. Brecha organizativa

En el marco general de feminización de la población del sector se observa que esta es más aguda en el ámbito de los organismos públicos que en el ámbito de la estructura departamental, en donde la presencia de mujeres queda aminorada en casi 15 puntos respecto a su representación en aquellos.

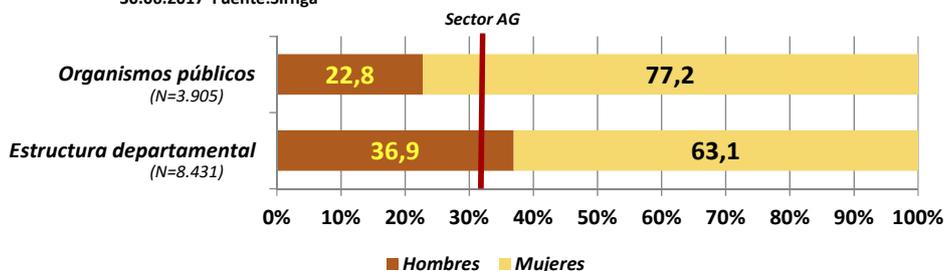
Se observa asimismo el mayor grado de masculinización de los departamentos de Desarrollo Rural y Sostenibilidad, y Vertebración Territorial, Movilidad y Vivienda, y del Departamento de Presidencia y la Presidencia de la Diputación General de Aragón. En sentido contrario, el Departamento de Educación, Cultura y Deporte, presenta también el mayor grado de feminización, en donde 8 de cada 10 personas son mujeres. Otros departamentos como los de Sanidad, Ciudadanía y Derechos Sociales y Hacienda y Administración Pública, también presentan valores de feminización por encima del valor general de la estructura departamental.

En el ámbito de los Organismos autónomos vemos que hay tres organismos que de manera significativa registran bajos valores de feminización. Se trata del Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria (CITA), Aragonesa de Servicios Telemáticos (AST) y el Instituto Aragonés de Gestión Ambiental (INAGA), mientras que el IASS es mayoritariamente femenino.

Sector de Administración General

Feminización de la estructura organizativa. Distribución de mujeres y hombres en los ambitos organizativos básicos. %.

30.06.2017 Fuente: Sirhga

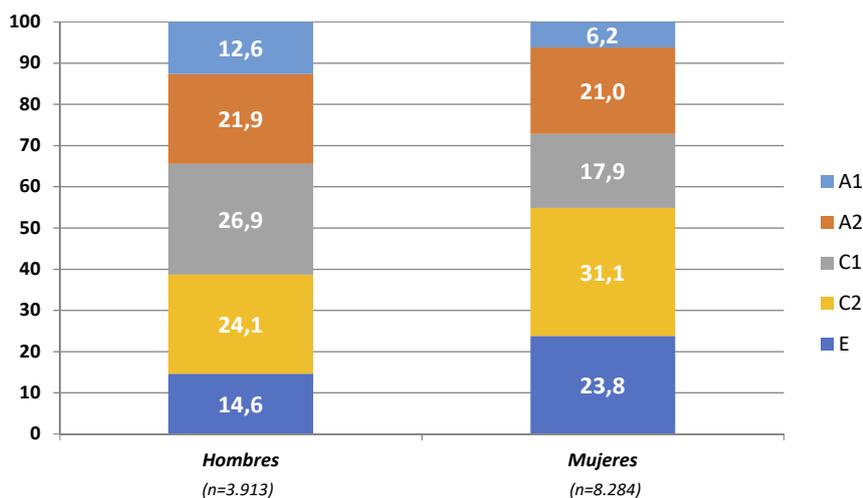


Respecto a los grupos profesionales, se observa que más de un tercio de los hombres (34,5 %) se agrupan en alguno de los subgrupos del grupo A, para cuyo acceso se requiere título universitario. Otra fracción de un tamaño similar (38,7 %) comprende al personal masculino integrado en los grupos C2 y otras agrupaciones profesionales (E) para las que la titulación exigida es la correspondiente a la educación secundaria obligatoria. En el caso del colectivo de las mujeres, la agrupación de personal en el grupo de mayor titulación exigida supone el 27,2 % de los efectivos, índice inferior al de los hombres, mientras que los grupos de menor grado de titulación aglutinan a más de la mitad (54,9 %) de las mujeres del sector.

Sector de Administración General

Índice de concentración de hombres y mujeres según grupo de titulación. %

30.06.2017 Fuente: Sirhga



En lo que respecta a las escalas administrativas el mayor porcentaje de mujeres se agrupa en las escalas para las que se asignan competencias y capacidades relacionadas con los cuidados directos a personas. Por el contrario, las escalas más masculinizadas se corresponden con atributos relacionados con la movilidad, el despliegue territorial y tareas manuales con intervención directa sobre inmuebles o infraestructuras.

Sector de Administración General

Índice de feminización (IF) de las escalas administrativas (*)

30.06.2017. Fuente: Elaboración propia a partir de Sirhga

(*) Escalas con 20 o más personas integradas

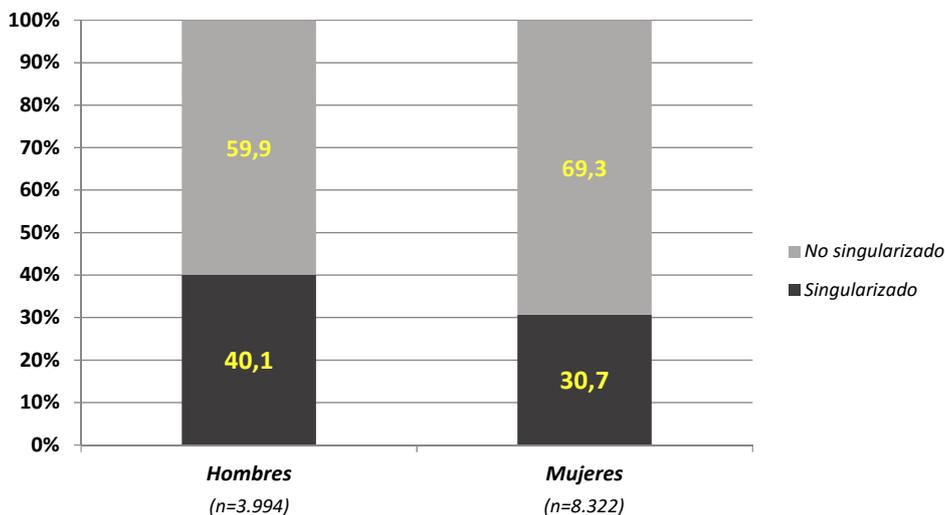
Extremadamente feminizadas	Escala Auxiliar de Enfermería Escala Técnica Sanitaria Escala de Auxiliares Facultativos	IF >500
Muy feminizadas	Escala Auxiliar Administrativa Escala de Ayudantes Facultativos Escala Auxiliar a extinguir Escala Superior de Administración Escala General Administrativa	IF >250/<500
Feminizadas	C. Gral. Auxiliar de la Admón. del Estado Escala Técnica de Gestión C. Gral. Advo. de la Admón. del Estado Escala Técnica Facultativa	IF >150/<250
Poco feminizadas	Escala Sanitaria Superior Escala Facultativa Superior Escala de Letrados de los Serv. Jcos.	IF >50/<150
Muy masculinizadas (nada feminizadas)	Proyectos y Obras Agrario Esc. Ejec. de Agentes Protec. Naturaleza Carreteras Mantenimiento Conservación	IF <50

En relación con el tipo de puesto de trabajo, se manifiesta claramente una diferencia de, prácticamente, 10 puntos en el índice de concentración por sexos. Los puestos de trabajo singularizados suponen el 40,1 % del cúmulo de puestos ocupados por hombres, mientras que para las mujeres esta condición se da en el 30,7 % de los casos.

Sector de Administración General

Índice de concentración de hombres y mujeres según la naturaleza del puesto de trabajo ocupado. %

30.06.2017 Fuente: Sirhga

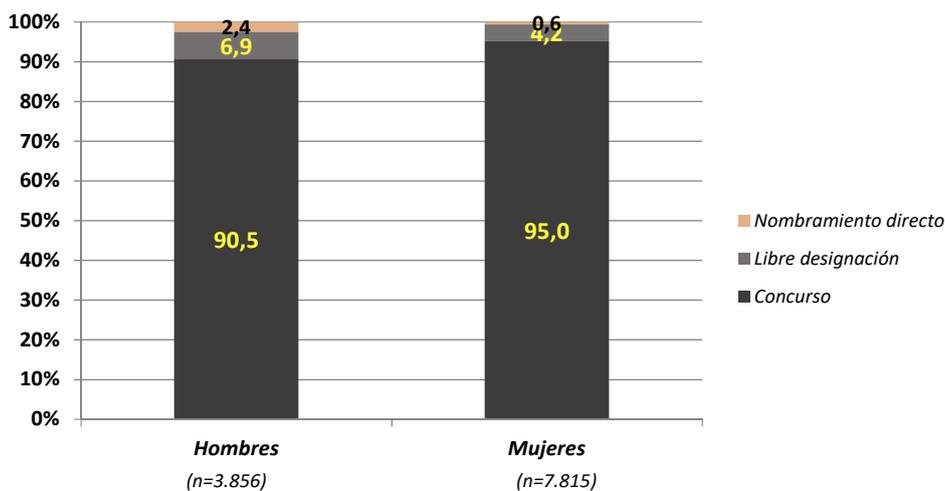


Provisión de puestos. generalmente las mujeres acceden a los puestos por concurso en mayor medida que los hombres mientras que estos acceden mayoritariamente a los puestos por nombramientos directo y libre designación.

Sector de Administración General

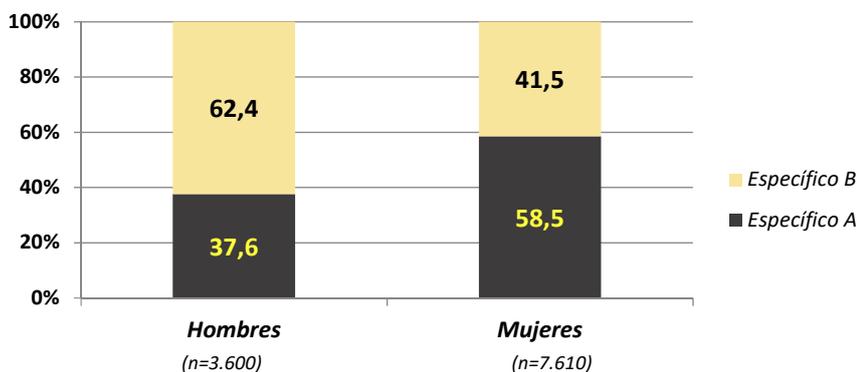
Índice de concentración de hombres y mujeres según el sistema de provisión del puesto de trabajo ocupado. %

30.06.2017 Fuente: Sirhga



En lo que se refiere al complemento específico (asignación de los complementos A y B), en el grupo de los hombres, aproximadamente el 62,4% de los puestos tiene asignado un complemento específico B mientras que entre las mujeres solo un 41,5% de los puestos lo tiene. Existe una brecha de más de 20 puntos entre hombres y mujeres.

