

GUÍA
para

La elaboración de
Diagnósticos de género

para los
**Planes de Igualdad
de la Administración Pública**

Una propuesta metodológica

Edita:

INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA
Unidad para la Igualdad de Género de Castilla-La Mancha

Elaborado por:

Asociación Global e-Quality

Diseño y maquetación:

ARTEXT

ÍNDICE

5	Presentación
7	¿A quién se dirige la Guía?
8	Marco Legal. Las Administraciones públicas y la igualdad de género
13	La experiencia de Castilla-La Mancha: el Diagnóstico de Género y el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Administración regional
16	Propuesta metodológica
17	1. Diagnóstico de género
17	– ¿Qué es un Diagnóstico de Género?
17	– ¿Para qué sirve un Diagnóstico de Género?
18	– ¿Quién puede realizar los Diagnósticos de género?
19	2. Claves metodológicas para la realización de un Diagnóstico de Género en las Administraciones públicas
19	– Hipótesis de partida en los Diagnósticos de Género de las Administraciones públicas
21	– Planificación del trabajo de Investigación
21	– Diseño de indicadores y recogida de información
22	– Los indicadores
22	• Objetivos
22	• Características de los indicadores de género
24	• Representación de los indicadores de género
24	– El método cuantitativo y el método cualitativo
24	• Complementariedad de los métodos de análisis
25	• Técnicas y herramientas de recogida de información
27	3. Análisis en los Diagnósticos de Género de las Administraciones públicas
27	– El peso relativo de los datos
28	– Representación cuantitativa de los indicadores de género
29	– Materias imprescindibles y materias complementarias para el análisis
30	– Situando las materias de análisis
32	– Ejemplos

ÍNDICE

- 37 Esquema del proceso de realización de un Diagnóstico de Género en las Administraciones públicas
- 39 Sugerencias para la relación de indicadores empleados en los Diagnósticos de Género de las Administraciones públicas
- ANEXOS
- 45 Anexo I: Los Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas
- 51 Anexo II: Conceptos pertinentes para el análisis de género

Presentación

En un contexto social y político como el nuestro, el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres cobra especial relevancia. En esta tarea, los movimientos feministas junto con las instituciones públicas han trabajado codo con codo para hacer este camino más fácil y exitoso.

Los avances normativos de los últimos años, tanto a nivel europeo como nacional y autonómico, son una muestra de ello. Baste recordar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o la reciente Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

En estas normas se reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como un principio jurídico y un valor en sí mismo que enriquece las sociedades y les aporta calidad democrática. En la legislación mencionada se regula el comportamiento de los poderes públicos en materia de igualdad de género, se sientan las bases de las llamadas políticas públicas de igualdad y se definen los instrumentos necesarios para desarrollarlas adecuadamente. Pero la sociedad en la que vivimos es compleja y diversa y no todas las situaciones en las que se encuentran las mujeres y los hombres se definen por las mismas circunstancias ni por las mismas desigualdades. Por ello, para orientar adecuadamente las actuaciones de los poderes públicos y para elaborar e implementar políticas de igualdad apropiadas, es necesario conocer previamente la realidad sobre la que se va a actuar, haciendo visibles las circunstancias particulares de cada contexto y cada situación en la que se relacionan los diversos colectivos de mujeres y de hombres.

La presente publicación tiene por objeto mostrar una metodología sencilla para realizar Diagnósticos de Género que nos permitan conocer las desigualdades de género que se puedan producir en el ámbito de la administración pública con el objetivo de que dichas situaciones sean abordadas a través de Planes de Igualdad. Con este fin, sus contenidos se han estructurado de la siguiente manera:



En primer lugar, una introducción general en la que se resume brevemente el marco legal de la igualdad de género en las Administraciones públicas, se identifica el público destinatario de la guía y se señalan las características más significativas de la experiencia de la Unidad para la Igualdad de Género de Castilla-La Mancha en la realización del Diagnóstico de Género y el Plan de Igualdad de la Administración regional.

En segundo lugar, la guía incluye un extenso apartado dedicado concretamente a diversas cuestiones relacionadas con la elaboración de Diagnósticos de Género, considerando unas ideas básicas fundamentales sobre este concepto, las claves metodológicas para su desarrollo y las materias de análisis que deben y pueden ser incluidas en los mismos.

A continuación, la guía sigue con una sección dedicada brevemente a la elaboración de los Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas.

¿A QUIÉN SE DIRIGE LA GUÍA?

Esta guía está dirigida a todas las personas que prestan sus servicios en las Administraciones públicas de la región, ya sea personal funcionario, estatutario o laboral.

La guía será especialmente útil para aquellas personas que, por las características de su actividad, puedan estar en algún momento de su carrera desempeñando un papel activo en relación a la aplicación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres o directamente vinculada con la introducción y consolidación de la transversalidad de género en las Administraciones públicas.

Marco legal: las Administraciones Públicas y la igualdad de género

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* es la que recoge de modo global la vinculación directa de las Administraciones públicas con la igualdad entre mujeres y hombres. En su artículo 14 la Ley define los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos a fin de conseguir los objetivos generales planteados en el texto. El rango de criterios reconocido es muy amplio y abarca materias que recorren desde la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas públicas (económica, laboral, social, cultural y artística) hasta el fomento de la colaboración entre las Administraciones públicas con los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras organizaciones privadas pasando por la consideración de las medidas de acción positiva para favorecer a los colectivos de mujeres que se encuentran en situaciones especialmente vulnerables.

La actuación de las Administraciones públicas del Estado en relación a la igualdad de oportunidades para con sus empleados y empleadas se recoge en el artículo 51, como queda resumido en el cuadro siguiente:

Criterios de actuación de las Administraciones Públicas

Ley Orgánica 3/2007, art. 51

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.



En Castilla-La Mancha es la *Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, la que ha recogido de forma concreta el compromiso de los poderes públicos de la región por hacer efectivo el principio de igualdad entre los sexos. Con esta vocación, y a través del reconocimiento específico de una larga serie de derechos subjetivos y colectivos, la ley establece medidas activas para implementar la igualdad entre mujeres y hombres en la región y luchar contra la discriminación por razón de sexo. Los principios generales de actuación se recogen de manera similar a la Ley de Igualdad nacional, y son:

Principios de actuación de la Administración Autonómica, de la Administración Local y de la Universidad para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo. Ley 12/2010, de Castilla-La Mancha art. 4

Los principios generales que deben regir y orientar las actuaciones de las Administraciones públicas son:

- a) La integración de la igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas.
- b) La incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas de las administraciones de Castilla-La Mancha.
- c) La incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas y acciones públicas, en cualquier área de actuación de la administración correspondiente.
- d) La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en situación de vulnerabilidad.
- e) La corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar, fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres.
- f) El impulso a las empresas establecidas en la región, para la negociación con la representación sindical de planes de conciliación y de igualdad, así como de medidas dirigidas a la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, atendiendo especialmente a aquellas mujeres que están en situación de vulnerabilidad.
- g) La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales.
- h) La participación y representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos públicos de decisión.
- i) La protección de la maternidad como una función social necesaria para toda la sociedad, con asunción de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
- j) La exigencia del cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en todas las actuaciones financiadas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- k) La erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de género.

Por otro lado, en relación con los criterios sobre los que deben basarse las Administraciones públicas en Castilla-La Mancha para regular las relaciones laborales de los empleados y empleadas públicas que prestan sus servicios en Castilla-La Mancha quedan recogidos en el **artículo 40** y son tres:

Igualdad en el empleo del sector público

Ley 12/2010, art. 40

- 1) Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional.
- 2) Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán el acceso de las mujeres a la carrera profesional.
- 3) En las convocatorias de procesos selectivos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se elaborará el correspondiente informe de impacto de género.

A nivel europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental consagrado en el Tratado de la UE, la Carta de los derechos Fundamentales, la normativa aprobada desde su constitución y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Para el tema que aquí nos ocupa, es fundamentalmente una directiva la que rige el funcionamiento de los poderes públicos en materia de empleo y ocupación: *la directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación*.

