



Estudio de la Diputación Provincial de Soria desde una perspectiva de Género

Cristina Sagué Caballero
Agente de Igualdad de Oportunidades

Octubre, 2016

ÍNDICE

1. Introducción	1
2. Objetivos del estudio	4
3. Marco de referencia: la mujer en el mercado laboral	5
4. Estudio de la Diputación Provincial de Soria desde una perspectiva de género	11
4.1. Presencia de la mujer en los puestos de trabajo de la Diputación	12
4.2. Bajas temporales, permisos y excedencias, en función del sexo	25
4.3. Presencia de la mujer en los órganos de gobierno provinciales y locales	27
4.4. Opinión y conocimiento del personal de la Diputación con respecto al género	31
4.5. Análisis del uso del lenguaje sexista en la documentación generada por la Diputación	35
5. Conclusiones	37
6. Glosario	41
7. Bibliografía y fuentes	44
8. Anexos	46
I.Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	
II. Cuestionario	51
III. Resultados cuestionario	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución por sexo del personal de la Diputación.	12
Tabla 2. Distribución por sexo y por responsabilidades familiares.	13
Tabla 3. Distribución por sexo y por edad.	13
Tabla 4. Distribución por sexo y por antigüedad.	14
Tabla 5. Distribución por sexo y por grupo de titulación.	15
Tabla 6. Distribución por sexo y por tipo de contrato.	16
Tabla 7. Distribución por sexo y por departamentos de la Diputación.	17
Tabla 8. Distribución por sexo y por puesto de trabajo en la Diputación (RPT Personal Laboral y Funcionario).	19
Tabla 9. Distribución por sexo y por puesto de trabajo del personal con minusvalía.	22
Tabla 10. Distribución por sexo y por puesto de trabajo más sensible a adjudicación por razón de sexo.	23
Tabla 11. Distribución por sexos de las solicitudes de bajas temporales, permisos y excedencias.	25
Tabla 12. Presencia de la mujer en las alcaldías de los ayuntamientos de la provincia de Soria.	28
Tabla 13. Presencia de la mujer en las alcaldías de los ayuntamientos de más de 500 habitantes de la provincia de Soria.	29

1. Introducción

La realización de este estudio viene motivada por la necesidad de tener información concreta y real acerca de las cuestiones de género en materia de igualdad dentro de una institución como es la Diputación Provincial de Soria. Lo que se pretende es hacer un análisis interno acerca de los distintos departamentos y del personal que trabaja en cada uno de ellos, para cerciorarnos de que realmente se aplica la igualdad y la perspectiva de género en el día a día de los trabajadores/as.

En relación con este objetivo, hay que hacer referencia al *III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género de la Provincia (2015-2020)*, en el que se concretan una serie de áreas sobre las que hacer hincapié e intervenir para abordar la igualdad entre mujeres y hombres y las cuestiones de género en la Diputación. Además, dentro de la institución provincial existe una Comisión de transversalidad, que ostenta el rango de Órgano Consultivo e Informativo adscrito al departamento de Servicios Sociales, acreditado por acuerdo de Junta de Gobierno celebrada el día 2 de junio de 2015. Desde la Diputación Provincial de Soria, la Comisión tiene el objetivo de impulsar la transversalidad de género en las acciones públicas que se realicen desde sus diferentes Áreas de la Diputación de Soria. Pretende, partiendo de lo aprobado en el citado *III Plan de Igualdad*, llevar a cabo una serie de acciones centradas en el ámbito de la igualdad de género y de la prevención de la violencia de género, con medidas que favorezcan la igualdad, la formación y sensibilización dentro de la Diputación, etc.

Para llevar a cabo este estudio es imprescindible tener en cuenta el contexto normativo, en especial la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, dentro de ella, sobre todo el Título V. Este Título hace hincapié en el principio de igualdad en el empleo público y recoge, a lo largo de sus cinco capítulos, las condiciones y formas en las que se debe tratar la igualdad en el empleo público en general. Para nuestro estudio en concreto resultan especialmente relevantes dos de estos capítulos, el primero y el tercero, porque tratan de forma específica la aplicación de la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública. Por esta razón hemos creído

conveniente reproducir el contenido de los dos capítulos mencionados en el Anexo I.

Además de este contexto normativo, para favorecer la igualdad dentro de la Administración Pública es necesario también tener en cuenta algunos aspectos que facilitan el *mainstreaming* de género. Entre ellos destaca el objetivo de fomentar la sensibilización y formación del personal de la Administración en materia de igualdad, algo para lo que se viene generando una importante oferta informativa en los diferentes ámbitos y niveles de la Administración. Gracias a esto, se ha producido una creciente presencia de contenidos relacionados con la igualdad en los programas de las escuelas de formación de las administraciones locales.

Se aplican también una serie de medidas en las ofertas de empleo público, tanto en los procesos de selección como en los de promoción interna, mediante las que se posibilita un buen tratamiento de la igualdad de oportunidades, por ejemplo fijando los contenidos que es necesario que contengan las pruebas de acceso y selección. De este modo, en lo referente a la igualdad de oportunidades, se han introducido normas que establecen la necesidad de la presencia femenina en los procesos y en la valoración de las pruebas de acceso y promoción interna, al tiempo que se han fijado los contenidos que, en materia de igualdad, deben exigirse.

En este contexto, la figura del Agente de Igualdad apareció para reforzar el nivel de conocimiento y competencia en materia de igualdad de oportunidades dentro de los distintos niveles de la Administración Local. Tanto es así, que desde algunas comunidades autónomas se han emprendido medidas dirigidas a potenciar la existencia y el trabajo de los/las Agentes de Igualdad. En el caso de Castilla y León, el apoyo a esta figura y a las actuaciones que ha de llevar a cabo quedaba ya recogido en la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Concretamente, en su artículo 18, referente a “Las medidas de acción positiva para la formación en el área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, en el que se detallaba:

1. *Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en su ámbito de competencia, promoverán y llevarán a cabo acciones*

positivas en relación con el área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres incentivando la formación de Agentes y Promotores de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

- 2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León expedirá, al menos en el ámbito de la educación no formal, acreditaciones en materia de Agentes y promotores de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.*

Para lograr implantar la transversalidad de género en las administraciones locales, desde los distintos gobiernos autonómicos se ha propiciado el enriquecimiento de los contenidos en materia de igualdad de oportunidades de aquellas administraciones con menor capacidad y recursos, procurando fortalecer el desarrollo de programas y estrategias en pro de la igualdad y el *mainstreaming* de género. De cara a lograrlo, uno de los aspectos más importantes ha sido, ya desde las últimas décadas del siglo XX en nuestro país, el fomento del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y personal dentro de las administraciones, como se desarrolla más adelante¹.

¹ Ver al respecto: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; Ley 1/2003, de 3 de marzo; *Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género* (2007).

2. Objetivos del estudio

Objetivo general: conocer de manera específica la situación de la Diputación Provincial en cuanto a la aplicación y seguimiento de las distintas normativas en materia de igualdad actualmente en vigor en el Estado español.

Objetivos específicos: concretaremos el citado objetivo general en los cuatro objetivos específicos siguientes, todos ellos relativos a la institución provincial:

- Analizar los puestos de trabajo en general y, en particular, los puestos superiores y los considerados más sensibles a adjudicaciones por razón de sexo.
- Conocer y analizar las solicitudes de bajas temporales, permisos y excedencias, en función del sexo, de todo el personal actualmente en activo.
- Llevar a cabo una aproximación al conocimiento de la presencia y actividad política de la mujer en el ámbito local, analizando la composición de los ayuntamientos de los pueblos de la provincia.
- Conocer la opinión y conocimiento del personal de la Diputación con respecto al género, a la igualdad en el ámbito laboral, al acoso sexual en el trabajo, etc.
- Estudiar el uso del lenguaje sexista que se emplea en convenios, solicitudes, bases, documentos, etc.

3. Marco de referencia: la mujer en el mercado laboral

Actualmente, todavía la relación que existe respecto a la calidad de la trayectoria laboral y el nivel educativo es diferente entre hombres y mujeres. A los hombres la permanencia en un determinado puesto de trabajo les puede suponer facilidades para lograr unos niveles retributivos y una estabilidad en los puestos de trabajo más elevados. En cambio, a las mujeres solo les supone amortiguar su inestabilidad laboral. A esto se le suma, la nueva circunstancia que la crisis ha supuesto para las mujeres, ya que muchas se han puesto a buscar trabajo, lo que en circunstancias económicas menos desfavorables es algo positivo, pero en una situación de crisis económica esa búsqueda de empleo se ve obstaculizada porque tiene que compatibilizar esa intención de trabajar y las obligaciones de cuidado, que todavía hoy siguen recayendo sobre las mujeres. Consecuencia de todo esto es el desánimo por parte de aquellas mujeres que han sido motivadas para estudiar y trabajar, y se han encontrado con dificultades para ingresar en el mercado de trabajo o, las que han podido lograrlo, han tenido que hacerlo en un mercado laboral masculino. Además de continuar con las cargas familiares, lo que les impide desempeñar ciertos puestos de trabajo, la falta de flexibilidad horaria resulta desfavorable para lograr una igualdad efectiva. Por lo tanto, es necesario que, a la hora del tratamiento de temas de negociación, en la flexibilidad laboral se mantenga muy presente la perspectiva de género².

Una medida importante para abordar la situación descrita, son los llamados planes de igualdad, en los que se da prioridad a temas como la conciliación de la vida familiar y laboral, la formación de los trabajadores/as y la adopción de medidas contra el acoso sexual.

Respecto a la conciliación, hay que decir que tiene por objetivo lograr transformar el modelo tradicional de división sexual del trabajo. Para las mujeres, trabajar fuera de casa es una opción que existe e incluso que es apoyada por la sociedad, pero en la práctica es difícil llevarla a cabo, a pesar de que es un tema que se encuentra presente en planes y proyectos de

² “Situación de empleo y condiciones de trabajo en el caso de las mujeres”, en *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española* (2011).

partidos políticos y administraciones públicas, es que en las empresas se recoge, en menor medida, en convenios colectivos. En definitiva, la conciliación es un problema social de difícil tratamiento que aún no ha sido asumido del todo por el Estado y por la sociedad en su conjunto.