Sector de Administración General
Índice de concentración de hombres y mujeres según complemento específico de los puestos de trabajo. %
 30.06.2017 Fuente: Sirhga



2.2.3. Condiciones de empleo

2.2.3.1. Promoción y carrera profesional

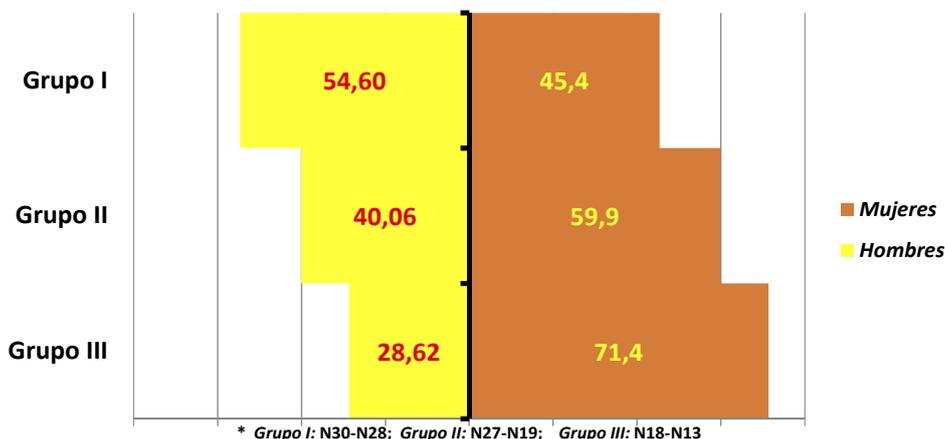
Para facilitar la comprensión, se han agrupado los 17 niveles de desempeño del actual rango reglamentario, en tres grupos. El grupo I comprende los niveles 28, 29 y 30, es decir puestos de trabajo que, cualquiera que sea su naturaleza y posición organizativa, están reservados al intervalo exclusivo del grupo A1 y que se proveen, en todos los casos, por el procedimiento de libre designación. En el grupo II se han reunido los puestos de nivel 19 a nivel 27 y comprende intervalos correspondientes a los subgrupos A1, A2, y, en sus niveles máximos, C1. Finalmente, el grupo III reúne los puestos de nivel 13 a nivel 18, que corresponde con los niveles mínimos del subgrupo C1, el intervalo completo del subgrupo C2 y el nivel de desempeño de puestos de trabajo asignados para personal de las agrupaciones profesionales (E).

La distribución de hombres y mujeres según el nivel de desempeño de los puestos muestra, con carácter general, que en los puestos con un nivel superior en el rango de la escala se registra una mayor presencia de hombres, que se atenúa y equilibra en los niveles del centro de la escala, siendo ya, en los niveles inferiores, cada vez más exigua en beneficio de una presencia de mujeres cada vez más numerosa y notoria.

Sector de Administración General

Distribución de hombres y mujeres según agrupación de niveles de desempeño* de los puestos de trabajo. %

30.06.2017. Fuente: elaboración propia a partir de Sirhga

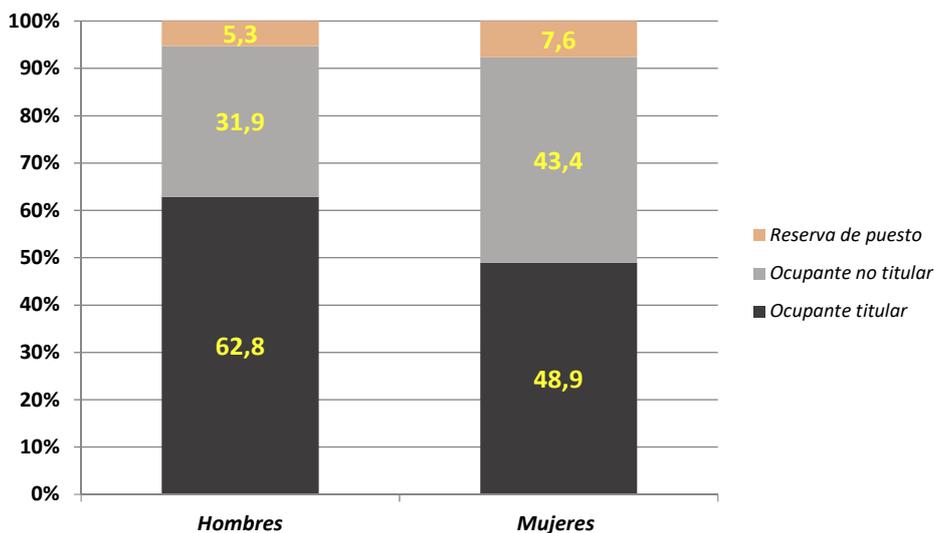


Desde el punto de vista de la calidad de los puestos de trabajo, en el caso de las mujeres, menos de la mitad de los puestos (48,9%) están ocupados por su titular, lo que no ocurre en el grupo de hombres donde esta circunstancia es casi 14 puntos superior (62,8%).

Sector de Administración General

Índice de concentración de hombres y mujeres según la calidad de ocupación de los puestos de trabajo.%

30.06.2017 Fuente: Sirhga



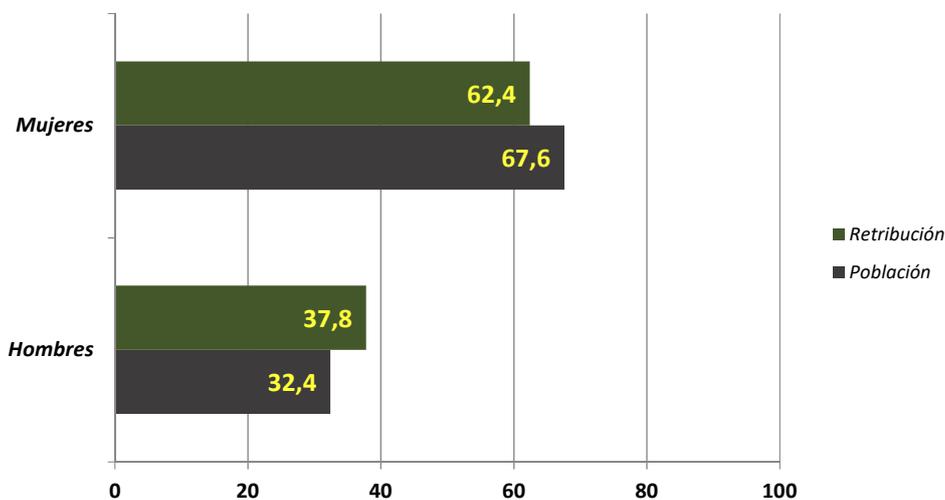
Del análisis del cuadro anterior se deduce que más de la mitad de las mujeres se encuentran en puestos derivados para terceras personas o en puestos de ocupante no titular.

2.2.3.2. Retribuciones salariales

Tras una primera observación en el Sector de la Administración General se observa la existencia de una brecha salarial a favor de la población masculina.

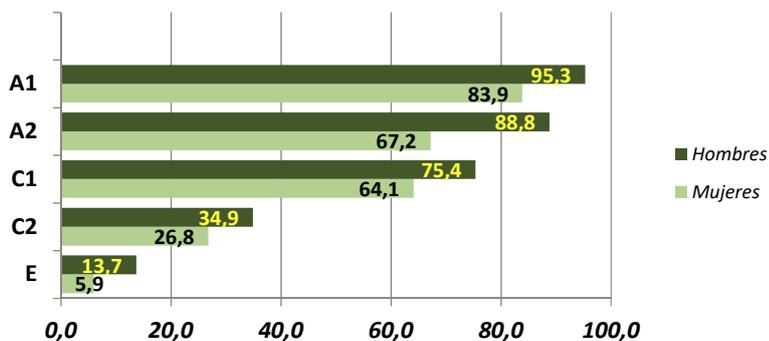
En primer lugar, se pone de manifiesto que el grupo de mujeres, que supone el 67,6 % de la población del sector, percibe el 62,4 % de la retribución asignada al sector, es decir una diferencia de 5,2 %. Por el contrario, el grupo de los hombres perciben el 37,8 % del valor de la nómina general del sector, cuando solo suponen el 32,4 %.

Sector de Administración General
Distribución general de las retribuciones entre la población del sector. %
 30.06.2017. Fuente: Elaboración propia a partir de Sirhga



El complemento específico B aparece como un elemento interesante, aunque no el único, a valorar a la hora de estudiar la diferencia salarial en el sector. En el grupo de los hombres, el 62,4 % de los puestos de trabajo que ocupa esta población tiene asignado el complemento específico B, mientras en el grupo de mujeres esta circunstancia afecta al 41,5 % de la población.

Sector de Administración General
Índice de concentración del complemento específico B
entre hombres y mujeres según grupo profesional. %
 30.06.2017 Fuente: Sirhga

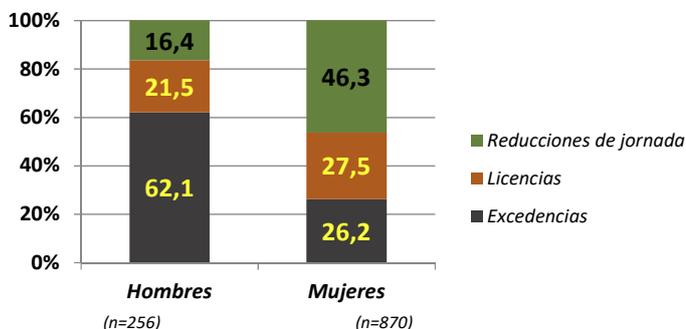


A pesar de la creencia generalmente establecida de que no existe diferencias retributivas en la Administración de acuerdo a la información expuesta, se observa la enorme incidencia de las retribuciones complementarias en la configuración de la brecha salarial.

2.2.3.3. Conciliación

En este apartado se muestran dos patrones diferenciados para cada grupo de sexo, el grupo de las mujeres se acoge más a las modalidades de reducción de jornada que se vincula más a la guardia y cuidado de menores o familiares, mientras que los hombres se acogen a excedencias que pueden vincularse más a temas profesionales que a los relacionados con el cuidado o exigencias de carácter familiar.

