

DPTO. Y € DEPARTAMENTO DE ADM. FORAL Y FUNCIÓN PÚBLICA 04 :
2013: 35.526.185 EUROS

Programa Y € Nombre: Función pública
Código: 20
Relevancia de género: Media
Presupuesto: 5.198.511

	2011	2012	2013	12/11	13/12
GASTOS EN EUROS	6.814.318,00	6.121.994,00	5.198.511	% -10,16	%-15,08
PORCENTAJE SOBRE EL PRESUPUESTO DEL DPTO.	16,83%	15,90 %	%14,63	% 5,52	%-7,99

Objetivos, destinatarios y actuaciones que contiene el programa

Este programa presupuestario recoge las principales líneas de actuación del Departamento en el ámbito de Recursos Humanos.

Su objetivo general es impulsar y coordinar los programas y proyectos comunes al Departamento en materia de Recursos Humanos, a través del diseño, aprobación y apoyo en la implementación de la política de RR.HH en cada Departamento, mejorar los procesos de gestión, selección y promoción del personal, la representación en negociaciones sobre Función Pública, Organización y Relaciones Sociales y Laborales con los órganos sindicales, el desarrollo e impulso de las prevención de riesgos laborales y salud laboral, y la formación del personal.

A quién se dirige: al personal de la Diputación Foral.

Análisis cuantitativo por género

Distribución del personal por sexo y grupo de clasificación:

Género	A1	A2	C1	C2	E	Total
Vacante	49	27	16	44	27	163
Hombre	242	137	143	369	39	930
Mujer	176	253	339	120	51	939
Total	467	417	498	533	117	2032

Distribución del personal por sexo, y tipo de contrato

Gene	F.Car	Polit	Event	Lab. temp	F.Inte- rino	Lab. fijo dis.	Lab. fijo	Alto cargo	No espec	TOTAL
Vacante	1	9	18		1				134	163
Hombre	752	13	4	2	135	9	11	4		930
Mujer	615	7	5	11	257	31	8	4		939
TOT	1.368	29	27	13	393	40	19	8	134	2.032

