

DIAGNÓSTICO SOBRE LA
SITUACIÓN DE MUJERES Y
HOMBRES EN LA
ADMINISTRACIÓN DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

2020



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

TÍTULO: DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

IMPULSA: Instituto Asturiano de la Mujer. Presidencia del Principado.

ELABORA: UNIVERSIDAD DE OVIEDO

EQUIPO INVESTIGADOR

► **Sandra Dema Moreno (Investigadora principal)**

Profesora Titular de Universidad, Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo.

► **Rosario González Arias**

Profesora Asociada, Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo.

► **Aroa Tejero Pérez**

Investigadora Postdoctoral, Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo.

ACTUALIZACIÓN CUANTITATIVA DIAGNÓSTICO (LEGISLATURA 2019-2023)

IBAIN CONSULTORÍA SL

- **Sara Ibarrola Inchusta.** Socióloga especialista en análisis de género.

Septiembre 2020

AGRADECIMIENTOS

Este diagnóstico deriva de la propuesta realizada por parte del Instituto Asturiano de la Mujer (Presidencia del Principado), con carácter previo a la elaboración del I Plan de Igualdad para la Administración del Principado de Asturias. El reto de investigar a una organización integrada por más de 40.000 personas y tan diversa como la Administración pública asturiana no ha estado exento de dificultades y no habría sido posible sin la implicación directa y colaboración de muchas de ellas.

Nuestro agradecimiento especial a quienes participaron desde el primer momento en las diferentes reuniones de coordinación entre el equipo investigador y el Instituto Asturiano de la Mujer, la Dirección General de Función Pública, la Dirección General de Personal Docente y la Gerencia del SESPA. Agradecemos especialmente a quienes tuvieron implicación en la preparación de los datos sobre la plantilla, procedentes de los registros internos de la Administración pública asturiana, desde el reconocimiento al esfuerzo y el tiempo añadido a sus funciones cotidianas que les supuso la recopilación de los mismos. Asimismo, queremos reconocer el trabajo de todas las personas involucradas en el proceso de realización de la encuesta electrónica que se dirigió al conjunto del personal de la Administración asturiana, así como a los sindicatos representados en dicha institución, que asistieron a una reunión informativa, ofrecieron sugerencias de mejora al cuestionario y fomentaron la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la citada encuesta. Agradecemos la colaboración y apoyo de las Unidades de Igualdad. Sus opiniones han sido claves para comprender muchas de las dinámicas de género que se dan en la Administración.

Y, por último, nuestra gratitud a todas las personas de la Administración asturiana que compartieron sus experiencias a través de las entrevistas, de los grupos focales y respondiendo a la propia encuesta. Sin ellas, esta investigación no habría sido posible.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN: LA IMPORTANCIA DE REALIZAR UN DIAGNÓSTICO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	10
II. METODOLOGÍA	12
1. Análisis cuantitativo: Datos procedentes de los registros internos de la Administración pública asturiana	15
1.1. Indicadores para medir feminización y masculinización: Indicador 40- 60 e Índice de Distribución por Sexo (IDS)	17
2. Análisis cuantitativo: Encuesta dirigida al conjunto de la plantilla de la Administración pública asturiana	18
3. Análisis cualitativo: Entrevistas y grupos focales.....	22
4. Análisis cualitativo: Campañas de difusión	23
5. Análisis normativo.....	24
III. ANÁLISIS CUANTITATIVO SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.....	25
1. Caracterización de la Administración pública asturiana.....	25
1.1. Distribución horizontal del personal de la Administración asturiana	26
1.2. Distribución vertical del personal de la Administración asturiana.....	36
1.3. Evolución de la distribución vertical en la Administración del Principado de Asturias: altos cargos y cargos de nivel intermedio	53
2. Características sociodemográficas de la plantilla de la Administración pública asturiana.....	55
3. Acceso a la Administración pública asturiana	59
4. Características laborales de la plantilla de la Administración del Principado de Asturias.....	61
4.1. Personal empleado en consejerías y entidades públicas	61
4.2. Personal docente	63
4.3. Personal del ámbito de la salud.....	65
5. Niveles y retribuciones	67
5.1. Personal empleado en consejerías y entidades públicas	69
5.2. Personal docente	71
5.3. Personal del ámbito de la salud.....	74
6. Formación	77
7. Conciliación y cuidados.....	79

7.1. Personal empleado en consejerías y entidades públicas	80
7.2. Personal docente	80
7.3. Personal del ámbito de la salud	82
IV. ENCUESTA A EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	84
1. Características y condiciones laborales.....	85
2. Promoción interna.....	91
3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	98
4. Relaciones de trabajo y clima laboral	110
4.1. Acoso laboral	113
4.2. Sexismo y acoso sexual en el trabajo.....	116
V. ANÁLISIS CUALITATIVO	121
1. La vivencia de la igualdad y la desigualdad por parte de quienes ocupan jefaturas de servicio en la Administración asturiana	122
1.1. Percepciones y obstáculos identificados por las jefas de servicio.....	122
1.2. Percepciones y vivencias de los jefes de servicio	131
2. La percepción de la igualdad por parte de la plantilla de la Administración pública asturiana.....	137
2.1. Recorridos laborales y percepciones de las mujeres.....	137
2.2. Recorridos laborales y percepciones de los varones.....	147
3. Experiencias y percepciones de las personas integrantes de las Unidades de Igualdad	152
3.1. La desigualdad en la Administración asturiana y la falta de mecanismos efectivos para eliminarla	153
3.2. Las desigualdades de acceso y promoción en la Administración asturiana	155
VI. ANÁLISIS DE CAMPAÑAS INSTITUCIONALES	158
1. Consejería de Sanidad: «Día mundial del corazón» (2017)	160
2. Consejería de Sanidad: «Día Mundial sin tabaco» (2018)	161
3. Consejería de Empleo, Industria y Turismo: «Guardianes del paraíso» (2013).....	162
4. Consejería de Educación y Cultura: «Campaña de matriculación en Gallego-Asturiano» (curso 2016-17).....	164
5. Consejería de Educación y Cultura: «Formación Profesional» (2017)	165
6. Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales: «Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo» (2017)	166
VII. ANÁLISIS NORMATIVO.....	167
1. El uso del lenguaje.....	167
2. Las fórmulas de contratación y selección del personal	168
3. Movilidad y promoción.....	170

4. Los permisos y la ordenación del tiempo de trabajo	170
5. Acoso por razón de sexo y acoso sexual	173
6. Acciones positivas	174
VIII. CONCLUSIONES	175
IX. RECOMENDACIONES	186
X. BIBLIOGRAFÍA	190

