



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo Fin de Grado de Máster en Administración de Empresas

La promoción de la igualdad de género en el contexto de las entidades públicas: el caso de los programas formativos de la Junta de Castilla y León

Presentado por:

Diego Francisco Larrea Vargas

Valladolid, 19 de julio de 2024

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, me gustaría dar las gracias a mi tutora María del Carmen Rodríguez Sumaza por su mentoría, orientación y compromiso durante la elaboración del trabajo de fin de master. Así también, a mi tutor externo de prácticas Melchor Arias Berrioategortua por su gran disposición y acogida en la recolección de información dentro de la Junta de Castilla y León, haciendo posible este trabajo de investigación.

Por otro lado, agradezco al Banco Santander y a la Universidad de Valladolid por el gran apoyo de darme la oportunidad de ser parte de esta casa de estudios universitarios y uno de los seleccionados para cursar el Máster en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

También, agradezco a todo el profesorado del curso por todos los conocimientos y experiencias compartidas de gran calidad, así como el aprendizaje cultural por parte de mis compañeras y compañeros de clase.

RESUMEN DEL TRABAJO

Las organizaciones con o sin fin de lucro son espacios donde rigen normas y claves culturales similares a las predominantes en los contextos sociales en los que se ubican. Es por ello que existen en su interior dinámicas, prejuicios, relaciones de poder, entre otras, que generan desigualdades de muy distinta naturaleza, entre las que se encuentran las desigualdades de género.

El presente proyecto tiene como finalidad conocer cómo las entidades públicas abordan de manera interna la problemática de las desigualdades de género, desarrollando para ello, entre otras iniciativas, múltiples instrumentos normativos, propuestas y estrategias en materia de formación. Para conocer estas cuestiones se ha realizado un estudio de caso que toma como referencia la actividad formativa que la Escuela de Administración Pública de Castilla y León (ECLAP) implementa cada año dentro de su Plan de Formación.

La temática elegida es relevante, pues solo las organizaciones que consiguen garantizar las mismas oportunidades en el acceso, participación, toma de decisiones y ejercicio y desarrollo de su carrera profesional a hombres y mujeres se benefician de la totalidad

del capital humano de su plantilla y proporcionan al personal espacios de desarrollo profesional y humano.

El trabajo que aquí se presenta parte de un marco teórico de referencia sobre el género en las organizaciones, y aborda a modo de análisis de contexto cuestiones como el empleo y la formación en el sector público. Se analizan a continuación las diversas normas que a nivel nacional y regional son de obligada aplicación para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se presenta la actividad formativa de la ECLAP, el organismo público encargado de la formación de los empleados y empleadas de la Junta de Castilla y León. Dicho organismo dispone de un área formativa denominada “Área competencial de igualdad entre hombres y mujeres” que integra diversas acciones que tienen el propósito de analizar situaciones de discriminación por razón de género, la creación de actitudes de sensibilización y la adquisición de conocimientos y estrategias para la igualdad de género.

Con una metodología mixta, recurriendo a técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas se analizan, entre otras cuestiones, el conocimiento y la valoración que hacen los empleados y empleadas de la Junta de Castilla y León de la oferta formativa interna en materia de igualdad de género. Los resultados obtenidos son que apuntan a la relevancia de esta línea de acción de la ECLAP para impulsar la formación en igualdad de género y la sensibilización. Asimismo, el I Plan de Igualdad de empleadas y empleados públicos de la JCyL, resulta ser un adecuado instrumento de mejora continua para el personal en esta materia.

Se recogen también algunos de los principales desafíos y retos pendientes, ligados fundamentalmente a la mejora de la conciliación de la vida profesional y familiar. En conjunto, las encuestas a asistentes a los cursos formativos y las entrevistas realizadas a una muestra del personal informan de un creciente interés por las cuestiones de género en el ámbito organizativo y una positiva valoración de la formación que se imparte en dicha materia.

PALABRAS CLAVE

Formación, empleo público, igualdad de género.

ABSTRACT

For-profit or non-profit organizations are spaces where norms and cultural cues similar to those predominant in the social contexts in which they are located govern. That is why there are dynamics, prejudices, power relations, others, within it that generate inequalities of a very different nature, among which are gender inequalities.

The purpose of this project is to know how public entities address the problem of gender inequalities internally, developing, among other initiatives, multiple regulatory instruments, proposals and strategies in the field of training. To find out about these issues, a case study has been carried out that takes as a reference the training activity that the School of Public Administration of Castilla y León (ECLAP) implements every year within its Training Plan.

The theme chosen is relevant, since only organizations that manage to guarantee the same opportunities in access, participation, decision-making and exercise and development of their professional careers to men and women benefit from the totality of the human capital of their workforce and provide staff with spaces for professional and human development.

The work presented here is based on a theoretical framework of reference on gender in organizations, and addresses issues such as employment and training in the public sector as a context analysis. The various regulations that are mandatory at national and regional level for the promotion of equal opportunities between men and women are analysed below, and the training activity of ECLAP, the public body in charge of the training of employees of the Junta de Castilla y León, is presented. This body has a training area called 'Area of competence of equality between men and women' that integrates various actions that have the purpose of analysing situations of discrimination on the basis of gender, the creation of awareness-raising attitudes and the acquisition of knowledge and strategies for gender equality.

With a mixed methodology, using quantitative and qualitative research techniques, the knowledge and assessment made by the employees of the Junta de Castilla y León of the internal training offer in the field of gender equality is analysed, among other issues. The results obtained point to the relevance of this line of action of the ECLAP to promote training in gender equality and awareness. Likewise, the I Equality Plan for public employees of the JCyL turns out to be an adequate instrument for continuous improvement for staff in this area. Some of the main challenges and pending challenges are also included, fundamentally linked to the improvement of the reconciliation of professional and family life. Overall, surveys of those attending the training courses and interviews with a sample of staff show a growing interest in gender issues in the organisational field and a positive assessment of the training provided in this area.

KEYWORDS

Training, public employment, gender equality.

RESUMEN DE ABREVIATURAS

ECLAP = Escuela de Administración Pública de Castilla y León

JCyL = Junta de Castilla y León

CyL = Castilla y León

ODS = Objetivos de Desarrollo Sostenible

PFG = Programa de Formación General

IGE = Igualdad de Género

MOOC = Cursos Online Masivos y Abiertos

INAP = Instituto Nacional de Administración Pública

ÍNDICE DE CONTENIDO

1.PRESENTACIÓN	9
2.MARCO TEÓRICO	11
2.1 El género en las organizaciones	11
2.2 Empleo y género en el sector público	14
2.3 Formación y género en el sector público	20
3.MARCO NORMATIVO	23
3.1 Ámbito Nacional	23
3.2 Ámbito Regional (Castilla y León).....	26
4.METODOLOGÍA	27
5.LA FORMACIÓN EN IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL DE CYL.....	30
5.1 La ECLAP y sus actividades formativas	30
5.2 Las actividades formativas de la ECLAP en el marco del Plan de Igualdad	34
5.3 La formación en materia de igualdad de género impartida por la ECLAP	37
6.LA PERCEPCIÓN ACERCA DE LA PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLUCOS EN LA JCYL.....	43
6.1 I Plan de Igualdad para empleadas y empleados públicos de la JCyL	43
6.2 La ECLAP y sus programas formativos en materia de igualdad de género	45
6.3 El diseño de las actividades formativas en materia de género	48
6.4 La implementación de actividades formativas en materia de género	50
6.5 Participación / asistencia a las actividades formativas en materia de género	51
6.6 Retos de futuro.....	52
7.CONLUSIONES.....	54
8.BIBLIOGRAFÍA	57

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1.1 Objetivos de la Investigación</i>	10
<i>Tabla 4.1 Casillero tipológico de las entrevistas</i>	29
<i>Tabla 5.1.1 Plan de Formación de la ECLAP. Programas de formación y Áreas competenciales del Año 2024</i>	32
<i>Tabla 5.1.2 Cursos del Programa Formativo General (2024), que abordan cuestiones de igualdad, según áreas competenciales</i>	33
<i>Tabla 5.1.3 Cursos del Programa Formativo Sectorial (2024) que abordan cuestiones de igualdad</i>	34
<i>Tabla 5.2.4 Ejes y medidas del I Plan Igualdad que tienen como agente responsable la ECLAP</i>	36
<i>Tabla 5.3.1 Plan de Formación ECLAP Año 2023</i>	38
<i>Tabla 5.3.2 Acciones Formativas y alumnos por modalidad y tipo de formación (General y Sectorial)</i>	39
<i>Tabla 5.3.3 Valoración de las diferentes acciones formativas ECLAP – Año 2023</i>	40
<i>Tabla 5.3.4 Edad de las alumnas y alumnos de los cursos ECLAP (todas las modalidades)</i>	40
<i>Tabla 5.3.5 Asistentes por sexo y grupos de funcionarios y/o laborales de los alumnos/as</i>	41
<i>Tabla 5.3.6 Acciones formativas IGE – Modalidad Teleformación Empresas externas</i>	42
<i>Tabla 5.3.7 Acciones formativas IGE – Modalidad Teleformación Moodle (Plataforma virtual)</i>	42
<i>Tabla 5.3.8 Acciones formativas IGE – Modalidad Mixto</i>	42
<i>Tabla 5.3.9 Acciones formativas IGE – Modalidad Presencial</i>	43
<i>Tabla 5.3.10 Jornadas IGE – Modalidad Presencial</i>	43
<i>Tabla 6.1. Resumen de la percepción sobre Plan Vigente de Igualdad para empleadas y empleados públicos de la JCYL</i>	46
<i>Tabla 6.2 Resumen de las principales valoraciones sobre la ECLAP y sus programas formativos en materia de igualdad de género</i>	48
<i>Tabla 6.3 Resumen de las principales valoraciones sobre el diseño de actividades formativas en materia de género</i>	50
<i>Tabla 6.4 Resumen de las principales valoraciones sobre la implementación de actividades formativas en materia de género</i>	52
<i>Tabla 6.5 Resumen de las principales valoraciones sobre la participación / asistencia de actividades formativas en materia de género</i>	53

<i>Tabla 6.6 Percepción de los retos de futuro en la formación en la JCyL</i>	<i>55</i>
---	-----------

INDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 2.2.1 Población ocupada por sexo. Periodo 2015 – 1T2024.....</i>	<i>15</i>
<i>Gráfico 2.2.2 Ocupados en el sector público por sexos. Periodo 2015 – 1T2024.....</i>	<i>16</i>
<i>Gráfico 2.2.3 Ocupados en el sector privado por sexos. Periodo 2015 – 1T2024</i>	<i>16</i>
<i>Gráfico 2.2.4 Ocupados en el sector público con Jornada a tiempo completo por sexo. Periodo 2015-1T2024</i>	<i>18</i>
<i>Gráfico 2.2.5 Ocupados en el sector público con Jornada a tiempo parcial por sexo. Periodo 2015-1T2024</i>	<i>19</i>
<i>Gráfico 2.2.6 Ocupados en el sector público de CyL por sexo. Periodo 2015 – 1T2024</i>	<i>19</i>
<i>Gráfico 2.3.1. Mujeres dentro del Personal Formador en 2022.....</i>	<i>21</i>
<i>Gráfico 2.3.2 Personas formadas en perspectiva de género.....</i>	<i>21</i>
<i>Gráfico 2.3.3. Principales dificultades en incorporar la formación en igualdad de género</i>	<i>23</i>
<i>Gráfico 5.1.1 Organigrama de la ECLAP</i>	<i>31</i>
<i>Gráfico 5.2.1 Principios del Plan de Igualdad para empleadas y empleados públicos de la JCyL</i>	<i>35</i>
<i>Gráfico 5.2.2 Ejes del Plan de Igualdad de empleadas y empleados de la JCyL.....</i>	<i>36</i>

INDICE DE IMÁGENES

<i>Imagen 3.2.1 Plataforma del Instituto de las Mujeres.....</i>	<i>25</i>
<i>Imagen 3.2.2 Plataforma del Ministerio de Igualdad</i>	<i>26</i>
<i>Imagen 5.1.1 Plataforma web ECLAP.....</i>	<i>30</i>

1. PRESENTACION

El objeto de estudio de este trabajo de fin de máster es poder conocer como las entidades públicas abordan internamente la problemática de las desigualdades de género. Para ello se analizará el caso de las estrategias de formación que, desde la Escuela de Administración Pública (en adelante, ECLAP), pone en marcha la Junta de Castilla y León para promover la perspectiva de género entre su personal.

En la actualidad en las organizaciones existen desigualdades internas, entre las que se encuentran las desigualdades de género. Para prevenir y abordar los problemas derivados existen normas, tales como la *Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo del 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* teniendo como objetivo fundamental promover el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y el *Real Decreto 901/2020, del 13 de octubre del 2022*, más conocida como Real Decreto de Planes de Igualdad, teniendo como objetivo regular los planes de igualdad y su registro, siendo un conjunto de medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

La capacitación y la sensibilización en el desarrollo de acciones formativas por la Junta de Castilla y León (en adelante, JCYL), es uno de los pasos claves de incorporar la perspectiva de género en el sector público y la sociedad en general. Estas iniciativas ayudan a reducir las brechas en las desigualdades en el ámbito laboral producidas por los estereotipos y roles de género que prevalecen en la cultura organizacional de las instituciones y que afectan las oportunidades y el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

La promoción de la igualdad en el contexto de las organizaciones es una temática actual por múltiples razones, tanto desde un punto de vista ético y de derechos humanos, como por sus beneficios sociales y económicos, ya que todas las personas, independientemente de su género, tienen reconocidos los mismos derechos laborales y oportunidades. La reducción de las desigualdades de género tiene un impacto positivo tanto en las organizaciones como en la sociedad, ya que es esencial para construir un mundo más justo. Asimismo, es imprescindible para lograr el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

La promoción de la igualdad en el sector público lleva, entre otras cuestiones, a tener unos mayores niveles de eficiencia del personal, aprovechando los talentos y capacidades de todas las personas. Con ello se pretende promover, entre otras cuestiones, la conciliación de la vida laboral y familiar, que busca la corresponsabilidad en el cuidado de las personas en el ámbito del hogar, la calidad de servicios públicos, al atender de manera más efectiva las necesidades y demandas de la sociedad, el liderazgo y el trabajo en equipos multidisciplinares integrados por mujeres y hombres, así como el desarrollo de programas y actividades que ayudarán a mejorar el desarrollo profesional y personal de las y los trabajadores.

La elección de esta temática relativa al desarrollo organizacional como objeto de estudio del Trabajo de fin de Máster del MBA es pertinente, ya que desde hace tiempo España junto con la Unión Europea buscan activamente promover las oportunidades de desarrollo profesional con una perspectiva de género.

A continuación, se presenta la tabla 1.1 que enmarca los objetivos de la investigación:

Tabla 1.1 Objetivos de la Investigación

Objetivo General	Analizar el compromiso en materia igualdad de género en el ámbito de las entidades públicas a través del estudio de las actividades formativas de la Junta de Castilla y León.
Objetivos Específicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer el marco de la perspectiva de género en el análisis de las organizaciones (con y sin fin de lucro). 2. Comprender de qué manera la Junta de Castilla y León promueve la sensibilización y la formación en igualdad entre hombres y mujeres en el seno de la institución. 3. Conocer la percepción de las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León acerca de la formación de género.

Fuente: Elaboración Propia

2. MARCO TEÓRICO

2.1 El género en las organizaciones

Incorporar la perspectiva de género en el análisis de las organizaciones nos invita a identificar las desigualdades en su seno y a buscar estrategias para incorporar de manera igualitaria a mujeres y hombres en el ámbito laboral. En la actualidad, con los nuevos avances tecnológicos y desafíos del mundo empresarial, es clave desmarcar los sellos ideológicos y poner fin a la racionalidad burocrática patriarcal para que se pueda redefinir el papel profesional que tienen las mujeres en un mundo eminentemente competitivo. Es muy común que existan roles de género de acuerdo a los códigos valorativos estereotipados que se han impuesto a lo largo de la historia y que han ayudado a generar la actual estructura y dinámicas internas de desigualdad en muchas organizaciones, que han llevado a que las mujeres ocupen, puestos, responsabilidad y retribuciones muy diferentes a los de los varones (González Moreno, 2013).

Las oportunidades laborales de las mujeres han estado tradicionalmente condicionadas y limitadas por condicionantes culturales que han definido de una manera limitante y sesgada lo masculino y lo femenino. Aunque la situación social y laboral de las mujeres ha mejorado en las últimas décadas adquiriendo espacios y posiciones de mayor reconocimiento social, lamentablemente está aún lejos de existir una igualdad real de oportunidades, y en las organizaciones, entre otras cuestiones, los hombres suelen situarse en unas posiciones tutelares hacia las mujeres con las que trabajan. Estas situaciones frenan el desempeño laboral y las motivaciones de logro por parte de muchas mujeres (Chacón, 2003).

