

I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO PÚBLICO DEL IFAS-GUFE

DIAGNÓSTICO Y PLAN DE
ACTUACIÓN 2023-2026



Bizkaia

gufe-ifas

ÍNDICE

1	OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	8
1.1	OBJETIVOS.....	9
1.1.1	Objetivo general	9
1.1.2	Objetivos específicos del diagnóstico.....	10
1.1.3	Objetivos específicos de planificación	12
1.2	METODOLOGÍA Y PROCESO DE TRABAJO	13
1.2.1	Metodología	13
1.2.2	Proceso de trabajo.....	15
2	DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL INSTITUTO FORAL DE ASISTENCIA SOCIAL.....	19
2.1	CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN.....	20
2.1.1	Distribución por sexo de la plantilla.....	20
2.1.2	Edad.....	20
2.1.3	Antigüedad	21
2.1.4	Grupos y segregación laboral.....	22
2.2	CONDICIONES DE TRABAJO.....	26
2.2.1	Tipo de relación laboral: Contrato y jornada	28
2.3	GESTIÓN DE PERSONAS.....	29
2.3.1	Procesos de selección, contratación y promoción profesional.....	29
2.3.2	Formación y aprendizaje en el puesto de trabajo	30
2.3.3	Seguridad y salud laboral	35
2.4	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	42
2.4.1	Clasificación profesional-valoración de puestos de trabajo	42
2.4.2	Auditoría retributiva.....	46
2.5	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.....	48
2.5.1	Medidas de conciliación y reducciones de jornada.....	49
2.6	CULTURA ORGANIZACIONAL.....	56
2.6.1	Valores y creencias con respecto a la igualdad	57
2.6.2	Comunicación y simbología.....	58
2.7	VIOLENCIAS MACHISTAS.....	58
2.7.1	Medidas de protección contra las violencias machistas.....	60

2.7.2	Medidas contra el Acoso sexual y el Acoso por Razón de Sexo.....	61
3	PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO PÚBLICO DEL IFAS-GUFE.....	69
3.1	MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL	70
3.1.1	Marco conceptual: el concepto de igualdad.....	70
3.1.2	Marco legal y normativo.....	71
3.2	SISTEMA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	77
3.2.1	Estructuras de gestión o arquitectura de género.....	77
3.2.2	El sistema de gestión: seguimiento, planes operativos anuales y los informes de evaluación.....	79
3.3	ESTRUCTURA Y CONTENIDOS: PROGRAMAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS	82
3.4	OPERATIVIZANDO MEDIDAS: INDICADORES, RESPONSABLES Y CRONOGRAMA.....	91

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribución de la plantilla según sexo.....	20
Gráfico 2: Distribución de la plantilla según sexo y rango de edad. Porcentajes intragénero	21
Gráfico 3: Antigüedad de la plantilla desagregada por sexo y totales. Porcentajes sobre cada sexo.	21
Gráfico 4: Antigüedad de la plantilla desagregada por sexo y totales. Porcentajes sobre cada sexo.	22
Gráfico 5: Grupo profesional según sexo. Cifras absolutas	25
Gráfico 6: Grupo profesional según sexo. Porcentajes intragénero	26
Gráfico 7: Tipología de contrato según sexo. Porcentajes verticales.....	28
Gráfico 10: Respuestas pregunta 21 del cuestionario online.....	33
Gráfico 11: Respuestas pregunta 21 del cuestionario online. Porcentajes intragénero...	33
Gráfico 12: Respuestas pregunta 26 del cuestionario online según sexo. Opción múltiple	34
Gráfico 13: Respuestas pregunta 26 del cuestionario online porcentajes según rangos de edad. Opción múltiple.....	34
Gráfico 14: Respuestas pregunta 25 del cuestionario online.....	35
Gráfico 15: Respuestas pregunta 29 del cuestionario online porcentajes intragénero. ..	44
Gráfico 16: Salario promedio anual según sexo.....	47
Gráfico 17: Salario base, complementos y 10T desagregado por categoría y sexo.....	47
Gráfico 18: Motivo de reducción de jornada según sexo. Cifras absolutas.....	50
Gráfico 19: Motivo de reducción de jornada. Porcentajes por sexo.....	54
Gráfico 20: Respuesta a la pregunta 33. Porcentajes intragénero.....	54
Gráfico 21: Respuesta a la pregunta 34. Absolutos.....	55
Gráfico 22: Respuesta a la pregunta 37. Porcentajes intragénero.....	55
Gráfico 23: Respuesta a la pregunta 35. Porcentajes intragénero.....	55
Gráfico 24: Respuestas a la pregunta 49 del cuestionario online. Porcentajes intragénero	61

PREÁMBULO

El presente documento, recoge el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Empleo Público del Instituto Foral de Asistencia Social de Bizkaia, siendo su finalidad proponer objetivos y medidas dirigidas a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones y el ejercicio de los derechos laborales, en los centros, hogares y servicios pertenecientes al Instituto Foral de Asistencia Social de Bizkaia (IFAS).

El Instituto Foral de Asistencia Social es un organismo autónomo de derecho público adscrito al Departamento de Acción Social (DAS) de la Diputación Foral de Bizkaia.

La misión de este organismo es la de ofrecer una atención integral y personalizada a todas aquellas personas que le son encomendadas por el DAS, en aquellas que presentan necesidades más complejas. Para ello, presta y garantiza servicios y recursos sociales especializados de calidad que ayudan, tanto a las personas usuarias como a sus familias, a tener una vida digna, apoyando un entorno favorable al ejercicio de sus derechos y desarrollo de sus potencialidades.

De esta manera el Instituto Foral de Asistencia Social contribuye a mejorar la calidad de vida y bienestar de la ciudadanía, ejerciendo de motor de responsabilidad social y de riqueza de territorio y promoviendo el desarrollo integral, justo, solidario y sostenible de la sociedad de Bizkaia.

Teniendo en cuenta el precepto anterior, el presente plan responde a la férrea apuesta que el organismo ha venido mostrando en pro de la promoción de una igualdad de oportunidades tanto para el conjunto de la ciudadanía en general, como para las mujeres y hombres que forman parte de su plantilla.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones laborales en general y la Administración Pública en particular, deben velar por el ejercicio y promoción del principio de igualdad, principio que se erige como un eje estratégico tanto en lo referente a su política institucional como en el ámbito de recursos humanos.

Este principio de igualdad, cuenta con un amplio y dilatado recorrido en las últimas décadas a nivel internacional, habiéndose suscrito en sendos acuerdos y convenios relativos a los derechos humanos, uno de cuyos exponentes más relevantes es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979, la cual fue ratificada por numerosos países.

Acercándonos al marco Europeo, desde mayo de 1999, con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres se conformó como un principio fundamental para la Unión Europea y, en consecuencia, para el conjunto de sus estados miembros, estableciendo que la igualdad de género debe integrarse en todas sus acciones y políticas.

En lo que al contexto de la Comunidad Autónoma de Euskadi se refiere, la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sea real y efectiva viene establecido por el artículo 9 del Estatuto de Autonomía para el País Vasco, aprobado por la Ley Orgánica 3/1979. Posteriormente, el Parlamento Vasco aprobó la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, mediante la cual se establecieron los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad, además de regular medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres. Por otro lado, el 3 de marzo de 2022 se aprobó la Ley 1/2022, de segunda modificación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Esta ley, busca integrar la perspectiva de género en la actuación de los poderes públicos de la CAE. Además, regula la obligación de que el Gobierno Vasco apruebe en cada legislatura un plan general, que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que han de orientar la actividad de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres. Asimismo, entre los ámbitos de aplicación de la citada ley, encontramos a la Administración foral, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella, como es el caso del Instituto Foral de Asistencia Social de Bizkaia. El IFAS-GUFE, en 2022 ha elaborado su III. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS (2022-2025), en continuación de una trayectoria a favor de la igualdad que inició en 2012, con la formalización de su I. Plan de Igualdad.

Efectivamente, la realización de planes de igualdad internos es una de las dimensiones consideradas en los Estándares de Calidad aprobadas en 2018, por la Comisión Mixta

de Seguimiento de la CAE, y da respuesta a lo establecido en la disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público.

De conformidad con lo establecido en la disposición final octava de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el 16 de marzo de 2023 se aprobó el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las mujeres.

A nivel estatal, en 2020 se aprobó el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que entró en vigor el 14 de enero de 2021 y que además de regular los planes de igualdad, modificó el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, al incluir el registro de cada plan de igualdad. Este Real Decreto dejó fuera la regulación de las auditorías salariales y la regulación sobre igualdad retributiva, que actualmente están regidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de “Igualdad retributiva entre mujeres y hombres”, como desarrollo reglamentario de los artículos 28, 22.3t ,12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores y que entró en vigor el 21 de abril de 2021. Ambas normativas, afectan y obligan a todas las entidades que incluyan personal laboral que cuenten con más de cincuenta personas en plantilla, situación en la que se encuentra el Instituto Foral de Asistencia Social de Bizkaia.

Por lo tanto, el informe que se presenta a continuación da respuesta tanto a las políticas de igualdad internas como a las obligaciones legales de ámbito autonómico y estatal. Se estructura en tres apartados y un anexo. En el primero se recogen los objetivos del proyecto y el proceso de trabajo realizado. El segundo capítulo está destinado a recoger los resultados del diagnóstico y las necesidades, oportunidades y retos que se derivan del mismo. En el tercer capítulo se establecen los programas, objetivos y medidas que constituyen el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Empleo Público del IFAS, así como las estructuras y sistema de gestión y seguimiento del plan.

I. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA



OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo general

El objetivo general de este proyecto ha sido realizar el diagnóstico de la situación interna en igualdad con respecto a Gestión de Personas, Condiciones de Trabajo, Transparencia Retributiva, Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral, Cultura Organizacional y Prevención de la Violencia Machista, acorde con la normativa y los modelos existentes en materia de elaboración de diagnósticos de planes internos de igualdad entre mujeres y hombres, a nivel autonómico y estatal.

En base a este diagnóstico, se ha elaborado, teniendo en cuenta los mandatos legales aplicables, el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres interno del Instituto Foral de Asistencia Social, un plan desarrollado a través de un proceso participativo, que además ha tenido en cuenta la capacidad de formación y transformación del propio proceso de elaboración del Plan, que se ha utilizado para crear las estructuras y dotar de los conocimientos y herramientas para la implantación del resultado.

1.1.2 Objetivos específicos del diagnóstico

Los ámbitos que se han trabajado en el diagnóstico y que se presentan a continuación se han concretado en herramientas de campo que incluyen las variables propuestas tanto por las herramientas publicadas por Emakunde Instituto Vasco de la Mujer, en su modelo Excel de recogida de información, como los modelos de recogida de información del Ministerio de Igualdad, relativos a auditoría salarial y valoración de puestos de trabajo, junto a los criterios establecidos en el Real Decreto Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

- Distribución por sexo de la plantilla
- Edad
- Antigüedad
- Grupos laborales y segregación vertical
- Áreas y segregación horizontal

CONDICIONES DE TRABAJO

- Tipo de relación laboral: Contrato y jornada
- Horarios
- Dedicación

GESTIÓN DE PERSONAS

- Procesos de selección, contratación y promoción profesional
- Formación y aprendizaje en el puesto de trabajo
- Seguridad y salud laboral

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

- Clasificación profesional-valoración de puestos de trabajo
- Auditoría retributiva:
 - Descripción del sistema retributivo
 - Contraste de los registros retributivos con los modelos vigentes. Contraste que:
 - Incluye a toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.
 - Incluye los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del estatuto de los trabajadores
 - Establece la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional
 - Comprobación de que está desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción
 - Auditoría retributiva:
 - Realizada acorde al formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

- Flexibilización del tiempo y espacio de trabajo
- Medidas de conciliación

CULTURA ORGANIZACIONAL

- Valores y creencias con respecto a la igualdad.
- Comunicación y simbología
- Hábitos y estereotipos en la gestión de tareas formales e informales.

VIOLENCIAS MACHISTAS

- Medidas de protección contra las violencias machistas
- Medidas contra el Acoso sexual y el Acoso por Razón de Sexo

1.1.3 Objetivos específicos de planificación

DEFINICIÓN DE PRIORIDADES DE TRABAJO

- Se ha elaborado en base al diagnóstico, una definición de las necesidades a abordar para avanzar en materia de igualdad, en la gestión interna del IFAS, acorde con los principios de factibilidad, eficacia y capacidad transformadora y eficiencia.

PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN

- El proceso de elaboración del Plan se ha realizado, de acuerdo a las directrices establecidas, con la participación e implicación en el proceso de elaboración de la plantilla IFAS y de la representación de los sindicatos mayoritarios en la organización ELA, LAB, SATSE y UGT.

DEFINICIÓN DE ESTRUCTURA

- De acuerdo a los requisitos establecidos en el Real Decreto 901/2020 del 13 de octubre, el plan incluye los siguientes contenidos.
- a) Determinación de las partes que los conciertan
- b) Ámbito personal, territorial y temporal
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

METODOLOGÍA Y PROCESO DE TRABAJO

1.1.4 Metodología

La metodología desarrollada para llevar a cabo este proyecto ha incluido tanto técnicas cuantitativas como cualitativas, velando por un análisis acorde a la normativa vigente y la apertura del proceso a la participación de la plantilla.

Para ello, se ha realizado una revisión de la normativa reguladora de las condiciones de trabajo y la recopilación de datos sobre el personal, en concreto la distribución y concentración de mujeres y hombres, en áreas, puestos, niveles, procesos de acceso, selección, provisión y promoción, salud laboral, acogimiento a medidas de conciliación, etc. De este proceso se han extraído los datos cuantitativos relativos a la situación interna de la igualdad de mujeres y hombres del Instituto Foral de Asistencia Foral de Bizkaia en el año 2021, que ha permitido identificar en qué ámbitos se pueden encontrar las principales fortalezas y debilidades en la situación de mujeres y hombres. La información obtenida a través de la recogida y análisis de datos ha sido completada y contrastada en una segunda fase, con información facilitada en procesos participativos, incluyendo entrevistas, grupos de trabajo y una encuesta de opinión, abriendo la participación en este último proceso al 100% de la plantilla.

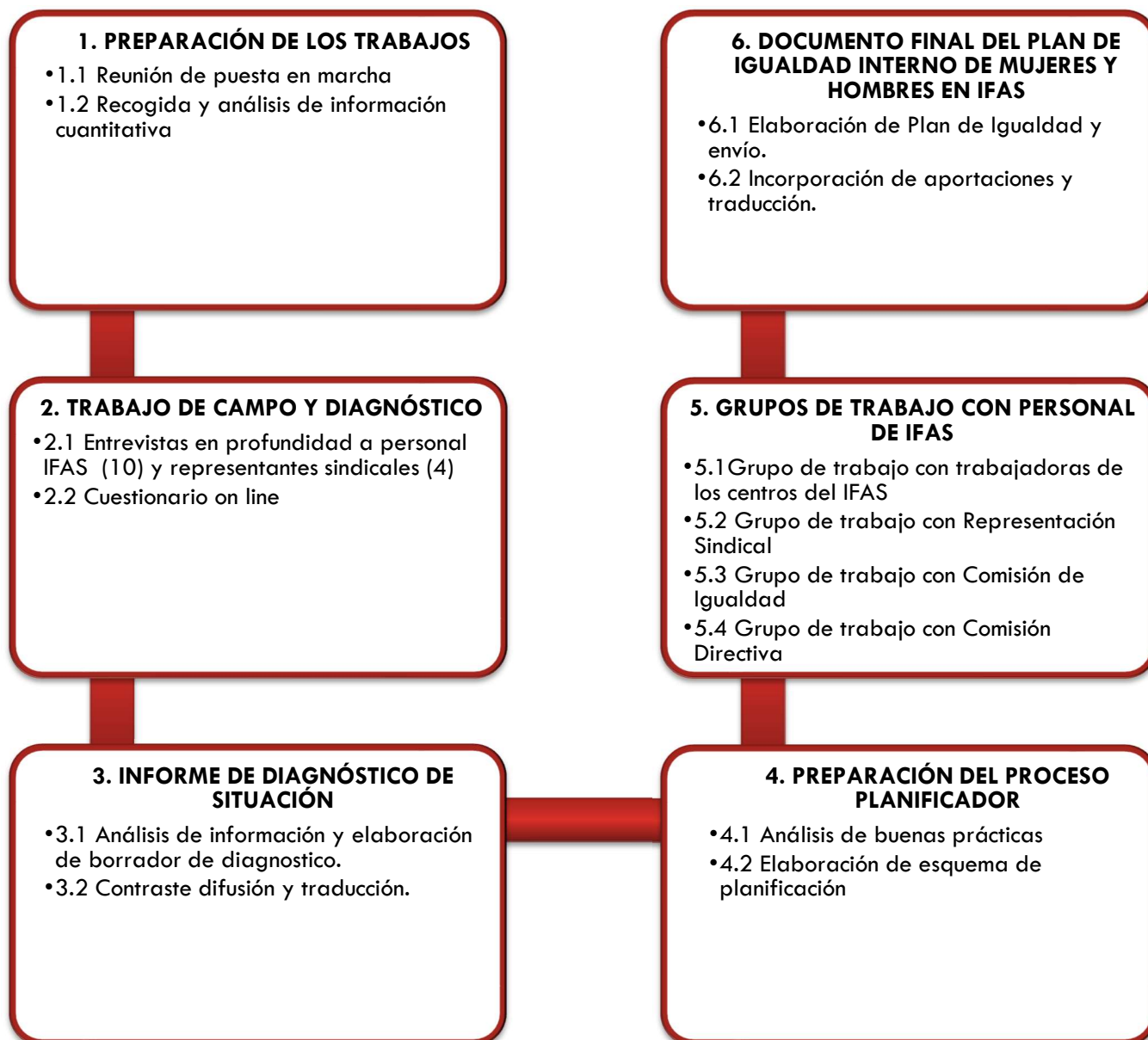
De esta manera, se ha elaborado este documento diagnóstico que analiza tanto los datos de situación como las percepciones y opiniones del personal empleado en el IFAS, incorporando las dos aproximaciones, la cuantitativa y la cualitativa, para así extraer los ámbitos de mejora identificados, los cuales han permitido enfocar el plan interno de igualdad.

El cuadro que presentamos a continuación relaciona las metodologías y el tipo de información que se ha obtenido a través de ellas, con las fuentes y técnicas concretas utilizadas para dar cumplimiento a los objetivos del proyecto:

Tipo de información	Fuente
a) Revisión documental	▪ Diagnósticos y Planes internos de otras Administraciones Públicas. ▪ Plan de formación IFAS 2021-2022 ▪ Datos de Formación IFAS 2021 ▪ Manual VPT ▪ Manual de funciones ▪ Últimas convocatorias de OPEs ▪ Manual de gestión de la prevención de riesgos laborales IFAS ▪ RPT IFAS ▪ Convenio colectivo DFB e IFAS ▪ Plan de prevención de riesgos laborales
b) Aproximación cuantitativa - Datos de características de la plantilla - Datos cuantitativos relacionados con los procesos de gestión de personas (acceso y provisión, formación, conciliación corresponsable, salud laboral, retribución)	▪ Base de datos de personal del IFAS-GUFE 2021 ▪ Tabla de retribuciones de IFAS-GUFE 2021 ▪ Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales
c) Aproximación cualitativa - Datos cualitativos relacionados con los procesos de gestión de personas (acceso y provisión, formación, conciliación corresponsable, salud laboral, retribución) - Opiniones sobre la igualdad de mujeres y hombres en el IFAS-GUFE y sobre la cultura organizacional con criterios de igualdad. - Valoraciones y percepciones sobre fortalezas y debilidades en materia de igualdad en la gestión de las personas y la cultura organizacional.	▪ Entrevistas semiestructuradas de final abierto ▪ Grupos de trabajo ▪ Encuesta de opinión

1.1.5 Proceso de trabajo

El proceso de trabajo a través del cual las metodologías descritas se han implementado ha sido el siguiente:



1.1.5.1 Reunión de puesta en marcha

En mayo de 2022 se dio comienzo al proyecto con una reunión del Grupo Motor, y la Asistencia técnica.

Los objetivos de la reunión fueron

- Contrastar la metodología y los objetivos propuestos y recoger las opiniones, percepciones y propuestas del IFAS
- Revisar y ajustar la propuesta metodológica y los perfiles de participantes para ajustarla a las necesidades del IFAS
- Repasar la viabilidad del cronograma y plan de trabajo
- Recoger material documental preliminar

A la reunión acudieron, además de la asistencia técnica, los siguientes perfiles:

Personal técnico: 2 mujeres de la Comisión de Igualdad.

1.1.5.2 Carta de presentación del proyecto.

A mediados de mayo se envió un mail al personal del IFAS, explicando brevemente la puesta en marcha del proyecto y los objetivos de este.

1.1.5.3 Trabajo de campo de evaluación y diagnóstico.

Análisis de fuentes secundarias y revisión documental

La revisión de fuentes secundarias se ha realizado mediante una revisión documental y un análisis estadístico de las bases de datos disponibles de gestión de personal. Los documentos recogidos y revisados han sido los siguientes:

- Áreas del IFAS: organigrama vigente en 2022.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Convenio Colectivo de la Diputación Foral de Bizkaia y el IFAS
- Plan de Formación IFAS 2021-2022.
- Cuestionario para la descripción del Puesto de Puesto trabajo utilizado en el proceso de revisión de las funciones de puestos de trabajo vigente durante el proceso de elaboración de este documento.
- Manual VPT
- Manual de funciones
- Datos de formación IFAS 2021
- Últimas convocatorias de OPEs
- Cuestionario para la valoración de Riesgos Psicosociales.
- Plan de prevención de riesgos laborales

El análisis estadístico se ha basado en las siguientes fuentes:

- Base de datos de retribuciones y características de la plantilla del IFAS con fecha de diciembre 2021.

El siguiente paso ha sido elaborar indicadores de análisis de las dimensiones contenidas en los objetivos, clasificadas siguientes tipos:

- **ÍNDICES DE DISTRIBUCIÓN O ANÁLISIS INTERGÉNERO:** Relación entre el n.º de mujeres en una categoría y el total de personas de esa categoría, por 100; relación entre el n.º de hombres en una categoría y el total de personas de esa categoría, por 100.
- **ÍNDICES DE CONCENTRACIÓN O ANÁLISIS INTRAGÉNERO:** Relación entre el Nº de mujeres de una categoría y el total de las mujeres, por 100; relación de hombres de una categoría y el total de hombres, por 100.
- **BRECHAS DE GÉNERO:** Diferencia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en la categoría de una variable.
- **TASAS RELATIVAS:** Relación entre el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres.

Entrevistas a personal técnico y representantes sindicales

Se han realizado **10 entrevistas en profundidad a mujeres** representantes de las diferentes Áreas del IFAS y 4 representantes sindicales:

1. Área de Euskera, Formación de Igualdad
2. Área de Nominas y Seguros Sociales
3. Organización y Mejora
4. Área Técnica de Servicios Asistenciales
5. Área de Prevención de Riesgos Laborales
6. Área de Gestión Administrativa
7. Área de Oficina técnica
8. Área Económico-Presupuestaria
9. Área de contratación y patrimonio
10. Unidad de Acogimiento Residencial
11. Representante sindical ELA
12. Representante sindical UGT
13. Representante sindical SATSE
14. Representante sindical LAB

Los objetivos de las entrevistas han sido:

- Complementar la información cuantitativa lograda en el apartado anterior
- Obtener una primera visión de la situación laboral de las mujeres del IFAS, relacionadas con intangibles sobre la cultura organizacional
- Orientar los contenidos del cuestionario on line

Cuestionario on line

Para recoger las aportaciones y percepciones del conjunto del personal del IFAS, se ha enviado a toda la plantilla un cuestionario online, en el que podían participar de forma voluntaria y del que se han recogido **51 respuestas (39 mujeres y 12 hombres)**. Aunque en el cuestionario se hayan recogido datos personales y sociodemográficos, los cuales son imprescindibles para realizar un correcto análisis de la información, estos resultados han sido tratados exclusivamente por la consultora que elabora el presente diagnóstico, en ningún caso poniéndose a disposición de personal del IFAS y velando en todo momento por el anonimato de las personas participantes.

El formulario ha estado compuesto por 51 preguntas que abordan las siete dimensiones de análisis. Las respuestas se recogen a modo de información orientativa, en tanto que la muestra recogida no tiene tamaño suficiente como para tener capacidad representativa del conjunto de la opinión del personal.

1.1.5.4 Proceso planificador

Análisis de buenas prácticas

Se han recogido y analizado los siguientes planes internos de igualdad:

- Administración General del Estado
- Gobierno Vasco
- Ayuntamiento de Bilbao.
- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
- Diputación Foral de Álava

1.1.5.5 Elaboración y diseño de plan

Grupos de trabajo para presentación de resultados y concreción de acciones:

En base a los procesos anteriores se realizaron grupos de trabajo el que se presentó el borrador del diagnóstico y plan y se recogieron las aportaciones. Los objetivos de estos grupos fueron, por un lado, presentar y contrastar los resultados del diagnóstico y por otro, validar, completar y priorizar las necesidades detectadas en el diagnóstico y las propuestas contenidas en el plan. Los grupos de trabajo fueron los siguientes:

- Grupo de trabajo con personal de los centros del IFAS
- Grupo de trabajo con Representación Sindical
- Grupo de trabajo con Comisión de Igualdad
- Grupo de trabajo con Comisión Directiva

DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL IFAS



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

2.1.1 Distribución por sexo de la plantilla

Para la realización del estudio diagnóstico de la plantilla, se han analizado los datos relativos a 682 personas con contrato indefinido ordinario o de cobertura de vacante a fecha de 31 de diciembre de 2021, 553 (81%) mujeres y 129 (19%) hombres¹.