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Método mixto: análisis cuantitativo, cualitativo y normativo	12
Tabla 2. Estructura de la Administración del Principado de Asturias en las Legislaturas 2019-2023 y 2015-2019.....	14
Tabla 3. Resumen de variables utilizadas según base de datos de procedencia	16
Tabla 4. Muestra mínima requerida por organismo/plantilla.....	20
Tabla 5. Tasa de respuesta por organismo/plantilla	20
Tabla 6. Número y proporción de consejerías y entidades públicas del Principado de Asturias feminizadas, masculinizadas e igualitarias	32
Tabla 7. Altos cargos en la Administración del Principado de Asturias.....	36
Tabla 8. Altos Cargos en la Presidencia del Principado.....	37
Tabla 9. Altos Cargos de la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático.....	38
Tabla 10. Altos Cargos de la Consejería de Presidencia	39
Tabla 11. Altos Cargos de la Consejería de Hacienda	39
Tabla 12. Altos Cargos de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica	40
Tabla 13. Altos Cargos de la Consejería de Educación	41
Tabla 14. Altos Cargos de la Consejería de Salud	41
Tabla 15. Altos Cargos de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar	42
Tabla 16. Altos Cargos de la Consejería de Medio Rural y Cohesión Territorial	42
Tabla 17. Altos Cargos de la Consejería de Cultura, Política Lingüística y Turismo.....	43
Tabla 18. Altos Cargos de la Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad	43
Tabla 19. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio en consejerías y entidades públicas.....	44
Tabla 20. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio en la Presidencia del Principado	45
Tabla 21. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio de la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático	46
Tabla 22. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio en la Consejería de Presidencia	46
Tabla 23. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio en la Consejería de Hacienda.....	47
Tabla 24. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio en la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica.....	47
Tabla 25. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio en la Consejería de Educación	48
Tabla 26. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio de la Consejería de Salud.....	48

Tabla 27. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar.....	49
Tabla 28. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio de la Consejería de Medio Rural y Cohesión Territorial	50
Tabla 29. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio de la Consejería de Cultura, Política Lingüística y Turismo.....	50
Tabla 30. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio de la Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad	51
Tabla 31. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio en organismos autónomos y otras entidades públicas	51
Tabla 32. Evolución de los altos cargos en la Administración del Principado de Asturias por sexo (2003, 2007, 2017 y 2020).....	54
Tabla 33. Evolución de los cargos de responsabilidad de nivel intermedio en la Administración del Principado de Asturias (2000, 2008, 2017 y 2020)	55
Tabla 34. Remuneración media anual bruta y diferencia salarial bruta por sexo y organismo de dependencia	67
Tabla 35. Factores que condicionan el ascenso por sexo y organismo	94
Tabla 36. Tipo de hogar por sexo y organismo.....	98

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Personas encuestadas y personal de la Administración pública asturiana por sexo y organismo	21
Gráfico 2. Personas encuestadas y personal de la Administración pública asturiana por grupo de edad y organización	21
Gráfico 3. Personal de la Administración asturiana por órgano de dependencia y sexo.....	26
Gráfico 4. Personal de consejerías y entidades públicas por sexo.....	28
Gráfico 5. IDS de la plantilla de consejerías y entidades públicas	31
Gráfico 6. Personal docente por centro de trabajo y sexo	33
Gráfico 7. IDS del personal docente según centro de trabajo	34
Gráfico 8. Personal dependiente del SESPA según área de especialización y sexo.....	35
Gráfico 9. Personal dependiente del SESPA según tipo de especialidad y sexo	35
Gráfico 10. Personal docente por cargo y sexo	52
Gráfico 11. Personal dependiente del SESPA por cargo y sexo.....	53
Gráfico 12. Personal de consejerías y entidades públicas por grupo de edad y sexo.....	56
Gráfico 13. Personal docente por grupo de edad y sexo.....	56
Gráfico 14. Personal dependiente del SESPA por grupo de edad y sexo	57
Gráfico 15. Personal de consejerías y entidades públicas por comarca y sexo.....	57
Gráfico 16. Personal docente por comarca y sexo	58
Gráfico 17. Personal dependiente del SESPA por área sanitaria y sexo	58
Gráfico 18. Personal de consejerías y entidades públicas por forma de provisión del puesto y sexo	59
Gráfico 19. Personal del dependiente del SESPA por forma de provisión del puesto y sexo	60
Gráfico 20. Personal dependiente del SESPA por titulación de acceso y sexo.....	60
Gráfico 21. Personal de consejerías y entidades públicas por relación de empleo y sexo	61
Gráfico 22. Personal de consejerías y entidades públicas por escala funcional y sexo	62
Gráfico 23. Personal de consejerías y entidades públicas por tipo de puesto y sexo	62
Gráfico 24. Personal docente según cuerpo docente	63
Gráfico 25. Personal docente según relación jurídica y sexo.....	64
Gráfico 26. Personal docente por escala funcional y sexo	64
Gráfico 27. Personal docente por tipo de jornada y sexo	65
Gráfico 28. Personal dependiente del SESPA por categoría ocupacional y sexo	65
Gráfico 29. Personal dependiente del SESPA por grupo de personal y sexo	66

Gráfico 30. Personal dependiente del SESPA por escala funcionarial y sexo	66
Gráfico 31. Personal de consejerías y entidades públicas por nivel salarial y sexo	69
Gráfico 32. Porcentaje de mujeres y hombres en consejerías y entidades públicas por nivel salarial.....	70
Gráfico 33. Personal de consejerías y entidades públicas por recepción de complementos salariales y sexo	70
Gráfico 34. Porcentaje de mujeres y hombres en consejerías y entidades públicas por recepción de complementos salariales	71
Gráfico 35. Personal docente por nivel salarial, recepción de complementos y sexo.....	72
Gráfico 36. Porcentaje de mujeres y hombres docentes por nivel salarial y recepción de complementos.....	72
Gráfico 37. Personal docente por número de trienios y sexo	73
Gráfico 38. Personal docente por número de sexenios y sexo	73
Gráfico 39. Porcentaje de mujeres y hombres docentes por número de trienios	74
Gráfico 40. Porcentaje de mujeres y hombres docentes por número de sexenios.....	74
Gráfico 41. Personal dependiente del SESPA por nivel salarial y sexo.....	75
Gráfico 42. Porcentaje de mujeres y hombres dependientes del SESPA por nivel salarial.....	75
Gráfico 43. Personal dependiente del SESPA por complementos salariales y sexo	76
Gráfico 44. Porcentaje de mujeres y hombres dependientes del SESPA por complementos salariales	76
Gráfico 45. Cursos de formación y formación específica en género impartidos por IAAP en 2017	77
Gráfico 46. Participantes en cursos de formación impartidos por el IAAP en 2017	78
Gráfico 47. Participantes en cursos de formación en género impartidos por el IAAP en 2017...	78
Gráfico 48. Personal docente con acreditación bilingüe por sexo	79
Gráfico 49. Personal docente con formación en coeducación por sexo.....	79
Gráfico 50. Excedencias del personal de consejerías y entidades públicas por cuidado de menor/familiar en los últimos diez años por sexo	80
Gráfico 51. Comisiones de servicio del personal docente por motivación y sexo.....	81
Gráfico 52. Permisos de lactancia del personal docente por sexo.....	81
Gráfico 53. Reducciones de jornada del personal docente por sexo	82
Gráfico 54. Excedencias del personal dependiente del SESPA por motivo y sexo	83
Gráfico 55. Excedencias del personal dependiente del SESPA por duración y sexo.....	83
Gráfico 56. Reducciones de jornada del personal dependiente del SESPA por sexo.....	84
Gráfico 57. Tipo de contrato por sexo y organismo.....	85
Gráfico 58. Tipo de jornada por sexo y organismo	86
Gráfico 59. Razones para trabajar a tiempo parcial (solo trabajadores/as a tiempo parcial)	

