



INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PLAN DE IGUALDAD PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

Contexto normativo

La emisión del presente informe se sustenta en el artículo 3 de la **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Castilla y León** y en el artículo 14 de la **Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, que modifica el Estatuto de Autonomía de Castilla y León**, que incluyen entre los principios que informan la actuación administrativa el de la transversalidad en la aplicación de la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de las políticas de la Administración Autonómica.

La Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación de Impacto de Género en Castilla y León, con la finalidad de garantizar que la igualdad entre hombres y mujeres y la transversalidad de género estén presentes en todas las políticas públicas, establece la obligación de realizar con carácter preceptivo un informe de evaluación de impacto de género en todos los procedimientos de elaboración de normas con rango de Ley y demás disposiciones administrativas de carácter general, que se elaborará de acuerdo con las pautas metodológicas establecidas por la Junta de Castilla y León.

El Decreto 43/2010, de 7 de octubre, por el que se aprueban determinadas medidas de mejora en la calidad normativa de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, incluye la evaluación del impacto de género en la Memoria que acompaña a los anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones de carácter general.

Por último, **la Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la Guía metodológica de mejora de la calidad normativa**, en aplicación del Decreto mencionado contiene las pautas orientativas para la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género.

Todo ello de acuerdo con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, que configura la igualdad de trato entre mujeres y hombres como un principio informador del ordenamiento jurídico. En su artículo 15, bajo el epígrafe transversalidad del principio de igualdad, impone a la Administración la obligación de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, de forma activa, en la adopción de sus disposiciones normativas.



Objeto del informe:

Respondiendo a los anteriores requerimientos normativos se elabora el presente Informe con el objeto de evaluar el efecto potencial que el Plan de Igualdad para los Empleados Públicos de la Junta de Castilla y León, puede causar sobre la igualdad de género; así como de identificar e impulsar posibles mejoras en el mismo en pro de dicha igualdad.

2. LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

El Plan tiene como finalidad garantizar la igualdad, la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres que prestan sus servicios en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

Para ello, el Plan de Igualdad tiene los siguientes objetivos generales

- Prevenir desigualdades, corregir las detectadas y avanzar en la implementación transversal de la cultura de igualdad en toda la organización.
- Fomentar y garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en las condiciones de trabajo y carrera profesional, atendiendo a las situaciones necesitadas de especial protección derivadas de desigualdad por razón de género.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación y representación.
- Impulsar y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización en sobre igualdad y prevención de la violencia de genero.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el cuidado de la familia.
- Trabajar la salud laboral con perspectiva de género.
- Prevenir y atender situaciones que requieren una especial protección como el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género.
- Profundizar y actualizar el diagnóstico de la situación de igualdad laboral del personal dando participación, sensibilizando e implicando a toda la organización para una mejora continua del Plan.
- Establecer mecanismos de seguimiento y mejora continua del Plan.



El Plan de Igualdad supone un significativo reforzamiento de las medidas que en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres se vienen realizando en el seno de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos cuyo diagnóstico y evaluación ha puesto de manifiesto resultados muy positivos.

Pero, además, derivado del diagnóstico previo efectuado y de las aportaciones y sugerencias efectuadas por las organizaciones sindicales, (CSIF, CC. OO, UGT) el Plan incluye un elenco de nuevas medidas tendentes a profundizar y avanzar en la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres que prestan sus servicios en la organización.

Todas las medidas que conforman el Plan de Igualdad se fundamentan en los siguientes principios básicos:

- Igualdad entre mujeres y hombres.
Este principio garantiza la eliminación de toda discriminación basada en el sexo y se contempla de forma específica a lo largo del Plan en los siguientes supuestos: acceso al empleo público, clasificación profesional, retribuciones, salud laboral y desarrollo de la carrera profesional, presencia y representación en los diferentes órganos de las Administraciones autonómicas
- Transversalidad.
- Participación.
- Seguimiento y mejora continua.
- Comunicación no sexista.
- Flexibilidad y adaptación a la diversidad de circunstancias de los distintos sectores y categorías.

Estos principios han de regir de forma complementaria la aplicación del Plan en tanto que se nutren y refuerzan mutuamente.

Por esta razón, y por considerarse piedras angulares que aseguran una correcta implementación de las políticas de igualdad, los principios mencionados orientan el enfoque global del documento.