Coste del personal por sexo, Departamento y grupo de clasificación

Departamentua/Departamento	Generoa/Género	Taldea/Grupo					Guztira/Total
		A1	A2	C1	C2	E	
01.DIPUTATUNAGUSIA DIPUTADOGENERAL	Betegabe/Vacante	306.310,00		47.082,00			353.392,00
	Gizona/Hombre	817.685,00	277.261,00		38.138,00		1.133.084,00
	Emakumea/Mujer	224.572,00	387.906,00	287.598,00			900.076,00
Departamentuguztira/Totaldepartamento		1.348.567,00	665.167,00	334.680,00	38.138,00		2.386.552,00
02.KULTURA.GAZTERIAETA KIROLDEPARTAMENTUA DEPARTAMENTODECULTURA JUVENTUDYDEPORTE	Betegabe/Vacante	322.087,00	93.812,00		34.862,00	252.181,00	702.942,00
	Gizona/Hombre	1.286.566,00	575.798,00	395.661,00	226.029,00	317.905,00	2.801.959,00
	Emakumea/Mujer	1.247.508,00	682.025,00	1.384.151,00	199.759,00	1.019.948,00	4.533.391,00
Departamentuguztira/Totaldepartamento		2.856.161,00	1.351.635,00	1.779.812,00	460.650,00	1.590.034,00	8.038.292,00
03.GIZARTEPOLITIKAKO DEPARTAMENTUA DEPARTAMENTODEPOLÍTICA SOCIAL	Betegabe/Vacante	538.771,00	46.906,00		313.758,00	191.464,00	1.090.899,00
	Gizona/Hombre	1.809.796,00	640.988,00	466.010,00	193.853,00	339.334,00	3.449.981,00
	Emakumea/Mujer	2.220.833,00	2.707.734,00	1.868.531,00	1.866.667,00	466.333,00	9.130.098,00
Departamentuguztira/Totaldepartamento		4.569.400,00	3.395.628,00	2.334.541,00	2.374.278,00	997.131,00	13.670.978,00
04.FORUADMINISTRAZIO ETA FUNTZIOPUBLIKO DEPARTAMENTODE ADMINISTRACIÓNFORALY	Betegabe/Vacante	349.669,00	59.079,00	85.675,00	810.453,00	32.120,00	1.336.996,00
	Gizona/Hombre	2.271.060,00	319.019,00	2.162.091,00	11.596.222,00	72.849,00	16.421.241,00
	Emakumea/Mujer	1.433.776,00	442.121,00	1.944.207,00	259.381,00	216.800,00	4.296.285,00
Departamentuguztira/Totaldepartamento		4.054.505,00	820.219,00	4.191.973,00	12.666.056,00	321.769,00	22.054.522,00
05.GASUNETA FINANTZ ADEPARTAMENTUA DEPARTAMENTODE HACIENDAYFINANZAS	Betegabe/Vacante	347.321,00	340.315,00	83.809,00	101.560,00		873.005,00
	Gizona/Hombre	6.426.393,00	3.141.103,00	1.493.120,00	583.100,00		11.643.716,00
	Emakumea/Mujer	4.758.286,00	5.730.014,00	6.274.589,00	1.097.290,00		17.860.179,00
Departamentuguztira/Totaldepartamento		11.532.000,00	9.211.432,00	7.851.518,00	1.781.950,00		30.376.900,00
06.BERRIKUNTZAKO LANDAGARAPEN KOETA DEPARTAMENTODE INNOVACIÓN,DESARROLLO	Betegabe/Vacante	605.288,00			27.678,00		632.966,00
	Gizona/Hombre	2.441.590,00	931.939,00	505.149,00	3.001.096,00	495.457,00	7.375.231,00
	Emakumea/Mujer	887.098,00	815.241,00	1.936.406,00	572.572,00		4.211.317,00
Departamentuguztira/Totaldepartamento		3.933.976,00	1.747.180,00	2.441.555,00	3.601.346,00	495.457,00	12.219.514,00
07.INGURUMEN KOETALURRALDE ANTOLAKETAKO DEPARTAMENTODE MEDIOAMBIENTEY ORDENACIÓN	Betegabe/Vacante	491.588,00		136.163,00	65.994,00		693.745,00
	Gizona/Hombre	2.347.752,00	661.053,00	835.059,00	152.433,00		3.996.297,00
	Emakumea/Mujer	1.071.296,00	206.086,00	1.018.808,00	113.796,00		2.409.986,00
Departamentuguztira/Totaldepartamento		3.910.636,00	867.139,00	1.990.030,00	332.223,00		7.100.028,00
08.MUGIKORTASUNE KOETABIDEAZPI EGITURETAKO DEPARTAMENTODE MOVILIDADE	Betegabe/Vacante	525.699,00	109.934,00	360.135,00	110.182,00	98.991,00	1.204.941,00
	Gizona/Hombre	1.438.746,00	461.031,00	1.490.619,00	2.080.365,00	82.325,00	5.553.086,00
	Emakumea/Mujer	615.854,00	336.537,00	972.754,00	334.020,00		2.259.165,00
Departamentuguztira/Totaldepartamento		2.580.299,00	907.502,00	2.823.508,00	2.524.567,00	181.316,00	9.017.192,00
Guztira/Total	Betegabe/Vacante	3.486.733,00	650.046,00	712.864,00	1.464.487,00	574.756,00	6.888.886,00
	Gizona/Hombre	18.839.588,00	7.008.192,00	7.347.709,00	17.871.236,00	1.307.870,00	52.374.595,00
	Emakumea/Mujer	12.459.223,00	11.307.664,00	15.687.044,00	4.443.485,00	1.703.081,00	45.600.497,00
Guztira/Total		34.785.544,00	18.965.902,00	23.747.617,00	23.779.208,00	3.585.707,00	104.863.978,00

Distribución de Jefaturas por sexo y grupo de clasificación

Género	A1	A2	C1	C2	E	Total
Vacante	12					12
Hombre	118	7	12	2		139
Mujer	47	9	46			102
Total	177	16	58	2		253

Distribución por sexo de los permisos de paternidad y maternidad por género

Genero	Paternidad	Maternidad	Total
Hombre	20	6	26
Mujer	0	28	28
Total	20	34	54

Distribución por sexo del número de permisos de acompañamiento a menores y mayores

Género	Total
Hombre	151
Mujer	593
Total	744

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS

Genero / Generoa	Guztira / Total
Gizonak / Hombres	10
Emakumeak / Mujeres	27
Guztira / Total	37

Análisis o reflexión cualitativa

Del estudio y análisis de los datos estadísticos relativos a la distribución por sexo, en el ámbito del Departamento de Administración Foral y Función Pública, podemos plantear las siguientes reflexiones:

- El análisis de los datos nos lleva a constatar, en primer lugar, una presencia prácticamente equilibrada e igualitaria de ambos sexos dentro de la

plantilla de personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Asimismo, la distribución es igualitaria en la distribución por género y tipo de contrato.