A pesar de que los Planes de Igualdad como tales no son mencionados específicamente en este texto, la directiva contiene **disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato** en lo que se refiere al acceso al empleo, la promoción y la formación profesional, las condiciones de trabajo incluida la retribución, y los regímenes profesionales de la seguridad social, todas ellas, salvo ésta última, identificadas como materias que podrán contemplar los Planes de Igualdad según el ordenamiento jurídico español¹.

¹ Ver parte II de la presente guía, Los Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas.



La directiva orienta, en definitiva, el comportamiento de los Estados miembros en su labor de garantizar la aplicación del principio de igualdad en los asuntos mencionados a la vez que los anima a que alienten al empresariado y representantes legales de las personas trabajadoras a que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres y adopten todas las medidas adecuadas para prevenir toda forma de discriminación por razón de sexo.

En última instancia, esta directiva se sitúa como referencia comunitaria inmediata para la aprobación de normativa que, como la ley española 3/2007, contemple la puesta en marcha de medidas que aseguren la aplicación del principio de igualdad de género en el ámbito laboral.

Y, entre todas estas medidas, los **Planes de Igualdad** se presentan como el instrumento más eficaz que permite hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público (y también el privado) salvaguardando el cumplimiento de los criterios de actuación de las Administraciones públicas en esta materia más arriba señalados, y siendo los **Diagnósticos de Género** previos a la elaboración de los Planes de Igualdad los que permiten la definición de los objetivos específicos a lograr en cada caso.

**La experiencia
de Castilla-La Mancha:
el Diagnóstico de Género
y el Plan de Igualdad
de Oportunidades
entre mujeres y hombres
de la Administración
regional**

La elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la administración regional supuso emprender una tarea que, sin duda, comportará beneficios para el personal al servicio de su Administración y además contribuirá a acercarnos al objetivo de alcanzar la igualdad de género en nuestra Región.

La elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, para al personal funcionario y laboral de esta Comunidad Autónoma respondía al acuerdo alcanzado entre la Administración y las organizaciones Sindicales recogido en la Resolución de 24 de Marzo de 2008 de la Dirección General de Trabajo e Inmigración por la que se acuerda el depósito y se dispone la Publicación del acuerdo entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales sobre condiciones de trabajo en la administración para el período 2008-2011.

Castilla-La Mancha dispone de una Administración pública con una extensa plantilla de trabajadores y trabajadoras (cerca de 70.000 en el año 2008), cada uno de los cuales vive sus condiciones de trabajo de forma diferente. Los horarios, la flexibilidad, el ambiente laboral, la prevención del acoso sexual, la forma en la que se promociona, el salario y las posibilidades para conciliar el empleo con la vida familiar y personal, son muy diversas, de ahí que sea tan importante negociar las mejores condiciones para todos y para todas.

La elaboración del Plan de Igualdad inició su recorrido, al acordar tanto el Gobierno regional como las Organizaciones Sindicales trabajar para elaborar un plan de Igualdad que promueva igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Administración autonómica. El segundo paso fue la constitución de un Comité de Igualdad que dirigió el Diagnóstico de Género y negoció las medidas más adecuadas para incluirse en el plan.



El desarrollo de un Plan de Igualdad supuso un proceso complicado que requirió del esfuerzo y responsabilidad, pero también de capacidades y motivación de todas las personas que dedicaron su tiempo y compromiso. En todas las fases del proceso se puso de manifiesto la voluntad negociadora de todas las partes, con el fin de sin desigualdades ni discriminaciones que por razón de género se puedan dar en la Administración regional.

El Comité de Igualdad inició su tarea a través de un proceso de análisis de la situación de mujeres y hombres en la plantilla, comenzando así el principio de una intensa labor de diagnosis, para ello contó con la ayuda técnica de la Unidad para la Igualdad de Género de Castilla-La Mancha.

El Diagnóstico de Género es el paso previo imprescindible para la adopción de cualquier Plan de igualdad entre hombres y mujeres que quiera ser aplicado en un contexto laboral.

La experiencia acumulada por la Unidad para la Igualdad de Género de Castilla-La Mancha tras la realización del diagnóstico de situación con perspectiva de género para elaborar el Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración regional de Castilla-La Mancha ha permitido al equipo de la Unidad para la Igualdad de Género de Castilla-La Mancha sistematizar las pautas metodológicas necesarias para llevar a cabo diagnósticos de género exhaustivos y de calidad, lo que en última instancia sienta las bases para la toma de medidas y la ejecución de acciones adecuadas a la situación en que se encuentran las mujeres y los hombres de los contextos del empleo público, tratando de poner de manifiesto las verdaderas desigualdades y desequilibrios que se producen entre los sexos.

Así pues, los contenidos de esta guía se fundamentan básicamente en el método seguido para la realización del Diagnóstico de Género del Plan de Igualdad mencionado. No obstante, las propuestas aquí sugeridas recogen además otra serie de cuestiones que se han considerado imprescindibles para enriquecer y completar los contenidos de una guía de estas características, yendo más allá de las claves puramente metodológicas para abordar otras materias que contribuyen a esclarecer los por qué y cómo de los diagnósticos realizados con perspectiva de género.

Propuesta metodológica

1. Diagnóstico de Género

¿QUÉ ES UN DIAGNÓSTICO DE GÉNERO?

La elaboración de un Plan de Igualdad de una administración pública o una empresa, necesita de la realización previa de un diagnóstico de género. Dicho diagnóstico de género es el estudio y análisis de todos los datos de la empresa relativos a sus trabajadores, desagregados por sexos de manera que permita conocer las circunstancias y condiciones laborales de las mujeres y los hombres en una empresa o institución sobre el que va a ser aplicado un Plan de Igualdad, en este caso en el contexto de las Administraciones públicas.

El diagnóstico sirve como base para la realización de la propuesta de acciones que de forma ordenada constituyen el Plan de Igualdad.

¿PARA QUÉ SIRVE UN DIAGNÓSTICO DE GÉNERO?

Los diagnósticos de género sirven para detectar en un determinado contexto las desigualdades y desequilibrios existentes entre mujeres y los hombres y hacerlos visibles de tal manera que las posteriores medidas de igualdad que se apliquen respondan adecuadamente a la realidad analizada.

Así pues, con un Diagnóstico de Género se persigue:

- ▣ Conocer la situación de las mujeres y los hombres en relación con diversas cuestiones del entorno social, laboral, familiar, etc.;
- ▣ Detectar las posibles desigualdades y desequilibrios existentes entre los sexos y analizar sus causas;
- ▣ Elaborar conclusiones sobre el estado de la igualdad de género en el contexto analizado y plantear posibles acciones para mejorarla.
- ▣ Facilitar la elaboración de un Plan de Igualdad.



En última instancia, los objetivos que un Diagnóstico de Género persigue tienen como fin último **facilitar el desarrollo de medidas de igualdad que respondan de forma adecuada a las necesidades y demandas planteadas por las mujeres y los hombres** del contexto analizado.

¿QUIÉN PUEDE REALIZAR LOS DIAGNÓSTICOS DE GÉNERO?

Los Diagnósticos de Género deben ser realizados por personas expertas en análisis de género e igualdad de oportunidades que tengan la cualificación y experiencia para plantear las hipótesis convenientes, analizar los datos de forma acertada y elaborar las conclusiones correspondientes. Éstas pueden formar parte de la estructura de la organización o ser externas a la misma; en cualquier caso participan asesorando al Comité o Comisión de Igualdad creado para elaborar el Plan de Igualdad.

Lo más importante de esta fase es, en última instancia, que el Comité o Comisión que valora y aprueba los análisis y conclusiones incluidos en el Diagnóstico de Género, y que posteriormente guiará la elaboración del Plan de Igualdad, sea multidisciplinar y diverso, y esté integrado por representación sindical, trabajadoras y trabajadores que ocupen distintos cargos y desempeñen diferentes actividades dentro de la organización.

2. Claves metodológicas para la realización de un Diagnóstico de Género en las Administraciones públicas

HIPÓTESIS DE PARTIDA EN LOS DIAGNÓSTICOS DE GÉNERO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Las Administraciones Públicas, sean del ámbito que sean, forman parte del entramado general de las instituciones que están al servicio de la ciudadanía, y por ende ocupan un lugar relevante en la estructura de la sociedad. La igualdad de oportunidades hacia el interior de estas instituciones, como hemos dicho, responde no solo al cumplimiento de las normas y leyes tanto orgánicas como autonómicas, sino también a la convicción de que las instancias públicas igualitarias e inclusivas permiten que la calidad de los servicios públicos sea mayor.