Así, en base a la distribución de la plantilla según sexo, podemos observar que la plantilla del IFAS está altamente feminizada. Tratándose el Instituto Foral de Asistencia Social de Bizkaia de un organismo del ámbito de la asistencia social, estrechamente relacionado con los cuidados y con profesiones en las que la presencia masculina es inferior a la femenina, resulta frecuente encontrar esta diferenciación por sexos.

A este respecto, cabe señalar que una mayor presencia numérica de mujeres en una organización o sector laboral, no conlleva la inexistencia de brechas de género, como veremos posteriormente

Gráfico 1: Distribución de la plantilla según sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IFAS (2021)

2.1.2 Edad

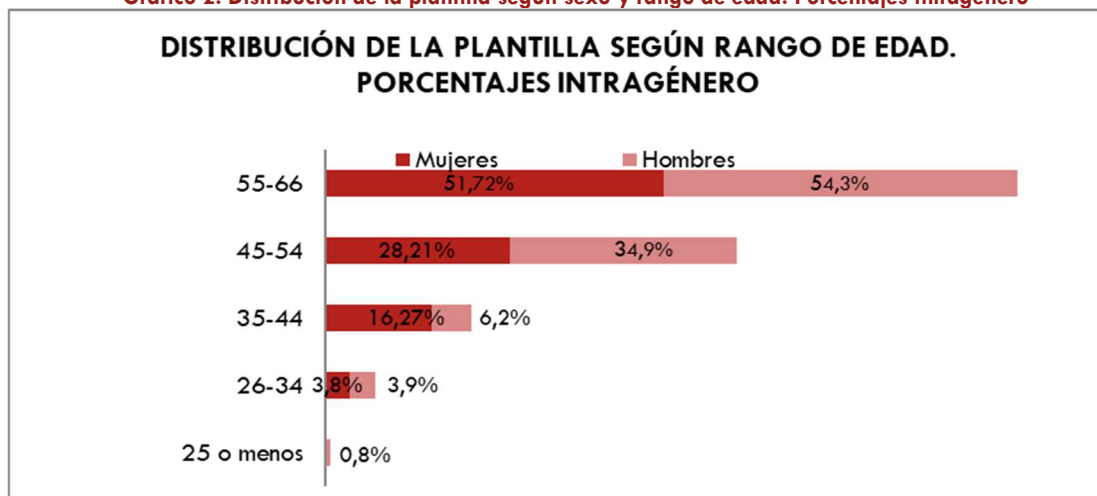
La pirámide de edad de las personas trabajadoras del Instituto Foral de Asistencia Social de Bizkaia, muestra una plantilla en la que la mayoría tiene 55 o más años de edad. En los siguientes gráficos, se muestra la distribución de la plantilla según rango de edad, primero en cifras totales y posteriormente en porcentajes relativos a cada sexo.

Así, desagregando los datos en base a los respectivos porcentajes intragénero, se evidencia que entre las personas empleadas en el organismo, el 52% tiene más de 55

¹ Cuando se habla de datos relativos a la plantilla del IFAS a lo largo del documento se hace referencia a la muestra señalada.

años, sin que se observen diferencias significativas entre la media de edad de las mujeres y los hombres.

Gráfico 2: Distribución de la plantilla según sexo y rango de edad. Porcentajes intragénero



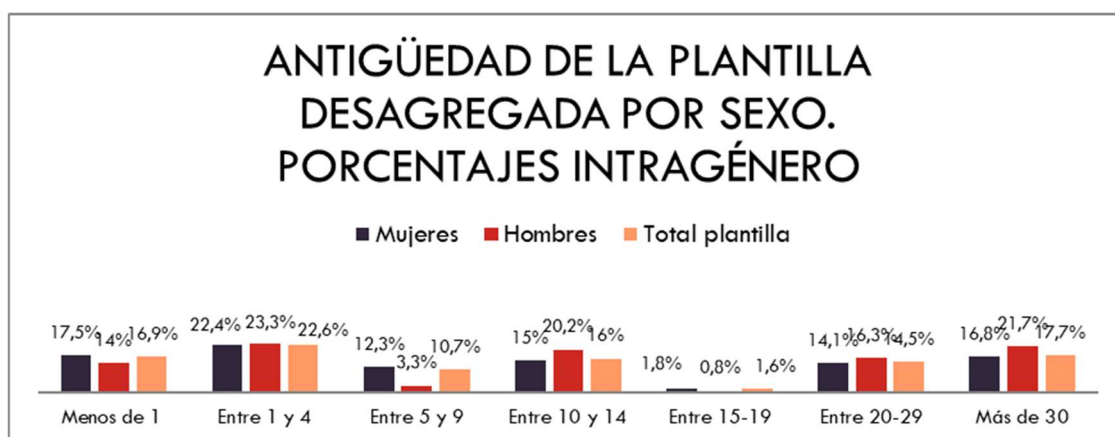
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IFAS (2021)

2.1.3 Antigüedad

La media de antigüedad de la plantilla del IFAS utilizada para este informe es relativa a la antigüedad de la fecha de contrato en el IFAS, sin tener en cuenta la antigüedad generada en otras administraciones públicas, cuestión que el convenio establece a efectos del cálculo de la antigüedad. Se han extraído exclusivamente los datos referentes al IFAS, debido al interés de observar de manera específica el tiempo de trabajo en dicho organismo foral.

Para poder acercarnos a obtener un análisis más completo de la realidad de ambos sexos, en el siguiente gráfico se ha realizado la misma operación y con los mismos rangos, con porcentajes intragénero, los cuales nos indican los porcentajes relativos a cada sexo de la plantilla.

Gráfico 3: Antigüedad de la plantilla desagregada por sexo y totales. Porcentajes sobre cada sexo.



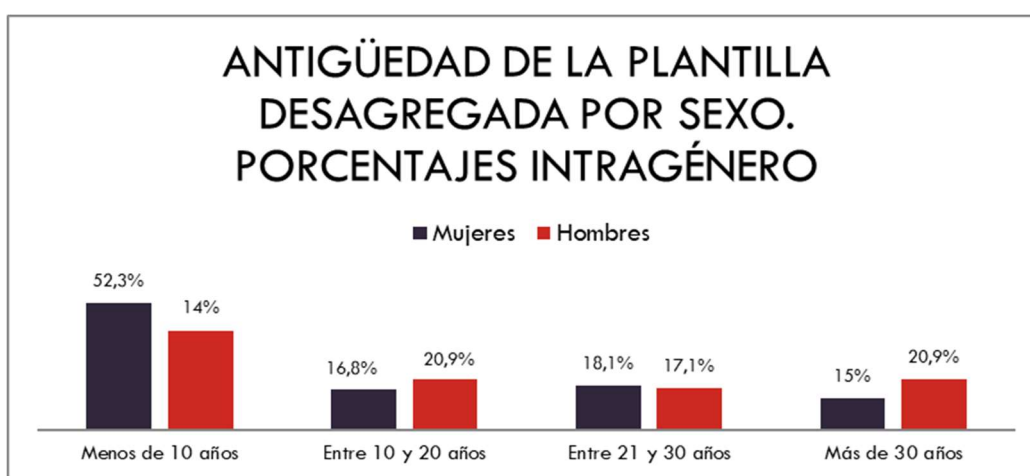
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IFAS (2021)

Por otro lado, en el gráfico 4, se ha realizado una reagrupación de rangos de antigüedad en el IFAS, diferenciando a quienes llevan menos de 10 años, quienes llevan entre 10 y 20 años, entre 21 y 30 y quienes iniciaron su contrato hace más de 30 años.

En este sentido, observamos que más de la mitad de las mujeres (52,3%), llevan trabajando en el organismo menos de 10 años, frente al 14% de los hombres. En el otro extremo, el porcentaje intragénero relativo a quienes llevan en el IFAS más de 10 años, es superior entre los hombres, representando al 20,9% de ellos, frente al 15% de las mujeres.

Vemos pues, cómo, aunque las mujeres representan la mayoría del personal de la plantilla, tienen en general menor antigüedad en el IFAS que los hombres.

Gráfico 4: Antigüedad de la plantilla desagregada por sexo y totales. Porcentajes sobre cada sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IFAS (2021)

2.1.4 Grupos y segregación laboral

A la hora de analizar las relaciones laborales desde la perspectiva de género, uno de los aspectos a tener en consideración es la denominada *segregación vertical*, esto es; la distribución de ambos sexos y su ubicación dentro de la jerarquía de la organización. En este sentido, los estudios de género han venido contribuyendo a evidenciar la desigualdad existente en determinados tareas y puestos, los cuales están segregados sexualmente. En este sentido, el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), en su informe *"Desigualdades de género en el cuidado y sus consecuencias en el mercado laboral"* publicado en 2021, señala que en sectores relacionados con los cuidados (como el social o sanitario), aunque las mujeres conformen la mayoría de las personas trabajadoras, están infrarrepresentadas en los puestos de dirección. El *currículum oculto* de las mujeres, conlleva, entre otros aspectos, que tengan que enfrentarse a obstáculos invisibles como el *techo de cristal* o el *suelo pegajoso*, que las dificultan progresar en sus carreras profesionales, ya que arrastran consigo las exigencias del ámbito de los cuidados. El citado estudio del EIGE (2021), constata que la *carga mental* de organizar los cuidados corre mayoritariamente a cargo de las mujeres. El *techo de cristal*, es el término utilizado para aludir al hecho de que las mujeres estén sistemáticamente

infrarrepresentadas en los niveles superiores de categoría y responsabilidad. Por su parte, el fenómeno denominado *suelo pegajoso*, que se refiere a que las mujeres están sobrerrepresentadas en los puestos de menor nivel retributivo o de menor categoría y responsabilidad. Dicho de otro modo, las normas, costumbres, expectativas, creencias y prácticas inconscientes e interiorizadas tanto en la estructura y el funcionamiento de las instituciones y organizaciones como en el conjunto de la sociedad, inciden en la distribución desigual de los grupos laborales.

Además de la mencionada segregación vertical, encontramos otro exponente de la división sexual del trabajo; la *segregación horizontal*, término que alude a las diferencias en la presencia de mujeres y hombres entre las distintas áreas o departamentos.

Con este concepto nos referimos al proceso mediante el que se han atribuido habilidades, competencias, valores y/o responsabilidades a las personas basándose en sus características biológicas asociadas a uno u otro sexo, que se traduce en una división de las tareas fundamentales para la organización social, según lo que le corresponde a alguien por ser hombre o lo que le corresponde por ser mujer.

Los estudios sobre la división sexual del trabajo evidencian que las mujeres se encuentran tradicionalmente vinculadas al espacio doméstico, en tanto que los roles de género orientan la identidad femenina en relación a los valores del cuidado (hacia procurar el bienestar de las demás personas) mientras que los hombres están más vinculados al espacio público, en tanto que sus roles de género orientan la identidad masculina hacia los valores de la provisión (el abastecimiento de los recursos necesarios para la subsistencia). En dicha división, las actividades del espacio doméstico han sido consideradas más en términos de responsabilidad moral y biológica, con lo cual, no ha sido reconocido como un “trabajo formal” (como un trabajo remunerado). A diferencia de las actividades del espacio público relacionadas con la provisión, que son las que se reconocen en términos de productividad mercantil, con lo que tiene relación directa con el intercambio económico. Sin embargo, a medida que las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, los roles de género se han reproducido en el ámbito del trabajo remunerado, asociando a las mujeres a las tareas relacionadas con el cuidado, la sensibilidad o las emociones -como educación, servicios sociales, cultura, limpieza-, mientras que ámbitos laborales relacionados con la fuerza (policía, cuerpo de bomberos, obras, trabajo manual industrial) siguen asociados a los hombres y “lo masculino”.

En el caso de la administración pública, para analizar la segregación laboral, es necesario describir la posición de mujeres y hombres en los distintos grupos de trabajo. El personal laboral que forma parte de la plantilla del IFAS, según la relación de puestos de trabajo de 2017, se agrupa en las siguientes categorías, vinculadas en general al nivel formativo, excepto para aquellas que hayan accedido a categorías superiores mediante procesos de promoción interna:

A1 (*antes grupo A)

- Título de Doctorado, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, o equivalente.
- Licenciatura en Medicina.
- Arquitecto/a.
- Licenciatura en Psicología.
- Licenciatura en Derecho.
- Licenciatura en Ciencias Económicas o equivalente.
- Licenciatura en CC. del Trabajo.

A2 (*antes grupo B)

- Título de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica, FP 3.º grado, o equivalente.
- Diplomatura en Educación Social, o titulación universitaria con habilitación profesional.
- Diplomatura en Enfermería -D.U.E.
- Diplomatura en Fisioterapia.
- Diplomatura en Relaciones Laborales / Graduado Social Universitario.
- Diplomatura en Trabajo Social / Asistente Social.
- Diplomatura en Terapia Ocupacional.
- Arquitecto/a Técnico/a - Aparejador.
- Diplomatura en CC. Empresariales.

C1 Bachiller o Técnico (*antes grupo C)

- Título de Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado, o equivalente.
- FP Grado Superior - Hostelería y Turismo: Restauración.
- FP Grado Superior - Administración: Administración y Finanzas.
- FP Grado Superior - Servicios Socioculturales y a la Comunidad: Integración Social.
- FP Grado Superior - Edificación y Obra Civil: Realización y Planes de Obra.

- FP Grado Superior - Administración: Secretariado.
- FP Grado Superior - Educación Infantil.
- FP Grado Superior - Mantenimiento y Servicios a la Producción.

C2 Graduado en ESO (*antes grupo D)

- Graduado Escolar, Certificado de Educación Secundaria Obligatoria, FP de 1º grado, o equivalente.
- FP Grado Medio - Hostelería y Turismo: Cocina.
- FP Grado Medio - Edificación y Obra Civil: Obras de albañilería / Equipos e instalaciones electrotécnicas.
- FP Grado Medio - Administración: Gestión Administrativa.
- FP Grado Medio - Sanidad: Cuidados Auxiliares de Enfermería.

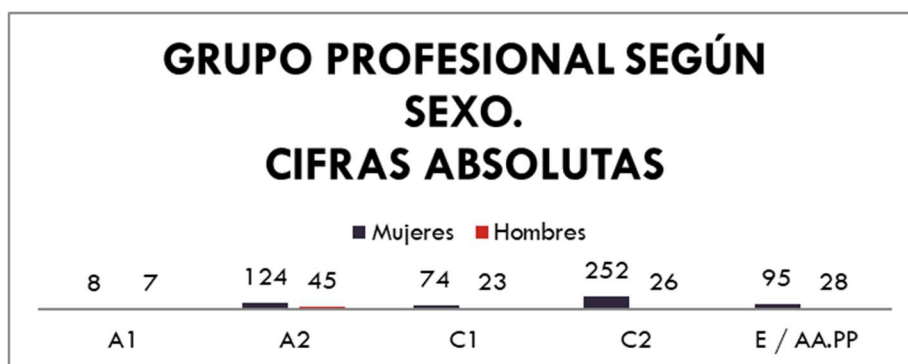
AA.PP Agrupaciones Profesionales (*antes grupo E)

- Certificado de estudios primarios, o equivalente.

En tanto la actividad principal del IFAS es la provisión de servicios de asistencia social, gran parte de su plantilla desarrolla su trabajo en centros asistenciales y/o hogares de menores.

Las cifras que nos muestran los datos de los grupos profesionales desagregados por sexo, señalan que el grueso de la plantilla se encuentra en la categoría C2, seguida por la A2, estando además ambas categorías ampliamente feminizadas. El resto de categorías también tienen una presencia superior de mujeres que hombres, cuestión derivada del hecho de que la mayor parte de personas empleadas en el IFAS sean mujeres. Sin embargo, en el grupo A1, las cifras entre mujeres y hombres son muy similares, por lo que vemos en este caso, las mujeres estarían infrarepresentadas teniendo en cuenta su alta presencia en el resto de grupos.

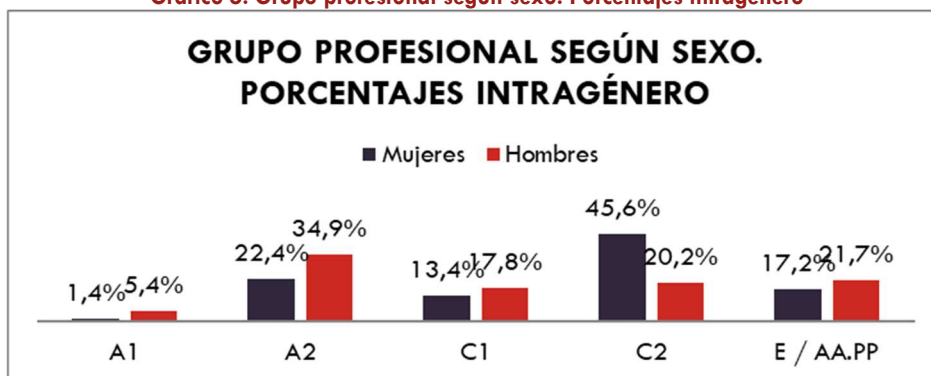
Gráfico 5: Grupo profesional según sexo. Cifras absolutas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IFAS (2021)

Analizando estos datos en cada uno de los sexos, vemos que la mayoría de las mujeres se encuentra en la categoría C2 (45,6%), mientras la categoría porcentualmente más ocupada entre los hombres es la A2 (34,9%). Estos datos muestran que las categorías laborales inferiores están altamente feminizadas, mientras en las categorías superiores, aunque la plantilla del IFAS está conformada en su inmensa mayoría por mujeres, los porcentajes intragénero evidencian una mayor presencia masculina.

Gráfico 6: Grupo profesional según sexo. Porcentajes intragénero



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IFAS (2021)

Por su parte, en las entrevistas realizadas para el presente diagnóstico, la mayoría de las personas participantes refieren no haber detectado diferencias en ese aspecto, relacionando el hecho de que la mayoría de las trabajadoras sean mujeres con la inexistencia de posibles brechas de género. Sin embargo, varios de los aportes realizados por la plantilla mencionan que hay determinados puestos de trabajo que están ocupados en su mayoría por hombres:

«Cocinero y mantenimiento suelen ser hombres, parece que se favorezca esta situación. Hay trabajos que siempre han sido más de hombres unos y de mujeres otros.»

«En mantenimiento prácticamente todos son hombres, pero hay que tener en cuenta que en general llevan muchos años. Quizás si hoy en día se hiciese un proceso selectivo la situación sería distinta.»

Por el contrario, entre las camareras limpiadoras y auxiliares sanitarias, la mayoría son mujeres:

«Las camareras son casi todas mujeres.»

En esta línea, conviene señalar que el hecho de que una plantilla esté ampliamente feminizada, no implica la inexistencia de brechas de género ni de segregación vertical u horizontal. Sin embargo, se observa que esta situación sí es más difícil de percibir.

Por otro lado, en lo relativo a la promoción de las mujeres a puestos directivos, algunas de las personas entrevistadas señalan que, si bien las condiciones que se establecen para dichos puestos no diferencian a priori entre mujeres y hombres, los puestos directivos acostumbran a ser muy exigentes en cuanto a la dedicación horaria, por lo que, las mujeres con familiares a su cargo, en general no optan a ellos.

Ejemplo de ello es la situación que se expone a continuación, la cual ha sido señalada por varias de las personas trabajadoras del IFAS, tanto en las entrevistas como en las aportaciones recogidas en el cuestionario on-line:

«Hay menos mujeres que optan a puestos directivos, no tanto por las oportunidades, porque la oferta es igual, creo que es por la carga familiar que limita. Los horarios son muy fuertes. Hay unos condicionantes que te obligan a seleccionar. No hay discriminación, la elección es libre, pero hay más cargas. Los horarios de las gerencias no facilitan la elección de las mujeres.»

«Creo que se priorizan otros factores que hacen más fácil a los hombres ascender.»

Es decir, aunque no haya una prohibición expresa ni discriminación directa en el acceso a puestos directivos, las mujeres que tienen personas a su cargo acceden en menor medida:

«En general la gente que puede acceder a puestos directivos suelen ser hombres, porque suelen estar más libres de cargas familiares. Son puestos de mucha exigencia y que si tienes hijas o hijos o personas mayores a tu cargo es prácticamente imposible compatibilizarlo con esos puestos.»

Esta realidad, está relacionada entre otros factores, con el techo de cristal, concepto que se ha definido previamente y que evidencia las dificultades que tienen las mujeres para acceder a puestos directivos. Las exigencias de los mismos no tienden a favorecer la conciliación entre la vida personal y laboral, por lo que, en tanto las mujeres continúan siendo las que mayor carga de cuidados asumen, este escenario sigue reproduciéndose, realidad que afecta al conjunto de la sociedad y que como hemos visto, también tiene afectación sobre la plantilla del IFAS.

CONDICIONES DE TRABAJO

2.1.5 Tipo de relación laboral: Contrato y jornada

En cuanto a la tipología del contrato, se distinguen cuatro categorías:

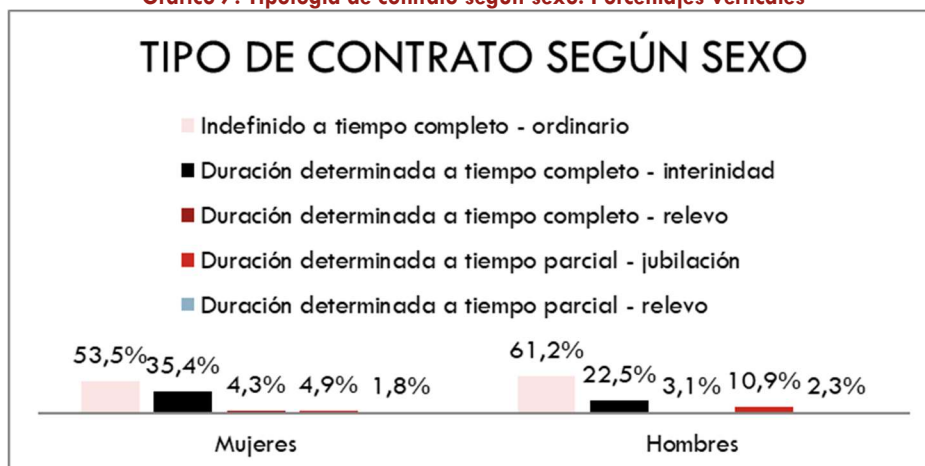
- Indefinido a tiempo completo – ordinario
- Duración determinada a tiempo completo – interinidad
- Duración determinada a tiempo completo – relevo
- Duración determinada a tiempo parcial – jubilación parcial
- Duración determinada tiempo parcial – relevo

Nuevamente, para su análisis, se ha optado por hacerlo en base al porcentaje de contrataciones sobre cada uno de los sexos y no sobre los totales, ya que al suponer las mujeres el 81% de la plantilla, las cifras en cuanto a las tipologías de contratos desagregadas por sexos, por sí solas, no contribuirían a reflejar la situación diferencial entre hombres y mujeres.

En líneas generales, el grueso de la plantilla cuyos datos se han facilitado para el presente diagnóstico (esto es, el 88% de) se sitúa entre quienes cuentan con contrato indefinido a tiempo completo (55% del total de la plantilla) y quienes cuentan con contrato a tiempo completo de duración determinada (33%). En este sentido, vemos en el gráfico 7, que, mientras el 61,2% de los hombres cuenta con un contrato indefinido a tiempo completo, entre las mujeres el porcentaje es el 53,5%.

Estos datos evidencian, que, si bien las mujeres conforman de forma mayoritaria la plantilla del IFAS, también son ellas quienes tienen menor estabilidad laboral que los hombres, al contar con una media inferior de contratación indefinida. Esta menor presencia de mujeres entre los contratos indefinidos, está posiblemente relacionado con la antigüedad, ya que como hemos visto anteriormente, ésta es mayor entre los hombres.

Gráfico 7: Tipología de contrato según sexo. Porcentajes verticales



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IFAS (2021)

GESTIÓN DE PERSONAS

2.1.6 Procesos de selección, contratación y promoción profesional

Siendo el IFAS-GUFE un organismo autónomo dependiente de la Diputación Foral de Bizkaia, el principal procedimiento para acceder al empleo público en él, son las Ofertas Públicas de Empleo (OPE), siendo los sistemas de acceso los de acceso libre y los de acceso por promoción interna:

- *EL SISTEMA DE ACCESO LIBRE:* Puede presentarse cualquier persona que reúna los requisitos exigidos en la convocatoria (edad, titulación...). Dentro de este sistema de acceso hay un turno general y un cupo de reserva para personas con discapacidad.
- *SISTEMA DE ACCESO POR PROMOCIÓN INTERNA:* Está reservado a personal laboral indefinido del IFAS, que estén en situación de servicio activo o de servicios especiales y que quieran acceder a Escalas del Grupo inmediatamente superior al que pertenezcan, o bien a otro del mismo Grupo.