Dentro del seno de las organizaciones existen también otros tipos de desigualdad vinculados a factores como la edad, el origen étnico, la orientación sexual, la diversidad funcional, etc. Como consecuencia de las desigualdades de género, las mujeres, entre otras cuestiones, siguen estando infrarrepresentadas en sus puestos de liderazgo y altos cargos. Según un estudio de McKinsey Global Institute (2022), las mujeres solo ocupan el 25% de los puestos de liderazgo ejecutivo a nivel mundial; además, ganan en promedio un 82% de lo que ganan los hombres por el mismo trabajo, cuestiones todas ellas que tienen un impacto negativo en las organizaciones. Aquellas empresas con mayor diversidad de género e inclusión tienen posibilidades de ser más rentables,

innovadoras y de poseer una fuerza laboral comprometida. El problema principal está en que la sociedad normaliza las desigualdades de género y éstas se transmiten a la cultura organizacional generando una lógica patriarcal dominante que mantiene la preponderancia del estatus de los varones.

Tomando en cuenta las cuestiones anteriores, podemos afirmar que las organizaciones no son neutras, ya que responden a una ratio patriarcal, racionalista, mecanicista y jerarquizada en su estructura y dinámicas internas. Reflejan en su proceder normas sociales que contribuyen a que haya relaciones internas de desigualdad entre hombres y mujeres. En ocasiones las mujeres que han sido capaces de enfrentar estas realidades han tenido que asumir comportamientos típicamente masculinos para poder ser respetadas y consideradas aptas para ejercer liderazgo en organizaciones, ya que por lo general no se valoran las capacidades de las mujeres para liderar cambios en las organizaciones (Butler, 2006).

Los diferentes tipos de prejuicios que se manifiestan en las organizaciones que perpetúan la desigualdad se fundamentan en los estereotipos tradicionales de género, ideas preconcebidas sobre cómo deben ser y comportarse hombres y mujeres, que generan sesgos inconscientes por actitudes y creencias que influyen en la toma de decisiones de manera automática e involuntaria (Naciones Unidas , 2020). Como consecuencia, las mujeres se concentran mayoritariamente en sectores y ocupaciones tradicionalmente feminizadas, como la educación, la sanidad o los servicios sociales, y existe una brecha salarial que hace que las mujeres suelen ganar menos que los hombres por el mismo trabajo, incluso cuando tienen la misma educación y experiencia. Esta brecha se ve agravada por factores como la maternidad y la discriminación (Gómez, 2018).

Muchos son los datos y los estudios que muestran que, dentro de muchas organizaciones, las mujeres han tenido que hacer frente a barreras invisibles que les impiden acceder a puestos de alta dirección y a situaciones de violencia psicológica, física o sexual generadoras de entornos laborales hostiles y degradantes. Afortunadamente, en los últimos años se ha avanzado extraordinariamente también en la lucha contra la discriminación por maternidad en el acceso al empleo, en la promoción profesional y en la sensibilización y formación en lugares de trabajo (Murillo, 2019).

Teniendo en cuenta que las organizaciones, al ser microcosmos de la sociedad, reflejan las preocupaciones y actitudes presentes en el entorno, estos desafíos se pueden manifestar de diversas maneras, pudiéndose así constatar una menor representación en puestos de liderazgo, donde las mujeres están infrarrepresentadas en puestos de alta dirección en las organizaciones (Field, et al, 2023).

Las consecuencias de las desigualdades entre hombres y mujeres en las organizaciones son amplias y perjudiciales para todos los involucrados, no solo para las mujeres, si bien éstas sufren alto impacto en la autoestima, motivación por el trabajo, burnout y estrés, cuestiones todas ellas que conllevan a graves consecuencias para la salud física y mental. Las organizaciones que no prestan atención a esta situación pierden talento y potencial de sus empleadas, incurriendo en mayores costos de contratación de nuevo personal y su imagen es afectada de manera significativa en la relación con sus clientes, inversores y socios.

La suma de todas estas consecuencias se materializa en una mayor desigualdad económica y social entre hombres y mujeres por la falta de igualdad, diversidad e inclusión en el seno de las organizaciones (con y sin fin de lucro), algo que pueden limitar el crecimiento económico de un país (Díaz & Elizalde, 2019). Es por ello que es necesario visibilizar, conocer y medir las desigualdades de género en las organizaciones y en la sociedad en su conjunto para identificar problemas y tomar decisiones informadas según la magnitud de éstos.

Mediante el estudio de las desigualdades, se pueden identificar las causas que las generan, ya sean sesgos inconscientes, discriminación estructural o la falta de políticas de igualdad. El diseño de soluciones efectivas con base en la comprensión de los problemas ayudará a fomentar la igualdad de género en las organizaciones. Si se potencian los derechos de las mujeres, se promueve el desarrollo social y económico. (Gobierno de España, 2021)

2.2 Empleo y género en el sector público

La incorporación definitiva de las mujeres al mercado laboral en España se dio a partir de la segunda mitad del siglo XX y, en especial, a partir de la transición hacia la democracia (Millán & Pérez, 2015). En 1976, las mujeres constituían casi un 28% de las personas ocupadas en España, teniendo una similar presencia tanto en el sector público como en el privado. Desde el año 2003 las mujeres superan en número a los varones en el sector público.

En años anteriores a que se produjera la crisis del COVID-19, las mujeres representaban el 45.88% de personas ocupadas en España y en el sector público el 56.84%, pero su presencia en el sector privado disminuía hasta llegar al 43%. De estos datos se puede entender que el sector público ha sido un contexto propicio y favorecedor de la presencia de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, cabe destacar que España todavía está por debajo de la media OCDE (59.6% en 2017), y a una distancia significativa de países escandinavos en proporción de mujeres en el sector público, como Finlandia, Suecia, Noruega, donde representan de un 69% a un 71% del personal empleado público.

En este apartado se analizará brevemente la evolución del empleo en España y CyL entre 2015 y 2024 con la información del Instituto Nacional de Estadística (INE), a través de la Encuesta de Población Activa (EPA). No se pretende por tanto realizar un estudio del mercado laboral, sino realizar una pequeña aproximación al análisis del empleo (personas ocupadas).

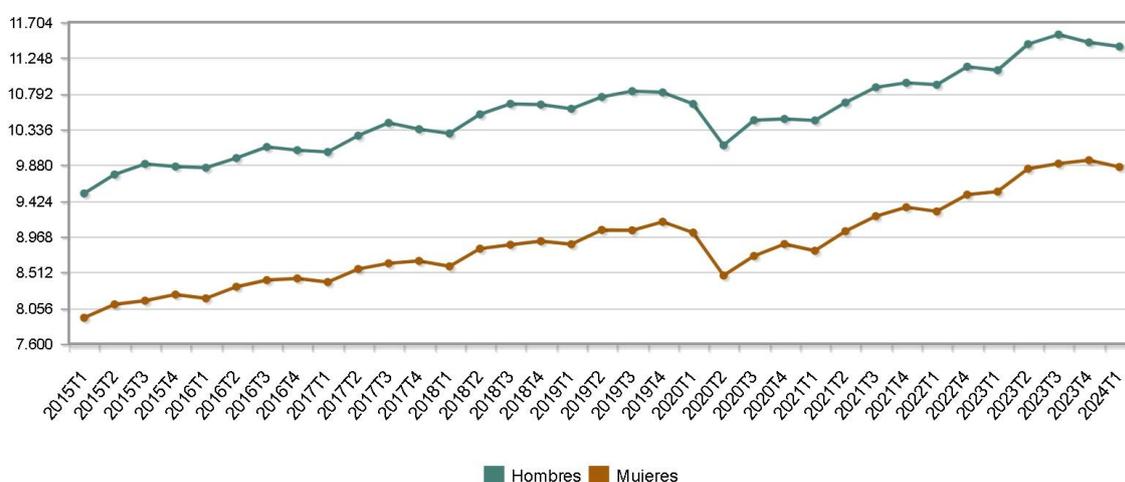
La evolución de la población ocupada en España muestra tendencias significativas en el mercado laboral, siendo uno de ellos, el aumento general de la ocupación, ya que, durante estos años de estudio, habido una mayor incorporación de ocupados. Este crecimiento es un reflejo de la recuperación de la crisis económica y las políticas laborales para impulsar el empleo.

Referente a las diferencias por sexo, ambos han experimentado un incremento en la ocupación, aunque la tasa de ocupación de los hombres ha sido históricamente mayor que las mujeres. Sin embargo, la brecha de género se ha ido reduciendo progresivamente.

Los hombres siguen dominando en sectores como la construcción y la industria, mientras que las mujeres son mayoría en sectores como educación, salud y los servicios sociales, lo que puede representar una segregación ocupacional por género que persiste en el mercado laboral.

Se puede visualizar en el gráfico 2.2.1 las diferentes fluctuaciones de la población ocupada y los diferentes escenarios ocurridos en el periodo de estudio, como antes y después de la crisis sanitaria del COVID-19, a continuación:

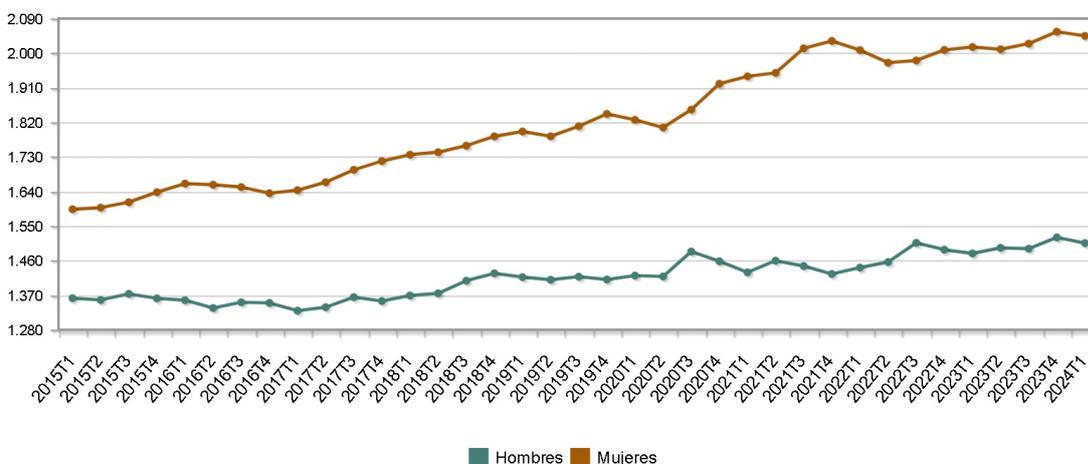
Gráfico 2.2.1 Población ocupada por sexo. Periodo 2015 – 1T2024, Total Nacional (miles de personas)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE, EPA.

La ocupación en el sector público de España (ver gráfico 2.2.2) ha experimentado una tendencia ascendente en los últimos años, aunque con altibajos debido a factores como la crisis económica del 2008 y la crisis sanitaria del COVID-19, con políticas de contención del gasto público. Es notable que a partir del periodo 2016 al 2020 hubo una estabilización y ligero crecimiento, donde se incrementó alrededor de 200.000 empleados. Esto fue gracias a la creación de nuevos puestos en sectores como la sanidad y la educación. También durante el periodo del 2021 al 2023, la pandemia ha impulsado un nuevo crecimiento del empleo público, especialmente en el sector sanitario creando alrededor de 350.000 nuevos empleos, por la necesidad de reforzar los servicios sanitarios y educativos para satisfacer la demanda de la población.

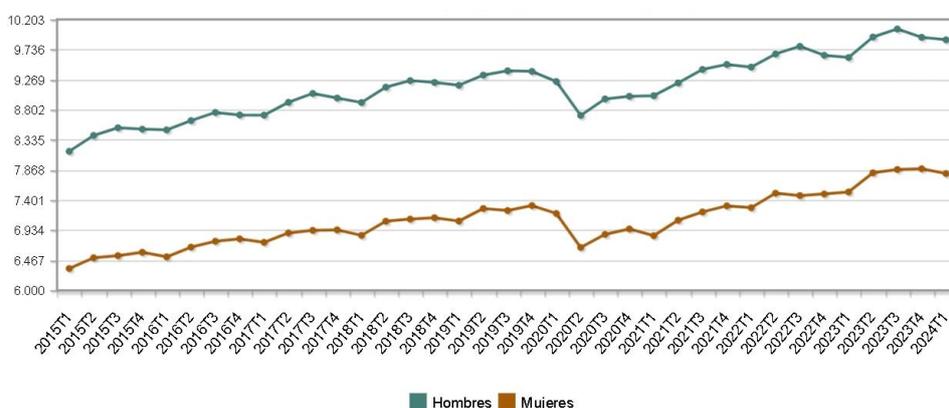
Gráfico 2.2.2 Ocupados en el sector público por sexos. Periodo 2015 – 1T2024, Total Nacional (Miles de personas)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE, EPA.

Referente a la evolución de ocupados en el sector privado, entre 2016 y 2020 comenzó a recuperarse e incluso a crecer de manera sostenida, incrementando alrededor de más de 500 mil trabajadores (gráfico 2.2.3). Esto sucedió gracias a la creación de nuevas empresas, aumento de turismo y el impulso de sectores como nuevas tecnologías, principales motores de crecimiento. Es evidente que a inicios del año 2020 la crisis del COVID-19 repercutió de manera especialmente negativa en el empleo privado, que ha continuado creciendo a un ritmo lento, siendo uno de los factores la adaptación de las empresas a la nueva realidad y las medidas de apoyo al empleo implementadas por el Gobierno. Actualmente, entre octubre de 2022 y 2023 se ha creado casi 534.000 empleos en España, de los cuales casi 106.000 corresponden a la Administración Pública.

Gráfico 2.2.3 Ocupados en el sector privado por sexos. Periodo 2015 – 1T2024, Total Nacional (Miles de personas)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE, EPA.

La distribución de los ocupados por sexo en el sector público mantiene hoy en día la tendencia hacia una mayor presencia femenina, que se explica, por un aumento de la cualificación de las mujeres, la existencia de unos mecanismos de acceso al puesto de trabajo no discriminatorios en el sector público.

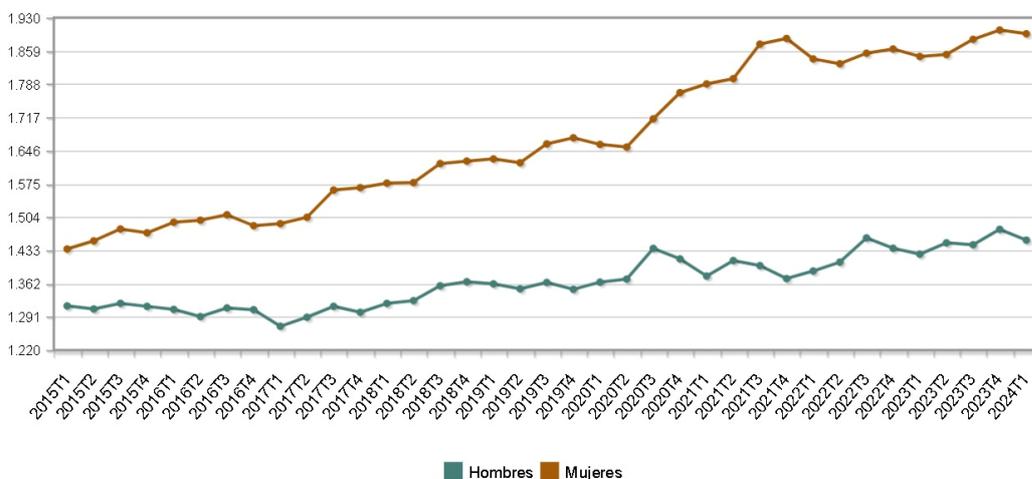
Al cierre del primer trimestre de 2023, la distribución de los ocupados en el sector público por sexo era de Mujeres (60.2%) y Hombres (39.8%). La brecha de género en el empleo del sector público se ha ido reduciendo, pero aún persiste, y persisten desafíos como la segregación ocupacional y el acceso a puestos de mayor responsabilidad, ya sean en jefaturas o puestos de libre acceso.

Si se analizan los dos diferentes tipos de jornada de trabajo (jornada completa o parcial) de las personas ocupadas, se observa una gran diferencia por sexos. Vemos en el gráfico 2.2.4, que durante el periodo 2015-2019, la jornada completa llega aproximadamente a 2.5 millones de empleados, teniendo una recuperación económica después de la crisis permitiendo incluso incrementar ligeramente la cantidad de personal a jornada completa. A lo largo del 2016 al 2019, se implementaron políticas de empleo público que promovieron la estabilidad y la contratación de más empleados (aproximadamente 220.000) a tiempo completo en el sector público.

Pasando a los años 2020 y 2021, por motivos de la pandemia se generó una necesidad urgente de contratar más personal en sectores clave como la sanidad y los servicios sociales incrementando el personal a 2.8500 millones de empleados. Y finalmente en el periodo 2022-2024, a medida que la economía se recuperaba y las medidas pandémicas se relajaban, el empleo público se estabilizó, reflejando una política activa en cubrir puestos esenciales en la administración pública.