por sexo	87
Gráfico 60. Número de personas a cargo del personal de consejerías y entidades públicas por sexo.....	87
Gráfico 61. Frecuencia con la que, en el último año, se ha trabajado en el tiempo libre para cumplir con las exigencias del trabajo por sexo y organismo	88
Gráfico 62. Satisfacción media con aspectos laborales por sexo y organismo	90
Gráfico 63. Personal que ha promocionado alguna vez desde que trabaja en la Administración asturiana, por sexo y organismo	92
Gráfico 64. Número de veces que se ha promocionado por sexo y organismo	93
Gráfico 65. Personal de consejerías y entidades públicas por sexo y razón para la no promoción.....	95
Gráfico 66. Personal docente por sexo y razón para la no promoción ¹¹	96
Gráfico 67. Distribución del personal dependiente del SESPA por sexo y razón para la no promoción	97
Gráfico 68. Situación laboral de la pareja por sexo y organismo.....	99
Gráfico 69. Número de personas dependientes en el hogar por sexo y organismo.....	100
Gráfico 70. Media de horas que se dedican a las siguientes actividades en un día (24 horas) por sexo y organismo	101
Gráfico 71. Renuncias por motivos familiares por sexo y organismo	102
Gráfico 72. Disfrute de derechos laborales dirigidos a conciliar la vida personal, familiar y laboral por sexo y organismo	103
Gráfico 73. Organización del trabajo durante el disfrute del derecho laboral por sexo y organismo	104
Gráfico 74. Renuncia a derechos laborales dirigidos a conciliar la vida personal, familiar y laboral por sexo y organismo	105
Gráfico 75. Razones por las que se renuncia a derechos laborales por sexo y organismo ¹³	105
Gráfico 76. Frecuencia con la que se siente preocupación por el trabajo fuera del horario laboral por sexo y organismo.....	106
Gráfico 77. Frecuencia con la que se siente cansancio después del trabajo (para realizar algunas tareas domésticas y de cuidado de su familia) por sexo y organismo.....	107
Gráfico 78. Frecuencia con la que se siente agobio por ver que el trabajo impide dedicar tiempo a la familia por sexo y organismo.....	108
Gráfico 79. Frecuencia con la que se siente agobio porque las responsabilidades familiares impiden dedicarse al trabajo por sexo y organismo.....	109
Gráfico 80. Media del grado de dificultad para conciliar vida personal, familiar y laboral y de la satisfacción con las medidas de conciliación por sexo y organismo.....	110
Gráfico 81. Media del grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones por sexo y organismo	112
Gráfico 82. Distribución por sexo de las personas encuestadas que declaran haber sufrido las siguientes conductas.....	113

Gráfico 83. Acoso laboral según sexo	114
Gráfico 84. Acoso laboral según conducta y sexo.....	115
Gráfico 85. Acoso laboral según sexo y posición de la persona que lo ejerce	115
Gráfico 86. Sexismo y acoso sexual según sexo	117
Gráfico 87. Sexismo y acoso sexual según conducta y sexo.	118
Gráfico 88. Sexismo y acoso sexual según sexo y posición de la persona que lo ejerce.....	119
Gráfico 89. Reacciones ante el sexismo y el acoso sexual, por sexo	120
Gráfico 90. Consecuencias de la reacción del sexismo y acoso sexual por sexo	121

I. INTRODUCCIÓN: LA IMPORTANCIA DE REALIZAR UN DIAGNÓSTICO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las entidades públicas más comprometidas con la igualdad llevan años desarrollando políticas públicas para garantizar la aplicación de este principio en su ámbito de intervención. Algunas de ellas, tanto en la esfera internacional como estatal, también han comenzado a revisar sus modos de funcionamiento interno, con la finalidad de lograr que la igualdad forme parte de su cultura institucional y organizativa (PNUD, 2004a y 2004b; Emakunde 2011).

La Administración pública, en tanto que empleadora, se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad, de conformidad con los artículos 23.2 y 103 de la Constitución española, y está legalmente obligada a respetar la normativa en esta materia en virtud de los preceptos 1.1, 9 y 14 de la citada norma. Desde 2007, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, exige a las entidades de más de 250 personas trabajadoras la puesta en marcha de un plan de igualdad que garantice la aplicación en la práctica de dicho principio (artículo 45 y siguientes). De acuerdo con los artículos 21.1 y 51 de la citada Ley, el principio de igualdad compromete también a la Administración del Principado de Asturias, para lo cual se propone elaborar el correspondiente Plan de Igualdad para su propio personal, dando así cumplimiento, además de a la Ley del Principado de Asturias 2/2011, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género (artículo 43), al Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y a ocupación. Este nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contiene las garantías necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad, modifica y amplía diferentes cuestiones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 referidas a la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

Dado que las políticas públicas no son neutras desde la perspectiva de género, introducir dicha perspectiva en las mismas es una estrategia dirigida a garantizar la igualdad y evitar la discriminación. A la hora de formular políticas de igualdad, numerosas investigaciones han puesto de manifiesto la importancia de contar con diagnósticos que permitan conocer la situación de partida de hombres y mujeres para poder intervenir socialmente de forma efectiva (Astelarra, 2005; Dema, 2000 y 2016; Guzmán y Bonnan Jannotti, 2013; Menéndez, 2012). La incorporación de la perspectiva de género en la fase de diagnóstico es clave para garantizar una adecuada formulación de cualquier plan o política de igualdad, lo es asimismo la incorporación de tal perspectiva en su ejecución y seguimiento, con el fin de conocer cómo se implementan las diferentes medidas adoptadas. Por último, pero no menos importante, es preciso diseñar un proceso de evaluación que ofrezca información acerca del impacto de las citadas medidas sobre la

realidad concreta de varones y mujeres (Bustelo, 2004). La planificación con perspectiva de género consiste, por tanto, en un proceso circular en el que se trata de tener en cuenta las relaciones de género antes, durante y después de cada intervención, con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad.

