

INFORME SOBRE FORMACIÓN Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL EMPLEO PÚBLICO 2023

INTRODUCCIÓN

La incorporación del principio de la igualdad de género en las políticas públicas no es solo una obligación y una cuestión de justicia social, sino que además es una cuestión con un impacto económico que afecta a la eficiencia de la gestión pública y a la mejora de la calidad democrática.

Actualmente las mujeres representamos casi el 58% del total del empleo público, pero todavía se da una segregación vertical que limita la participación de las mujeres en los niveles directivos de las administraciones públicas. No parece razonable desperdiciar el talento, la capacidad y la experiencia de este amplio porcentaje de empleadas públicas. Resulta crítico incluir la perspectiva de las mujeres en los espacios de toma de decisiones de los centros directivos, en la definición de la agenda pública y en los procesos de diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas. Lo que puede repercutir de forma positiva en la mejora de la calidad de las políticas públicas y en la prestación de los servicios públicos.

Dentro de la política pública de recursos humanos, la formación y el aprendizaje de las empleadas y los empleados públicos constituyen un elemento esencial para avanzar hacia una igualdad más real y efectiva. Una de las funciones de la formación continua en el ámbito público es sensibilizar e incorporar en la cultura organizativa los principios y valores de las Administraciones públicas, entre los que la igualdad de género ha pasado a ocupar un lugar central.

Este estudio, realizado como resultado de la colaboración entre el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y la Asociación de Mujeres en el Sector Público, tiene como objetivo realizar un primer análisis acerca de la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la formación y el aprendizaje para presentar los resultados en el VII Congreso Internacional EDO 2023. Para ello se ha trabajado a través de un cuestionario online, dirigido a las personas responsables de las escuelas, institutos, organismos y departamentos de formación de los tres niveles de Administración pública: la Administración del Estado, la Administración autonómica y la Administración local. Se ha tratado de indagar en estos organismos la situación actual de aquellos factores que permiten incorporar, de forma integral, la perspectiva de género en el ámbito de la formación y del aprendizaje.

El análisis de las cuestiones que creemos esenciales para poder avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la formación y el aprendizaje nos

permitirán saber dónde estamos actualmente los centros de formación y aprendizaje y en qué ámbitos tenemos margen de mejora. Asimismo, se ha planteado el propio cuestionario como un instrumento de reflexión y de guía que sirva a los organismos que participan en este cuestionario para detectar aquellas medidas y actuaciones que deberían acometer para ir incorporando la perspectiva de género.

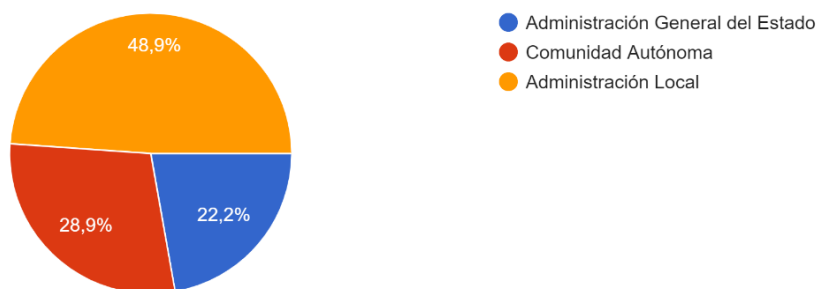
Nuestra hipótesis es que para incorporar de forma integral esta perspectiva de género en el ámbito de la formación y el aprendizaje es necesario contar con los siguientes elementos:

1. Aprobar planes de igualdad en los que enmarcar objetivos, medidas y actuaciones formativas que ayuden a la consecución de los retos de igualdad de género de la organización.
2. Sistematizar en protocolos o guías la estrategia de incorporación de la igualdad de género en la formación.
3. Lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos docentes.
4. Disponer de un compromiso expreso con la igualdad en los planes de formación específicos de cada organismo: fijar objetivos estratégicos, establecer porcentajes paritarios de equipos docentes, obtención de indicadores desagregados e indicadores de género.
5. Formar al personal formador en igualdad y perspectiva de género con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en el proceso del diseño instruccional y la impartición de sus actividades formativas.
6. Revisar las acciones formativas con perspectiva de género en relación con los contenidos y las imágenes de los recursos de aprendizaje y en el uso de lenguaje no sexista.
7. Proporcionar formación específica dirigida a las Unidades de Igualdad de género de ministerios y consejerías autonómicas.
8. Incorporar formación para el liderazgo de las mujeres del sector público.
9. Dar formación dirigida a la elaboración de planes de igualdad.
10. Organizar actividades en material de prevención de la violencia contra las mujeres, lo que constituye un mandato legal.
11. Dar a conocer las buenas prácticas y propuestas de mejora que sirvan de sugerencia para otros organismos que trabajan en la formación de personas empleadas públicas.
12. Y finalmente, identificar las dificultades con las que nos encontramos en la incorporación de la perspectiva de género en la formación y el aprendizaje.

1. PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS RECIBIDOS POR TIPO DE ADMINISTRACIÓN

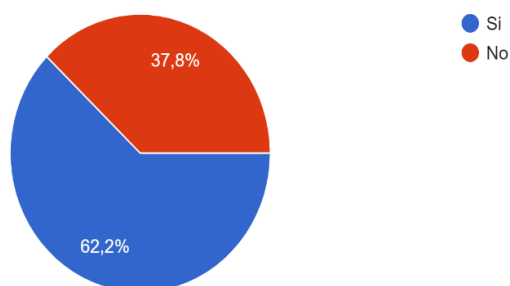
De los 45 organismos que han participado en este cuestionario, el mayor porcentaje de respuestas corresponde a la Administración local con un 48,9% de organismos participantes, a continuación, están los organismos de las administraciones

autonómicas con un 28,9 % y finalmente un 22,2% de la Administración General del Estado.