Como parte intrínseca de la sociedad moderna, la administración pública puede adolecer de los mismos problemas que la sociedad en general: dificultades para incluir colectivos con diferencias funcionales, lentitud para adaptarse a los cambios de la sociedad, entre ellos, la igualdad de trato y de oportunidades en su propio seno. Esto, por ejemplo, podría ser una hipótesis de partida. Veamos.

Las hipótesis son proposiciones que no están confirmadas. Todos los procesos de investigación deben partir de unas hipótesis iniciales que orientarán el proceso de análisis, en este caso, los diagnósticos de situación con perspectiva de género.

Todas las hipótesis derivan de un determinado *problema* que desea ser investigado, y pueden plantearse a partir de la observación de una realidad fundamentada en diferentes teorías o a partir una sospecha, en cualquier caso también basada en la observación y la información.



Las hipótesis darán rumbo a los Diagnósticos de Género permitiendo indicar qué cuestiones son pertinentes para analizar y cuáles no lo son, posibilitando finalmente que se llegue a conclusiones concretas respecto al problema planteado.

Las hipótesis que orienten los Diagnósticos de Género deben ser comprobadas, lo que se hará a través del análisis de los datos tanto cuantitativos como cualitativos. Serán estos datos los que sirvan para verificar si las hipótesis planteadas son ciertas o no.

Ejemplo: Hipótesis planteadas en el diagnóstico de género sobre la situación y posición laboral de las mujeres y los hombres que conforman la plantilla de la Junta de Castilla-La Mancha

La hipótesis general podría resumirse en la idea de que en el seno de la Administración regional de Castilla-La Mancha, como contexto concreto de la sociedad de la que formamos parte, el *sistema de sexo-género* adjudica también a mujeres y hombres diferentes roles que les mantiene en posiciones de desigualdad. Esta suposición general se complementa con tres hipótesis específicas. En primer lugar, con la existencia de una situación de *segregación vertical* entre los sexos en función de la cual las mujeres se encuentran situadas mayoritariamente en las posiciones laborales más bajas de las escalas jerárquicas, recibiendo por tanto menores recompensas retributivas y sociales. En segundo lugar, con la pervivencia de ciertas pautas de *segregación horizontal* que concentran a las mujeres y a los hombres en determinadas ocupaciones profesionales según un modelo tradicional de atribución diferencial de roles. Y, en último lugar, con el reparto desigual de las responsabilidades íntimas y domésticas, según el cual las mujeres que trabajan en la Administración Regional asumirían mayoritariamente las actividades de *conciliación* entre el empleo y la vida familiar.

La suma de estos hechos derivaría en última instancia en pautas de *penalización hacia las mujeres* que marcan situaciones de desigualdad entre los sexos. El conjunto de todas estas situaciones desentrañadas por el trabajo de diagnóstico aquí resumido son las que pretenderán ser atajadas por las acciones contempladas en el presente Plan de Igualdad.

PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Una vez constituido un Comité compuesto por la Administración y la representación de los trabajadores y trabajadoras se definirá el alcance del diagnóstico y se diseñará un plan de trabajo que integrará, la metodología, el cronograma y el presupuesto detallado. En lo relativo a la metodología, el Comité o Comisión de Igualdad tendrá que diseñar una estrategia de recogida de la información en base a las técnicas que considere más adecuadas, teniendo en cuenta las características, la dimensión, la amplitud del objeto de estudio, en este caso, la Administración pública.

Respecto al cronograma es importante plantearlo con realismo y adecuación a cada una de las tareas. Se recomienda incluso la posibilidad de revisarlo a mitad de proceso, para garantizar que se dedica a cada fase el tiempo requerido.

Por último, es conveniente realizar una estimación de medios y presupuesto por fases, tareas, y tiempos. También es el momento en el que se debe plantear si el Comité o Comisión de Igualdad -que promueve e impulsa la elaboración de este Diagnóstico- necesita un apoyo profesional externo para desempeñar alguna de las tareas. En esta fase, puede resultar oportuno identificar las necesidades de formación que puedan existir dentro del Comité o Comisión de Igualdad y definir las intervenciones que sean necesarias en este sentido, ajustadas a las necesidades y a los recursos existentes.

Así en esta fase se deben proponer una batería de indicadores que pueden ser definidos en función a las características de la plantilla y la administración sobre la que se va a realizar el diagnóstico.

Como se mencionó en el apartado anterior, los indicadores tienen que medir todos los aspectos más relevantes sobre los que intervendrá el Plan de Igualdad.

DISEÑO DE INDICADORES Y RECOGIDA DE INFORMACIÓN

En esta fase se preparan las principales herramientas para la elaboración del diagnóstico y se comienza a recabar información preliminar sobre la Administración pública en su conjunto, con sus actores e instituciones. Esta información preliminar servirá para planificar los pasos posteriores del diagnóstico.

El material de análisis sobre el que se realizará el estudio de la situación real de las mujeres y los hombres del contexto en cuestión consistirá en



los datos solicitados a las Administraciones públicas por las personas encargadas de elaborar el Diagnóstico de Género. Las Administraciones públicas deberán proporcionar, en la medida de lo posible, todos cuantos datos hayan sido solicitados.

Además de estos datos cuantitativos, el material de análisis también puede estar formado por los resultados de investigaciones de carácter cualitativo, en las que estará representado un amplio sector de la plantilla.

LOS INDICADORES

Los indicadores que conforman los Diagnósticos de Género definen la situación de partida del contexto analizado, marcando sus perfiles y sentando las bases de las actuaciones futuras.

Pero los indicadores empleados en los Diagnósticos de Género son además importantes porque sirven como guía en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, permitiéndonos contrastar el estado inicial de la situación con las transformaciones y mejoras logradas tras la puesta en marcha de las medidas.

Objetivos

- Ofrecer la información necesaria sobre la situación de las mujeres y los hombres.
- Establecer las necesidades de la plantilla.
- Dar una imagen real sobre la representación de los sexos en ámbitos tales como: participación, promoción, bienestar, etc.
- Tienen que permitir el logro del objetivo de los Diagnósticos de Género: detectar las desigualdades y desequilibrios entre los sexos.
- Orientar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Características de los indicadores

a. Desagregación por sexo y otras variables

Todos los indicadores usados en el diagnóstico de género deben cumplir con un requerimiento fundamental: deben estar siempre desagregados por sexo².

² En la Guía para la elaboración de Indicadores de Género (IG) de esta colección puede encontrar información sencilla y comprensible sobre los IG. <http://www.institutomujer.jccm.es>

La inclusión de la variable sexo en los instrumentos de recogida de información es un procedimiento necesario y determinante en la elaboración de IG.

Sólo haciendo específicos los datos para mujeres y para hombres podremos conocer de manera precisa las diferencias que entre ambos sexos pueden existir en los distintos ámbitos de la empresa o Administración Pública.

La comprensión de las desigualdades de género en las organizaciones aconseja además cruzar la variable sexo con otras variables. Por ejemplo edad, procedencia, reconocimiento de discapacidad, responsabilidades familiares etc.

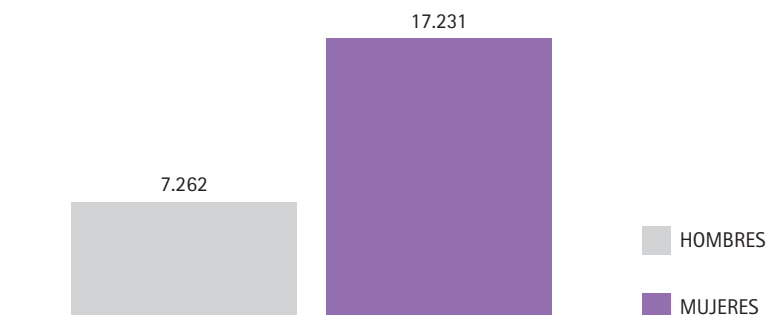
b. Datos absolutos y porcentajes

Los datos con los que se cuentan a la hora de realizar el Diagnóstico de Género pueden estar disponibles en términos absolutos o en porcentajes.