Partiendo de esta concepción, a través de este diagnóstico se ha querido realizar un proceso de recopilación y análisis de información, fundamentalmente de carácter cuantitativo y cualitativo, acerca de las relaciones de género en la Administración pública asturiana, así como de la normativa vigente reguladora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras en la citada entidad.

Este triple enfoque desde el que se aborda el presente “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la Administración del Principado de Asturias” es complementario desde el punto de vista metodológico ya que, por un lado, el análisis jurídico proporciona información acerca de la estructura organizativa y las normas que rigen el funcionamiento administrativo. Por otro, los datos de carácter cuantitativo son fundamentales para conocer con qué frecuencia y cómo se distribuyen las potenciales desigualdades de género que pudieran existir en la Administración. Y, por último, la información de carácter cualitativo permite identificar las razones por las cuales existen dichas desigualdades, así como las opiniones y percepciones que los y las trabajadoras de la Administración tienen acerca de su desempeño cotidiano. La investigación se ha completado con el análisis de algunas campañas institucionales llevadas a cabo por consejerías y organismos autónomos, que ofrecen una idea acerca de cómo se refleja y proyecta la cultura organizativa en el ámbito de las relaciones de género.

Este diagnóstico, en su conjunto, revela la estructura de las relaciones de género en la institución, las normas jurídicas y sociales vinculadas a la igualdad que rigen su funcionamiento y también muestra la presencia o ausencia de la perspectiva de género en la cultura institucional y en las actuaciones del personal. Finalmente, este análisis es útil para detectar cuáles son las dificultades que puedan obstaculizar un funcionamiento igualitario e identificar sus posibles soluciones. Siguiendo la propuesta de Emakunde (2011), el resultado del diagnóstico contribuye a determinar si en las organizaciones hay o no una situación de desigualdad, así como los puntos fuertes y las áreas de mejora en el ámbito de las relaciones de género, lo que a su vez nos permite ofrecer recomendaciones que puedan ser tomadas en consideración a la hora de elaborar un futuro Plan de Igualdad.

II. METODOLOGÍA

Este diagnóstico se inició en 2017 y se desarrolló en dos fases, ya que su proceso de elaboración ha convivido con dos legislaturas diferentes: Legislatura 2015-2019 y Legislatura 2019-2023.

FASE I: ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

A lo largo de un año, a partir de agosto de 2017, se elabora el diagnóstico utilizando una metodología mixta que incluye un análisis de carácter cuantitativo, cualitativo y normativo (Tabla 1).

Tabla 1. Método mixto: análisis cuantitativo, cualitativo y normativo

Análisis cuantitativo	Análisis cualitativo	Análisis normativo
Preparación, descripción y análisis de los datos del personal procedentes de los registros de la Administración pública asturiana	5 grupos focales a trabajadores y trabajadoras de la Administración pública asturiana	Revisión desde la perspectiva de género de la normativa reguladora de las condiciones de trabajo aplicable en la Administración pública asturiana
Diseño, realización y explotación de una encuesta al conjunto de la plantilla de la Administración pública asturiana	8 entrevistas a personal directivo de la Administración pública asturiana	
	Análisis de 7 campañas de difusión de consejerías y organismos autónomos	

En cuanto al **análisis cuantitativo**, éste ha consistido en el estudio de las características y condiciones laborales del personal de la Administración pública asturiana, dependiente de la Dirección General de Función Pública, así como del personal del ámbito sanitario, dependiente del Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA), y del personal del ámbito educativo, dependiente de la Consejería de Educación (el de Universidad está excluido de este diagnóstico, por no pertenecer a la Administración Pública Asturiana).

El estudio cuantitativo se ha realizado en dos partes. Por un lado, se han explotado los datos procedentes de los registros cedidos por la propia Administración. Tal información ha permitido hacer una descripción de la situación del personal empleado en su totalidad y detectar las potenciales desigualdades de género que les afectan, así como identificar aquellas áreas para las que se necesitaba información más detallada y específica. Por otro lado, se ha realizado una encuesta online al conjunto de la plantilla, para recoger aquella información que o bien no aparecía en los registros o bien resultaba insuficiente. La

encuesta fue diseñada teniendo en cuenta los objetivos de la investigación y los datos ofrecidos por la propia Administración, evitando duplicidades.

En segundo lugar, se ha llevado a cabo un análisis cualitativo dirigido a ahondar en el conocimiento tanto de las experiencias y opiniones de los y las trabajadoras de la Administración, como de todos aquellos aspectos que no son susceptibles de investigación a través del análisis cuantitativo. Para ello, se han realizado entrevistas en profundidad y grupos focales. La entrevista es una técnica especialmente indicada cuando se pretende acceder a información detallada sobre las opiniones, expectativas y trayectorias laborales de los y las trabajadoras de la Administración. Se trata de una técnica flexible y dinámica que permite que sea el propio sujeto de estudio quien proporcione, a través de su discurso, la información sobre sus percepciones y experiencias (Riessman, 1993: 70). Por su parte, los grupos focales contribuyen a conocer no sólo las opiniones individuales respecto a los temas objeto de esta investigación, sino también el contexto social en el que se desarrollan (Gordo López y Serrano Pascual, 2008: 101).

En el presente diagnóstico, se han realizado ocho entrevistas a personal en puestos directivos (cuatro mujeres y cuatro hombres). Esta técnica es la más adecuada para investigar la problemática en los niveles jerárquicos más altos, los cuales no disponen de tiempo ni de condiciones para acudir a un grupo focal. Las entrevistas han sido completadas con cinco grupos focales integrados por personal de los distintos niveles de la Administración asturiana (salvo el de decisión). Uno de los grupos focales se ha dirigido a conocer específicamente la opinión especializada de las personas integrantes de las Unidades de Igualdad. Finalmente, se han examinado siete campañas de difusión emprendidas por la Administración autonómica, utilizando las técnicas de análisis de discurso icónico y textual.

En tercer lugar, el **análisis normativo** ha consistido en una revisión desde la perspectiva de género de la legislación aplicable en la Administración de Principado de Asturias relativa a clasificación profesional, contratación, retribuciones, permisos, ordenación del tiempo de trabajo, formación, promoción y selección de personal. Con dicho análisis se ha estudiado en qué medida la citada normativa incorpora la perspectiva de género y se garantizar la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración pública asturiana.