La primera medida adoptada para lograr una mejor conciliación de la vida familiar y laboral es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre sobre la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras. Supone la primera herramienta normativa en nuestro país para propiciar la compatibilidad entre lo laboral y lo familiar. Intenta dar respuesta a los problemas derivados de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, con respecto a los permisos por maternidad, las reducciones de jornada, excedencias, etc.

También es importante hacer hincapié en las medidas de acción positiva, que son medidas temporales cuya finalidad es conseguir la igualdad de oportunidades en el terreno práctico entre hombres y mujeres, compensando o contrarrestando las discriminaciones. En nuestro país las políticas activas se dividen en seis grupos de medidas³:

- A favor de la formación, el reciclaje profesional y la movilidad profesional.
- Para mantener el empleo, que recogen distintas políticas y ayudas destinadas a la realización de la reconversión industrial, reestructuración de empresas y mantenimiento del empleo.
- A favor de la creación de empleo, que agrupan las medidas contractuales sin incentivo económico, de fomento de empleo con incentivo económico, los programas de fomento del empleo del sector público.
- A favor de categorías específicas de trabajadores/as, que recogen políticas horizontales destinadas a la inserción o reinserción laboral.

³ Ley 39/1999, de 5 de noviembre.
TORRES PORTILLO, P. (2002).

- De reparto del empleo, que se instrumentan a través de los contratos a tiempo parcial estable, los contratos de sustitución y los de relevo.
- De intermediación en el mercado de trabajo, información, orientación y colocación.

Debido a las desigualdades de sexo existentes en nuestro país, se hace necesario tener constancia del papel que juegan las políticas activas. Esto ha supuesto, para las mujeres, que en ocasiones sean beneficiarias directas e indirectas de una gran parte de las medidas aplicadas.

La perspectiva de transversalización de la igualdad de oportunidades en las políticas de empleo, suponía definir objetivos más concretos pero no fue acompañada de procedimientos y herramientas necesarias para garantizar que esto se llevase a cabo. En general, en España el punto de vista del género en los programas de las políticas activas no ha sido un objetivo con el que se pretenda ir más allá de garantizar el acceso igualitario en las diferentes medidas planteadas. En definitiva, la perspectiva de género en las políticas activas desde un punto de vista transversal no se ha desarrollado del todo y se considera que no existe información suficiente, al margen de los datos sobre desigualdad que existen en el mercado de trabajo.

Siguiendo en la línea de las políticas en materia de igualdad y por ir acotando el contexto, es necesario hacer mención a las Políticas Locales de Igualdad. Desde cualquier ámbito administrativo, tradicionalmente se ejecutan las políticas de igualdad en el ámbito del empleo de las mujeres, concretamente con respecto al acceso al empleo, la remuneración igualitaria, la lucha contra el acoso sexual en el trabajo, etc. Las administraciones trabajan al servicio de la ciudadanía para lograr la mayor calidad de vida posible, por ello, trabajando en favor de la igualdad, se despliegan todas las capacidades que permiten aumentar los efectos de las políticas porque se dirigen a todas las mujeres y a todos los hombres. La obtención de la igualdad supone evitar las discriminaciones, del tipo que sean, en el futuro.

En la Ley de Igualdad, concretamente en el artículo 15, se recoge que “el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”. Es decir, que en este artículo se recoge la obligatoriedad de incorporar la transversalidad en todas las actuaciones llevadas a cabo en los municipios.

Las políticas locales de igualdad se crean con la voluntad de acabar con las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, para lo que es necesaria una intervención pública y ciudadana de una manera sistemática e integral. Estas políticas van a ir dirigidas a corregir y erradicar las actuaciones de carácter discriminatorio que limitan a las mujeres en cualquier ámbito: de empleo, educativo, económico, etc. Con este tipo de políticas las administraciones pueden llegar a lograr que el principio de igualdad y no discriminación se haga efectivo. Las políticas locales tienen también por objetivo mejorar la calidad de vida de los/las ciudadanos/as. Como es evidente, la población es muy diversa y se dan discriminaciones de muy variados tipos, por lo que es finalidad de las políticas locales de igualdad subsanar y combatir esas discriminaciones.

El marco legislativo en el que se encuentran recogidas las Políticas Locales de Igualdad, es la anteriormente mencionada Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 14 establece los criterios generales de atención de los Poderes Públicos. Son en concreto 12 criterios que, dada su importancia como punto de referencia para este estudio, reproducimos a continuación:

- 1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.*
- 2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económicas, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado*

- femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.*
- 3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones Públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.*
 - 4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.*
 - 5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
 - 6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.*
 - 7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.*
 - 8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de los hombres y las mujeres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.*
 - 9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones Públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.*
 - 10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.*
 - 11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*
 - 12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.*

Siguiendo con las Políticas Locales de Igualdad, hay que destacar que pueden depender, por ejemplo, de una concejalía de Igualdad o de la Mujer, pero en cualquier caso deben influir en el resto de las políticas. Es importante dotar a la igualdad del prestigio y del reconocimiento suficiente, para dar constancia del compromiso que tiene la entidad con la misma.

Además del marco normativo referente a la igualdad, también es importante establecer un contexto apto para poder desarrollar este tipo de políticas. Por ejemplo, es necesario que desde la entidad local se hayan desarrollado actuaciones en favor de la igualdad o en colaboración con el tejido asociativo de este tipo de movimientos. Es importante también contar dentro de la entidad con personal técnico con formación en temas de políticas de igualdad, para que de esta forma también puedan proporcionar formación acerca de la transversalidad de género al resto del personal de la entidad. Lograr la igualdad supone una serie de cambios en las actitudes y en las formas cotidianas de actuación de la sociedad, por lo que proporcionar una sensibilización y una formación específica respecto a esta, es de vital importancia.

Lograr conseguir los objetivos que venimos señalando, no depende solo de que exista una estructura que cuente con todas las características necesarias, sino que también deben establecerse pautas metodológicas y escoger los instrumentos idóneos para ello. De esta manera, poco a poco, se irán produciendo cambios en el personal en lo referente a la igualdad y este personal irá adquiriendo nuevos hábitos en lo que al género se refiere, será capaz de detectar situaciones de desigualdad, y, en definitiva, su implicación en la igualdad de género irá aumentando progresivamente⁴.

⁴ TORRES PORTILLO, P. (2002); *Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad* (2006); Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

4. Estudio de la Diputación Provincial de Soria desde una perspectiva de género

Una vez abordada la situación general de la mujer en el mercado laboral, la legislación normativa respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y el contexto idóneo para llevar a cabo políticas de igualdad dentro de la Administración, vamos a analizar ahora las características que presenta la plantilla de la Diputación Provincial de Soria desde la perspectiva del género, para de esta manera tratar de conocer en qué medida la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una realidad dentro de esta institución.

Como es sabido, la Diputación es una institución pública de la que dependen los distintos ayuntamientos de los municipios pertenecientes a la provincia de Soria, a los que, entre otras cosas, presta apoyo técnico, económico y tecnológico, así como servicios directos a los ciudadanos. En concreto, en 2015 estos municipios reunían, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, a un total de 91.006 habitantes, prácticamente la misma cifra que a comienzos del siglo XX, ya que en el año 2000 eran 90.911.

En cuanto a lo que aquí nos interesa, hay que decir que el reparto de esta población por sexos es más o menos equitativo, si bien en estos 15 años se ha producido un pequeño retroceso del colectivo femenino que en el año 2000 suponía el 50,06% de la población y en 2015 el 49,36%. Este menor número de mujeres que de hombres que encontramos en la provincia de Soria contrasta con las cifras que ofrece el conjunto del Estado español, en el que en 2015 la población femenina (50,9%) superaba la masculina (49,1%).

4.1. Presencia de la mujer en los puestos de trabajo de la Diputación

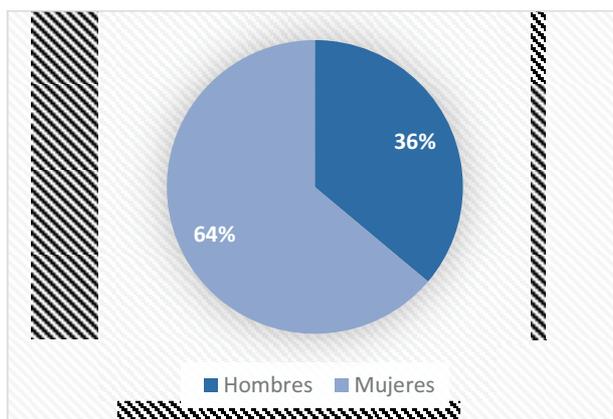
Centrándonos ya en las personas que trabajan en la Diputación, lo primero que llama la atención es el claro predominio de mujeres sobre hombres, como podemos ver en el cuadro siguiente:

1. Distribución por sexo del personal de la Diputación

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal	341	63,9	193	36,1	534

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Personal de la Diputación.

Como muestra la tabla, es claro el predominio de las mujeres entre el personal de la Diputación, ya que suponen casi un 64% del total, como gráficamente se puede apreciar en el diagrama siguiente:



Partiendo de esta primera constatación, en las siguientes tablas iremos mostrando las distintas características de este conjunto de mujeres y hombres, en cuanto al número de hijos/as, edad, antigüedad, departamentos en los que trabajan, puesto de trabajo, etc.

Con respecto a sus responsabilidades familiares, entendiendo por tales el número de hijos/as que tienen a su cargo, la situación es la siguiente:

2. Distribución por sexo y por responsabilidades familiares

Nº de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	144	42,2	97	50,3	241
1	77	22,6	31	16,1	108
2	105	30,8	58	30	163
3 o más	15	4,4	7	3,6	22
Total	341	100	193	100	534

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Personal de la Diputación.

