

**DEPARTAMENTO DE ADMON. FORAL Y FUNCION PUBLICA**

<b>DEPARTAMENTO</b>	Admon. Foral y Función Pública	<b>2013</b>	35.526.185
		<b>2014</b>	35.826.880

**PROGRAMA Y CUANTÍA**

**Nombre** Servicios Generales

**Código** 4.01

**Relevancia de género** Baja

**Presupuesto** 3.450.619

**Tabla 1.**

**Cuantía del presupuesto del programa y porcentaje que representa para el Departamento en los últimos años**

	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>13/12</b>	<b>14/13</b>
GASTO (miles de euros)	3.768,00	3.435,00	3.451,00	-8,84%	0,47%
% PPTO PROPIO DPTO.	9,79%	9,67%	9,63%	-1,24%	-0,38%

El programa Representa un 9,63 % del presupuesto propio del Departamento.

**Objetivos, colectivos destinatarios y actuaciones que contiene el programa**

1-Objetivo: Implementar las medidas del plan de igualdad asignadas al Departamento.

Colectivos destinatarios: No hay actuación directa sobre la ciudadanía.

Actuaciones: Coordinar las reuniones de propuesta y seguimiento de la ejecución del plan.

Coordinar el análisis desde la perspectiva de género de los programas presupuestarios del Departamento.

Integrar la perspectiva de género en los procedimientos de contratación.

Integrar la perspectiva de género en los procedimientos de concesión de subvenciones.

Revisar el lenguaje de género en las comunicaciones audiovisuales y escritas del Departamento.

Proponer, allí donde sea necesario, la recopilación de datos desagregados por sexo.

**Análisis cuantitativo por género**

El programa no tiene, como se ha comentado, una actuación directa en la ciudadanía. Se pretende ejecutar el 100% de las medidas del plan asignadas al Departamento en 2014.

**Análisis o reflexión cualitativa**

El análisis o reflexión cualitativa se realiza en los programas en los que figura la ejecución de las concretas medidas del Plan de Igualdad de Diputación atribuidas al Departamento.

**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN FORAL Y FUNCIÓN PÚBLICA**

<b>DEPARTAMENTO</b>	Administración Foral y Función Pública	<b>2013</b>	35.526.185 euros
		<b>2014</b>	34.775.858 euros

**PROGRAMA Y CUANTÍA**

**Nombre** Función pública

**Código** 4.20

**Relevancia de género** Media

**Presupuesto** 4.994.195

**Tabla 1.**

**Cuantía del presupuesto del programa y porcentaje que representa para el Departamento en los últimos años**

	2011	2012	2013	2014	12/11	13/12	14/13
GASTO (miles de euros)	6.814,32	6.121,99	5.198,51	4.994,20	-10,16%	-15,08%	-3,93%
% PPTO PROPIO DEPTO.	16,83%	15,91%	14,63%	14,36%	-5,50%	-8,01%	-1,86%

**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	Pers. Político /eventual	A1	A2	C1	C2	E	Total
Mujer	32(45,71%)	181(44,36%)	320(68,96%)	380(69,98%)	178(29,56%)	67(58,26%)	1158(52,58%)
Hombre	38(54,28%)	227(55,63%)	144(31,03%)	163(30,01%)	424(70,43%)	48(41,73%)	1044(47,41%)
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>408</b>	<b>464</b>	<b>543</b>	<b>602</b>	<b>115</b>	<b>2202</b>

\* Datos de ejecución del Presupuesto 2013 hasta el 31/07/2013

**Distribución del personal por sexo, y tipo de contrato:**

Gene	F.Car	Directo r	Event	Lab. temp	F.Inte-rino	Lab. fijo dis.	Lab. fijo	Diputa dos		TOTAL
Mujer	657(45,75%)	14(43,75%)	14(46,66%)	15(68,18%)	405(66,72%)	41(78,84%)	9(45%)	4(50%)		1159(52,51%)
Hombre	779(54,24%)	18(56,25%)	16(53,33%)	7(31,81%)	202(33,27%)	11(21,15%)	11(55%)	4(50%)		1048(47,48%)
TOT	1436	32	30	22	607	52	20	8		2207

\* Datos de ejecución del Presupuesto 2013 hasta el 31/07/2013

\* El número total de trabajadores no coincide en estas dos primeras tablas; "Distribución del personal por sexo y grupo de clasificación" y "Distribución del personal por sexo, y tipo de contrato", porque se trata de datos dinámicos y no estáticos. Esta pequeña desviación en el total de personas (diferencia de 5 personas) se explica con un ejemplo; una trabajadora funcionaria interina puede haber estado trabajando medio año en un puesto del grupo A y los restantes seis meses en un puesto del grupo B, por lo que aparecería dos veces en la tabla por sexo y grupo de clasificación y solo una vez en la de sexo y grupo de contrato.