2. PORCENTAJE DE DEPARTAMENTOS DE FORMACIÓN QUE TIENEN COMO OBJETIVO ESTRATÉGICO EN SUS PLANES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

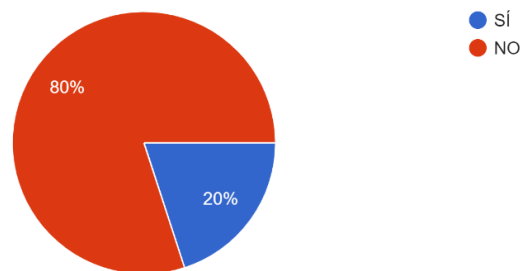
El 62,2% de los departamentos de formación afirman incorporar la perspectiva de género como un objetivo estratégico en sus planes, mientras que el 37,8% afirman no hacerlo.



Analizando esta cuestión en cada ámbito territorial, son los organismos de la Administración del Estado en donde se da el mayor porcentaje de organismos participantes que manifiestan este carácter estratégico de la perspectiva de género, porcentaje situado en un 80%. En el caso de las Comunidades Autónomas, el 69% de los organismos participantes afirman contar con este carácter estratégico, mientras que en la Administración local este porcentaje baja al 50%.

3. PORCENTAJE DE ORGANISMOS QUE CUENTAN CON UNA GUÍA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN.

En cuanto al porcentaje de organismos que disponen de una guía o protocolo para incorporar la perspectiva de género en la formación y el aprendizaje, una gran mayoría, el 80%, manifiesta no contar con esta herramienta.



En este caso, es el ámbito autonómico el que presenta un mayor porcentaje de respuestas afirmativas con un 30% de organismos que cuentan con esta herramienta. En la Administración local sólo el 13% cuenta con este tipo de guía. Mientras que en la Administración del Estado sólo un único organismo afirma contar con ella.

4. ENLACE PARA ACCEDER A LAS GUÍAS O PROTOCOLOS QUE INCORPOREN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN.

Tan sólo el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) proporciona el enlace a este tipo de guía disponible en su página web. Otros 8 organismos afirman tenerla, pero no se puede acceder a estas guías a través de los enlaces que han proporcionado. En la mayoría de los casos, los documentos a los que hacen referencia están relacionados con los planes de Igualdad correspondientes, en los cuales no se ha podido acceder a este tipo de herramienta

Afirman tener este tipo de guía los siguientes organismos:

1. El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) proporciona el siguiente enlace a su guía.
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/publico/publicaciones.filter?step=read&cp=1&id=1&chm=-1&ca=-1&cu=25&v=1&cdp=-1&ch=65&cd=213351>
 Es una guía dirigida a personal formador y gestor de formación que aborda, en esencia, estas tres líneas principales: contenidos, imagen y lenguaje con perspectiva de género. Incluye además una lista de verificación.
2. El Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación digital, hace referencia al III Plan Igualdad de Género de la AGE y al Plan Estratégico para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, planes que en sí mismos no incluyen una guía en el sentido referido.
3. La Diputación de Barcelona hace referencia al Plan de Igualdad de Género 2015.
https://transparencia.diba.cat/sites/transparencia.diba.cat/files/public/nod-e-fitxers/pla_digualtat_de_genere.pdf.
 Este Plan de Igualdad elabora muchas guías referidas a la gestión de las personas, a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas

públicas, pero no ofrece una guía para la incorporación de la Igualdad en la formación.

4. El Ayuntamiento de Binaced (Huesca) señala que cuenta con un protocolo en el que se hace referencia a los conflictos, al acoso sexual y por razón de sexo, al trato discriminatorio y al acoso laboral y la violencia física en el ámbito laboral. Incluye una formación mínima de tres horas a cada integrante de la plantilla laboral del ayuntamiento.

No está claro que este documento esté dirigido a los agentes de formación para incorporar la perspectiva de género en la gestión de formación y el aprendizaje.

5. La Generalitat de Girona hace referencia a la descripción de la nueva mirada. Con un enfoque de información y de transferencia.

No se ha tenido acceso al documento o más información.

6. La Escuela de Administración Pública de la Rioja proporciona el acceso al Plan de Igualdad de la comunidad autónoma de la Rioja. Pero no encontramos concretamente una guía dirigida a agentes de formación.

<https://www.larioja.org/empleados/es/plan-igualdad>

7. El Centro de Estudios de la Administración Regional de Cantabria también señala el marco del Plan de Igualdad del Gobierno de Cantabria. No obstante, no se encuentra referencia a este tipo de guía en este Plan.

<https://mujerdecantabria.com/igualdad/>

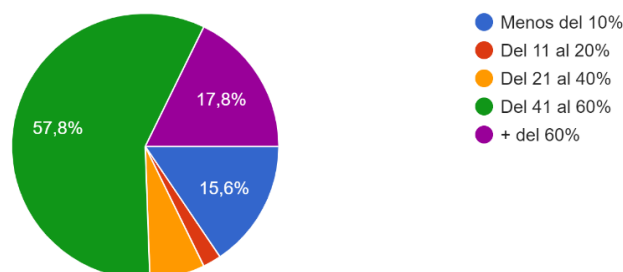
8. La Escuela de Administración Pública de Castilla y León proporciona el enlace al plan de igualdad de género, pero no hay una guía como tal. El Plan de Igualdad hace referencia a una Guía-Manual que recoja toda la normativa actualizada con las medidas de conciliación de las distintas Administraciones y organismos autónomos.

<https://empleopublico.jcyl.es/web/es/plan-igualdad-para-empleadas.html><https://familia.jcyl.es/web/es/mujer/agenda-igualdad-genero.html>

9. La Diputación de Sevilla proporciona el enlace al espacio de la web de referencia al empleo público. Igual que en los casos anteriores, no se encuentra este tipo de guía para incorporar la perspectiva de género en la formación, si bien sí existen acciones formativas para personal docente y gestor de formación en perspectiva de género.

<https://www.dipusevilla.es/la-diputacion/areas/area-de-empleado-publico/>

5. PORCENTAJE QUE REPRESENTAN LAS MUJERES DENTRO DEL PERSONAL FORMADOR DEL PLAN DE FORMACIÓN DEL AÑO 2022



Una gran mayoría, el 57,8% de los casos, afirman contar con un porcentaje de mujeres en sus equipos docentes entre el 41 y el 60%, lo que supone formalmente contar con equipos docentes paritarios.