Grupo destinatario:

El presente Plan se aplicará a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y los Organismos Autónomos dependientes de ésta, que tengan personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio.

En concreto se aplicará a:

- Personal al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.
- Personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Comunidad de Castilla y León



- Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad

Por lo tanto y en función de su contenido el Plan incide de forma directa en personas físicas, que son las mujeres y hombres que prestan servicios en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Influencia en la modificación del rol de género:

El Plan es susceptible de incidir en la modificación de los estereotipos de género, que hacen que las mujeres y hombres dediquen su tiempo a actividades diferenciadas en función del mandato de género. Igualmente puede modificar el rol de género en función de que contribuya o no a la participación de las mujeres en las medidas programadas.

Por lo tanto, con carácter general, la norma objeto de evaluación **es pertinente al género**, por lo que a continuación se procede a valorar el impacto de género de esta.

3. EL IMPACTO DE GÉNERO EN LA NORMA

El Plan, objeto de evaluación, tiene capacidad para incluir acciones positivas y acciones tendentes a hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad y corregir las desigualdades de partida de hombres y mujeres en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

3.1 Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el ámbito del Plan

El Plan de Igualdad para los empleados públicos en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos nace como compromiso adquirido entre la administración y las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Marco de fecha 29 de octubre de 2015.

Dicho Plan requiere de un diagnóstico de la situación existente en este momento con el fin de obtener una "fotografía" lo más próxima a la realidad en la que, a través de la variable sexo, se pueda ver reflejado el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito organizativo de esta Administración.

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 define un Plan de Igualdad como "*un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*". El informe de Diagnóstico tiene que facilitar "*ese conjunto ordenado de medidas*", basándose en un análisis de los datos que permita llegar a conclusiones justificadas con instrumentos probatorios.

Los ámbitos sometidos a análisis en el informe de diagnóstico han sido:



- Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.
- Personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Comunidad de Castilla y León
- Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León.

Y los parámetros a cuantificar en cada uno de los ámbitos analizados se dividen en cuatro bloques diferenciados:

- **BLOQUE I PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**
- **BLOQUE II. RETRIBUCIONES**
- **BLOQUE III. FORMACIÓN**
- **BLOQUE IV. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Una vez realizados los análisis cuantitativos y cualitativos, como partes integrantes del informe de diagnóstico, pudimos establecer unas conclusiones, especificando en la medida de lo posible aquellos objetivos que deben de perseguirse especialmente con una implantación de acciones y medidas previstas para conseguirlos y afianzando aquellos otros cuya aplicación efectiva está demostrando que existe una paridad entre hombres y mujeres

BLOQUE I PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR COLECTIVOS DE ACTIVIDAD, GRUPOS PROFESIONALES, CUERPOS/ESCALAS, NIVELES, PUESTOS DE RESPONSABILIDAD, ÁREAS DE GESTIÓN Y SEXO.

Los datos sobre colectivos de actividad y grupos profesionales de la plantilla, desagregados por sexo, permiten concluir que existe una composición equilibrada en los parámetros analizados entre mujeres y hombres, debiendo reseñar lo siguiente:

- Las mujeres desarrollan su actividad de forma mayoritaria en sectores y colectivos considerados tradicionalmente femeninos, como es el caso del personal de administración, los servicios sociales, la sanidad y la educación.
- Los hombres siguen desarrollando su actividad de forma mayoritaria en las áreas técnicas o de oficios considerados tradicionalmente masculinos: ingenieros de distintas especialidades, personal informático o agentes medioambientales.
- Si se habla de segregación horizontal cuando mujeres y hombres se concentran en sectores de actividad específicas distintos, en esta Administración existe segregación horizontal. Ahora bien, no podemos



negar que la incorporación de unas y otros a áreas distintas, está fuertemente determinada por su sexo.

- Además, razones socioculturales e históricas han generado otros desequilibrios estructurales en la disposición organizativa de la Administración, más patentes en los puestos de responsabilidad, que nos llevan a hablar de jefes de servicio médicos y enfermeras supervisoras, de directores y de secretarías de centros docentes, pero que, como hemos podido comprobar, responde al nivel de ocupación de unos puestos y otros por hombres y mujeres de forma mayoritaria a pesar de que se está produciendo una tendencia al equilibrio, todavía discreta. Si la tendencia ha de ser la homogeneización de los cuerpos profesionales y de los puestos de trabajo habría que arbitrar medidas que logran ese fin.