Los sistemas de selección son: la oposición, el concurso y el concurso-oposición:

- *LA OPOSICIÓN:* consiste en la celebración de una o más pruebas de capacidad teóricas o prácticas para determinar la aptitud de los y las aspirantes y fijar su orden de prelación en la selección. La oposición está constituida por los ejercicios que se indican en las bases específicas de cada convocatoria.
- *EL CONCURSO:* consiste exclusivamente en la calificación de los méritos aducidos y acreditados por los y las aspirantes conforme al baremo establecido en la correspondiente convocatoria, fijando su orden de prelación en la selección.
- *EL CONCURSO OPOSICIÓN:* Consiste en la sucesiva celebración de los dos sistemas anteriores (primero oposición y después concurso) sin que en ningún caso la valoración de la fase de concurso pueda exceder del 45% de la puntuación máxima.

En este sentido y en relación con los procedimientos de acceso, provisión y promoción, la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres, estableció los siguientes requisitos para las Administraciones Públicas Vascas, los cuales se han mantenido con algunas modificaciones, aportadas por la Ley 1/2022 de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres que veremos a continuación.

Por su parte, en cuanto a las medidas para promover la igualdad en los procesos selectivos realizados por los poderes públicos vascos, encontramos, por un lado que se mantiene la cláusula que insta a que, a igual capacitación, en aquellos cuerpos en los que las mujeres supongan menos del 40%, se les dé prioridad con la finalidad de garantizar la representación equilibrada que dicta la ley.

Asimismo, de cara a la valoración de méritos a efectos de experiencia profesional, esta modificación insta a incluir en dicha valoración el tiempo de excedencias y/o reducciones de jornadas por cuidado de menores y por motivos de conciliación, protección de la maternidad y paternidad y/o por violencia de género, incluyendo en este caso los permisos derivados de esta situación. Además, hace una mención expresa a la protección de la maternidad con el fin de evitar incluir en discriminación por razón de sexo, por lo que en los procesos selectivos deben preverse medidas para ello.

Tabla 1: Medidas para la igualdad en procesos selectivos y jurados. Comparativa entre la Ley 4/2005 y la Ley 1/2022

Ley 4/2005: Art. 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

Apartado 4. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir:

a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo. Los órganos competentes en materia de función pública de las correspondientes administraciones públicas han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado a).

b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.

Ley 1/2022: Art. 20. Procesos selectivos y jurados

Apartado 1. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas o actos administrativos que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, incluidos los periodos de prácticas, deben incluir:

a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de estas sea inferior al 40 %, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

Los órganos competentes en materia de función pública de las correspondientes administraciones públicas han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado a) y establecer los criterios para determinar el ámbito de referencia para el cálculo del porcentaje referido en el párrafo anterior.

b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas.

c) Previsiones para que en los **baremos de méritos se valoren**, a los efectos de experiencia profesional, **el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género**, el tiempo atribuible a **reducciones de jornada o permisos** que tengan por finalidad prevista **proteger la maternidad y paternidad**, o **facilitar la conciliación corresponsable** de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de **permisos por razón de violencia de género**.

d) Medidas para que, en el desarrollo de los procesos de selección, provisión y promoción, se dispense la debida **protección a la maternidad**, tanto en sus periodos prenatales como posnatales, tomando en consideración la dificultad añadida de las familias monoparentales para la conciliación, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo. Así, en aquellos procesos en que se celebren ejercicios o pruebas conforme al sistema de llamamiento único o tengan lugar otras actuaciones que requieran la comparecencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán constituir causa que justifique la modificación de las circunstancias de tiempo o lugar de celebración del acto. La atención de las solicitudes de modificación llevará aparejadas las medidas organizativas necesarias y adecuadas para garantizar el principio de igualdad de concurrencia de todas las personas candidatas.

Por otro lado, el Convenio establece en Artículo 108 del Capítulo V – Igualdad las siguientes cuestiones relacionadas con los procesos de selección y promoción de personal:

Artículo 108.—Políticas de Género

—Fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en el acceso a los puestos de trabajo que preferentemente por el sistema de Libre Designación así se determinen, tendiendo hacia la búsqueda de la paridad en los porcentajes de designación/nombramiento de los mismos, preservando —en cualquier caso— la proporcionalidad con la representación que cada género tenga en su grupo de titulación correspondiente.

—En los procesos de selección del personal que, conllevando la realización de pruebas físicas o de otras características, supongan o puedan suponer una discriminación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los requisitos de las mismas serán

objeto de una readaptación o readecuación, con la finalidad de alcanzar el principio de no discriminación.

— En las Ofertas de Empleo Público o convocatorias derivadas de los mismos, no se utilizarán términos o expresión alguna que supongan una limitación por razón de género o que pueda ser considerado como tal. Asimismo, los criterios de supresión, remoción y cese en los puestos de trabajo, no se adoptarán en función del sexo o de las condiciones familiares que lesionen la igualdad de oportunidades.

En este sentido, las aportaciones de la plantilla recogidas en cuanto a los procesos de selección y promoción de personal, refieren en líneas generales que los consideran objetivos y que no observan diferenciación entre mujeres y hombres. En esta misma línea, preguntada sobre los canales de información de dichos procesos (página web, e-mail, boletín oficial de Bizkaia, tablón de anuncios...), la plantilla considera que son suficientes y adecuados.

Asimismo, en los temarios de las OPES, se introduce legislación en materia de igualdad, la cual es negociada con los sindicatos, además de documentos como el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y sexista del IFAS.

Por otro lado, en cuanto a las recomendaciones bibliográficas de las convocatorias, se ha mencionado por parte de la plantilla que ésta, en general, hace referencia a fuentes bibliográficas que no están actualizadas y que no integran la perspectiva de género ni utilizan un lenguaje no sexista;

«La mayoría de bibliografía que se sugiere es bastante antigua y en general no tiene perspectiva de género, ni hace un uso del lenguaje inclusivo».

Por último, en cuanto a la promoción interna, hay personas de la plantilla que asumen, de manera transitoria, responsabilidades superiores a las establecidas para su puesto de trabajo, lo que conlleva un aumento salarial a través de pluses de responsabilidad. Preguntadas sobre esta cuestión, varias de las personas de la plantilla han indicado que se debe a situaciones excepcionales, pero que desconocen los criterios con los que este proceso se lleva a cabo, por lo que se observa falta de transparencia en estos procesos.

2.1.7 Formación y aprendizaje en el puesto de trabajo

Poniendo el foco en la formación del personal del IFAS, primeramente cabe señalar uno de los principales aportes de la nueva Ley 1/2022, como es la de la obligatoriedad de formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad y perspectiva de género, especificando además la necesidad de que esta formación esté adaptada al ámbito público del puesto al que se opte.

Tabla 2: Capacitación del personal de los poderes públicos vascos. Comparativa entre la Ley 4/2005 y la Ley 1/2022

Ley 4/2005: Art. 17. Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas vascas.	Ley 1/2022: Art. 17. Capacitación del personal de los poderes públicos vascos
Apartado 1 – Las administraciones públicas vascas han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa. Apartado 4 – En los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público, las administraciones públicas vascas han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa.	Apartado 1 – Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres y perspectiva de género de todo su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en su actuación. Apartado 5 – En los temarios de los procesos de selección para el acceso y la promoción en el empleo público y, en su caso, en la provisión de puestos, los poderes públicos vascos han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito público en concreto al que se opte.

Además, la importancia de que el personal de la administración pública cuente con formación es materia de igualdad, también se encuentra recogida en el III Plan de Igualdad del IFAS, el cual dentro del bloque de Buen Gobierno marca dos objetivos *Impulsar la formación en materia de igualdad a toda la plantilla* y *Asegurar una formación progresiva y permanente al personal del IFAS en materia de igualdad*, a los cuales están asociadas las siguientes acciones:

B.G.2. Diseño y ejecución de itinerarios formativos en igualdad específicos para la plantilla del IFAS.

B.G.3. Seguimiento del cumplimiento de los diferentes itinerarios formativos en igualdad

En lo que respecta a la formación y el aprendizaje en el puesto de trabajo, el IFAS desarrolla sus propios planes internos de formación. Para el presente informe, se han analizado, por un lado, el plan de formación 2021-2022 y por otro lado las formaciones y el número de personas desagregados por sexo realizadas en 2021.

En este sentido, en el año 2021, se realizaron 64 acciones formativas de diversa índole. Contar con un registro desagregado por sexo de las personas participantes en cada acción formativa, ha permitido conocer que hubo 686 participaciones en la totalidad de la oferta formativa. Concretamente, entre los datos de participación en las acciones formativas, se han contabilizado 614 de asistencias relativas a mujeres y 72 a hombres.

En cuanto a las temáticas abordadas en la formación, la igualdad fue el eje central de una de las citadas formaciones del año 2021, concretamente, *presupuestación perspectiva de género*, en la cual participaron tres personas; dos mujeres y un hombre.

En este sentido, en el mencionado plan de formación 2021-2022, se establece el ámbito de la igualdad, con una formación de nivel inicial de 6 horas de duración, como formación transversal de carácter obligatorio, en concordancia con las modificaciones aportadas en esta materia por la Ley 1/2022, con independencia del puesto y centro o servicio en el que la plantilla desempeñe su puesto de trabajo.

Asimismo, en la acción formativa denominada *violencia sobre la infancia y la adolescencia* dirigida a educadores y educadoras de menores; auxiliares educativas/os; cocineros/as

empleados de hogares de menores, en el programa se establece que se abordará el impacto de los roles y estereotipos de género en la violencia que sufren los niños, niñas y adolescentes.

Por otro lado, el Convenio, establece en **Artículo 108 del Capítulo V** – Igualdad las siguientes cuestiones relacionadas con la formación del personal del IFAS:

—Se facilitará la formación a las personas que por otros motivos familiares, maternidad o violencia de género se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada.

—Formación dirigida a los hombres sobre promoción de la corresponsabilidad.

—Formación sobre prevención de riesgos laborales relativa a la violencia contra las mujeres y específicamente al ámbito laboral.

2.1.7.1 Formación en igualdad e incorporación de la perspectiva de género en la plantilla del IFAS

En lo relativo a la formación en materia de igualdad y/o perspectiva de género de la plantilla, los cuestionarios online nos muestran la siguiente información:

Preguntadas en torno a si consideran que las formaciones recibidas en el IFAS integran la perspectiva de género, observamos que el 52% (27 personas) de las personas que han respondido al cuestionario indican que sí, frente al 48% (28 personas) que indican que no.

Gráfico 8: Respuestas pregunta 21 del cuestionario online



Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del IFAS (2022)

Desagregando estos datos según los porcentajes intragénero, observamos que más de la mitad de las mujeres (54%), perciben que las formaciones no integran la perspectiva de género, mientras este porcentaje disminuye entre los hombres, representando el 46% de las respuestas recibidas.

Gráfico 9: Respuestas pregunta 21 del cuestionario online. Porcentajes intragénero



Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del IFAS (2022)

En cuanto a la formación relacionada con la igualdad y la perspectiva de género, vemos que la mitad de las personas (26) indican no tener formación en materia de igualdad, perspectiva de género y/o feminismo, 16 mujeres y 10 hombres respectivamente, mientras otras 26 personas (23 mujeres y 3 hombres) refieren que sí. 17 personas (15 mujeres y 2 hombres) han recibido formación en este ámbito dentro de los planes de formación del IFAS y 12 (10 mujeres y 2 hombres), han recibido formación específica en materia de igualdad fuera del IFAS.

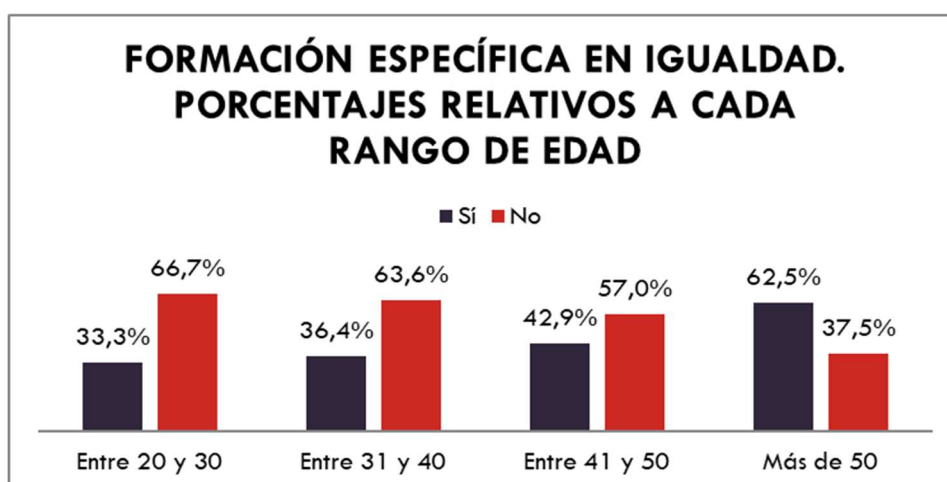
Gráfico 10: Respuestas pregunta 26 del cuestionario online según sexo. Opción múltiple



Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del IFAS (2022)

Fijándonos en las respuestas de quienes indican contar con formación específica en igualdad y quienes no, agrupadas por rango de edad, pregunta que como se ha señalado es de opción múltiple, por lo que una misma persona puede haber seleccionado más de una opción, se observa que en todos los rangos excepto en el de las personas de más de 50 años, el número de personas que no cuenta con dicha formación es superior al que indica haber cursado formación en este ámbito. En este sentido, cabe señalar que el 46% de las personas de 50 o más años de edad han cursado formación específica dentro de los planes de formación del IFAS y el 21% se han formado fuera del IFAS.

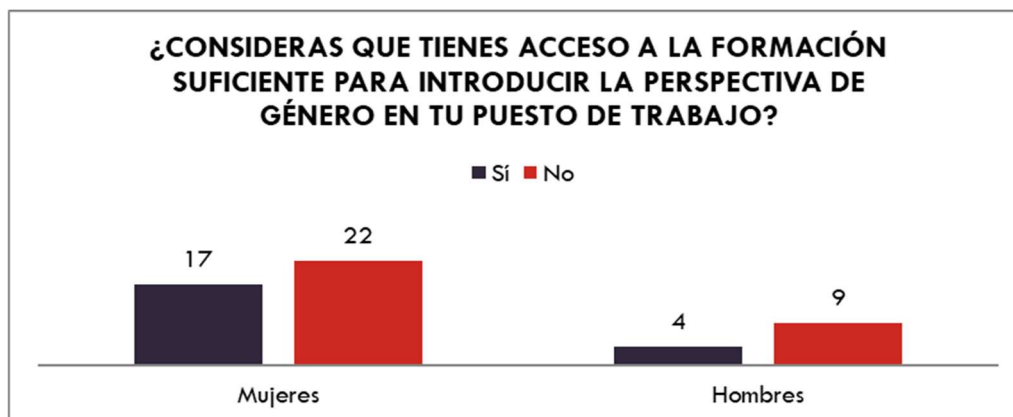
Gráfico 11: Respuestas pregunta 26 del cuestionario online porcentajes según rangos de edad. Opción múltiple



Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del IFAS (2022)

Poniendo el foco en la percepción sobre si consideran que tienen acceso a la formación suficiente para introducir la perspectiva de género en su puesto de trabajo, el 59,6% (29 mujeres y 9 hombres) de las personas que han respondido el cuestionario indican que no, mientras el 40,4% (17 mujeres y 4 hombres) restante refiere que sí.

Gráfico 12: Respuestas pregunta 25 del cuestionario online



Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del IFAS (2022)

En esta línea, las personas de la plantilla han manifestado en general su interés al respecto, aunque reconocen que en ocasiones pueden priorizar realizar formaciones que les resultan de aplicación más práctica en su puesto trabajo:

«Nos hacen falta herramientas para poder aplicar en nuestro día a día la perspectiva de género. Creo que tenemos interés, pero nos faltan cuestiones más prácticas».

« -la formación en perspectiva de género- se debería adecuar al rango profesional».

«Las formaciones que se hacen no incluyen la perspectiva de género. Suelen ser sobre temas muy específicos y no integran esa perspectiva. Creo que debería estar integrada de manera transversal en todas las formaciones y acciones que se hagan.»

Con todo, y teniendo en cuenta tanto el hecho de que la mitad de las personas participantes en el cuestionario online afirman no contar con formación específica en igualdad, como las respuestas y aportaciones extraídas en las entrevistas y el cuestionario online, se detecta la necesidad de continuar organizando formaciones en esta materia para que el conjunto de la plantilla acceda a ella para cumplir tanto con la legislación vigente como con el plan de formación del IFAS, en el que, como se ha mencionado previamente, la formación de igualdad de nivel inicial se establece como una acción de carácter corporativo, transversal y obligatoria para el conjunto de la plantilla.

2.1.8 Seguridad y salud laboral

La salud y seguridad en el trabajo es una disciplina que abarca múltiples temáticas especializadas, con la doble finalidad de analizar la relación entre trabajo y salud y de prevenir las consecuencias negativas del trabajo. En su sentido más general debe tender a:

- La promoción del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de todas las personas y en todas las ocupaciones.
- La prevención de los efectos adversos en la salud causados por sus condiciones de trabajo, con especial atención a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- La protección en el lugar de trabajo frente a los factores negativos para la salud.
- El mantenimiento de un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales.
- La adaptación de la actividad laboral a los trabajadores y las trabajadoras.

El IFAS cuenta con un *Manual de la gestión de prevención de riesgos laborales*, que «constituye un documento básico del sistema de gestión de la prevención, resultando de gran ayuda para recoger la política preventiva de la empresa y los objetivos que se persiguen en esta materia». Así, este documento base recoge unas directrices generales en materia de gestión de prevención de riesgos laborales en diversos ámbitos, haciendo una mención expresa a los riesgos ergonómicos y psicosociales. En este ámbito, el citado manual marca como objetivo realizar estudios en materia de ergonomía y psicología para mejorar las condiciones de trabajo en sus aspectos físico, psíquico y social.

A este respecto y aunque el manual no integre la perspectiva de género, cabe señalar que, debido al ya mencionado fenómeno de la división sexual del trabajo y la segregación laboral, tanto horizontal como vertical, mujeres y hombres desempeñan a menudo diferentes papeles en función de las exigencias se han creado en torno a su sexo. Es decir, la sociedad crea, interioriza y reproduce ciertas expectativas, estereotipos y roles de género que vinculan a las mujeres con determinadas tareas y a los hombres con otras. Esta distribución de tareas y responsabilidades tiene diferentes impactos en la salud. Por ello, una acción preventiva eficaz en materia de riesgos laborales debe identificar las implicaciones diferentes para mujeres y hombres según la exposición a los riesgos y a la interacción con las condiciones de vida, y establecer estrategias de prevención concretas que incorporen las necesidades de las mujeres, teniendo en cuenta las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en el ámbito laboral y en la vida en general.

Para ello, resulta imprescindible evaluar el distinto impacto que una misma situación, que aunque pueda resultar aparentemente neutra, puede tener entre las mujeres y los hombres. En esta línea, en 2017, Osalan elaboró un documento sobre “*Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*”, partiendo de la premisa de que la necesidad de un diagnóstico de la política de la salud laboral desde criterios de igualdad en las organizaciones, se basa en la **evidencia creciente de**

que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres. Las causas de esta diferente afectación que en este documento se identifican son:

- La distinta biología de ambos sexos, con especial mención a la situación de embarazo y lactancia.
- La segregación horizontal del mercado de trabajo como consecuencia de la división sexual del trabajo, que provoca que mujeres y hombres se concentren en determinados sectores y actividades.
- La segregación vertical del trabajo, que deriva en diferentes condiciones de trabajo para hombres y para mujeres. Ellas ocupan con mayor frecuencia empleos de baja cualificación, con menos responsabilidad y pocas posibilidades de promoción, mientras los hombres suelen estar situados en mayor medida en puestos con mejores condiciones económicas, mayores cotas de poder y posibilidades de promoción.
- La precariedad laboral. Se concentra un mayor número de mujeres que de hombres en los trabajos precarios, a tiempo parcial y de menor retribución salarial.
- La división sexual del trabajo y la asignación tradicional del ámbito productivo (empleo) y del ámbito reproductivo (trabajos domésticos y cuidados) a cada uno de los sexos, hombres y mujeres, sigue generando una organización social donde el trabajo doméstico y de cuidados no se reparte equitativamente. Esta falta de equidad en el reparto de tareas, tiene como consecuencia que las mujeres asuman una mayor carga del trabajo doméstico y de cuidados (la doble jornada), hecho que condiciona también su vida laboral y los efectos en la salud.

Por otro lado, en 2022 el IFAS ha realizado entre su plantilla, tanto entre las personas con relación contractual indefinida como eventual, un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, con el objetivo de identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que puedan presentar riesgos para la salud. Mediante este cuestionario se han evaluado cuestiones como:

- La adecuación entre las funciones realizadas, la categoría profesional, así como el grado de definición de las tareas.
- Las exigencias y contenidos del puesto de trabajo.
- Cuestiones relativas a la conciliación como horarios, flexibilidad horaria, horas de prolongación de la jornada y cuestiones relativas a la compatibilización del trabajo en el IFAS con el trabajo doméstico.
- El grado de satisfacción general en el trabajo.

Además, también se realiza un cuestionario de evaluación de *burnout*, cuestión muy relevante para prevenir los riesgos psicosociales. La evaluación de los riesgos psicosociales vinculados al trabajo es sin lugar a dudas una acción necesaria para promover el bienestar de las personas trabajadoras. Sin embargo, los cuestionarios utilizados y el análisis posterior, no contempla la variable sexo, lo que impide desagregar los datos, por lo que no se pueden evaluar posibles desigualdades entre

mujeres y hombres. En este sentido, la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece lo siguiente:

Artículo 16. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos vascos en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deben:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

En los citados cuestionarios, se explicita la importancia de la confidencialidad de los datos recogidos, los cuales han sido analizados por la empresa encargada de las evaluaciones, especificando que el personal de dirección del IFAS no tendrá acceso a los mismos. Teniendo en cuenta que desde el IFAS no se tiene acceso a los resultados individuales, sino al análisis realizado por el personal técnico de prevención, sería factible integrar en él la perspectiva de género sin poner en riesgo el anonimato de las personas participantes.

En esta línea, el convenio colectivo en su **Artículo 108** establece lo siguiente en materia de prevención de riesgos:

- *Se procederá a la integración de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo, en la elección de los equipos de trabajo y en las medidas preventivas, así como en las campañas de difusión de la cultura preventiva y de buenas prácticas en el trabajo, entre otros. Asimismo, los programas de formación específica en materia de prevención de riesgos y salud laboral se realizarán desde una perspectiva de género.*
- *Formación sobre prevención de riesgos laborales relativa a la violencia contra las mujeres y específicamente al ámbito laboral.*

Este aspecto también se encuentra reseñado en el III Plan de Igualdad del IFAS, el cual establece entre sus objetivos *Asegurar la introducción de la perspectiva de género en la producción de información, estadísticas y estudios.*

En este sentido, algunas de las personas entrevistadas han señalado que en algunos centros, desagregar los datos por sexo pondría en cuestión la privacidad de los datos, ya que según han referido hay centros que tienen un único trabajador hombre. No obstante, integrar la variable sexo en la evaluación de riesgos, así como utilizarla para su posterior análisis es imprescindible para conocer el impacto y detectar posibles situaciones a corregir.

Por su parte, en cuanto a la formación específica de prevención de riesgos laborales relativa a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, no consta que se haya realizado hasta la fecha.

Los roles y estereotipos de género diferenciados asignados a mujeres y hombres, son un aspecto que influye en las expectativas y en el conjunto de los ámbitos vitales de las mujeres y los hombres. Centrándonos en el desempeño de los puestos de trabajo, la mayoría de las opiniones recogidas entre la plantilla valoran la existencia de diferencias en cuanto a posibles riesgos laborales y/o psicosociales que afectan a mujeres y hombres en el ejercicio de un mismo puesto de trabajo:

«Un mismo puesto puede tener consecuencias distintas entre mujeres y hombres. Por ejemplo, en un equipo de trabajo que una mujer tenga que adoptar X rol, puede tener consecuencias distintas. También la propia actitud de los hombres y mujeres de la plantilla, a veces hay actitudes de paternalismo, pues si pasa algo viene el hombre a "salvarte", eso pues puede llevarte a sentirte desautorizada, aunque hay mujeres que también tienen ese rol de enseguida pedir ayuda a un hombre... Pues eso es complicado a veces de gestionar.»

«Las personas usuarias pueden tener actitudes distintas hacia las mujeres que hacia los hombres. Parece que los hombres tienen la autoridad por sí sola (aunque también la pueden perder después), pero las mujeres parece que tenemos que ganárnosla.»