Como podemos ver, la mayor parte de las mujeres (144 del total de 341) no tienen hijos y un número significativo de ellas tienen dos o uno, mientras que tan solo 15 mujeres tienen más de tres hijos. Una situación similar encontramos en el colectivo masculino, en el que también son mayoría los que no tienen hijos (97 de un total de 193), seguidos de los que tienen dos y uno y con tan solo 7 hombres que tienen más de tres. Es significativo que, en cifras relativas, mujeres y hombres presentan parecidos porcentajes en su distribución por este concepto.

En la siguiente tabla se muestran las edades del personal de esta Diputación, quedando claramente reflejado que existe un alto nivel de envejecimiento, puesto que, tanto entre las mujeres como entre los hombres, son mayoría o casi (en concreto, 49,6% y 54,9% respectivamente) los que superan los 50 años. Por el contrario, menos del 4% de las mujeres y del 6% de los hombres se sitúan en la década de los veinte años, tal y como podemos ver a continuación:

3. Distribución por sexo y por edad

Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
De 20-30 años	13	3,8	11	5,7	24
De 30-40 años	50	14,6	20	10,4	70
De 40-50 años	109	32	56	29	165
50 años y más	169	49,6	106	54,9	275
Total	341	100	193	100	534

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Personal de la Diputación.

Al tratarse de una plantilla envejecida, es lógico que, en cuanto a la antigüedad en la Diputación, predominen los que llevan más de 20 años trabajando, tanto en el caso de las mujeres (41,9%) como en el de los hombres (42,5%), lo que podemos apreciar en la tabla siguiente:

4. Distribución por sexo y por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 1 año	36	10,6	35	18,1	71
De 1 a 6 años	67	19,6	20	10,4	87
De 6 a 10 años	30	8,8	12	6,2	42
De 10 a 20 años	65	19,1	44	22,8	109
De más de 20 años	143	41,9	82	42,5	225
Total	341	100	193	100	534

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Personal de la Diputación.

Resulta significativo, en este sentido, que ha sido en los últimos años cuando se ha incrementado en la Diputación la presencia de mujeres, que constituyen una amplia mayoría entre las incorporaciones de los últimos 10 años y son, por tanto, responsables de un cierto rejuvenecimiento de la plantilla. Así, tanto en la franja de antigüedad de 1 a 6 años y como en la de 6 a 10 años, las mujeres representan en torno al 75% del total (en concreto, 67 de 87 en el primer caso y 30 de 42 en el segundo).

A continuación hemos distribuido al personal, siempre diferenciando mujeres y hombres, atendiendo al grupo de titulación al que pertenecen y después a los distintos tipos de contratos que existen en la Diputación.

En cuanto a lo primero, observamos cómo la proporción de mujeres es mayor en el grupo A, en el que se exige estar en posesión de un título universitario, y dentro de él en el subgrupo A2 en el que representan el 80,4% (en cifras absolutas, 74 del total de 92). En el grupo C, en el que la exigencia de nivel de

estudios se reduce a estar en posesión del título de graduado en educación secundaria obligatoria, también el mayor desequilibrio se registra en el subgrupo C2 (165 mujeres por 77 hombres) mientras que en el C1, al igual que ocurre en el A1, el reparto entre mujeres y hombres es casi al 50%. Por último, como vamos a ver en la tabla siguiente, en la categoría la E, para la que no se precisa titulación y con un certificado de estudios es suficiente, se registra un mayor equilibrio entre mujeres y hombres (52,9% y 47,1%, respectivamente):

5. Distribución por sexo y por grupo de titulación

Puesto de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A1	15	4,4	17	8,8	32
A2	74	21,7	18	9,3	92
C1	14	4,1	16	8,3	30
C2	165	48,4	77	39,9	242
E	73	21,4	65	33,7	138
Total	341	100	193	100	534

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Personal de la Diputación.

Al hilo de los grupos o escalas a los que pertenecen los puestos de trabajo que se pueden desempeñar en la Diputación, nos ocupamos ahora de los tipos de contratos que existen. Lógicamente, al tratarse de una administración pública, una mayoría de trabajadores de ambos sexos, el 49,3% de las mujeres y el 52,3% de los hombres, disfrutan de un contrato indefinido (ordinario o bonificado). También podemos apreciar en la tabla siguiente que hay un significativo número de interinidades, de las que el 71,4% (80, de un total de 112) corresponden a mujeres, un hecho que podemos relacionar, al menos en parte, con la circunstancia de que en esta institución son las mujeres las que mayor número de bajas, excedencias o licencias solicitan, como analizaremos más adelante (ver apartado 4.2).

6. Distribución por sexo y por tipo de contrato

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido a tiempo completo ordinario	161	54,90	101	52,3	262
Indefinido a tiempo completo bonificado	7	2,38	0	0	7
Indefinido tiempo parcial	3	1,02	1	0,51	4
Funcionario interino	13	4,43	2	1,03	15
Jubilación Parcial	10	3,41	9	4,66	19
Eventual circunstancias de producción	22	7,50	5	2,59	27
Interinidad	80	27,28	32	16,58	112
Relevo	13	4,43	6	3,10	19
Obra o Servicio determinado	32	10,91	37	19,17	69
Total	341		193		534

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Personal de la Diputación.

Una vez conocidos los tipos de contratos, es importante especificar los distintos departamentos entre los que se reparte el personal de la Diputación, lo que reflejamos en la tabla siguiente, en la que hemos especificado, quizá en exceso, con el fin de dar una idea de la variedad y cantidad de los campos de actuación que abarca la institución.

7. Distribución por sexo y por departamentos de la Diputación

	Mujeres	Hombres	Total
Agricultura y Ganadería	1	2	3
Arquitectura, Urbanismo y Parque de Bomberos	0	7	7
Archivo	1	0	1
Asistencia Técnica al Municipio	3	7	10
Cultura y Juventud	2	1	3
Deportes	1	1	2
Secretaría	3	2	5
Gabinete de Prensa	1	0	1
Desarrollo económico y turístico	10	8	18
Informática	1	5	6
Intervención	2	1	3
Patrimonio	1	0	1
Personal y Recursos Humanos	6	1	7
Planes Provinciales	3	3	6
Recaudación	5	3	8
Servicios Sociales	52	3	55
Residencias	220	24	244
Tesorería	1	0	1
Vías y Obras Provinciales	4	101	105
Contratación	1	1	2
Contabilidad	1	1	2
Imprenta	3	7	10
Presidencia	1	0	1
Gestión Tributaria	4	1	5
Sección Presupuestaria	5	2	7
Asistencia Técnica a Municipios	3	7	10

Medio Ambiente	0	1	1
Cooperación Local	3	3	6
Servicios Generales	2	0	2
Coordinación de Bibliotecas	1	1	2
Total	341	193	534

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Personal de la Diputación.

De todos los departamentos y ámbitos que se reflejan en la tabla, nos interesa destacar, para los objetivos de este estudio, aquellos en los que las diferencias en cuanto a presencia de mujeres y de hombres son más significativas.

Comparativamente con el colectivo masculino, la mayor presencia femenina se produce en dos áreas que son además las que mayor número de trabajadores de uno y otro sexo agrupan: Servicios Sociales y Residencias (Nuestra Señora de los Milagros y San José), que agrupan al 56% del total de trabajadores/as de la Diputación (en cifras absolutas, 299 del total de 534). Pues bien, la inmensa mayoría de quienes desarrollan estos trabajos son mujeres: en concreto, el 94,5% en el caso de Servicios Sociales y el 90,2% en el de las Residencias. El caso contrario lo encontramos en el departamento de Vías y Obras Provinciales en el que trabajan 101 hombres y 4 mujeres o, con otras características, en el de Arquitectura, Urbanismo y Parque de Bomberos, con 7 hombres y ninguna mujer, y el de Informática, con 5 hombres y una mujer.

Este análisis, desglosado por departamentos, permite constatar las diferencias de sexo que todavía siguen existiendo en determinados puestos de trabajo que, tradicionalmente, han sido considerados “de hombres” o “de mujeres”. De manera más concreta, la siguiente tabla refleja los distintos puestos de trabajo que desempeña el personal de la Diputación:

**8. Distribución por sexo y por puesto de trabajo en la Diputación
(RPT Personal Laboral y Funcionario)**

Personal Funcionario		Mujeres	Hombres	Total
Total Funcionarios Eventuales				
	Jefe Gabinete de Prensa	1	0	1
	Auxiliar Administrativo	25	1	26
	Funcionarios de Carrera			
Total Habilitación Estatal				
	Secretario/a	0	1	1
	Interventor/a	1	1	2
	Tesorero/a	1	0	1
	Vicesecretario/a	0	1	1
	Secretario/a- Interventor/a	0	1	1
Total Administración General				
	Jefe/a de Servicio	1	1	2
	Jefe/a de Sección	5	1	6
	Técnico/a medio	1	8	9
	Administrativo/a	12	8	20
	Jefe/a de Negociado de Presidencia	1	0	1
	Auxiliar Administrativo/a	1	0	1
	Ordenanza mayor	0	1	1
	Ordenanza	0	4	4
Total Administración Especial				
	Jefe/a de Servicio	1	4	5
	Jefe/a de Sección	3	1	4
	Arquitecto/a superior	2	0	2
	Director/a servicio agropecuario	0	1	1
	Técnico/a medio	1	8	9
	Arquitecto/a técnico/a	0	1	1
	Ingeniero/a técnico/a	0	3	3
	Recaudador/a grupo A1/A2	0	3	3
	Delineantes	0	3	3
	Técnico/a auxiliar informática	0	2	2
	Cabo jefe/a parques comarcales	0	5	5