Por lo tanto, la Junta de Castilla y León debe tener como objetivo prioritario el desarrollar las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

El acceso a determinados puestos puede ser condicionante de la presencia de hombres o de mujeres en ellos. La revisión de los procesos de acceso (redacción de convocatorias incluyentes, orden de pruebas teóricas y físicas, titulación o carnés que se exijan, aplicación de índices correctores para mujeres etc.) facilitaría un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de trabajo.

2. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR EDAD Y SEXO.

Con carácter general, se ha de destacar que la presencia de mujeres en todas las franjas de edad es superior a la de los hombres. La mayor diferencia entre hombre y mujeres se encuentran en las franjas de 30 a 39 años, 40 a 49 y de 50 a 59, estando más equilibradas en las de 60 a 64 y más de 65, ya sea personal funcionario o laboral.

La evolución en el acceso al empleo público en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud no muestra diferencias notables en las distintas franjas de edad analizadas, en los años objeto de observación. Cabe destacar que la franja de edad más próxima al equilibrio es la de 60 o más años, presentando el resto un desequilibrio a favor de las mujeres.

La mayor presencia de mujeres en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud se concentra en la franja de edad que va de los 50 a 59 años. Este incremento puede deberse a la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral en España a mediados de los 80 y al incremento de las plantillas de las administraciones.

La plantilla tanto de hombres como de mujeres, independientemente



de su relación jurídica con la administración está envejecida.

Por lo tanto, es preciso que la Administración se fortalezca cualitativamente, para poder poner en marcha de modo efectivo una política integral de relevo intergeneracional y de gestión del conocimiento en unas administraciones públicas enormemente envejecidas

3. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR ANTIGÜEDAD Y SEXO

Como conclusión general, hay que señalar que las mujeres tienen una mayor representación en la Administración, tanto como personal funcionario como laboral. Nos encontramos con diferencias en las distintas franjas de antigüedad en la Administración, siendo preciso resaltar el notable desequilibrio existente en las franjas de menos de 1 año y de 1 a 5 años.

Su explicación trae causa en el lapsus de tiempo que ha transcurrido desde los últimos procesos selectivos hasta el actual desarrollo y finalización de los procesos correspondientes a la Oferta de Empleo Público del año 2017.

Con respecto a la franja de menos de 1 año, es una consecuencia que se extrae de los datos referidos a los años 2013 y 2016, puesto que durante estos años el acceso de las mujeres a un empleo público arrojaba porcentajes muy superiores a los de los hombres.

En el resto de las franjas, la cercanía en el equilibrio trae su causa en una mayor paridad en el acceso al empleo público entre mujeres y hombres hace 10 y 20 años, siendo preciso resaltar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el intervalo de más de 20 años de antigüedad.

El desequilibrio existente entre hombres y mujeres en el sector sanitario determina claramente que no es necesario adoptar ningún tipo de medidas correctoras, que permitan impulsar la promoción de a la mujer en esos sectores, toda vez que está especialmente feminizado, tanto desde el punto de vista de una situación de temporalidad, como de la fijeza

Una mayor antigüedad de los hombres se trasladará a una mayor brecha salarial de las mujeres al percibir menos ingresos por este concepto.

Por esta razón, y dentro del objetivo de esta Administración, como empresa, de garantizar la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres de su plantilla y superar las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, debe asimismo adoptar todas aquellas medidas correctoras que impidan desigualdades retributivas entre los empleados públicos



4 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR TIPO DE RELACIÓN JURÍDICA: FIJEZA, TEMPORALIDAD Y SEXO

La variable sexo-relación jurídica pone de manifiesto que, respecto al **personal fijo**, bien sea en régimen funcionarial como laboral, existe un predominio del colectivo de mujeres sobre el de hombres.

Es de resaltar también que el número de efectivos de personal fijo ha descendido desde 2013, afectando por igual a ambos sexos.

Los datos referidos al **personal temporal** indican que es mayoritario el número de mujeres

Este desequilibrio encuentra su fundamento en que la temporalidad viene marcada por necesidades de extraordinaria y urgente necesidad en sectores concretos como educación, sanidad, servicios sociales, sectores en los que los empleados públicos que prestan estos servicios en cuerpos, escalas y categorías, son mayoritariamente desempeñados por mujeres.