«Hay muchas situaciones que pueden afectar más a las mujeres, especialmente estando embarazadas, puede haber situaciones, agresiones (...). Creo en general que por ejemplo, aunque no ocurra muy a menudo, es más probable que una agresión verbal o física la reciba una mujer que un hombre. Se valoran más peligrosos los riesgos biológicos que por ejemplo los de medicación, que en eso casi todo son mujeres. »

«En general parece que tiene más credibilidad lo que dice el hombre que la mujer. Mi percepción de la sociedad es que es machista aunque están cambiando las cosas. Hay determinados puestos que han sido siempre ocupados por hombres. »

«La educación que hemos recibido hombres y mujeres y los roles de género pueden acarrear consecuencias psicológicas distintas entre mujeres y hombres. »

«Por ejemplo un hombre "impone" más de cara a que por ejemplo a veces insultan, pegan... comentarios sexistas... En ese sentido no se enfrentan a los mismos riesgos. Respetan más en general a los hombres. También hay gente que toma más en consideración a un supervisor hombre que a una mujer. Al final nuestros centros son reflejo de lo que puede ser la sociedad.»

«Al desarrollar un trabajo mayoritariamente femenino la valoración de riesgos del trabajo no se le da tanta importancia como si fuera un trabajo masculino.»

«Entiendo que hoy en día los puestos de "poder" están cubiertos mayoritariamente por hombres y una de las posibles razones puede tener que ver con "los riesgos de trabajo para la salud", bajas de maternidad...»

«Hay puestos que necesitan de esfuerzo físico adicional y no está contemplado el sexo femenino.»

«No lo sé, igual no tienen en cuenta todos los procesos psíquicos, emocionales, físicos y metabólicos de las mujeres.»

Por otro lado, también ha habido aportes que afirman no detectar diferentes riesgos laborales entre mujeres y hombres, más allá de las posibles diferencias en cuanto a la fuerza física:

«Las mujeres que estamos aquí somos la pera, muy duras y muy activas, no nos condiciona en el desempeño de la tarea. »

«Si se trata de un puesto de carga física a la hora de valorar será la misma pero la incidencia en la persona será distinta. No sé hasta qué punto. El riesgo psicosocial es igual para ambos. Los riesgos son los mismos, pero como los afronta uno y otro puede ser distinto.»

«Creo que la valoración se hace según el riesgo del puesto, no según esté ocupado por mujeres o por hombre.»

«Los riesgos laborales se valoran en función de riesgos para la salud independientemente de quien lo desempeñe sea hombre o mujer.»

Tras la información analizada, vemos que parte de la plantilla es consciente de que las mujeres y los hombres pueden tener distintos riesgos y consecuencias físicas y psicosociales en el ejercicio de puestos de trabajo similares. No obstante, muchas de personas que detectan diferentes riesgos entre mujeres y hombres, lo relacionan con actividades que requieren uso de fuerza física. Por otro lado, es significativo el número de personas que indican no detectar esa diferencia, enfatizando que los riesgos laborales están relacionados con el puesto y el tipo de trabajo.

Sin embargo, esta es una cuestión de percepciones, ya que, los estudios que abordan la PRL desde la perspectiva de género, no dejan lugar a dudas y evidencian la existencia de brechas de género en este ámbito. A este respecto, **Osalan señala la existencia de un déficit en el estudio de la dimensión de género en la salud laboral**, relacionado, entre otros aspectos con los siguientes:

- **Los estudios sobre seguridad y salud en el trabajo parten** habitualmente de la ocupación como un indicador del tipo de trabajo suponiendo **erróneamente** que las **condiciones de trabajo están más íntimamente relacionadas con el estatus ocupacional que con el género** en sí mismo.
- Un marco legal con **un enfoque "supuestamente neutro desde el punto de vista del género"**, que aborda la salud laboral partiendo de una persona trabajadora abstracta -cuyo referente implícito es la normalidad del trabajo masculino- **no contribuye a identificar y atajar los problemas de prevención** de riesgos laborales de las mujeres.
- Tradicionalmente **los problemas de salud laboral de las mujeres se han minusvalorado**, atendiendo de manera específica sólo a la protección de la maternidad.

- Los **estudios toxicológicos** se han **centrado tradicionalmente en poblaciones trabajadoras compuestas de forma mayoritaria por hombres** y en profesiones predominantemente masculinas, con los problemas que se derivan en la extrapolación de resultados.

En suma, se observa la necesidad tanto de integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en los informes y estadísticas relacionadas con ella, como de realizar formación y sensibilización sobre esta realidad para que el conjunto de la plantilla.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se entiende en este diagnóstico, como se recoge en los documentos publicados por Emakunde: “Brecha salarial: Causas e indicadores” (2012) y “Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi” (2019), que la diferencia salarial, también denominada **brecha salarial**, o desigualdad salarial, se refiere a la brecha existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres, esto es, la distancia existente entre el salario masculino y el femenino.

Son muchos los factores que intervienen y se atribuyen a la brecha salarial. Algunos están relacionados con la **discriminación directa**, situación que se da cuando las mujeres cobran menos que los hombres por la realización del mismo trabajo.

Las formas de **discriminación indirecta** son sin embargo mucho más numerosas. En este apartado analizaremos el factor con una relación más evidente, la valoración del trabajo realizado por ellas que repercute en los complementos asociados al puesto que ocupan. Esto tiene que ver con que los trabajos que requieren habilidades, cualificaciones o experiencia similar tienden a ser menos valorados social y económicamente si son desempeñados mayoritariamente por mujeres.

Asimismo, encontramos otros factores de discriminación indirecta, como la incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, su presencia mayoritaria en algunos sectores y ocupaciones peor pagadas y la menor presencia en puestos directivos y de responsabilidad, aspectos que ya se han analizado en el apartado sobre características de la plantilla.

También impacta en la brecha salarial la asignación de los cuidados en mayor proporción a las mujeres, lo que conlleva a acogerse a medidas de conciliación con la consiguiente repercusión en el salario, o continuidad en la carrera profesional, aspectos que analizaremos en el apartado sobre conciliación y corresponsabilidad.

Veamos por tanto en este capítulo, la situación del Instituto Foral de Asistencia Social de Bizkaia con respecto a la valoración de los puestos de trabajo y las retribuciones anuales de la plantilla.

2.1.9 Clasificación profesional-valoración de puestos de trabajo

El sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) es un proceso reglado y objetivo de tasación y graduación de puestos de trabajo dentro de una organización, mediante el que se asigna a cada puesto un conjunto de elementos específicos -conocimientos, tareas, esfuerzos o requerimientos- necesarios para su desempeño.

Mediante este procedimiento, se establece un sistema de criterios, denominados factores, que posibilita, por un lado, la valoración de los puestos de trabajo existentes

en la organización y por otro, comparar el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización.

La introducción de la perspectiva de género en este sistema es un aspecto altamente relevante, ya que, permite eliminar o reducir prejuicios sexistas en la definición y baremación de los criterios, estableciendo un SVPT que garantice la ausencia de discriminación, y analizar cuántos de los puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros.

En este sentido, y aunque la definición de factores depende de cada organización, en líneas generales y teniendo en cuenta tanto la *Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género* del Ministerio de Igualdad, como la *Guía OIT de Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación no Sexista de los Empleos*, se pueden proponer los siguientes criterios, que contrastan como sigue con el análisis tradicional:

	VPT tradicional	VPT con perspectiva de género
REQUISITOS DE CALIFICACIÓN	• Titulación académica • Formación reglada	• Formación académica (Nivel de estudio académicos preciso para poder desempeñar adecuadamente las funciones incluidas en el puesto). • Conocimientos específicos (Conocimientos teórico-prácticos, que no se refieren a la formación académica, que son necesarios para poder desempeñar adecuadamente las funciones y tareas incluidas en el puesto). • Aptitudes físicas. • Aptitudes mentales. • Aptitudes comunicativas. • Relaciones humanas. • Experiencia (Experiencia previa para desempeñar adecuadamente las funciones y tareas incluidas en el puesto). • Tiempo de adaptación. • Habilidades sociales. • Dificultad del trabajo. • Aptitud para tomar decisiones. • Versatilidad. • Creatividad.
	• Esfuerzo físico	• Esfuerzo mental • Esfuerzo emocional • Riesgo psicológico • Esfuerzo físico • Riesgo de accidente
	• Responsabilidad de planificación, organización y desarrollo. • Responsabilidad financiera • Responsabilidad sobre equipos	• Responsabilidad de la información y de los recursos materiales. • Responsabilidad de supervisión, relaciones humanas y sobre equipos • Responsabilidad del bienestar. • Responsabilidad asistencial • Responsabilidad de planificación, organización y desarrollo. • Responsabilidad financiera

CONDICIONES DE TRABAJO	• Entorno físico • Riesgo de accidente/riesgos personales.	• Ruido. • Humedad. • Riesgos de accidente/riesgos personales. • Monotonía. • Viajes. • Ambiente de trabajo. • Vibraciones. • Horario. • Enfermedades profesionales.
------------------------	---	--

En el análisis de estos factores, la introducción de la perspectiva de género supone tener en cuenta las siguientes precauciones:

- Promover la equidad de género en la asociación de circunstancias que generan complementos salariales, tanto de modo automático (peligrosidad, penosidad, etc.) como puntual (turnicidad, disponibilidad, nocturnidad...).
- Evitar la consideración de circunstancias que no tienen relación directa con el puesto (Ejemplo: evitar complementos de más acceso para las mujeres y sin justificación como disponibilidad, prolongación de jornada, etc.).
- Evitar la discriminación indirecta por razón de sexo.
- Proporcionalidad de salarios.
- Asignar "pesos" en la baremación en función del valor objetivo aportado por cada factor a la organización.
- Asignación equitativa de niveles para la valoración de los distintos puestos.
- Agrupar puestos de valores similares (con requerimientos similares de capacidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales) con unas mismas bandas salariales.
- Criterio incluyente para el cálculo de antigüedad. Hay que asegurar que este complemento no se reduzca por causa de permisos de maternidad, excedencia o reducciones de jornada por cuidado de familiares dependientes.
- La concesión de complementos debe basarse en criterios objetivos.

De este modo, la introducción de la perspectiva de género en el SVPT es una herramienta eficaz y eficiente que permite no sólo identificar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que impactan especialmente en la retribución y evaluar el desempeño del puesto de trabajo desde la neutralidad y la objetividad, sino que además, contribuye a visibilizar cómo factores aparentemente neutros, lejos de promover la igualdad, inciden y alimentan las múltiples brechas de género relacionadas con el ámbito laboral y salarial.

En el IFAS, existe una descripción detallada de funciones, características, requisitos y demandas del puesto realizada a través de un SVPT de la Diputación Foral de Bizkaia, realizado en 1988. Este SVPT, incluye apartados como formación básica y específica,

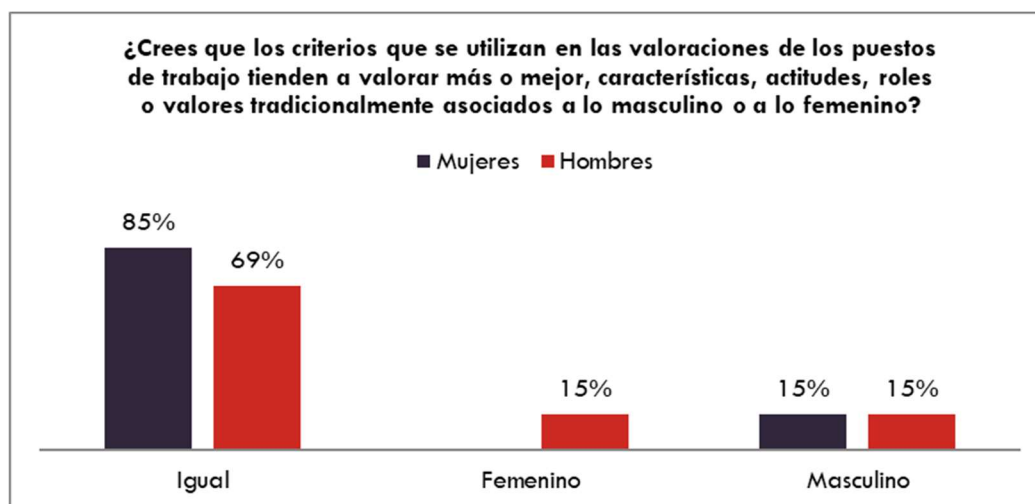
experiencia, iniciativa, responsabilidad sobre gestión, datos confidenciales, bienes, instalaciones y/o maquinaria, relaciones profesionales y sobre el trabajo de otras personas, además de las condiciones específicas de trabajo. Al tratarse de un documento no actualizado, además de estar redactado con un uso del masculino genérico, no cuenta con perspectiva de género. Esta última cuestión es especialmente relevante, ya que, como se ha mencionado previamente, una VPT con perspectiva de género es esencial para prevenir situaciones de desigualdad, además de para promover una igualdad real y efectiva dentro de la plantilla.

Esta falta de actualización de la VPT ha salido a colación en las entrevistas, y se ha indicado que la actualización de la misma es una cuestión que tienen presente, y es la principal área de mejora en este aspecto que han señalado las personas entrevistadas en lo relativo a la valoración de puestos. Asimismo, han referido que se utiliza la VPT y van adaptándola a las nuevas necesidades en la medida que van surgiendo, y que además, cuando se requieren aspectos que no están contemplados en su VPT, recurren a la de la Diputación Foral de Bizkaia.

Por otro lado, el IFAS cuenta con un manual específico de funciones de puestos de trabajo, en el que se detallan tanto la función general de cada puesto como las tareas principales asociadas al mismo. Del mismo modo que la VPT, se trata de un documento que no ha sido actualizado en los últimos años, por lo que es relevante, en el momento en el que se realice un nuevo manual, tener en cuenta la pertinencia de integrar la perspectiva de género para su elaboración.

Por último, los resultados recogidos en el cuestionario on-line indican que la mayoría de la plantilla (42 personas) no percibe la existencia de desigualdad de género relacionada con la valoración de puestos de trabajo. Así, el 85% de las mujeres y el 69% de los hombres creen que estos criterios valoran por igual a mujeres y hombres, el 15% de los hombres y ninguna mujer cree que se valoran más o mejor las relacionadas con roles femeninos y el 15% de las mujeres y 15% de los hombres, las relacionadas con roles masculinos.

Gráfico 13: Respuestas pregunta 29 del cuestionario online porcentajes intragénero.



Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del IFAS (2022)

2.1.10 Auditoría retributiva

Las retribuciones básicas del personal laboral del IFAS consistirán en:

- Sueldo
- Trienios o Antigüedad
- Pagas Extraordinarias

En cuanto a las retribuciones complementarias, el convenio, en su artículo 83, establece las siguientes:

1. Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino.
- b) El complemento específico.
- c) El complemento de productividad.
- d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Para el presente informe, en relación a los salarios, se ha contado con datos relativos al salario mensual, complementos salariales y retribuciones dinerarias (10T). En cuanto a los complementos salariales, no se han dispuesto de los complementos y retribuciones complementarias desagregadas, por lo que, los datos disponibles no permiten hacer una auditoría retributiva conforme al Real Decreto 902/2020.

Por otro lado, se ha detectado la existencia de situaciones transitorias (por ejemplo, pluses de responsabilidad), que generan un aumento salarial relacionado con el incremento de las funciones desarrolladas por una persona y que no se refleja con claridad en los datos aportados, por lo que no resulta posible analizar en profundidad la información disponible para este apartado.

En base a los datos analizados teniendo en cuenta los salarios del conjunto de la plantilla, encontramos que las retribuciones tanto relativas al salario base, como a los complementos y retribuciones dinerarias anuales, la media de éstas es superior entre los trabajadores hombres que entre las mujeres.

Por otro lado, entre los datos retributivos analizados, el salario promedio en las retribuciones anuales de todos los hombres es de 42.003,53€ y de 39.946,89€ entre las mujeres. La brecha salarial, hace referencia a la diferencia entre el salario promedio de las mujeres y los hombres y se calcula según la siguiente fórmula: *Brecha salarial* = $(\text{Salario medio hombres} - \text{salario medio mujeres}) / \text{salario medio hombres}$. El resultado se multiplica por 100 y se expresa en porcentaje. Así, tras aplicar la citada fórmula, se extrae que la brecha salarial de género relativa al total de las retribuciones anuales

del conjunto de la plantilla es del 4,9%. Esta brecha es del 6,8% en los complementos salariales anuales y del 11% en el salario base anual.

Gráfico 14: Salario promedio anual según sexo

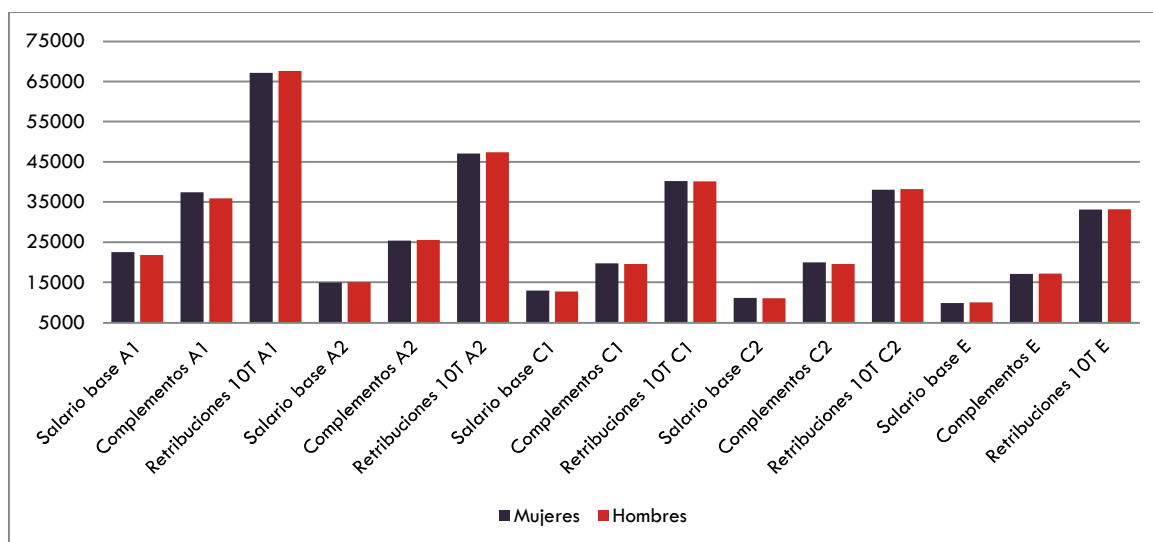


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IFAS (2021)

En los gráficos posteriores, se presentan los datos salariales por grupos laborales y desagregados por sexo. A este respecto, cabe señalar que en los datos retributivos facilitados para el presente diagnóstico, se ha detectado que en general las cuantías denominadas “retribuciones dinerarias 10T”, no coinciden con la suma del salario base anual y los complementos salariales anuales. Es debido principalmente a que no se ha dispuesto de los complementos de pago del personal en situación de incapacidad temporal (complemento de baja y prestaciones de pago delegado). Este hecho, impide realizar una auditoría retributiva en base a los criterios establecidos en la legislación vigente.

De esta falta de concordancia entre la suma de los salarios base y los complementos para el cálculo de las retribuciones dinerarias 10T, se derivan algunas casuísticas, como el hecho de que, por ejemplo, en el grupo A1, tanto el salario base promedio de las mujeres como los complementos de los que se han facilitado datos sea superior entre las mujeres, mientras las retribuciones anuales 10T promedio en este grupo, son superiores entre los hombres.

Gráfico 15: Salario base, complementos y 10T desagregado por categoría y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IFAS (2021)

Por categorías profesionales, en el grupo A1 la brecha salarial es del 2%, en el A2 de 0,7%, en el grupo C1, -0,09% (el promedio salarial de las mujeres es ligeramente superior al de los hombres) y en los grupos E y C2 la brecha es del 2% respectivamente. Así, excepto en el grupo C1, en el que la media salarial entre mujeres y hombres es muy similar con una diferencia del 0,09%, en el resto de grupos profesionales la media de las retribuciones dinerarias en el 10T de los hombres es superior.

La diferencia salarial en las retribuciones 10T, cuando se debe a que los complementos salariales relativos a los pluses transitorios de responsabilidad que perciben algunas personas derivadas de la asunción de responsabilidades superiores a las establecidas en su puesto de trabajo de los que se ha hablado previamente, no están recogidos en la base de datos estándar de la plantilla. En este sentido, la diferencia promedio entre la suma del salario y complementos anuales y las retribuciones dinerarias 10T, es de 7.073€ entre las mujeres y de 6.087€ entre los hombres. Unido a lo anterior, este hecho nos lleva a que hay más mujeres que hombres asumiendo responsabilidades superiores a las establecidas en su cargo, por lo que se evidencia la relevancia de realizar una VPT desde la perspectiva de género.

Por su parte, la muestra de la plantilla a la que se le han realizado las entrevistas en profundidad, no percibe que el sexo incida en el salario ni en los distintos complementos, ya que refieren que al estar éstos en general vinculados a los puestos de trabajo y funciones concretas.

Con todo, se observa la necesidad monitorizar la evolución de los salarios y los complementos salariales, favorecer la transparencia y homogenizar y estandarizar los campos y fórmulas de recogida de información para que se permita un análisis diacrónico que facilite visibilizar la evolución. Algunas de las posibles medidas en este sentido son:

- Recoger los datos sobre retribución en base a un modelo de recogida de información estándar, preferiblemente, que tenga en cuenta los modelos existentes (herramienta de registro retributivo elaborada por el Ministerio de Igualdad).
- Realizar el seguimiento y evaluación de los indicadores de brecha salarial recogidos en el diagnóstico, incluyendo nuevos indicadores establecidos en la herramienta de registro retributivo y desglosando los complementos salariales.
- Crear un servicio de información, asesoramiento y canalización de quejas y denuncias en el ámbito retributivo.
- Hacer públicas en el Registro las retribuciones diferenciadas por sexo.

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Según el espacio web dedicado a la conciliación corresponsable del Gobierno Vasco *Kontzilia*, conciliar la vida personal, laboral y familiar hace referencia a “*posibilitar el desarrollo paralelo de los diferentes ámbitos que componen la vida de las personas de forma satisfactoria*”. En este sentido, la realidad laboral actual implica la realización de un esfuerzo para poder asumir las necesidades derivadas de cada uno de los ámbitos vitales de las personas, por lo que, resulta indispensable un abordaje de la conciliación desde la perspectiva de la corresponsabilidad.

Por ende, la corresponsabilidad no es una responsabilidad exclusiva de las familias (mujeres y hombres), sino que, implica también al conjunto de la sociedad, a las empresas y a las Administraciones públicas, quienes deben trabajar por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, diseñando políticas públicas que promuevan la corresponsabilidad y faciliten la conciliación.

En este sentido, la Ley 4/2005 y la Ley de segunda modificación 1/2022, establecen lo siguiente en torno a la vinculación entre la conciliación, la práctica empresarial y las Administraciones públicas:

Artículo 48. Adecuación de las estructuras del empleo y transformación de la cultura y práctica empresarial.

1. Las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal de las administraciones públicas deben incluir medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo y de los espacios de trabajo, sin perjuicio de la calidad del empleo y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores y de la prestación del servicio público, así como otro tipo de medidas dirigidas a facilitar un cambio organizacional y una transformación de la cultura y práctica empresarial que promueva la igualdad de mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado.
2. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, promoverán que las empresas flexibilicen y reordenen el tiempo y los espacios de trabajo, así como que adopten otro tipo de medidas dirigidas a facilitar un cambio organizacional y una transformación de la cultura y práctica empresarial que promueva la igualdad de mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado.
3. Los poderes públicos vascos han de garantizar para su personal permisos iguales e intransferibles en caso de nacimiento, adopción y acogimiento para ambos progenitores y promover, en el marco de sus competencias, la aplicación de dichos permisos en el sector privado.
4. La Administración de la Comunidad Autónoma otorgará ayudas a los trabajadores y trabajadoras que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y del cuidado de hijas e hijos y de personas dependientes. Las normas que regulen las citadas ayudas han de prever medidas dirigidas a facilitar la reincorporación de las personas que se acojan a ellas, así como a evitar que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional y en las futuras pensiones que les pudieran corresponder por su desempeño laboral.

Asimismo, el propio convenio colectivo, establece en su Artículo 108, relativo a las Políticas de Género que, «*se fomentará la introducción y aplicación del concepto de corresponsabilidad para todas las áreas laborales en que pueda tener una incidencia, además, especifica que los horarios para reuniones de trabajo deberán de tener en cuenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde una perspectiva de género*»).

2.1.11 Medidas de conciliación y reducciones de jornada

Las medidas relativas a la conciliación recogidas en el convenio laboral establecidas en el Capítulo II son las siguientes:

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA JORNADA Y PERMISOS

Flexibilidad horaria (Art.19)

Permiso por interés particular (Art.20)

Permiso de la mitad o de un tercio de la jornada completa (Art.21)

CONCILIACIÓN, LICENCIAS Y PERMISOS (Art.40)

A) Por enfermedad o accidente.

B) Por eventos familiares consistentes en:

- Gestación, alumbramiento y lactancia.
- Riesgo en el embarazo.
- Riesgo en la lactancia.
- Paternidad.
- Adopción o acogimiento.
- Matrimonio propio o de parientes, convivencia o constitución de parejas de hecho.
- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- Atención por enfermedad o accidente muy grave de familiar o persona que conviva o para la atención de familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
- Cuidado de menores o personas con discapacidad.
- Traslado o mudanza del domicilio habitual.

C) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

D) Por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

E) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

F) Por realización de estudios en centros oficiales no directamente relacionados con el puesto de trabajo desempeñado.