El 17,8% manifiesta que más del 60% de su personal formador son mujeres. Entre estos 8 organismos se encuentran:

- El SEPE (Servicio Público de Empleo estatal) (AGE)
- La Escuela Catalana de Administración Pública (Administración autonómica)
- La DG de Función Pública de la Comunidad de Madrid (Administración autonómica)
- Generalitat de Girona (Administración autonómica)
- La Federación Aragonesa de Municipios y provincias (Administración Local)
- El Consell Insular de Ibiza (Administración Local)
- El Ayuntamiento de Castejón del Puente (Administración Local)
- Los Ayuntamientos de Naval y Abizanda (Administración Local)

De esta forma, en más de un 75% de los casos se alcanza la paridad en los equipos docentes o incluso se supera de largo

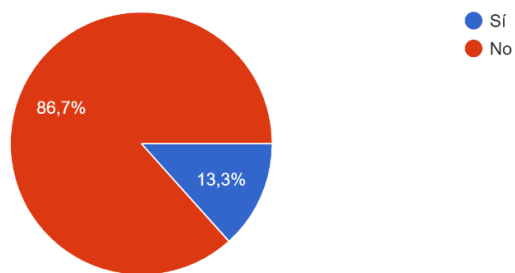
En el otro extremo, solo el 15,6% señala que cuentan con menos del 10% de mujeres entre su personal formador. En este caso, todos estos organismos corresponden a la Administración Local.

De forma residual, solo el 6,7% de los organismos afirma contar con porcentajes de mujeres entre su personal formador entre el 21 al 40%. Y finalmente solo el 2,2%, se sitúa entre el 11 y el 20% de mujeres formadoras.

6. EXISTE UNA ESTRATEGIA O COMPROMISO PARA CONSEGUIR LA PARIDAD EN LOS EQUIPOS DOCENTES

Una gran mayoría de organismos, el 86,7%, afirman que no disponen de una estrategia o compromiso para conseguir la paridad en los equipos docentes. Mientras que solo el 13,3% de los mismos afirman tenerla. Entre estos escasos casos, el 66,8% de los

organismos pertenecen a la administración autonómica, sólo un 16,6% a la Administración local y en el mismo porcentaje la AGE.



7. EN CASO DE TENER ESTA ESTRATEGIA O COMPROMISO, EXPLICAR BREVEMENTE EN QUÉ CONSISTE

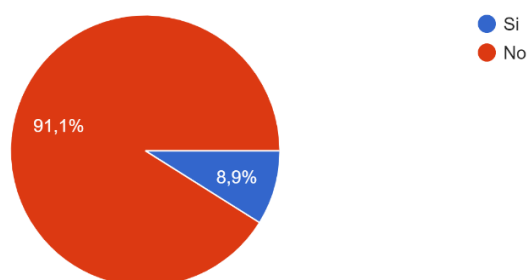
Entre el pequeño porcentaje de organismos que afirman contar con una estrategia o compromiso para conseguir la paridad en los equipos docentes se encuentran:

- El Ministerio de Universidades señala que han aprobado una instrucción en el mes de junio de 2022 de la Subsecretaría sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en actos organizados o en los que participen el Ministerio de Universidades y sus OOPP. Incluye la garantía de presencia equilibrada en los docentes de los cursos del plan de formación del Ministerio.
- El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) incluye en sus compromisos en el plan de formación anual, incrementar un % cada año el número de formadoras hasta llegar a representar el 64% que representan las mujeres en la Junta de Andalucía
- El Instituto Valenciano de Administración Pública (IVAP) afirma que intentan que en los planes de formación la proporción de representación equilibrada siguiendo la Ley de Igualdad como mínimo sea del 40% para ambos sexos.
- La Dirección General de Función Pública de la Comunidad de Madrid informa que en el Plan de Igualdad está previsto el objetivo de la paridad en la docencia.
- La Generalitat de Girona comenta que en el plan 2022, en igualdad de eficiencia y profesionalidad se escogió a mujeres. Esto es, el 100% de las conferencias-coloquio fueron impartidas por mujeres, incluidas las actividades de formación de aplicaciones TIC.
- La Diputación de Sevilla señala que, en la medida de lo posible, se busca la paridad en la participación en la formación como en los Tribunales de selección.

Al menos en estas instituciones se tiene clara la obligación de la paridad en la docencia, llegando en algunos casos a intentar alcanzar el porcentaje que representan las mujeres en la organización.

8. ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS EN PERSPECTIVA DE GÉNERO DIRIGIDAS AL PERSONAL FORMADOR.

En general, los organismos de formación que participan en este cuestionario no organizan actividades formativas dirigidas al personal formador con el objetivo de tener en cuenta la perspectiva de género en el diseño e impartición de sus actividades. Solo un porcentaje reducido del 8,9% afirman hacerlo, entre estos casos se encuentran organismos de la administración autonómica y local, pero no de la AGE.



9. EN CASO AFIRMATIVO, BREVE DESCRIPCIÓN DE FORMATO Y CONTENIDO

Dentro de este pequeño porcentaje del 8,9% de organismos que afirman organizar actividades en perspectiva de género para el personal formador, se hace una breve descripción del formato y contenido en los cuatro casos:

- La Dirección General de Función Pública de la Comunidad de Madrid incluye un módulo dentro de una acción formativa destinada a formación de formadores, e incluye contenidos generales sobre igualdad.
- El Instituto Valenciano de Administración Pública (IVAP) organiza un taller de lenguaje de género (15 horas en modalidad presencial)
- El Centro de Estudios y Formación de la Comunidad de Melilla incluye contenidos sobre igualdad de género, impulso de la igualdad, sensibilización y prevención contra violencia de género y cláusula de igualdad de oportunidades
- El Ayuntamiento de Sabiñánigo entrega al personal formador una guía que elabora la Federación Aragonesa de Municipios Comarcas y Provincias

10. REVISIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESDE EL PUNTO DE VISTA DE GÉNERO

A continuación, el cuestionario incluye tres afirmaciones para medir la autopercepción acerca de 3 cuestiones consideradas clave en la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de la formación y el aprendizaje:

- La revisión de los contenidos de las acciones formativas desde la perspectiva de género.
- La revisión de las imágenes de los documentos y recursos didácticos para evitar los estereotipos sexistas.