Personal Laboral		Mujeres	Hombres	Total
<i>(Grupo I)</i>	1. Residencias			
	Coordinador/a Residencias	0	1	1
	Director/a Residencia de San José y de Nuestra Señora de los Milagros.	0	1	1
	Médico/a	0	1	1
	Psicólogo/a	0	1	1
	2. Cetro de Coordinación de Biblioteca			
	Bibliotecario/a	1	0	1
	3. Servicios Sociales			
	Psicólogo/a	4	0	4
	Asesor/a Jurídico/a	1	0	1
	4. Vías Provinciales			
	Jefe/a de Servicio de Vías Provinciales	0	1	1
<i>(Grupo II)</i>	1. Residencias			
	Administrador/a General	1	0	1
	Trabajador/a Social	3	0	3
	Fisioterapeuta	2	0	2
	Terapeuta Ocupacional	3	0	3
	Educador/a	1	1	2
	Supervisor/a Enfermería	1	0	1
	ATS	126	10	136
	2. Servicios Sociales			
	Trabajador/a Social	30	0	30
	Técnico/a Animación Comunitaria	10	1	11
	Educador/a	3	1	4
	3. Desarrollo económico y turístico			
	Técnico/a medio de Desarrollo Económico	0	1	1
	Técnico/a medio turismo	0	1	1
<i>(Grupo III)</i>	1. Vías y Obras			
	Ayudante/a de Obra	0	1	1
	2. Informática			
	Técnico/a auxiliar de Informática	0	2	2
<i>(Grupo IV)</i>	1. Residencias			
	Gobernante/a	2	0	2
	Auxiliar de Enfermería	114	9	123
	Cocinero/a	10	1	11
	Personal de mantenimiento	0	2	2
	Monitor/a de taller	1	1	2
	2. Grupos Agropecuarios			
	Capataz agrícola	0	1	1

	Encargado/a de explotación	0	1	1
	3. Vías y Obras			
	Encargado/a general de parque	0	1	1
	Ayudante/a de parque de maquinaria	0	1	1
	Capataz	2	7	9
	Oficial 1ª Vigilante	0	2	2
	Oficial 1ª	1	29	30
	4. Imprenta			
	Maestro/a encuadernador	0	1	1
	Oficial encuadernación	1	1	2
	Maquinista	0	2	2
	5. Centro Coordinación de Bibliotecas			
	Auxiliar de Biblioteca	1	1	2
	6. Desarrollo Económico y Turismo			
	Auxiliar Administrativo	2	0	2
	Auxiliar de Turismo	1	1	2
<i>(Grupo V)</i>				
	1. Residencias			
	Auxiliar de Planta	22	2	24
	Ayudante/a de cocina	10	1	11
	Portería- limpieza	4	0	4
	Lavandería	9	1	10
	Costura	1	0	1
	Telefonista	1	0	1
	2. Campos Agropecuarios			
	Pastor/a	0	1	1
	Empleado/a explotación	0	1	1
	3. Vías y Obras			
	Auxiliar en carreteras	1	27	28
	Auxiliar carreteras colaboración	0	3	3
	4. Imprenta			
	Ordenanza	0	1	1
	5. Palacio			
	Portería- Limpieza	2	0	2
	Ordenanza	0	1	1

Como complemento a esta información, en la tabla siguiente especificamos los puestos de trabajo desempeñados por personal, de uno u otro sexo, con algún tipo de minusvalía:

9. Distribución por sexo y por puesto de trabajo del personal con minusvalía

	Mujeres	Hombres	Total
Portería	2	0	2
Delineante	1	0	1
Ordenanza	0	1	1
Peón	0	1	1
Animador/a	1	0	1
Aux. enfermería	4	1	5
Campo agropecuario	0	1	1
Trabajador/a Social	1	0	1
Auxiliar administrativo	1	0	1
Lavandería	1	0	1
Brigada Forestal	0	1	1
Conductor/a	0	1	1
Total	11	6	17

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Personal de la Diputación.

Como vemos, es mucho mayor, entre el personal de la Diputación, el número de mujeres con algún tipo de minusvalía que el de hombres. Esta mayor presencia femenina podría deberse a que muchos de los que aparecen en la tabla son trabajos tradicionalmente considerados como femeninos (auxiliar de enfermería, trabajador social, lavandera, etc.). Para tratar de profundizar un poco más en este hecho, se ha elaborado la tabla siguiente, en la que aparecen los trabajos considerados como “femeninos” que existen en la Diputación, con el fin de mostrar hasta qué punto esto sigue siendo todavía hoy así:

10. Distribución por sexo y por puesto de trabajo más sensible a adjudicación por razón de sexo

Puesto de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Trabajador/a Social	33	12,5	0	0	33
Psicólogo/a	4	1,5	1	5,3	5
Animador/a comunitario	10	3,8	1	5,3	11
Aux. Administrativo/a	24	9,1	1	5,3	25
Auxiliares de enfermería	114	43,2	9	47,3	123
Enfermero/a	13	4,9	1	5,3	14
Cocinero/a	10	3,8	1	5,3	11
Auxiliar de Planta	47	17,8	4	21	51
Lavandero/a	9	3,4	1	5,3	10
Total	264	100	19	100	283

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Personal de la Diputación.

Las cifras que aparecen en esta tabla hablan por sí solas en cuanto a la escasa presencia de hombres en este tipo de puesto de trabajo, ya que en conjunto tan solo suponen un 6,7% del total, destacando sobre todo los casos de trabajador/a social, auxiliar de enfermería y de planta, en los que las diferencias resultan abismales.

Este hecho no es una casualidad, se debe a la tradición, que todavía hoy subsiste en parte, de que las mujeres solo podían dedicarse a los llamados trabajos de cuidados. No hace tanto del momento en que, en 1976, se llevó a cabo la abolición de la norma que establecía la necesidad de que la mujer contara con el permiso del marido para poder trabajar. Poco después, la Constitución de 1978 dejó constancia normativa de la igualdad entre ambos sexos, al tiempo que el desarrollo del estado del bienestar supuso grandes logros para la mujer en el mercado laboral. En nuestro país será a partir de mediados de la década de los noventa cuando se intensifica el incremento de

las mujeres entre la población activa y se amplía su presencia en las actividades extradomésticas.

Hoy en día el rol femenino incluye la actividad en el ámbito laboral y en el doméstico, lo que recibe el nombre de la “doble jornada” que supone compaginar ambos trabajos, el del ámbito público y el del privado, una realidad que todavía hoy es muy común en España. De esto se deriva, la necesidad que existe de que se logre la igualdad entre mujeres y hombres en la esfera doméstica, para lo que es preciso que las mujeres renuncien a ciertas tareas dentro de la misma y, por el contrario, que los hombres adquieran o incrementen otras.

En conclusión, con esta tabla lo que se pretende mostrar es que todavía hoy, incluso en la administración pública, podemos encontrar trabajos que siguen desempeñando mayoritariamente las mujeres y que estas casi siempre han sido destinadas a realizar determinados trabajos, en especial y por ejemplo los llamados “trabajos de cuidados”. No se pueden ignorar los agravios comparativos que todavía hoy padecen las mujeres con respecto a los hombres en el ámbito laboral y las tablas anteriores dan buena muestra de ello y de lo lejos que estamos aún de conseguir una asunción conjunta de tareas.

4.2. Bajas temporales, permisos y excedencias, en función del sexo

Al comienzo de este estudio nos habíamos fijado como segundo objetivo específico conocer y analizar las solicitudes de bajas temporales, permisos, excedencias, etc. de todo el personal, actualmente en activo, en función del sexo y esto es lo que reflejamos a continuación:

11. Distribución por sexos de las solicitudes de bajas temporales, permisos y excedencias

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Excedencia cuidado hijo/a	38	11,62	3	3,70	41
Excedencia cuidado familiares	5	1,52	0	0	5
Excedencia voluntaria	3	0,91	1	1,23	4
Adscripción provisional	13	3,97	1	1,23	14
Licencia por asuntos propios	10	3,05	2	2,46	12
Permiso no retribuido	19	5,81	3	3,70	22
Enfermedad	166	50,76	59	72,83	225
Maternidad/Paternidad	69	21,10	12	14,81	81
Maternidad/paternidad a tiempo parcial	2	0,61	0	0	2
Reducción de jornada laboral	2	0,61	0	0	2
Total	327		81		408

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Personal de la Diputación.

En esta tabla se muestran distintos tipos de permisos, reducciones, excedencias, etc., pero de todos ellos lo que más nos interesa destacar, es lo referente a las excedencias por el cuidado de hijos/as o por el cuidado de familiares y los permisos por maternidad y paternidad. Dado que todo el estudio está elaborado desde una perspectiva de género, se trata de ver las diferencias que se producen en la demanda de este tipo de permisos entre el personal de la Diputación.

Lo primero a destacar es que la excedencia por el cuidado de hijos/as ha sido solicitada por 38 mujeres, frente a la exigua cifra de 3 hombres.

En cuanto al cuidado de familiares, para lo que únicamente figuran 5 solicitudes, es elocuente que todas las demandantes han sido mujeres.

Siguiendo con el análisis de la tabla, nos centramos ahora en el permiso de maternidad y de paternidad. Como vemos en la tabla, en más del 85% de los casos (69 de un total de 81) han sido las mujeres las que lo han solicitado y aún habría que añadir otras dos solicitudes a tiempo parcial. Mujeres y hombres tienen este derecho, pero todavía en el conjunto de la sociedad son mayoría las mujeres que hacen uso de él o que, en algún caso, se ven obligadas a hacerlo, para poder compaginar su vida laboral y familiar. Una vez más vemos la necesidad de incluir en la normativa laboral medidas que faciliten que mujeres y hombres, además de desarrollar sus trabajos profesionales, puedan disponer del tiempo y recursos necesarios para las actividades destinadas al ámbito privado.

En este sentido, en España hay que remitir a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que se aprobó con el fin de promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. En esta ley se establece, entre otras cosas, la obligatoriedad de que los poderes públicos aseguren la protección social, económica y jurídica de la familia. También introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los/las trabajadores/as puedan participar de la vida familiar y de esta manera se avance hacia una igualdad de oportunidades entre ambos sexos. Sin embargo, esta ley no plantea un reparto o cambio de roles, sino que propone la conciliación con los roles que tradicionalmente han sido adjudicados. Para que sus objetivos se cumplieran habría que hacer primero un nuevo reparto de roles entre mujeres y hombres para, posteriormente, poner en marcha medidas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar⁵.

⁵ Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad (2006).