FASE II: ACTUALIZACIÓN CUANTITATIVA DEL DIAGNÓSTICO

La finalización del diagnóstico que se recoge en la fase I ha coincidido temporalmente con el inicio de una nueva legislatura. Esto explica que con el objetivo de que la información aportada se alinee con la nueva estructura del Gobierno del Principado de Asturias para la legislatura 2019-2023, se realice una actualización de la información cuantitativa referida a la plantilla de las consejerías y entidades públicas y a su distribución horizontal y vertical (no se actualizan los datos referidos al personal docente o dependiente del SESPA, porque

se considera que las variaciones producidas no afectan de forma significativa al análisis).

Para facilitar la comprensión de la información, a continuación se presenta en forma de tabla la estructura de la Administración del Principado de Asturias en las dos legislaturas a las que hace referencia este diagnóstico (Tabla 2) ya que en el año 2020, a través del Decreto 6/2020, de 23 de junio, se reestructuran las Consejerías que integran la Administración de la Comunidad Autónoma. Esta reestructuración afecta principalmente a la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático, a la Consejería de Medio Rural y Cohesión Territorial, a la Consejería de Presidencia y a la Consejería de Hacienda, que ven modificadas sus competencias y, por tanto, su organigrama. Como se ha avanzado, este diagnóstico toma como referencia para el análisis de los datos referidos a la distribución por sexo de la plantilla de consejerías y entidades públicas la última reestructuración realizada por el Gobierno del Principado de Asturias en el año 2020.

Tabla 2. Estructura de la Administración del Principado de Asturias en las Legislaturas 2019-2023 y 2015-2019.

LEGISLATURA 2019-2023	LEGISLATURA 2015-2019
Presidencia del Principado	
Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático (al inicio de la legislatura Consejería de Infraestructuras, Medio Ambiente y Cambio Climático).	Consejería de Infraestructuras, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente
Consejería de Presidencia	Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana
Consejería de Hacienda	Consejería de Hacienda y Sector Público
Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica	Consejería de Empleo, Industria y Turismo
Consejería de Educación	Consejería de Educación y Cultura
Consejería de Salud	Consejería de Sanidad
Consejería de Derechos Sociales y Bienestar	Consejería de Servicios y Derechos Sociales
Consejería de Medio Rural y Cohesión Territorial (al inicio de la legislatura Consejería de Desarrollo Rural, Agroganadería y Pesca).	Consejería de Desarrollo Rural y Recursos Naturales
Consejería de Cultura, Política Lingüística y Turismo	
Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad	

1. Análisis cuantitativo: Datos procedentes de los registros internos de la Administración pública asturiana

Los datos analizados en el capítulo III del presente informe provienen de registros internos de la Administración pública asturiana. La información sobre el personal no perteneciente al ámbito educativo ni sanitario fue facilitada por la Dirección General de Función Pública, excepto aquellos datos sobre formación y selección del personal, aportados por el Instituto de Administración Pública Adolfo Posada (IAAP). Asimismo, la información sobre el personal perteneciente al ámbito docente y sanitario fue proporcionada por la Consejería de Educación y Cultura y por SESPA, respectivamente.

La principal dificultad metodológica que tuvo que abordar el equipo investigador deriva de que la información analizada procede de siete bases de datos distintas (Tabla 3), por lo que las variables no siempre son homogéneas entre sí, lo que en ocasiones dificulta la comparación entre los organismos. Así, por ejemplo, en los registros de la plantilla dependiente de Función Pública no se proporcionan datos sobre la titulación de origen de cada persona, el tipo de jornada o las reducciones de jornada solicitadas. Además, tampoco se incluyen los datos del personal de justicia y del Servicio de Emergencias del Principado de Asturias (SEPA), entregados en archivos separados que, aunque similares, presentan problemas de comparabilidad en algunas variables. Los registros del personal docente tampoco ofrecen información sobre la titulación de las y los trabajadores, ni se precisa la forma de provisión del puesto de trabajo. Por último, no se indica el tipo de jornada de la plantilla del SESPA.

A esto se añade que la calidad de los datos referidos a las remuneraciones del personal, proporcionados por los mismos organismos, no permite realizar un análisis pormenorizado del fenómeno. En primer lugar, en ninguna de las tres bases de datos se especifica el número de horas que cada empleado o empleada pública trabaja a la semana o el número de días trabajados durante el mes/año. Esto limita tanto la calidad como la cantidad de indicadores que se pueden obtener para una buena estimación de la brecha salarial. De manera que únicamente se ha podido calcular la diferencia salarial bruta, basada en los salarios brutos anuales que percibe el personal de cada uno de los organismos, y no otros indicadores más precisos, que generalmente están basados en el salario bruto por hora.

La segunda deficiencia metodológica tiene que ver con que los datos de los tres organismos no son homogéneos entre sí. Aquellos proporcionados por el SESPA hacen referencia a los salarios anuales, mientras que los referentes a la plantilla docente y al resto del personal de la Administración asturiana son mensuales, lo que ha obligado a imputar el salario anual, multiplicando el mensual por 14 pagas, a sabiendas de que las imputaciones pueden no coincidir con los datos reales. Por último, la información salarial del personal docente procede en su totalidad de una imputación, es decir, la Consejería de Educación proporcionó la información oficial sobre retribuciones del

personal docente no universitario¹ y a través de las características de la plantilla se ha imputado a cada persona el salario que recibiría. Por todas estas razones, el análisis salarial realizado en el apartado 5 del siguiente capítulo debe ser considerado con extrema cautela.

Tabla 3. Resumen de variables utilizadas según base de datos de procedencia

Base de datos procedente de la Dirección General de Función Pública ²	Base de datos procedente de la Consejería de Educación y Cultura	Base de datos procedente del SESPA
Sexo	Sexo	Sexo
Edad	Edad	Edad
Comarca	Comarca	Área Sanitaria
Organismo de dependencia	Centro de trabajo	Área de especialización
Alto cargo	Cargo	Categoría ocupacional
Cargo de responsabilidad intermedia		
		Titulación
Provisión de puesto		Provisión de puesto
Escala Funcionarial	Escala funcionarial	Escala funcionarial
Relación con el empleo	Relación jurídica	Grupo de personal
Tipo de puesto	Cuerpo docente	Tipo de especialidad
	Tipo de jornada	
Nivel	Nivel	Nivel
Salario	Salario (imputado)	Salario
Complementos salariales	Complementos salariales (incluidos trienios y sexenios)	Complementos salariales
Excedencias (<i>base de datos independiente</i>)	Excedencias	Excedencias
	Reducciones de jornada	Reducciones de jornada
	Permisos de lactancia	
	Acreditación bilingüe	
	Formación coeducación	
Base de datos de formación (IAAP)		
Número de cursos IAAP (la unidad de análisis son los cursos, no los individuos)		
Número de asistentes por curso		
Número de mujeres asistentes por curso		
Número de hombres asistentes por curso		
Número de asistentes con sexo no identificado por curso		

¹ Acuerdo de 19 de julio de 2017, del Consejo de Gobierno, por el que se fijan para 2017 las cuantías de las retribuciones del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias.