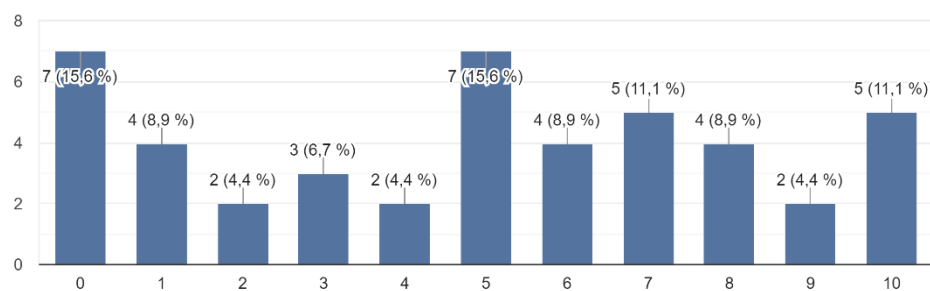
- La revisión del uso de un lenguaje inclusivo e igualitario en los materiales didácticos.

Estas cuestiones se puntúan a través de una escala simétrica de 0 a 10 puntos para medir con mayor grado de especificidad la situación de los organismos en estos tres ámbitos. Siendo el valor de “0” igual a “nunca o casi nunca” y el de “10” a “en todos los casos”. Este escalado de puntuaciones permite a los organismos matizar sus respuestas con opciones intermedias.

En primer lugar, ante la afirmación sobre si "revisamos los contenidos de las acciones formativas desde la perspectiva de género", se da mucha dispersión en las respuestas. No obstante, más del 60% de los organismos responden con puntuaciones superiores a 5 puntos lo que se identifica con la realización de cierta revisión de los contenidos de las actividades formativas desde el punto de vista de género y, por lo tanto, organismos con diferente interés previo en este tema. Solo el 24,4% de ellos, responden con puntuaciones superiores a 8 puntos, que identificamos con una revisión más sistemática de estos contenidos, de las cuales el 11,1% afirma hacerlo en todos los casos, en donde encontramos representantes tanto de la AGE, como de las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, en concreto:

- El Ministerio de Política territorial
- La Escuela de Administración Pública de Cataluña
- La Generalitat de Girona
- La Diputación de Sevilla
- El Ayuntamiento de Castejón de Monegros (Huesca)

Y en el otro extremo de la escala, el 15,6% de los organismos afirman no hacerlo “nunca o casi nunca”, entre estos encontramos una representación más mayoritaria de organismos de la Administración local.



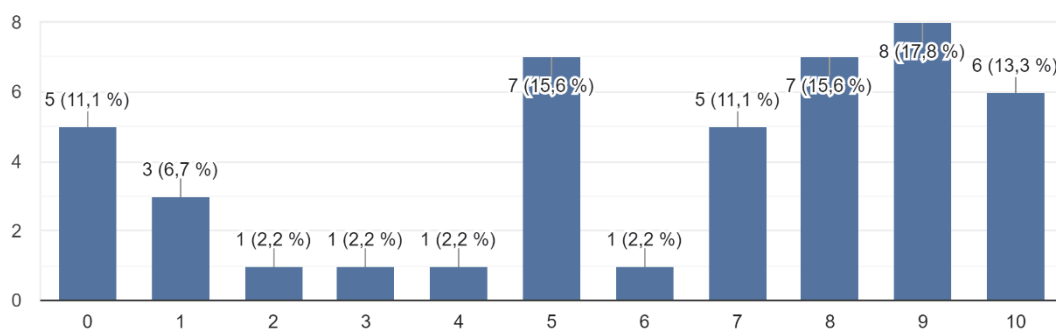
11. REVISIÓN DE LAS IMÁGENES DE LOS DOCUMENTOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS PARA QUE NO REFLEJEN ESTEREOTIPOS SEXISTAS

En la afirmación “cuidamos que las imágenes que aparecen en los documentos y recursos didácticos no reflejen estereotipos sexistas” los datos ya no aparecen tan dispersos, sino que se da una mayor concentración en ciertas opciones de la escala, principalmente los extremos y el centro.

En este caso, más del 75% de las respuestas se sitúan por encima de la puntuación media de 5 puntos, respondiendo el 46,7% con una valoración de más de 8 puntos que identificamos con una revisión más sistemática de esta cuestión. En el extremo de la máxima puntuación, solo el 13,3% de los organismos afirma hacerlo en todos los casos, en donde encontramos organismos representantes de todas las administraciones, sumándose a los anteriores el SEPE (Servicios Públicos de Empleo Estatal del Ministerio de trabajo y Economía Social).

- El Ministerio de Política territorial
- El SEPE (Servicio Público de Empleo estatal)
- La Escuela de Administración Pública de Cataluña
- La Generalitat de Girona
- La Diputación de Sevilla
- El Ayuntamiento de Castejón de Monegros (Huesca)

En el extremo inferior, solo el 11,1% de los organismos participantes señala no realizar este tipo de revisión nunca o casi nunca.

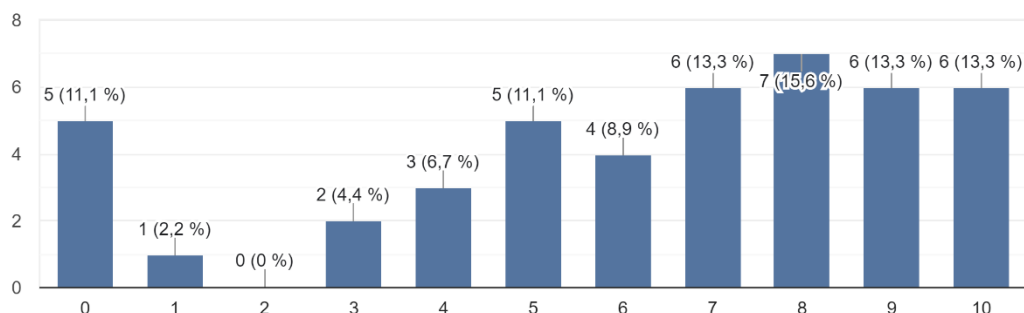


12. REVISIÓN DE QUE LOS MATERIALES DIDÁCTICOS USEN UN LENGUAJE INCLUSIVO E IGUALITARIO

Y la última afirmación, “cuidamos siempre que los materiales didácticos usen un lenguaje inclusivo e igualitario” también arroja más del 75% de las respuestas con puntuaciones por encima de 5 puntos, lo que manifiesta el interés de un alto porcentaje de organismos en este aspecto. El 42,2% responde con puntuaciones por encima de 8 puntos que se identifica con una revisión más sistemática del lenguaje de los contenidos formativos. Y el 13,3% de los organismos señala hacer esta revisión siempre.