3. Igualmente podrá concedérseles licencia:

- A) Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.
- B) Para pruebas selectivas y estudios para personal de carácter temporal.
- C) Por asuntos propios.
- D) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
- E) Por razón de violencia de género.

Licencia por riesgo en el embarazo (Art.49)

La Diputación Foral completará hasta el 100% de las retribuciones que le corresponderían de no estar en licencia.

Licencia por gestación y alumbramiento (Art.50)

A la legislación y normativa aplicable se le añade: La duración de la licencia será de 140 días naturales (20 semanas) completando la Diputación Foral hasta el 100% de las retribuciones, ampliables hasta trece semanas en caso de parto prematuro o de que el

/la neonato/a deba permanecer hospitalizado/a. En partos múltiples la ampliación de la licencia será de 20 días por cada hijo/a.

Permiso retribuido para el personal en estado de gestación (Art. 50 bis)

Se extiende desde la semana 37 de embarazo (semana 35 en caso de gestación múltiple), hasta la fecha del parto.

Licencia por paternidad (Art. 51)

A la legislación y normativa aplicable se le añade:

La licencia tendrá una duración de 140 días naturales (20 semanas).

En caso de parto múltiple la ampliación de la licencia será de 20 días por cada hijo/.

Si el nacimiento diera lugar a complicaciones, en el cuadro clínico de la madre o del hijo/a, o si tuviera lugar a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual ampliación de dos días naturales en el período de licencia a que se refiere el apartado anterior.

Licencia por lactancia (Art.52)

Licencia por adopción o acogimiento (Art.53)

La duración de la licencia por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo será de 140 días naturales (20 semanas). A la legislación y normativa aplicable se le añadirán las siguientes especificaciones:

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los/las progenitores/as al país de origen del/de la adoptado/a, permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Si resultara inexcusable el desplazamiento personal, el período de licencia por adopción incluirá el tiempo necesario para ello.

Licencia por cuidado de menores o personas con discapacidad (Art. 57)

Excedencias voluntarias y derechos (Art. 71)

- Excedencia por cuidado de familiar
- Excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia o agrupación familiar
- Excedencia por razón de violencia de género: Las empleadas fijas o temporales podrán pasar a la situación de excedencia, con reserva del puesto de trabajo durante los seis (6) primeros meses, para hacer efectiva la protección o su derecho a la asistencia social integral, y ello sin necesidad de haber tenido que cumplir servicios previos efectivos en la Administración, ni serle de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. El plazo de reserva del puesto de trabajo podrá prorrogarse por periodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18) meses, si las actuaciones de tutela judicial que la efectividad del derecho a la protección de la víctima así lo exigieren.

Asimismo, en lo relativo a los **derechos al puesto de trabajo durante la excedencia**, el convenio establece lo siguiente:

- **Excedencia por cuidado de familiares**, el periodo de excedencia computa a efectos de reconocimiento de trienios, de consolidación del grado personal y del sistema de provisión o derechos pasivos.
- Durante todo el período de excedencia, la persona afectada tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo con destino definitivo. Sin embargo, si la persona afectada ocupa un puesto de trabajo con destino provisional, conserva los

derechos generales sobre éste hasta el cese o hasta el momento en el que se resuelva la correspondiente convocatoria de provisión.

- En el supuesto del personal temporal con cobertura de vacante, este derecho será ejercitable únicamente por aquellas personas temporales que ocupen una plaza vacante y mientras dure dicha temporalidad.
- **Excedencia por razón de violencia de género**, el periodo de excedencia computa a efectos de reconocimiento de trienios, de consolidación del grado personal y del sistema de provisión o derechos pasivos y comporta la reserva del mismo puesto de trabajo durante seis meses, sin perjuicio de que se pueda ampliar este plazo, de acuerdo con lo que dispone la normativa sobre violencia de género.

En lo relativo a las **solicitudes de licencias y su resolución**, el Artículo 41 establece que salvo en casos excepcionales, los escritos dirigidos a la persona titular del Departamento competente, deben cursarse con suficiente antelación y aportando la información suficiente para su resolución. La concesión, corresponderá al órgano correspondiente del IFAS, previo informe de la persona responsable del Departamento que corresponda (Art.42). En cuanto al disfrute de las licencias, contempladas en el número 2 del Artículo 40, correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para el personal laboral, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación del IFAS, por lo tanto en ningún caso se podrán denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se formulen con la debida antelación (Art.43). Por su parte, la concesión de las licencias contempladas en el número 3 del Artículo 40, corresponderá discrecionalmente al órgano competente del IFAS, previo informe del/la responsable correspondiente. En los informes se determinará si la ausencia por licencia del personal laboral puede producir o no detrimento al servicio, y en su caso, las medidas que será preciso adoptar en evitación de tal menoscabo (Art.44).

Finalmente, el convenio, en su Artículo 45 indica que se puede compatibilizar el disfrute simultáneo de una modalidad de licencia de reducción de jornada con licencias consistentes en días completos, así como con otras que también lo sean en horas, salvo incompatibilidad expresa. Además, especifica que en todo caso, **los periodos de tiempo en los que se haya prestado servicio a tiempo parcial o con jornada reducida se computarán como trabajados a jornada completa a efectos de reconocimiento de trienios, carrera administrativa, acceso al empleo público y disfrute del permiso por asuntos particulares por antigüedad o licencias y permisos.**

Tras enumerar los distintos tipos de permisos y licencias, a continuación, presentamos datos en torno a las medidas de conciliación a las que se ha acogido el personal de la plantilla del IFAS. Fijándonos en los datos relativos a las personas con algún tipo de reducción de jornada a fecha 31 de diciembre de 2021, encontramos 102 personas en dicha situación, 90 mujeres y 12 hombres. Esto es; el 90,7% de los hombres de la plantilla no cuenta con reducción de jornada, frente al 83,7% de las mujeres o lo que es

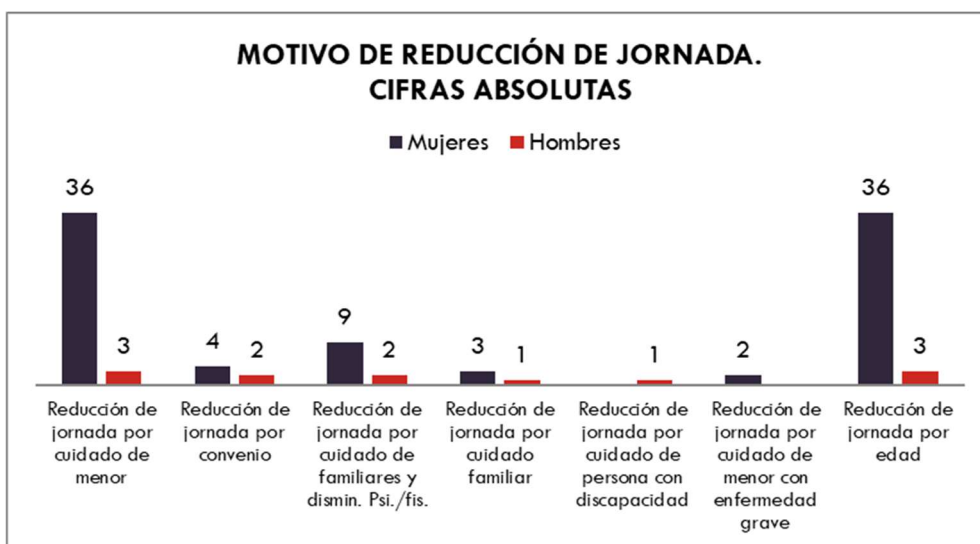
lo mismo, el 9,3% de los hombres y el 16,7% de las mujeres, tienen algún tipo de reducción de jornada.

Entre los motivos de reducción de jornada encontramos los siguientes conceptos:

- Reducción de jornada por cuidado de menor: 39 personas
- Reducción de jornada por convenio: 6 personas
- Reducción de jornada por cuidado de familiares y disminuidos/as psíquicos o físicos: 11 personas
- Reducción de jornada por cuidado familiar: 4 personas
- Reducción de jornada por cuidado de persona con discapacidad: 1 persona
- Reducción de jornada por cuidado de menor con enfermedad grave: 2 personas
- Reducción de jornada por edad: 39 personas

A continuación, para el análisis de los motivos de reducción de jornada, nos centraremos exclusivamente en las 102 de personas que se encontraban en dicha situación entre los datos de la plantilla que se han dispuesto para el análisis.

Gráfico 16: Motivo de reducción de jornada según sexo. Cifras absolutas



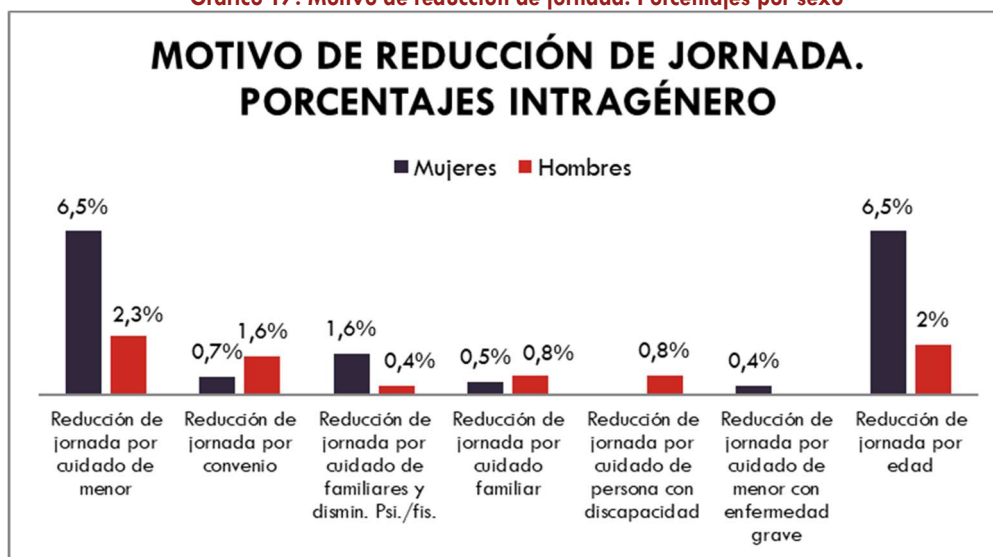
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IFAS (2021)

Por otro lado, poniendo el foco en el porcentaje intragénero que se encuentra en situación de reducción de jornada por los motivos descritos, vemos como dato más diferenciador, el hecho de que el 6,5% de las mujeres que trabajan en el IFAS tienen una reducción de jornada por cuidado de menores frente al 2,3% de hombres de la plantilla en la misma situación. En este sentido, sin conocer cuántas personas estarían en condición de acogerse a una reducción de jornada por el citado motivo, no podemos

hacer una comparativa real basándonos exclusivamente en esos porcentajes. Es decir, sería recomendable conocer cuántas mujeres y cuántos hombres tienen menores a cargo y en base a ello, observar cuál de los sexos se acoge en mayor medida a una reducción de jornada. Asimismo, cabe tener en cuenta que en la actualidad, la media de edad de la plantilla corresponde a rangos de edad en los que no es habitual tener hijas o hijos menores a cargo.

A este respecto, los estudios y estadísticas en materia de género no dejan lugar a dudas sobre el hecho de que son las mujeres quienes se acogen en mayor medida a reducciones de jornada relacionadas con los cuidados en el entorno familiar, por lo que, cabe pensar que el caso del IFAS no es una excepción. Sin embargo, para interpretar los resultados obtenidos, debe tenerse en cuenta que, al tratarse de una plantilla con una media de edad elevada, en la que cuestiones como el cuidado de menores son menos habituales.

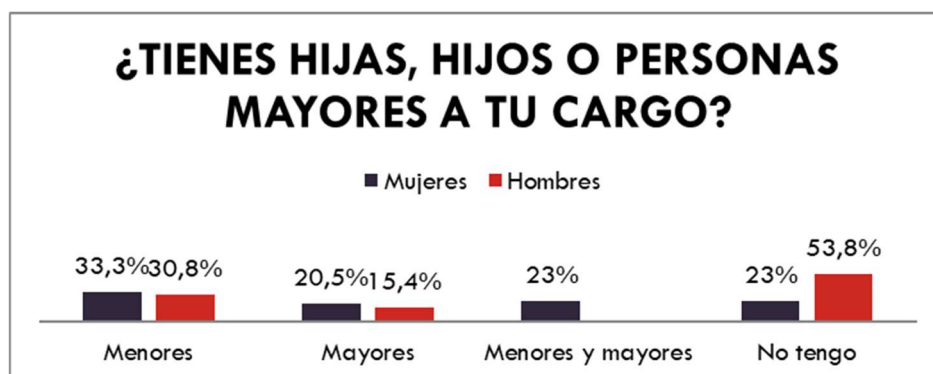
Gráfico 17: Motivo de reducción de jornada. Porcentajes por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IFAS (2021)

En cuanto al cuidado de menores y/o personas mayores, entre las respuestas recogidas en el cuestionario online se observa que en líneas generales más mujeres tienen personas que dependen de ellas a su cargo, refiriendo el 23% de las mujeres no tener personas a cargo, mientras el 53,8% de los hombres indica no tenerlas.

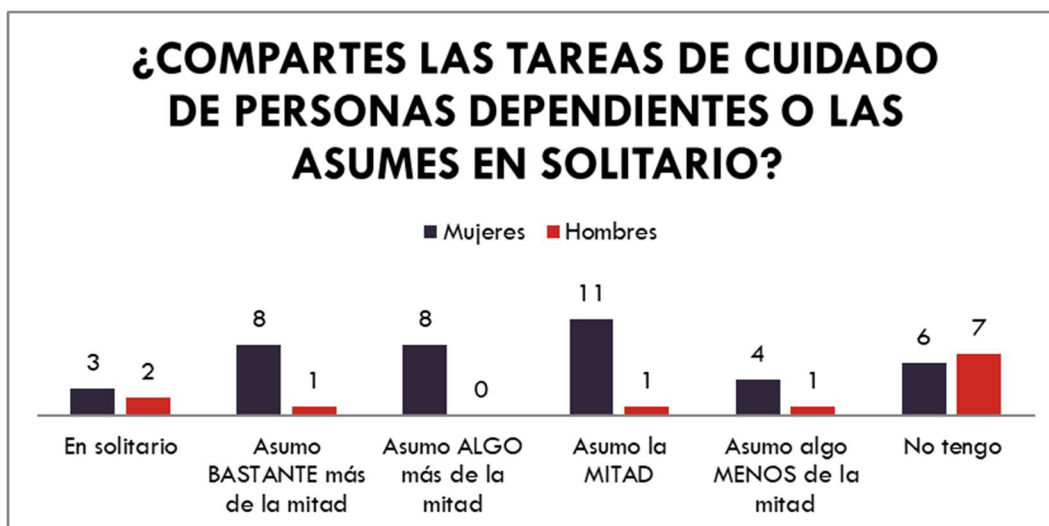
Gráfico 18: Respuesta a la pregunta 33. Porcentajes intragénero



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IFAS (2021)

En relación a la distribución de las tareas relacionadas con el cuidado de personas, los datos recogidos no han evidenciado diferencias significativas entre mujeres y hombres entre las personas participantes en el cuestionario.

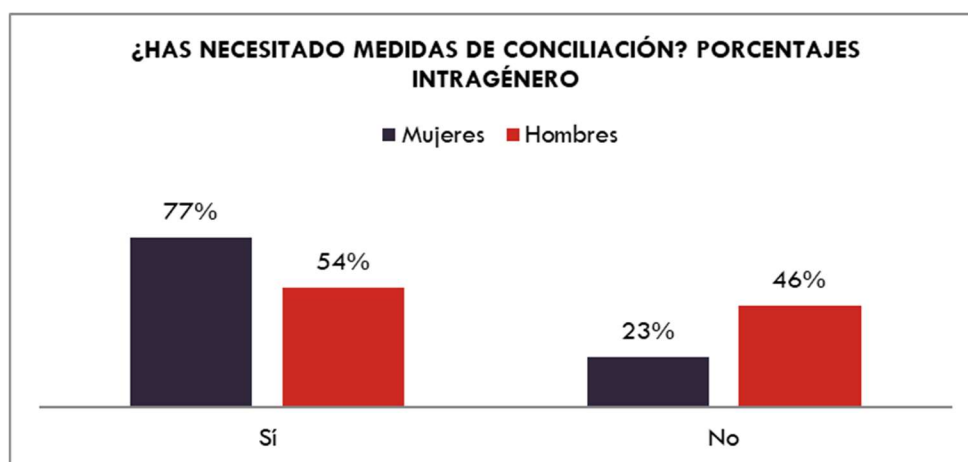
Gráfico 19: Respuesta a la pregunta 34. Absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IFAS (2021)

Por otro lado, en el cuestionario online se ha preguntado a la plantilla sobre si alguna vez han necesitado medidas de conciliación. En base a las respuestas recogidas, se observa que en proporción, un mayor número de mujeres han necesitado medidas de conciliación (77%), que los hombres (54%).

Gráfico 20: Respuesta a la pregunta 37. Porcentajes intragénero

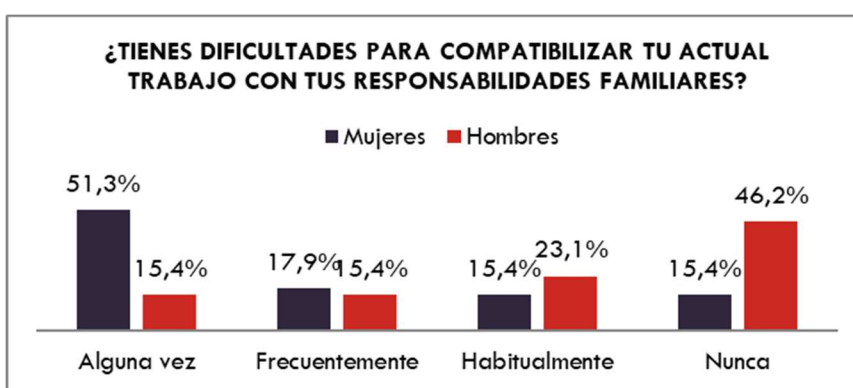


Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del IFAS (2022)

En cuanto a las dificultades para compatibilizar el trabajo en el IFAS con las responsabilidades familiares, en el siguiente gráfico se muestran las respuestas según porcentajes intragénero. Estos datos indican que los hombres perciben menor dificultad para conciliar que las mujeres, declarando el 46,2% de los hombres que nunca han tenido dificultades para compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades familiares, en contraste con el 15,4% de las mujeres que han señalado dicha opción. Estas respuestas evidencian cuestiones expuestas anteriormente, relacionadas con la

desigualdad distribución de las tareas relacionadas con los cuidados y el ámbito doméstico. En este sentido, el informe *Cifras 2020. Mujeres y Hombres en Euskadi* (Emakunde, 2020). Este estudio, entre otras cuestiones, arroja datos como que, entre las personas ocupadas, las mujeres dedican 4,7 horas diarias de media al cuidado de hijas e hijos, frente a las 3,3 horas de media entre los hombres. En el caso de cuidados a personas dependientes, la media entre las mujeres es de 2,3 y entre los hombres de 1,5 horas. Asimismo, el citado informe indica que de media, las mujeres con un empleo remunerado dedican en torno a 9 horas al día a actividades relacionadas con los cuidados, mientras que los hombres les dedican casi 3 horas menos. Vemos pues, cómo la tendencia de los datos en torno a la plantilla del IFAS y las reducciones de jornada según sexo son coincidentes con los datos en torno a la distribución de las labores de cuidado del conjunto de la CAE.

Gráfico 21: Respuesta a la pregunta 35. Porcentajes intragénero



Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del IFAS (2022)

Por otro lado, el 76% de la plantilla (porcentaje idéntico en ambos sexos), indica que creen que las medidas de conciliación deberían mejorarse, aunque el 65% (67% entre las mujeres y 61,5% entre los hombres) percibe que el IFAS muestra una predisposición favorable a facilitar la compaginación de la vida laboral y privada de su plantilla.

Entre las aportaciones realizadas por la plantilla relacionadas con su valoración y percepción en torno a las medidas de conciliación, encontramos las siguientes:

«Creo que hay que mejorarlas. En general en la administración creo que hombres y mujeres no hay mucha diferencia en cuanto a las medidas a las que se acogen, excepto en puestos directivos. Creo que son insuficientes para la conciliación, por ejemplo, en familias que sólo hay una madre/padre, las medidas de flexibilidad no son suficientes, no te permiten conciliar realmente. Luego puedes pedirte una reducción o una excedencia, pero te reducen el salario. Hay gente que eso no se lo puede permitir.»

«Creo que hay muchas medidas. Si lo comparas con otras administraciones creo que está bastante bien. El problema principal que tenemos igual es en torno a los horarios, los turnos, etc. No tengo datos sobre si se acogen más hombres o mujeres pero vamos, entiendo que sí, como pasa en el conjunto de la sociedad.»

«Creo que en igualdad de condiciones los suelen utilizar más las mujeres. Aunque tengan los mismos derechos. Es una cuestión cultural... »

CULTURA ORGANIZACIONAL

2.1.12 Valores y creencias con respecto a la igualdad

Los valores, creencias y percepciones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, son aspectos que deben analizarse desde un doble prisma. Por un lado, los valores propios del IFAS y por otro, los presentes en las personas que forman parte de la plantilla.

Tras la realización de las entrevistas en profundidad y en base a las respuestas recogidas en el cuestionario online, se ha observado que la alta feminización de la plantilla del IFAS dificulta la identificación de posibles situaciones generadoras de desigualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, el hecho de que la inmensa mayoría de personas que trabajan en el IFAS sean mujeres, no implica en absoluto la inexistencia de brechas de género. Muestra de ello son algunos de los datos que presentados en apartados anteriores, los cuales evidencian cómo situaciones que aparentemente neutras, tienden a afectar e influir de forma diferente a hombres y a mujeres.

Dicho de otro modo, se detecta que, al tratarse de una plantilla feminizada, la tendencia general es indicar “no existe discriminación”. Sin embargo, el hecho de que un organismo cuyo ámbito de actuación es la asistencia social esté ampliamente feminizado, es una muestra en sí misma de la segregación laboral existente en las profesiones relacionadas con los cuidados. Asimismo, aunque la tendencia inicial de las personas entrevistadas, preguntadas sobre su percepción en torno a posibles brechas de género en el IFAS haya sido responder que no las perciben, la mayoría de esas mismas personas, preguntadas por cuestiones más concretas detectan diferenciaciones entre mujeres y hombres. Por ello, es importante promover la reflexión sobre las desigualdades de género, ya que, para poder detectarlas es necesaria la formación y/o sensibilización sobre ellas.

Cuestiones como las mencionadas dificultades que tienen las mujeres para acceder a puestos que requieren mayor dedicación, o el hecho de que en determinados puestos (por ejemplo, mantenimiento) estén ampliamente ocupados por hombres, mientras los puestos de auxiliares sanitarias, camareras, etc. estén copados de mujeres, o que, tratándose de una plantilla tan feminizada exista cierto desequilibrio porcentual en los puestos de más responsabilidad, son una muestra en sí misma de la realidad social que vivimos en el conjunto de la sociedad y sectores profesionales, la cual, se traslada al IFAS.

«Creo que habría que trabajar en visibilizar nuestro trabajo y nuestros colectivos. Somos casi todas mujeres y el valor que tenemos no se visibiliza.

Tenemos ese trabajo por hacer. Nuestro trabajo es de cuidados, de una administración pública y de calidad. Todo el trabajo de cuidados que hacemos como organismo y que se saca adelante por mujeres, creo que habría que llevarlo a la sociedad. Igual hay otros organismos que tienen menor presencia de mujeres y que su trabajo se conoce y valora más, pero el nuestro se desconoce y no se le da el valor que merecemos. Al final el modelo que tenemos en la administración es bueno y de calidad, y detrás del nuestro vienen los demás.»

«Siendo mujeres la mayoría de las trabajadoras, no siempre se las considera interlocutoras cualificadas o se pone en entredicho su autoridad.»

2.1.13 Comunicación y simbología

En cuanto a la comunicación y la simbología, la ley vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece en su artículo 18 que *«los poderes públicos vascos deben hacer un uso inclusivo y no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades»*. En este sentido, las personas entrevistadas perciben que a nivel institucional se cuida la utilización del lenguaje no sexista.

Esta cuestión es tenida en cuenta por la plantilla y se esfuerzan en utilizar un lenguaje no sexista tanto en las comunicaciones internas como externas;

«Creo que en general la plantilla tiene bastante interiorizado el uso del lenguaje no sexista a nivel escrito. Quizás en el lenguaje hablado nos cuesta más incorporarlo, aunque creo que poco a poco las cosas van cambiando. A veces igual alguien hace algún comentario o dice algo, pero enseguida suele rectificarlo y darse cuenta. Pero sí, en lo que tiene que ver con la comunicación oral es más complicado porque aún hay comentarios y expresiones interiorizadas que hoy en día no deberían usarse.»

Siguiente por esta línea, ha habido quien en la entrevista ha mencionado que a nivel interno, en la comunicación entre compañeras y compañeros no está tan integrado el lenguaje no sexista;

«Creo que convendría tener más formación en la plantilla sobre el lenguaje. Muchas veces se dicen cosas, que entiendo que son sin mala intención, pero ahí sí noto a veces que falta profundizar en ese aspecto.»