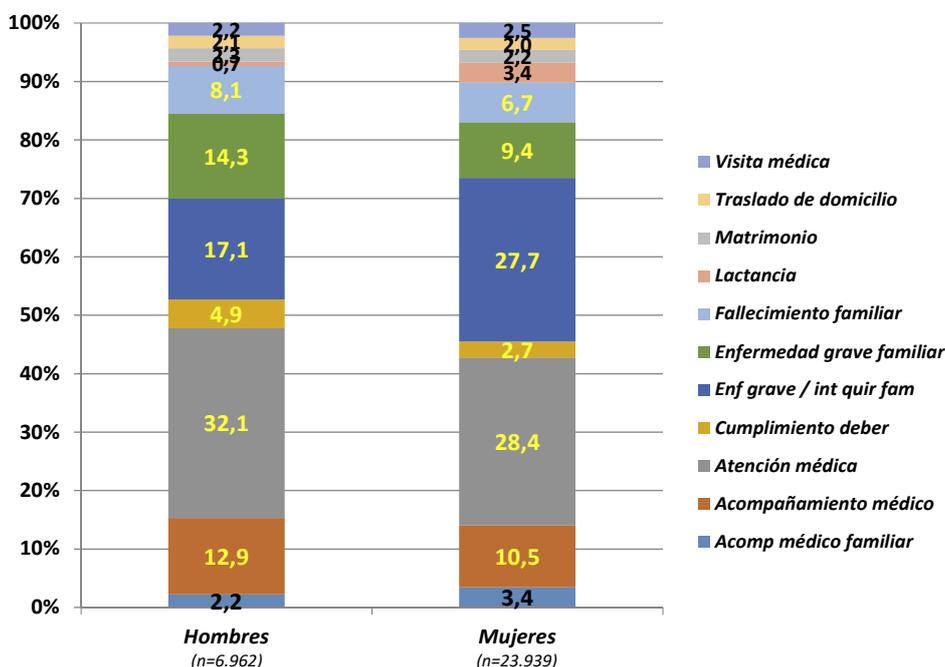
Sector de Administración General
Índice de concentración del uso de medidas de
conciliación. %
 31.12.2017 Fuente: Sirhga



Entre las 20 modalidades de permiso que registra el sistema SIRHGA, hay 6 de ellas cuyo índice de distribución es notoriamente superior al 77,5 % del conjunto del sector, mostrando en todos los casos valores de su uso por mujeres iguales o superiores al 80,0 %,

El índice de concentración del uso de los permisos por sexo muestra pautas muy semejantes en los dos grupos, con rangos de intervalo análogos y concentrados mayoritariamente respecto a modalidades de utilización que tienen que ver con la salud propia o la de algún familiar.

Sector de Administración General
Concentración de los permisos por sexo. 2017. %
 31.12.2017 Fuente: Sirhga



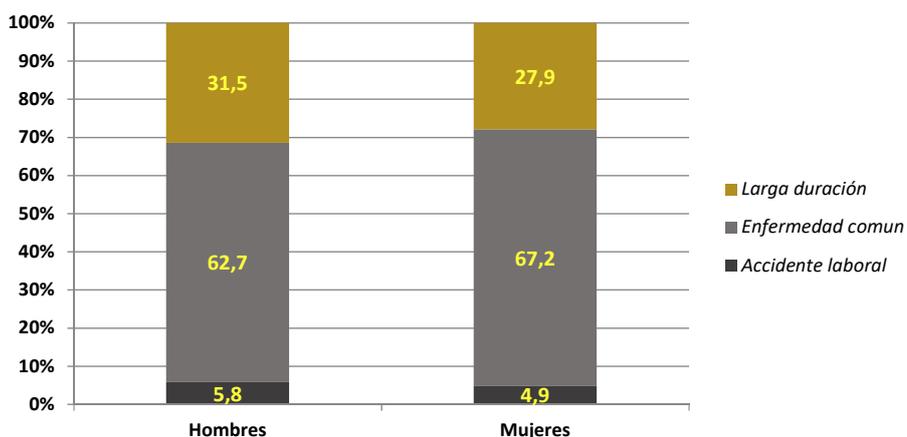
Cabe destacar, en todo caso, la amplitud del intervalo a favor de las mujeres en el permiso por intervención quirúrgica familiar, cuyo valor sugiere el reforzamiento de la función y la imagen tradicional de la mujer como agente y soporte de los vínculos relacionales de apoyo y subsidio en su entorno personal y familiar.

2.2.3.4. Salud Laboral

En el ámbito del sector de Administración General, durante 2017 se registraron en SIRHGA 6.389 incidencias relacionadas con la salud del personal y que tienen efectos económicos en la nómina. El sistema identifica y relaciona hasta 20 modalidades de incidencia que, en todo caso, cabe agrupar en tres categorías: las anotaciones relativas a la enfermedad común, las concernientes a las incapacidades de larga duración, y los accidentes laborales.

Se observa una mayor incidencia del sector femenino en las bajas por enfermedad común, mientras que el sector masculino incide más en las bajas de larga duración, así como en los accidentes laborales.

Sector de Administración General
Concentración de las incidencias de accidente laboral y enfermedad por sexos. 2017. %
 31.12.2017 Fuente: Sirhga



2.2.3.5. Formación Interna

La formación del personal al Servicio de la Administración General se circunscribe casi exclusivamente al Plan de formación desarrollado por el Instituto Aragonés de Administración Pública (IAAP), apreciándose una formación equilibrada en cuanto a materias.

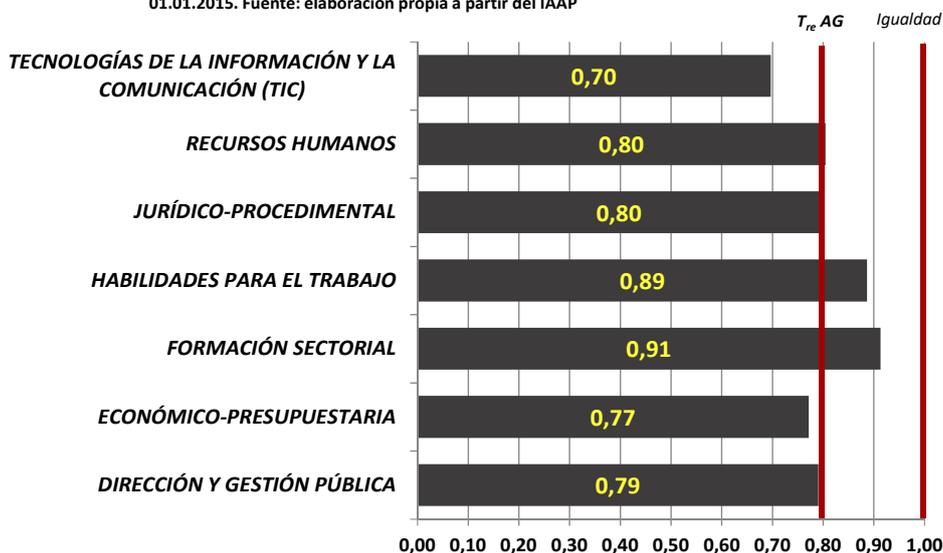
En lo referente a los horarios en los que se imparten los cursos, hay una amplia oferta de acciones formativas en horario de tarde lo que dificulta a las mujeres el acceso, por temas de conciliación de vida familiar.

Hay también una diferencia por materias. Los cursos TIC así como en aquellos en las que las materias son de contenido Económico –Presupuestario y Dirección y Gestión Pública presentan una mayor afluencia masculina.

Sector de Administración General

Tasa relativa de éxito (T_{re}) de las mujeres en el acceso a las acciones formativas según la materia del curso

01.01.2015. Fuente: elaboración propia a partir del IAAP



2.2.3.6. Conclusiones

A pesar de la extraordinaria amplitud del registro de SIRHGA, la actual configuración del sistema impide o, en su caso, dificulta el análisis de los datos desde una perspectiva de género, así como la realización de estudios longitudinales para la formulación de estrategias o seguimiento de programas. Actualizar y adaptar estos sistemas debe ser una prioridad.

Una organización feminizada

- El sector de Administración General en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón muestra una organización muy feminizada. Sobre una población de referencia de 12.336 personas, las mujeres representan el 67,54% del censo frente al 32,46% para los hombres.
- Destaca una diferencia significativa en el valor de concentración en las agrupaciones de personal funcionario y personal laboral. Entre el personal funcionario se registra un 66.7% de mujeres, frente a un 61.1% de hombres. Por el contrario, entre el personal laboral, se registra un 32.7% de mujeres, frente a un 36.6% de hombres.
- Entre el personal altos cargos y personal eventual encontramos un 0.6% de mujeres frente al 2.3% de hombres, lo que representa una diferencia de concentración muy representativa y arroja información sobre el perfil del liderazgo en la administración.

Brecha organizativa.

Los indicadores sobre la organización administrativa dan cuenta de un escenario que, sobre la base de una población muy feminizada, muestra brechas de desigualdad de diferente magnitud a favor de del grupo de hombres.

- El 77.8% de los hombres del sector de Administración General están integrados en departamentos de la Administración, frente al 68.3% de las mujeres. Destacan dos entornos muy masculinizados. De una parte, los departamentos de Desarrollo Rural y Sostenibilidad, y Vertebración Territorial, Movilidad y Vivienda que se caracterizan por identificar órganos y competencias sectoriales de larga tradición en la Administración pública y por disponer de un vasto despliegue territorial. De otra parte, el Departamento de Presidencia y la Presidencia de la Diputación General de Aragón, que son los órganos estructurantes a los que se adscriben mayor número de personas del colectivo de altos cargos y personal eventual que, como se ha visto, presenta un grado de masculinización muy elevado.
- Resulta relevante la agrupación de efectivos en los organismos públicos, especialmente en el IASS que reúne al 28,3 % de las mujeres del sector de Administración General, superando en más del doble los valores registrados para el colectivo de hombres en este organismo público. Por el contrario, hay tres organismos que de manera significativa registran bajos valores de feminización. Se trata del Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria (CITA), Aragonesa de Servicios Telemáticos (AST) y el Instituto Aragonés de Gestión Ambiental (INAGA). Organismos que comparten un perfil de proximidad en torno a las competencias atribuidas y relacionadas con la investigación y el desarrollo tecnológico, frente a la del resto de los organismos enfocadas al servicio, atención y cuidado de personas y grupo de personas.
- Respecto a las escalas y clases de especialidad, Se observa que el mayor grado de feminización se corresponde con escalas para las que se asignan competencias y capacidades relacionadas con los cuidados directos a personas, un dominio de actividad y ejercicio convencional y tradicionalmente atribuido a las mujeres. Por el contrario, las escalas muy masculinizadas se corresponden con atributos relacionados con la movilidad y el despliegue territorial y tareas manuales con intervención directa sobre inmuebles o infraestructuras, ejercicios también vinculados tradicionalmente a actividades desarrolladas exclusiva o preferentemente por hombres.
- Respecto al personal funcionario, destacan en el grupo C1 las escalas de Agentes de Protección de la Naturaleza (93.6% hombres y 6.4% mujeres) y de Técnicos en Jardín de Infancia (98.3% mujeres y 1.7% hombres). Destacan en el grupo C2 las escalas de Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería (93.3% mujeres y 6.7% hombres) y Auxiliar Administrativo (80.9% mujeres y 19.1% hombres).
- En cuanto al personal laboral, destaca en el grupo C1, Oficial 1ª Conductor (98.2% hombres y 1.8% mujeres) y en el grupo C2 el Personal Esp. Servicios Domésticos (94.4% mujeres y 5.6% hombres)
- En relación con el tipo de puesto de trabajo, se manifiesta claramente una diferencia de, prácticamente, 10 puntos en el índice de concentración por sexos. Los puestos de trabajo singularizados suponen el 40,1 % del cúmulo de puestos ocupados por hombres, mientras que para las mujeres esta condición se da en el 30,7 % de los casos.
- La distribución entre hombres y mujeres de las diferentes categorías de puestos de trabajo según su forma de provisión muestra que los puestos que se proveen por concurso ordinario se distribuyen conforme al patrón general de distribución por sexos en el sector de Administración general, 68,0 % para las mujeres y 32,0 % para los hombres. Sin embargo, en los puestos que se proveen por libre designación y por nombramiento directo, la relación de equivalencia queda modificada a favor de los hombres y en menoscabo de las mujeres, agudizándose esta circunstancia cuanto más discrecional es la forma de provisión.