² Los datos que se presentan incluyen la información del personal de Justicia y del Servicio de Emergencias del Principado de Asturias (SEPA) que se han recibido en bases de datos separadas. En el caso del personal del SEPA no se especifica la información sobre complementos salariales y excedencias; en el caso del personal de justicia no se concreta la relación de empleo.

Los datos procedentes de la Dirección General de Función Pública incluyen los referidos a la plantilla de las diferentes consejerías y organismos autónomos (salvo el Consejo de la Juventud y la OSPA, entidades de las que no se dispone información), así como de varias entidades públicas: el Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA), el Ente Público de Servicios Tributarios del Principado de Asturias, el Real Instituto de Estudios Asturianos (RIDEA), el Servicio Regional de Investigación y Desarrollo Agroalimentario (SERIDA), los Servicios centrales del SESPA y el Consejo Económico y Social (CES), hasta el momento de su supresión, en octubre de 2017. No se cuenta con información del Consorcio de Transportes de Asturias (CTA) ni del Consorcio para la Gestión del Museo Etnográfico de Grandas de Salime.

Cuando a lo largo del informe se haga referencia a “personal de Administración” o de “consejerías y entidades públicas” se está haciendo referencia a esta plantilla. Se utiliza la expresión “personal docente” o “del ámbito docente” para denominar a las personas incluidas en la base de datos de la Consejería de Educación y Cultura y “personal del ámbito de la salud” a aquel dependiente del SESPA.

1.1. Indicadores para medir feminización y masculinización: Indicador 40-60 e Índice de Distribución por Sexo (IDS)

Para determinar si los hombres o las mujeres están sobre o subrepresentados en determinadas categorías, se han utilizado dos criterios distintos pero complementarios. Por un lado, el criterio “40-60” constituye un indicador muy habitual para identificar si una distribución es paritaria, cuando las proporciones de hombres y mujeres en un determinado ámbito oscilan entre el 40% y el 60% del total. De esta manera, habría una sobrerrepresentación de mujeres (o de hombres) cuando su porcentaje supere el 60%; y una subrepresentación de mujeres (o de hombres) cuando no superen el 40% del total.

Por otro lado, se ha construido un indicador denominado *Índice de Distribución por Sexo* (IDS). Este indicador tiene en cuenta la distribución por sexo del total de la población (en este caso, la plantilla de Administración del Principado de Asturias) a la hora de determinar si una variable se distribuye de manera paritaria o si, por el contrario, existe una sobre o subrepresentación de algún sexo. Es decir, se establece la proporción total de mujeres (o de hombres) y se compara con la proporción de la categoría que se esté analizando. Este indicador adquiere relevancia cuando se parte de una población (en este caso, plantilla) que no es paritaria y que tiene una sobrerrepresentación de alguno de los sexos, ya que cuando el porcentaje total de un sexo es mayoritario (más del 60%), es también esperable que sea mayoritaria su presencia en las categorías que se empleen para desagregar esa población (o plantilla).

Por tanto, para el presente informe, el IDS se ha construido teniendo en cuenta el

porcentaje de mujeres en cada una de las tres plantillas analizadas: consejerías y entidades públicas (65,7%), personal docente (73,1%) y personal dependiente del SESPA (79,1%) y la proporción de mujeres de cada categoría objeto de análisis, siguiendo la siguiente fórmula:

$$\frac{\% \text{ Mujeres en cada categoría} * 100}{\% \text{ Mujeres en el total}}$$

El resultado obtenido permite saber en qué proporción la presencia de mujeres es similar, superior o inferior a la del total de la plantilla. Así, cuando el índice toma el valor de 100 quiere decir que la categoría tiene la misma distribución por sexo que el total de la plantilla. Cuando toma, por ejemplo, el valor de 120, quiere decir que las mujeres están sobrerrepresentadas en un 20% sobre su proporción en el total de la plantilla; y cuando toma el valor de 80, indica que las mujeres están infrarrepresentadas en un 20%. De esta manera, hay una distribución paritaria cuando el índice se sitúa entre 90 y 110. Cuando el IDS es superior a 110 se habla de sobrerrepresentación de mujeres (feminización) y cuando es inferior a 90 existiría una sobrerrepresentación de hombres (masculinización).

2. Análisis cuantitativo: Encuesta dirigida al conjunto de la plantilla de la Administración pública asturiana

La elaboración de una encuesta dirigida al conjunto del personal de la Administración asturiana, con la finalidad de completar los datos proporcionados por los registros internos, supuso otro reto metodológico. La magnitud de la plantilla, formada por 40.354 personas, así como la diversidad de la misma, requirió pensar de forma muy cuidadosa el cuestionario para lograr su comparabilidad. Asimismo, la falta de encuestas de este tipo llevó a tener que elaborar un cuestionario propio, si bien se tomó como base algunas encuestas del INE (como la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo o la Encuesta de Empleo del Tiempo), así como otras específicas sobre acoso (como la Encuesta Europea sobre Violencia contra las Mujeres, de la Agencia Europea para los Derechos Fundamentales), para la redacción de ciertas preguntas.

Una vez elaborado el cuestionario, se realizó un pretest en el que participaron además del personal de la Administración implicado en el proyecto, el conjunto de la plantilla del Instituto Asturiano de la Mujer, las Unidades de Igualdad, los sindicatos representados en la Administración asturiana, las personas entrevistadas y participantes en los grupos de discusión, así como informantes clave. El pretest nos permitió mejorar el cuestionario y ajustar los tiempos necesarios para su cumplimentación a un máximo de 10-15 minutos, una cuestión muy relevante dado que se utilizó un tipo de encuesta online, que requiere la máxima brevedad para lograr una tasa de respuesta aceptable.

El cuestionario, que se podía cumplimentar desde ordenador, tableta o móvil, se envió al

correo corporativo de cada una de las personas empleadas públicas el día 1 de junio de 2018 y estuvo activo hasta el 24 de junio. Por parte del equipo investigador se remitió un correo electrónico inicial con instrucciones y se hizo un recordatorio el día 19 de junio. Asimismo, tanto la propia Administración como los sindicatos enviaron sendos emails animando a la participación. Al no poder acceder a los correos del personal, debido a la normativa de protección de datos, el envío se hizo a través de listas de distribución proporcionadas por la Dirección de Función Pública, la Consejería de Educación y el SESPA, por lo que al final el número de encuestas válidas se redujo, aun así, la muestra para cada organismo fue suficiente (Tabla 4).