«Muchas veces cuando se habla del trabajo que se hace desde el IFAS por ejemplo salen hombres hablando, que son un porcentaje muy pequeño de la plantilla y creo que no se transmite el efecto que se tendría que dar. En casi todos puestos de la plantilla somos prácticamente todas mujeres, pero a veces todavía se dice los trabajadores sociales, los enfermeros, los

educadores... Habría que decir “LAS” porque somos prácticamente todas mujeres. Y los hombres deberían sentirse incluidos.»

En este sentido, se han revisado diversos documentos del IFAS-GUFE, los cuales detallaremos a continuación.

En lo relativo a las convocatorias de pruebas selectivas correspondientes a:

- Convocatoria de pruebas selectivas correspondiente a las ofertas de empleo público 2016 y 2017, para las categorías de Enfermero/a y Trabajador/a Social.
- Convocatoria de pruebas selectivas correspondiente a las ofertas de empleo público 2016, 2017 y 2018 para las categorías de Técnico/a superior y Administrativo/a.
- Convocatoria de pruebas selectivas correspondiente a las ofertas de empleo público 2018, 2019 y 2020 para las categorías de Fisioterapeuta, Técnico/a Superior en Integración Social y Educador/a Social.

Se ha observado que estas convocatorias están redactadas haciendo uso no sexista del lenguaje en todo momento, además de incluir en el temario legislación en materia de igualdad. Asimismo, se incluye la siguiente cláusula destinada a promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres; *De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27.2 de la Ley 6/1989 de la Función Pública Vasca, en su redacción dada por la Ley 4/2005, de Igualdad de Mujeres y Hombres, en caso de existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos y escalas y categorías de la Administración en las que la representación de las mujeres sea inferior al 40%. Salvo que concurran en el otro candidato motivos que no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con dificultad para el acceso al empleo.*

En el cuestionario online, en la pregunta número 20 *¿En los procesos de selección y promoción se realiza un uso no sexista del lenguaje?*, el 44% de las personas participantes han indicado que sí (15 mujeres y 8 hombres), el 23% que no (10 mujeres y 2 hombres) y el 32,7% restante ha seleccionado la opción “no sabe y/o no contesta” (14 mujeres y 3 hombres).

En cuanto a los contenidos en materia de igualdad en los procesos de selección y promoción, las personas entrevistadas refieren que estas cuestiones se integran sistemáticamente, y que los contenidos concretos en materia de igualdad en cada convocatoria se establecen teniendo en cuenta en las funciones de los puestos y se negocian también con los sindicatos.

Otros de los documentos consultados, los cuales están redactados haciendo un uso no sexista del lenguaje son el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación Foral de Bizkaia y del Instituto Foral de Asistencia Social y el “Anexo de la VPT”.

En cuanto a los documentos que hacen un uso del masculino genérico, encontramos tanto el Manual de funciones y como el manual VPT. Cabe señalar que estos dos documentos son los más antiguos entre los analizados, por lo que se observa la tendencia a que progresivamente los documentos producidos por el IFAS-GUFES se redacten haciendo un uso no sexista del lenguaje.

VIOLENCIAS MACHISTAS

2.1.14 Medidas de protección contra las violencias machistas

El convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación Foral de Bizkaia y del Instituto Foral de Asistencia Social, además del permiso por violencia de género señalado en el artículo 40, en su artículo 72 del Capítulo VIII recoge las siguientes medidas específicas contra la violencia de género:

CAPÍTULO VIII MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
Artículo 72	Adopción de cuantas medidas sean necesarias y estén al alcance de las Instituciones firmantes, que faciliten la protección del personal empleado público víctima de la violencia de género, conforme a lo previsto en la legislación vigente. Así:
	— Reducción de la jornada ordinaria de trabajo en la mitad (1/2), en un tercio (1/3), en un quinto (1/5) o en un octavo (1/8) de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, siempre y cuando la organización del servicio lo permita.
	— Reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario o de otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios que se fijen al respecto.
	— Posibilidad de retrasar una hora la flexibilidad, con carácter general en la entrada, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria.
	— Traslado o cambio de centro y/o puesto de trabajo, con derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala y de análogas características, garantizándose —en todo caso— la intimidad de las víctimas y la confidencialidad de los datos personales de éstas y de las personas a su cargo.
	— En el supuesto de que el derecho de protección o el de asistencia social integral de una persona haga necesaria la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación para la asignación de vacaciones al caso concreto.
	— Permiso retribuido para la realización de gestiones administrativas o judiciales debidamente justificadas.

En el citado capítulo hay una indicación expresa que dicta textualmente que, «*la acreditación de las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos señalados, se efectuarán mediante orden judicial de protección a favor de la víctima; si bien, excepcionalmente, podrá acreditarse dicha situación, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que **la o el demandante** es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección*»).

Sobre dicha indicación, cabe hacer mención a que la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, entiende por violencia de género «*la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia*». En este sentido, partiendo de la **definición legal de la violencia de género**, y en ausencia de una definición aportada en el convenio, a priori resulta confuso que se hable de *la o el demandante*, cuando por la propia definición legal del concepto, la

violencia de género es la que sufren las mujeres por parte de su pareja o expareja hombre.

Concretamente, la acreditación de las situaciones de violencia de género, la citada ley, en su artículo 23 establece lo siguiente:

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. **También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente;** o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En este sentido, se observa que la excepcionalidad de los informes del Ministerio Fiscal a la que alude el convenio, no está presente en la L.O 1/2004 y que además, en dicha ley, se establece que para acreditar la situación de víctima de violencia de género son válidos informes de servicios sociales, servicios especializados o servicios de acogida para mujeres víctimas de violencia de género.

Por su parte, la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 32 apartado f, sobre seguridad y salud laboral, establece:

Artículo 32 Seguridad y Salud Laboral

f) Considerar como justificadas en las condiciones en las que lo determine la legislación específica o, en su caso, los servicios sociales de atención o de salud, las faltas de asistencia totales o parciales de las personas trabajadoras víctimas de violencia machista motivadas por la situación física o psicológica derivadas de dicha violencia.

Vemos pues cómo, la Diputación Foral de Bizkaia en su Norma Foral 4/2018, contempla las violencias machistas en su sentido amplio, sin ceñirse a la violencia de género. En una línea similar, la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE y la 1/2022 de segunda modificación, opta por referirse violencia contra las mujeres.

En cuanto a la aplicación de medidas para mujeres víctimas de violencia de género que formen parte de la plantilla del IFAS, cuestión que se ha abordado en las entrevistas en profundidad, se ha informado que cuando se ha necesitado se han aplicado las medidas pertinentes, teniendo en cuenta las solicitudes de la mujer y buscando el bienestar de la mujer que estaba en esa situación.

2.1.15 Medidas contra el Acoso sexual y el Acoso por Razón de Sexo

En el presente apartado, analizaremos por un lado el protocolo con el que cuenta el IFAS en esta materia aplicable cuando están implicadas personas de la plantilla, y por otro, situaciones en las que están implicadas personas usuarias.

2.1.15.1 El protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral del IFAS

En cuanto a las medidas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el IFAS-GUFE, cuenta con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso

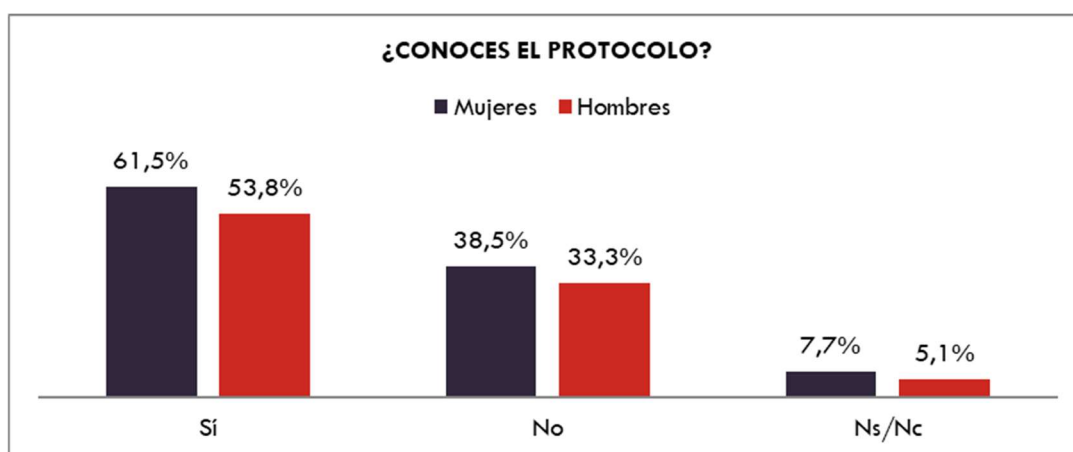
por razón de sexo en el ámbito laboral. Este protocolo se aprobó en enero de 2019, y en su momento se hizo difusión del mismo. No obstante, en la actualidad, varias de las personas entrevistadas refieren que creen que no es conocido por toda la plantilla;

«Creo que no es muy conocido entre la plantilla. En su momento se difundió cuando se aprobó, pero hace tiempo que no. Creo que no se llegó a hacer formación sobre el protocolo en concreto, pero sí se informó a toda la plantilla. Está colgado en la intranet, etc. pero creo hay mucha gente que no lo conoce. Además ha habido muchas nuevas incorporaciones».

«Tenemos muchas dudas sobre si el protocolo es conocido por el conjunto de la plantilla».

En el cuestionario online, se ha preguntado sobre el conocimiento del protocolo, pregunta a la que el 61,5% de las mujeres y el 53,8% de los hombres participantes han respondido afirmativamente, mientras que el 38,5% de las mujeres y el 33,3% de los hombres indican no conocer el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Gráfico 22: Respuestas a la pregunta 49 del cuestionario online. Porcentajes intragénero



Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del IFAS (2022)

Este Protocolo, cuya finalidad es «crear un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas y que fomente y asegure las relaciones igualitarias», considera dos tipos de acciones:

1. **Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso:**
 - Declaración formal y por escrito respecto del rechazo institucional a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en todas sus formas y modalidades, así como de los principios de actuación, sobre estos ámbitos, haciendo llegar dicha declaración a todo el personal del IFAS.

- Promoción de un entorno de respeto y corrección en el Instituto Foral, incentivando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, bien mediante acciones formativas -dentro del Plan de Formación- e informativas de sensibilización para su personal.
 - Utilización de todos los recursos legales existentes, dotándose asimismo de todos los recursos organizativos necesarios para la prevención e intervención ante los casos de acoso que se detecten.
 - Publicación en la Intranet del Instituto del presente Protocolo, de forma que todo el personal lo conozca y sepa la intervención a seguir ante un posible caso de acoso.
2. **Establecimiento de un procedimiento de actuación para los casos en que se produce una queja o denuncia por acoso.**

El procedimiento consta de un método formal y un método informal, el cual será elegido por la persona denunciante.

El **método informal** puede iniciarse con una queja, la cual podrá realizarse por correo electrónico y será investigada por la Comisión de Asesoramiento y Ayuda, quien tras la evaluación podrá proponer medidas dirigidas a corregir la situación. Tras la aplicación del procedimiento informal podrá aplicarse el formal en caso de que la persona que ha sido objetivo de acoso no quede satisfecha con la solución propuesta por la Comisión, o podrá aplicarse si la propia Comisión considera que los hechos son de suficiente gravedad.

En cuanto a **método formal**, se iniciará con la presentación de una denuncia, para la cual existe un modelo establecido anexo en el propio protocolo, ante la Comisión de Asesoramiento y Ayuda, quien dará traslado a la Gerencia, a la Comisión de Igualdad y al Comité de Seguridad y Salud. La investigación será llevada a cabo por parte de la Comisión, realizando entrevistas tanto a las partes implicadas, como a posibles testigos y todos los cargos, jefaturas y personal empleado del IFAS, están obligados a facilitar a dicha Comisión, durante la investigación e instrucción, los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precisen para el desarrollo de las actuaciones.

El citado protocolo establece además que El Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral realizará anualmente un informe de seguimiento sobre su aplicación, el cual incluirá indicadores sobre el número de denuncias tramitadas, métodos informales o formales desarrollados, denuncias sancionadas, así como cualquier otro dato que el Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral considere adecuado añadir; presentándose finalmente el informe a la Gerencia, la comisión de Igualdad, así como al Comité de Seguridad y Salud.

En este sentido, conviene además realizar una **comparativa entre el protocolo vigente en el IFAS** y la reciente **propuesta** con recomendaciones en materia de Protocolos de

prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo aportada por el **Ministerio de Igualdad**.

Así, en cuanto al **acoso sexual**, la definición que aportan tanto el protocolo del IFAS como la propuesta por el Ministerio de Igualdad son muy similares en su contenido. El protocolo del IFAS, por su parte, distingue tres tipos de conductas de acoso sexual; verbal, no verbal y física. El del Ministerio, a estas tres conductas añade el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental. No obstante, el contenido de ambos apartados es muy similar, siendo la mayor diferencia la mención expresa al acoso sexual ambiental del protocolo del Ministerio.

En lo referente al **acoso por razón de sexo**, encontramos mayores diferencias entre los protocolos, no tanto en cuanto a la definición del término, sino en cuanto a la identificación de conductas y situaciones y conductas que suponen acoso por razón de sexo, siendo el protocolo del Ministerio más extenso en este aspecto. Así, vemos como en el protocolo del IFAS, ejemplifican y enumeran ciertas conductas que pueden suponer acoso por razón de sexo. El Protocolo del Ministerio, por su parte, califica los tipos de acoso por razón de sexo en cuatro: ataques con medidas organizativas; actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima; ataques a la vida y a la reputación personal o profesional y actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria. En este sentido, se puede decir que en el Protocolo propuesto por el Ministerio, las tipologías de acoso por razón de sexo identifican un mayor número de situaciones susceptibles de serlo.

A este respecto, entre la plantilla se han recogido varias opiniones relacionadas con el acoso por razón de sexo, la mayoría relacionadas con comentarios sexistas:

«Los comentarios machistas y minusvalorantes están a la orden del día.»

«Hay comentarios que están fuera de lugar, algunos comentarios sexistas, que igual no son como para aplicar el protocolo pero que no tendrían que darse. Y se nos juzga mucho más la imagen a las mujeres por ejemplo, estamos más “fiscalizadas” (...). No es algo tampoco que pase muchísimo, pero no debería pasar. Creo que la gente es consciente de que esos comentarios sobran, pero en general la gente pasa, no dice nada. Se dan cuenta pero no intervienen, no le dicen a nadie “oye te has pasado...”. Hay cierta tolerancia o pasotismo, aunque creo que cada vez menos.»

Preguntadas en torno a qué posibles mejoras y/o necesidades debe cubrir un protocolo en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, algunas de las respuestas recogidas han sido las siguientes:

«Igual que fuese más ágil? ¿sencillo? ¿discreto? Entiendo que tiene que ser así, pero eso de tener que comunicar aquí y allá...»

«Abordar estos temas directamente y que pongan medidas muy accesibles para las personas (...) un acceso fácil y discreto que permita el anonimato»

«Tendría que haber un análisis de prevención por puestos, categorías, puede haber variaciones y haber una violencia verbal, es un tipo de violencia más accesible»

«Que se intervenga con más inmediatez. Si te pasa algo en ese momento es cuando necesitas más apoyo. Igual tendría que haber un teléfono o algo, porque aunque luego el procedimiento tenga que seguir su curso normal, hay personas que necesitan un apoyo inmediato. Que haya una persona que te atienda directamente, que te tranquilice, que te apoye... que te ayude más a nivel psicológico. Cuando hay agresiones (no tienen por qué ser sexistas o sexuales) creo que no se les da la importancia y la atención que necesita la persona. No hay un espacio al que acudir para hablar de estas cosas (...) Y luego cómo te influye eso. Hay gente termina cogiendo la baja si tiene mucho malestar. Hay personas que eso no les afecta (...). Y creo que las mujeres ante estas agresiones en general nos afectan peor (...) además en proporción me da la sensación también de que hay más posibilidades de que se agrede a una mujer que a un hombre. Y mucha gente además igual lo cuenta alguna compañera o lo que sea pero no va más allá. »

Por otro lado, entre las respuestas recogidas sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el cuestionario online, destaca el hecho de que a la pregunta 47: “En caso de que hayas sufrido o tenido conocimiento de algún caso de abuso de poder ¿se ha resuelto satisfactoriamente?”, el 34,6% de las personas participantes (3 hombres y 15 mujeres), hayan señalado que no se ha resuelto satisfactoriamente. Además, varias de las personas que han realizado aportaciones en el citado cuestionario, han referido haber sido objeto de abuso de poder, indicando en la pregunta 47. “En caso de que hayas sufrido o tenido conocimiento de algún caso de abuso de poder ¿se ha resuelto satisfactoriamente?” en su mayoría de los casos refieren no haberlo notificado y/o no percibir que se haya resuelto satisfactoriamente:

«No se ha solucionado ya que es mejor callar que enfrentarme a la persona.»

«No lo he puesto en conocimiento.»

«No lo he denunciado.»

«Se ha resuelto acatando lo mandado.»

«No se ha resuelto. No hay voluntad en el IFAS de resolver estos asuntos sino todo lo contrario cuando lo denuncias le dan la vuelta y te culpabilizan a ti.»

«Resolverlo satisfactoriamente es llegar a un consenso y eso no se ha dado.»

«El abuso de poder para mi es no contar con las opiniones de las personas que realizamos el trabajo. Sobre todo en el ámbito de la atención directa.»

«No hay nada que hacer, es perder el tiempo en litigios.»

Por último, en el cuestionario online se ha preguntado sobre la percepción que tienen en torno a la importancia de contar con protocolos en esta materia. Todas las personas participantes han indicado que consideran importante contar con protocolos de prevención y atención frente al acoso sexual y por razón de sexo, habiéndose recogido, entre otras, las siguientes aportaciones:

«Es muy importante para poder ofrecer apoyo, ayuda y seguridad a quién lo haya sufrido.»

«Sí, todo tipo de incidencia sea del tipo que sea en el trabajo debe estar contemplada y debe tener un protocolo para su prevención y de actuación cuando se dé el caso. Que todos tanto víctima como compañeras y compañeros sepamos los pasos a seguir.»

«Creo que es primordial. Pero es necesaria más formación. Creo que hay muchas personas que no conocen que es el acoso realmente.»

«Si porque prevenir este acoso es posible sí existe un modo rápido, fácil y claro para la persona que lo sufre. Aunque yo no lo haya sufrido el acoso existe y a veces está silenciado.»

«Si, para actuar en consecuencia. Aunque es importante divulgarlo.»

«Sí, pero debería ser de control externo al IFAS.»

Vemos pues, que la plantilla cree que los protocolos de prevención y actuación frente al acoso son relevantes y necesarios. Sin embargo, las opiniones recogidas enfatizan tanto en la necesidad de mayor formación en este ámbito, como de su difusión periódica. Asimismo, el hecho de que se hayan recogido varias aportaciones que refieren haber sido objeto y/o haber conocido situaciones de abuso de poder y/o acoso que no se han notificado o no se han resuelto satisfactoriamente, señala la importancia de mejorar las medidas de detección e intervención en este ámbito.

Además, se han recogido aportaciones que refieren que no sólo el género es un factor de discriminación, sino que se han detectado situaciones de discriminación por razón de discapacidad u otras características personales o sociales. En esta línea, Norma Foral 4/2018 el, recoge la necesidad de integrar el principio de la interseccionalidad de manera transversal en la actuación del Sector Público Foral del Territorio Histórico de Bizkaia. La interseccionalidad, nos permite no sólo estudiar y entender, sino que posibilita diseñar medidas para dar respuesta a las maneras en que el género se cruza con las identidades y cómo estos cruces contribuyen a la desigualdad. Por ello, para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres, es necesario considerar de qué forma estos tienen efectos en la construcción y el refuerzo de las desigualdades estructurales por razón de sexo-género, edad (ciclo de vida), diversidad funcional o discapacidad,

situación económica (clase social), orientación sexual e identidad de género, etnia (racialización), nacionalidad (origen/migración) y religión (creencias), entre otras.

2.1.15.2 Situaciones en las que están implicadas personas usuarias

El citado protocolo establece que aquellas conductas que puedan ser reputadas como tal acoso en las que intervengan personas usuarias de los centros y servicios del Instituto, serán objeto también de adecuado tratamiento, bien mediante la aplicación del presente Protocolo, bien mediante su consideración coordinada con el Departamento de Acción Social. Sin embargo, no se cuenta con protocolos específicos para casos en los que estén implicadas usuarias o para los centros del IFAS.

Varias de las personas de la plantilla han mencionado que ha habido situaciones de acoso y/o violencias en los que estaban implicadas personas usuarias de los centros, para las cuales consideran que contar con un protocolo y formación específica, hubiese resultado de gran utilidad:

«Creo que un protocolo específico puede resultar de utilidad y ayudar a resolver estas situaciones, porque a veces cuando se han producido han surgido dudas para encaminar la situación. En los centros hay profesionales de distintas disciplinas (psicología, psiquiatría, medicina...) y al final también asesoran al respecto, pero sí considero importante tener un protocolo específico para los centros, y contar con formación especializado para estos casos».

«En general tampoco hay formación al respecto entre la mayoría del personal de los centros. Sí que hay equipos interdisciplinarios y hay profesionales que igual tienen un máster en este tema, pero otras personas no tienen formación (...). Depende del interés y no todo el mundo tiene tiempo o lo tiene como prioridad (...). Se debería formar más a la gente de los centros, hacer talleres prácticos sobre estos temas, para que todo el mundo reciba la formación. Es importante porque aunque veas casos, para poner en marcha una intervención hacen falta herramientas. También estas formaciones tienen que estar adaptadas a los colectivos con los que intervenimos y sus características.»

«Los centros son unidades bastante autónomas en su forma de funcionar, cuando hay algún caso concreto se pide ayuda a Servicios Generales, pero creo que algunas cosas habría que ir metiendo "en pildoritas" a todos los centros. Porque estos casos se gestionan desde los centros y encontramos dificultades a veces para abordarlos.»

«Cuando se trabaja con menores estas cuestiones son muy complicadas de abordar. No hay formación en general sobre violencias machistas (...) Creo que se necesita más formación en eso, porque al final aunque se suponga que lo tienen que trabajar en el colegio también las educadoras y educadores son modelos educativos y hay que saber cómo inculcar esos valores, pero creo que falta formación.»

Asimismo, se ha mencionado que algunas de las personas usuarias de los centros con algún tipo de condición que en ocasiones puede llegar a desarrollar conductas sexuales inapropiadas, bien hacia las trabajadoras, bien hacia otras usuarias. Sobre esta casuística, que requiere un abordaje complejo, en general, se ha referido que tienden a resolverse dentro del propio centro. Cuando estas conductas se dirigen hacia las trabajadoras, algunas de las personas entrevistadas indican que, por un lado, no se trata de situaciones que ocurran con frecuencia, pero que, cuando ocurren, piensan que en general no son notificadas.

«No es algo que ocurra mucho, pero cuando ocurre creo que –las trabajadoras– no lo notifican.»

Por otro lado, teniendo en cuenta los colectivos de personas usuarias de los centros y hogares del IFAS, no debe perderse de vista que las mujeres usuarias de los mismos, están en una situación de especial vulnerabilidad y de una mayor desprotección ante posibles casos de acoso sexual o sexista, como son las mujeres con discapacidad, enfermedad mental, mujeres mayores o menores de edad.

En este sentido, en lo relativo al abordaje de situaciones de violencia machista que afectan a las personas usuarias de los centros, cabe señalar la importancia de crear espacios de reflexión y formación sobre estas temáticas, cuestión que ha salido a colación en el transcurso del diagnóstico:

«En general tampoco hay mucho tiempo para hablar estos temas, en las reuniones de coordinación hablamos básicamente sobre las personas usuarias y justo-justo. No hay tiempo para hablar o supervisar el trabajo. También es algo que puede estar bastante sujeto a la voluntad del equipo de trabajo en sí, y estos temas en general no se plantean»

Con todo, se extrae que en los centros en los que hay una relación estrecha tanto entre profesionales y personas usuarias, como entre las propias personas usuarias, por un lado, cuando hay situaciones de acoso entre personas usuarias, no se cuenta con protocolo específico. En este sentido, para prevenir y resolver situaciones de violencia machista desde la perspectiva de género, es necesario contar con formación específica en la materia que promueva un abordaje adecuado en estas situaciones, por lo que sería conveniente que las personas que forman parte de esos equipos cuenten con dicha formación para prevenir, detectar e intervenir en situaciones de violencias machistas.

En este sentido, en el III. Plan de Igualdad del IFAS se incluyen tanto el *Diseño de una Guía para la prevención y actuación ante la violencia de género que puedan sufrir las mujeres usuarias del IFAS (E.3.3)* como la *Realización de acciones formativas de sensibilización sobre la prevención de la violencia de género(E.3.4)*.

I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO PÚBLICO DEL IFAS



MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

3.1.1 Marco conceptual: el concepto de igualdad

La legislación específica en materia de igualdad de género, en consonancia con los acuerdos supranacionales de las Naciones Unidas y de la Comunidad Europea, parten del carácter estructural de la desigualdad y de la existencia de un modelo de relaciones asimétricas de poder de mujeres y hombres. Este desequilibrio, debe ser cuestionado para avanzar hacia otro paradigma de identidad y de relación entre los sexos que se adecue, de forma más precisa, a los principios de igualdad y ciudadanía plena, desde el respeto a la diferencia y a la diversidad.