- En el grupo de los hombres, se observa que casi 2 tercios de los puestos de trabajo (62,4 %) tienen asignado el complemento específico B, mientras que en grupo de las mujeres esta circunstancia solo afecta al 41,5 %. Se reconoce por tanto una brecha de más de 20 puntos, de suerte que menos de la mitad de las mujeres ocupan puestos con complemento específico B, siendo lo contrario en el caso de los hombres. Este dato cobra mayor relevancia por su incidencia en la brecha salarial.

Condiciones de empleo

Promoción y carrera profesional

Se advierte que el cuadro que resulta del ejercicio del derecho del personal de la Administración a la promoción profesional y la carrera administrativa muestra numerosas brechas de desigualdad entre hombres y mujeres con valores de los indicadores más desfavorables para estas últimas.

- La distribución de hombres y mujeres según el nivel de desempeño de los puestos muestra, con carácter general, que en los puestos con un nivel superior en el rango de la escala se registra una mayor presencia de hombres, que se atenúa y equilibra en los niveles del centro de la escala, siendo ya, en los niveles inferiores, cada vez más exigua en beneficio de una presencia de mujeres cada vez más numerosa y notoria.
- Respecto al índice de concentración de hombres y mujeres según la calidad de los puestos de trabajo, en el grupo de las mujeres, menos de la mitad de los puestos (48,9 %) están ocupados por su titular, lo que no ocurre en el grupo de hombres donde esta circunstancia es casi 14 puntos superior (62,8 %). Parece claro que para el grupo de las mujeres se ha estructurado un entorno de carrera y promoción de mayor fragilidad que para el grupo de hombres, en la medida en que más de la mitad de aquéllas se encuentran en puestos reservados para terceras personas o en puestos de ocupante no titular.

Retribuciones salariales

Existencia de brecha salarial en el sector.

- Los datos ponen de manifiesto la enorme incidencia de las retribuciones complementarias en la configuración de la brecha salarial, por lo que para corregir las situaciones manifiestas, que no percibidas, de discriminación salarial resulta de todo punto urgente proceder a mejorar las funcionalidades de los sistemas de información sobre la gestión del personal, incrementar la transparencia del sistema e introducir la perspectiva de género en la configuración y análisis de las políticas retributivas en el sector de Administración General.
- La exploración efectuada toma como referencia las retribuciones totales de la población del sector de Administración General registradas en SIRHGA. La primera observación pone de manifiesto que el grupo de mujeres, que supone el 67,6 % de la población del sector, percibe el 62,4 % de la retribución asignada al sector, es decir una diferencia de 5,2 %. Por el contrario, el grupo de los hombres perciben el 37,8 % del valor de la nómina general del sector, cuando solo suponen el 32,4 %. En este nivel de indagación y para el periodo de 12 meses considerado, la retribución bruta media en el sector ha sido de 26.994,80 €/persona. Sin embargo, en el grupo de los hombres la nómina bruta ha sido de 31.448,10 €/persona mientras que en el de las mujeres registra 24.858,87 €/persona, lo que supone una diferencia bruta a favor del grupo de hombres de 6.589,23 €/persona.

En principio cabe decir, por tanto, que existe brecha salarial en el sector y que su tamaño, sin ajuste, remite a un valor de 26,5 %.

- Dada la opacidad del sistema al análisis desde una perspectiva de género, el complemento específico B aparece como un elemento interesante para mejorar el foco y ajustar la aproximación al examen de la brecha salarial en el sector. En el grupo de los hombres, el 62,4 % de los puestos de trabajo que ocupa esta población tiene asignado el complemento específico B, mientras en el grupo de mujeres esta circunstancia afecta al 41,5 % de la población. La jornada parcial también es un elemento a considerar.

Conciliación

Las medidas de conciliación replican patrones sociales de cuidado de familiares.

- Se observa que más de la mitad de las situaciones de excedencia entre los hombres están registradas respecto a modalidades favorecedoras, claramente, de la conciliación “profesional”: excedencia por servicio en otras administraciones o por prestar servicio público (56,6 %). Por el contrario, el registro de las situaciones de excedencia entre las mujeres aparece mucho más distribuido y equilibrado reflejando requerimientos y exigencias personales más diversas. Sobre todo, resulta muy significativo el valor de registro de la excedencia por cuidado de hijos, que es el tercero en orden de magnitud y que, en el grupo de los hombres, casi no tiene significación.
- Según el tipo de reducción de jornada cabe destacar, en el marco general del análisis, el desmesurado valor referido al grupo de mujeres en el tipo de guarda legal de menores entre 6 y 12 años, intervalo de edad infantil que corresponde con el primer tramo de la obligatoriedad de la enseñanza, lo que muestra un patrón de las funciones familiares atribuidas de manera casi exclusiva y excluyente a las mujeres. Destaca igualmente el 67.3% de mujeres en jornada parcial, frente al 32.7% de los hombres, dato que cobra mayor relevancia por su incidencia en la brecha salarial.

Salud laboral

- Los datos de salud laboral muestran que, en relación con el índice de concentración, ambos grupos presentan pautas muy similares. Cabe observar, no obstante, que los hombres presentan más casos de incapacidad de larga duración y accidentes laborales, mientras que el grupo de mujeres recoge más casos de enfermedad común.

Formación interna

- En el ámbito de la formación interna y según la modalidad de los cursos, destaca el bajo valor de la tasa de éxito para las mujeres en el acceso a los cursos de modalidad semipresencial y también en los de régimen de teleformación, lo que parece conformar también la existencia de patrones de admisión relacionados con el género, con los atributos y expectativas asociadas, y con las estrategias individuales de formación.
- Cabe considerar en consecuencia que, aun partiendo de una programación equilibrada y distribuida, el posterior despliegue y concreción al detalle de las acciones formativas y la ejecución final de la oferta formativa ponen de manifiesto la existencia de una brecha en el acceso a la formación interna en el sector de Administración General.
- Otros indicadores también confirman la existencia de la brecha. La distribución efectiva de la oferta formativa, entendida como el consumo final de tiempo de formación por persona admitida a los cursos, revela que, con independencia del grupo de titulación, las mujeres disfrutaban de menos tiempo de formación que los hombres.

2.3. ANÁLISIS CUALITATIVO: CONCLUSIONES.**Análisis de la encuesta**

Para obtener información acerca de cómo las personas que trabajan en esta administración perciben la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha utilizado una encuesta de opinión dirigida a una muestra representativa de 625 personas y construida sobre las diferentes áreas de interés del estudio. Se realizaron 551 entrevistas.

Contenido de la encuesta:

1. Descripción de la organización
2. Medidas de conciliación
3. Igualdad retributiva
4. Diversidad
5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
6. Compromiso de la administración con la igualdad
7. Acceso al empleo
8. Carrera profesional
9. Formación
10. Condiciones de trabajo
11. Valoración general

Resultados:**1. Descripción de la organización**

En general, y en su opinión, ¿considera que en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón hay más mujeres o hay más hombres?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Hay más mujeres	67.3	7.5	5.5	2.8	4.3	8.3	6.9	10.0
Hay más hombres	6.3	65.2	68.5	59.8	79.5	74.3	62.6	57.5
En general está igualado	14.5	17.4	12.8	21.5	7.7	9.2	17.6	17.5
No lo sé	11.9	10.0	13.1	15.9	8.5	8.3	13.0	15.0

En su opinión, ¿considera que en los puestos de dirección la proporción entre mujeres y hombres está equilibrada, o que hay más mujeres o que hay más hombres?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí, está equilibrada	15.8	23.9	11.1	10.3	23.1	18.3	13.7	12.5
No, hay más hombres	65.3	49.3	74.6	71.0	64.1	64.2	65.6	60.0
No, hay más mujeres	5.5	9.5	3.2	7.5	3.4	3.7	6.1	7.5
No lo sé	13.4	17.4	11.1	11.2	9.4	13.8	14.5	20.0

Una primera observación muestra que la opinión general es que, en proporción, en la Administración hay más mujeres que hombres (67.3%). También hay una percepción general de que hay más hombres que mujeres desempeñando puestos de dirección.

Sin embargo, también se pone de manifiesto que hombres y mujeres lo perciben de manera distinta. Mientras que los hombres creen que la presencia en puestos de dirección está equilibrada (23.9% de hombres frente a 11.1% de mujeres), de forma mayoritaria las mujeres creen que hay más hombres que mujeres en los puestos de dirección (49.3 de hombres frente a 74.6% de mujeres).

2. Medidas de conciliación.

¿Cómo considera las vigentes medidas de conciliación en esta Administración?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Totalmente insuficientes	4.6	6.5	3.5	8.4	3.4	4.6	3.8	2.5
Bastante insuficientes	33.6	30.3	35.6	25.2	44.4	26.6	35.9	35.0
Suficientes	41.7	44.8	39.9	38.3	32.5	46.8	43.5	50.0
Bastante suficientes	16.7	13.4	18.7	22.4	16.2	19.3	13.7	11.3
Totalmente suficientes	3.3	5.0	2.3	5.6	3.4	2.8	3.1	1.3

En general hay una valoración positiva de las medidas de conciliación, un 41.7% las considera suficientes y un 16.7% las considera bastante suficientes. Por sexos, hay una ligera diferencia ya que las mujeres puntúan más al considerarlas bastante suficientes (18.7). Por grupos de adscripción, la puntuación más alta se da en el grupo A1 donde un 5.6 las considera “totalmente suficientes”.

De las siguientes medidas de conciliación establecidas en la Administración, seleccione aquella o aquellas que considera más importantes

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Flexibilidad horaria	73.2	74.1	72.6	83.2	81.2	72.5	63.4	65.0
Excedencia por cuidado	34.7	32.3	36.2	30.8	27.4	38.5	36.6	42.5
Reducción jornada	30.0	30.3	29.7	29.0	24.8	35.8	29.8	31.3
Acompañamiento médico	48.3	46.8	49.3	40.2	55.6	42.2	54.2	47.5

La medida de conciliación que se considera más importante por parte de la muestra, es la flexibilidad horaria (73.2%), seguida del acompañamiento médico (48.3%).