Los **datos absolutos** son aquellos que se proveen de forma “bruta”, es decir, indicando el número total de unidades (mujeres y hombres en este caso) que se encuentran en tal situación o que realizan tal actividad. Los datos en términos absolutos no son los más adecuados para determinar la situación de las desigualdades o los posibles desequilibrios entre sexos por dos razones fundamentales:

1. Son inabarcables: su magnitud impide comprender el significado global de la situación analizada.
2. Son incontrastables: su forma no permite comparar la situación analizada respecto a otras situaciones.

Distribución por sexo de la plantilla del SESCAM en datos absolutos (año 2010)





Los **datos porcentuales** ofrecen los datos de una forma más manejable. Permiten abarcar la totalidad de la situación analizada y posibilitan el contraste entre unas situaciones y otras. Los porcentajes, además, constituyen la base de los distintos tipos de indicadores (índice de distribución, índice de concentración, brecha de género, índice de feminización, etc.). Y, finalmente, los datos porcentuales facilitan la comparación de distintas situaciones pudiendo hacer visible la realidad en que se encuentran las mujeres y los hombres en el contexto analizado.

Representación de los indicadores de género

Los indicadores pueden ser:

Cuantitativos: Proporcionan resultados numéricos, nos ofrecen datos objetivos, nos informan sobre determinados hechos que nos permiten el análisis cuantitativo. Por ejemplo, número de mujeres y hombres que ocupan un puesto de directivo en la administración.

Cualitativos: Proporcionan información sobre discursos, actitudes y experiencias, nos ayudan a interpretar la cultura y clima laboral de la empresa (estereotipos de género que persisten en la organización).

EL MÉTODO CUANTITATIVO Y EL MÉTODO CUALITATIVO

Los Diagnósticos de género pueden combinar dos técnicas de investigación: la cuantitativa (centrada en analizar los datos sobre la plantilla a partir de los indicadores cuantitativos) y la cualitativa (que recogerá los discursos y las opiniones de una muestra de los trabajadores y trabajadoras de la Institución).

El objetivo de combinar ambas técnicas es que el diagnóstico sea participativo, es decir, que cuente con el punto de vista de la plantilla y que permita su interacción con las y los miembros del Comité de Igualdad en la elaboración del mismo.

Complementariedad de los métodos de análisis

El diagnóstico de género debe permitir al Comité encargado del diagnóstico extraer conclusiones acerca de la existencia o no de una situación desigual de hombres y mujeres o de discriminación en el seno de la organización así como, en caso de que esto suceda, dónde residen las desigualdades y a qué pueden deberse.

El diagnóstico pretende, además, no sólo identificar los posibles desequilibrios de género sino buscar también las soluciones que permitan cumplir con el compromiso con la igualdad de género.

Para ello se puede considerar la utilización de ambas técnicas de investigación destacando la relación de complementariedad que existe entre estas técnicas. De hecho, la combinación de diversas herramientas nos permitirá profundizar en el conocimiento de la organización; así, las técnicas cuantitativas con su rigor nos permiten conocer sin género de dudas la relación numérica entre mujeres y hombres en la administración sujeta al diagnóstico y, complementándola con las técnicas cualitativas, nos dará riqueza y profundidad en el análisis de género.

Técnicas y herramientas de recogida de información

A continuación se detallan las principales técnicas y herramientas de recogida de información para la elaboración de los Diagnósticos de Género de las Administraciones públicas:

Explotación de datos estadísticos disponibles

Es necesario contar con un conjunto de datos numéricos que nos permita presentar, resumir, describir y comparar las situaciones de igualdad en la Administración pública.

Las Administraciones públicas suelen tener registros de los datos del personal, para poder realizar el análisis de género deberán estar desagregados por sexo, además si es posible habrá que recoger los registros en el momento determinado en el que se realiza el diagnóstico y un conjunto de datos a lo largo del tiempo.

Revisión de la normativa en vigor

- ▣ Normativa básica de la función pública
- ▣ Normativa específica
- ▣ Provisión de puestos de trabajo y situaciones administrativas
- ▣ Jornadas y permisos
- ▣ Sistema Retributivo
- ▣ Protección, Acción Social y Seguridad Social
- ▣ Salud Laboral
- ▣ Negociación Colectiva
- ▣ Incompatibilidades
- ▣ Régimen disciplinario
- ▣ Acceso a la función pública de extranjeros y extranjeras



Análisis documental

Manuales de procedimiento, protocolos, acuerdos, reglamentos e informes y otros sistemas organización de la información.

Encuestas y cuestionarios

Nos permite conocer opiniones, actitudes, la cultura organizacional, etc., en relación a la igualdad de género. También contribuye a detectar las necesidades iniciales de formación en materia de igualdad en la plantilla. A través de estas herramientas obtenemos información cualitativa y cuantitativa.

Grupos de discusión

Mediante esta técnica podemos profundizar en aspectos relacionados con situaciones de igualdad detectados discriminación detectados.

Observación

Esta técnica puede ayudar a comprender situaciones, procesos o actitudes.

3. Análisis en los Diagnósticos de Género de las Administraciones públicas

EL PESO RELATIVO DE LOS DATOS

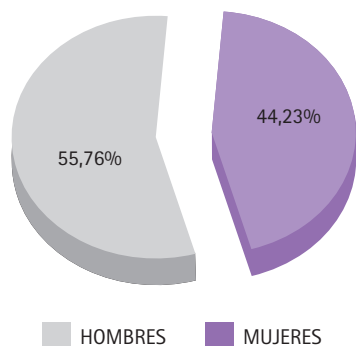
La comparación de los datos permite establecer relaciones entre distintas situaciones, detallando la realidad del contexto analizado.

En los Diagnósticos de Género, el análisis comparado de los datos es fundamental en tanto que permite establecer similitudes y contrastes entre las diversas posiciones de hombres y mujeres.

El análisis de los datos de forma comparada es la clave para conocer la situación real de los desequilibrios que se producen entre los sexos y, de este modo, diseñar medidas adecuadas para combatir la desigualdad de género a través de los Planes de Igualdad.

EJEMPLO

Distribución total por sexo del personal licenciado sanitario del SESCAM (año 2010)



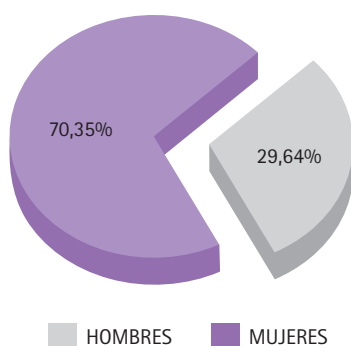
Siguiendo estos datos, la presencia de licenciados sanitarios en el SESCAM es mayor que la de licenciadas sanitarias. No obstante, en función del criterio de representación equilibrada (baremos 40%-60%) la proporción de ambos sexos se encontraría en un tramo de relativa igualdad, por lo que no sería más que un hecho puramente anecdótico.



Ahora bien, ¿de qué otra manera analizar esta situación para obtener un conocimiento más detallado de la plantilla del SESCAM?

El análisis comparado de los datos obligaría a contrastar estos porcentajes con los de la situación de partida en que se encuentran los hombres y las mujeres en el conjunto del SESCAM.

Distribución por sexo del personal del SESCAM (año 2010)



Cuando hemos comparado los hombres y las mujeres que forman parte del personal licenciado sanitario del SESCAM con la distribución por sexo global, la interpretación que hacíamos anteriormente obtendría un cariz radicalmente distinto.

REPRESENTACIÓN CUANTITATIVA DE LOS INDICADORES DE GÉNERO

Los diferentes indicadores de género empleados para el análisis cuantitativo pueden estar representados de distintas maneras cuantitativas en función de las específicas necesidades del análisis.

Cada forma de representación cuantitativa de los indicadores ofrece un tipo de información. Unos tipos comparan las situaciones dentro del colectivo de las propias mujeres o dentro del colectivo de los propios hombres (en función de la edad o el tipo de contrato, o del tipo de respuesta que se ha dado en un cuestionario, por ejemplo), o dentro de cualesquiera colectivos que queramos considerar, mientras que otros sirven para establecer comparaciones precisas entre diferentes colectivos, entre hombres y mujeres, por ejemplo. La manera en que quiera enfocarse el análisis determinará la elección de una u otra forma de representación de los indicadores. Un análisis hecho en profundidad, suele ir detallado con diferentes formas de representar cuantitativamente los indicadores para conseguir así diferentes perspectivas complementarias que aportan exhaustividad a los análisis.