- El SEPE (Servicio Público de Empleo estatal)
- La Escuela de Administración Pública de Cataluña
- La Generalitat de Girona
- La Diputación de Sevilla
- El Ayuntamiento de Castejón de Monegros (Huesca)
- La Diputación de Valladolid

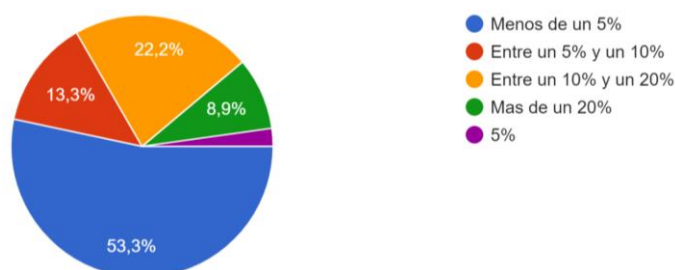
En el extremo opuesto, el 11,1% manifiesta no realizar este tipo de revisión nunca o casi nunca. Estos casos solo se manifiestan en la Administración local.



13. PORCENTAJE DE PERSONAS FORMADAS EN PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL TOTAL DE PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PLAN DE FORMACIÓN

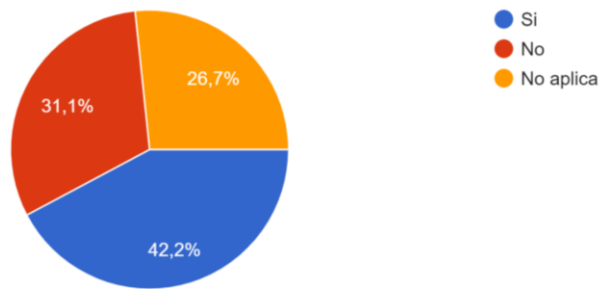
El 53,3% de los organismos participantes forman en temas de igualdad de género a menos de un 5% del total de personas formadas en 2022, el valor más bajo proporcionado como respuesta. En el extremo opuesto, un único organismo afirma formar a más del 20% del total de personas formadas en 2022, en concreto la Diputación de Barcelona.

El 22,5% de los organismos señalan formar en perspectiva de género entre un 10 y un 20% de su personal. Mientras que el 13,3% se sitúan entre un 5 y un 10% del total de personas formadas.



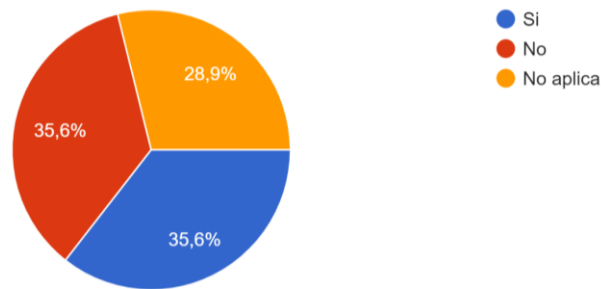
14. FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

Por un lado, el 42,2% de los organismos afirma proporcionar formación específica a las Unidades de Igualdad de Género de su organización o administración, mientras que el 31% afirma no hacerlo. En el 26,7% de los casos se señala que esta posibilidad no aplica, porcentaje entre los que se encuentran los organismos de la AGE y, sobre todo, de la Administración Local.



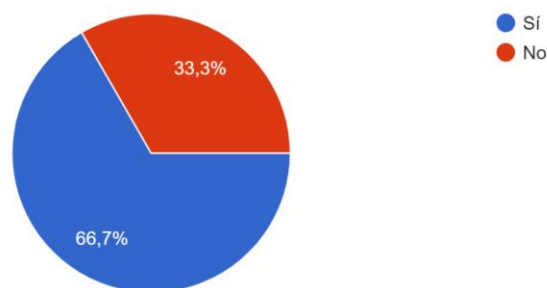
15. FORMACIÓN DIRIGIDA A ELABORAR LOS PLANES DE IGUALDAD

En este caso el porcentaje de organismos que dan formación dirigida a la elaboración de planes de igualdad, en un 35,6%, es el mismo que el de los organismos que no dan esta misma formación. Mientras que un 28,9% de los organismos seleccionan que esta opción no aplica en su ámbito, especialmente dentro de la AGE y la Administración Local.



16. FORMACIÓN ESPECIFICA PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Una mayoría de organismos, el 66,7%, afirma proporcionar formación específica en materia de prevención de violencia contra las mujeres. Mientras que el 33,3% no lo hace.



Por administraciones, el 100% de los organismos de la AGE y las Administración autonómica proporcionan formación sobre violencia contra las mujeres. En cambio, es en el ámbito de la administración local en donde encontramos los casos de organismos

que no proporcionan este tipo de formación, en concreto el 55,5% de los organismos de la administración que han participado en este estudio no proporcionan esta formación.

17. PRINCIPALES DIFICULTADES PARA INCORPORAR LA FORMACIÓN EN GÉNERO EN LA ACTIVIDAD FORMATIVA DE TU ORGANIZACIÓN.

A la hora de señalar cuáles creen que son las principales dificultades para incorporar la formación en igualdad de género en las actividades formativas de sus planes de formación, se da una dispersión variada de respuestas entre las variables propuestas.

La principal dificultad señalada para esta incorporación de la formación en género es la falta de liderazgo funcional de este tema dentro de la organización, con un 24,4% de las respuestas. Una circunstancia que parece darse, con diferencia, en muchos más casos de organismos de la administración local que en los de la AGE o la administración autonómica, en concreto en el 83% de los organismos de la administración local que ofrecen esta respuesta.