Aunque la valoración de las medidas es similar entre hombres y mujeres, las mujeres valoran más positivamente las medidas de acompañamiento médico y excedencia por cuidado que los hombres. Estos por su parte tienen una valoración más positiva que las mujeres de las medidas flexibilidad horaria y reducción de jornada.

Por grupos de adscripción y la valoración que se hace de cada una de las medidas, también hay ligeras diferencias. La flexibilidad horaria se valora más en el grupo A1, la excedencia por cuidado se valora más en el grupo E, la reducción de jornada en el grupo C1 y el acompañamiento médico en el grupo C2.

Respecto a las dificultades para obtener algún permiso o licencia relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Muchas dificultades	1.7	3.2	0.8	0.0	4.5	2.9	0.0	0.0
Bastantes dificultades	4.4	3.2	5.1	7.1	0.0	2.9	10.3	0.0
Pocas dificultades	20.4	12.7	24.6	7.1	22.7	20.6	20.5	40.9
Ninguna dificultad	73.5	81.0	69.5	85.7	72.7	73.5	69.2	59.1

En general, la plantilla considera que no existe ninguna dificultad para obtener estos permisos y licencias (73.5%), sin embargo, encontramos diferencias por sexos.

Las mujeres presentan puntuaciones más elevadas que los hombres en las respuestas “bastantes dificultades” o “pocas dificultades”, mientras que son los hombres los que puntúan más en la opción “muchas dificultades”. Por grupos de adscripción, es el personal del grupo A2 el que tiene más dificultades para solicitar estos permisos y licencias.

El hecho de que alguna persona de su unidad administrativa se haya acogido a alguna medida de conciliación, ¿ha repercutido en el resto de personas de la unidad?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí	34.5	31.9	35.9	35.7	25.8	25.3	35.7	63.6
No	65.5	68.1	64.1	64.3	74.2	74.7	64.3	36.4

El hecho de que alguna persona de su unidad administrativa se haya acogido a alguna medida de conciliación, ¿ha empeorado el clima de trabajo de la unidad?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí	34.6	15.9	43.5	30.0	21.7	20.0	54.3	35.7
No	65.4	84.1	56.5	70.0	78.3	80.0	45.7	64.3

En general, el acogerse a medidas de conciliación, no repercute en el resto de las personas de la unidad y no contribuye a empeorar el clima laboral.

Sin embargo, vuelve a haber diferencias de percepción entre hombres y mujeres. La percepción es más negativa entre las mujeres, que consideran en mayor porcentaje que los

hombres, que las medidas de conciliación repercuten en el resto de la unidad y, sobre todo, en mucha mayor medida, opinan que han contribuido a empeorar el clima laboral (43.5% de mujeres frente a un 15.9% de hombres).

Por grupos de adscripción, es el grupo E el que más considera que estas medidas de conciliación repercuten en el resto de la unidad (63.6%), seguido del grupo A1 y C2. Respecto al clima laboral, los grupos C2 y E opinan que ha empeorado en un mayor porcentaje que el resto de grupos.

En el momento actual, y con independencia de su acogimiento o no a medidas de conciliación, señale el tramo horario en el que se incorpora a su puesto de trabajo.

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Antes de las 7:30 horas	12.7	16.9	10.2	6.5	7.7	11.9	14.5	26.3
Entre 7:30 y 7:59 horas	47.6	48.8	46.9	44.9	49.6	52.3	48.9	40.0
Entre 8:00 y 8:29 horas	22.8	22.4	23.0	31.8	23.9	20.2	19.1	18.8
Entre 8:30 y 8:59 horas	7.7	3.5	10.2	9.3	9.4	8.3	7.6	2.5
Entre 9:00 y 9:29 horas	4.0	5.5	3.2	3.7	6.0	4.6	3.1	2.5
Entre 9:30 y 9:59 horas	1.5	0.5	2.0	0.0	0.9	1.8	3.1	1.3
Entre 10:00 y 10:29 horas	0.2	0.0	0.3	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0
Después de las 10:30 horas	0.7	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	0.8	3.8

El grueso de la plantilla encuesta se incorpora a su puesto de trabajo entre las 7:30 y 7:59 horas (47.6%), seguido del tramo entre las 8:00 y 8:29 horas (22.8).

Por sexos, se observa que conforme avanza la jornada, son más mujeres que hombres las que se incorporan más tarde.

Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las tareas pendientes que tiene en casa?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí, constantemente	4.0	3.5	4.4	3.7	5.1	4.6	2.3	5.0
Con frecuencia	16.5	16.4	16.6	12.1	18.8	19.3	16.0	16.3
A veces	62.9	66.7	60.0	68.2	61.5	63.3	58.8	63.8
Nunca	16.5	13.4	18.4	15.9	14.5	12.8	22.9	15.0

La mayor parte del grupo se sitúa en la opción “a veces”, 62%, siendo los hombres los que aquí puntúan más alto (66.7%). Sí que hay mayor diferencia en la opción “sí, constantemente”, donde las mujeres arrojan una mayor puntuación, 4.4% frente al 3.5% de los hombres. Por

grupos de adscripción, los grupos A2 y E son los que presentan puntuaciones más elevadas en esta opción, 5.1% y 5% respectivamente.

3. Igualdad retributiva.

En su opinión, ¿cree que esta Administración hay igualdad retributiva de mujeres y hombres?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
No, los hombres cobran más	6.8	3.0	9.0	6.5	7.7	5.5	6.1	8.8
No, las mujeres cobran más	0.4	1.0	0.0	0.9	0.0	0.0	0.8	0.0
Sí, hombres y mujeres cobran igual	82.9	90.0	78.7	80.4	85.5	84.4	84.0	78.8
No lo sé	9.9	6.0	12.2	12.1	6.8	10.1	9.2	12.5

Hay una opinión general y mayoritaria (82.9%) de que, en esta Administración, hay igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Aunque también se aprecia una diferencia que muestra que son más mujeres que hombres las que piensan que estos cobran más, 9% frente a un 3%.

¿Considera que en esta Administración existe discriminación por razón de sexo en lo que se refiere a las retribuciones efectivas del personal?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí	7.2	3.0	9.6	9.3	7.7	4.6	7.6	6.3
No	92.8	97.0	90.4	90.7	92.3	95.4	92.4	93.8

La mayor parte de las personas encuestadas creen que no existe discriminación en las retribuciones por razón de sexo, el 92.8% frente a un 7.2%. por sexos se presentan diferencias, las mujeres creen en mayor medida que los hombres que sí existen diferencias y es en el grupo A1 donde las mujeres perciben más esta diferencia, 9.3%.

4. Diversidad.

¿Considera que hay respeto con la orientación sexual de las personas que trabajan en esta Administración?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí	92.3	94.0	91.3	89.7	93.2	92.7	93.1	92.5
No	7.7	6.0	8.7	10.3	6.8	7.3	6.9	7.5

¿Cree que se dan situaciones de discriminación por razón de sexo con las personas de más edad (mayores de 55 años) que trabajan en esta Administración?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí, las mujeres de más edad sufren más discriminación que los hombres de la misma edad	24.8	10.9	32.9	25.2	31.6	22.0	25.2	17.5
Sí, los hombres de más edad sufren más discriminación que las mujeres de la misma edad	1.3	3.5	0.0	1.9	0.9	1.8	1.5	0.0
No se dan situaciones de discriminación	7.9	85.6	67.1	72.9	67.5	76.1	73.3	82.5

La opinión general y ampliamente mayoritaria (92.3%) es que en esta Administración se respeta la orientación sexual de las personas.

Respecto a la discriminación en función de la edad, de las personas mayores de 55 años, un 24.8% de las personas encuestadas, cree que las mujeres sufren más discriminación que los hombres de la misma edad. Por sexos, hay una diferencia considerable, el 32.9% de las mujeres perciben esta diferencia, frente al 10.9% de los hombres.

5. Acoso sexual y por razón de sexo

¿Cree que se dan situaciones de acoso sexual en esta Administración?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí	23.5	18.4	26.5	29.9	26.5	20.2	19.8	21.3
No	76.5	81.6	73.5	70.1	73.5	79.8	80.2	78.8

¿Cree que tienen lugar situaciones de acoso por razón de sexo en esta Administración?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí	28.3	19.9	33.2	39.3	29.1	23.9	26.7	21.3
No	71.7	80.1	66.8	60.7	70.9	76.1	73.3	78.8

En general, las personas encuestadas no creen que en esta Administración se den situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Sin embargo, son más las mujeres que perciben este tipo de situaciones en ambos casos. Por grupos de adscripción, es en el grupo A1 donde se percibe más este tipo de situación de acoso.

6. Compromiso de la Administración con la igualdad.

¿Cómo valora el apoyo que la Administración dispone para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Totalmente suficiente	7.7	14.9	3.5	7.5	8.5	7.3	7.6	7.5
Bastante suficiente	27.9	32.8	25.1	30.8	26.5	28.4	26.0	28.8
Suficiente	39.2	37.8	39.9	30.8	35.0	40.4	42.7	48.8
Bastante insuficiente	23.7	13.4	29.7	29.9	27.4	23.9	20.6	15.0
Totalmente insuficiente	1.5	1.0	1.7	0.9	2.6	0.0	3.1	0.0

La mayor parte del grupo valora el apoyo como suficiente (39.2%). Por sexos, las mujeres puntúan más que los hombres en las opciones de respuesta “bastante insuficiente” y “totalmente insuficiente”, mientras que los hombres presentan puntuaciones más positivas que las mujeres en las opciones “totalmente suficiente” y “bastante suficiente”.

Uso de un lenguaje no sexista en la Administración (señalética, manuales, folletos, normas y disposiciones generales, instrucciones, discursos,...), lo considera

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Totalmente necesario	21.1	12.9	25.9	18.7	29.9	15.6	17.6	25.0
Bastante necesario	13.6	10.0	15.7	12.1	12.0	16.5	14.5	12.5
Necesario	38.6	42.3	36.4	36.4	31.6	33.0	46.6	46.3
Bastante innecesario	17.6	23.4	14.3	20.6	15.4	22.9	16.8	11.3
Totalmente innecesario	9.0	11.4	7.6	12.1	11.1	11.9	4.6	5.0

Respecto al uso de un lenguaje no sexista, el 38.6% de las personas encuestadas lo considera necesario, seguido del 21.1% que lo considera totalmente necesario. Por sexos y en general, las mujeres lo valoran más necesario que los hombres.