Se entiende de interés que el I Plan de Empleo Público en el IFAS haga suyo el concepto de Igualdad señalado en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres de donde se define la igualdad real, no sólo como la equidad en las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder, a los recursos y beneficios económicos y sociales, sino también a la igualdad para el ejercicio y control efectivo de aquellos.

Asimismo, es una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que corrija la tendencia a la imposición y generalización del modelo masculino integrado en la estructura de la sociedad.

3.1.2 Marco legal y normativo

Los fundamentos legales y competenciales en los que se enmarca el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Empleo Público del Instituto Foral de Asistencia Social de Bizkaia son los siguientes:



DECRETO LEGISLATIVO 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

Las políticas para **la Igualdad del IFAS-GUFE** se desarrollan dentro del marco competencial definido en la Ley 4/2005 del 28 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres y la Ley 1/2022 de segunda modificación, aprobadas por el Parlamento Vasco. Ambas Leyes refundidas en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

El Título I de la citada Ley, en el artículo 10 sección I, Capítulo II, relativo a la “Organización, coordinación institucional y participación”, especifica las funciones de las administraciones locales en materia de igualdad, incluyendo entre otras las siguientes.

- a) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.
- b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.
- c) Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.
- d) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios socio comunitario tendente a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- e) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquella.
- f) Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer.
- g) Cualesquiera otras incluidas en esta ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

LEY ORGANICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La Ley 3/2007 en el artículo 45 identifica cuatro situaciones en las empresas y organizaciones para tener plan de igualdad:

- Empresas con 250 personas trabajadoras o más y convenio propio;
- Empresas cuyo convenio de aplicación lo establecía (en el caso de las administraciones públicas, el Estatuto del Empleado Público).
- Por procedimiento sancionador de la autoridad laboral.
- De forma voluntaria.

REAL DECRETO-LEY 6/2019, DEL 1 DE MARZO

Por su parte, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, busca aportar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad. Para ello, el citado decreto modifica siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad de mujeres y hombres.

En este sentido, modifica el apartado 2 del artículo 45 de la Ley 3/2007 que señala que las organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y, con esta finalidad establecerán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas a negociar, y en su caso a acordar con la representación legal de la plantilla. Además, en el caso de las que tienen más de 50 (y no 250, como indicaba inicialmente), las medidas de igualdad se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan para la igualdad.

Por su parte, el artículo 46 de la citada ley, especifica que los planes de igualdad fijarán los objetivos, las estrategias y las prácticas a adoptar en materia de igualdad, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Todas las Administraciones, incluida la Administración General del Estado (AGE), independientemente del número de su plantilla están obligadas a hacerlo por la Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que, en su apartado 1, que dispone que: “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”.

Ahora bien, “estos planes quedan sujetos a la negociación colectiva y 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”. El incumplimiento de esta obligación supondrá una infracción grave de acuerdo con la nueva redacción del art. 7.13 Ley de Infracciones y sanciones en el Orden Social

Otras consideraciones que afectan al I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Empleo Público del Instituto Foral de Asistencia Social de Bizkaia son las siguientes:

- Art. 53. Órganos de selección y comisiones de valoración.
- Art. 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.
- Art. 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Art. 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo
- Art. 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia
- Art. 59. Vacaciones

- Art. 60. Acciones positivas en las actividades de formación
- Art. 61. Formación para la igualdad
- Art. 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

REAL DECRETO 901/2020

Este Real Decreto da respuesta al desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, recogido en el Real Decreto-ley 6/2019, incluyendo desde el diagnóstico hasta el seguimiento y la evaluación. En el mismo texto se regula la obligación de registrar todos los planes de igualdad, independientemente del número de personas trabajadoras y de la naturaleza (obligatoria o voluntaria) del plan de igualdad, modificando para ello el Real Decreto 713/2010 que regula registro de convenios (REGCON).

VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA CAE

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujer y Hombres, establece para el Gobierno Vasco el mandato de aprobar un Plan de Igualdad en cada legislatura que recoja de forma coordinada y global la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad. En 2018 se aprobó el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que se estructura en dos grandes bloques:

Para contribuir al Buen Gobierno, el VII Plan establece un conjunto de quince objetivos que responden tanto a los requerimientos de la Ley 4/2005, como a los compromisos recogidos en normas y programas de diferentes ámbitos. Estos objetivos, se presentan organizados en los siguientes cinco programas:

PROGRAMA I COMPROMISO POLÍTICO

Permiten concretar y hacer operativa la voluntad política para la igualdad de mujeres y hombres.

PROGRAMA II CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD

Para que todo el personal de las administraciones públicas tenga los conocimientos suficientes para incorporar el enfoque de género en su intervención.

PROGRAMA III ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

Para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad.

PROGRAMA IV COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

Para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la administración pública.

PROGRAMA V PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA

Para que la voz de la ciudadanía, especialmente la de las mujeres, esté presente en el diseño de las políticas públicas.

Los Ejes de Intervención en la CAE, también, se estructuran en tres ámbitos prioritarios en materia de igualdad:

- Eje 1: Empoderamiento de las mujeres
- Eje 2: transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos
- Eje 3: vidas libres de violencia contra las mujeres

NORMA FORAL 4/2018, DE 20 DE JUNIO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Esta Norma Foral es aplicable a todo el Sector Público Foral del Territorio Histórico de Bizkaia y su objeto es establecer los principios generales que regirán en materia de igualdad de mujeres y hombres la actuación del Sector Público Foral del Territorio Histórico de Bizkaia y regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres.

Así, la Norma Foral 4/2018, recoge tanto las funciones que corresponden al Sector Público Foral de Bizkaia en materia de igualdad de mujeres y hombres como las medidas para integrar la perspectiva de género en su actuación, además de medidas concretas que el Sector Público Foral acometerá para alcanzar los objetivos de esta norma según sus ámbitos competenciales. Además, esta norma enfatiza la importante de integrar la **perspectiva interseccional**.

VI PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE BIZKAIA (2021-2024)

Las acciones y políticas en el ámbito de la Igualdad que desarrolla la Diputación de Bizkaia parten de la constatación de que la desigualdad tiene carácter estructural. Por ello, para garantizar que las mujeres dispongan de las mismas condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder o a los recursos, es necesario romper con esa desigualdad estructural. Así, el VI Plan Foral de Igualdad busca garantizar las condiciones necesarias para la consecución de la Igualdad real y efectiva de mujeres y hombres el Territorio Histórico de Bizkaia y, siguiendo la línea establecida en la Norma Foral 4/2018, plantea la necesidad de la integración de la interseccionalidad en las acciones dirigidas a la consecución de la igualdad.

III PLAN PARA LA IGUALDAD DEL IFAS-GUFE (2022-2026)

Este plan es la continuación a la trayectoria iniciada por la entidad en 2012 con la formalización del I Plan para la Igualdad. En cuanto a su estructura, se construye en torno a los siguientes 4 bloques fundamentales:

- **Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres**

Contribución a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones desarrolladas por parte del IFAS, favoreciendo una cultura organizativa en la que el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres esté completamente asumido e integrado.

- **Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres**

Impulso de actuaciones que promuevan la igualdad como valor social e individual aplicables al conjunto de áreas de trabajo del IFAS, a través de acciones vinculadas a la identificación y deconstrucción de roles y estereotipos tradicionales asociados a cada sexo.

- **Conciliación y corresponsabilidad**

Desarrollo de actuaciones relacionadas con la promoción de la corresponsabilidad, y el afianzamiento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas integrantes del IFAS.

- **Erradicación de la violencia contra las mujeres**

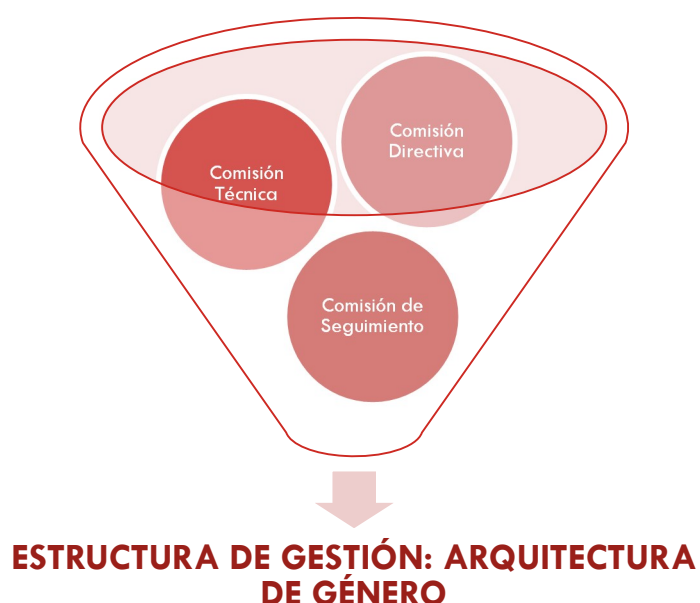
Profundización en los aspectos vinculados a la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones, partiendo desde la sensibilización y prevención hasta la detección y actuación del IFAS en casos de este tipo.

SISTEMA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

3.1.3 Estructuras de gestión o arquitectura de género.

La implementación de las medidas que este Plan recoge, requiere la creación de una infraestructura básica, que permita desarrollar el esfuerzo de colaboración y de coordinación relacionado con su contenido, mediante la creación de sinergias que permitan la interrelación entre las diferentes estructuras organizativas implicadas, la plantilla y, en su caso, otros agentes.

Se denomina a esta estructura “arquitectura de género”, entendiendo por tales las estructuras de gestión y coordinación, que constituyen en sí mismas uno los elementos de transformación en las formas de hacer. Igualmente, este plan contempla por tanto una arquitectura de género para el desarrollo del plan para la igualdad interno, como fórmula para garantizar la horizontalidad de las medidas para la igualdad en la gestión del personal del IFAS, y tiene como objetivo operativizar y dotar de viabilidad a la implantación de la estrategia.



COMISION DIRECTIVA

COMPOSICIÓN:

Gerencia
Dirección de Servicios Generales
Dirección de Servicios Asistenciales
Subdirección de RRRHH
Letrado Asesor de IFAS

FUNCIONES:

La aprobación del plan operativo anual
La revisión del informe de seguimiento y evaluación anual
El estudio, informe y consulta de las medidas del I plan para la igualdad que hayan de ser sometidas a la decisión del pleno, en su caso.

FUNCIONAMIENTO:

La comisión directiva se reunirá una vez al año

COMISION TECNICA

• COMPOSICIÓN:

- *Jefatura de las áreas implicadas en el plan:*
 - Área de Formación, Euskera e Igualdad
 - Área de Contratación y Patrimonio
 - Área de Gestión Administrativa
 - Área de Nóminas y Seguros Sociales
 - Área de Prevención y Riesgos Laborales
 - Área de Selección y Provisión
 - Direcciones de centros y de la red de hogares
 - Subdirección de Recursos Humanos

• FUNCIONES:

• **Subdirección de Recursos Humanos y Área de Euskera, Formación e Igualdad** son las encargadas del impulso y coordinación del I Plan para la Igualdad en el Empleo Público del IFAS.

• Área de Euskera, Formación e Igualdad:

- Ejecución del Plan
- Interlocución con todos los agentes intervinientes.
- Información y comunicación.
- Seguimiento y evaluación.
- Coordinación entre el III Plan para la Igualdad de IFAS y el I Plan Interno, informando a las estructuras implicadas de las necesidades de coordinación entre ambos.

• Resto de áreas con acciones en el plan:

- Asistir a reuniones de coordinación
- Implantar acciones y comunicar en sus respectivas áreas los planes operativos anuales

• FUNCIONAMIENTO

• La Comisión Técnica se reunirá 2 veces al año, siendo el objetivo de la primera la planificación y evaluación del I Plan y la segunda su seguimiento.

COMISION DE SEGUIMIENTO

• COMPOSICIÓN

- Subdirección de RRRHH
- Área de Formación, Euskera e Igualdad
- Sindicatos con representación en el IFAS

• FUNCIONES

- Seguimiento y aprobación del Plan Operativo Anual y los informes de evaluación
- Colaboración en la ejecución de alguna de las actuaciones previstas.

• FUNCIONAMIENTO

- La comisión de seguimiento se reunirá una vez al año.

3.1.4 El sistema de gestión: seguimiento, planes operativos anuales y los informes de evaluación

3.1.4.1 La sistematización de la información para el seguimiento anual

La gestión del I Plan requiere de una sistematización de la información que permita recoger y analizar los datos necesarios para hacer un seguimiento sobre si los resultados de las medidas llevadas a cabo se alinean o no con los objetivos establecidos.

Para hacer este seguimiento, el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en el Empleo Público del IFAS se entregará en formato de Excel, en que anualmente, se recogerá:

- Si la acción se ha realizado o no
- El grado de cumplimiento
- La descripción de la medida realizada
- El N° personas beneficiarias
- Los datos relativos a los indicadores de cumplimiento.

EJE, PROGRAMA Y OBJETIVO ESTRATÉGICO:		
Medida		N°
Área responsable	Año	Presupuesto
Seguimiento	Nivel de cumplimiento	Indicadores
	Total /	
	Parcial /	
	No iniciado	
Informe de desarrollo de la medida		

3.1.4.2 PLANIFICACIÓN

Para la elaboración del Plan Operativo Anual, se utilizará el formato Excel de I Plan, en el que se extraerán los objetivos y medidas correspondientes para el año entrante.

Basándose en este extracto, se concretará el cronograma, se especifican las descripciones del modo en que se van a acometer las medidas propuestas, en base a las aportaciones de la Comisión Técnica y la Comisión Directiva y se definirá el presupuesto.

3.1.4.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INFORME DE EVALUACIÓN ANUAL

Anualmente, se realizará un **informe** que recoja la siguiente información:

- Las **actuaciones**: realizadas total o parcialmente y las no iniciadas, sobre la base de lo proyectado en el Plan operativo anual.
- La **descripción** detallada del modo en que se han desarrollado las acciones total o parcialmente implementadas.
- Las **personas beneficiarias desagregadas por sexo** y los resultados obtenidos.

INFORME DE EVALUACIÓN FINAL

La **evaluación final** se abordará desde una estrategia de carácter plural y flexible, que al finalizar el periodo de implementación del I Plan realice:

- Una **valoración exhaustiva y global a la ejecución** del plan, con una orientación fundamentalmente de rendición de cuentas y de valoración general del grado de cumplimiento.
- La realización de **análisis focalizados en aspectos específicos** que se consideran clave para el impacto de este plan, y que presentan una gran utilidad en términos de aprendizaje y mejora.

El proceso combinará diversas estrategias que permitirán reflexionar sobre las cuestiones clave, y en ella participarán la Comisión Directiva, la Comisión Técnica y la Comisión de Seguimiento, así como la plantilla beneficiaria.

EVALUACIÓN DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

El sistema de seguimiento permitirá **analizar anualmente la evolución** entre lo realizado frente y lo proyectado.

Al finalizar cada año, se realizará un análisis, con el fin de realizar la mencionada memoria anual sobre la actuación realizada para la implantación del Plan.

Una vez **finalizado el período de vigencia** del I Plan, se recogerá una **síntesis de toda la información elaborada los años previos**, lo que permitirá realizar una evaluación del grado de cumplimiento global del plan.

EVALUACIÓN DE PROCESO Y RESULTADOS

Centrada en **profundizar** en el propio **proceso de implementación** y su **despliegue organizativo y operativo**, atenderá principalmente a las **valoraciones de agentes con implicación** en la puesta en marcha de las medidas, identificando su satisfacción con los instrumentos de apoyo y coordinación existentes y su percepción de la utilidad de estos. En consecuencia, es un tipo de **evaluación** enfocada al **aprendizaje** y la **mejora**, que permitirá incorporar aspectos cualitativos relevantes que contribuyan y faciliten la toma de decisiones.

En la evaluación de proceso intervendrán las personas partícipes de las estructuras descritas en el apartado sobre la arquitectura de género.

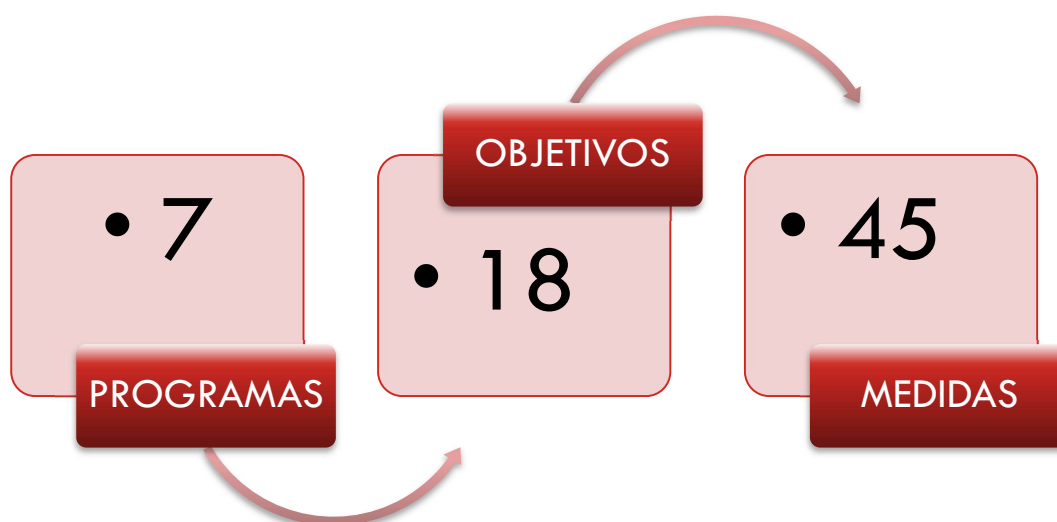
EVALUACIÓN DE IMPACTO

Analizará los efectos de este I Plan, tanto los esperados como los no esperados. Para ello se planteará una metodología basada en:

- **Recogida y análisis de fuentes secundarias.** Las fuentes existentes actualmente se completarán con los datos que se generen mediante una explotación adecuada de indicadores de operaciones estadísticas existentes, así como con aquellos otros derivados de nuevos indicadores que puedan incluirse en los cuestionarios de la estadística oficial.
- **Elaboración y desarrollo de fuentes primarias.** Los indicadores que no puedan acogerse a los casos anteriores serán generados ad hoc en una operación estadística específica o a partir de metodologías cualitativas y cuantitativas (encuestas y entrevistas a la plantilla del IFAS).

ESTRUCTURA Y CONTENIDOS: PROGRAMAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS

El I Plan para la Igualdad en el Empleo público del IFAS se estructura en tres niveles:



Programas: Los programas concretan las líneas generales contenidas en el plan y permiten agrupar conceptualmente los objetivos y medidas para facilitar su operativización, seguimiento y gestión. Los programas de este I Plan se han definido en base a los ámbitos establecidos en el diagnóstico, de modo que cada capítulo se ha constituido en un programa propio, teniendo en cuenta la salvedad de que, por su amplitud, los subcapítulos del apartado de gestión de personas se han definido cada uno como un programa independiente. Además, se ha añadido un primer programa dirigido a agrupar los objetivos y medidas relacionados con la gestión del plan. El plan está constituido por 7 programas.

Objetivos: Los objetivos establecen las metas a alcanzar en el marco del proceso de implantación del Plan. Han sido extraídos de las necesidades observadas a través de la elaboración del diagnóstico y, por tanto, con la participación de la plantilla. En total, los programas agrupan 18 objetivos.

Medidas: Las medidas son las actuaciones que el I Plan propone para cumplir los objetivos establecidos en cada programa. Son un conjunto de acciones, relacionadas entre sí para constituir un proceso que permita lograr los cambios que el I Plan propone.

Los objetivos agrupan un total de 45 medidas, que se distribuyen por programas como sigue:



A continuación, presentamos los objetivos y medidas incluidos en cada programa.

1. SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN DE EMPLEO PÚBLICO DEL IFAS

1.1. Crear las estructuras de impulso y coordinación necesarias para la implementación del I Plan para la Igualdad en el Empleo Público del IFAS (IPIEPI)

1.1.1. Designar una unidad de referencia, dotada de teléfono y dirección electrónica propia, para informar y asesorar a la plantilla con respecto a los contenidos y cumplimiento del IPIEPI, las medidas para la conciliación y las relativas a transparencia retributiva. Realizar anualmente una base de datos con las consultas recibidas y la información o solución aportada.

1.1.2. Constituir las estructuras de gestión definidas en el plan.

1.2. Diseñar e implantar las herramientas y procesos de planificación, seguimiento y comunicación del IPIEPI

1.2.1. Elaborar anualmente un Plan Operativo Anual y presentarlo para su aprobación a las estructuras de gestión del IPIEPI en el primer trimestre del año.

1.2.2. Elaborar anualmente un documento de evaluación y seguimiento del IPIEPI y presentarlo para su aprobación a las estructuras de gestión del plan en el primer trimestre del año, incluyendo en la evaluación un informe sobre las consultas recibidas y atendidas por la unidad responsable del Plan.

1.2.3. Realizar un documento resumen de los informes de seguimiento y evaluación, que se haga llegar a toda la plantilla, incluidos los puestos no informatizados. Hacer lo mismo con las actualizaciones del IPIEPI que pudiera haber y con el plan operativo anual.

1.2.4. Realizar una evaluación final del plan en la que se evalúen los resultados del plan, el proceso y la adecuación del plan a la plantilla.

1.3. Incluir la perspectiva de género en la negociación colectiva

1.3.1. Incluir el IPIEPI como anexo del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación Foral de Bizkaia y del Instituto Foral de Asistencia Social y considerar sus contenidos durante la negociación colectiva.

1.4. Mantener y mejorar la aplicación del Título II de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres en todos los procesos del IFAS

1.4.1. Revisar los sistemas informáticos, registros, formularios de recogida de información y bases de datos de la Dirección de Servicios Asistenciales y de la Dirección de Servicios Generales, para que permitan recoger datos desagregados por sexo.

1.4.2. Analizar y difundir los datos relativos a formación, retribución, valoración de puestos de trabajo, seguridad y salud laboral y conciliación corresponsable, desagregando los datos por sexo e introduciendo la perspectiva de género.

1.4.3. Continuar introduciendo la perspectiva de género en los procesos de contratación del Área de contratación y patrimonio.

2. SISTEMAS DE ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

2.1. Incluir la perspectiva de género en los procesos de acceso, provisión y promoción del empleo público del IFAS

2.1.1. En los temarios de los procesos selectivos de acceso y promoción al empleo público del IFAS, continuar incorporando contenidos que aseguren el conocimiento en materia de igualdad de mujeres y hombres, previa consulta con el Área de Euskera, Formación e Igualdad.

2.1.2. Actualizar las recomendaciones y orientaciones bibliográficas de los temarios, priorizando en aquellos materiales que aborden los temas desde la perspectiva de género.

2.1.3. Asegurar que la composición de los tribunales de acceso y promoción al empleo público del IFAS se adecúe a la normativa vigente.

2.1.4. En las bases generales de los procesos de acceso y promoción al empleo público del IFAS, continuar incluyendo una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que su presencia sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo.

2.1.5. Realizar una evaluación previa de impacto de género de las bases de los procesos de acceso y promoción al empleo público del IFAS, con el asesoramiento del Área de Euskera, Formación e Igualdad.

2.2. Prevenir la discriminación indirecta de las mujeres en el acceso y promoción al empleo público.

2.2.1. Continuar valorando en los baremos de méritos de experiencia profesional, cuando la normativa así lo permita, el tiempo en situación de excedencia por cuidado de familiares, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos de maternidad y paternidad o conciliar la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las candidatas hayan hecho uso de permisos o excedencias por razón de violencia machista.

2.2.2. Dispensa de la debida protección a la maternidad, en los procesos de acceso y promoción al empleo público del IFAS, tanto en sus periodos prenatales como postnatales, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo.

3. FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

3.1. Dotar al personal del Área de Euskera, Formación e Igualdad de los conocimientos necesarios para la implantación y desarrollo de unas políticas de gestión de personal con perspectiva de género.

3.1.1. Realizar formación específica en materia de igualdad para el personal del Área de Euskera Formación e Igualdad, relacionada con inclusión de la perspectiva de género en su sector: criterio, para la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género, relación entre salud laboral e igualdad entre mujeres y hombres, planes de formación con perspectiva de género etc.

3.2. Introducir la perspectiva de género en los contenidos de la formación del IFAS.

3.2.1. Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación del IFAS, asegurando la coordinación entre este documento, el presente plan, el III Plan y los posteriores planes para la igualdad de Mujeres y Hombres del IFAS.

3.2.2. Monitorizar anualmente el grado de satisfacción de necesidades formativas en el IFAS, realizando encuestas sobre necesidades formativas desagregadas por sexo.

3.2.3. Incluir la perspectiva de género en las formaciones organizadas desde el IFAS, introduciendo en los procesos de contratación de las formaciones, cláusulas para la igualdad: en el objeto del contrato, para asegurar un contenido con perspectiva de género, y en las especificaciones técnicas, requiriendo una adecuada capacitación por parte de las personas que imparten los cursos.