4.3. Presencia de la mujer en los órganos de gobierno provinciales y locales

Otro de los objetivos que nos planteábamos al comienzo de este estudio era llevar a cabo una aproximación, desde el punto de vista del género, a la actividad política provincial y local, atendiendo a la presencia de la mujer en sus órganos de gobierno. Por lo que respecta a la Diputación Provincial, comprobamos que la actual corporación, nacida de las pasadas elecciones municipales del 24 de mayo de 2015, incluye a siete diputadas provinciales, es decir, un 28% del total de 25 miembros que componen el Pleno. Se trata, en concreto de: Rosa Herrera Gutiérrez, M^a Pilar Delgado Díez, Esther Pérez Pérez, Judit Villar La Cueva, Ana Francisca Borobia Romanos, Ascensión Pérez Gómez y M^a Montserrat Torres del Castillo, las cuatro primeras pertenecientes al Partido Socialista Obrero Español (en adelante, PSOE) y las tres últimas al Partido Popular (en adelante, PP).

En cuanto a la Junta de Gobierno, integrada por ocho miembros, forman parte de ella dos mujeres (25%): Pilar Delgado (PSOE) y Esther Pérez (PSOE). Esta última además es la única mujer entre los cuatro vicepresidentes de la Diputación, ocupando el puesto de vicepresidenta primera.

Para el buen funcionamiento de la institución, existen en la actualidad 8 comisiones que se encargan de estudiar e informar los asuntos de sus respectivas áreas sobre los que luego se decide en el Pleno y en la Junta de Gobierno. Cada una de ellas está presidida por un/a diputado/a y en concreto son dos las que tienen a su frente a una mujer: la *Comisión de Igualdad de Oportunidades, Servicios Sociales y Residencias*, presidida por Pilar Delgado (PSOE) y la *Comisión de Vigilancia de la Contratación*, que preside Ascensión Pérez (PP). Como vemos, los temas sociales siguen siendo la esfera principal de competencias de la mujer.

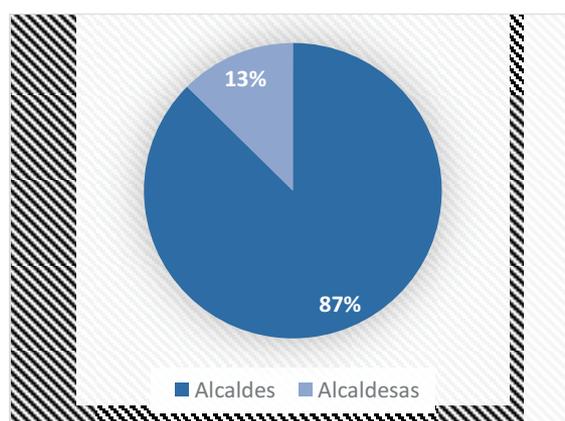
En resumen, podemos cifrar la presencia de la mujer en los órganos de gobierno de la Diputación (Pleno, Junta de Gobierno y comisiones) en torno al 25%, lejos de esa paridad a la que en cuanto a representación política se aspira en España en la actualidad. (Fuente: *web de la Diputación*).

En cuanto al ámbito local, es decir, los ayuntamientos, hay que señalar en primer lugar la gran dispersión de la escasa población de la provincia de Soria

(90.872 habitantes en enero de 2016), que cuenta con más de 500 núcleos de población que se concretan en 183 municipios, de los que tan solo tres (Almazán, El Burgo de Osma y la propia capital de la provincia) superan los 5.000 habitantes. De estos 183 municipios, solamente el 12,6% tiene al frente de su corporación municipal a una alcaldesa, como podemos apreciar en el cuadro y en el gráfico siguiente:

12. Presencia de la mujer en las alcaldías de los ayuntamientos de la provincia de Soria

	Alcaldes	%	Alcaldesas	%	Total
Número	160	87,4	23	12,6	183



FUENTE: *Diario de Soria*, 25/5/2015. Elaboración propia.

La presencia de la mujer a nivel político, por tanto, es mucho más reducida en el ámbito local que en el provincial, de manera que únicamente encontramos alcaldesas en las siguientes localidades: Adradas, Aldealpozo, Aldehuela de Periáñez, Almarza, Ausejo de la Sierra, Bayubas de Arriba, Berlanga de Duero, Ciria, Deza, Garray, Morón de Almazán, Muriel Viejo, Narros, Nolay, Quintanas de Gormaz, Recuerda, San Esteban de Gormaz, Santa María de Huerta, Suellacabras, Valdenebro, Valtajeros, Villanueva de Gormaz y Vinuesa. De estas 23 alcaldesas, hay que decir que la inmensa mayoría (17) pertenecen al PP y tan solo 6 al PSOE, de lo que cabe deducir una mayor movilización o

concienciación política de la mujer en el medio rural dentro del primero de estos partidos.

Por otra parte, esta reducida presencia femenina en la política local todavía se percibe mejor si consideramos solo los 18 municipios que tienen más de 500 habitantes, entre los que únicamente encontramos a tres alcaldesas, como se puede apreciar en el cuadro siguiente:

13. Presencia de la mujer en las alcaldías de los ayuntamientos de más de 500 habitantes de la provincia de Soria

Municipio	Nº de habitantes	Alcalde/Alcaldesa
Ágreda	3.053	Hombre
Almarza	587	Mujer
Almazán	5.734	Hombre
Arcos de Jalón	1.661	Hombre
Berlanga de Duero	943	Mujer
El Burgo de Osma	5.066	Hombre
Covalada	1.779	Hombre
Duruelo	1.175	Hombre
Garray	702	Mujer
Golmayo	2.484	Hombre
Langa de Duero	756	Hombre
Los Rábanos	507	Hombre
Medinaceli	732	Hombre
Navaleno	832	Hombre
Ólvega	3.715	Hombre
Quintana Redonda	507	Hombre
San Esteban de Gormaz	3.070	Mujer
San Leonardo de Yagüe	2.164	Hombre
San Pedro Manrique	594	Hombre
Vinuesa	938	Mujer

FUENTE: *Instituto Nacional de Estadística*. Elaboración propia.

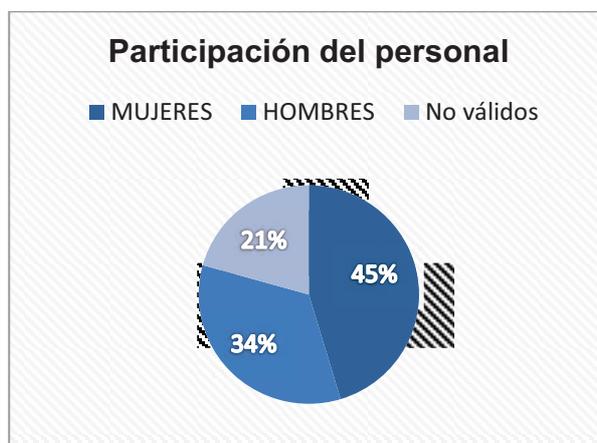
Por lo que respecta a la capital de la provincia, su actual alcalde, Carlos Martínez Mínguez, ostenta el cargo desde 2007, pero con anterioridad fueron dos mujeres las que ocuparon la alcaldía: Eloísa Álvarez Oteo, entre 1999 y 2003, y Encarnación Redondo Jiménez, desde 2003 hasta 2007.

4.4. Opinión y conocimiento del personal de la Diputación con respecto al género

Otro de los objetivos que nos marcábamos con este estudio era conocer, al menos de forma aproximada, la opinión del personal de la Diputación acerca de cuestiones como el género, la igualdad en el ámbito laboral, el acoso sexual en el trabajo, etc., así como su grado de conocimiento y concienciación con todo ello. Con esta finalidad elaboramos un cuestionario de 13 preguntas, que se adjunta en el Anexo II, para que fuera respondido por los 534 trabajadores/as de la institución. Por supuesto, aunque se ha remitido a todo el personal, su realización era voluntaria además de anónima.

Antes de analizar los resultados, lo primero que hay que destacar es la escasa participación registrada, ya que hemos obtenido un número muy reducido de cuestionarios contestados, tan solo 150, es decir, que solo lo ha rellenado un 28,1% del total del personal. Hemos de deducir, por tanto, que es esta una cuestión que no suscita un gran interés entre el personal de la Diputación o bien que, en general, hay una escasa disposición a expresar opiniones en este tipo de consultas.

De esos 150, además, en 31 no se ha especificado sexo ni rango de edad, por lo que no resultan válidos para extraer conclusiones. En el siguiente gráfico se reflejan los cuestionarios no válidos y la distribución por sexos de los cuestionarios válidos:



FUENTE: Elaboración propia.

Como vemos, entre los que han contestado se registra una mayor presencia de mujeres que de hombres, lo que es lógico dada la superioridad del colectivo femenino en el conjunto de la Diputación. No obstante, un dato relevante es que proporcionalmente ha habido una mayor participación masculina que femenina, puesto que han respondido al cuestionario un 26,4% de los trabajadores y un 19,9% de las trabajadoras (en cifras absolutas, 51 y 68 respectivamente).

Viendo estas cifras, es más que evidente que la participación ha sido muy escasa y no llega ni a la tercera parte del personal, por lo que las conclusiones a las que llegamos han de ser consideradas con cautela, pero sirven de orientación en relación con el objetivo que nos proponemos en este apartado, detectar el grado de conocimiento y de interés de los trabajadores/as por las cuestiones específicas de género.

Entrando ya en el análisis de los datos proporcionados por quienes sí han participado, empezaremos por indicar que inicialmente habíamos considerado cuatro tramos de edad, entre los que los cuestionarios respondidos se reparten de la siguiente manera:

- De 20 a 30 años: 4 mujeres y 2 hombres.
- De 30 a 40 años: 10 mujeres y 6 hombres.
- De 40 a 50 años: 32 mujeres y 16 hombres.
- De 50 o más años: 22 mujeres y 27 hombres.

No obstante, para llevar a cabo el análisis hemos decidido, dado el escaso número de cuestionarios respondidos, reducir esos cuatro tramos a dos, agrupando por un lado al personal de entre 20 y 40 años y por otro al de 40 años en adelante. Como podemos ver, por edades, se han registrado un mayor número de cuestionarios respondidos en los dos tramos de mayor edad, lo que no es extraño dado el muy superior número de trabajadores/as de esa edad frente al menor de más jóvenes (ver cuadro 3).