Sí puede afirmarse que, en el sector de instituciones sanitarias, el crecimiento de los nombramientos temporales, de 2016 a 2017 implica que los contratos temporales en el caso de los hombres han aumentado en las horquillas de "3 meses o menos y entre 6 y 12 meses", disminuyendo en la de "mayor de 12 meses"; mientras que el comportamiento en el caso de las mujeres es diferente, habiéndose visto reducidos los contratos de menor duración y habiendo aumentado en casi un seis por ciento (5,66%), en la franja de mayor duración y estabilidad, la de más de 12 meses. El empleo temporal, pues, en el caso del sexo femenino, en los centros e instituciones sanitarias de Sacyl, ha sido muy positivo, siguiendo en 2017 una tendencia de mayor estabilidad que en el año anterior

Tomando como parámetros de análisis las distintas variables en cuanto a la duración de los contratos, podemos señalar que, a pesar de la subida objetiva de la presencia de la mujer, hay determinadas variables en la que se ha producido una disminución cuantitativa, en concreto en los contratos de trabajadores fijos discontinuos. En el caso de los hombres esta modalidad ha experimentado una subida a lo largo de los años

Con respecto al parámetro de "indefinido" en el caso de los hombres los datos a la baja son casi imperceptibles, así como en el caso de las mujeres, pero en este caso al alza. Igual evolución ha experimentado el parámetro "interino"

Con respecto a la opción de acogerse a las jubilaciones parciales, la evolución entre hombres y mujeres ha sido distinta. En el caso de los hombres la tendencia ha sido ascendente, alcanzándose el 57,46 % en 2017. Sin embargo, en el caso de las mujeres, la evolución ha sido a la baja, siendo 42,54 % en ese mismo año.



Es preciso asimismo extraer conclusiones una vez analizados los tipos de jornadas existentes en nuestra Administración. Con un porcentaje del 98%, los empleados públicos prestan sus servicios a jornada completa, suponiendo tan sólo un 0,7 % la jornada parcial y un 0,8 % la jornada parcial de los trabajadores fijos discontinuos

La evolución experimentada en las mujeres con respecto a los trabajos fijos discontinuos ha sido una evolución a la baja desde un punto de vista cuantitativo. Como consecuencia de esta conclusión, en este tipo de jornada el descenso se aprecia objetivamente. No así en el caso de los hombres, que como también analizamos la evolución ha sido al alza.

En el caso de la jornada parcial, la evolución en el caso de los hombres ha sido al alza, con valores poco significativos. Con relación a las mujeres, durante los años 2013, 2016 y 2017 este tipo de jornada se ha mantenido con valores muy similares

Tal resultado determina que dentro de lo que en sí mismo es el empleo temporal, puede afirmarse que la tendencia es a una mayor estabilidad y a unas mejores condiciones laborales, tanto en el caso de los datos globales, como esencialmente en el de las mujeres

El empleo femenino, tanto fijo como temporal se han visto incrementados a lo largo de los años de comparativa de manera progresiva, frente al empleo masculino que se ha visto reducido en los mismos porcentajes

Un mayor porcentaje de temporalidad en las mujeres se suma a los factores que influyen en la brecha salarial.

Por todo lo anterior, y en aras de garantizar empleo estable a todos los ciudadanos, es preciso que la administración pública cubra necesidades estructurales con personal fijo, evitando en la manera de lo posible, y siempre por causas justificadas de urgencia y necesidad, la contratación de personal temporal

5 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR TIPO DE PROVISIÓN

De acuerdo con lo establecido en el artículo 79 del Estatuto Básico del Empleado Públicos, las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.

La falta de convocatorias periódicas de concursos de traslados de personal funcionario en nuestra Administración, así como la judicialización



existente en estos momentos y pendiente de fallo firme la nulidad o no del concurso de traslados abierto y permanente del personal funcionario convocado mediante RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2019, de la Viceconsejera de Función Pública y Gobierno Abierto, dificulta un análisis cuantitativo y cualitativo de la incidencia entre hombres y mujeres de la movilidad que implica este tipo de provisión.