Finalmente podemos notar que la distribución por sexos en el sector público las mujeres mantienen una tasa de ocupación mayor que la de los hombres, pero se da de manera contraria en el sector privado. En la ocupación de puestos directivos las mujeres representan el 30% de los puestos en el sector público, mientras que en el privado solo el 22%.

Gráfico 2.2.4 Ocupados en el sector público con Jornada a tiempo completo por sexo. Periodo 2015-1T2024. Total, Nacional (Miles de personas)

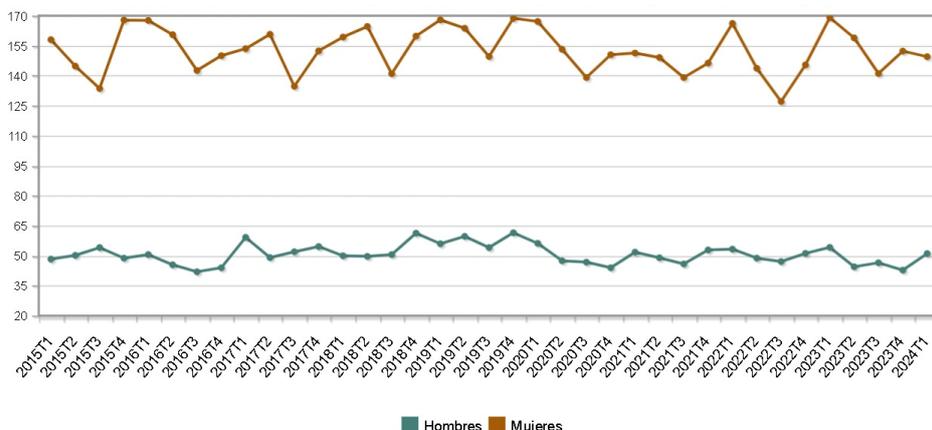


Fuente: Elaboración propia en base INE, EPA.

Las personas ocupadas en el sector público con jornada a tiempo parcial como se ve en el gráfico 2.2.5, muestra una tendencia que ha sido estable, donde las mujeres han sido mayoría entre las personas ocupadas a tiempo parcial en el público desde hace muchos años. Cabe mencionar que las mujeres se concentran en sectores y ocupaciones con mayor presencia a tiempo parcial, como la educación, la salud y la administración pública ya que en los años 2016-2019, las políticas de empleo público favorecieron la estabilidad en empleo. En los años de pandemia impulsó un incremento de personal para cubrir sectores esenciales y con una mayor flexibilidad en horarios para gestionar la crisis sanitaria.

Según, la EPA, los principales motivos de la parcialidad en el empleo entre las mujeres de 25 a 49 años, en el año 2022 eran por no poder encontrar trabajo a jornada completa y, el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores.

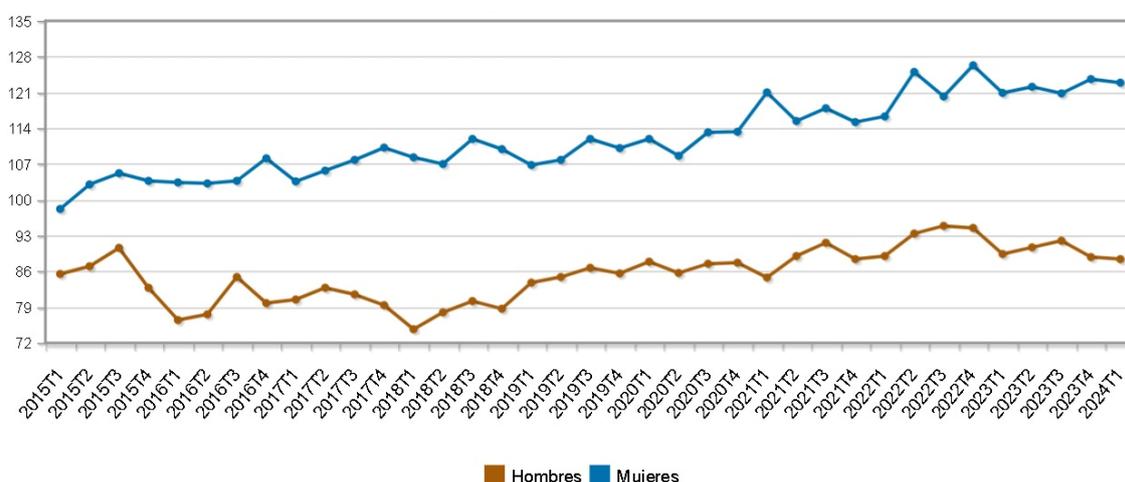
Gráfico 2.2.5 Ocupados en el sector público con Jornada a tiempo parcial por sexo. Periodo 2015-1T2024. Total, Nacional (Miles de personas)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INE, EPA.

En CyL hay actualmente total de 211.3 mil empleados públicos de los 3.551 miles a nivel nacional, representando el 17% de la población ocupada en la región y el 17.2% de la población ocupada en el país. Al igual que ocurre a nivel nacional, se observa una presencia mayoritaria de mujeres en el sector público de la comunidad.

Gráfico 2.2.6 Ocupados en el sector público de CyL por sexo. Periodo 2015 – 1T2024. (Miles de personas)



Fuente: Elaboración propia en base INE, EPA.

En conclusión, las mujeres representan la mayoría de los ocupados en el sector público español y castellano-leonés, en los últimos años. El empleo público ha crecido de forma constante, especialmente desde la crisis financiera de 2008 y las mujeres tienen menos precariedad laboral en dicho ámbito, si bien es un sector donde también se observa una gran abundancia de empleos femeninos a tiempo parcial.

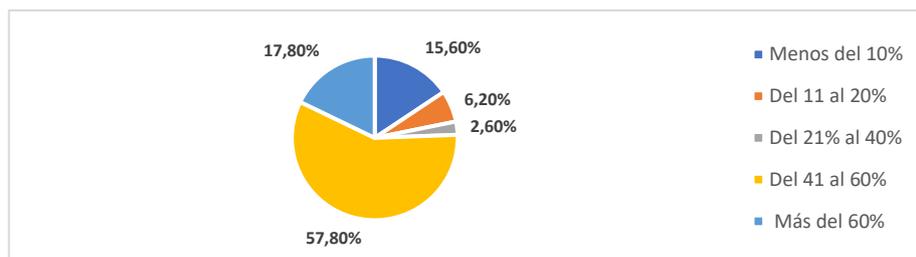
2.3 Formación y género en el empleo público

Dentro de la política pública de recursos humanos, la formación y el aprendizaje de las empleadas y empleados 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.

En el estudio realizado por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y la Asociación de Mujeres en el Sector Público, se han desarrollado cuestionarios dirigidos a 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 (INAP, 2023).

Según se indica en dicho informe, 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. 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 que no tiene a disposición esta herramienta. Desagregando, 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 solo el 13% cuenta con este tipo enfoque en perspectiva de género. También se estima en dicho informe el porcentaje de mujeres que representan las mujeres dentro del personal formador en el Plan de Formación del año 2022, tal y como se recoge en el siguiente gráfico 2.3.1. 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.: 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 los organismos corresponden a la administración local. De forma residual, solo casi el 7% de los organismos afirma contar con porcentajes entre su personal formador entre el 21 al 40% y finalmente menos del 3% se sitúa entre el 11 y el 20% de mujeres formadoras.

Gráfico 2.3.1. Mujeres dentro del Personal Formador en 2022

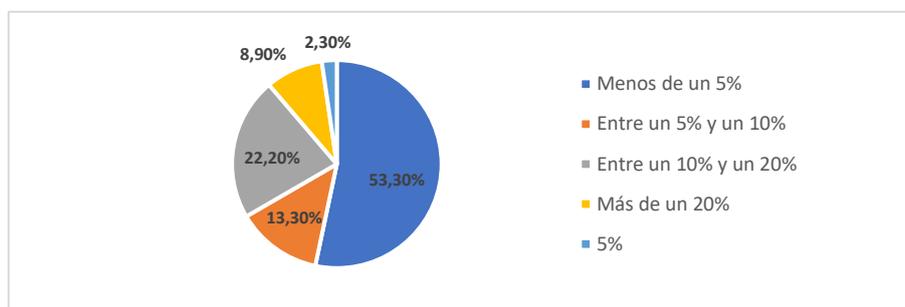


Fuente: Elaboración propia en base a datos de INAP (2023).

Dentro de personas formadas en perspectiva de género, del total de asistentes en el último plan de formación en 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.

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. (Gráfico 2.3.2)

Gráfico 2.3.2. Personas formadas en perspectiva de género. Año 2022



Fuente: Elaboración propia en base a datos de INAP (2023).

Respecto a la formación que se desarrolla para las empleadas y empleados públicos sobre las unidades de igualdad de género, siendo unidades funcionales dentro de la estructura organizativa de las diferentes Administraciones Públicas que desarrollan tareas vinculadas a garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, un 42.2% de los organismos afirma proporcionar formación específica en Unidad 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 organizaciones de la Administración General del Estado (AGE) y, sobre todo, de la Administración Local.

También en la formación dirigida a la elaboración en los planes de igualdad, el 35.6% si dan información para desarrollarlo. Este porcentaje también es igual a los organismos que no lo dan, 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.

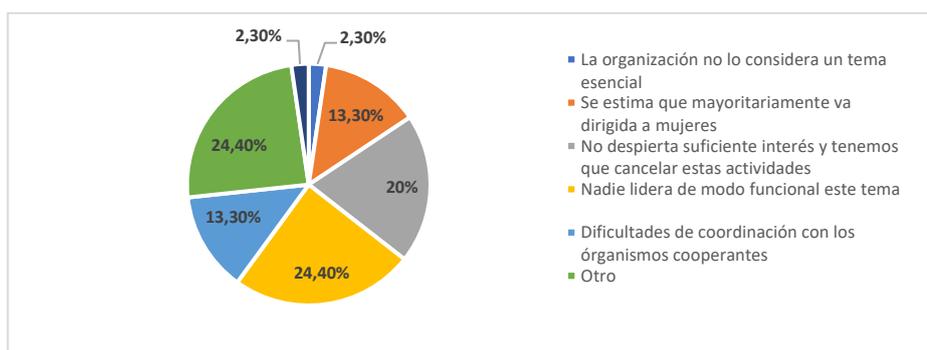
Por otro lado, la formación específica para la prevención de la violencia contra las mujeres se facilita en el 66.7% de los casos.

Por administraciones, el 100% de los organismos de la Administración General del Estado y la Administración autonómica proporciona formación sobre violencia contra las mujeres. En cambio, en el ámbito de la administración local es donde menos se proporciona este tipo de formación, en concreto el 55.5% de los organismos.

Sobre los Planes de Igualdad de Género, un 77.8% de los organismos públicos respondieron afirmativamente que disponen de un Plan. Esto refleja 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*. El 22.2% de los organismos que responden negativamente son entidades locales de reducido tamaño.

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 diversidad de respuestas, siendo la principal dificultad señalada para esta incorporación de la formación en género falta de liderazgo en relación con 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 (Gráfico 2.3.3).

Gráfico 2.3.3. Principales dificultades en incorporar la formación en igualdad de género



Fuente: Elaboración propia en base a datos de INAP (2023).

El estudio propone varios elementos esenciales para la incorporación integral de la perspectiva de género en la formación y en aprendizaje, como la aplicación efectiva de los planes de igualdad, la elaboración de protocolos y guías de buenas prácticas, etc. También la representación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos docentes es clave para promover un adecuado compromiso institucional.

Por su parte, el personal formador debe estar capacitado en perspectiva de género, se debe ofrecer una formación específica acerca del papel de las Unidades de Igualdad y debe promover un liderazgo femenino y buenas prácticas en las diferentes áreas de trabajo.

3. MARCO NORMATIVO

Dentro de esta sección se presentan brevemente las principales normas e instrumentos que se han desarrollado con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el territorio nacional, es decir, una serie de leyes, decretos y otras disposiciones para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida y, por tanto, en el contexto organizacional.

3.1 Ámbito nacional

El marco normativo en materia de igualdad en España abarca principalmente las siguientes normas e instrumentos:

- *La Constitución Española de 1978*. Establece el principio de igualdad como valor fundamental del ordenamiento jurídico. El artículo 14 proclama que "todos los españoles son iguales ante la ley" y que "no podrá prevalecer discriminación

alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". (Constitución Española, 1978)

- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

Es la norma marco en materia de igualdad de género en España. Desarrolla el principio de igualdad consagrado en la Constitución y establece una serie de medidas para promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

- *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.*

Amplía el ámbito de aplicación de la normativa antidiscriminatoria a otras causas de discriminación, como la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, la discapacidad, la edad, el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, y la situación socioeconómica.

- *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro.*

Establece un marco claro y estructurado para la creación y gestión de planes de igualdad en las empresas españolas. Las empresas deben adoptar un enfoque proactivo y colaborativo, involucrando tanto a los representantes de los trabajadores como a la dirección para garantizar la efectividad de las medidas de igualdad. Las principales disposiciones son los planes de igualdad obligatorios, su contenido, su registro, comisión negociadora, su vigencia y revisión del plan, y por último su auditoría retributiva si es necesario.

- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

Tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva implementando medidas de transparencia para comprobar si se cumple el principio de igualdad retributiva. (BOE, 2020)

- *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de setiembre, de garantía integral de la libertad sexual.*

Tiene como objetivo prevenir y combatir la violencia sexual, así como proteger a las víctimas de este tipo de violencia.

- *Plan Estratégico Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2022-2025 (PEIEMH).*

Es una hoja ruta del Gobierno de España para avanzar hacia la igualdad real y

efectiva entre mujeres y hombres, enmarcada en el cumplimiento de los ODS. Tiene cuatro grandes ejes de intervención con el Buen Gobierno, Economía para la vida y reparto justo de la riqueza, Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista contra las mujeres y Un país con derechos efectivos para las mujeres.

Dentro de los organismos responsables de que se priorice y se impulse la igualdad en el territorio nacional español, destacan los siguientes:

- *Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer.* Pretende impulsar, coordinar y evaluar las políticas y medidas destinadas a promover la igualdad de género. El ámbito de aplicación abarca todas las actuaciones y políticas públicas relacionadas a la promoción de la igualdad de género y protección de los derechos de las mujeres. El actual Instituto de las Mujeres es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad.

Imagen 3.2.1 Plataforma del Instituto de las Mujeres



Fuente: <https://www.inmujeres.gob.es/>

- *Ministerio de Igualdad.* Es el organismo estatal encargado de la promoción de la igualdad de género y la lucha contra la discriminación. Entre sus funciones clave está la promoción del diseño de planes y programas específicos para prevenir y erradicar la violencia de género y otras formas de violencia contra las mujeres, la legislación y normativa para velar el cumplimiento de las leyes, la sensibilización y educación en la promoción de campañas y programas educativos, la investigación para la recopilación de datos sobre igualdad de género, como ofrecer la asistencia y recursos para colectivos vulnerables.

Imagen 3.2.2 Plataforma del Ministerio de Igualdad



Fuente: <https://www.igualdad.gob.es/>

3.2 Ámbito regional (Castilla y León)

La JCyL cuenta con su propia normativa para promover la igualdad de género en la región. Estas normas complementan y amplían el marco nacional establecido por el gobierno español. A continuación, se presentan brevemente los principales instrumentos normativos en materia de igualdad:

- *Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en CyL.* Constituye la piedra angular de la legislación sobre igualdad de género en CyL. Establece un marco integral para promover la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres en diversas esferas, tales como:
 - a) Empleo: combatir la discriminación en el lugar de trabajo, promover la igualdad de acceso al empleo y la formación y fomentar una representación equilibrada de género en todos los niveles de las organizaciones.
 - b) Educación: Fomentar el acceso igualitario a la educación y eliminar los estereotipos de género en los materiales y prácticas educativas.
 - c) Salud: Garantizar la igualdad de acceso a servicios de salud de calidad y abordar cuestiones de salud específicas de género.
 - d) Participación social: Promover la participación activa de las mujeres en la vida social, cultural y política.
 - e) Violencia contra las mujeres: Prevenir y abordar la violencia de género, brindar apoyo a las víctimas y crear conciencia.

- *Plan Estratégico Regional de Igualdad de Género 2022-2025*. Describe objetivos estratégicos y acciones para promover la igualdad de género en la región durante un período de cuatro años.
- *Ley 8/2018, de 27 de junio, de medidas para la mejora de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal*. Ley introduce medidas para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal tanto para hombres como para mujeres, como permisos parentales ampliados y modalidades de trabajo flexibles.
- *Plan Estratégico Regional contra la Violencia de Género 2021-2024*. Describe estrategias y acciones para combatir la violencia de género, proteger a las víctimas y promover la igualdad de género (Ministerio de Igualdad, 2022).

4. METODOLOGÍA

La metodología de investigación de este TFM adopta un enfoque mixto, combinándose métodos o técnicas de investigación cuantitativos y cualitativos para obtener una mayor comprensión de la promoción de la igualdad de género en la JCyL, concretamente en el desarrollo de programas formativos de la ECLAP.