De las trece preguntas que componen el cuestionario, hemos seleccionado para su análisis seis (la 2ª, la 4ª, la 6ª, la 8ª, la 11ª y la 12ª), por considerar que

son las que mejor reflejan el objetivo general del cuestionario y que engloban a las demás, que son más específicas⁶.

Respecto a la 2ª pregunta, relativa a la aplicación de **políticas de igualdad en el trabajo**, hay una clara diferencia por edades, ya que mientras que entre los de 20 a 40 años solo la mitad de las mujeres piensan que sí se aplican y la inmensa mayoría de los hombres piensan que nunca o a veces, entre los de mayor edad la mayoría de las mujeres opinan que solo a veces se aplican y la totalidad de los hombres que siempre se llevan a cabo. Resulta llamativa la diferencia por edades y sobre todo por sexos, especialmente esa unanimidad entre los varones de más de 40 años en torno a que siempre se aplican políticas de igualdad. Por el contrario, la más larga experiencia laboral lleva a la mayoría de las mujeres a cuestionar que dichas políticas se apliquen.

De la 4ª pregunta, acerca de la **utilización del lenguaje sexista**, puede deducirse una mayor concienciación entre las generaciones jóvenes, ya que observamos que en los dos primeros tramos de edad la opinión masculina está dividida al 50% y que la mayoría de las mujeres afirman que sí se hace uso de ese lenguaje. Pues bien, la mayoría de los de más de 40 años, tanto hombres como mujeres, consideran que no se emplea lenguaje sexista en los documentos que manejan, es decir, no son capaces de detectarlo, lo que dificulta extraordinariamente la tarea de incorporar el lenguaje inclusivo.

La 6ª pregunta se refiere al grado de conocimiento del llamado **techo de cristal**, o sea la barrera que existe para las mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo de nivel superior, y en este caso la mayoría del personal de los dos primeros tramos de edad, tanto mujeres como hombres, dicen conocer su significado, si bien hay también un número significativo que o bien no lo conoce o solo lo ha oído alguna vez. En cambio, en los dos tramos de mayor edad hay una diferencia entre los dos sexos, ya que, aunque la mayoría de las mujeres lo conocen, la mayor parte de los hombres ni siquiera han oído hablar de ello. Podemos deducir, por tanto, que poco a poco las generaciones más jóvenes de ambos sexos van conociendo más esta realidad todavía existente

⁶ En el anexo III pueden consultarse unas tablas que reflejan la totalidad de las respuestas.

en el ámbito laboral femenino, lo que resulta fundamental para poder terminar con ello en un futuro lo más inmediato posible.

Con la 8ª pregunta abordamos la cuestión de si existen o no **facilidades para conciliar la vida laboral y la familiar** y en este caso la respuesta es homogénea en ambos sexos y en todos los tramos de edad: la mayoría considera que solo a veces se dan suficientes facilidades, por lo que parece que en esto queda todavía un largo camino por recorrer.

En la 11ª pregunta, sobre si **el acoso sexual en el trabajo es una forma de violencia de género**, la respuesta es unánime en sentido afirmativo entre las mujeres y hombres de 20 a 40 años, mientras que entre los mayores de 40 años que han respondido al cuestionario piensan así el 69% de las mujeres y el 74,5% de los hombres. Esta falta de unanimidad en los tramos de mayor edad puede interpretarse en el sentido de una menor conciencia del problema en ellos o de cierta mayor tolerancia hacia las actitudes de acoso sexual.

Por último, en cuanto a la pregunta número 12, sobre si se producen **comportamientos ofensivos de carácter verbal en el entorno laboral**, la mayoría de las mujeres de entre 20 y 40 años opina que no se producen y en el caso de las de más de 40 años las posiciones se dividen equitativamente entre quienes dicen que nunca se producen y quienes dicen que a veces. En el caso de los hombres parece haber entre los más jóvenes una mayor sensibilidad hacia estas cuestiones, ya que la mayoría de estos opinan que a veces sí existen y, por el contrario, entre los mayores de 40 años la mayoría manifiestan que no, que nunca.

Somos conscientes de la relativa validez de las conclusiones que pueden extraerse del panorama que hemos dibujado a través de las respuestas al cuestionario, más que nada, como ya destacábamos al principio de este apartado, por el reducido número de miembros del personal que han participado. No obstante, pensamos que es importante llevar a cabo este tipo de consultas para conocer cómo se perciben y se viven las cuestiones relativas al género entre los trabajadores/as de la Diputación, algo sin duda fundamental para avanzar en las políticas de igualdad.

4.5. Análisis del uso del lenguaje sexista en la documentación generada por la Diputación.

Para terminar nuestro estudio, nos ocuparemos ahora de desarrollar el último de los objetivos específicos referente al lenguaje sexista que se emplea y aparece en documentos, solicitudes, bases, convenios, etc. de dicha Diputación. Constatada esta realidad, resulta necesario llevar a cabo un análisis que permita la corrección del lenguaje sexista, con el fin de afianzar la integración de la perspectiva de género en la administración local.

El lenguaje es un instrumento más, que debe ser empleado en favor de la igualdad y para ello es necesario utilizar un lenguaje inclusivo, que englobe a todas las personas de manera equitativa y dé valor a todas ellas por igual. Contamos para ello con un marco legislativo que avale la necesidad y obligatoriedad de realizar dicho análisis. En este marco destaca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, concretamente lo establecido en su artículo 14, que habla de la *“la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”*.

Con anterioridad a esta, la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, se ocupaba específicamente de esta cuestión, sobre todo en los siguientes artículos:

Art. 9.11: *“El desarrollo de las actuaciones necesarias para que en los documentos elaborados por las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma se utilice un lenguaje no sexista”*.

Art. 13: *“Las Administraciones Públicas de Castilla y León, en su ámbito de competencias, establecerán medidas que garanticen conseguir los siguientes objetivos en relación con el ámbito educativo, cultural y artístico”:*

- **Art. 13.8:** *“Eliminar el lenguaje sexista en todas sus manifestaciones”*
- **Art. 13.9:** *“Utilizar el masculino y el femenino en todos los documentos públicos, con el objeto de hacer visible la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad”*.

Como vemos, la legislación en materia de igualdad establece la obligatoriedad de utilizar un lenguaje no sexista en toda norma o escrito de la Administración Local.

El objetivo es erradicar la discriminación de género, en todas sus modalidades, incluido el existente en el lenguaje, porque si no estamos contribuyendo a que se mantengan los estereotipos de género y la discriminación de la mujer.

El lenguaje es consecuencia de la historia, de la cultura y de las características en general de una sociedad, por lo que a través de él se transmiten una serie de valores que proporcionan mucha información acerca de dicha sociedad. En nuestro idioma existen muchas normas lingüísticas que esconden la existencia de la mujer, mediante el uso del masculino genérico, procedente de un tipo de sociedad en el que la mujer se encontraba excluida de la vida social, política, económica, laboral, etc., y, por tanto, también del lenguaje.

Con el paso del tiempo, la sociedad española, la europea en general, ha ido cambiando y la mujer, pese a las dificultades, ha conseguido una mejor posición dentro de la sociedad y una igualdad cada vez mayor con respecto al hombre en muchos campos. Por lo tanto, el lenguaje también debe incorporarse a esos cambios y transformaciones que el resto de los ámbitos han ido experimentando con respecto al papel que juega la mujer. Es responsabilidad de toda la sociedad que el lenguaje se adapte a la sociedad democrática en la que vivimos y que se erradiquen las discriminaciones que este sigue produciendo entre las mujeres todavía hoy en día.

De todo lo anterior se deriva la necesidad de corregir y de aplicar el uso de un lenguaje no sexista en todos los documentos, bases, convenios, etc. que desde esta Diputación se elaboran y se transmiten a todos los ciudadanos y ciudadanas. Todo este tipo de documentación debe ser revisado y cambiado para que los informes que se elaboran desde esta institución tengan un lenguaje inclusivo y hagan referencia a ambos sexos. Son pasos que se deben ir dando para evitar prolongar por más tiempo las desigualdades existentes a causa del uso del masculino genérico y para, en fin, demostrar el compromiso que esta institución tiene con la igualdad de género.

5. Conclusiones

El objetivo general marcado al inicio de este estudio era conocer de manera específica la situación de la Diputación Provincial en cuanto a la aplicación y seguimiento de las distintas normativas en materia de igualdad actualmente en vigor en el Estado español. Para ello se ha tratado de dar un contexto normativo a las administraciones locales en políticas de igualdad, haciendo referencia a las leyes, y dentro de ellas a los artículos concretos, que recogen estas cuestiones. Una vez conocido el marco legislativo que ampara la igualdad en las administraciones locales, el siguiente paso ha sido conocer algunos aspectos determinados de esta Diputación, para lo que hemos seleccionado algunas materias y hemos establecido unos objetivos específicos en torno a los que hemos estructurado nuestro estudio.

Para conseguir estos objetivos, se ha investigado acerca de diversas cuestiones relativas al personal de la Diputación, desde el punto de vista del género, como los puestos de trabajo, los permisos y excedencias, la presencia de las mujeres en la actividad política local, el uso del lenguaje sexista, etc. El análisis de los resultados obtenidos en esta investigación constituye el apartado 4 de este estudio, en el que mediante una serie de tablas o cuadros hemos cuantificado dichos resultados, que ofrecemos acompañados de algunas reflexiones.

En dicho apartado, por tanto, se han ido desgranando las conclusiones de este estudio, por lo que ahora lo que vamos a hacer es un análisis/reflexión general de todo, para posteriormente proponer algunas pautas para lograr ciertas mejoras en este campo.