¿Cómo valora los recursos que la Administración destina al diseño y puesta en marcha de medidas de igualdad entre mujeres y hombres?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Totalmente suficientes	6.1	11.9	2.6	6.5	5.1	6.4	7.6	3.8
Bastante suficientes	20.8	25.4	18.1	21.5	24.8	23.9	13.0	22.5
Suficientes	47.6	48.3	47.2	44.9	40.2	46.8	54.2	52.5

Bastante insuficientes	23.2	13.4	23.2	25.2	25.6	22.0	21.4	21.3
Totalmente insuficientes	2.4	1.0	2.4	1.9	4.3	0.9	3.8	0.0

El 47.6% considera que los recursos destinados son suficiente, seguido de un 23.2% que los considera bastante insuficientes. Por sexos y en general, las mujeres los valoran más insuficientes que los hombres.

Por lo que sabe y le concierne, ¿las reuniones de trabajo y otros eventos se celebran y terminan en horario de conciliación?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí, siempre	20.6	24.4	18.4	20.6	19.7	22.9	17.6	23.8
A veces	64.7	60.2	67.3	64.5	65.8	69.7	61.1	62.5
Pocas veces	10.7	9.5	11.4	10.3	13.7	4.6	14.5	8.8
Nunca	4.0	6.0	2.9	4.7	0.9	20.8	6.9	5.0

Para el 64.7% de las personas encuestadas, las reuniones y otros eventos tienen lugar en horario de conciliación "a veces", seguido del 20.6% que opina "sí, siempre". Por sexos, hay diferencia de respuesta, los hombres puntúan más en la opción "nunca" y "sí, siempre" y las mujeres en las opciones "a veces" y "pocas veces".

¿Considera necesario introducir en la estructura organizativa alguna figura o función para el apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí	36.0	23.4	43.4	40.2	33.3	27.5	38.2	42.5
No	64.0	76.6	56.6	59.8	66.7	72.5	61.8	57.5

Para la mayor parte del grupo, 64.0%, no es necesario introducir en la estructura organizativa alguna figura o función de apoyo a la igualdad. Por sexos, las mujeres lo perciben más necesario que los hombres.

Por grupos de adscripción, son los grupos A1 y E los que lo consideran más necesario.

Por lo que usted ha observado o experimentado en esta Administración, ¿cree que se dan situaciones de discriminación para las mujeres relacionadas con el embarazo, la baja maternal o el periodo de lactancia?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí	14.7	10.0	17.5	16.8	21.4	9.2	14.5	10.0
No	85.3	90.0	82.5	83.2	78.6	90.8	85.5	90.0

En general no se percibe discriminación por embarazo, baja maternal o periodo de lactancia (85.3%), sin embargo, por sexos, son las mujeres las que perciben una mayor discriminación (17.5% frente a un 10%).

7. Acceso al empleo público.

En su opinión, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceder al empleo público?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí, hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades	91.2	93.5	89.8	85.0	93.2	93.6	91.6	92.5
No, las mujeres tienen más posibilidades	1.5	4.0	0.0	2.8	0.0	0.9	1.5	2.5
No, los hombres tienen más posibilidades	5.0	0.5	7.6	8.4	5.1	3.7	3.8	3.8
No lo sé	2.4	2.0	2.6	3.7	1.7	1.8	3.1	1.3

La mayor parte de la muestra encuestada cree que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceder al empleo público, 91.2%. Sin embargo, por sexos, las diferencias son más marcadas. Los hombres creen que las mujeres tienen más posibilidades de acceso (4% de hombres frente al 0% de mujeres) y las mujeres creen que son los hombres quienes las tienen (7.6% de mujeres frente al 5% de hombres). Por grupos de adscripción, es el grupo A1 el que cree que los hombres tienen más posibilidades.

¿Considera que en esta Administración existe discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí	5.1	5.0	5.2	3.7	4.3	3.7	5.3	10.0
No	94.9	95.0	94.8	96.3	95.7	96.3	94.7	90.0

En general, el 94.9% del grupo cree que no existe discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público. Y las respuestas entre hombres y mujeres se muestran bastante

equilibradas. Por grupos de adscripción, es el grupo E el que considera que existe más discriminación.

8. Carrera profesional

En su opinión y respecto a toda la vida profesional de las personas, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promoción profesional en esta Administración?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí, hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades	61.8	81.6	50.1	43.9	53.0	67.9	68.7	7.8
No, las mujeres tienen más posibilidades	1.7	4.0	0.3	3.7	2.6	0.9	0.0	1.3
No, los hombres tienen más posibilidades	28.1	10.0	38.8	43.0	36.8	25.7	22.1	8.8
No lo sé	8.5	4.5	10.8	9.3	7.7	5.5	9.2	11.3

Respecto a la carrera profesional, una parte importante del grupo, el 61.8% cree que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades, aunque también hay un porcentaje importante, el 28.1%, que cree que son los hombres los que tienen más posibilidades. Por sexos, hay una importante diferencia, el 38.8% de las mujeres frente al 10% de los hombres, cree que estos tienen más posibilidades. Por grupos de adscripción es en los grupos A1 y A2 donde se percibe más esta desigualdad.

Actualmente y en el momento de acceder a un concreto y determinado puesto de trabajo en esta Administración, ¿considera que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí, siempre	47.2	67.2	35.6	39.3	45.3	48.6	47.3	58.8
Con frecuencia	24.1	20.4	26.2	26.2	22.2	28.4	21.4	22.5
A veces	26.5	12.4	34.7	31.8	30.8	19.3	29.0	18.8
Nunca	2.2	0.0	3.5	2.8	1.7	3.7	2.3	0.0

Señale por favor si hay más oportunidades para mujeres o para hombres en el momento de acceder a un determinado puesto de trabajo en esta Administración (si ha contestado “con frecuencia”, “a veces” o “nunca” en la anterior pregunta)

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Más oportunidades para mujeres	11.5	34.8	4.5	12.3	6.3	14.3	13.0	12.1
Más oportunidades para hombres	88.5	65.2	95.5	87.7	93.8	85.7	87.0	87.9

En el acceso a un puesto de trabajo en un momento concreto, el 47.2% cree que existen las mismas oportunidades para ambos sexos. Por sexos, las mujeres tienen una valoración más negativa ya que el 34.7% piensa que “a veces” y el 3.5% cree que “nunca”, frente al 12.4% y 0% respectivamente, de los hombres. Por grupos de adscripción, los grupos A1 y A2 hacen una valoración más negativa.

¿Considera que en esta Administración existe discriminación por razón de sexo en el desarrollo de la carrera profesional?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí	27.4	10.9	37.0	41.1	39.3	19.3	21.4	12.5
No	72.6	89.1	63.0	58.9	60.7	80.7	78.6	87.5

En general, no se considera que exista discriminación por razón de sexo en el desarrollo de la carrera profesional, aunque las mujeres lo creen en mayor medida que los hombres (37% de mujeres frente al 10.9% de los hombres). Por grupos, son los grupos A1 y A2 donde creen que hay mayor discriminación para las mujeres.

9. Formación

¿Considera que en esta Administración existe discriminación por razón de sexo en el acceso a la formación?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí	6.6	3.5	8.5	6.5	6.8	8.3	6.9	3.8
No	93.4	96.5	91.5	93.5	93.2	91.7	93.1	96.3

La gran mayoría de la encuesta, un 93.4% cree que no existe discriminación, aunque las mujeres presentan una puntuación más elevada al considerar que sí existe discriminación (8.5% frente al 3.5% de los hombres).

Señale por favor, cuál es el principal impedimento para acceder a la formación

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Horario en que se imparten los cursos y las clases	31.3	31.4	31.3	23.5	38.9	24.1	42.4	20.0
Duración de los cursos y las clases	1.4	0.0	2.1	2.9	0.0	3.4	0.0	0.0
Responsabilidades familiares y personales	31.3	17.6	38.5	38.2	27.8	20.7	33.3	40.0
Otros	36.1	51.0	28.1	35.3	33.3	51.7	24.2	40.0

El mayor impedimento para acceder a la formación es el horario en que se imparten las acciones (31.3%) y las responsabilidades familiares y personales (36.1%). En esta última, donde las mujeres puntúan más, son ellas las que argumentan más dificultades, 38.5% frente al 17.6% de los hombres. Por grupos de adscripción, el grupo A1 y E son los que arrojan puntuaciones más elevadas, 38.5% y 40% respectivamente.

Por lo que usted sabe, ¿se está impartiendo en esta Administración algún tipo de formación para sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí	38.8	40.8	37.6	44.9	41.9	44.0	32.8	28.8
No	61.2	59.2	62.4	55.1	58.1	56.0	67.2	71.3

En general, se piensa que no se está impartiendo formación en igualdad, siendo las mujeres las que presentan una puntuación más elevada.

10. Condiciones de trabajo

Valore en qué grado, según su opinión, el tipo de jornada de trabajo disponible en esta Administración favorece la igualdad de mujeres y hombres, teniendo en cuenta que 5 "la favorece totalmente" y 1 "no la favorece en absoluto"

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Media	3.73	3.83	3.68	3.72	3.71	3.88	3.73	3.60

Valore en qué grado el horario de trabajo y la posibilidad de distribuirlo a lo largo de la jornada favorece la conciliación de la vida personal, profesional y familiar, teniendo en cuenta que 5 “la favorece totalmente” y 1 “no la favorece en absoluto”

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Media	3.82	3.84	3.80	3.90	3.91	3.94	3.69	3.61

Una parte importante del grupo, un 3.73 de media (sobre 5) valora que el tipo de jornada favorece la igualdad, puntuando los hombres ligeramente de forma más positiva que las mujeres.

Puntuaciones similares se dan al valorar el horario de trabajo y la posibilidad de distribuirlo a lo largo de la jornada.

Por lo que observa cada día, ¿considera que el número y tamaño de los baños, vestuarios y otras dependencias similares de su centro de trabajo guardan relación con el número de mujeres y hombres que los utilizan diariamente?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí	66.4	76.6	60.3	70.1	65.8	65.1	66.4	63.8
No	33.6	23.4	39.7	29.9	34.2	34.9	33.6	36.3

Aunque la mayor parte de la muestra cree que guardan relación, las mujeres puntúan en el “no” en mayor medida que los hombres, 39.7% frente al 23.4%.

¿Cómo considera el vestuario de su lugar de trabajo (dependencia donde cambiarse de ropa)?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Totalmente adecuado	7.4	8.0	7.0	0.0	16.7	16.7	10.2	2.0
Bastante adecuado	20.6	20.0	20.9	16.7	16.7	11.1	22.4	23.5
Adecuado	42.6	34.0	47.7	41.7	33.3	38.9	38.8	49.0
Bastante inadecuado	16.9	20.0	15.1	25.0	16.7	16.7	14.3	17.6
Totalmente inadecuado	12.5	18.0	9.3	16.7	16.7	16.7	14.3	7.8

Las respuestas más negativas se dan entre los hombres, el 20% lo considera “bastante inadecuado” (frente al 15.1% de las mujeres) y el 18% lo considera totalmente inadecuado, frente al 9.3% de las mujeres.