En primer lugar, se ha llevado a cabo un análisis documental de planes, programas y materiales formativos de la JCyL, teniendo en cuenta las diferentes áreas que colaboran con la Consejería de la Presidencia en cuestiones relacionadas con la igualdad de género. En segundo lugar, se ha llevado a cabo la recolección y análisis de datos secundarios de fuentes estadísticas diversas.

En tercer lugar, se han realizado entrevistas en profundidad a personal directivo y personal técnico de la institución para recabar sus experiencias y valoraciones acerca de la promoción de la igualdad de género con un guion estructurado (ver Anexo I). Los apartados de dicho guion son:

- 1) *Datos personales/profesionales del sujeto entrevistado*. Información personal del sujeto entrevistado relativa a su rango de edad, nivel de formación, tipo de estudios, antigüedad en la institución y cargo actual.
- 2) *El Plan Vigente de Igualdad para empleadas y empleados públicos de la JCyL*. Se trata de conocer el grado de conocimiento y la valoración, que hacen del actual Plan de Igualdad en lo que respecta a las acciones formativas.

- 3) *La ECLAP y sus programas formativos en materia de igualdad de género.* Se pretende conocer que responsabilidad y/o competencias tiene la ECLAP para la puesta en marcha de la promoción de la igualdad, colaboración y coordinación con otros departamentos para actividades formativas en materia de género y cómo responden a los objetivos del Plan.
- 4) *Diseño de actividades formativas en materia de género.* Se pretende conocer la metodología que se sigue para la elaboración de actividades formativas, el peso que tiene las relacionadas con la igualdad de género con otras de diferente naturaleza, dificultades y/o limitaciones en su desarrollo y sugerencias relativas.
- 5) *Implementación de actividades formativas en materia de género.* Se pretende conocer la ejecución de actividades formativas en materia de igualdad, dificultades y/o limitaciones, responsabilidades y sugerencias de mejora relativas.
- 6) *Participación y/o asistencia a las actividades formativas en materia de género.* Se pretende conocer el grado de interés de los empleados y empleadas públicas por las actividades formativas en materia de igualdad, su demanda, su variación el tiempo, su valoración, principales dificultades y su impacto en la vida profesional y personal de los trabajadores/as.
- 7) *Retos del futuro.* Se recaba información y sugerencias de mejora vinculadas al Plan Formativo y al Plan de Igualdad de la JCyL. Se aspira a conocer los retos que persisten en la institución en materia de igualdad, posibles barreras, el abordaje ante estas situaciones, sus estrategias y los nuevos programas que se están desarrollando en general y en materia de igualdad en los próximos años.

A la par de la elaboración de este guion, se seleccionaron a los informantes para llevar a término la recopilación de la información necesaria. Entre el 7 y el 13 de junio de 2024 se concertaron las distintas entrevistas en salas neutras, donde los informantes pudieron estar cómodos y tranquilos. De forma previa al comienzo de la entrevista se les informó de cómo sería su desarrollo, recabando su consentimiento para que la sesión

fuese grabada, garantizándose la confidencialidad de los datos y la información proporcionada. La duración media de las entrevistas fue de 50 minutos.

Panel de personas entrevistadas

La muestra tomada responde a la técnica de muestreo no probabilística y no aleatoria conocida como muestreo por conveniencia. Dado el objetivo de profundizar en las percepciones de las empleadas y empleados públicos de la JCyL, y ante la imposibilidad de entrevistar a la totalidad de ese nicho de población, el tamaño seleccionado de la muestra ha sido de cinco sujetos con edades comprendidas entre 41 y 60 años. Todos ellos forman parte de la JCyL con competencia en materia de formación y tienen antigüedad suficiente como para tener una buena perspectiva en relación al tema objeto de estudio.

Tabla 4.1 Casillero tipológico de las entrevistas

Nº	Sexo	Ocupación	Nivel educativo	Años de antigüedad
E1	M	Jefa de servicio	Licenciatura	32 años
E2	H	Director	Licenciatura	33 años
E3	M	Técnico de gestión	Diplomatura Máster	17 años
E4	M	Técnico administrativo	Licenciatura	17 años
E5	M	Jefa de servicio	Licenciatura	30 años

Fuente: Elaboración propia

5. LA FORMACIÓN EN IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL DE CYL

5.1 La ECLAP y sus actividades formativas

Como en cualquier organización, las Administraciones Públicas necesitan que sus empleadas y empleados realicen de la forma más adecuada sus funciones para cumplir con los fines de aquellas, que no son otros que satisfacer las necesidades de la ciudadanía. Es por tanto necesario contar con unas empleadas y empleados públicos debidamente formados para una eficiente prestación del servicio público, que debe estar inserto en un proceso de innovación y mejora continua, tal y como se recoge en el *DECRETO 9/2021, de 31 de marzo*, que crea y regula la ECLAP.

Esta importancia se manifiesta en la regulación que sobre la formación de las empleadas y empleados públicos realiza *la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de CyL, que en el artículo 57.1.d)* determina que es un derecho de estos, y en el artículo 72, que establece el mandato a la JCyL para que promueva la formación continua de todo el personal al servicio de la Administración Autónoma. Posteriormente el *Estatuto Básico del Empleado Público*, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, ha configurado la formación como un derecho y un deber de las empleadas y empleados públicos.

La ECLAP se configura por tanto como el centro especializado de selección, aprendizaje y perfeccionamiento de los empleadas y empleados públicos de la Administración de la Comunidad de CyL, siendo su misión aportar un valor añadido a los servicios que se prestan a la ciudadanía, potenciando los principios de innovación, calidad y profesionalización de la Administración.

Imagen 5.1.1 Plataforma web ECLAP



Fuente: <https://eclap.jcyl.es/web/es/escuela-administracion-publica.html>

La estructura de la ECLAP, se recoge en el siguiente organigrama, diseñado para asegurar una gestión efectiva, una comunicación fluida y una toma de decisiones informada a lo largo de sus áreas facilitando la integración de procesos y la escalabilidad de la organización.

Gráfico 5.1.1 Organigrama de la ECLAP



Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la ECLAP.

Desde la ECLAP se planifica, coordina y gestiona la actividad formativa a través de dos instrumentos principales. En primer lugar, el *Plan de Formación de la ECLAP* formado por el *Programa Formativo General* y el *Programa Formativo Sectorial*, y, en segundo lugar, el Plan de Formación Local, específicamente destinado a las empleadas y empleados de las administraciones locales de la comunidad de CyL. Nos centraremos en adelante exclusivamente en el *Plan de Formación de la ECLAP*.

Por lo que respecta al Plan de Formación vigente actual, la *ORDEN PRE/1482/2023 de 20 de diciembre*, establece que una de las funciones encomendadas a la ECLAP, es elaborar los planes y programas formativos necesarios para la mejora continua y la innovación. El plan anual para el año 2024 presenta una serie de novedades respecto a sus antecesores, tanto en su contenido como en su estructura, fruto de las evaluaciones realizadas y de las demandas de un modelo de formación y aprendizaje acorde a las necesidades de la Administración.

Cabe mencionar que, por primera vez, se han establecidos unos objetivos y líneas de actuación que serán objeto de evaluación. Los objetivos van dirigidos a potenciar y mejorar la formación en materia de competencias digitales, igualdad de oportunidades y prevención de riesgos laborales, así como a realizar el estudio de un sistema de competencias profesionales en conexión con la formación.

El Plan actual se estructura en 14 programas de aprendizaje, 4 de ellos son nuevos programas respecto al plan anterior. Otra de sus novedades es la nueva clasificación y

definición de las 16 áreas competenciales en las que se subdividen los contenidos de las distintas acciones formativas.

Con esta nueva clasificación se pretende dar los primeros pasos para el estudio y propuesta de un sistema de competencias profesionales y su certificación. La nueva área de competencias digitales y la de igualdad de género ya existía en el plan anterior como programas.

Tabla 5.1.1 Plan de Formación de la ECLAP. Programas de formación y Áreas Competenciales del Año 2024

Programas	Áreas Competenciales
1. Programa de formación general	1. Atención al ciudadano
2. Programa de formación sectorial	2. Competencias lingüísticas
3. Programa de acceso al nuevo puesto de trabajo (ACOGE)	3. Desarrollo sostenible
4. Programa de apoyo a la promoción	4. Formación de colectivos concretos
5. Programa de formación a medida y/o desempeño	5. Formación de formadores
6. Programa de formación para directivos y predirectivos públicos	6. Gestión de personal
7. Programa aplica (aplicación del aprendizaje adquirido)	7. Gestión económico-presupuestaria
8. Programa de autoformación	8. Gestión pública
9. Programa comunidades de práctica profesional y de aprendizaje	9. Habilidades profesionales
10. Programa de jornadas, conferencias y otros formatos formativos como MOOC y seminarios web	10. Igualdad de oportunidades y políticas de no discriminación
11. Programa de formación externa y homologación	11. Jurídico-procedimental
12. Programa de innovación de formadores	12. Transparencia y gobierno abierto
13. Programa de formación de carácter interadministrativa	13. Unión Europea
14. Programa de liderazgo y alta dirección para la Administración Pública	14. Competencias digitales
	15. Igualdad de género
	16. Prevención de riesgos laborales

Fuente: Elaboración propia en base a BOCYL N°246

Como se puede ver en la tabla anterior, la formación en cuestiones de igualdad se ofrece a partir de dos áreas competenciales del Programa de Formación General, dirigidos a satisfacer las necesidades formativas de los empleados públicos en nivel general y transversal, y también se desarrollan cursos en el Programa de Formación Sectorial por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y la Gerencia Servicios Sociales a petición de los colectivos, consejerías o grupos de empleadas y empleados.

El “Área competencial de Igualdad de género”, aborda a temáticas de igualdad de género que permiten contribuir a sensibilizar a los empleadas y empleados en la búsqueda de una sociedad justa, eliminar los estereotipos y prejuicios y prevención de violencia de género. El “Área competencial de Igualdad de oportunidades y políticas de no discriminación”, que agrupa cursos que promuevan el análisis de situaciones de discriminación, la creación de actitudes de sensibilización y conocimientos buscando desarrollar estrategias para la igualdad de oportunidades en el ámbito de funcionamiento de la Administración.

En las siguientes tablas 5.1.2 y 5.1.3 se presentan los diferentes cursos previstos en el año 2024 con temática relacionada con la igualdad, si bien solo algunos de ellos se refieren a la igualdad de género:

Tabla 5.1.2 Cursos del Programa Formativo General (2024), que abordan cuestiones de igualdad, según áreas competenciales

Área Competencial	Objetivo	Cursos
Área Competencial de Igualdad de Oportunidades y Políticas de no Discriminación	Área grupa acciones que promueven el análisis de situaciones de discriminación, la creación de actitudes de sensibilización y la adquisición de conocimientos y estrategias para la igualdad de oportunidades.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atención a ciudadanos con ceguera o deficiencia visual. 2. Relación con el público atendiendo a la diversidad cultural. 3. La nueva determinación del grado de discapacidad. 4. Lengua de signos -nivel básico-.
Área Competencial de Igualdad entre hombres y mujeres.	Esta área integra diversas acciones que se desarrollarán en diferentes modalidades formativas y que tienen el propósito de analizar situaciones de discriminación por razón de género, la creación de actitudes de sensibilización y la adquisición de conocimientos y estrategias para la igualdad entre hombres y mujeres.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporación de cláusulas sociales de igualdad de género en la contratación administrativa. 2. Elaboración de informes para la evaluación del impacto de género. 3. Aplicación práctica de la perspectiva de género en la planificación, diseño y ejecución de las políticas públicas en Castilla y León, con especial incidencia en subvenciones y contratos. 4. Presupuestos públicos con impacto positivo en la igualdad. 5. Sensibilización en igualdad de género. 6. Liderazgo y empoderamiento femenino. 7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 8. Sensibilización y formación en conciliación y corresponsabilidad para los empleados y empleadas públicas de la JCYL. 9. Síndrome de la mujer trabajadora. 10. Comunicación inclusiva y lenguaje no sexista. 11. Políticas públicas con perspectiva de género. 12. Acoso sexual y por razón de sexo. 13. Medidas para la igualdad y contra la violencia de género. 14. Taller de sesgos inconscientes de género.

Fuente: Elaboración propia a base de la ECLAP.

Tabla 5.1.3 Cursos del Programa Formativo Sectorial (2024) que abordan cuestiones de igualdad

Consejería	Objetivo	Cursos
<i>Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades</i>	Estas acciones que promueven el análisis de situaciones de discriminación, la creación de actitudes de sensibilización y la adquisición de conocimientos y estrategias para la igualdad de oportunidades.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistemas de gestión de la calidad ISO 9001:2015 para residencias y albergues juveniles - JCyL. 2. 1 y 2 Edición del curso de Renovación de menús y adaptación a colectivos veganos, vegetarianos y sin gluten.
<i>Gerencia de Servicios Sociales</i>	Estas acciones buscan la capacitación y especialización de los profesionales que trabajan en el ámbito de los servicios sociales en CyL, desarrollando habilidades, fomentando la mejora de la calidad y contribuyendo a los diferentes colectivos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprende a manejar situaciones difíciles en centros para personas con discapacidad. 2. Autoprotección y técnicas de contención física en el trabajo con personas en estado de agitación. 3. Envejecimiento y discapacidad en entornos residenciales. 4. Curso básico de ética aplicada a la intervención social. 5. Curso avanzando ética en servicios sociales. 6. Principios para el desarrollo de un modelo de cuidados integrados de larga duración. 7. Alimentación en personas con discapacidad. 8. Trabajo con el niño y adolescente. 9. La gestión del cambio del modelo de cuidados a personas mayores. 10. Atención al usuario: personas difíciles.

Fuente: Elaboración propia a base de la ECLAP.

Los cursos del Programa Formativo Sectorial están dirigidos a empleados públicos que tienen atribuidas funciones específicas y a los que desempeñen puestos relacionados con áreas de actividad concretas y que requieren una formación específica. A través de la formación sectorial se incluyen acciones formativas que se gestionan con las distintas consejerías y organismos autónomos dependientes de ellas.

5.2 Las actividades formativas de la ECLAP en el marco del vigente Plan de Igualdad

El Plan de igualdad de empleadas y empleados públicos de la JCyL es un instrumento de gestión que tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de la administración autonómica, consistiendo en la implantación de objetivos trazados por la institución con medidas e indicadores adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación.

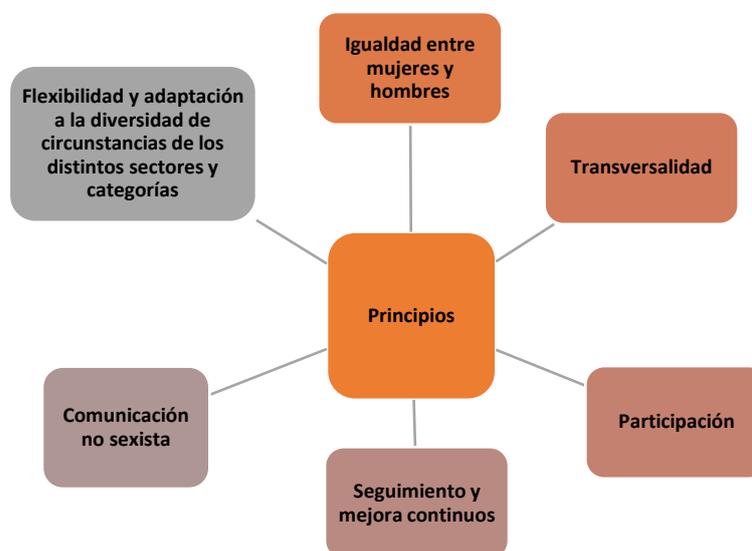
Es el actual Plan de Igualdad de esta naturaleza de la JCyL, y fue aprobado en 2021, promovido por la Dirección General de la Función Pública, con un ámbito de aplicación Autonómico, teniendo un periodo de vigencia de dos años, manteniéndose la misma hasta la aprobación de un nuevo plan (BOCyL N°36/2021).

Dicho Plan tendrá una aplicación para los diferentes sectores que conforman la administración de la JCyL, tales como:

- Personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de CyL y sus organismos autónomos.
- Personal al servicio de Instituciones Sanitarias de CyL.
- Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de CyL.