## Coste del personal por sexo, Departamento y grupo de clasificación:

Departamentua / Departamento	Genero	Personal politico / eventual	A1	A2	C1	C2	E	GUZTIRA / TOTAL
01.DIPUTATU NAGUSIA	Emakumea / mujer	259.908,00	75.204,00	210.054,00	190.219,00	-	-	735.385,00
	Gizona / Hombre	246.779,00	306.386,00	134.824,00	24.142,00	22.211,00	-	734.342,00
Departamentuguztira / Total departamento.		<b>506.687,00</b>	<b>381.590,00</b>	<b>344.878,00</b>	<b>214.361,00</b>	<b>22.211,00</b>	-	<b>1.469.727,00</b>
02. KULTURA.GAZTERIAETAKIROL.DEPARTAMENTUA.	Emakumea / mujer	241.072,00	674.521,00	355.574,00	740.133,00	106.814,00	576.698,00	2.694.812,00
	Gizona / Hombre	88.379,00	589.634,00	321.014,00	194.162,00	97.061,00	133.784,00	1.424.034,00
Departamentuguztira / Total departamento.		<b>329.451,00</b>	<b>1.264.155,00</b>	<b>676.588,00</b>	<b>934.295,00</b>	<b>203.875,00</b>	<b>710.482,00</b>	<b>4.118.846,00</b>
03. GIZARTE POLITIKAKO DEPARTAMENTUA	Emakumea / mujer	194.670,00	1.211.703,00	1.621.481,00	964.782,00	1.215.236,00	255.382,00	5.463.254,00
	Gizona / Hombre	197.027,00	886.373,00	328.975,00	266.346,00	186.739,00	210.639,00	2.076.099,00
Departamentuguztira / Total departamento.		<b>391.697,00</b>	<b>2.098.076,00</b>	<b>1.950.456,00</b>	<b>1.231.128,00</b>	<b>1.401.975,00</b>	<b>466.021,00</b>	<b>7.539.353,00</b>
04. FORU ADMINISTRAZIOKO ETA FUNTZIO PUBLIKOKO.	Emakumea / mujer	175.302,00	608.721,00	277.051,00	1.088.665,00	150.119,00	97.582,00	2.397.440,00
	Gizona / Hombre	124.031,00	1.035.571,00	153.550,00	1.246.575,00	7.214.080,00	41.336,00	9.815.143,00
Departamentuguztira / Total departamento.		<b>299.333,00</b>	<b>1.644.292,00</b>	<b>430.601,00</b>	<b>2.335.240,00</b>	<b>7.364.199,00</b>	<b>138.918,00</b>	<b>12.212.583,00</b>
05. OGASUN ETA FINANTZA DEPARTAMENTUA	Emakumea / mujer	97.199,00	2.675.979,00	3.690.136,00	3.596.203,00	495.894,00	-	10.555.411,00
	Gizona / Hombre	254.685,00	3.344.614,00	1.833.227,00	853.846,00	252.263,00	-	6.538.635,00
Departamentuguztira / Total departamento.		<b>351.884,00</b>	<b>6.020.593,00</b>	<b>5.523.363,00</b>	<b>4.450.049,00</b>	<b>748.157,00</b>	-	<b>17.094.046,00</b>
06. BERRIKUNTZAKO LANDAGARAPENKOETA.	Emakumea / mujer	40.088,00	457.899,00	465.108,00	1.071.595,00	257.797,00	-	2.292.487,00
	Gizona / Hombre	319.885,00	1.360.340,00	472.436,00	296.963,00	1.734.561,00	271.287,00	4.455.472,00
Departamentuguztira / Total departamento.		<b>359.973,00</b>	<b>1.818.239,00</b>	<b>937.544,00</b>	<b>1.368.558,00</b>	<b>1.992.358,00</b>	<b>271.287,00</b>	<b>6.747.959,00</b>
07. INGURUMENEO ETA LURRALDEAN TOLAKETAKO	Emakumea / mujer	87.887,00	337.029,00	114.902,00	467.702,00	56.960,00	-	1.064.480,00
	Gizona / Hombre	134.693,00	1.177.423,00	318.733,00	401.092,00	82.378,00	-	2.114.319,00
Departamentuguztira / Total departamento.		<b>222.580,00</b>	<b>1.514.452,00</b>	<b>433.635,00</b>	<b>868.794,00</b>	<b>139.338,00</b>	-	<b>3.178.799,00</b>