Califique en qué grado están adaptados a su sexo la ropa y enseres de trabajo, teniendo en cuenta que 5 “absolutamente adaptados a su sexo” y 1 “nada adaptados a su sexo”

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Media	3.66	3.76	3.60	3.38	3.47	3.50	3.68	3.89

En general, el grupo cree que las ropas y enseres de trabajo están adaptados al sexo, una media de 3.66 sobre 5. Apenas hay diferencias entre hombres y mujeres.

Por lo que usted sabe o conoce, ¿cree que se tienen en cuenta las variables relacionadas con el sexo cuando se recogen datos para evaluar los riesgos laborales?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí	37.7	46.8	32.4	42.1	32.5	39.4	37.4	37.5
No	62.3	53.2	67.6	57.9	67.5	60.6	62.6	62.5

Una parte importante de las personas encuestadas, el 62.3%, cree que no se tienen en cuenta las variables relacionadas con el sexo al recoger datos para evaluar los riesgos laborales. Las mujeres puntúan más alto en el “no”.

11. Valoración general.

Usted personalmente, ¿ha sentido discriminación por razón de sexo en esta Administración?

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Sí	9.4	4.5	12.2	13.1	17.9	4.6	6.1	3.8
No	90.6	95.5	87.8	86.9	82.1	95.4	93.9	96.3

La mayor parte de la muestra, un 90.6%, afirma no haber sentido personalmente discriminación por razón de sexo. En cuanto a sexos, las mujeres afirman haberlo sentido en un 12.2% de los casos, frente al 4.5% de los hombres.

Finalmente, y en el momento presente, califique de 0 a 10 la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en esta Administración. Siendo 0 “muy mal” y 10 “muy bien”

	Total	Sexo		Grupo de adscripción				
		H	M	A1	A2	C1	C2	E
Media	7.22	8.07	6.73	6.97	6.93	7.52	7.34	7.40

En el momento de realizar la encuesta, hay una valoración positiva acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en esta Administración, un 7.22 sobre 10. Los hombres

hacen una valoración más positiva, 8.7 frente al 6.73 de las mujeres. Por grupos de adscripción hay una percepción más positiva entre los grupos A1 y A2.

Aunque la valoración media implica una percepción positiva de la igualdad entre mujeres y hombres en esta Administración, por sexos, hay una diferente percepción. Así, las mujeres presentan menores puntuaciones y por tanto una percepción más negativa que los hombres en aspectos como la presencia de mujeres en puestos directivos, la igualdad retributiva o las posibilidades de promoción profesional.

3. OBJETIVOS Y EJES DE ACTUACIÓN PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

3.1. Objetivos del Plan de Igualdad mujer-hombre.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 51 establece los objetivos a los que deben dirigir su actuación las Administraciones Públicas.

En concordancia con lo anterior, el artículo 50 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, dispone que, en el ámbito del empleo en el Sector Público de Aragón, las Administraciones Públicas aragonesas deben adoptar Medidas dirigidas al cumplimiento de los siguientes objetivos:

1. Eliminar o remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier sesgo o discriminación por razón de sexo con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y desarrollo de su carrera profesional.
2. Facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional considerando las particularidades de jornada y horario de todos los tipos de puestos de trabajo.
3. Incluir en todas las pruebas de acceso al empleo público el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública, así como impartir formación en igualdad y sobre prevención de la violencia contra la mujer tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional, con el objetivo de capacitar a su personal y facilitar la incorporación de la igualdad de género en el desarrollo de la actividad pública.
4. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección de personal y provisión de puestos.
5. Establecer protocolos de actuación y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género y violencia contra la mujer.
6. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, directa o indirecta entre mujeres y hombres, en el ámbito de la función pública, en cumplimiento de la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
7. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

3.2. Ejes de actuación.

Por su parte, el art. 39 de la misma Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad en Aragón, dispone que el Gobierno de Aragón, así como las Administraciones Públicas aragonesas, aplicarán la transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en la Comunidad Autónoma de Aragón y sean de su competencia, y promoverán las condiciones necesarias para que la aplicación de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Para alcanzar estos objetivos, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, ha acordado los siguientes ejes de actuación:

- A. Acceso al empleo público, selección de personal y provisión de puestos de trabajo.
- B. Clasificación profesional
- C. Sensibilización y formación
- D. Promoción profesional.
- E. Condiciones de trabajo.
- F. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- G. Infrarrepresentación femenina
- H. Retribuciones
- I. Salud laboral.
- J. Prevención y protección contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- K. Protección del embarazo, lactancia y maternidad.

3.3. Medidas de acción positiva. Tipología y estructura.

Conforme a lo anterior, las medidas de acción positiva que se incluyen en el presente Plan de igualdad de trato y oportunidades de las mujeres y hombres de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón se han establecido en función de las necesidades detectadas en el análisis de situación sobre el grado de implantación de la igualdad y de conformidad con las establecidas en el PACTO EUROPEO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO (2011-2020), adoptado por el Consejo de Europa el 7 de marzo de 2011, y el citado I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ARAGON (2017-2020).

Por ello, su tipología es diversa en función de los objetivos perseguidos, entre los *que se incluyen la sensibilización y formación en igualdad de género, la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas, la innovación social desde la perspectiva de género, la promoción económica, liderazgo y empoderamiento femenino en el mundo laboral y la conciliación y corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal. Pero su estructura es la misma en todos los casos, respondiendo al siguiente esquema:*

Eje de actuación.

Objetivo.

Medida:

- Plazo de implantación
- Responsable de su implantación
- Indicadores de resultados de cumplimiento y valoración de su impacto.

4. MEDIDAS DE ACTUACIÓN PARA ERRADICAR LA DESIGUALDAD Y LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL.

Eje A) Acceso al empleo, selección de personal y provisión de puestos de trabajo.

Objetivo. Eliminar o remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de sesgo o discriminación por razón de sexo en la selección, acceso y provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Medida 1	Garantizar que los miembros de los Tribunales estén formados en materia de igualdad.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2022
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública
Indicadores de resultados	25% de integrantes de los Tribunales con formación en igualdad

Medida 2	Incluir en los temarios de las pruebas selectivas de acceso al empleo temas relacionados con la normativa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública
Indicadores de resultados	100% de pruebas selectivas convocadas en cuyos temarios se incluyen los citados temas

Medida 3	Una vez finalizado cada proceso selectivo se realizará un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, desagregada por sexo, entre personas admitidas en el proceso, personas que realizan la prueba y personas aprobadas, en cada una de las pruebas realizadas.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, a través del Instituto Aragonés de Administración Pública
Indicadores de resultados	25% de procesos selectivos analizados

Medida 4	Realización de campañas en medios de comunicación para fomentar el acceso al empleo público dirigidas al sexo menos representado cuando se trate de puestos de trabajo masculinizados o feminizados.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	2 campañas durante la vigencia del Plan de igualdad

Medida 5	Incluir en las charlas de orientación realizadas por el INAEM, el fomento del acceso al empleo público dirigidas al sexo menos representado cuando se trate de puestos de trabajo masculinizados o feminizados.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Instituto Aragonés de Empleo
Indicadores de resultados	Totalidad de las charlas de orientación

Medida 6	Utilizar lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo público y en las convocatorias de procesos selectivos.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, a través del Instituto Aragonés de Administración Pública
Indicadores de resultados	Totalidad de ofertas y convocatorias de procesos selectivos con lenguaje inclusivo

Medida 7	Incluir la formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los baremos de méritos de las pruebas selectivas de acceso al empleo y provisión de puestos de trabajo.
Plazo de implantación	Permanente
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Totalidad de pruebas selectivas de acceso y provisión

Medida 8	Eliminar las preguntas que pudieran suponer sesgo de género de pruebas selectivas de acceso y de provisión de puestos, y elaborar un protocolo tipo
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, Departamentos y Organismos del Gobierno de Aragón
Indicadores de resultados	Aprobación de un protocolo de actuación para la realización de pruebas selectivas y de provisión de puestos Cuantificar convocatorias que aplican el protocolo sobre el total de convocatorias realizadas

Eje B) Clasificación profesional.

Objetivo. Revisar y analizar las denominaciones de las plazas, las funciones de las R.P.T, plantillas y en el conjunto de la normativa de aplicación de la Administración de la Comunidad Autónoma, utilizando un lenguaje no sexista.

Medida 1	Uso de un lenguaje integrador y no sexista en los conceptos, que se empleen para describir las funciones de los puestos de trabajo, evitando también los estereotipos y/o prejuicios sexistas.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Totalidad de categorías revisadas

Medida 2	Eliminar los sesgos de género en la descripción de las funciones propias de categorías profesionales y clases de especialidad.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Departamentos a los que está adscrito el personal en coordinación con la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Totalidad de categorías revisadas y actualizadas

Eje C) Sensibilización y formación.

Objetivo. Fomentar en el personal que integra la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, la formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Medida 1	Se promoverá que los cursos ofertados se realicen en horario laboral mayoritario, para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar, adoptando la flexibilidad necesaria en su caso.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, a través del Instituto Aragonés de Administración Pública
Indicadores de resultados	60% de acciones formativas en horario laboral mayoritario

Medida 2	Mantener la formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y los cursos sobre lenguaje no sexista.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública e Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	4 cursos y/o vídeos impartidos durante la vigencia del Plan de Igualdad

Medida 3	Impartir formación sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como otras formas de violencia de género.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública e Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	8 cursos impartidos en el plan de formación del I.A.A.P o vídeos en el Portal del Gobierno de Aragón

Medida 4	Impartir formación obligatoria en materia de igualdad al personal de nuevo ingreso y al personal que ostente responsabilidades directivas y de gestión de personal.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública e Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	4 cursos impartidos durante la vigencia del Plan de igualdad

Medida 5	Realizar campañas de sensibilización para evitar que los estereotipos de género afecten en la elección de los cursos.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	4 campañas realizadas

Medida 6	Hacer campañas de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo dirigidas al personal, principalmente en fechas relevantes para la Igualdad de Género, que en todo caso incluirá el 8 de marzo (día internacional de la mujer trabajadora) y el 25 de noviembre (día internacional de eliminación de la violencia contra la mujer).
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	16 campañas realizadas y ámbito territorial de las mismas

Medida 7	Elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
Plazo de implantación	2 años
Responsable de su implantación	Instituto Aragonés de la Mujer y Unidades de Igualdad
Indicadores de resultados	Publicación en BOA y difusión.