Por lo que respecta a la forma de libre designación, podemos destacar, que, en el caso de los hombres, el mayor número de libres designaciones se producen en puestos del grupo A1/I, y en el de las mujeres, en el resto de Grupos, siendo muy relevante la diferencia tan marcada en el grupo C2/IV. De una comparativa de los datos ofrecidos, puede concluirse que la tendencia a lo largo de los años objeto de análisis es la reducción de cobertura de puestos de trabajo mediante el sistema de "libre designación"

No obstante, ello, se observa una evolución favorable a las mujeres en el A1/I si analizamos el total de puestos adjudicados con esta forma de provisión desde el año 2013. En todo caso y de acuerdo con el concepto de composición equilibrada, salvo en los puestos C2/IV, los datos arrojan en este análisis concreto hay un equilibrio entre la presencia de hombres y mujeres

De conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

La falta de incorporación de nuevos efectivos a la plantilla de nuestra Administración, motivada por ausencia de ofertas de empleo público que supongan acceso de nuevos empleados públicos, envejecimiento de la plantilla con las consiguientes jubilaciones ordinarias, sin cubrir las vacantes, ha obligado a la administración a hacer uso de este tipo de cobertura de puestos de trabajo, todo ello, con el fin de garantizar la debida prestación del servicio público para con los administrados

En cuanto al desglose por sexos, observamos que, en el caso de los hombres, el mayor número de comisiones se producen en puestos del grupo A1/I y C1/III, eso sí en porcentaje descendente a lo largo de los tres años objeto de estudio.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 83 del Estatuto Básico del Empleado Públicos, las Administraciones Públicas, a provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo vigente.



A lo largo del articulado del Convenio se prevén las siguientes formas de provisión: movilidad funcional por motivos de salud, por causas extraordinarias, concurso de traslados, libre designación, movilidades funcionales y geográficas

Con respecto a las formas de provisión: concurso de traslados, movilidad funcional por motivos de salud, por causas extraordinarias, no existen datos desagregados, por lo que el realizar un análisis cuantitativo y cualitativo es imposible en estos momentos. Asimismo, debemos recordar que, de acuerdo con la Ley de Protección de Datos y normativa de desarrollo, muchos datos no podrán ser objeto de análisis y desarrollo de la misma manera que otros parámetros si evaluados en el presente informe.

Por lo que respecta a las movilidades, podemos observar como la incidencia es mucho más remarcada a favor de los hombres, trayendo su causa en que los trabajadores que son autorizados por los órganos competentes presentan sus servicios en sectores eminentemente masculinizados de ahí los datos que arrojan las estadísticas. Los datos facilitados por la Administración arrojan cantidades referidas a las movilidades en las que interviene la Dirección General de la Función Pública, como órgano competente en su autorización.

En el resto de los supuestos, movilidades funcionales y geográficas, la autorización recae en el titular del departamento de personal y los datos no son recogidos en estos momentos de forma desagregada.

Por lo tanto, no sólo es preciso evitar las posibles desigualdades que existan entre hombres y mujeres en cuanto a las formas de provisión en la Función Pública, sino que la medida principal para poder combatir esta situación es tener un estudio detallado del que en la actualidad no se dispone, por lo que la necesidad de tener datos desagregados en todos aquellos parámetros en lo que no se tienen debe de ser el principal objetivo

BLOQUE II. RETRIBUCIONES

En todos los intervalos de estudio los hombres tienen mayor porcentaje en relación con el alcanzado por las mujeres, exceptuando el intervalo de 12 a 18000 euros donde las mujeres superan en 10,7 puntos porcentuales al de los hombres.

La brecha salarial de las mujeres se sitúa en todos los intervalos a partir del de 18 a 24000 euros; en este intervalo es de 3,1 puntos porcentual; en el intervalo de 24 a 36000 euros es de 0,5 puntos porcentuales; en el intervalo de más de 36000 euros es la más significativa suponen 6,8 puntos porcentuales.

La explicación de la brecha salarial en perjuicio de las mujeres se explica principalmente, por la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones donde los pluses y complementos son menores, por su presencia



en grupos profesionales, en cuerpos y puestos más bajos, por la segregación vertical al disminuir el número de mujeres a medida que aumenta el poder de decisión en la estructura, por la mayor presencia en la contratación temporal, y por el uso de permisos no retributivos

Para profundizar en su análisis necesitaríamos conocer con más detalle los diversos complementos asignados a cada puesto, así como los criterios utilizados para la valoración de los puestos de trabajo. Para ello, y en aplicación del contenido mínimo que todo informe de diagnóstico debe de reunir, todo ello de conformidad con lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, por el que se modifican determinados artículos de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la administración debe de asumir el compromiso de desarrollar reglamentariamente una auditoría salarial entre mujeres y hombres.