En lo que al género se refiere, uno de los aspectos que podemos destacar en general es que, en aquellos puestos de trabajo susceptibles de acreditación por razón de sexo, que se habían extraído del total de puestos de trabajo de la Diputación, vemos que todavía hoy la mayoría siguen siendo desempeñados por mujeres, como demuestran las diferencias de cifras entre mujeres y hombres. Aunque nos encontramos en una institución pública, siguen siendo mayoría las mujeres que desarrollan los llamados trabajos de cuidado, tanto es así que, siguiendo con la solicitud de permisos o excedencias, se ve

claramente que también son las mujeres las que más los solicitan para el cuidado de hijos/as y familiares. Esto prueba la pervivencia de determinados estereotipos y roles que han sido adjudicados tradicionalmente a las mujeres y anima a seguir avanzando para lograr un reparto de esos roles y estereotipos, entre mujeres y hombres. Si este reparto equitativo se produce, también se verán repartidas esas tareas y “obligaciones”, algo para lo que, por lo que hemos podido comprobar en este estudio, todavía queda un largo camino por recorrer.

En vías de lograrlo, nos ha parecido importante medir la sensibilidad y el conocimiento de las personas de esta entidad en temas de igualdad en el ámbito laboral, es decir, cómo perciben los trabajadores/as de esta Diputación las desigualdades de género, la aplicación de políticas de igualdad, la conciliación, el uso del lenguaje sexista, etc., aspectos que hemos tratado de detectar mediante el envío de un cuestionario a todo el personal. Aunque las conclusiones extraídas quedan recogidas en el apartado 4.4. de este estudio, queremos en este último apartado hacer algunas consideraciones. En líneas generales, se observa que cada vez el personal tiene un mayor conocimiento de todo ello, pero que todavía podemos encontrar una falta de capacidad para identificar ciertos aspectos referentes a desigualdades de género en el ámbito laboral. Por ejemplo, acerca del llamado *techo de cristal*, todavía son muy elevadas las cifras de trabajadores/as que no lo conocen o que sólo han oído alguna vez hablar de ello. También es significativo el hecho de que haya personas que consideren que no es muy importante que los departamentos, comisiones, etc. estén equitativamente compuestos, por hombres y mujeres. O que en ambos sexos no se considere que la documentación con la que trabajan emplea en ocasiones un lenguaje sexista, cuando se ha comprobado que así es. Lo que demuestra que en este punto todavía queda mucho por hacer, ya que hasta que la mayoría del personal no sea capaz de identificarlo, no se podrá modificarlo empleando un lenguaje inclusivo para ambos sexos.

En base a las conclusiones expuestas anteriormente a lo largo de este estudio y dada la escasa sensibilización hacia el género por parte del personal de la entidad, se hace necesario definir y establecer unas líneas estratégicas que

permitan integrar las políticas locales de igualdad y, por tanto, erradicar algunos de los aspectos mencionados.

Algunas de dichas líneas, necesarias para lograr la integralidad, deben ser puestas en marcha desde la propia entidad local. La primera que destacamos es la estrategia de comunicación y formación acerca de las Políticas Locales de Igualdad, ya que en algunas ocasiones existe cierto desconocimiento que hace más difícil su aplicación o su acogida por parte del personal. Por ello, se hace imprescindible llevar a cabo una formación y sensibilización sobre el tema, reflejando en primer lugar las discriminaciones que puedan darse entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, para posteriormente informar acerca de las políticas que se encuentran en activo en nuestro país con el fin de acabar con este tipo de discriminaciones. Dar a conocer la realidad existente es el primer paso para lograr sensibilizar al personal acerca del problema que supone la discriminación, por lo que se hace necesario establecer unos buenos medios de comunicación con los/las trabajadores/as de la entidad para lograr esa toma de conciencia y poder transformar la realidad.

La sensibilización, como decíamos antes, es la siguiente línea importante a seguir por parte de la entidad local, desde la cual se debe tener en cuenta que el hecho de ser mujer no implica que se sea capaz de reconocer que se padece algún tipo de discriminación ni que se esté sensibilizada hacia la necesidad de trabajar para lograr la igualdad. Tanto hombres, como mujeres se desarrollan y socializan dentro del mismo sistema, por lo que en muchas ocasiones se han normalizado ciertas injusticias acerca el sexo femenino. Por ello, para lograr una aplicación eficaz de la Política de Igualdad dentro de la entidad, se hace necesario que todo el personal tome conciencia de su posición (de poder o de subordinación) e inicie un proceso de sensibilización, por ejemplo actuando en contra de los factores que generan desigualdad, implicándose en la lucha contra las consecuencias de la desigualdad, valorando la importancia de desarrollar políticas de igualdad, etc...

Por último, otra de las estrategias es la de la formación, que supone dotar al personal del conocimiento y las herramientas necesarias para incorporar la perspectiva de género en el puesto de trabajo en el que se encuentran. Si se

detecta, como en este estudio se ha podido detectar en algunos aspectos, que existen carencias formativas entre el personal de la institución con respecto al género, la propia entidad local debe proporcionar al personal formación, asesoramiento, lugares de consulta, etc.⁷

A la puesta en práctica de, al menos, alguna de estas estrategias, hay que añadir una labor de seguimiento, que debe realizarse periódicamente, y una evaluación en diferentes momentos, para comprobar la eficacia de los procesos aplicados y estudiar los resultados obtenidos en materia de igualdad entre el personal de la entidad. Todo ello posibilitará que se consigan mejoras en lo que a género se refiere y que se reduzca la brecha existente en el ámbito laboral, siendo la propia institución la encargada de fomentar y aplicar las estrategias mencionadas anteriormente.

⁷ *Guía para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los Gobiernos Locales de Municipios de menos de 10.000 habitantes* (2009).

6. Glosario⁸

Acción positiva: es una medida temporal cuyo fin es conseguir la Igualdad de Oportunidades en el terreno práctico, compensando o contrarrestando las discriminaciones. Las acciones positivas intentan por una parte afianzar las Políticas de Igualdad y al mismo tiempo corregir las discriminaciones indirectas.

Androcentrismo: visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ello las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería "la universal", la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina.

Coeducación: por coeducación se entiende la propuesta pedagógica actual para dar respuesta a la reivindicación de la igualdad realizada por la teoría feminista, que propone una reformulación del modelo de transmisión del conocimiento y de las ideas, desde una perspectiva de género, en los espacios de socialización destinados a la formación y el aprendizaje.

Conciliación: consiste en establecer las condiciones necesarias para conseguir un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. A pesar de ello, la conciliación ha sido un término acuñado exclusivamente para las mujeres, por lo que es necesario que dicho concepto y su significado sea asumido también por los hombres. De esta manera se evita que las mujeres sean las únicas beneficiarias de la misma.

Curriculum oculto: saberes y aprendizajes que tienen las mujeres como resultado de las experiencias acumuladas generación tras generación, de los quehaceres de atención y cuidado a las personas pero también de economía, agricultura, medicina, psicología, etc. como consecuencia de la división sexual del trabajo.

Discriminación horizontal: se refiere a que a las mujeres se les facilita el acceso a aquellos empleos o estudios que se presuponen típicamente

⁸ Elaborado a partir de HUERTA MARTÍN, M. y B. ALONSO FERNÁNDEZ DE AVILÉS (2007).

femeninos, con lo que con el paso del tiempo acaban encontrando nuevas dificultades para poder asumir ocupaciones generalmente masculinas.

Discriminación vertical o *techo de cristal*: este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte de que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión (puestos de poder) siguen siendo patrimonio de los hombres.

Empoderamiento: supone la toma de conciencia del poder que, de manera individual y colectivamente, ostentan las mujeres. Supone un aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisión y acceso al poder.

Estereotipos de género: son las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Contribuyen a perpetuar la sociedad androcéntrica.

Feminización de la pobreza: el concepto de feminización se utiliza para indicar que la pobreza tiene una mayor incidencia en la mujer que en el hombre, o que la pobreza de las mujeres es más severa que la de los hombres. Se debe a que la pobreza y las políticas de ajuste de los países impactan de manera directa en la participación de las mujeres en el mercado laboral y en su acceso a los recursos económicos y sociales que se ofrecen desde el Estado.

Impacto de género: trata de identificar y valorar los distintos resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, para analizarlos y evitar posibles discriminaciones.

Modelo de igualdad en femenino: supone la integración de los hombres en las actividades no remuneradas, por lo tanto, la estructura sociolaboral debe adaptarse a las necesidades de hombres y mujeres que asumen en condiciones de igualdad el trabajo familiar doméstico. El objetivo principal que se pretende alcanzar es el de proporcionar una mejora de la calidad de vida de toda la población.

Modelo de igualdad en masculino: este modelo hace referencia a la progresiva integración de las mujeres en el mercado de trabajo, participando de esta manera en igualdad de condiciones que los hombres. Este modelo de participación masculino implica libertad de tiempo y acción para dedicarse al mercado, dejando así poco tiempo para actividades relacionadas con el cuidado de las personas. El objetivo es el de lograr una igualdad en la participación en el mercado laboral.

Perspectiva de género: consiste en interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Se trata de explicar la vida social, económica y política desde la perspectiva de las mujeres poniéndola en paralelo con los derechos de los hombres.

Segregación en el mercado laboral: se refiere a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. Son, por tanto, empleos feminizados, fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor. La segregación puede ser horizontal, cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones/familias profesionales, y vertical, cuando las mujeres se concentran en puestos de baja responsabilidad.

Transversalidad o *mainstreaming* de género: ha sido definida como "la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas" (Consejo de Europa, 1999), y constituye una de las prioridades como la estrategia más eficaz para construir una sociedad igualitaria entre las mujeres y los hombres de Europa.

Uso sexista del lenguaje: cuando las expresiones que utilizamos ocultan la presencia de la mujer o transmiten una imagen negativa de la misma, por asignarle un papel secundario o accesorio.

7. Bibliografía y fuentes:

- *Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género* (2007). Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones* (2008). Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- *Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad* (2006). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- GARCÍA SEGURA, M^a C. (2003-2005): *Historia de la Diputación Provincial de Soria*. Vol. III: 1902-2005. Publicaciones de la Diputación Provincial, Soria.
- *Guía para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los Gobiernos Locales de Municipios de menos de 10.000 habitantes* (2009). Gobierno de España. Ministerio de Igualdad. Madrid.
- *Guía de contratos* (2016). Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid.
- *Guía para un uso inclusivo del lenguaje en la Administración Local* (2010). Ayuntamiento de Salamanca. Familia e Igualdad, Salamanca.
- HUERTA MARTÍN, M. y B. ALONSO FERNÁNDEZ DE AVILÉS (2007): *Guía Práctica para la dinamización de espacios de desarrollo personal y profesional para mujeres inmigrantes*. Cepaim y Cruz Roja Española, Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE.
- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León. BOE.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE.