Este I Plan de Igualdad se fundamenta en los siguientes principios básicos:

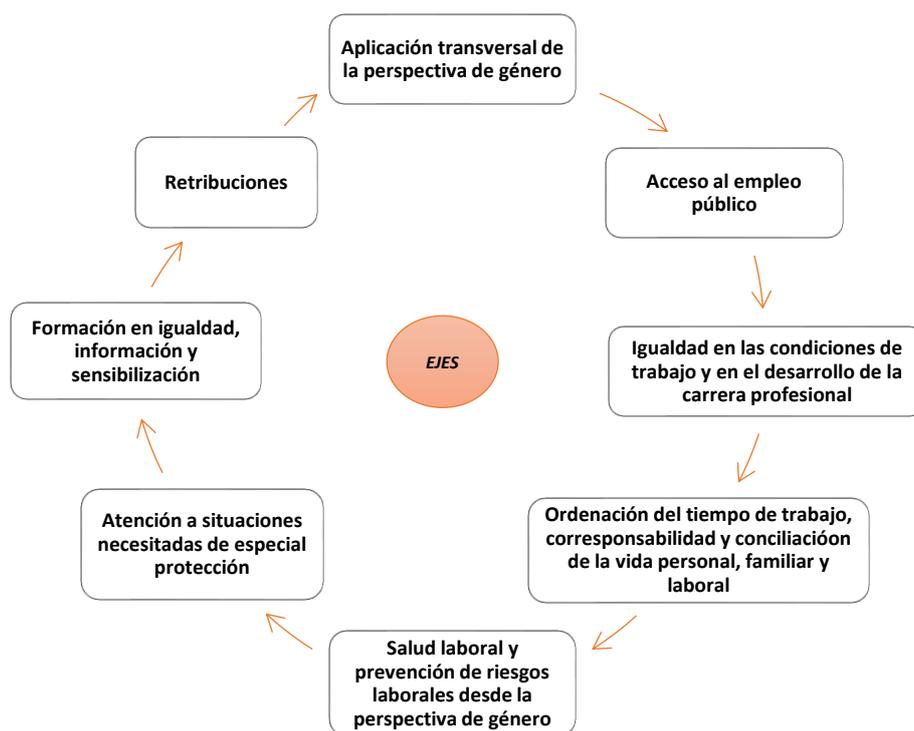
Gráfico 5.2.1 Principios del Plan de Igualdad para empleadas y empleados públicos de la JCyL



Fuente: Elaboración propia a base al I Plan de Igualdad de empeladas y empleados públicos de CyL

Este plan busca eliminar los desequilibrios de género que pueden existir en el seno de la JCyL, así como promover la plena participación de las mujeres en todos los niveles de la administración, fomentar una cultura organizativa basada en la igualdad y la no discriminación, prevenir el acoso sexual y por razón de género y mejorar la conciliación de la vida personal familiar y laboral de los empleados y empleadas públicas. Se fundamenta en tres pilares fundamentales, económico, social y personal, y se estructura en 8 ejes recogidos en el gráfico 5.2.2:

Gráfico 5.2.2 Ejes del Plan de Igualdad de empleadas y empleados de la JCyL



Fuente: Elaboración propia a base del Plan de Igualdad

Asimismo, cuenta de 21 objetivos específicos y 94 medidas, cada una con su responsable y procedimiento de revisión. Dentro de los 8 ejes tienen 4 como agente responsable la ECLAP en materia formativa (Tabla 5.2.4):

Tabla 5.2.4 Ejes y medidas del I Plan Igualdad que tienen como agente responsable la ECLAP

EJE	MEDIDA
(1) Aplicación Transversal de la Perspectiva de Género	(6) Formar en la utilización del lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas, así como en gestión de personal con perspectiva de género al cuerpo técnico y administrativo, relacionado con la función pública y la gestión de personal de las Consejerías.
(2) Acceso al Empleo Público	(10) Formación en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres a quienes integren los mismos y órganos de selección del personal, así como a los componentes del órgano que convoca y hacen el seguimiento de las bolsas de empleo.
(3) Igualdad en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional	(1) Formación en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres a quienes integren los mismos y órganos de selección del personal, así como a los componentes del órgano que convoca y hacen el seguimiento de las bolsas de empleo.
(7) Formación en Igualdad, información y sensibilización	(1) Incorporar la perspectiva de género en todos los planes de formación que se imparten en la Administración.
	(2) Programar cursos y seminarios en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género dentro del Plan de Formación de la Administración.
	(3) Incorporar al Plan de formación módulos específicos de enfoque de género y su transversalización en acciones formativas.
	(4) Generalizar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para impartir la formación de las empleadas y los empleados públicos
	(5) Inclusión de indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de estos, para detectar desigualdades.
	(6) Estudio anual del impacto de género en las acciones formativas del personal por escalas,

	por competencias funcionales y por tipo de acción formativa. También se recogerá el número de solicitudes presentadas y las aprobadas.
	(7) Programar acciones formativas en materia de liderazgo, dirección y gerencia desde una perspectiva de género, priorizando las solicitudes. Garantizar que todas las personas responsables en las jefaturas de recursos humanos y de representantes de las empleadas y empleados públicos que desempeñen puestos de jefatura en su organización, realicen acciones formativas en materia de liderazgo, dirección y gerencia desde una perspectiva de género.
	(8) Programar cursos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informes de impacto de género en las unidades administrativas que elaboren informes de evaluación de impacto de género de proyectos normativos, disposiciones administrativas de carácter general y planes de especial relevancia económica y social.
	(9) Priorizar la participación de las mujeres en cursos formativos en habilidades directivas, con el fin de potenciar su incorporación a puestos de una mayor responsabilidad, siempre que haya solicitantes que cumplan los requisitos.
	(10) Organización de acciones formativas que fomenten el conocimiento y sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y lucha frente a la violencia de género.
	(11) Se incrementará en un 20% el número de cursos de formación on-line, así como los cursos ligados a la promoción.
	(12) Se garantizará que los materiales didácticos utilizados en los cursos no tengan contenidos sexistas, ni refuercen estereotipos. Se empleará lenguaje inclusivo.
	(13) Sistematizar la inclusión de la variable sexo en todas las bases de datos de gestión de la formación.
	(14) Diseño de un plan formativo dirigido a todas las consejerías, organismos autónomos, recursos humanos y al personal de la Comisión Permanente con el fin de capacitarlas suficientemente para el desarrollo de su labor. Esta formación incluirá los aspectos específicos de la aplicación de la perspectiva de género en cada uno de los ámbitos laborales (sanidad, educación, servicios sociales, agricultura, normativa, etc.)

Fuente: Elaboración propia a base del Plan de Igualdad de empleadas y empleados públicos de CyL.

Como se puede ver, la ECLAP como agente responsable de los diferentes ejes del Plan de Igualdad de empleadas y empleados de la JCyL en materia formativa, mantiene una fuerte implicación con el cumplimiento de 4 Ejes y 17 medidas, relativas a la aplicación transversal de la perspectiva de género, el acceso al empleo, la igualdad de condiciones y la formación en igualdad.

5.3 La formación en materia de género impartida por la ECLAP

En el periodo 2019 al 2023 la ECLAP ha formado a 157.737 alumnas y alumnos, y ha organizado 3.682 acciones formativas, si bien no todas ellas se refieren a cuestiones de igualdad. Los datos relativos al Plan de Formación de 2023 se ven en la siguiente tabla:

Tabla 5.3.1 Plan de Formación ECLAP Año 2023

PLAN DE FORMACIÓN ECLAP 2023	N° ACCIONES FORMATIVAS	N° HORAS	N° PLAZAS	N° ALUMNAS/OS CERTIFICADOS (1)
Formación General	140	3527	5026	4376
Formación Sectorial	244	4931	6285	5097
TOTAL CATÁLOGO	384	8458	11311	9473
Seminarios Web	60	120		10788
Competencias Digitales	55	1435	3100	2798
MOOC (Cursos en línea, abiertos, masivos)	12	300		4146
Formación a medida y/o para el desempeño	41	412,5	2746	1358
Programa de directivos y predirectivos	11	130	2010	866
Autoformación	46	2045		3285
Apoyo a la promoción interna	3			1132
Programa Aplica	9	180		26
Programa Igualdad de Género	9	186	295	247
TOTAL PROGRAMAS FORMATIVOS	246	4809	8151	24646
Comunidades de práctica profesional	0	0	0	0
TOTAL COMUNIDADES DE PRÁCTICA PROFESIONAL	0	0	0	0
Jornadas y Conferencias	6	24,5	2220	1268
TOTAL JORNADAS Y CONFERENCIAS	6	25	2220	1268
TOTAL PLAN DE FORMACIÓN ECLAP 2023	636	13291	21682	30970

**Nota: (1) no se certifican los alumnos de autoformación y apoyo a la promoción interna.*

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ECLAP

Se puede ver que dentro del Plan Formativo del 2023 se han desarrollado 9 acciones formativas para el Programa de Igualdad de Género, con un total de 186 horas académicas y con un número de 295 plazas en las diferentes modalidades, certificando a 247 personas.

Por modalidades, de las 9 acciones formativas del Programa de Igualdad de Género, 4 han sido presenciales, certificando a 74 alumnos/as, otras 4 telemáticas, certificando a 154 alumnos/as y una de carácter mixto, que ha permitido certificar a 19 personas (tabla 5.3.2).

Tabla 5.3.2 Acciones Formativas y alumnos por modalidad y tipo de formación (General y Sectorial)

		Formación ECLAP (General y Programas)		Formación Sectorial	
		Alumnos certificados (*1)	Acciones Formativas	Alumnos certificados	Acciones Formativas
Presenciales	Cursos de catálogo	1086	59	3193	174
	Formación para el desempeño	795	35		
	Programa Directivos y Predirectivos	286	5		
	Jornadas	1268	6		
	Programa Igualdad de Género	74	4		
	TOTAL PRESENCIAL	3509	109	3193	174
Teleformación	Cursos de catálogo	2949	63	1294	45
	Formación para el desempeño	514	4		
	Programa Autoformación	3285	46		
	Seminarios Web	10788	60		
	MOOC	4146	12		
	Programa Directivos y Predirectivos	580	6		
	Competencias Digitales	2798	55		
	Programa Aplica	26	9		
	Programa Igualdad de Género	154	4		
	Apoyo Promoción Interna	1132	3		
	TOTAL TELEFORMACIÓN	26372	262	1294	45
Mixta	Cursos de catálogo	341	18	610	25
	Formación para el desempeño	49	2		
	Programa Igualdad de Género	19	1		
	TOTAL MIXTA	409	21	610	25
	Total 2023	30290	392	5097	244

Nota: (1) Destinatarios – Empleados de la JCyL, EELL CyL, PAS Universidades CyL e Instituciones con convenio de formación con la ECLAP.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ECLAP

Es importante saber la valoración de los cursos, seminarios, MOOC's, programas y acciones formativas que realiza la ECLAP para garantizar la calidad de la formación y mejorar la experiencia de aprendizaje de los asistentes. Es por ello, que se ha recopilado las diferentes valoraciones de una escala máxima de 5 para obtener información valiosa sobre la eficacia de la oferta formativa en el siguiente Tabla 5.3.3.

Tabla 5.3.3 Valoración de las diferentes acciones formativas ECLAP – Año 2023

Formación	Promedio
Cursos Catálogo ECLAP (PFC)	4,43
Seminarios	4,39
MOOC	4,45
Jornadas	4,22
Programa Directivos y Predirectivos	4,41
Formación para el desempeño	4,36
Autoformación	4,05
Programa de Igualdad de Género	4,35
Programa de Competencias Digitales	4,38
Promedio General	4,34

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ECLAP

El Programa de Igualdad de Género es bien y valorado por los asistentes teniendo una puntuaje igual o mejor que el promedio de todas las acciones formativas. Esto ayudará a poder mantener la calidad de los cursos siguientes y la identificación de las necesidades y expectativas de los estudiantes referente a los contenidos, profesores y recursos a disposición según la modalidad. Ello permite deducir una alta calidad e interés de la formación que se proporciona.

Habiendo analizado las actividades formativas de la ECLAP, ahora pasaremos a analizar las características del alumnado asistente de todas las modalidades.

Tabla 5.3.4 Edad de los alumnas y alumnos de los cursos ECLAP (todas las modalidades)

POR EDAD	FORMACIÓN PFC		FORMACIÓN PROGRAMAS (* sin datos programa)		TOTAL ECLAP	
	ASIST.	%	ASIST.	%	ALUMNOS	DISTRIBUCIÓN
MENOR 35	165	3,77%	1102	4,45%	1267	4,35%
ENTRE 35 y 45	710	16,22%	4619	18,64%	5329	18,28%
ENTRE 46 y 55	1625	37,13%	9726	39,25%	11351	38,93%
MAYOR DE 55	1876	42,87%	9335	37,67%	11211	38,45%
TOTAL	4.376	100%	24.782	100%	29.158	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por la ECLAP.

Podemos ver que el grupo de edad de mayores de 55 años tiene mayor participación en los cursos de Formación PFC llegando a un 42.87%, seguido del rango de edad entre 46 a 55 años con un 37.13%. En cambio, en la formación de los programas (Parcial PFC), tiene una mayor participación las personas entre 46 a 55 años con un 39.25%, seguido de mayores de 55 años con un 37.67%. Pasando a una distribución total donde las personas mayores de 46 años comprenden el 78.38% de los participantes en los cursos

de la ECLAP y con menor participación las personas de 35 años.

Tabla 5.3.5 Asistentes por sexo y grupos de funcionarios y/o laborales de los alumnos/as

POR SEXO	ASIST.	%	ASIST.	%	ALUMNOS	DISTRIBUCIÓN
HOMBRES	1418	32,40%	7256	29,28%	8674	29,75%
MUJERES	2958	67,60%	17526	70,72%	20484	70,25%
TOTAL	4.376	100%	24.782	100%	29.158	100%

POR GRUPO	ASIST.	%	ASIST.	%	ALUMNOS	DISTRIBUCIÓN
A1	868	19,84%	5065	20,44%	5933	20,35%
A2	656	14,99%	4115	16,60%	4771	16,36%
C1	502	11,47%	2976	12,01%	3478	11,93%
C2	808	18,46%	6384	25,76%	7192	24,67%
E	51	1,17%	131	0,53%	182	0,62%
1	183	4,18%	1241	5,01%	1424	4,88%
2	194	4,43%	1007	4,06%	1201	4,12%
3	444	10,15%	1731	6,98%	2175	7,46%
4	153	3,50%	1127	4,55%	1280	4,39%
5	484	11,06%	880	3,55%	1364	4,68%
OTROS	33	0,75%	125	0,50%	158	0,54%
TOTAL	4.376	100%	24.782	100%	29.158	100%

Fuente: Elaboración a base de datos proporcionados por ECLAP, 2024.

Las mujeres mantienen una mayor una participación en los cursos de la ECLAP con un 67.60% a comparación de los hombres con 32.40% en la FORMACIÓN PFC, donde el grupo A1, A2, C1, C2 del grupo del cuerpo de funcionarios siendo licenciados, administrativos, agentes, auxiliares participan más y por el lado de los cuerpos laborales tenemos al grupo 3 y 5 siendo técnicos auxiliares, de soporte y personal de servicios que mantienen una asistencia mayoritaria en los cursos ofertados, y de manera similar en FORMACIÓN EN PROGRAMAS con un 70.72% de mujeres y 29.28% para los hombres, donde el grupo A1, A2, C1, C2 son los que mantienen una asistencia mayoritaria, nos damos cuenta que el involucramiento por la formación y el aprendizaje continuo es mucho mayor en las mujeres que los hombres.

En las tablas siguientes se ofrecen las valoraciones de las de acciones formativas de Igualdad de Género en el Plan de Formación Sectorial:

Tabla 5.3.6 Acciones formativas IGE – Modalidad Teleformación Empresas externas

CÓDIGO ACCIÓN FORMATIVA	ACCIÓN FORMATIVA	MODALIDAD	IMPARTICIÓN	OBJETIVOS, CONTENIDO Y UTILIDAD	ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES	VALORACIÓN PROFESOR O TUTOR	PROMEDIO	Nº ALUMNOS PREVISTOS	Nº ALUMNOS PARTICIPANTES	Nº ALUMNOS APTOS	Nº ENCUESTAS CONTESTADAS
2023IGE008	Liderazgo y Empoderamiento Femenino	FORMACIÓN VIRTUAL	EXTERNA	4,38	4,5	4,36	4,41	50	50	39	35
2023IGE003	Aplicación práctica de la perspectiva de género en la planificación, diseño y ejecución de las políticas públicas en Cyl con especial incidencia en subvenciones y contratos	FORMACIÓN VIRTUAL	EXTERNA	4,15	4,5	4,18	4,28	35	35	35	28
2023IGE009	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	FORMACIÓN VIRTUAL	EXTERNA	4,45	4,57	4,55	4,52	50	50	47	26
				4,33	4,52	4,36	4,40	135	135	121	89

Fuente: Elaboración propia a base de datos proporcionados por ECLAP, 2024.

La gran mayoría de acciones formativas se han impartido de manera externa, siendo empresas privadas las que desarrollan los contenidos y los desarrollan para los alumnos en las diferentes convocatorias de inscripción. También las acciones de IGE en modalidad teleformación es de las mejor valoradas y con mayores alumnos asistentes.