Otro 24,4% de las respuestas hacen referencia al concepto de “otro”, dentro del cual se señalan como principales dificultades las siguientes circunstancias:

- En varios casos, se señala la falta de medios, al tratarse de entidades locales de reducido tamaño, incluido la elaboración de planes de formación (Administración local)
- Varios organismos coinciden en señalar que no identifican dificultades (Administración Local y Autonómica)

Y de forma más puntual, se señalan las siguientes dificultades:

- La institución debe mejorar la sistemática del plan de formación (Administración autonómica)
- Falta de programas atractivos (AGE)
- Ausencia de alineamiento de la oferta formativa en igualdad de género con las necesidades de las personas (Administración Autonómica).

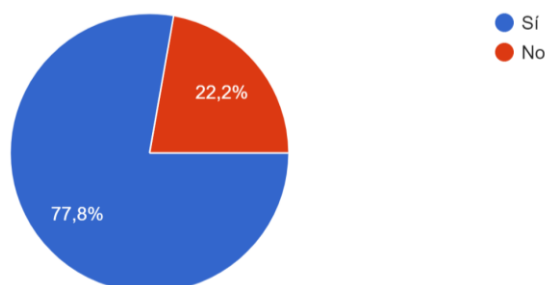
Una tercera dificultad, seleccionada entre las variables propuestas en el cuestionario, con un 20% de las respuestas, es que las actividades no despiertan suficiente interés

entre el personal y tienen que ser canceladas. A continuación, se señalan otros obstáculos, ambos con un porcentaje del 13,3% de las respuestas: por un lado, las dificultades de coordinación con los órganos con las competencias en materia de igualdad (Institutos de las mujeres, unidades de igualdad de género, etc.) y, por otro lado, se trata de actividades que se considera que van dirigidas mayoritariamente a mujeres lo que limita la participación e interés de los varones en ellas.

18. ¿CUENTA TU ORGANIZACIÓN O ADMINISTRACIÓN CON UN PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO?

Casi un 80% de los organismos que han respondido afirmativamente, esto es, disponen de un Plan de Igualdad de Género. Este dato es un reflejo de la obligatoriedad que tienen las Administraciones Públicas de aprobar, al inicio de cada legislatura, un plan para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres para sus respectivos ámbitos de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

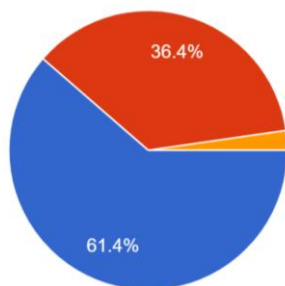
Solo el 22,2% de los organismos que responden negativamente a esta cuestión son, en general, entidades locales de reducido tamaño lo que puede explicar su respuesta y que todavía no cuenten con estos planes en su ámbito organizativo.



19. ¿ALGUNA DE LAS ACTUACIONES QUE REALIZÁIS DESDE ESTA PERSPECTIVA DE GÉNERO ESTÁ INCLUIDA COMO OBJETIVO, COMPROMISO O MEDIDA EN EL PLAN DE IGUALDAD DE TU ORGANIZACIÓN O ADMINISTRACIÓN?

El 61,4% de los organismos afirman que las actuaciones que realizan con perspectiva de género son el resultado de objetivos, compromisos o medidas incluidos en sus planes de igualdad. Situación que se da, con carácter general, en los organismos de la AGE y de las Comunidades Autónomas y, en menor medida, en los organismos de la Administración Local.

El 36,4% de las respuestas negativas proceden de entidades de la Administración local.



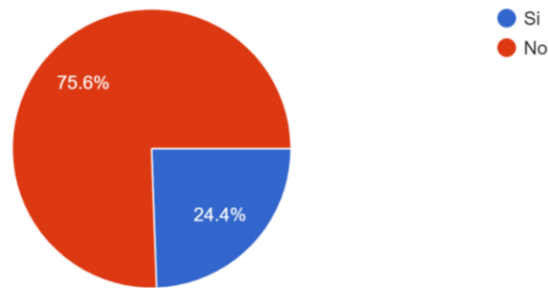
A los organismos que responden afirmativamente, se les pide describir brevemente esos objetivos, medidas o compromisos incluidos en sus planes de igualdad de género. El 63% de las respuestas afirmativas señalan que sus planes de igualdad cuentan con el objetivo de organizar actividades formativas y de sensibilización en materia de igualdad y violencia de género, en algunos casos con compromisos muy concretos sobre las actividades a organizar, ya sean de carácter básico como actividades más específicas entre las que se pueden mencionar, por ejemplo, las relacionados con el liderazgo de mujeres, el uso de lenguaje no sexista o los informes de impacto de género, entre otros.

También se señalan otras cuestiones más puntuales como objetivos, compromisos o medidas de sus planes de igualdad que están actualmente poniendo en marcha. Por ejemplo:

- El compromiso de incluir contenidos de igualdad de género en las actividades formativas de mayor duración, en la formación a los órganos de selección y en los protocolos de acogida de sus organizaciones.
- El compromiso de diseñar cuestionarios de satisfacción de la formación que incluya un análisis con perspectiva de género.
- Implantar la transversalidad de género en el diseño, gestión y evaluación de la política de formación.

20. CUESTIONARIOS DE SATISFACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

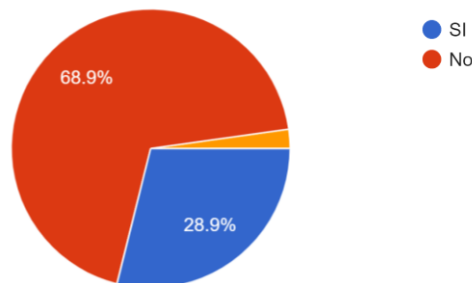
Ante la cuestión si incluyen en los cuestionarios de satisfacción de las actividades formativas preguntas que permitan hacer un análisis de género, una gran mayoría de los organismos, el 75,6%, responden negativamente. Solo el 24,4% entre ellos responden que sí lo hacen.



Entre los organismos que cuentan con cuestionarios de satisfacción con análisis de género, cabe destacar cómo el 50% de los organismos de la Administración General del Estado responden afirmativamente. Esto se debe a que es una de las medidas incluidas en el III Plan de Igualdad de Género de la AGE. En el caso de las Administraciones autonómicas, solo lo hacen un 37,5% entre ellas. Y en el caso de las entidades locales apenas un 11%.

21. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE FORMACIÓN Y GÉNERO

Ante la pregunta si tienen alguna buena práctica en materia de formación y género, solo el 28,9% responde afirmativamente.



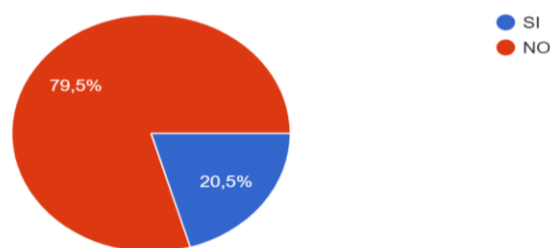
Entre las buenas prácticas que se mencionan se encuentran las siguientes:

- El INAP señala varias actividades:
 1. El dinamizado sobre “Fundamentos de igualdad entre mujeres y hombres” dirigido al personal de todas las AAPP. una actividad masiva con más de 1.500 participantes de media por edición basada en una metodología participativa e interactiva.
 2. Actividades de formación para personal docente en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género
 3. La formación en prevención y lucha contra la violencia de género a través de testimonios en vivo de víctimas de violencia de género.

4. El programa para la dirección y el liderazgo públicos. Mujeres con alto potencial. Nuevo programa dirigido a mujeres con perfil predirectivo y directivo.
- El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) incorpora un objetivo estratégico y metas que tienen que ver con el aumento de la representación de las mujeres como autoras y formadoras. También incorporar cada año, al menos, una acción formativa en materia de liderazgo transformador de género.
 - El CSIC tiene un plan de formación que cuenta con seis cursos de Igualdad de género.
 - El Ministerio de Universidades realiza un diagnóstico de igualdad de la plantilla de los centros directivos del Ministerio con carácter anual.
 - El SEPE revisa y desarrolla los cuestionarios de evaluación de las actividades formativas con perspectiva de género.
 - El Ministerio de Educación y Formación Profesional revisa los textos de difusión, escritos, etc. para evitar contenidos sexistas.
 - La Escola de Administració Pública de Catalunya: El ICD, Institut Català de la Dona, tiene entre sus competencias la formación en materia de género. <https://dones.gencat.cat/ca/ambits/formacio/formacions/>
 - La Escola Balear de Administració Pública: han actualizado el material didáctico sobre lenguaje igualitario en la administración pública publicando el material "El llenguatge igualitari en els texts i documents de l'Administració 2.1", accesible en abierto en su programa de Autoaprendizaje (<https://ebapenobert.caib.es/course/view.php?id=170>).
 - La Generalitat Girona incorpora un módulo "obligatorio" en la formación de acogida para todos los nuevos empleados y empleadas con el objetivo de implantar esta "nueva mirada" de forma integrada.
 - La Escola Galega de Administración Pública (EGAP) cuenta con un plan formativo específico en materia de igualdad y prevención y lucha contra la violencia de género, dirigido a los distintos colectivos de personal empleado público de la Comunidad Autónoma.
 - El Centro de Estudios y Formación de Melilla incluye en el plan de formación continua acciones formativas relativas de igualdad de género y violencia de género.
 - La Diputación de Sevilla organiza actuaciones dirigidas a la participación tanto de la plantilla como de familiares del personal de la Corporación.
 - La Diputación de Barcelona proporciona el enlace del plan de igualdad, pero no se puede acceder a este contenido porque es una dirección de su intranet.

22. FORMACIÓN ESPECÍFICA EN LIDERAZGO PARA MUJERES

Ante la pregunta si han organizado alguna actividad o programa específico dirigido a la formación en liderazgo de las mujeres, el 79,5% de los organismos dicen no organizar ningún programa específico dirigido a la formación en liderazgo de las mujeres. Solo un escaso 20,5% afirma proporcionar este tipo de formación.



Los siguientes organismos describen la formación específica que organizan sobre de liderazgo para mujeres:

- El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) imparte al menos dos cursos anuales de liderazgos transformadores de género.
- El INAP ha empezado a organizar un programa específico dirigido a mujeres de nivel predirectivo y directivo con el objetivo de mejorar y ampliar su participación en los puestos de responsabilidad de la AGE desarrollando y fortaleciendo sus capacidades de liderazgo y de dirección estratégica así como promoviendo redes de contacto y alianzas entre mujeres directivas como una herramienta para su desarrollo profesional y para aumentar la eficacia de la gestión pública (ver medida 9 del Eje 3 del III Plan para la Igualdad de Género de la AGE).
- El Ministerio de Universidades organiza charlas de liderazgo femenino con las directoras y subdirectoras del departamento para contar sus testimonios y dar algunas pautas de coaching.
- La Diputación de Barcelona organiza “Lab Claves para el liderazgo de las donas” dirigido a todas las entidades locales y a la propia Diputación.
- La Escuela Catalana de AP organiza dos actividades de Introducción a la gestión y al liderazgo feminista, una en Girona y otra en Tarragona, que facilita herramientas y estrategias para concretar la transformación feminista en la gestión política de la administración local. <https://dones.gencat.cat/ca/ambits/formacio/formacions/>
- El Instituto Vasco de AP (IVAP) organiza una actividad formativa para el liderazgo de las mujeres en la administración pública.
- La Escola Balear de AP (EBAP) realiza una jornada con el título “Lideratge femení en la gestió pública: eines per a una administració sense sostres ni barreres”.
- La Generalitat de Girona organiza una actividad de coaching y acompañamiento con una experta de prestigio internacional.
- La Escola Galega de AP (EGAP) organiza actividades formativas específicas sobre "liderazgo con impacto de género".
- La Escuela de AP de Castilla y León (ECLAP) organiza cursos y seminarios web.

23. PROPUESTAS PARA LA MEJORA EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE PARA CONTRIBUIR A LA IGUALDAD EFECTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

El cuestionario finaliza con un apartado sobre sugerencias y propuestas de mejora en el ámbito de la formación y el aprendizaje para contribuir al objetivo de la igualdad efectiva en las Administraciones Públicas.

En esta última pregunta del cuestionario, se reciben un total de 24 respuestas que, tras analizar en detalle, se resumen en las siguientes cuestiones.