Con el objetivo de determinar la muestra mínima para el personal general de la Administración del Principado de Asturias, así como para el personal docente y del ámbito sanitario se utilizó la siguiente fórmula, que permite identificar el tamaño muestral específico para aquellas situaciones en las que se conoce el tamaño de la población, en este caso con un nivel de confianza del 99% y un margen de error del 5% (Morales Vallejo, 2012):

Donde:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{e^2(N-1)}{z^2pq}}$$

n = tamaño de la muestra que deseamos conocer

N = tamaño conocido de la población

e (error muestral) = 0,05 (5%)

z (valor correspondiente al nivel de confianza 99%) = 2,57

pq (varianza de la población) = 0,5*0,5= 0,25

En la Tabla 4 se encuentra detallado el número mínimo de respuestas necesarias en cada uno de los tres ámbitos que componen la Administración pública asturiana. Los datos indican que las respuestas obtenidas en la encuesta cumplen con el mínimo requerido. Se precisaban 626 respuestas de trabajadores y trabajadoras de las diferentes consejerías y entidades públicas objeto de estudio, 625 del personal docente y 636 del personal del ámbito sanitario, y se han obtenido 1.495, 1.384 y 652, respectivamente. En total, la encuesta fue completada por 3.550 personas, 2.456 mujeres y 1.094 hombres.

Tabla 4. Muestra mínima requerida por organismo/plantilla

	N población	N muestra (mínimo)	N Encuesta
Personal Administración ³	11.811	626	1.495
Personal docente	11.469	625	1.384
Personal SESPA	17.074	636	652
Total	40.354	649	3.531

Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA” y bases de datos del personal de consejerías y entidades públicas (DGFP), del personal docente (Consejería de Educación) y del personal del SESPA.

La tasa global de respuesta asciende al 8,7%, del total de la plantilla, con diferencias entre organismos (Tabla 4). El personal público que desempeña su trabajo en las diferentes consejerías y entidades públicas es el que más ha contestado a la encuesta (12,7%), seguido de la plantilla docente (12,1%) y, a bastante distancia, del SESPA (3,8%). La baja tasa de respuesta en este organismo seguramente ha sido debida a que el personal del ámbito de la salud, sobre todo en determinadas categorías, no utiliza el correo electrónico corporativo de forma habitual como elemento de trabajo. Esta baja tasa de respuesta exige examinar la distribución por sexo y edad de la muestra en relación con la población, con el objetivo de determinar si la composición de la muestra es o no diferente de la plantilla.

Tabla 5. Tasa de respuesta por organismo/plantilla

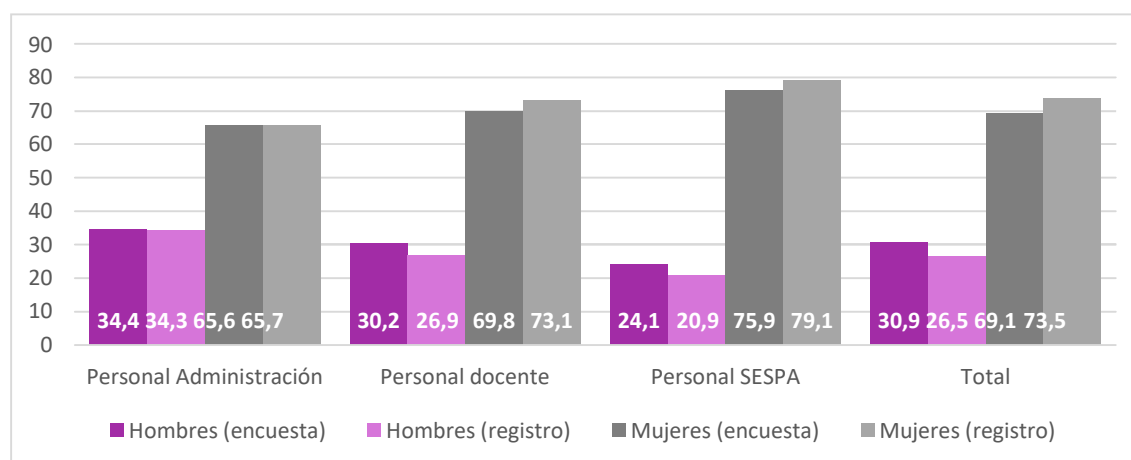
	N Registro	% Registro	N Encuesta	Tasa de respuesta
Personal Administración	11.811	29,3	1.495	12,7
Personal docente	11.469	28,4	1384	12,1
Personal SESPA	17.074	42,3	652	3,8
Total	40.354	100	3.531	8,7

Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA” y bases de datos del personal de consejerías y entidades públicas (DGFP), del personal docente (Consejería de Educación) y del personal del SESPA.

Los datos no revelan diferencias significativas (Gráfico 1). Mientras que la muestra del personal docente y la del SESPA tienen una proporción de hombres ligeramente superior a su presencia en el total de sendas plantillas, la distribución por sexo del resto del personal de la Administración asturiana es la más parecida a la población. De todas formas, se puede concluir que la distribución por sexo de la muestra es similar a la de la población.

³ Con esta denominación se hace referencia al personal que desempeña su trabajo en las diferentes consejerías, organismos autónomos, entes y entidades públicas dependientes de la Dirección General de Función Pública y que se rige por el Estatuto Básico del Empleado Público, excluido el personal docente y el que trabaja en el ámbito de la salud.

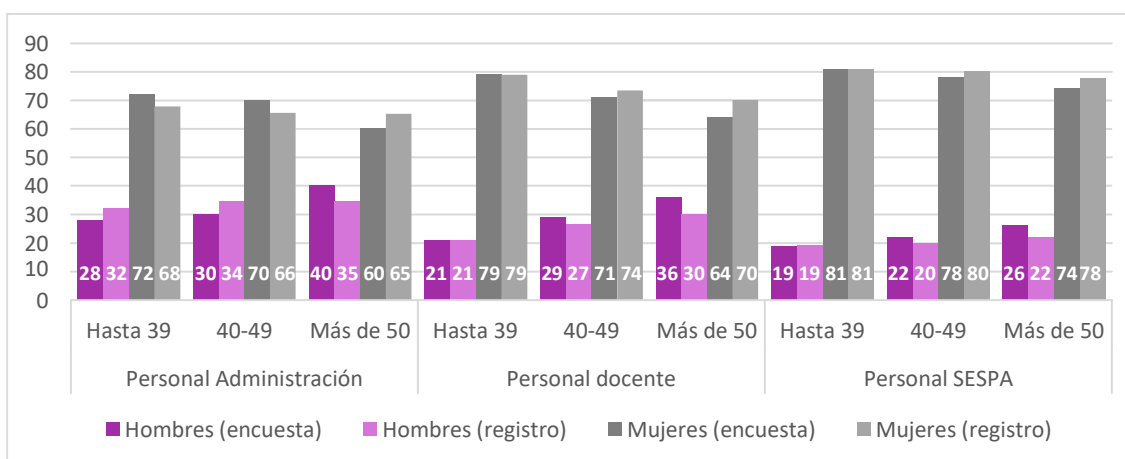
Gráfico 1. Personas encuestadas y personal de la Administración pública asturiana por sexo y organismo



Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA” y bases de datos del personal dependiente de la Dirección General de Función Pública (DGFP), del personal docente (Consejería de Educación) y del personal del SESPA.