En esta propuesta metodológica las principales formas empleadas son: el índice de distribución, el índice de concentración y la brecha de género, además de haberse empleado en los casos necesarios los datos en términos absolutos.

El **índice de distribución** por sexo, es la forma de representación cuantitativa que diferencia entre el porcentaje masculino y femenino para una misma categoría de análisis.

Lo que este índice permite conocer es la representación por sexo más o menos equilibrada en las categorías seleccionadas. Se dice que la representación por sexo es equilibrada cuando el baremo de representación de hombres y de mujeres se encuentra comprendido entre el 40% y el 60%. Cuando el índice de distribución de uno de los dos sexos supera el 60% existiría una situación de sobrerrepresentación; por el contrario, cuando el índice de distribución no alcanza el 40% existiría subrepresentación de alguno de los dos sexos.

El **índice de concentración** por sexo es la forma de representación cuantitativa que permite conocer cómo se distribuyen cada uno de los sexos respecto a sí mismos en las diferentes variables que puede ofrecer una misma categoría de análisis, es decir, el grado de agrupación de los diferentes colectivos de mujeres o de hombres identificados en las variables de una misma categoría.

La **brecha de género** es la otra de las formas cuantitativas que han sido empleadas para mostrar los datos de los indicadores incluidos en este análisis. La brecha de género indica en puntos porcentuales la magnitud de las desigualdades existentes entre los sexos. Un valor positivo de brecha de género señala que la diferencia es favorable a las mujeres mientras que un valor negativo hace referencia a una ventaja masculina.

En último lugar, algunos indicadores del análisis se muestran también en **números absolutos** con el objetivo de ofrecer de forma alternativa el número preciso de veces en que sucede la variable.

MATERIAS IMPRESCINDIBLES Y MATERIAS COMPLEMENTARIAS PARA EL ANÁLISIS

El artículo 46.2 de la LOI recoge de forma concisa las materias que los Planes de Igualdad deben contemplar en el ámbito privado. No existen en esta Ley ni en el EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) artículos referentes a las materias concretas que los Planes de Igualdad de



las Administraciones públicas deben recoger. Por esta razón, es presumible que las materias mínimas a contemplar en este ámbito sean las mismas que las del ámbito privado:

1. Acceso al empleo
2. Clasificación profesional
3. Promoción
4. Formación
5. Retribuciones
6. Ordenación del tiempo de trabajo
7. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (regulada en el artículo 48 de la LOI)

Consecuentemente, los Diagnósticos de Género deberán ceñirse, como mínimo, a este marco de actuación. Pero además de estas materias, existen otras posibles cuestiones que ensancharían los contenidos del análisis y dotarían a los Planes de Igualdad de mayor rigor y exhaustividad; las propuestas que aquí se incluyen son:

8. Características de la plantilla
9. Participación en el movimiento sindical
10. Comunicación administrativa (hacia el personal público y hacia la ciudadanía)
11. Salud laboral
12. Integración de la perspectiva de género: organismos de Igualdad y transversalidad de género en el contexto analizado
13. Recogida de datos

SITUANDO LAS MATERIAS DE ANÁLISIS

Todas las materias previamente mencionadas son detalladas más abajo a raíz de cuatro cuestiones clave que las delimitarán como ámbitos concretos para el análisis de situación. A través de estas cuestiones se podrá profundizar en cada una de ellas y obtener así criterios suficientes para la posterior selección de las materias que se consideren más oportunas para ser incluidas en el Diagnóstico de Género y en el posterior Plan de Igualdad.

Cuestiones para situar las materias de análisis

1. La importancia de analizar la materia propuesta.
2. Ideando indicadores: preguntas que debemos hacernos en relación con cada materia.
3. Elaboración de tablas de análisis a partir de los datos.

a) La importancia de analizar la materia propuesta

Puede que en ocasiones creamos que no es necesario analizar tal o cual situación porque podemos presuponer que existe igualdad real o porque entendemos que ese tema no es pertinente para el análisis de género. Esta pregunta aclarará las razones a favor de introducir un análisis de género de la cuestión planteada. Cada uno de los temas responde a unas razones diferentes, pero en todo caso complementarias las unas de las otras para elaborar un análisis exhaustivo.

b) Ideando indicadores: preguntas que debemos hacernos en relación con cada materia

Cada cuestión propuesta sería analizada en función de unos indicadores distintos. En muchas ocasiones, los datos disponibles permiten obtener numerosos indicadores que a simple vista podrían pasar desapercibidos. Para descubrir indicadores útiles para el análisis hay que distintas plantearse preguntas sobre la cuestión en particular; en este apartado se ofrecen algunas ideas.

c) Elaboración de tablas de análisis a partir de los datos disponibles

Se ha incluido para cada una de las materias de análisis una tabla de datos sobre uno de los aspectos concretos que estas materias pueden incluir. El ejemplo de la tabla tiene el objetivo de orientar la elaboración posterior de tablas de datos que deberán incorporarse en los Diagnósticos de Género. No se ha seguido un modelo único de tabla sino que se han propuesto diferentes formatos haciendo uso aleatorio de los datos en números absolutos y de los dos tipos de indicadores de género que son más útiles en los Diagnósticos de Situación: el índice de distribución y la brecha de género.

Véamos algunos **Ejemplos**:



EJEMPLO 1

Características de la plantilla

a) La importancia de analizar las características de la plantilla

Para realizar el análisis de cualquier tipo de realidad social es imprescindible conocer en primer lugar cuál es la situación partida de las mujeres y los hombres que la conforman. Así se obtendrá el marco general de referencia necesario para el análisis o Diagnóstico de Género.

Las características concretas de la realidad social estudiada en cada caso determinarán las cuestiones específicas a tener en cuenta. En el contexto de las Administraciones públicas, existe una serie mínima de factores que deben ser tenidos en cuenta y que hacen referencia tanto a ciertas circunstancias privadas de cada trabajador y trabajadora (número de hijos/as, edad, etc.) como a otras circunstancias de carácter estrictamente laboral (tipo de contrato, antigüedad, etc.).

b) Ideando indicadores: preguntas que debemos hacernos en relación con las características de la plantilla:

1. ¿Cuántos hombres y mujeres existen en cada grupo de edad?
2. ¿Cuántos/as hijos e hijas tienen los hombres y las mujeres que trabajan en las Administraciones públicas?
3. ¿Tienen personas dependientes a cargo las trabajadoras y trabajadores públicos?
4. ¿Qué porcentaje de hombres y mujeres hay entre el personal laboral temporal y fijo?
5. ¿Cómo se relaciona con su nivel de estudios?
6. ¿Cuál es su antigüedad?

c) Elaboración de tablas de análisis a partir de los datos disponible

Antigüedad	Total	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Menos de 1 año					
De 1 a 3 años					
De 4 a 6 años					
De 7 a 10 años					
De 11 a 15 años					
Más de 15 años					
TOTAL					

EJEMPLO 2**Acceso al empleo****a) La importancia de analizar el acceso al empleo**

La forma en que mujeres y hombres acceden al empleo público es una de esas cuestiones que, a bote pronto, podrían parecernos simples desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades y de trato: cómo acceden y quiénes se incorporan. Sin embargo, un análisis pormenorizado de esta cuestión con el cruce de diversos factores (número de hijos/as, cualificación académica, etc.) y con la consideración de un campo de análisis más amplio (bajas, experiencia profesional previa, etc.) ofrecería matices que, con perspectiva de género, aportarían interesantes datos en el diagnóstico de situación.

b) Ideando indicadores: preguntas que debemos hacernos en relación con el acceso al empleo

1. ¿Cuál ha sido la forma de provisión del puesto de trabajo?
2. ¿Cuál es la distribución de mujeres y hombres en las nuevas incorporaciones?
3. ¿Tienen hijos/as? ¿Qué número?
4. ¿Qué cualificación académica tienen los nuevos ingresos?
5. ¿Y cuál es su formación complementaria?
6. ¿Tienen experiencia profesional previa? ¿De cuántos años?
7. ¿Qué número de bajas hay registradas por sexo? ¿Cuáles son sus causas?