3.2.4. Realizar formaciones prácticas sobre igualdad, incorporación de la perspectiva de género, prevención y atención a la violencia machista, adaptadas a las características y funciones de los distintos centros, puestos y colectivos de intervención de IFAS.

3.2.5. Realizar cursos de formación sobre uso no sexista del lenguaje y las imágenes dirigidos a toda la plantilla especialmente enfocados a detectar, eliminar y prevenir los comentarios sexistas en la comunicación informal del IFAS.

3.3. Impulsar procesos de reflexión sobre modelos de liderazgo transaccional y modelos de gestión que promuevan el cuidado.

3.3.1. Realizar un programa piloto destinado a la reflexión sobre un modelo de liderazgo en el IFAS que promueva el cuidado, y asesorar en la materia a las personas con responsabilidad de gestión de equipos.

3.3.2. Poner en marcha un grupo piloto de trabajo para la realización de dinámicas o procesos para la mejora del clima laboral y el desarrollo de modelos de gestión de las relaciones basados en el cuidado mutuo.

4. GESTIÓN DE SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

4.1. Mejorar el conocimiento relativo a la relación entre salud, riesgos laborales y género.

4.1.1. Realizar una formación-acción conjunta entre de Área de Euskera Formación e Igualdad y el Área de Prevención y Riesgos Laborales, destinada a conocer las implicaciones y relaciones potenciales entre salud laboral y género, por una parte, y por otra a reflexionar sobre la aplicación de estos conocimientos al caso concreto del IFAS.

4.1.2. Sensibilizar al conjunto de la plantilla, mediante acciones informativas, formativas o divulgativas, sobre las diferencias entre mujeres y hombres en materia de seguridad laboral.

4.2. Introducir la perspectiva de género en las herramientas de gestión de la salud en el ámbito de trabajo

4.2.1. Introducir cláusulas para la igualdad en la contratación de los servicios relacionados con la gestión de la salud y los riesgos psicosociales, de modo que se introduzcan cláusulas tanto en el objeto de contrato, para asegurar que incorpora la perspectiva de género al diagnóstico y a la adopción de medidas, como en las condiciones de ejecución, para asegurar que en el equipo responsable hay personas expertas en la materia con capacitación y experiencia suficiente.

4.2.2. Incorporar la perspectiva de género tanto durante el diagnóstico de riesgos psicosociales, como durante el planteamiento de medidas correctoras, mediante un análisis desagregado por sexo en el primer caso y un planteamiento de medidas específicas asociadas al resultado del diagnóstico, en el segundo, garantizando el anonimato de las personas trabajadoras.

4.2.3. En la contratación de la empresa que realice el Plan de Riesgos Laborales, introducir cláusulas que garanticen que se incorporara la perspectiva de género tanto en el objeto del contrato, como en las especificaciones técnicas de personal, asegurando la participación de personas con capacitación y experiencia en igualdad.

5. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA.

5.1. Introducir la perspectiva de género en el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo

5.1.1. En la contratación de la empresa que realice la valoración de puestos trabajo, introducir cláusulas que garanticen que se incorporara la perspectiva de género tanto en el objeto del contrato, como en las especificaciones técnicas de personal, asegurando la participación de personas con capacitación y experiencia en igualdad.

5.2. Incrementar la transparencia retributiva

5.2.1. Recoger los datos sobre retribución en base al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y hacer públicas las retribuciones diferenciadas por sexo.

5.2.2. Realizar el seguimiento y evaluación de los indicadores de brecha salarial recogidos en el diagnóstico, incluyendo en su caso, nuevos indicadores establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

6.1. Incrementar los datos disponibles con respecto a las necesidades y usos de las medidas para la conciliación de la plantilla del IFAS

6.1.1. Recoger en la base de datos de personal, las cargas de cuidado de la plantilla, no sólo de menores dependientes, sino también de mayores y personas con diversidad funcional.

6.1.2. Incluir en la base de datos de personal, un registro de permisos, licencias y excedencias utilizadas, así como de las medidas de flexibilidad horaria y espacial. Recoger en esta base de datos el motivo por el que se acogen a las medidas.

6.2. Aumentar el conocimiento de la plantilla con respecto a las medidas para la conciliación disponibles.

6.2.1. Dar a conocer las medidas para la conciliación asegurando la difusión de la información de modo homogéneo en todo el IFAS, independientemente del grado de informatización de los puestos de modo que su conocimiento no dependa de la labor de sindicatos ni compañeras o compañeros.

7. LUCHA CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

7.1. Mejorar las medidas de protección para mujeres trabajadoras del IFAS que enfrentan violencias machistas.

7.1.1. Especificar qué tipo de violencias son susceptibles de acogerse a las medidas recogidas en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación Foral de Bizkaia y del Instituto Foral de Asistencia Social, relativas a la protección de víctimas de violencia.

7.1.2. Modificar el artículo 72 del Convenio Colectivo, de modo que la acreditación de condición de víctima de violencia de género se adecúe a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

7.1.3. Asegurar la protección de datos de las mujeres víctimas de violencia machista de la plantilla.

7.1.4. Integrar la perspectiva interseccional en el diseño de medidas.

7.2. Consolidar y comunicar las medidas de protección frente al acoso sexual y sexista.

7.2.1. Anualmente, realizar formaciones y/o acciones de difusión sobre los contenidos del protocolo, los comportamientos que son constitutivos de acoso y las consecuencias, así como cómo actuar en caso de acoso sexual o sexista y en caso de tener conocimiento de una situación de violencia machista en el ámbito laboral.

7.2.2. Actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y sexista del IFAS incluyendo medidas de intervención inmediata.

7.2.3. Actualizar los protocolos de prevención y actuación frente al acoso incluyendo el enfoque interseccional.

7.3. Formación sobre prevención, detección e intervención en violencias machistas adaptada a los contextos y colectivos de intervención del personal que forma parte de la plantilla

7.3.1. Realizar en todos los centros y hogares del IFAS formaciones específicas y periódicas en materia de intervención en violencias machistas adaptada a los distintos contextos y colectivos con los que se interviene en cada centro.

7.3.2. Promover la búsqueda y la reflexión en torno a modelos y proyectos de buenas prácticas en materia de inclusión de la perspectiva de género y el abordaje de la igualdad con los colectivos específicos de personas usuarias y residentes de los centros y hogares del IFAS.

OPERATIVIZANDO MEDIDAS: INDICADORES, RESPONSABLES Y CRONOGRAMA

Una vez definidos los programas, objetivos y medidas que constituyen la base de la planificación, definiremos a continuación los indicadores de resultados, las estructuras responsables de la implantación de las medidas y el cronograma de actuación.

1. SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN DE EMPLEO PÚBLICO DEL IFAS

1.1. Crear las estructuras de impulso y coordinación necesarias para la implementación del I Plan para la Igualdad en el Empleo Público del IFAS (IPIEPI)

1.1.1. Designar una unidad de referencia, dotada de teléfono y dirección electrónica propia, para informar y asesorar a la plantilla con respecto a los contenidos y cumplimiento del IPIEPI, las medidas para la conciliación y las relativas a transparencia retributiva. Realizar anualmente una base de datos con las consultas recibidas y la información o solución aportada	Subdirección de Recursos Humanos	Unidad de referencia nombrada Dirección y teléfono establecidos N.º de personas de la plantilla que reciben información sobre este servicio, desagregadas por área y sexo. N.º de personas de la plantilla que realizan consultas anualmente, desagregadas por área y sexo.	2023 2024
1.1.2. Constituir las estructuras de gestión definidas en el plan	Subdirección de Recursos Humanos	Estructuras creadas N.º de personas que forma parte del de cada estructura, desagregas por área y sexo.	2023 2024

1.2. Diseñar e implantar las herramientas y procesos de planificación, seguimiento y comunicación del IPIEPI

1.2.1. Elaborar anualmente un Plan Operativo Anual y presentarlo para su aprobación a las estructuras de gestión del IPIEPI en el primer trimestre del año.	Subdirección de Recursos Humanos	Plan Operativo Anual del IPIEPI elaborado Plan Operativo Anual del IPIEPI presentado a estructuras de seguimiento.	2023- 2026
1.2.2. Elaborar anualmente un documento de evaluación y seguimiento del IPIEPI y presentarlo para su aprobación a las estructuras de gestión del plan en el primer trimestre del año, incluyendo en la evaluación un informe sobre las consultas recibidas y atendidas por la unidad responsable del Plan.	Subdirección de Recursos Humanos	Documento anual de evaluación y seguimiento del IPIEPI elaborado. Documento anual de evaluación y seguimiento del IPIEPI presentado a estructuras de seguimiento.	2023- 2026
1.2.3. Realizar un documento resumen de los informes de seguimiento y evaluación, que se haga llegar a toda la plantilla, incluidos los puestos no informatizados. Hacer lo mismo con las actualizaciones del IPIEPI que pudiera haber y con el plan operativo anual.	Subdirección de Recursos Humanos	N.º de documentos informativos que se envían al personal del IFAS N.º de personas de la plantilla informadas, desagregadas por área y sexo. Informe de seguimiento y evaluación anual del IPIEPI elaborado Informe de seguimiento y evaluación anual del IPIEPI presentado a estructuras de seguimiento	2023- 2026
1.2.4. Realizar una evaluación final del plan en la que se evalúen los resultados del plan, el proceso y la adecuación del plan a la plantilla.	Subdirección de Recursos Humanos	Informe de evaluación final elaborado	2026

1.3. Incluir la perspectiva de género en la negociación colectiva

1.3.1. Incluir el IPIEPI como anexo del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación Foral de Bizkaia y del Instituto Foral de Asistencia Social y considerar sus contenidos durante la negociación colectiva.	Subdirección de Recursos Humanos	Plan incluido como anexo en el Convenio Colectivo	2023 2026
--	----------------------------------	---	--------------

1.4. Mantener y mejorar la aplicación del Título II de la Ley para la Igualdad en todos los procesos del IFAS

1.4.1. Revisar los sistemas informáticos, registros, formularios de recogida de información y bases de datos de la Dirección de Servicios Asistenciales y de la Dirección de Servicios Generales, para que permitan recoger datos desagregados por sexo	Área de Euskera, Formación e Igualdad	N.º de sistemas informáticos, registros, formularios de recogida de información y bases de datos que recogen la variable sexo. % de temas informáticos, registros, formularios de recogida de información y bases de datos que recogen la variable sexo frente al total de los gestionados por las áreas	2024
1.4.2. Analizar y difundir los datos relativos a formación, retribución, valoración de puestos de trabajo, seguridad y salud laboral y conciliación correspondiente, desagregando los datos por sexo e introduciendo la perspectiva de género	Subdirección de Recursos Humanos	N.º de informes que desagregan datos por sexo. % de informes que desagregan datos por sexo frente al total de informes elaborados por la Subdirección de Recursos Humanos	2023- 2026
1.4.3. Continuar introduciendo la perspectiva de género en los procesos de contratación del Área de Contratación y Patrimonio	Área de Contratación y patrimonio	N.º de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad, por tipo de cláusula. % de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad frente al total de contratos elaborados por el Área de Contratación y Patrimonio	2023- 2026

2. SISTEMAS DE ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

2.1. Incluir la perspectiva de género en los procesos de acceso, provisión y promoción del empleo público del IFAS

2.1.1. En los temarios de los procesos selectivos de acceso y promoción al empleo público del IFAS, continuar incorporando contenidos que aseguren el conocimiento en materia de igualdad de mujeres y hombres, previa consulta con el Área de Euskera, Formación e Igualdad	Área de Selección y Provisión	N.º y % con respecto al total anual, de bases generales de acceso y promoción al empleo público, que incorporan contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres	2023-2026
2.1.2. Actualizar las recomendaciones y orientaciones bibliográficas de los temarios, priorizando en aquellos materiales que aborden los temas desde la perspectiva de género.	Área de Selección y Provisión	N.º de materiales que incorporan la perspectiva de género añadidos N.º y % con respecto al total de bibliografía que incluye la perspectiva de género de forma transversal N.º de materiales revisados N.º de materiales sustituidos/eliminados	2023-2026
2.1.3. Asegurar que la composición de los tribunales de acceso y promoción al empleo público del IFAS se adecúe a la normativa vigente	Área de Selección y Provisión	N.º y % con respecto al total anual, de tribunales de valoración de proceso de acceso y promoción al empleo público con representación de al menos un 40% de cada uno de los dos sexos.	2023-2026
2.1.4. En las bases generales de los procesos de acceso y promoción al empleo público del IFAS, continuar incluyendo una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que su presencia sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo.	Área de Selección y Provisión	N.º y % con respecto al total anual, de bases generales de acceso y promoción al empleo público, que incorporan cláusula de desempate.	2023-2026
2.1.5. Realizar una evaluación previa de impacto de género de las bases de los procesos de acceso y promoción al empleo público del IFAS, con el asesoramiento del Área de Euskera, Formación e Igualdad	Área de Selección y Provisión	N.º y % con respecto al total anual, de bases generales de acceso y promoción al empleo público, que incorporan una evaluación previa de impacto de género.	2023-2026

2.2. Prevenir la discriminación indirecta de las mujeres en el acceso y promoción al empleo público

2.2.1. Continuar valorando en los baremos de méritos de experiencia profesional, cuando la normativa así lo permita, el tiempo en situación de excedencia por cuidado de familiares, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos de maternidad y paternidad o conciliar la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las candidatas hayan hecho uso de permisos o excedencias por razón de violencia machista.	Área de Selección y Provisión	Documentación acreditativa de la inclusión de los baremos	2023-2026
2.2.2. Dispensa de la debida protección a la maternidad, en los procesos de acceso y promoción al empleo público del IFAS, tanto en sus periodos prenatales como postnatales, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo.	Área de Selección y Provisión	N.º y % con respecto al total anual, de bases generales de acceso y promoción al empleo público, que consideran la dispensa a la protección de maternidad.	2023-2026

3. FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

3.1. Dotar al personal del Área de Euskera, Formación e Igualdad de los conocimientos necesarios para la implantación y desarrollo de unas políticas de gestión de personal con perspectiva de género

3.1.1. Realizar formación específica en materia de igualdad para el personal del Área de Euskera Formación e Igualdad, relacionada con inclusión de la perspectiva de género en su sector: criterio, para la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género, relación entre salud laboral e igualdad entre mujeres y hombres, planes de formación con perspectiva de género etc.	Área de Euskera, Formación e Igualdad	N.º de personas por sexo y número de formaciones realizadas	2023-2026
--	---------------------------------------	---	-----------

3.2. Introducir la perspectiva de género en los contenidos de la formación del IFAS

3.2.1. Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación del IFAS, asegurando la coordinación entre este documento, el presente plan, el III Plan y los posteriores planes para la igualdad de Mujeres y Hombres del IFAS.	Área de Euskera, Formación e Igualdad	N.º de medidas con perspectiva de género introducidas en el Plan de Formación del IFAS	2023-2026
3.2.2. Monitorizar anualmente el grado de satisfacción de necesidades formativas en el IFAS, realizando encuestas sobre necesidades formativas desagregadas por sexo.	Área de Euskera, Formación e Igualdad	N.º de necesidades formativas identificadas desagregadas por sexo	2023-2026
3.2.3. Incluir la perspectiva de género en las formaciones organizadas desde el IFAS, introduciendo en los procesos de contratación de las formaciones, cláusulas para la igualdad: en el objeto del contrato, para asegurar un contenido con perspectiva de género, y en las especificaciones técnicas, requiriendo una adecuada capacitación por parte de las personas que imparten los cursos.	Área de Euskera, Formación e Igualdad	N.º de cláusulas con perspectiva de género introducidas en las formaciones organizadas desde el IFAS	2023-2026
3.2.4. Realizar formaciones prácticas sobre igualdad, incorporación de la perspectiva de género, prevención y atención a la violencia machista, adaptadas a las características y funciones de los distintos centros, puestos y colectivos con los que intervienen y centros de trabajo del IFAS.	Área de Euskera, Formación e Igualdad	N.º de personas que acuden a la formación desagregada por sexo y tipo de centro N.º de formaciones realizadas, de igualdad, introducción de la perspectiva de género y violencia machista adaptada a las personas usuarias desagregadas por tipo de centro y sexo. N.º de horas de formación desagregadas por tipo de centro y sexo. Grado de satisfacción de las personas participantes por aspectos valorados, tipo centro y sexo.	2023-2026
3.2.5. Realizar cursos de formación sobre uso no sexista del lenguaje y las imágenes dirigidos a toda la plantilla especialmente enfocados a detectar, eliminar y prevenir los comentarios sexistas en la comunicación informal del IFAS.	Área de Euskera, Formación e Igualdad	N.º de personas que acuden a la formación desagregada por sexo. N.º de formaciones realizadas	2023-2026

3.3. Impulsar procesos de reflexión sobre modelos de liderazgo transaccional y modelos de gestión que promuevan el cuidado.

3.3.1. Realizar un programa piloto destinado a la reflexión sobre un modelo de liderazgo en el IFAS que promueva el cuidado, y asesorar en la materia a las personas con responsabilidad de gestión de equipos.	Área de Euskera, Formación e Igualdad	Asistencia técnica contratada Asesoramiento realizado	2025
3.3.2. Poner en marcha un grupo piloto de trabajo para la realización de dinámicas o procesos para la mejora del clima laboral y el desarrollo de modelos de gestión de las relaciones basados en el cuidado mutuo.	Área de Euskera, Formación e Igualdad	N.º de medidas diseñadas de mejora del clima laboral y modelos de gestión	2025

4. GESTIÓN DE SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

4.1. Mejorar el conocimiento relativo a la relación entre salud, riesgos laborales y género

4.1.1. Realizar una formación-acción conjunta entre de Área de Euskera Formación e Igualdad y el Área de Prevención y Riesgos Laborales , destinada a conocer las implicaciones y relaciones potenciales entre salud laboral y género, por una parte, y por otra a reflexionar sobre la aplicación de estos conocimientos al caso concreto del IFAS.	Área de Prevención y Riesgos Laborales	N.º de formaciones y número de personal que acude a las formaciones, desagregada por sexo y área	2023 2024
4.1.2. Sensibilizar al conjunto de la plantilla, mediante acciones informativas, formativas o divulgativas, sobre las diferencias entre mujeres y hombres en materia de seguridad laboral.	Área de Prevención y Riesgos Laborales	N.º de acciones de sensibilización realizadas N.º de personas impactadas por las acciones desagregado por sexo	2024

4.2. Introducir la perspectiva de género en las herramientas de gestión de la salud en el ámbito de trabajo

4.2.1. Introducir cláusulas para la igualdad en la contratación de los servicios relacionados con la gestión de la salud y los riesgos psicosociales, de modo que se introduzcan cláusulas tanto en el objeto de contrato, para asegurar que incorpora la perspectiva de género al diagnóstico y a la adopción de medidas, como en las condiciones de ejecución, para asegurar que en el equipo responsable hay personas expertas en la materia con capacitación y experiencia suficiente.	Área de Prevención y Riesgos Laborales	N.º de cláusulas con perspectiva de género introducidas en la contratación de los servicios relacionados con la gestión de la salud y los riesgos psicosociales N.º de medidas específicas asociadas al resultado del diagnóstico	2023- 2026
4.2.2. Incorporar la perspectiva de género tanto durante el diagnóstico de riesgos psicosociales, como durante el planteamiento de medidas correctoras, mediante un análisis desagregado por sexo en el primer caso y un planteamiento de medidas específicas asociadas al resultado del diagnóstico, en el segundo, garantizando el anonimato de las personas trabajadoras.	Área de Prevención y Riesgos Laborales	Análisis desagregado por sexo realizado N.º de medidas específicas asociadas al resultado del diagnóstico	2023- 2026
4.2.3. En la contratación de la empresa que realice el Plan de Riesgos Laborales, introducir cláusulas que garanticen que se incorporara la perspectiva de género tanto en el objeto del contrato, como en las especificaciones técnicas de personal, asegurando la participación de personas con capacitación y experiencia en igualdad.	Área de Prevención y Riesgos Laborales	Cláusulas introducidas	2024 2026

5. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA.

5.1. Introducir la perspectiva de género en el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

5.1.1. En la contratación de la empresa que realice la valoración de puestos trabajo, introducir cláusulas que garanticen que se incorporara la perspectiva de género tanto en el objeto del contrato, como en las especificaciones técnicas de personal, asegurando la participación de personas con capacitación y experiencia en igualdad.	Área de Contratación y patrimonio	Cláusulas introducidas	2025 2026
---	-----------------------------------	------------------------	--------------

5.2. Incrementar la transparencia retributiva

5.2.1. Recoger los datos sobre retribución en base al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y hacer públicas las retribuciones diferenciadas por sexo.	Área de Nóminas y Seguros sociales	N.º de datos recogidos	2024
5.2.2. Realizar el seguimiento y evaluación de los indicadores de brecha salarial recogidos en el diagnóstico, incluyendo en su caso, nuevos indicadores establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Área de Nóminas y Seguros sociales	Seguimiento y evaluación realizado N.º de nuevos indicadores establecidos	2025- 2026

6. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

6.1. Incrementar los datos disponibles con respecto a las necesidades y usos de las medidas para la conciliación de la plantilla del IFAS

6.1.1. Recoger en la base de datos de personal, las cargas de cuidado de la plantilla, no sólo de menores dependientes, sino también de mayores y personas con diversidad funcional.	Área de Gestión Administrativa	N.º de datos recogidos de las cargas de cuidado de la plantilla, desagregadas por área y sexo	2023 2024
6.1.2. Incluir en la base de datos de personal, un registro de permisos, licencias y excedencias utilizadas, así como de las medidas de flexibilidad horaria y espacial. Recoger en esta base de datos el motivo por el que se acogen a las medidas.	Área de Gestión Administrativa	N.º de datos de permisos, licencias y excedencias, desagregadas por sexo	2023 2024

6.2. Aumentar el conocimiento de la plantilla con respecto a las medidas para la conciliación disponibles.

6.2.1. Dar a conocer las medidas para la conciliación asegurando la difusión de la información de modo homogéneo en todo el IFAS, independientemente del grado de informatización de los puestos de modo que su conocimiento no dependa de la labor de sindicatos ni compañeras o compañeros.	Área de Euskera, Formación e Igualdad	N.º de personas informadas, desagregado por sexo y área	2025
---	---------------------------------------	---	------

7. LUCHA CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

7.1. Mejorar las medidas de protección para mujeres trabajadoras del IFAS que enfrentan violencias machistas

7.1.1. Especificar qué tipo de violencias son susceptibles de acogerse a las medidas recogidas en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación Foral de Bizkaia y del Instituto Foral de Asistencia Social, relativas a la protección de víctimas de violencia.	Subdirección de Recursos Humanos	Convenio Colectivo modificado	2023 2026
7.1.2. Modificar el artículo 72 del Convenio Colectivo, de modo que la acreditación de condición de víctima de violencia de género se adecúe a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	Subdirección de Recursos Humanos	Convenio Colectivo modificado	2023 2026
7.1.3. Asegurar la protección de datos de las mujeres víctimas de violencia machista de la plantilla.	Área de Euskera, Formación e Igualdad	Medidas para asegurar la protección de datos de las víctimas de violencia machista implementadas	2024
7.1.4. Integrar la perspectiva interseccional en el diseño de medidas.	Área de Euskera, Formación e Igualdad	Perspectiva interseccional integrada	2024

7.2. Consolidar y comunicar las medidas de protección frente al acoso sexual y sexista

7.2.1. Anualmente, realizar formaciones y/o acciones de difusión sobre los contenidos del protocolo, los comportamientos que son constitutivos de acoso y las consecuencias, así como cómo actuar en caso de acoso sexual o sexista y en caso de tener conocimiento de una situación de violencia machista en el ámbito laboral.	Área de Euskera, Formación e Igualdad	N.º de medidas de formación realizadas sobre los contenidos del protocolo, los comportamientos que son constitutivos de acoso y las consecuencias de personas asistentes por sexo	2023- 2026
7.2.2. Actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y sexista del IFAS incluyendo medidas de intervención inmediata.	Área de Euskera, Formación e Igualdad	Medidas introducidas Difusión realizada	2023 2024
7.2.3. Actualizar los protocolos de prevención y actuación frente al acoso incluyendo el enfoque interseccional	Área de Euskera, Formación e Igualdad	N.º de factores de discriminación que se incluyen en el protocolo N.º de medidas incluidas en el protocolo para incluir el enfoque interseccional	2023 2024

7.3. Formación sobre prevención, detección e intervención en violencias machistas adaptada a los contextos y colectivos de intervención del personal que forma parte de la plantilla

7.3.1. Realizar en todos los centros y hogares del IFAS formaciones específicas y periódicas en materia de intervención en violencias machistas adaptada a los distintos contextos y colectivos con los que se interviene en cada centro.	Direcciones de centros y de la red de hogares	N.º de formaciones realizadas Registro de centros y hogares en los que se ha realizado formación N.º de asistentes desagregado por sexo y lugar de trabajo	2023- 2026
7.3.2. Promover la búsqueda y la reflexión en torno a modelos y proyectos de buenas prácticas en materia de inclusión de la perspectiva de género y el abordaje de la igualdad con los colectivos específicos de personas usuarias y residentes de los centros y hogares del IFAS	Direcciones de centros y de la red de hogares	Documento de recopilación de buenas prácticas realizado	2023 2026