De los resultados de esa auditoría, se podrán establecer medidas correctoras de las desigualdades existentes en el ámbito o en su caso potenciadoras de aquellas actuaciones que hayan facilitado e incrementado un trato salarial igualitario entre hombres y mujeres.

BLOQUE III. FORMACIÓN

Una formación progresiva, integradora y completa en materia de igualdad es un elemento fundamental a la hora de valorar el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Castilla y León

En este momento, la situación existente revela una mayor participación de las mujeres en las acciones formativas que los hombres, pero con algunos matices:

- Los cursos más demandados en la modalidad de presencial son los relacionados con grupos de actividad o áreas de gestión feminizados, en los que la presencia de mujeres es mayor (Económico-Presupuestaria y Recursos Humanos)
- La modalidad más utilizada es la tele formación o formación on line.

La flexibilidad temporal y organizativa hacen que sea más atractiva y en ocasiones ventajosa, y por ello la más demandada.

Es importante tener en cuenta que la modalidad utilizada en el aprendizaje no es neutral. Influye en la especificidad de los contenidos, el grado de satisfacción del alumnado y la vinculación de los cursos con el entorno laboral y, por tanto, su eventual impacto en la carrera profesional



Llama la atención que, entre los contenidos temáticos o cursos definidos en área de la igualdad, la presencia de los hombres es mucho menor que la de las mujeres.

Es preciso, por lo tanto, potenciar una formación general y sectorial, a medida y para el desempeño de los puestos de trabajo, sin olvidar una formación que permita promocionar a todos los empleados públicos, potenciando aquellos ámbitos, áreas o sectores que por sus características arrojen datos de composición desequilibrada entre los hombres y mujeres, que serán alumnos en potencia.

BLOQUE IV. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Estas medidas van dirigidas a hombres y a mujeres sin excepción con el fin de facilitar a todos los empleados públicos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

No cabe duda de que la Administración asume un papel pionero en la mejora de las condiciones de trabajo y que lo deseable en una sociedad avanzada es la consecución de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Gracias al reconocimiento de nuevos derechos al conjunto de trabajadores de la nación y concretamente a la ampliación del permiso de paternidad, empieza a perfilarse una tendencia al cambio. Así, en los centros e instituciones sanitarias, de 79 permisos de paternidad disfrutados en 2013, se ha pasado a 171 en 2017. Pese al constatado dato de las variaciones a la baja que ha experimentado la tasa de natalidad, se ha producido un incremento del 116,45% en el disfrute de este derecho.

Pero es innegable que son las mujeres las que hacen un uso mayoritario de estos permisos, no sólo porque tienen mayor representación, sino porque la cultura de la corresponsabilidad no termina de arraigar en nuestra sociedad.

En el caso de la reducción de jornada es muy significativo que un 94,93% ha sido ejercitado por mujeres y solo un 5,07% por hombres. Y este resultado no ha ofrecido cambios: en 2013 un 5,36%, en 2016 un 4,96%.

En el caso de las excedencias y permisos, se ha producido un ligero incremento de participación de los hombres, que han pasado de un 8,40% en 2013 al 11,50% en 2017. Evolución de crecimiento que se produce incluso en 2016, en que el porcentaje de permisos solicitados por las mujeres descendió.

A la vista de los análisis anteriores, podemos concluir que las mujeres siguen condicionando su trabajo y su carrera profesional al cumplimiento de las responsabilidades familiares en un porcentaje superior al de los hombres.



En este momento de política actual se ha de dar protagonismo especial a la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, un factor distintivo de las organizaciones y una ventaja competitiva en la atracción, fidelización y motivación de las personas que las integran.

El impulso de acciones de conciliación y corresponsabilidad en la administración, servirán para abordar de manera sistemática y estratégica la implantación de estos derechos en todos los empleados públicos y empleadas públicas.

3.2 Valoración del impacto de género de la aplicación de la norma

El Plan, tendrá un impacto positivo tras su redacción definitiva y aplicación, no contribuyendo a producir situaciones de discriminación por razón de sexo entre las empleadas y empleados de la Junta de Castilla y León

LA JEFE DEL SERVICIO DE RELACIONES LABORALES
Y GESTIÓN DE PERSONAL LABORAL