Las cuestiones más repetidas son las siguientes:

- La obligatoriedad de incluir la formación en igualdad de género en los planes de formación, así como la obligatoriedad de participar en esta formación.
- Impulsar programas de formación de liderazgo para mujeres.
- Organizar actividades con formatos atractivos y variados.
- Coordinar el contenido de los planes de formación con los departamentos de igualdad.

Otras propuestas

- Dar formación en género a los gestores de formación.
- Diseñar itinerarios formativos en igualdad.
- Contar con el liderazgo y apoyo de la dirección.
- Organizar campañas de comunicación para mejorar la corresponsabilidad.
- Desarrollar una estrategia amplia que incluya todas las cuestiones incluidas en el cuestionario.
- Obligatoriedad de esta formación en los concursos.
- Detección de necesidades en igualdad.
- Introducir la perspectiva de género en la formación de entrada de los cuerpos superiores para que sea una guía en su desarrollo profesional.
- Formación amplia en prevención de la violencia contra las mujeres y para combatir los micromachismos, más allá de los compromisos del Pacto de Estado.
- Eliminar el prejuicio de que se trata de una formación solo para mujeres.
- Comunicación interna y externa.
- Trabajar en roles de género
- Canalizar sugerencias de asociaciones de mujeres.

CONCLUSIONES

A modo de resumen, se señalan a continuación las principales conclusiones sobre la inclusión de la perspectiva de género en la formación y el aprendizaje de las administraciones públicas:

- 1º Contestan la encuesta 45 departamentos de formación siendo el 48,9% administración local, 28,9% de las Comunidades autónomas y 22,2% de la AGE

2º De las entidades que dicen contar con objetivos estratégicos de género en sus planes de formación, la representación territorial de los porcentajes es la siguiente: el 80% de la AGE, el 69% en las CCAA y el 50% en la administración local.

3º Los organismos que cuentan con una guía para la incorporación de la perspectiva de género en la formación es minoritaria. Solo el 20% afirma tener esta guía, aunque de estos organismos solo hemos podido constatar la existencia de la guía del Instituto Andaluz de Administración Pública.

4º Los equipos docentes son mayoritariamente paritarios. El 75,6% están en porcentajes paritarios. En concreto el 57,8% de los organismos cuentan con un porcentaje paritario entre sus docentes. Y el 17,8% afirma contar equipos docentes feminizados con más del 60% de mujeres.

5º No obstante, sólo el 13% de los organismos afirman tener una estrategia o compromiso para conseguir la paridad en sus equipos docentes.

6º En general no se organizan actividades de formación en igualdad de género para el personal formador, sólo un 8,9% lo afirman. Entre ellos la DG de Función Pública de la Comunidad de Madrid, el Instituto Valenciano de Administración Pública, el Centro de Estudios de Melilla y el Ayuntamiento de Sabiñánigo.

7º En cuanto a la revisión de los contenidos, imágenes y lenguaje inclusivo de las actividades formativas. Nos encontramos que con los siguientes datos:

- Solo el 11, 1% revisa los contenidos desde la perspectiva de género en todos los casos
- Solo el 13,3% revisa las imágenes desde la perspectiva de género en todos los casos.
- Sólo el 13,3% revisa en todos los casos que el lenguaje de sus materiales didácticos se inclusivo e igualitario.

8º En el año 2022, el 53% del total de organismos de formación formaron en temas de igualdad de género como máximo un 5% del total de las personas participantes en las actividades de su plan de formación. Mientras que solo el 24,4% de los organismos formó en estos temas a más del 10% de las personas participantes en sus actividades formativas.

9º El 42,4% de los organismos dicen no formar a las unidades de igualdad de género.

10º La formación en la elaboración de planes de igualdad se realiza en un 35, 6% de los casos, fundamentalmente en el ámbito de las CCAA

11º El 66,7% de los organismos proporcionan formación en materia de prevención de la violencia de género. Fundamentalmente AGE y CCAA

12º La principal dificultad para incorporar la formación en género en la actividad formativa es “la falta de liderazgo funcional de este tema”. A continuación, se señalan “otros motivos”, principalmente la falta de medios. Y, en tercer lugar, en el 20% de los casos, se señala que “las actividades no son atractivas y tienen que ser canceladas”.

13º El 80% de los organismos dispone de un Plan de igualdad de género.

14º El 61,4% de los organismos adoptan actuaciones con la perspectiva de género lo hacen porque estas son el resultado de objetivos, compromisos o medidas incluidas en sus planes de igualdad.

15º Tan sólo el 24,4% hacen actualmente evaluaciones de satisfacción con perspectiva de género. Se hace principalmente en la AGE dado que es una de las medidas incluidas en el III Plan de Igualdad de Género de la AGE.

16º El 28,9% comparte alguna de sus buenas prácticas en materia de igualdad de género: INAP, Ministerio de Universidades, SEPE, Ministerio de Educación, EBAP, EAPC, Escuela Balear, Generalitat Girona, EGAP, Centro Estudios Melilla, Diputación de Barcelona y Diputación de Sevilla.

17º El 70% dicen no organizar ninguna formación para fomentar el liderazgo de las mujeres en las administraciones públicas. Si lo hacen en cambio el INAP, el Ministerio de Universidades, el IAAP, la EBAP, la EAPC, la Escuela Balear, la Generalitat Girona, la EGAP, la ECLAP, la Diputación de Barcelona y la Diputación de Sevilla.

18º Propuestas más significativas para mejorar que el ámbito de la formación y el aprendizaje puedan contribuir a la igualdad efectiva en las administraciones públicas son las siguientes:

- La obligatoriedad de incluir la formación en igualdad de género en los planes de formación, así como la obligatoriedad de participar en esta formación.
- Impulsar programas de formación de liderazgo para mujeres.
- Organizar actividades con formatos atractivos y variados.
- Coordinar el contenido de los planes de formación con los departamentos de igualdad.

AUTORAS DEL ESTUDIO

Carmen Seisdedos Alonso- Subdirectora de Evaluación e Innovación del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP)- Vicepresidenta AMSP- @carmen6d

María Amor Sánchez de Ron- Subdirectora Adjunta de Aprendizaje del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)- Vocal Junta Directiva AMSP- @marriamor

31 de mayo 2023