Medida 8	Incorporar un uso integrador y no sexista del lenguaje en toda la documentación oficial, estadísticas, registros, (páginas web) y demás sistemas de información oficial, incorporando los datos desagregados por sexo y el análisis de los mismos desde una perspectiva de género, así como en las señales de los espacios corporativos y etiquetas de los uniformes de trabajo.
Plazo de implantación	1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, Departamentos y Organismos del Gobierno de Aragón
Indicadores de resultados	Número de acciones realizadas y sesgos de género detectados

Medida 9	Incluir un enlace en la web para publicar y divulgar las actuaciones realizadas en materia de igualdad.
Plazo de implantación	2 años
Responsable de su implantación	Órgano responsable del Portal del Empleado y Unidades de Igualdad
Indicadores de resultados	Enlace en la página web incluido e identificado

Medida 10	Impartir cursos y talleres de formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo dirigido a todo el personal y, especialmente a los hombres en acciones formativas sobre nuevos valores de la masculinidad y corresponsabilidad familiar.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública e Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	4 cursos y talleres impartidos y número de asistentes. Hacer estudio comparativo en años sucesivos

Eje D) Promoción profesional.

Objetivo. Promover la igualdad en la promoción y carrera vertical de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos en los diferentes niveles y categorías profesionales.

Medida 1	Se incluirá la valoración como mérito de los cursos realizados en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los puestos que se convoquen.
Plazo de implantación	1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Totalidad de concursos convocados

Medida 2	En la provisión de puestos por libre designación, los titulares de los órganos directivos procuraran que su cobertura se realice de manera que se favorezca la presencia del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido en la convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre hombres y mujeres.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Número de puestos de libre designación adjudicados a mujeres y a hombres con informe motivado de la persona seleccionada para el mismo

Medida 3	Aumentar la presencia de las mujeres en los puestos Directivos y de Jefaturas, de libre designación, aplicando criterios objetivos conforme a lo dispuesto en el art. 24, apartados 4 y 5 de la Ley 7/2018, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, Departamentos y Organismos del Gobierno de Aragón
Indicadores de resultados	Análisis cuantificado del % de mujeres en puestos Directivos y Jefaturas de libre designación, e incluirlo en el informe periódico de impacto de género del presente Plan de Igualdad

Medida 4	Eliminación de todos los elementos subjetivos en los baremos de los concursos de méritos: valoración exclusivamente de lo descrito en la relación de puestos de trabajo.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Totalidad de concursos

Objetivo 2. Fomento de la promoción interna y cruzada, puesto que las mujeres ocupan mayoritariamente los grupos inferiores de clasificación.

Medida	Cursos de formación para preparar la promoción interna y cruzada, realizados fuera de horario de trabajo.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2022
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	4 cursos correspondientes a las categorías y clases de especialidad más demandadas.

Eje E) Condiciones de trabajo.

Objetivo. Conocer y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial.

Medida 1	Creación de un grupo de trabajo dirigido a proponer nuevos modelos de flexibilización de jornada y horarios de trabajo.
Plazo de implantación	Seis meses desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Creación del grupo de trabajo

Medida 2	Adecuar la ropa de trabajo a las características físicas del personal
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Totalidad de colectivos revisados

Eje F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo. Eliminar los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración, fomentando la corresponsabilidad de mujeres y hombres.

Medida 1	Fomentar el uso corresponsable de los derechos de conciliación a través de acciones de formación, información y sensibilización en corresponsabilidad.
Plazo de implantación	2 años
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, Instituto Aragonés de la Mujer y Unidades de Igualdad
Indicadores de resultados	10 acciones de información y sensibilización realizadas Porcentaje anual de medidas de conciliación solicitadas por hombres

Medida 2	Fomentar el uso corresponsable de los derechos de conciliación incluyendo como mérito en los baremos para la provisión de puestos de trabajo el tiempo de disfrute de excedencia por cuidado de hijos o familiares, así como la reducción de jornada por guarda legal.
Plazo de implantación	1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Totalidad de concursos de provisión de puestos

Medida 3	Desarrollar la regulación del permiso sin sueldo con el fin de favorecer la conciliación del personal con menores o dependientes a su cargo.
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Revisión de la regulación

Medida 4	Flexibilizar el uso del permiso "bolsa de conciliación".
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Revisión del permiso

Medida 5	Revisar el permiso de maternidad y lactancia, con el fin de igualar el derecho del cuidado del menor, a las familias monoparentales, pudiendo acogerse a esta medida las personas que queden viudas.
Plazo de implantación	6 meses desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad Servicios
Indicadores de resultados	Instrucción publicada

Eje G) Infrarrepresentación femenina.

Objetivo. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos, niveles y categorías profesionales de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Medida 1	Impartir cursos y talleres de formación en Dirección y Liderazgo, priorizando la selección de mujeres hasta alcanzar una cuota de participación del 75% de las mismas.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2024
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través del Instituto Aragonés de Administración Pública

Indicadores de resultados	4 cursos durante la vigencia del Plan de Igualdad
----------------------------------	---

Medida 2	Evaluar, en aquellos colectivos donde las mujeres están infrarrepresentadas, si existen obstáculos y/o discriminación por razón de sexo.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Unidades de igualdad
Indicadores de resultados	Número de colectivos revisados

Eje H) Retribuciones.

Objetivo. Conocer y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial.

Medida 1	Realizar la valoración de puestos de trabajo de la DGA, mediante un sistema objetivo y en el marco de la negociación colectiva.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Revisión del 33% de categorías/clases de especialidad, por año

Medida 2	Realizar un estudio periódico de los datos obtenidos de los sistemas y programas informáticos, y adaptados desde el enfoque de género, con el fin de elaborar propuestas dirigidas a la igualdad entre mujeres y hombres.
Plazo de implantación	Vigencia del plan
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través de la Inspección General de Servicios
Indicadores de resultados	Estudio realizado

Medida 3	Adaptar los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.
Plazo de implantación	2 años
Responsable de su implantación	Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información. Aragonesa Servicios Telemáticos
Indicadores de resultados	Adaptación del SERPA y SIRHGA

Eje I) Salud laboral.

Objetivo. Promocionar la salud laboral de las empleadas públicas desde una perspectiva de género.

Medida 1	Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgos laborales.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Incorporación a los métodos de evaluación

Medida 2	Elaborar, por parte de los Departamentos, un catálogo de puestos de trabajo exentos de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
Plazo de implantación	2 años
Responsable de su implantación	Departamentos y Dirección General de la Función Pública y Calidad Servicios
Indicadores de resultados	Relación de puestos exentos

Medida 3	Elaborar un procedimiento específico que contemple la adaptación o el cambio de puesto de trabajo ante la situación de embarazo o periodo de lactancia natural.
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Publicación del procedimiento

Medida 4	Incluir la perspectiva de género en el plan de formación en prevención de riesgos laborales.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Publicación del Plan de formación de PRL

Eje J) Prevención y protección contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo. Atención a las situaciones de especial protección referidas a la violencia de género, acoso sexual y por razón de género, así como proteger la integridad de las mujeres víctimas de acoso en el entorno laboral.

Medida 1	Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Plazo de implantación	3 meses
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios y el Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	Publicación del Protocolo aprobado en Diario Oficial (BOA)

Medida 2	Campañas de sensibilización en materia de violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Instituto Aragonés de la Mujer y la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	16 campañas realizadas

Medida 3	Formación para la prevención de la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios y el Instituto Aragonés de la Mujer
Indicadores de resultados	12 actividades de formación realizadas en el Plan de Formación anual

Medida 4	Incluir en el modelo de acogida elaborado por la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, un apartado sobre el contenido del protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso laboral, incluyendo el acoso sexual y por razón de sexo.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios a través de la Inspección General de Servicios
Indicadores de resultados	Modificación del modelo de acogida

Medida 5	Elaborar un protocolo de movilidad para las empleadas públicas afectadas por violencia de género.
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios IAM
Indicadores de resultados	Protocolo aprobado y publicado

Eje K) Protección del embarazo, lactancia y maternidad.

Objetivo. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres embarazadas o en situación de maternidad y lactancia natural.

Medida 1	Las mujeres que sean llamadas, estando embarazadas o en situación de maternidad o en las 20 semanas posteriores al parto, podrán aceptar el llamamiento que les corresponda y ser nombradas transcurridas las 20 semanas posteriores al parto, si todavía existe la necesidad.
Plazo de implantación	Permanente
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Publicación en el BOA de dicha modificación

Medida 2	Elaboración de un protocolo de actuación para las condiciones de trabajo de la mujer embarazada y en periodo de lactancia.
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Protocolo aprobado y publicado

Medida 3	Establecer una prórroga en el disfrute de asuntos particulares para que cuando una mujer embarazada no pueda disfrutar de sus asuntos particulares, por estar de baja por incapacidad temporal por motivo de embarazo, pueda disfrutarlos tras su incorporación a continuación de sus vacaciones.
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Permiso revisado

Medida 4	Impulsar la adopción de medidas para la retribución de las guardias no realizadas durante el embarazo y permiso por lactancia.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021, máximo 1 año
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Medida publicada

Medida 5	Exención del turno de noche sin merma retributiva durante el embarazo y la lactancia.
Plazo de implantación	Desde 1 de enero de 2021, máximo 1 año
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Medida publicada

Medida 6	Establecimiento del permiso retribuido para las mujeres embarazadas a partir de la semana 37.
Plazo de implantación	1 año
Responsable de su implantación	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Indicadores de resultados	Medida publicada

5. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL PLAN.

La Comisión General de la Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, órgano colegiado adscrito a la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios del Gobierno de Aragón, compuesto por representantes de la propia Administración autónoma y de las Organización Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, y creada por Acuerdo de 16 de mayo de 2017 de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Dicha Comisión se reunirá, al menos, cada seis meses y tiene entre sus funciones:

- a) Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- b) Ejercer la coordinación de las medidas y tareas de las diferentes Comisiones de Igualdad existentes en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como realizar el seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma.
- c) Acordar la elaboración del Plan de Igualdad en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, evaluar su cumplimiento y proponer su actualización.

Al amparo de todo lo anterior, el presente Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General (2021-2024) se integrará el PLAN GENERAL DE IGUALDAD MUJER-HOMBRE DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGON, correspondiendo a dicha Comisión General la supervisión del cumplimiento de los Planes sectoriales, así como la evaluación de su ejecución, sin perjuicio de que puedan crearse otros órganos colegiados de apoyo en los diferentes ámbitos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Consecuentemente, para la correcta ejecución de las Medidas incluidas en el presente Plan, se constituirá una Comisión Sectorial, de composición paritaria, con representación de los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de la Administración General, que participará en el control y cumplimiento de las medidas acordadas, en el seguimiento de su aplicación y colaborará en la elaboración del Informe de impacto de género de dichas Medidas.

Asimismo, un año antes de finalizar la vigencia del presente Plan, se iniciarán los trabajos para la actualización y revisión del mismo, sin perjuicio de su prórroga automática, una vez finalizado el plazo inicial.

Conforme a todo lo expuesto, se ha elaborado el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, para el periodo 2021-2024.

6. ENTRADA EN VIGOR.

El presente Plan entrará en vigor el 1 de enero de 2021.

Zaragoza, 9 de diciembre de 2020