c) Elaboración de tablas de análisis a partir de los datos disponibles

Forma de provisión del puesto de trabajo	Total	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Libre designación					
Concurso específico					
Concurso general					
Comisión de servicios					
TOTAL					



EJEMPLO 3

Clasificación profesional

a) La importancia de analizar la clasificación profesional

La clasificación profesional permite conocer las pautas de segregación ocupacional existentes en el contexto de trabajo. Los procesos de socialización diferenciada en función del sexo han situado tradicionalmente a las mujeres y a los hombres en profesiones diferentes, por lo que muchas veces encontramos algunos sectores, áreas de trabajo, departamentos u ocupaciones (adaptar al lenguaje administrativo) masculinizadas o feminizadas. Pero también pueden existir situaciones de masculinización o feminización cuando referimos al reparto de poder y de responsabilidades en un contexto laboral. Todos los datos que permitan conocer dónde se encuentran las mujeres y los hombres de las Administraciones públicas, qué escalafón ocupan y qué tipo de servicios prestan estarán haciendo visibles las posibles situaciones de segregación horizontal y segregación vertical, lo que es sumamente importante por las consecuencias que plantea.

b) Ideando indicadores: preguntas que debemos hacernos en relación con la clasificación profesional

1. ¿En qué niveles de la Administración se encuentran las trabajadoras y los trabajadores?
2. ¿Cuál es la distribución por sexo en los distintos grupos o categorías profesionales?
3. ¿Quién ocupa qué cargos de responsabilidad?
4. ¿Son hombres o mujeres quienes están al cargo de las profesiones masculinizadas y feminizadas?
5. ¿Hay diferencias apreciables entre los trabajos feminizados o masculinizados en temas como las retribuciones, prestigio en la Administración, posibilidades de promoción y formación, etc.?
6. ¿Qué relación hay entre el nivel de estudios y los puestos desempeñados? ¿es similar en el caso de los trabajadores y trabajadoras?
7. ¿Se ha realizado alguna vez una valoración de los puestos de trabajo? ¿Qué criterios se han seguido? (esta pregunta sirve para los indicadores de la parte cualitativa del Diagnóstico: pensar otras posibilidades para el resto de las cuestiones).

c) Elaboración de tablas de análisis a partir de los datos disponibles

Altos cargos por área de servicios	Total	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
TOTAL					

EJEMPLO 4**Promoción****a) La importancia de analizar la promoción**

Las desigualdades laborales entre los sexos se manifiestan frecuentemente en la representación en los puestos de responsabilidad o de jefatura, produciéndose en muchas ocasiones una subrepresentación femenina. En este sentido, la cuestión de la promoción estaría estrechamente relacionada con la clasificación profesional en tanto que nos permitiría analizar las posibles situaciones de segregación vertical existentes en la Administraciones públicas. En este contexto laboral, existen dos principales sistemas de promoción: las pruebas objetivas y la libre designación (¿cuáles son las pruebas objetivas?). Cada uno de estos sistemas se rige por criterios particulares en los que los condicionantes de género ejercen una influencia diferente, las más de las veces en detrimento de las mujeres. Las siguientes preguntas ofrecen pistas para analizar las formas de promoción en el contexto del empleo público.

b) Ideando indicadores: preguntas que debemos hacernos en relación con la promoción

1. ¿Qué factores determinan la utilización de los distintos sistemas de promoción?
2. ¿Cuál es la proporción de mujeres y hombres en los puestos de libre designación?
3. ¿Se siguen siempre los mismos criterios de promoción para ocupar las plazas vacantes?
4. ¿Son los mismos criterios para todos los niveles y categorías profesionales? Si no es así, ¿en qué se diferencian? ¿Y cuál es la representación de los sexos en cada uno de estos niveles y categorías profesionales?
5. ¿El personal laboral temporal y fijo tiene las mismas posibilidades de promoción que el personal funcionario y estatutario?
6. ¿Influye el tipo de jornada del personal público en sus posibilidades de promoción? ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han promocionado en los últimos años?
7. ¿Se han introducido medidas de acción positiva para facilitar la promoción profesional del sexo menos representado en los puestos a los que se promociona?

c) Elaboración de tablas de análisis a partir de los datos disponibles

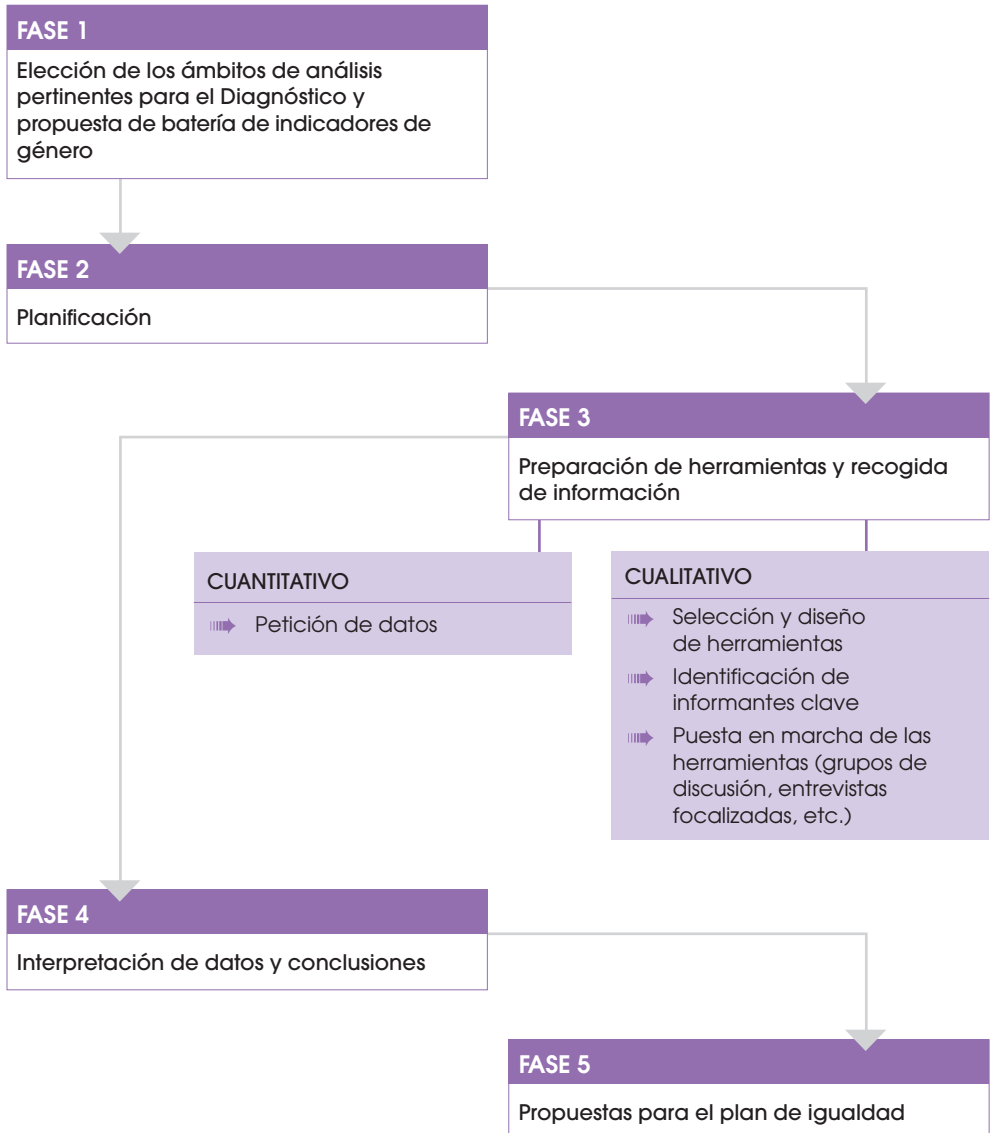


Promociones profesionales del último año por tipo de personal

Personal	Total	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Brecha de género
Funcionario						
Laboral						
Laboral Temporal						
Laboral Fijo						
Estatutario						
TOTAL						

Esquema
del proceso de realización
de Diagnósticos de Género
de las Administraciones
públicas

PROCEDIMIENTO BÁSICO EN LOS DIAGNÓSTICOS DE GÉNERO



**Sugerencias
para la elaboración
de los indicadores de
los Diagnósticos de Género
de las Administraciones
públicas**

CLAVES

- ▀ Todos los datos deberán estar desagregados por sexo.
- ▀ Muchas de las variables aquí contempladas podrán cruzarse entre sí para ofrecer un análisis de la realidad de las Administraciones públicas más pormenorizado.
- ▀ Toda la batería de indicadores puede dividirse en periodos de tiempo para conocer la evolución de las características de la plantilla. Por ejemplo, pueden establecerse unos indicadores para el periodo de los últimos 5 años y otros limitados al último año. Igualmente, un mismo indicador puede presentarse en diferentes periodos de tiempo para así obtener una radiografía de la situación concreta representada desde una perspectiva comparada.