<b>08. MUGIKORTASUNEN ETA BIDEAZPI EGITURETAKO</b>	Emakumea / mujer	134.201,00	392.290,00	169.963,00	601.464,00	136.830,00		<b>1.434.748,00</b>
	Gizona / Hombre	131.836,00	715.317,00	263.418,00	839.636,00	1.424.223,00	8.078,00	<b>3.382.508,00</b>
<b>Departamentuguztira / Total departamento.</b>		<b>266.037,00</b>	<b>1.107.607,00</b>	<b>433.381,00</b>	<b>1.441.100,00</b>	<b>1.561.053,00</b>	<b>8.078,00</b>	<b>4.817.256,00</b>
<b>GUZTIRA / TOTAL</b>	Emakumea / mujer	<b>1.230.327,00</b>	<b>6.433.346,00</b>	<b>6.904.269,00</b>	<b>8.720.763,00</b>	<b>2.419.650,00</b>	<b>929.662,00</b>	<b>26.638.017,00</b>
	Gizona / Hombre	<b>1.497.315,00</b>	<b>9.415.658,00</b>	<b>3.826.177,00</b>	<b>4.122.762,00</b>	<b>11.013.516,00</b>	<b>665.124,00</b>	<b>30.540.552,00</b>
<b>GUZTIRA / TOTAL</b>		<b>2.727.642,00</b>	<b>15.849.004,00</b>	<b>10.730.446,00</b>	<b>12.843.525,00</b>	<b>13.433.166,00</b>	<b>1.594.786,00</b>	<b>57.178.569,00</b>



**Distribución de Jefaturas por sexo y grupo de clasificación:**

<b>Género</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>E</b>	<b>Total</b>
<b>Hombre</b>	66	34	19	2		
<b>Mujer</b>	51	22	45			
<b>Total</b>	117	56	64	2	0	239

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

<b>Genero</b>	<b>Paternidad</b>	<b>Maternidad</b>	<b>Total</b>
<b>Hombre</b>	31 (100%)	3 (12,5%)	33
<b>Mujer</b>	0	21 (87,5%)	21
<b>Total</b>	31	24	54

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

<b>Género</b>	<b>Total</b>
<b>Hombre</b>	135 (21,88%)
<b>Mujer</b>	482 (78,11%)
<b>Total</b>	617

**Distribución por género de los permisos de paternidad y maternidad por género y por Departamento:****GENERO ETA DEPARTAMENTUAREN ARABERAKO AITATSUN ETA AMATASUN BAIMENEN BANAKETA  
DISTRIBUCIÓN DE LOS PERMISOS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD POR GÉNERO Y DEPARTAMENTO**