Tabla 5.3.7 Acciones formativas IGE – Modalidad Teleformación Moodle (Plataforma virtual)

CÓDIGO ACCIÓN FORMATIVA	ACCIÓN FORMATIVA	MODALIDAD	IMPARTICIÓN	OBJETIVOS, CONTENIDO Y UTILIDAD	ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES	VALORACIÓN PROFESOR O TUTOR	PROMEDIO	Nº ALUMNOS PREVISTOS	Nº ALUMNOS PARTICIPANTES	Nº ALUMNOS APTOS	Nº ENCUESTAS CONTESTADAS
2023IGE007	SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	FORMACIÓN EN LÍNEA	EXTERNA	4.37	4.47	4.49 4.48	4.45	50	48	33	30

Fuente: Elaboración propia a base de datos proporcionados por ECLAP, 2024.

Solo ha realizado una acción formativa de IGE en modalidad teleformación usando la plataforma de Moodle donde han participado 50 alumnos/as, de los cuales solo 33 han podido pasar los cuestionarios y pruebas al finalizar el curso.

Tabla 5.3.8 Acciones formativas IGE – Modalidad Mixto

CÓDIGO ACCIÓN FORMATIVA	ACCIÓN FORMATIVA	MODALIDAD	IMPARTICIÓN	OBJETIVOS, CONTENIDO Y UTILIDAD	ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES	VALORACIÓN PROFESOR O TUTOR	PROMEDIO	Nº ALUMNOS PREVISTOS	Nº ALUMNOS PARTICIPANTES	Nº ALUMNOS APTOS	Nº ENCUESTAS CONTESTADAS
2023IGE002	Elaboración de informes para la evaluación de impacto de género	Mixta	EXTERNA	4,44	3,93	4,64	4,34	30	27	19	11
				4,44	3,93	4,64	4,34	30	27	19	11

Fuente: Elaboración propia a base de datos proporcionados por ECLAP, 2024.

Los cursos formativos de IGE en modalidad Mixta solo se ha ejecutado uno que se ha impartido de manera externa con un total de 27 participantes y llegando solo a 19

alumnos/as aptos al terminar el curso. Dando como resultado, que la mayoría de alumnos/as no terminan de realizar los cuestionarios, pruebas y material que da el profesorado, dejando el curso o no sacar el mínimo de puntaje de la acción formativa.

Tabla 5.3.9 Acciones formativas IGE – Modalidad Presencial

CÓDIGO ACCIÓN FORMATIVA	ACCIÓN FORMATIVA	MODALIDAD	IMPARTICIÓN	OBJETIVOS, CONTENIDO Y UTILIDAD	ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES	VALORACIÓN PROFESOR O TUTOR	PROMEDIO	Nº ALUMNOS PREVISTOS	Nº ALUMNOS PARTICIPANTES	Nº ALUMNOS APTOS	Nº ENCUESTAS CONTESTADAS
2023IGE001	Incorporación de cláusulas sociales de igualdad de género en la contratación administrativa	Presencial	INTERNA	4,62	4,63	4,93	4,73	30	29	29	25
2023IGE004	Presupuestos públicos con impacto positivo en la igualdad	Presencial	EXTERNA	4,4	4,72	4,77	4,63	20	8	8	6
2023IGE005	Indicadores de género e información útil para la igualdad	Presencial	EXTERNA	3,53	4,00	3,88	3,80	20	20	20	18
2023IGE006	El rol de la mujer trabajadora	Presencial	EXTERNA	3,23	4,31	3,58	3,71	20	17	17	12
				3,95	4,42	4,29	4,22	90	74	74	61

Fuente: Elaboración propia a base de datos proporcionados por ECLAP, 2024.

Las acciones formativas de IGE en modalidad presencial si llegan a la totalidad de alumnos previstos y aptos siendo un total de 74 asistentes. Cabe mencionar que algunos cursos requieren la modificación necesaria respecto al tutor y contenido para la mejora del entendimiento y aplicabilidad en las áreas de trabajo de las empleadas y empleados públicos de la JCyL.

Tabla 5.3.10 Jornadas IGE – Modalidad Presencial

CÓDIGO ACCIÓN FORMATIVA	ACCIÓN FORMATIVA	MODALIDAD	IMPARTICIÓN	PROFESORES/EMPRESAS	OBJETIVOS, CONTENIDO Y UTILIDAD	ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES	VALORACIÓN PROFESOR O TUTOR	PROMEDIO	Nº ALUMNOS PREVISTOS	Nº ALUMNOS PARTICIPANTES	Nº ALUMNOS APTOS	Nº ENCUESTAS CONTESTADAS
JOR001	JORNADA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO	PRESENCIAL	EXTERNA	Celia Pérez					120	119	96	No se envió la encuesta
JOR002	TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO Y RELEVO INTERGENERACIONAL EN LA ADMON	PRESENCIAL	EXTERNA	Virginia Losa Muñiz Rafael Jiménez Asensio	3,95	4,57	4,15 4,24	4,20	300	185	185	127
JOR003	CONVENIO COLECTIVO	PRESENCIAL	EXTERNA	Sonia Bustos Arribas	4,07	4,52	4,23	4,27	310	290	282	200
JOR006	DESAFIANDO LÍMITES: HACIA LA IGUALDAD	PRESENCIAL	EXTERNA	Parvaneh Kazemi	3,99	4,56	4,19	4,25	300	258	258	165
					3,95	4,52	4,19	4,22	1.530	1.297	1.266	816

Fuente: Elaboración propia a base de datos proporcionados por ECLAP, 2024.

Finalmente, las jornadas en materia de igualdad de género mantienen un promedio mayor a 4 de 5, siendo acciones formativas que mantienen una organización estructurada, con buen contenido y buena plana docente. Los temas que se hablan para promover la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres están la transferencia de conocimiento, capacitación sobre convenio colectivo y actividades enfocadas a la igualdad (participación de mujeres en la vida política, laboral y económica en el mercado laboral).

6. LA PERCEPCIÓN ACERCA DE LA PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA JCYL

Con el propósito de dar respuesta tanto al objetivo central del trabajo de investigación como a los objetivos específicos, una vez examinada la información secundaria, en este apartado se expone y se analiza la información primaria obtenida a partir de las entrevistas de profundidad realizadas.

6.1 I Plan de Igualdad para empleadas y empleados públicos de la JCyL

La primera temática nos permite conocer el grado de conocimiento acerca del Plan de Igualdad que tiene el personal de la JCyL, su valoración de este y si responde adecuadamente a las necesidades de la organización en materia de igualdad.

En términos generales se puede decir que las personas entrevistadas entienden que existe un limitado conocimiento del I Plan de Igualdad, así como de la vinculación del mismo por parte de la ECLAP. Los empleados que mejor conocen más el plan vigente de igualdad son, lógicamente, los que están relacionados con él por su área o puesto de trabajo.

“Creo que se conoce, pero no por toda la gente que trabaja en la administración pública. La ECLAP ha realizado campañas de difusión por medio del e-boletín y jornadas”. (E1).

“Sé que hay un primer plan de igualdad y que la ECLAP tiene relación con dos de sus ejes en los que participa con la formación, donde se hace el programa formativo en materia de igualdad. El grado de conocimiento es cada vez mayor, pero en su totalidad no creo que se conozca” (E2)

Algunos entrevistados aportan ideas para promover su conocimiento y difusión en los distintos lugares de trabajo:

“Por nuestra parte el conocimiento del plan es escaso, no se comunica de manera integral en toda la Junta, creo que la mayoría de empleados al no tener conocimiento del plan tampoco tienen el interés de poderlo buscar. Sería bueno desarrollar un QR para que los empleados puedan visualizarlo en los distintos lugares de trabajo o centros más concurridos” (E3 Y E4)

Con respecto a su valoración y a las necesidades que cumple abarcar en materia de igualdad, predomina la idea de que, si bien es novedoso, el Plan está bien fundamentado, respaldado por los agentes sociales y alineado con las necesidades de la organización en materia de igualdad detectadas en el diagnóstico previo.

“Dado que es el primer plan inicial y muy novato, donde recoge las necesidades de los empleados en materia de igualdad en cada uno de sus ejes. En la valoración del contenido yo le doy un 9 de 10.” (E5)

“El plan está en actualización, y hasta ahora va bien, considero que la planificación de las medidas que recoge ha sido desarrollada por un diagnóstico previo y respaldada por los sindicatos y función pública buscando atender las necesidades o problemas en igualdad” (E1)

Se hace una valoración particularmente positiva de las actividades de formación y sensibilización, cuya demanda se ha visto incrementada notablemente en los últimos años. Asimismo, se apunta al interés de que los indicadores de seguimiento y evaluación del Plan se obtengan de manera más directa a partir de bases de datos de las que dispone la JCyL.

“Considero que si se realizan las acciones suficientes en formación y sensibilización ya que se planifica con diferentes temáticas relacionadas a la igualdad y esto se materializa en que cada año se incrementa las solicitudes por estos cursos o jornadas” (E.3)

“La escuela siempre ha tenido un área de igualdad, pero en los últimos años hemos tratado de impulsar de manera individual su promoción en la igualdad de género, sino también de la discapacidad en la igualdad de oportunidad. Pero creo que hay que tener mayor atención en que los cursos sean más inclusivos, ya sea en el lenguaje, contenido multimedia y su enfoque”. (E1)

“Por otro lado, creo que se podría avanzar en la recopilación de datos mediante la aplicación PERSIGO ya que la gran mayoría de información de cada uno de nosotros se encuentra ahí, para la evaluación y análisis de los indicadores (EJE 7) que tiene la ECLAP como otros agentes responsables, ya

que sería mucho más rápido y fiable.” (E2)

La tabla siguiente (Tabla 6.1) resume las ideas más relevantes en lo que respecta al conocimiento y valoración del I Plan.

Tabla 6.1. Resumen de la percepción sobre Plan Vigente de Igualdad para empleadas y empleados públicos de la JCyL.

<ul style="list-style-type: none"> - Se conoce el plan, pero no por todo el personal que trabaja en la administración pública. Las empleadas o empleados públicos con responsabilidades relacionadas en materia de igualdad conocen más de cerca el plan, sus ejes y medidas. Pero los demás solo de manera superficial. - Es el primer plan de igualdad de empleadas y empleados públicos de la JCyL. Por tal motivo, es un plan inicial y con posibles mejoras dentro de sus 8 ejes. En relación con la promoción de este documento de gestión, se necesita mayores esfuerzos en la difusión y sensibilización de su conocimiento y beneficios. - Se considera que la elaboración del plan ha estado ligado a un diagnóstico previo y respaldado por los sindicatos (UGT, CCOO, GSIF, entre otras) atendiendo a las necesidades del personal público en el año 2021. - Se considera por mayoría que se realizan suficientes acciones de formación y sensibilización por la organización para la puesta en marcha del catálogo de cursos generales y de materia de igualdad. Se ha visto que en los últimos años se ha incrementado las solicitudes en cursos de materia de igualdad por su individualización en áreas competenciales, cursos y jornadas. - Se plantea una mejor revisión y seguimiento del contenido inclusivo en los siguientes cursos de los periodos futuros (contenido, imágenes, enfoque con una perspectiva de género), aunque se menciona que es difícil usar este indicador en todos los cursos (complicación en cursos de rama jurídica, económicas, por la pérdida de sentido literario y jurídico). - Se sugiere que se potencie y se forme a responsables para la recolección de datos para los indicadores de los ejes del plan mediante el software Persigo, siendo un aplicativo clave para el seguimiento y evaluación del plan de igualdad. - También se menciona que temas relacionados con la igualdad están más vinculados a mujeres que a los hombres, ya que temas de conciliación, discriminación y corresponsabilidad son parte toda la plantilla. Por ello, se propone incorporar una persona masculina voluntaria en materia de igualdad para poder impulsar la promoción e interés en esta materia siendo un punto clave.

Fuente: Elaboración propia

6.2 La ECLAP y sus programas formativos en materia de igualdad de género

En este apartado se aborda el conocimiento y valoración del papel de la ECLAP en el diseño y la puesta en marcha de actividades de formación en materia de igualdad de género. En primer lugar, se puede observar que las personas entrevistadas tienen un buen conocimiento de los procedimientos previstos para el diseño y la implementación de las actividades en materia formativa de la ECLAP, muchas de las cuales se realizan en colaboración con otras unidades administrativas de la JCyL, y de la compleja gestión administrativa que estas tareas suponen.

“ La planificación y diseño de las actividades está encomendada al jefe de estudios, que elige y desarrolla actividades formativas por parte de las consejerías, centros directivos o grupos para su formación”. (E1)

“Nosotros colaboramos con la Dirección General de la mujer, Gerencia de Servicios, Consejería de Familia y, respecto al Plan con Función Pública para la búsqueda propuestas en materia de igualdad. Hasta ahora no hemos tenido ningún problema o dificultades”. (E2)

“Nosotros como parte de la empresa nos encargamos de gestionar un presupuesto para los diferentes cursos, lo cual es crear un expediente económico para cada uno de ellos, lo cual es un poco complicado. Lo ideal sería desarrollar una alianza con una empresa para podernos ofrecer contenidos de materia de igualdad específica y de manera completa (contenido, presupuesto, modalidad)” (E.2).

Por otro lado, también las personas entrevistadas identifican el cambio de las responsabilidades de la ECLAP en el tiempo y el grado de incorporación de más asistentes al catálogo de acciones formativas, que les reporta importantes beneficios de cara a su promoción profesional:

“Es notable que la ECLAP cada vez potencie el área de igualdad con mayores cursos de interés, ya que el uso que realizan los empleados de la oferta formativa es cada vez mayor a nivel general, ya que esto les sirve para su desempeño y promoción interna” (E3)

Por otro lado, se constata que, en comparación con cursos relativos a cuestiones jurídicas o económicas, la temática relativa a la igualdad de oportunidades no es la más demandada dentro del conjunto de la oferta formativa:

“han ido incrementando por las peticiones de los centros directivos grupos o consejerías en formación específica donde se ve que hay mucha demanda en cursos como derecho administrativo o tipo de contratos donde no quedan vacantes a comparación de otros que posiblemente se llegue a un 90% o su totalidad. Pero en materia de igualdad consideramos que dentro de las

plazas ofertadas que no son tan altas como cursos económicos o jurídicos, pero si llegamos a alcanzar más del 70% a cubrir las plazas.” (E.4)

Teniendo esto en cuenta, los empleados y empleadas han mostrando sugerencias muy atractivas para ponerlas en marcha en el siguiente año, motivando la participación de los diferentes interesados para satisfacer sus necesidades en cuanto a formación, éstas son las principales.

“A título personal cuando se incorpore la mesa de conciliación para la evaluación y desarrollo del informe final del plan de igualdad, sería bueno que las delegaciones que tengan algún tipo de necesidad formativa realicen una petición a la ECLAP para poder satisfacerla” (E1)

“Sensibilizar de manera interna a los departamentos sobre las medidas del plan de igualdad ayudará a que desarrollen mayor interés en cursos relacionados en materia de igualdad” (E.5)

Tabla 6.2 Resumen de las principales valoraciones sobre la ECLAP y sus programas formativos en materia de igualdad de género

<ul style="list-style-type: none">- A lo largo del tiempo las responsabilidades y competencias que tiene la ECLAP se han incrementado a petición de los empleados y empleadas públicos a nivel general y en materia de género.- Se tiene un buen conocimiento de los mecanismos internos para el diseño y puesta en marcha de las actividades formativas, así como de las actividades de coordinación con otras Consejerías y unidades de la JCyL- Se valoran positivamente los esfuerzos en materia de sensibilización y difusión de las áreas competenciales de igualdad, oportunidades y no discriminación para que las empleadas y empleados estén mas involucrados respecto a temas de conciliación, corresponsabilidad y políticas de igualdad.- Se considera que las actividades formativas del plan formativo del año 2023 y del presente año han respondido en gran medida a las medidas del plan de igualdad de CyL, y se valora de forma positiva que su demanda sea cada vez más grande.- Se sugiere que la ECLAP desarrolle un convenio con una empresa de formación que pueda crear cursos por cada área competencial específica de manera completa (tomando en cuenta, contenido, presupuesto, plataforma y modalidad).- El grado de conocimiento del catálogo de cursos a nivel local, sectorial y general es amplio, la gran mayoría de empleados lo conoce y se inscriben ya que esto les ayuda en su promoción interna y aprendizaje continuo.- Es importante la sensibilización interna por cada departamento del plan, su fin, su uso y sus beneficios para los empleados, resultado de ello, podrá favorecer al interés, voluntariado de su actualización y formación.
--

Fuente: Elaboración propia

6.3 El diseño de las actividades formativas en materia de género

Es importante que el diseño de las actividades formativas en materia de género cumpla ciertos objetivos teniendo un público objetivo que es la JCyL. Por ello, el contenido debe mantener una relación relevante con la actualidad y ser atractivo para los empleados y empleadas. En este apartado veremos las valoraciones de éstas y otras cuestiones relacionadas.