1. Características de la plantilla:

- a) distribución por edades
- b) distribución por estado civil
- c) distribución por número de hijos/as
- d) distribución por personas dependientes a cargo
- e) distribución por tipo de contrato o régimen jurídico
- f) personal laboral fijo y temporal
- g) distribución por antigüedad
- h) distribución por nivel de estudios

2. Acceso al empleo público:

- a) forma de provisión del puesto de trabajo
- b) nuevas incorporaciones
- c) estado civil, número de hijos/as, procedencia
- d) cualificación académica de los nuevos ingresos
- e) formación complementaria
- f) experiencia profesional previa
- g) bajas y causas



3. Clasificación profesional:
 - a) nivel
 - b) grupo profesional
 - c) categoría
 - d) cargo
 - e) diferencias en retribuciones medias y posibilidades de promoción entre profesiones feminizadas y masculinizadas
 - f) cualificación académica y puesto desempeñado
 - g) criterios de valoración del puesto de trabajo
4. Promoción
 - a) Promociones por categorías o grupos profesionales
 - b) Cambio de categoría o grupo profesional según el tipo de promoción (automática por antigüedad ¿?, prueba objetiva, libre designación ¿?)
 - c) Promoción vinculada a la movilidad geográfica (misma provincia, dentro del país, fuera del país)
5. Formación
 - a) tipo de formación ofertada desde las Administraciones públicas
 - b) formación recibida
 - c) formación recibida por materia
 - d) acceso a la formación ofertada (iniciativa propia o ajena)
 - e) horas de formación recibida (presencial en o fuera del horario laboral, on line)
 - f) participación en acciones formativas de larga, media y corta duración
 - g) solicitudes y obtención de adaptación de jornada para la realización de estudios reglados
 - h) solicitudes y obtención de permisos individuales para la realización de estudios reglados
 - i) personas que imparten formación en el contexto de las Administraciones públicas
 - j) retribución por hora de las personas que imparten formación
 - k) materia impartida
6. Retribuciones:
 - a) media salarial por grupo de cotización

- b) retribuciones de altos cargos por categoría o grupo profesional
 - c) media de los conceptos salariales fijos (base+ pluses o complementos fijos) por categoría o grupo profesional
 - d) media de los componentes salariales variables (pluses voluntarios, movilidad, otros) por categoría o grupo profesional
7. Ordenación del tiempo de trabajo
- a) tipo de jornada
 - b) horario de trabajo
 - c) reducciones de jornada según causa
 - d) reducción de jornada por horas
 - e) excedencias
 - f) excedencias según causa
 - g) suspensiones temporales y permisos retribuidos según causa
 - h) utilización de derechos no retribuidos según causa (excedencias y reducciones de jornada)
 - i) teletrabajo
8. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- a) protocolos de actuación existentes
 - b) campañas de prevención realizadas
 - c) denuncias
 - d) traslados derivados de una situación de acoso
9. Participación sindical
- a) distribución en la representación sindical
 - b) representantes liberados/as a tiempo total
 - c) representantes laborales
 - d) representantes salud laboral
 - e) evolución en los últimos x años
10. Comunicación administrativa
- a) lenguaje no sexista en la comunicación virtual de la Administración
 - b) imágenes no estereotipadas de las mujeres y los hombres en la publicidad administrativa
 - c) campañas de fomento de la comunicación no sexista



11. Salud laboral

- a) formación en género e igualdad de oportunidades de las personas responsables de la prevención de riesgos laborales
- b) uso de buenas prácticas con enfoque de género en la prevención de riesgos laborales
- c) facilidades para madres de lactantes (sala de lactancia, refrigerador)

12. Organismos de igualdad y transversalidad de género

- a) organismos de igualdad existentes en el contexto administrativo
- b) distribución por sexo y edad en los organismos de igualdad
- c) funciones y competencias de los organismos de igualdad
- d) evolución de la actividad de los organismos de igualdad
- e) formación en análisis de género e igualdad de oportunidades de las personas implicadas en (a nivel local, autonómico o regional):
 - identificación y definición de problemas sociales
 - formulación de políticas
 - adopción de las decisiones políticas
 - ejecución de las políticas
 - evaluación y seguimiento de las políticas

13. Recogida de datos

- a) existencia de datos desagregados por sexo
- b) existencia de otras variables de desagregación
- c) indicadores de género
- d) accesibilidad de los datos
- e) datos comparados en el tiempo
- f) derechos retribuidos (causas de las suspensiones temporales y permisos):
 - incapacidad temporal
 - maternidad
 - paternidad
 - cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad
 - suspensión por riesgo durante el embarazo
 - suspensión por riesgo durante la lactancia
 - permiso de lactancia
 - acumulación del permiso de lactancia

- permiso para la preparación al parto y exámenes prenatales
 - permiso por cuidado de familiares por enfermedad
 - accidente
 - hospitalización
 - etc.
- g) derechos no retribuidos (reducciones y excedencias):
- reducción de jornada por cuidado de hijos/as
 - reducción de jornada por cuidado de otros/as familiares
 - asistencia a consulta médica
 - acompañamiento a personas dependientes a consulta médica
 - excedencia por cuidado de hijos/as
 - excedencia por cuidado de otros/as familiares
 - excedencias por intereses particulares
 - excedencia por ejercicio de cargos públicos y sindicales
 - otras causas de excedencia

Anexo I

Los Planes de Igualdad en las Administraciones públicas

IDEAS BÁSICAS

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Los Planes de Igualdad aparecen como el conjunto de medidas negociadas con la representación de los trabajadores y las trabajadoras que se adoptan en cada organización con dos fines concretos. Por un lado, alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y, por el otro, eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo que se produzca en el ámbito de aplicación del plan. Pero los fines de un Plan de Igualdad trascienden estos dos objetivos mencionados: en última instancia, contribuyen de forma directa a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres y los hombres a quienes se dirige y, más aún, potencian indirectamente la equidad de género en el conjunto de la sociedad.

Los Planes de Igualdad pueden aplicarse en cualquier organización, ya sea de carácter público o privado, que preste cualquier tipo de servicio, independientemente del número de personas que conformen la plantilla. Los Planes de Igualdad afectan a cuestiones como la organización interna de la empresa o institución, la estructura, el alcance de los derechos de quienes en ella trabajan, la elaboración de protocolos de actuación ante determinadas situaciones, la capacitación o promoción de los empleados y empleadas o la comunicación institucional o corporativa.

Considerando estas premisas, es evidente que cada Plan de Igualdad debe ceñirse a la realidad de cada organización. Por ello, es necesario realizar un análisis de género previo; a este análisis se llama "Diagnóstico de Género".

LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y LOS PLANES DE IGUALDAD

La **Ley 7/2007**, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, obliga a las Administraciones públicas a adoptar Planes de Igualdad con el fin de respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.



Ley 7/2007, Disposición Adicional Octava Planes de Igualdad

1. Las Administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Para el caso concreto de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, es la LOI la que establece en su artículo 64 algunas particularidades en el cumplimiento de esta obligación:

Ley 3/2007, art.64

Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

A nivel autonómico, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha regula en su artículo 41 la elaboración de los Planes de Igualdad en la función pública.

Ley 12/2010 de CLM, art.41

Plan de Igualdad en la función pública

La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha elaborará, para su personal, un Plan de Igualdad de Oportunidades en la Función Pública. Este plan deberá contemplar el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y del acoso relacionado con el sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.