Departamentu / Departamento	Generoa / Género	Aitatasuna/Paternidad	Amatasuna/Maternidad	Guztira / Total
01. Deptua. / Depto. 01	Gizona / Hombre	0	0	0
	Emakumea / Mujer	0	0	0
<b>Guztira / Total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
02. Deptua. / Depto. 02	Gizona / Hombre	1	0	1
	Emakumea / Mujer	0	1	1
<b>Guztira / Total</b>		<b>1 (50%)</b>	<b>1 (50%)</b>	<b>2</b>
03. Deptua. / Depto. 03	Gizona / Hombre	1	1	2
	Emakumea / Mujer	0	10	10
<b>Guztira / Total</b>		<b>1 (8,3%)</b>	<b>11 (91,66%)</b>	<b>12</b>
04. Deptua. / Depto. 04	Gizona / Hombre	18	1	19
	Emakumea / Mujer	0	2	2
<b>Guztira / Total</b>		<b>18(85,71%)</b>	<b>3(14,28%)</b>	<b>21</b>
05. Deptua. / Depto. 05	Gizona / Hombre	7	1	8
	Emakumea / Mujer	0	5	5
<b>Guztira / Total</b>		<b>7 (53,84%)</b>	<b>6(46,15%)</b>	<b>13</b>
06. Deptua. / Depto. 06	Gizona / Hombre	3	0	3
	Emakumea / Mujer	0	2	2
<b>Guztira / Total</b>		<b>3 (60%)</b>	<b>2(40%)</b>	<b>5</b>
07. Deptua. / Depto. 07	Gizona / Hombre	1	0	1
	Emakumea / Mujer	0	1	1
<b>Guztira / Total</b>		<b>1 (50%)</b>	<b>1 (50%)</b>	<b>2</b>
08. Deptua. / Depto. 08	Gizona / Hombre	1	0	1
	Emakumea / Mujer	0	0	0
<b>Guztira / Total</b>		<b>1(100%)</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Guztira / Total</b>		<b>31 (57,40%)</b>	<b>24 (44,44%)</b>	<b>55</b>

Generoa / Género	Aitatasuna/Paternidad	Amatasuna/Maternidad	Guztira / Total
Gizona / Hombre	31	3	34
Emakumea / Mujer	0	21	21
<b>Guztira / Total</b>	<b>31(57,40%)</b>	<b>24 (44,44%)</b>	<b>55</b>

**DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS**

Genero / Generoa	Guztira / Total
Gizonak / Hombres	3 (17,64%)
Emakumeak / Mujeres	14 (82,35%)
<b>Guztira / Total</b>	<b>17</b>

**Distribución por género y Departamentos de las reducciones de jornada:****GENERO ETA DEPARTAMENTUAREN ARABERAKO LANALDI MURRIZKETAREN BANAKETA****DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y DEPARTAMENTOS DE LAS REDUCCIONES DE JORNADA**

Departamentu / Departamento	Generoa / Género	Guztira / Total
01. Deptua. / Depto. 01	Gizona / Hombre	1
	Emakumea / Mujer	1
<b>Guztira / Total</b>		<b>2</b>
02. Deptua. / Depto. 02	Gizona / Hombre	1
	Emakumea / Mujer	7
<b>Guztira / Total</b>		<b>8</b>
03. Deptua. / Depto. 03	Gizona / Hombre	0
	Emakumea / Mujer	17
<b>Guztira / Total</b>		<b>17</b>
04. Deptua. / Depto. 04	Gizona / Hombre	0
	Emakumea / Mujer	16
<b>Guztira / Total</b>		<b>16</b>
05. Deptua. / Depto. 05	Gizona / Hombre	5
	Emakumea / Mujer	32
<b>Guztira / Total</b>		<b>37</b>
06. Deptua. / Depto. 06	Gizona / Hombre	0
	Emakumea / Mujer	4
<b>Guztira / Total</b>		<b>4</b>
07. Deptua. / Depto. 07	Gizona / Hombre	2
	Emakumea / Mujer	4
<b>Guztira / Total</b>		<b>6</b>
08. Deptua. / Depto. 08	Gizona / Hombre	1
	Emakumea / Mujer	3
<b>Guztira / Total</b>		<b>4</b>
<b>Guztira / Total</b>		<b>96</b>

Generoa / Género	Guztira / Total
Gizona / Hombre	10 (10,41%)
Emakumea / Mujer	86 (89,58%)
<b>Guztira / Total</b>	<b>96</b>





**Distribución por sexo y tramos de edad:**

**Sexua / urte araberako laukia**

Urteak/Edad	Gizona	Emakume
<20	0	0
20-24	0	2
25-29	5	5
30-34	39	36
35-39	93	101
40-44	133	137
45-49	180	170
50-54	211	257
55-59	160	155
60-64	94	61
>=65	1	0
<b>Guztira/Total</b>	<b>916</b>	<b>924</b>

\*En este caso los datos no son de ejecución presupuestaria sino los datos concretos a una fecha determinada (julio 2013) del personal en plantilla

**Distribución por género de las solicitudes de cursos de formación:**

Personas	Solicitantes	
	Nº	%
<b>Mujeres</b>	1296	68,35%
<b>Hombres</b>	600	31,65%
<b>Total</b>	1896	100

**Distribución por género de la asistencia a cursos de formación:**

Personas	Asistentes	
	Nº	%
<b>Mujeres</b>	757	62,51%
<b>Hombres</b>	454	37,49%
<b>Total</b>	1211	100



### Análisis o reflexión cualitativa

Del estudio y análisis de los datos estadísticos relativos a la distribución por género, 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, una vez más y como en años anteriores, 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.