Sin embargo, el primer dato para la reflexión aparece ya en la distribución por sexo y grupo de clasificación. Existe una desigualdad evidente, entre mujeres y hombres, en relación al grupo de clasificación al que pertenecen; siendo mayor la presencia de hombres en el grupo de clasificación A1 y por el contrario, la presencia de mujeres es más elevada en los grupos C1 y E. Con la "peculiaridad" de la distribución por sexo en el grupo C2, en el que la presencia de hombres es sustancialmente mayor, dado que en este grupo se integran el colectivo de bomberos, el de camineros-conductores y los guardas forestales, puestos tradicionalmente ocupados por hombres, en los que el avance hacia la paridad es prácticamente nulo. Como dato anecdótico señalar que en este momento está realizando el curso de formación de bomberos la primera mujer en la historia de esta Diputación Foral de Gipuzkoa. Queda, por tanto, mucho camino y mucho trabajo para la consecución de objetivos más igualitarios que nos lleven a una mayor presencia de mujeres en este tipo de puestos tradicionalmente masculinos; tanto bomberos como camineros o guardas forestales.

Otro dato relevante en la distribución de personal por sexo es el hecho de que existe una mayor interinidad entre las mujeres, dato que refleja una realidad social de mayor precariedad en el empleo de las mujeres en nuestra sociedad en general, pero que es una reflexión que excede de nuestro ámbito de análisis. No por ello dejamos de reflejar este hecho constatable; la situación laboral de temporalidad de las mujeres es siempre más elevada y, por tanto, más precaria que la de los hombres.

- En relación a los datos de distribución de Jefaturas por género; constatar una mayor proporción de hombres en Departamentos tradicionalmente considerados "masculinos"; Gabinete del Diputado General, Desarrollo Rural, Ordenación del Territorio, Movilidad (Carreteras) e incluso en Hacienda. Por el contrario en ámbitos considerados tradicionalmente más "femeninos" se equiparan las jefaturas de hombres y mujeres, léase Cultura, Política Social, Administración Foral y Función Pública. El esquema tradicional de distribución de tareas tradicionalmente femeninas o masculinas continúa repitiéndose en el ámbito de nuestra Administración.

- En cuanto a la distribución de los permisos de maternidad disfrutados por hombres en el ámbito de esta Diputación Foral, el dato es revelador; 28 mujeres frente 6 hombres que solicitaron este permiso. Estos 6 hombres son, en concreto; 5 bomberos (1 cabo, 3 bomberos y un bombero en segunda actividad) y un jefe de unidad operativa de Hacienda perteneciente a MUFACE. El hecho de que, de 6 permisos disfrutados por hombres 5 sean bomberos, parece que tiene que ver, por un lado, con que el colectivo de bomberos es actualmente el colectivo de hombres más joven en esta Diputación y, por otra parte, porque este colectivo de bomberos, por el tipo de trabajo que realiza; a turnos de mañana, tarde y noche, tiene más complicado conciliar su vida familiar y laboral, unido al hecho de que el disfrute de este tipo de permisos no supone un menoscabo en su carrera profesional. Lo que es evidente es que, el permiso de maternidad se sigue considerando perteneciente al ámbito de lo femenino, aunque no podemos dejar de constatar el hecho de que, este permiso de maternidad, ha sido solicitado y disfrutado por 6 hombres, lo que constituye ya un pequeño avance en el camino hacia la igualdad.