- *Manual para la elaboración de un Plan de Igualdad en la empresa* (2016) Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Plantilla del Personal funcionario. Diputación Provincial de Soria. *Boletín Oficial de la Provincia de Soria*, 22 de Enero de 2014.
- SUARDIAZ, D.E. (2002): *El sexismo en la lengua española*. Libros Pórtico, Zaragoza.
- *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española* (2011). Consejo Económico y Social de España. Madrid.
- *III Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género de la Provincia de Soria (2015-2020)*. Diputación Provincial, Soria.
- TORRES PORTILLO, P. (2002): "El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 36, Madrid, pp. 15-43.

ANEXOS

Anexo I: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Capítulo I: Criterios de actuación en la Administración Pública:

Artículo 51. *Criterios de actuación de las Administraciones públicas.*

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

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

- Capítulo III: medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes a ella.

Artículo 55. *Informa de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.*

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género,

salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Artículo 56. *Permisos y beneficios de protección a la maternidad y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

Artículo 57. *Conciliación y provisión de puestos de trabajo.*

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 58. *Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.*

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia.

Artículo 59. *Vacaciones*

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Artículo 60. *Acciones positivas en las actividades de formación.*

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.
2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

Artículo 61. *Formación para la igualdad.*

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Artículo 62. *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Artículo 63. *Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.*

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Artículo 64. *Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.*

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

Anexo II: Cuestionario

IMPACTO DE GÉNERO ENTRE EL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SORIA

Sexo: M F Edad: 20-30 30-40 40-50 50 o más

1. ¿Consideras que existen algunas de las siguientes desigualdades de género en tu ámbito de trabajo?

-De trato - Sí, siempre - No, nunca - A veces

-De cargas de trabajo - Sí, siempre - No, nunca - A veces

-De reconocimiento - Sí, siempre - No, nunca - A veces

-De exigencias - Sí, siempre - No, nunca - A veces

2. ¿Sabes si se aplican políticas de igualdad en tu entorno laboral?

- Sí, siempre - No, nunca - A veces

3. ¿Alguna vez te has sentido discriminado/da en tu trabajo por razón de sexo?

- Sí, siempre - No, nunca - A veces

4. ¿Has detectado en alguna ocasión que se emplee un lenguaje sexista en los convenios, informes, decretos, etc. con los que trabajas?

- Sí, siempre - No, nunca - A veces

5. ¿Consideras importante que exista una distribución equitativa en las reuniones de trabajo, comisiones, etc. entre hombres y mujeres?

- Sí, siempre - No, nunca - A veces

6. ¿Conoces o has oído hablar del *techo de cristal*?

- Sí, conozco su significado y lo que supone

- No, nunca he oído hablar de ello

- Alguna vez lo he oído, pero no sé su significado

7. ¿Crees que todo el personal, sea hombre o mujer, tiene las mismas facilidades a la hora de acceder a los puestos de trabajo superiores?

- Sí, siempre - No, nunca - A veces

8. ¿Te parece que en tu puesto de trabajo se proporcionan suficientes facilidades para la conciliación de la vida laboral y familiar?
- Sí, siempre - No, nunca - A veces
9. ¿Piensas que la demanda de permisos para el cuidado de la familia-hijos/as es igual de frecuente entre hombres que entre mujeres?
- Sí, siempre - No, nunca - A veces
10. ¿Crees necesario que se apliquen medidas que fomenten la Igualdad en el trabajo?
- Sí, siempre - No, nunca - A veces
11. ¿Consideras que el acoso sexual en el trabajo es una forma de violencia de género?
- Sí, siempre - No, nunca - A veces
12. ¿En tu entorno laboral se usan palabras de naturaleza sexual, como chistes o comentarios, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien van dirigidos?
- Sí, siempre - No, nunca - A veces
13. ¿Alguna vez has presenciado/padecido algún tipo de acoso sexual en tu puesto de trabajo? (En caso afirmativo, especificar si este se ha producido de un superior jerárquico a un subordinado o entre trabajadores/as del mismo rango).
- Sí, siempre - No, nunca - A veces

Este cuestionario ha sido realizado por la Agente de Igualdad de la Diputación, con el propósito de conocer el impacto de género que existe entre el personal de la misma.

Los cuestionarios se incluirán, de manera anónima, en un estudio posterior sobre la Diputación de Soria desde una perspectiva de Género.

Una vez contestados, deberán depositarse en las cajas situadas hasta el día 16 de septiembre, para tal fin, en el mostrador de los/las ordenanzas de la Diputación, en la Residencia Nuestra Señora de los Milagros y la Residencia de San José, en la Imprenta Provincial y en el Parque de Maquinaria.

Gracias por tu colaboración.

Anexo III: Recuento Cuestionarios

MUJERES			20-30	30-40	40-50	50 O MÁS
PREGUNTA 1						
	DE TRATO	SÍ, SIEMPRE			1	
		NO, NUNCA	2	8	17	12
		A VECES	2	1	14	8
	CARGAS DE TRABAJO	SÍ, SIEMPRE				1
		NO, NUNCA	4	7	23	12
		A VECES		2	9	5
	RECONOCIMIENTO	SÍ, SIEMPRE			2	1
		NO, NUNCA	4	6	21	10
		A VECES		3	9	9
	DE EXIGENCIAS	SÍ, SIEMPRE			1	1
		NO, NUNCA	4	8	24	12
		A VECES		1	7	4
PREGUNTA 2						
		SÍ, SIEMPRE	1	6	9	5
		NO, NUNCA	2	1	10	3
		A VECES	1	2	11	10
PREGUNTA 3						
		SÍ, SIEMPRE				1
		NO, NUNCA	4	10	24	13
		A VECES			6	8
PREGUNTA 4						
		SÍ, SIEMPRE		1	2	3
		NO, NUNCA	2	6	23	12
		A VECES	2	3	7	7
PREGUNTA 5						
		SÍ, SIEMPRE	1	7	18	16
		NO, NUNCA	2	1	6	4
		A VECES	1	2	7	2
PREGUNTA 6						
		SÍ LO CONOCEN	1	5	17	11
		NO, NUNCA	2	3	11	10
		ALGUNA VEZ	1	2	4	1

PREGUNTA 7						
		SÍ, SIEMPRE	2		13	10
		NO, NUNCA	1	4	4	2
		A VECES	1	6	15	10
PREGUNTA 8						
		SÍ, SIEMPRE	1	4	11	7
		NO, NUNCA		3	6	5
		A VECES	3	3	14	9
PREGUNTA 9						
		SÍ, SIEMPRE			5	3
		NO, NUNCA	3	6	24	9
		A VECES	1	4	3	7
PREGUNTA 10						
		SÍ, SIEMPRE	3	8	25	17
		NO, NUNCA			1	2
		A VECES	1	2	6	3
PREGUNTA 11						
		SÍ, SIEMPRE	4	9	27	20
		NO, NUNCA			1	1
		A VECES			4	1
PREGUNTA 12						
		SÍ, SIEMPRE	1			
		NO, NUNCA	2	7	15	12
		A VECES	1	3	17	10
PREGUNTA 13						
		SÍ, SIEMPRE				
		NO, NUNCA	3	10	28	16
		A VECES	1		3	6

HOMBRES			20-30	30-40	40-50	50 O MÁS
PREGUNTA 1						
	DE TRATO	SÍ, SIEMPRE		1	3	1
		NO, NUNCA	1	4	9	17
		A VECES	1	1	3	8
	CARGAS DE TRABAJO	SÍ, SIEMPRE		1	3	3
		NO, NUNCA	1	5	8	19
		A VECES	1		4	4
	RECONOCIMIENTO	SÍ, SIEMPRE		1	3	1
		NO, NUNCA		3	9	19
		A VECES	2	2	3	4
	DE EXIGENCIAS	SÍ, SIEMPRE		1	3	2
		NO, NUNCA	1	4	9	16
		A VECES	1	1	4	7
PREGUNTA 2						
		SÍ, SIEMPRE		2	3	12
		NO, NUNCA		2	7	3
		A VECES	2	1	5	8
PREGUNTA 3						
		SÍ, SIEMPRE		1	2	1
		NO, NUNCA	1	5	14	23
		A VECES	1			3
PREGUNTA 4						
		SÍ, SIEMPRE		1	1	
		NO, NUNCA		4	14	20
		A VECES	2	1	1	6
PREGUNTA 5						
		SÍ, SIEMPRE	1	4	6	15
		NO, NUNCA	1	2	4	8
		A VECES			6	4
PREGUNTA 6						
		SÍ LO CONOCEN	1	3		12
		NO, NUNCA	1	2	14	12
		ALGUNA VEZ		1	2	3

PREGUNTA 7						
		SÍ, SIEMPRE	1	4	8	20
		NO, NUNCA	1		1	
		A VECES		2	7	6
PREGUNTA 8						
		SÍ, SIEMPRE		2	5	12
		NO, NUNCA	1	2	3	
		A VECES	1	2	8	14
PREGUNTA 9						
		SÍ, SIEMPRE		1	2	9
		NO, NUNCA	1	4	7	8
		A VECES	1	1	7	7
PREGUNTA 10						
		SÍ, SIEMPRE	1	4	13	23
		NO, NUNCA		1	1	2
		A VECES	1	1	2	2
PREGUNTA 11						
		SÍ, SIEMPRE	2	4	15	23
		NO, NUNCA			1	
		A VECES		2		3
PREGUNTA 12						
		SÍ, SIEMPRE		1	2	
		NO, NUNCA		3	9	19
		A VECES	2	2	5	6
PREGUNTA 13						
		SÍ, SIEMPRE			1	
		NO, NUNCA	2	6	14	26
		A VECES			1	