Asimismo la distribución por género y edad es también equilibrada en todos los tramos de edad.

Sin embargo, el primer dato para la reflexión aparece ya en la distribución por género y grupo de clasificación. Tal y como se había constatado en años anteriores, se mantiene 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, con un 55,63% de presencia de hombres, y por el contrario, la presencia de mujeres es más elevada en los grupos A2, C1 y E. En el grupo A2, con un 68,96% de mujeres, la presencia de mujeres se ha ido incrementando progresivamente en los últimos años fruto de la incorporación de mujeres cada vez más elevada a través de las ofertas de empleo público. En el grupo C1, prácticamente el 70% son mujeres y en el grupo E la cifra de mujeres es del 58,26%. Con la "peculiaridad" de la distribución por género en el grupo C2, en el que la presencia de hombres es sustancialmente mayor, el 70,43 % son hombres, dado que en este grupo se integran el colectivo de bomberos, el de camineros-conductores y el de guardas forestales, puestos tradicionalmente ocupados por hombres, en los que el avance en la igualdad es prácticamente nulo. Como dato anecdótico señalar que, tras superar el proceso selectivo y el curso de formación de bomberos, contamos con la primera mujer "bombero" en la historia de esta Diputación Foral de Gipuzkoa, que desde el 14 de marzo de 2013 está prestando servicios como tal. 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- conductores o guardas forestales.

Estos datos quedan reflejados también en la tabla correspondiente a la distribución por género, sueldo y grupo de clasificación donde se hace evidente en términos monetarios la desigualdad existente en el grupo de clasificación A1, (en la tabla grupo A) con una mayor presencia masculina, así como en el grupo C2 (en la tabla grupo D). Por el contrario, queda patente el desequilibrio existente en el grupo C1 (en la tabla grupo C) con una presencia mayoritariamente femenina.

Otro dato relevante en la distribución de personal por género es el hecho de que existe una mayor interinidad entre las mujeres, dato que pudiera reflejar 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, debemos constatar, una vez más, una mayor proporción de hombres en los Departamentos, en especial en los que tradicionalmente han sido considerados "masculinos", como el Departamento de Desarrollo Rural, el de Ordenación del Territorio y el de Movilidad (Carreteras). 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. Llamativo también es el dato del número de jefaturas del grupo C1, (jefaturas de



negociado), donde la mayoría son mujeres. 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 por maternidad disfrutados por hombres, nuevamente los resultados son reveladores; 21 permisos disfrutados por mujeres y 3 por hombres, frente a las 28 mujeres y los 6 hombres, que solicitaron y disfrutaron permisos de maternidad en el ejercicio anterior. El primer dato que queremos resaltar es la disminución en el número total de permisos disfrutados frente a los datos del periodo anterior. De un total de 34 permisos hemos pasado a los 24 permisos de maternidad solicitados en el último año. Respecto a su distribución entre hombres y mujeres, la disminución ha sido sustancial, ya que en el caso de los hombres ha pasado a ser la mitad. En el caso de las mujeres la disminución ha sido menor; parece que la situación de crisis económica actual está presente a la hora de solicitar los permisos.

Los 3 permisos de maternidad disfrutados por hombres corresponden a un bombero, un Técnico Medio de Gestión Económica y un Delineante. En el ejercicio anterior, 5 de los 6 permisos disfrutados correspondían a bomberos lo que nos hacía pensar que tenía que ver, por un lado, con que el colectivo de bomberos es 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. Pero con los datos actuales no se puede concluir lo mismo. El bajo número de solicitudes, tan solo tres, dejan entrever un retroceso en el número de hombres que han disfrutado este tipo de permiso. El permiso de maternidad se sigue considerando perteneciente al ámbito de lo femenino, y se constata, además, un retroceso en el avance que había experimentado el disfrute de estos permisos por parte los hombres, dato negativo que, con toda probabilidad, es consecuencia de la crisis económica actual, que feminiza, de nuevo, las desigualdades.