- Los datos relativos a la distribución por sexo de los permisos de acompañamiento a menores y mayores son, una vez más, reveladores de la situación de desigualdad en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral. Son 593, los permisos solicitados y disfrutados por mujeres, frente a los 151 correspondientes a los hombres. No cabe sino afirmar que continuamos repitiendo el esquema tradicional de distribución de tareas entre mujeres y hombres, relegando a las mujeres al cumplimiento de las “obligaciones” derivadas del ámbito doméstico. Queda, pues, un gran camino para la equiparación en este campo.
- El mismo esquema del párrafo anterior se repite tanto en los datos relativos a la distribución por sexo de excedencias por cuidado de hijos, con una presencia muy superior de mujeres, 27, frente a 10 hombres que disfrutaron de esta excedencia, como en la distribución por sexo de las reducciones de jornada; 88 mujeres frente a 21 hombres. La reflexión, en este caso, es clara, tal y como sucede en distribución por sexo de los permisos de acompañamiento a menores y mayores; la conciliación entre la vida familiar y laboral continúa siendo una “tarea” perteneciente al ámbito de lo femenino. La desigualdad entre mujeres y hombres es evidente, ya que, a pesar de la posibilidad totalmente paritaria que en el ámbito de la administración se ofrece a mujeres y hombres para compartir las “obligaciones” derivadas del ámbito doméstico, el reparto de tareas en relación a la conciliación de la vida familiar y laboral mantiene el esquema tradicional tal como queda reflejado en estos datos.
- En relación a los datos de Formación por género; las solicitudes para la asistencia a cursos de formación por parte de las mujeres duplican las formuladas por hombres, lo que pone de manifiesto un mayor interés de las mujeres por asistir a estos cursos. Un dato llamativo y, que no podemos dejar de poner en cuestión, en relación a estas solicitudes, es que tal y como nos ha confirmado el estudio de impacto de género relativo al área de Formación, a través de un trabajo elaborado en el curso "Programa de formación para la puesta en marcha de políticas para la igualdad de mujeres y hombres", cuyo objeto fueron las acciones formativas correspondientes al año 2011, es que, a pesar de que las mujeres solicitan más formación que los hombres, sus solicitudes son “excluidas en mayor proporción que las de ellos”. Algo más de un 10% más de solicitudes de mujeres son rechazadas frente a las solicitudes de los hombres. Se rechazan un 39,84% de las solicitudes presentadas por mujeres frente al 29% de rechazos en las presentadas por hombres. Lo que revela un comportamiento que es necesario analizar con más profundidad por parte de la propia administración, en este caso la Diputación Foral de Gipuzkoa, a la hora de la concesión de los cursos de formación que exige, en su caso, una revisión del procedimiento de concesión de los cursos hasta ahora aplicado.

Otra consideración importante, en relación a los cursos de Formación impartidos en el ámbito de la Diputación foral de Gipuzkoa, es que la proporción de mujeres es mucho más elevada en cursos "tradicionalmente" de mayor "interés" femenino como los del Área de Comunicación (Asertividad, Inteligencia Emocional, Habilidades Sociales...). Sin embargo, en los cursos más técnicos la proporción de hombres es mayor. Un dato concreto para ilustrar esta desigualdad; la participación de mujeres es del 80% o superior en los cursos relacionados con la inteligencia

emocional y, por el contrario, la presencia de mujeres en cursos como “Iniciación a la utilización de GPS” es prácticamente testimonial. Si bien es cierto que son cursos dirigidos a colectivos en los que hay más hombres. (En este último caso de la utilización del GPS, dirigido a; arquitecto/as, guardas forestales, personal de carreteras...). Queda, por tanto, una tarea importante por parte de la propia administración de modificar el enfoque femenino/masculino de los destinatarios de estos cursos e impulsar y transmitir un enfoque más igualitario.

Como conclusión final podemos afirmar que, a pesar de los pequeños avances detectados, en materia de igualdad en el ámbito de la Función Pública, se repiten los esquemas de distribución por sexo de tareas y posiciones tradicionalmente femeninas y masculinas.

Por otra parte, a pesar de que las posibilidades “teóricas” son totalmente paritarias tanto a la hora de poder conciliar vida familiar y laboral, como para el acceso a posiciones de poder, léase acceso a jefaturas, o la promoción personal, la realidad demuestra que se ha avanzado muy poco en la consecución real y efectiva en materia de igualdad y que queda mucho trabajo por hacer para alcanzar ese objetivo último de lograr un Administración más igualitaria.