En primer lugar, se observa un buen conocimiento por parte de las personas entrevistadas del proceso de diseño y elaboración de las actividades formativas en materia de género y una positiva valoración de las actividades de colaboración que se desarrollan con entidades pioneras de otras comunidades autónomas para ofrecer una formación amplia, actual, atractiva y, cuando es posible, a bajo demanda, es decir, adaptada a las necesidades de empleados y empleadas:

*“El diseño de actividades formativas pasa por el proceso de recolección de propuestas, evaluación y elaboración de cursos con el apoyo de departamentos, profesionales especializados, instituciones y **hasta** escuelas o instituciones de formación parecidas a la ECLAP (Instituto Andaluz) para poder ofertarla en las dos convocatorias del año” (E2)*

“Respecto al peso, creo que la prioridad en el presente año 2024, se ha buscado fomentar la formación en materia de igualdad, dando mayores cursos para que los empleados puedan tener un mayor abanico de opciones formativas.” (E1)

“Pues creo que los datos nos muestran que los empleados están conformes de las diversas áreas competenciales de los cursos que se imparten en cada una de las convocatorias (2), mostrando interés. Cabe mencionar que nosotros podemos desarrollar cursos a pedido de los colectivos si necesitan en materia de igualdad o género.” (E4)

Se constatan algunas limitaciones en el desarrollo de dichas actividades, especialmente en las presenciales, donde en ocasiones la presencialidad dificulta la asistencia y, en otros casos, el aforo impide que asistan a los cursos más personas.

“Las limitaciones que podríamos tener son en las acciones formativas presenciales, ya que no llegan a todos los empleados públicos, ya que tiene unas ciertas vacantes. Nos gustaría dar más, pero las instalaciones solo tienen un aforo. Pero se está buscando ampliar la oferta, ya que el contacto profesora alumno, de tú a tú, es importante y crea mayor conciencia.” (E2)

Las personas consultadas proponen sugerencias de mejora, tales como la ampliación de alianzas con nuevas empresas e instituciones para seguir ofreciendo contenidos de calidad y actualidad y resultar atractivos a un creciente número de empleados y empleadas de la organización.

“Una sugerencia que podemos proponer es desarrollar mayores alianzas a nivel nacional y de provincias para contenidos, protocolos, y herramientas inclusivas al lenguaje, prevención y participación igualitaria ya sea en sectores de sanidad o educación.” (E4)

Tabla 6.3 Resumen de las principales valoraciones sobre el diseño de actividades formativas en materia de género

<ul style="list-style-type: none"> - La metodología que se usa para la selección de cursos la realiza el jefe de estudios y su equipo de apoyo, ya que es el encargado de gestionar las propuestas y peticiones de los colectivos en materia formativa. Este responsable verifica con empresas socias, expertos o incluso personal especializado de la JCyL si se puede dar la acción formativa si se puede recabar contenido y material complementario. - En el año 2024 el peso que ha tenido fomentar las acciones formativas de igualdad ha sido mayor que en otros años, ya que ahora se han incorporado más áreas competenciales y se han individualizado las de igualdad. - Se considera que la ECLAP de CyL realiza las suficientes acciones formativas en materia de igualdad ligado al interés del personal que se imparten en las dos convocatorias de cada año, dando jornadas, seminarios y cursos. - Se hace una positiva valoración de los procedimientos llevados a cabo para el diseño de las actividades formativas en materia de género, que implican la colaboración con empresas y entidades. - Se valora positivamente el esfuerzo de la ECLAP por ofrecer una temática amplia, actual y adaptada a las necesidades y demandas de los miembros de la organización. - Se aportan ideas de mejora valiosas que podrán ser tenidas en cuenta en sucesivas ediciones del plan formativo. - Aunque no se han visto dificultades, se sabe que la demanda en actividades formativas presenciales es muy demandada y llegan a sobrepasar la cantidad ofrecida de vacantes, por ello se busca mayores instalaciones públicas y alianzas con otras empresas para potenciar la educación de calidad.
--

Fuente: Elaboración propia

6.4 La implementación de actividades formativas en materia de género

El desarrollo de actividades formativas en materia de género implica la selección de formadores expertos, el desarrollo del contenido didáctico para las tres modalidades (presencial, en línea o mixto), la ejecución de las actividades asegurando el número de plazas, el cronograma de clases y su seguimiento para poder brindar la tutoría a los participantes de curso y resolver dudas. Posteriormente se pasa a la evaluación del curso, tanto del profesorado como del desarrollo del mismo, para poder mejorar el servicio de formación.

Se presentan ideas importantes de los diferentes entrevistados respecto al grado de interés de los empleados por las actividades formativas en materia de igualdad, así como su valoración del catálogo de cursos y otros puntos claves, lo siguientes son:

“El grado de interés de los empleados en formarse en alguno de nuestros cursos dentro del catálogo de la ECLAP es el 100%, ya que consideramos que todos nosotros tenemos acceso a postulación, pero en materia de igualdad algunos prefieren tomar la opción de formación en otras áreas competenciales similares a sus actividades de trabajo ya que el enfoque de igualdad creo que va más dirigido a la vida cotidiana.”

(E.3)

Las personas entrevistadas tienen buen conocimiento de las actividades internas implicadas en el proceso de puesta en marcha de las actividades formativas en materia de igualdad de género, y valoran positivamente la satisfacción con la que los asistentes a dichos cursos valoran su participación. Como ellas mismas explican, si algunos programas no han tenido suficiente demanda (ACOGE o APLICA), es por razones justificadas relacionadas con que están vinculados a colectivos o a temáticas muy específicas.

“La satisfacción de los cursos por parte de los alumnos está dentro de la media de lo que sale en el resto de actividades formativas, que está por encima de 4 sobre 5.”

(E2)

“Es posible que en los concursos de traslados se desarrolle el programa ACOGE, pero mientras que no haya, no habrá asistentes. Por otro lado, el programa APLICA también ha disminuido su participación, ya que son proyectos generados por los

empleados en su área de trabajo, ya que tampoco hay un seguimiento y evaluación de su idea.” (E4).

Tabla 6.4 Resumen de las principales valoraciones sobre la implementación de actividades formativas en materia de género

- Se menciona que a lo largo del tiempo se ha incrementado la oferta de cursos y se ha replanteado nuevas formas de trabajo y de impartición de conocimiento que abarque la tecnología y la innovación.
- Se valora muy positivamente el desarrollo de los cursos implantados de igualdad de género.
- Se considera que se hace una revisión permanente del proceder en las actividades formativas, de modo que haya innovación y un adecuado uso de la tecnología.
- Se considera que la valoración de los cursos del ECLAP es muy aceptable ya que está por encima de 4 sobre 5.
- Se sugiere que a futuro la ECLAP desarrolle un proyecto de ampliación de sus instalaciones para poder tener a su disposición ambientes con equipos multimedia y salas de clase para la formación pública.

Fuente: Elaboración propia

6.5 Participación / asistencia a las actividades formativas en materia de género

En este apartado veremos la valoración que hacen las personas entrevistadas acerca de la participación del personal de la JCYL en las actividades formativas en materia de género. Como se recoge a continuación, consideran que gracias a la sensibilización y promoción interna del tema son cada vez más las personas interesadas en formarse en dicha materia:

“Cada año se incrementa el número de solicitudes y cursos en el catálogo. Ya que en los años anteriores alguna vez se ha cerrado un curso por falta de alumnos.” (E3)

“Se realizan más esfuerzos en la promoción de la igualdad. Creo que, si se difunde más en todas las redes anexas a la Junta y en el correo institucional, sería algo bueno, incluso incorporar el código QR del plan de igualdad sería genial” (E4)

Por otro lado, también informan del impacto a nivel personal de la asistencia a las actividades formativas en materia de igualdad y en qué medida han sido útiles para las empleadas y empleados de la JCYL:

“Si he podido participar, y bueno, las jornadas siempre te aportan algo, no solo el ponente, sino luego también el contacto con los asistentes.” (E2)

"Me ha ayudado a entender algunos conceptos ligados a la igualdad y los sesgos que en la sociedad se ejemplifican como en el lugar de trabajo. Considero que es algo importante." (E1)

"En lo profesional creo que no es tanto el impacto, pero en lo personal creo que sí, ya que nos damos cuenta de cómo podemos cambiar nuestra mentalidad y colaborar hacia la igualdad de condiciones" (E4)

Algunos cursos con mayores alumnos son Sensibilización en igualdad y género, Liderazgo y empoderamiento femenino, conciliación, Medidas para la igualdad y contra la violencia de género y Elaboración de informes para la evaluación del impacto de género.

Tabla 6.5 Resumen de las principales valoraciones sobre la participación / asistencia de actividades formativas en materia de género

- El grado de interés por los cursos de formación en materia de género es notable y cada vez la ECLAP desarrolla nuevos proyectos en igualdad.
- Por otro lado, la institución es gran difusora de la promoción de la igualdad en la administración pública, por tanto, en redes sociales y como a través del e-boletín.
- La demanda de cursos del catálogo de la ECLAP por la modalidad presencial es de casi el 100% en cada una de sus áreas competenciales, y en muchas sobrepasando las vacantes pasando por los filtros (carga, antigüedad, nº de actividades formativas inscritas, etc).
- Se está replanteando los programas ACOGE y APLICA, ya que en el último periodo no se han demandado plazas en los mismos.
- Se necesitan más personas voluntarias que se formen en igualdad para el apoyo la comisión del plan, así como para el seguimiento de lo realizado y la coordinación y organización de nuevas actividades.
- Las actividades de igualdad se consideran muy útiles no solo en el plano profesional, sino también en el plano personal.
- Las personas entrevistadas consideran que en la administración pública hay altos niveles de igualdad de condiciones a nivel retributivo, acceso al empleo, corresponsabilidad y promoción profesional, y si se ha visto algún caso, es muy difícil que se repita hoy en día.

Fuente: Elaboración propia

6.6 Retos de futuro

En este apartado se habla de los diferentes retos que persisten en la institución en materia de igualdad, así como las iniciativas para poder abordarlo desde la formación. Entre las diversas actividades formativas que en la JCyL se promocionan, son especialmente valoradas las relativas a la conciliación de la vida laboral y profesional y

la corresponsabilidad, entendiéndose además que podrían/deberían seguir potenciándose más ampliamente:

“Lo que sí que veo es la necesidad de conciliar y la corresponsabilidad. Ahora mismo no tiene una política de personal que ayude a ello, flexibilidades en lactancia, en jornadas reducidas, en bolsas de horas.” (E5)

“Creo que se necesita una política de personal más aperturista, más adaptada a las empresas privadas y permitir que haya una conciliación y eso es mediante la formación, ya que estos temas son para ambos sexos” (E5)

Un reto pendiente parece ser el tener en mayor consideración la diversidad de empleos dentro de la JCyL, ya que no todos los empleados/as públicas realizan el mismo trabajo de oficina, otros están en campo y las infraestructuras no se acomodan a sus necesidades. Entre las sugerencias de mejora, las personas entrevistadas sugieren varias líneas de acción:

“Se podría desarrollar módulos enfocados en la formación de agentes de igualdad, elaboración de medidas e indicadores para el plan de igualdad.” (E2)

“Sensibilizar más a los empleados en la igualdad, prevención y otros ámbitos posibles que sea de interés para ellos, ya que les serviría para su expediente y aprendizaje continuo.” (E4)

“Se van a modificar la redacción de indicadores porque se han llegado a la conclusión de que estaban mal redactados. Muchos indicadores se van a convertir en compromisos o en objetivos.” (E5)

“Los ejes probablemente se mantengan igual. Y luego lo que vamos a buscar es potenciar esa conciliación. El objetivo fundamental es difusión del plan para que llegue a todo el mundo y potenciar las políticas de personal en materia de conciliación.” (E5)

Y también se sugieren nuevos proyectos a nivel general y en materia de igualdad, relacionados principalmente con la innovación y el desarrollo de comunidades de prácticas:

“Se viene desarrollando un proyecto de metaverso para poner en marcha en instalaciones con el fin de buscar iniciativas en innovación, formación y servicios.”

(E2)

“Consideramos que de momento se mantendrán los programas y el área de igualdad que se vienen llevando, aunque se busca incorporar el de comunidades prácticas, pero no se sabe si se va a iniciar el próximo año.” (E3)

Las personas entrevistadas sugieren también nuevas temáticas formativas referentes a condiciones de trabajo, medidas de adecuación de espacios, maternidad y responsables en materia de igualdad, como la política interna de personal. Por otro lado, la JCyL y la ECLAP viene realizando proyectos sobre la realidad virtual (VR), la inteligencia artificial (IA), buscando siempre nuevas formas de participación, y nuevos modelos de formación y capacitación para el personal público.

Tabla 6.6 Percepción de los retos de futuro en la formación en la JCyL

- Uno de los retos más frecuentes que tiene la JCyL es la necesidad de conciliar entre las diferentes áreas y jefaturas ya que no tiene una política de personal que ayude a flexibilizar medidas en lactancia, en jornadas y en la creación de una bolsa de horas que hace unos años estaba puesto en marcha.
- Es común la idea de que, a pesar de los grandes avances conseguidos en la organización en materia de sensibilización y formación en igualdad, algunas mejoras son necesarias y posibles.
- El diseño de nuevas temáticas formativas debe analizarse en las mesas de debate junto a los agentes sociales como los sindicatos, sectores de sanidad y educación.
- Se destaca la necesidad de, independientemente de la temática abordada por los programas formativos, seguir potenciando de manera simultánea la innovación y las competencias digitales de empleados y empleadas.
- Uno de los nuevos proyectos que se viene desarrollando a nivel general es el metaverso y la inteligencia artificial para el uso formativo con el fin de impulsar la innovación y las competencias digitales de las empleadas y empleados.
- Los programas y las áreas competenciales vinculadas a la igualdad de momento se mantendrán llevando e incorporando más cursos de los que sea posible bajo la demanda.
- Se desea incorporar un programa de comunidades de prácticas donde se intercambie buenas prácticas de las diferentes instituciones públicas en las diferentes áreas de trabajo para mejorar la eficiencia y productividad en el sector público.

Fuente: Elaboración propia

7. CONCLUSIONES

La investigación realizada, interesada en conocer cómo las organizaciones públicas abordan estrategias formativas para promover en su seno la igualdad de género, nos ha permitido realizar un análisis del compromiso que realiza la JCyL en materia de igualdad de género a través del *Programa Formativo de la ECLAP*.

Se ha podido conocer en mayor medida el marco común que tienen las organizaciones para la incorporación de la perspectiva de género tomando en cuenta los diferentes tipos de desigualdad, causas y consecuencias en las instituciones con o sin fin de lucro.

El empleo en el sector público español y castellanoleonés, que ha tenido una evolución creciente en el tiempo tras las diferentes crisis financieras y sanitarias, ocupa sistemáticamente a más mujeres que varones, estando los empleos femeninos muy concentrados en determinados subsectores de la actividad (sanidad, educación, servicios sociales) y ocupando éstas puestos de menor responsabilidad. Este es un escenario en el que resulta pertinente siendo un punto de reflexión para tomar medidas de igualdad y sensibilización en el desarrollo de políticas inclusivas.

La JCyL promueve e impulsa diferentes instrumentos normativos y acciones en materia de igualdad junto con organismos de la administración pública para la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres en los diferentes sectores de la sociedad.

La JCyL ha desarrollado desde el 2021 tras un informe de diagnóstico, el *I Plan de Igualdad de empleadas y empleados públicos de CyL*, en base a pilares, ejes, medidas y los indicadores correspondientes para poder realizar su seguimiento anual. Son claros los esfuerzos por mejorar las condiciones laborales del conjunto del personal y el compromiso por promover el desarrollo de una organización que integre adecuadamente las capacidades de todas las personas que componen la plantilla. La formación es una vía muy importante para conseguir esos objetivos.

A través del empleo de técnicas de investigación social cuantitativas y cualitativas se han estudiado las recientes estrategias formativas de la JCyL en materia de igualdad de género. Se ha prestado en este trabajo especial atención a la valoración que el personal de la JCyL hace de dichas actividades.

Las entrevistas en profundidad realizadas nos han permitido comprobar la positiva valoración que se hace de los programas formativos en marcha, tendentes a mejorar asuntos clave como la conciliación, corresponsabilidad, igualdad de trato, participación y toma de decisiones en la administración pública.

En materia formativa, se ha comprobado que hay una mayor participación de mujeres en acciones formativas de la ECLAP en las diferentes áreas competenciales, y más relacionados a igualdad de género, mostrando una brecha en el interés de temáticas con respecto a los hombres.

La presencia de mujeres en el empleo del sector público se ha incrementado a lo largo del tiempo a comparación del sector privado, que hay mayor cantidad de hombres, lo que muestra una política activa de atracción del talento y acceso por los diferentes organismos públicos.

Se ha demostrado que la distribución por sexos en el sector público las mujeres han mantenido una tasa de ocupación mayor que los hombres, pero también con un índice mayor en la contratación de jornada a tiempo parcial que completa, siendo un indicativo de no poder encontrar trabajo por limitaciones de cuidado de niños y/o adultos.

La ECLAP en los últimos años ha promovido y difundido los diferentes cursos, jornadas, MOOC's, entre otras acciones formativas en las diferentes plataformas digitales y el boletín electrónico para que más empleadas y empleados públicos se sumen a la formación en temáticas de género y de interés particular.