Respecto a los datos concretos de la duración de los permisos de maternidad disfrutados por 3 trabajadores de la Diputación Foral de Gipuzkoa son los siguientes. En uno de los casos, el trabajador disfrutó en total 12 semanas. En los 2 casos restantes fue un permiso con un total de 3 semanas disfrutadas.

- Los datos relativos a la distribución por género de los permisos de acompañamiento a menores y mayores se distribuyen en 135 hombres y 482 mujeres. Estos datos de distribución por género de los permisos de acompañamiento a menores y mayores, nuevamente, son reveladores de la situación de desigualdad en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral. Son 482, los permisos solicitados y disfrutados por mujeres, frente a los 135 correspondientes a los hombres. Con una proporción similar al año anterior que fue de 593 mujeres frente a 151 hombres. No cabe sino afirmar, otra vez, 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 de los cuidados. 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 género de excedencias por cuidado de hijos, con una presencia muy superior de mujeres; 14 frente a 3 hombres que disfrutaron de esta excedencia. Pero el dato más llamativo, una vez más, es la sustancial disminución del número de excedencias solicitadas y disfrutadas respecto al ejercicio anterior; que fueron de 27 mujeres y 10 hombres. El número total de excedencias por cuidado de hijos se reduce de 37 a 17



solicitudes. Disminución sustancial, efecto sin duda de la crisis económica actual que no permite a las familias reducir sus ingresos disponibles. La proporción de hombres también es inferior, del 17,64% frente al 27,3% del ejercicio anterior. Dato que nos hace constatar, también, como la crisis afecta en mayor medida a la situación económica de las mujeres y a la equiparación a la hora de conciliar. Datos por tanto, sino preocupantes, que invitan a una reflexión acerca del retroceso en los avances logrados a la hora de conciliar la vida familiar, personal y laboral, y en la necesidad de buscar y aplicar estrategias que frenen este retroceso.

- Quizás dónde se hace más patente este retroceso es en los datos sobre reducciones de jornada por cuidado de menores. Se ha pasado de un total de 109 solicitudes del año anterior a 96 en este ejercicio, y con una preocupante menor proporción de hombres, casi la mitad; del 19% al 10%, esto es, de 21 a 10 hombres. Datos que necesitan una reflexión por cuanto se sigue penalizando económicamente a las mujeres. Prácticamente el 90% de las reducciones de jornada son de mujeres; el 89,58% frente al 10,4% de las disfrutadas por hombres. La conciliación entre la vida familiar y laboral continúa siendo una “tarea” perteneciente al ámbito de lo femenino, situación que se agrava en tiempos de crisis y se feminiza aún más las desigualdades económicas. La brecha entre mujeres y hombres en este caso es preocupante ya que se ha producido un importante retroceso. 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 y perpetúa 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; 1296 solicitudes presentadas por mujeres frente a 600 solicitudes presentadas 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 destacar.
- Otra consideración importante, en relación a los cursos de Formación impartidos en el ámbito de la Diputación Foral de Gipuzkoa, es que, tal y como se constataba en años anteriores, la proporción de mujeres continúa 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. 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 destacar que se ha detectado un retroceso en los pequeños avances logrados en años anteriores, en materia de igualdad en el ámbito de la Función Pública. La única razón que encontramos para explicar este retroceso es la situación de crisis económica por la que estamos atravesando actualmente y que afecta, en mayor medida, a la parte más débil. El número total de solicitudes y de permisos disfrutados, tanto de hombres como mujeres, que tienen relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ha disminuido de manera significativa por efecto de la crisis, ya que las familias no se pueden permitir una reducción de sus ingresos disponibles. Pero lo más llamativo es la reducción en el número de solicitudes de este tipo de licencias y permisos presentadas y disfrutadas por parte de los hombres, que en algunos casos han caído a la mitad, a pesar de la supuesta paridad que en el ámbito de la administración se ofrece a mujeres y hombres para compartir las “obligaciones” derivadas del ámbito doméstico.



Por una parte, se constata que se sigue manteniendo el modelo tradicional de reparto de tareas entre mujeres y hombres, y, por otra se intensifican las desigualdades a consecuencia de la crisis económica, lo que, en definitiva, precariza la situación económica de las mujeres y perpetúa las desigualdades.

En definitiva, en el ámbito de nuestra Administración, 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.