La realización de los diagnósticos de situación como paso previo imprescindible de los Planes de Igualdad queda mencionada en el artículo 46.1 de la LOI que, aunque referido concretamente al ámbito de la empresa privada, es extensible al ámbito público en tanto que vinculado a la elaboración de los Planes de Igualdad: *“Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

La Ley de Igualdad de Castilla-La Mancha no hace una referencia concreta a los diagnósticos de género, sin embargo, queda recogida de forma implícita la aplicación del enfoque de género en los diagnósticos de situación al mencionarse *“la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas”*, por un lado y, por el otro, *“la incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas y acciones públicas”* (artículo 4. B y c)

RAZONES PARA IMPLANTAR PLANES DE IGUALDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Existen numerosas **razones de peso** para que en las Administraciones públicas se implanten Planes de Igualdad consensuados en los procesos de negociación colectiva; aquí se han resumido en tres:

1. PORQUE NOS OBLIGAN: Cumplir el ordenamiento jurídico europeo, estatal y autonómico



2. **PORQUE CREEMOS:** Lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público regional, provincial y local
3. **PORQUE QUEREMOS:** Mejorar el servicio público ofrecido desde las Administraciones optimizando el potencial de las empleadas y empleados públicos

ESQUEMA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

El Diagnóstico de Género se corresponde con la tercera fase de los Planes de Igualdad, una vez manifestado el compromiso formal de las Administraciones públicas por aplicar medidas a favor de la igualdad de oportunidades y de trato y tras haberse creado el Comité de Igualdad responsable de la elaboración, aplicación y seguimiento del Plan.

El Diagnóstico de Situación con perspectiva de Género es el análisis que permite programar las medidas adecuadas en cada Plan de Igualdad. Tras la definición de estas medidas, se lleva a cabo su implantación con el consiguiente seguimiento, finalizando el cronograma de los Planes de Igualdad con la evaluación final correspondiente.

Fases de los Planes de Igualdad en las Administraciones públicas

FASE	ASUNTO	CONTENIDO
1	Compromiso de la Administración	<ul style="list-style-type: none">- Decisión de realizar y aplicar un Plan de Igualdad- Comunicación del interés y la decisión al personal
2	Creación del Comité de Igualdad (Administraciones públicas, representación sindical, organismo de igualdad) y diseño de la metodología de trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de las personas que lo conforman- Primera convocatoria: constitución y fijación del calendario de trabajo- Repartición de funciones- Comunicación al funcionariado
3	Elaboración del Diagnóstico de Género	<ul style="list-style-type: none">- Elección de las cuestiones pertinentes a analizar- Recogida de información (herramientas cuantitativas y cualitativas)- Sistematización y organización de los datos- Interpretación y análisis de datos- Presentación del documento

FASE	ASUNTO	CONTENIDO
4	Elaboración del Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Priorización de objetivos - Diseño y programación de medidas - Calendario de actuación - Definición de indicadores de seguimiento - Enmiendas, correcciones, aprobación
5	Comunicación, difusión e información del Plan de Igualdad	- Acercamiento de la información y contenidos a la plantilla y otro público objetivo
6	Puesta en marcha del Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de las acciones según prioridades - Identificación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, y de sus funciones
7	Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de herramientas, indicadores, responsables, recursos, temporalidad - Calendario

Anexo II

Conceptos pertinentes para el análisis de género

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACCIÓN POSITIVA

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ANÁLISIS DE GÉNERO

Estudio de las diferencias y desigualdades en las condiciones, necesidades, oportunidades, recompensas, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. que existen entre hombres y mujeres y que se deben a los roles que tradicionalmente se les han asignado.

BRECHA DE GÉNERO

Diferencia entre las tasas femeninas y masculinas en la categoría de una variable. La brecha de género permite conocer en puntos porcentuales la magnitud de las desigualdades entre los sexos; un valor positivo señala que la diferencia en la representación es favorable a las mujeres mientras que un valor negativo indica que la ventaja es masculina. Cuanto más cercano a cero sea el valor de la brecha de género, más cerca se estará de una situación de igualdad.



BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Es la diferencia entre el salario que perciben las mujeres y el salario que perciben los hombres y puede ser producida por una discriminación salarial directa o por la confluencia de diversos factores (tipo de contrato, la antigüedad, la valoración de la experiencia, los complementos salariales, segregación ocupacional, etc.) que derivan en situaciones de discriminación salarial indirecta. La brecha salarial puede medirse por horas trabajadas o según la ganancia media anual.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Armonización de los tiempos personales, familiares, laborales y de participación socio comunitaria entre mujeres y hombres. Las medidas de conciliación son las iniciativas adoptadas por las organizaciones públicas y privadas para crear, en consonancia con la legislación, las condiciones apropiadas encaminadas a este fin, favoreciendo la presencia y protagonismo de las mujeres en el ámbito laboral y promoviendo la asunción de responsabilidades domésticas y familiares por parte de los hombres.

CORRESPONSABILIDAD

Responsabilidad compartida y reparto equilibrado de actividades domésticas y de cuidado de menores y personas dependientes a cargo entre mujeres y hombres de forma que unos y otras tengan la posibilidad de distribuir equitativamente sus tiempos de vida, potenciando la participación de los hombres en las actividades domésticas y familiares y la participación de las mujeres en la vida pública.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Recogida y desglose por sexo de la información estadística que hace posible un análisis comparativo entre las específicas situaciones de mujeres y hombres.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Reparto social de las tareas en función del sexo que se traduce en una desigual valoración social y económica de las funciones que mujeres y hombres desempeñan, generalmente en perjuicio de las mujeres. La división sexual del trabajo implica que las mujeres tienen mayor responsabilidad que los hombres en los trabajos de cuidados y ocupaciones domésticas, mientras que los hombres tienen mayor responsabilidad en los trabajos extra-domésticos del ámbito político y económico, cultural y religioso. No obstante, la división sexual del trabajo no se reduce a la relación entre el ámbito doméstico y el extra-doméstico sino que a si vez se produce en el interior de cada uno de estos espacios, en relación con las diversas actividades que se producen en el seno.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Creencias sobre comportamientos, conductas, roles y expectativas asociadas a hombres y a mujeres. Su formación se produce por la repetición de esquemas de pensamiento tradicional e infundado sobre la feminidad y la masculinidad.

PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

Baremo de participación de hombres y mujeres en los que la representación de cada sexo no puede ser superior al 60% o inferior al 40%.

ROLES DE GÉNERO

Son los comportamientos y actitudes sociales asociadas a mujeres y a hombres. Existen unos roles de género tradicionalmente atribuidos a las mujeres, como son los del trabajo doméstico y de cuidados o los que derivan de la maternidad, y otros asociados a los hombres, como el de proveedor del núcleo familiar, o aquellos asociados a la política o la economía. En general, estos roles configuran una visión muy rígida y



polarizada de la realidad, donde los espacios públicos y privados son respectivamente ocupados por hombres y por mujeres, y donde se da una discriminación de las mujeres.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Concentración de mujeres y de hombres en ámbitos específicos de actividad y de empleo según el modelo tradicional de asignación de roles.

SEGREGACIÓN VERTICAL

Concentración por sexo en puestos de actividad y de empleo según la cual las mujeres ocuparían los grados y niveles de responsabilidad y salario más bajos.

SISTEMA DE SEXO-GÉNERO

Conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales y a partir de las cuales se derivan las desigualdades entre mujeres y hombres.

SOBRERREPRESENTACIÓN DE SEXO

Representación de uno de los sexos por encima del límite del 60% marcado por el principio de la presencia equilibrada.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Organización (reorganización), mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas (Grupo de Expertas/os del Consejo de Europa).

VIOLENCIA DE GÉNERO

Cualquier tipo de violencia ya sea física, psicológica, verbal o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o identidad sexual. La violencia contra las mujeres es aquella que se dirige contra las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y

capacidad de decisión (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Herramienta en la que se recoge la información obtenida en el proceso de evaluación del impacto de género ex-ante. El Informe de Evaluación del Impacto de Género es un documento que evalúa e identifica los efectos potenciales en un proyecto normativo o actos administrativos, sobre la situación de mujeres y hombres incorporando propuestas de modificación de las mismas en caso de que la previsión de efectos sea negativa.