El trabajo de fin de máster tiene un interés práctico, pues permite dar a conocer los esfuerzos que hacen los organismos públicos en materia de igualdad. Visibilizar estas tareas contribuye a la sensibilización y a la promoción del cambio social desde los espacios de las organizaciones.

El trabajo realizado tiene lógicamente limitaciones, derivadas fundamentalmente de las restricciones de tiempo y espacio propias de un trabajo académico. Una de ellas tiene que ver con la metodología cualitativa empleada, dado que el muestreo por conveniencia utilizado no permite hacer generalizaciones. Las entrevistas realizadas no pretenden por tanto ser representativas del amplio número de empleados y empleadas de la JCyL (cerca de 94.000), pero sí ser útiles para ilustrar aspectos de la realidad

organizativa a partir de la visión propia de personas implicadas y bien conocedoras del tema desde dentro de la institución.

Los resultados del trabajo no solo han proporcionado un marco para entender mejor los desafíos y oportunidades en torno a la igualdad de género en la JCyL, sino que también ofrecen orientaciones para implementar nuevos cambios prácticos y efectivos que beneficien a la organización en su conjunto.

La JCyL está apostando por la incorporación de tecnologías emergentes como herramientas digitales y la inteligencia artificial en sus proyectos de formación. Estas innovaciones no solo impulsan las competencias digitales de los empleados y empleadas, sino que también fomentan un entorno inclusivo y accesible para hombres y mujeres.

El compromiso continuo que tiene la JCyL con la igualdad es cada vez mayor a través de los años, demostrando la perspectiva de género en las acciones formativas según la demanda y al fomentar el intercambio de buenas prácticas entre instituciones públicas.

La JCyL tiene algunos desafíos referentes a la conciliación por la falta de políticas flexibles de personal, especialmente en temas como la lactancia, adecuación de espacios, protocolos, etc.

La JCyL trabaja conjuntamente con los sindicatos para establecer pactos y acuerdos que promuevan la igualdad de condiciones en sectores como la educación y la sanidad, utilizando como instrumento el I Plan de Igualdad para avanzar en el cierre de brechas y asegurar medidas equitativas.

La ECLAP ha sido durante mucho tiempo y sigue siendo un actor importante en la promoción y formación de temáticas de interés público, buscando mejorar el aprendizaje y la puesta en práctica de los empleados para brindar un buen servicio a la sociedad.

En definitiva, se ha podido comprobar que promover la igualdad de género dentro de las organizaciones no solo es un imperativo ético y de derechos humanos, sino que también tiene un efecto multiplicador en los beneficios del personal, al aprovechar al máximo los talentos y capacidades de todos y fomentar un entorno participativo en el sector público.

8. BIBLIOGRAFÍA

- BOE. (24 de octubre de 1983). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1983-28126>
- BOE. (30 de mayo de 1997). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-12736>
- BOE. (3 de marzo de 2003). *Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://familia.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla100Detalle/1246988963464/Normativa/1284674238749/Redaccion>
- BOE. (23 de marzo de 2007). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- BOE. (14 de octubre de 2020). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>
- BOE. (13 de octubre de 2020). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>
- BOE. (13 de julio de 2022). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>
- BOE. (29 de junio de 2023). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-15135>
- Butler. (2006). *Deshacer el género*. Barcelona: Paidós.
- Butler, J. (2018). *El género en disputa*. Barcelona: Paidós.
- Cabo, R. M. (2020). La (des)igualdad de género en las organizaciones: avances y estancamientos en España. *OIKONOMICS*, 1-9.
- Cáceres, P. (2019). El género en el cambio organizacional: instituciones, poder y agencia. *Revista Pelicano*, 12-15.
- Carretero García, M. (2019). *Brecha y discriminación salarial en las Administraciones Públicas: aspectos clave para su detección e intervención*. Madrid: Fundación. Obtenido de <https://bit.ly/3nxZqKj>.
- Chacón, E. M. (2003). *Centro de estudios Europeos de la Universidad de Navarra*. Obtenido de Informe global 2003: la hora de la igualdad en el trabajo: https://www.bizkaia.eus/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/ca_mujerempresa.pdf?hash=35240d68be9cbc04e6cc954e89f00534&redirigido=1
- Comisión Europea. (Marzo de 2020). *Comisión Europea*. Obtenido de https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es
- Consejo de la Unión Europea. (2023). *Principales resultados de la Presidencia española del Consejo de la Unión Europea en materia de Igualdad*. Madrid: Presidencia Española.
- Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade. (2022). *Igualdad Laboral*. Obtenido de Beneficios de incorporar la igualdad laboral: <https://aigualdadelaboral.gal/beneficios-de-incorporar-la-igualdad-laboral/>
- Constitución Española. (1978). *Constitución española*. Obtenido de <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=14&tipo=2>
- Costa, A. (2019). Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro. Universidad Rovira i Virgili.
- CWSEM. (1994). Retos de la inclusión del género femenino en los sectores económicos. MIT.
- Díaz & Elizalde. (2019). *Fundación FOESSA*. Obtenido de Análisis sobre desigualdades de género en la sociedad actual: <https://researchportal.uc3m.es/display/act524829>
- Field, et al. (5 de Octubre de 2023). *Mckinsey and Company*. Obtenido de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/mujeres-en-el-lugar-de-trabajo-2023/es>
- Gobierno de España. (27 de Abril de 2021). <https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021->

- Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf*. Obtenido de PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA:
https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf
- Gómez, M. V. (2018). Una mujer gana un 13% menos que un hombre en trabajos similares. *EL PAÍS*, 1-3.
- González Moreno, C. (2013). Género en las organizaciones. De las necesidades prácticas a las necesidades estratégicas. *Revista Salud de los Trabajadores*, 107-110.
- Gonzalez, S. (2020). Girls in STEM: Is It a Female Role Model Thing? *SSRN*, 3-40.
- Gutiérrez, E. J. (2013). Investigación participativa: el cambio cultural con la implicación de los participantes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 137-153.
- INAP. (2023). *INFORME SOBRE FORMACIÓN Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL EMPLEO PÚBLICO*. Madrid.
- Instituto de la Mujer. (2021). *Gobierno de España*. Obtenido de https://www.igualdadeneuropa.es/presentacion/docs/Beneficios_de_incorporar_la_igualdad_en_la_cultura_empresarial.pdf
- Instituto de las Mujeres. (2022). Obtenido de <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1824.pdf>
- Joan Acker. (1990). *Jerarquías, trabajos, cuerpos: una teoría de las organizaciones con género. Género y Sociedad*. Oregon: Stimpson.
- Junta de Castilla y León. (2022). *Junta de Castilla y León*. Obtenido de <https://familia.jcyl.es/web/es/mujer/agenda-igualdad-genero.html>
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España: Horas y horas la Editorial.
- Mallado, C. M. (2010). *Aequa Consultoría de Género S.L*. Obtenido de Universidad de Sevilla: <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=a8a40abcf7cbe53dJmItdHM9MTcwNzM1MDQwMCZpZ3VpZD0yMwYzZmQyZS0xYzBiLTU5OTAtMTRjYi1lOTNmMWRiMjY4M2MmaW5zaWQ9NTQ0NA&pptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=21f3fd2e-1c0b-6990-14cb-e93f1db2683c&psq=ULTURA+DE+G+c3%89NERO+EN+LA+ORGANIZACI+c3%93N%3a>
- Maqueda. (2021). *El País. La Unión Europea presiona a España para bajar la temporalidad en la Administración*. Obtenido de <https://bit.ly>
- Mata, C. y. (2006). *Género e Interculturalidad: educar para la Igualdad*. Madrid: La Muralla .
- Merino, M. C. (2020). El género, la igualdad y la inclusión de una perspectiva feminista en el análisis de políticas públicas. En M. C. Merino. Tarragona: UNED.
- Millán & Pérez. (2015). En *Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores* (págs. 197-225).
- Ministerio de Igualdad. (2022). *Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género*. Obtenido de https://violenciagenero.igualdad.gob.es/planActuacion/estrategiasEstatales/combaterViolenciaMachista/estrategia_2022_2025.htm
- MITES. (2006). *El Acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Madrid.
- Mora Villarrubia, R. y.-C. (2004). En *Segregación de género por ocupaciones en el sector público y privado: El caso de España*. (págs. 399-428). España.
- Mujeres en Cifras. (2023). *Científicas en Cifras-Unidad de Mujeres y Ciencia*. Madrid: FECYT INNOVACIÓN.
- Murillo, J. (02 de Diciembre de 2019). *Concilia2*. Obtenido de La violencia de género también se combate en las empresas: <https://www.concilia2.es/la-violencia-de-genero-tambien-se-combate-en-las-empresas/>
- Naciones Unidas . (2020). *ACNUDH*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

- Osés, A., Martínez de Lafuente, D., & de la Rica, S. (2024). *ISEAK*. Obtenido de Segregación de género en el mercado laboral: causas y soluciones: https://bideoak2.euskadi.eus/2024/02/21/news_91893/Resumen_Ejecutivo_Segregacion_cas.pdf
- Pacto Mundial Red Española. (6 de septiembre de 2022). Obtenido de <https://www.pactomundial.org/leyes-directivas-normativas-sostenibilidad/ley-organica-10-2022-de-6-de-septiembre-de-garantia-integral-de-la-libertad-sexual/>
- Pacto Mundial Red Española. (2022). *Pacto Mundial Red Española - Liderando la Sostenibilidad Empresarial*. Obtenido de <https://www.pactomundial.org/ods/5-igualdad-de-genero/>
- Pastor, I., & Acosta, A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. *Avances y retos. Investigaciones Feministas*.
- Rebello, M. y. (2009). *¿Cómo se construye la cultura de género en la escuela?: conflictos y estrategias del profesorado*. AIDIPE. Huelva: Universidad de Huelva.
- Rodríguez Sumaza, C. (2018). Apuntes para el diagnóstico y la promoción de un cambio organizacional sensible al género. En *Tejiendo el futuro de las organizaciones* (págs. 75-78). Valladolid: Ediciones Universidad de Valladolid.
- Rodríguez, M. J., & Gil, D. (2021). *Informe Xarxa Vives*. Castellón de la Plana: Xarxa Vives d'universitats.
- Sarmiento, A. C. (2017). Investigación Social y Empresarial. En *La igualdad, el género y el empleo*. Madrid: SBRLab.
- SEPE. (8 de marzo de 2024). Obtenido de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia?folder=/SEPE/2024/Marzo/&detail=Avanzamos-hacia-la-igualdad-real-perspectiva-de-genero-en-las-Policas-Activas-de-Empleo>
- Unión Europea. (26 de Junio de 2013). *Diario Oficial de la Unión Europea*. Obtenido de <https://www.boe.es/doue/2013/180/L00031-00059.pdf>
- Vega, P. V. (2010). *La feminización de las profesiones sanitarias*. Madrid: Fundación BBVA, Universidad Complutense de Madrid.

ANEXO I

Guion Entrevistas en Profundidad

TEMA DE LA ENTREVISTA: Promoción de la perspectiva de género en la formación de empleadas y empleados públicos en la JCyL.

El objetivo de estas entrevistas es conocer más acerca de las acciones y estrategias que viene llevando la Junta de Castilla y León a través de su plan formativo que desarrolla la Escuela de Administración Pública (ECLAP) en materia de igualdad. La información recogida nos ayudará a entender el contexto del sector público y al desarrollo de recomendaciones para incluir la promoción de la igualdad en las empleadas y empleados públicos en el marco del trabajo de Fin de Grado del Máster de Administración de Empresas (MBA) de la UVA.

Cabe mencionar que la recolección de datos e información tienen fines meramente académicos, y serán anonimizado, garantizándose así la confidencialidad de sus respuestas.

1. DATOS PERSONALES/PROFESIONALES

- Sexo
- Edad (rangos de edad)

30 años		40 años		50 años		a más años	
---------	--	---------	--	---------	--	------------	--

- Nivel de formación y tipo de estudios
- Antigüedad en la institución
- Cargo actual

2. PLAN VIGENTE DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA JCYL

- ¿Qué grado de conocimiento acerca del actual Plan de Igualdad considera que tienen los empleados y empleadas de la JCyL? ¿Cómo podría mejorarse dicho conocimiento?
- ¿Cuál es su valoración del mismo? ¿Considera que responde adecuadamente a las necesidades que tiene la JCyL en materia de igualdad?
- Uno de sus ejes (Eje 7) es relativo a la FORMACIÓN EN IGUALDAD, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. Dicho eje tiene como Objetivo general: Promover la participación del personal en el cambio cultural hacia la igualdad y en la implantación de las medidas del Plan para la igualdad, mediante la formación, información, y sensibilización.
- ¿Cree Vd. que en la JCyL se realizan suficientes y adecuadas acciones de formación y de sensibilización dirigidas a todos los ámbitos de la organización?
- ¿Considera Vd que en esas actividades de formación está suficiente y adecuadamente introducida la perspectiva de género?
- Ideas o sugerencias de mejora relativas al Plan

3. LA ECLAP Y DE SUS PROGRAMAS FORMATIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

- ¿Qué responsabilidades y/o competencias tiene la ECLAP en la puesta en marcha de actividades formativas para la promoción de la igualdad entre los empleados y empleadas de la JCyL?
- ¿Cómo han variado en el tiempo estas competencias/responsabilidades?
- ¿En qué medida las actividades formativas de la ECLAP en materia de género responden a los objetivos del Plan de Igualdad de la JCyL?
- ¿Con qué Departamentos se colabora en el diseño de dichas actividades? ¿Cómo se trabaja con ellos (nivel de colaboración y coordinación)? Principales dificultades
- ¿Qué grado de conocimiento tienen los empleados y empleadas públicos de la JCyL de las actividades formativas del ECLAP relativas a la igualdad? ¿Cómo se podría mejorar?

- ¿Qué grado de uso hacen los empleados y empleadas públicos de la JCyL de las actividades formativas del ECLAP relativas a la igualdad? ¿Cómo se podría mejorar?
- ¿Alguna sugerencia o comentario adicional sobre la ECLAP y sus programas formativos en materia de igualdad de género?

4. EL DISEÑO DE ACTIVIDADES FORMATIVAS EN MATERIA DE GÉNERO

- ¿Tiene Vd alguna responsabilidad en el diseño de las actividades formativas del ECLAP en materia de igualdad entre empleados y empleadas públicos? Describirlas
- ¿Qué metodología se sigue para el diseño de dichas actividades formativas?
- ¿Qué peso relativo tienen estas actividades en relación con otras de otra naturaleza también diseñadas desde la ECLAP?
- ¿Considera que son suficientes y adecuadas para las necesidades que tiene la Junta de CyL en materia de género?
- Dificultades y/o limitaciones en las cuestiones relativas al diseño de actividades formativas en materia de género
- Sugerencias de mejora relativas al diseño de actividades formativas en materia de género

5. LA IMPLEMENTACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS EN MATERIA DE GÉNERO

- ¿Tiene Vd alguna responsabilidad en la implementación de actividades formativas del ECLAP en materia de igualdad entre empleados y empleadas públicos? Describirlas
- ¿Qué metodología se sigue para la implementación de dichas actividades formativas?
- Dificultades y/o limitaciones en las cuestiones relativas a la implementación de actividades formativas en materia de género
- Sugerencias de mejora relativas la implementación de actividades formativas en materia de género

6. PARTICIPACIÓN / ASISTENCIA A LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS EN MATERIA DE GÉNERO

- ¿Qué grado de interés hay entre los empleados y empleadas públicas de la JCyL por las actividades formativas en materia de igualdad que se les ofrece?
- ¿Cuál es el grado de demanda / asistencia del personal de la JCyL a las actividades formativas en relación con la igualdad?
- ¿Cómo ha variado a lo largo del tiempo dicho interés y asistencia?
- ¿Cuáles son las actividades formativas más / menos demandadas?
- ¿Qué valoración hace el personal de la JCyL de dichas actividades formativas?
- Principales dificultades o limitaciones relativas a la asistencia del personal de la JCyL a las actividades formativas en materia de igualdad
- Sugerencias de mejora
- ¿Ha asistido o asiste Vd. a actividades formativas en materia de igualdad entre los empleados y empleadas públicos de CyL?
- ¿En qué medida considera que dichas actividades le han sido útiles para la mejora de su actividad profesional?

7. RETOS DE FUTURO

- ¿Qué retos / problemas persisten en la institución en materia de igualdad (acceso al empleo, retribuciones, corresponsabilidad familiar, promoción profesional, acoso laboral...)? ¿Cómo pueden ser abordados desde la formación?
- ¿Cuáles considera que son las principales barreras para la promoción más efectiva de la perspectiva de género en la formación de empleados y empleadas públicos?
- ¿Cómo han abordado estas barreras en su organización?
- ¿Qué estrategias considera que son necesarias para superar estos desafíos y fortalecer la promoción de la perspectiva de género en la formación del personal?
- Que nuevos programas se vienen pensando en desarrollar en los siguientes años en general y en materia de igualdad.