En función de la edad y el sexo, se observa nuevamente que la muestra encuestada es similar al conjunto del personal de la Administración asturiana (Gráfico 2). Las mayores diferencias se encuentran entre las personas mayores de 50 años, grupo en el que los hombres tienden a estar ligeramente más representados dentro de la muestra.

Gráfico 2. Personas encuestadas y personal de la Administración pública asturiana por grupo de edad y organización



Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA” y bases de datos del personal dependiente de la Dirección General de Función Pública (DGFP), del personal docente (Consejería de Educación) y del personal del SESPA.

Se puede concluir que las muestras del personal encuestado, incluso la del organismo con menor tasa de respuesta (SESPA), son suficientemente representativas y cuentan con una distribución por edad y sexo similar a la del total de la población.

3. Análisis cualitativo: Entrevistas y grupos focales

Para desarrollar la parte cualitativa del diagnóstico se realizaron ocho entrevistas en profundidad de tipo semiestructurado a jefas y jefes de servicio y cinco grupos focales a trabajadores y trabajadoras de diferentes categorías, sin personal a su cargo. La selección de las jefes y jefes de servicio se hizo buscando la mayor diversidad posible, en función de la edad (menores de 45 años y mayores de 50), el hecho de tener o no menores u otro tipo de familiares a su cargo, y el perfil de la consejería en la que desempeñan su trabajo (feminizada o masculinizada). Al utilizar los mismos criterios para la selección de mujeres y varones contamos con relatos que permiten realizar un análisis comparativo. Los testimonios, que se recogen en el capítulo V del presente informe, se identifican con los números 1 a 4, en el caso de las mujeres y 5 a 8, para los varones, respectivamente.

En los grupos focales se buscó asimismo la mayor diversidad de perfiles en función de la edad, el tipo de consejería, la categoría profesional y la presencia o no de personas dependientes en sus hogares. El grupo focal identificado con el número 1 reunió a nueve trabajadoras de los niveles A y B, sin personal a su cargo. El grupo focal número 2 estuvo formado por seis trabajadoras de los niveles C, D, E, seleccionadas con los mismos criterios que el grupo anterior. Los grupos focales números 3 y 4 siguen idéntico patrón que los anteriores, pero con varones; en el 3 participaron seis trabajadores de los niveles A y B, sin personal a su cargo, y en el 4 lo hicieron siete de los niveles C, D, E. Finalmente, el grupo focal identificado con el número 5 recoge los testimonios de ocho personas responsables de las Unidades de Igualdad de las diferentes consejerías, con el fin de conocer su opinión especializada sobre el tema.

La facilitación de los grupos de mujeres se hizo por parte de dos de las integrantes del equipo investigador, pero en los grupos focales de varones se solicitó la colaboración de dos sociólogos del Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo, con el fin de que tanto las mujeres como los varones pudieran expresar sus opiniones con mayor libertad, sin que el discurso se viera condicionado por la presencia en la sala de personas del otro sexo.

Las diferentes entrevistas y grupos focales se concretaron por correo electrónico y/o vía telefónica a partir del listado de candidatas y candidatos preparado previamente por las Unidades de Igualdad de las diferentes consejerías, en función de los criterios solicitados por el equipo investigador. Las reuniones con las personas que ostentan jefaturas de servicio se realizaron en sus respectivos despachos, con el fin de facilitar que el encuentro no desajustara en exceso sus agendas de trabajo. Las reuniones de los grupos

focales tuvieron lugar en un espacio ajeno a la Administración, en la Facultad de Formación del Profesorado de la Universidad de Oviedo, con la intención de evitar que el espacio condicionara el discurso de las personas participantes.

Se solicitó por escrito autorización a todas las personas participantes para la gestión de la información, se les pidió permiso para grabar las entrevistas y grupos, y se garantizó la confidencialidad tanto de sus datos personales como de los testimonios vertidos. La duración de los encuentros osciló entre una y dos horas. Todas las grabaciones fueron posteriormente transcritas y anonimizadas. Se considera muy positivo el alto interés y compromiso de todas las personas contactadas para participar en esta fase del diagnóstico, que mostraron una gran disponibilidad para asistir a la convocatoria y compartir sus impresiones sobre el tema.

El análisis cualitativo que se presenta en el capítulo V del presente diagnóstico se llevó a cabo considerando tanto la variabilidad como la reiteración discursiva, se analizaron los testimonios vertidos, pero también las ausencias o silencios en los discursos. Como estrategia metodológica se ha optado por el análisis comparado entre el discurso de las mujeres y el de los hombres para poder mostrar mejor sus similitudes y diferencias a partir del contraste.

4. Análisis cualitativo: Campañas de difusión

El análisis cualitativo se completó con el estudio de siete campañas de difusión seleccionadas y proporcionadas al equipo investigador por parte del Instituto Asturiano de la Mujer. Dichas campañas proceden de diversas consejerías y organismos autónomos:

- ▶ Consejería de Salud: «Día mundial del corazón» (2017) y «El tabaco te rompe el corazón» (2018).
- ▶ Consejería de Educación: «Asturgallego» (curso 2016-17) y «Formación Profesional» (2017).
- ▶ Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica: «Guardianes del paraíso» (2013) y «Mar o montaña» (2014).
- ▶ Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales: «Día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo» (2017).

Con el análisis de los carteles de estas campañas se ha tratado de averiguar de qué forma se proyecta la cultura institucional de la Administración asturiana, qué marcos de referencia se están poniendo en circulación, en qué medida reproducen o no los patrones culturales tradicionales, incluidos los estereotipos de género, y si existen o no diferencias en función del grado de feminización o masculinización de los organismos que las idean. Ninguno de los numerosos diagnósticos de similares características que hemos

revisado incorpora este tipo de análisis. Su inclusión, por tanto, resulta pionera y contribuye a prestar atención a un ámbito relevante pero habitualmente invisibilizado.

5. Análisis normativo

Como en el caso anterior, los diversos diagnósticos de género llevados a cabo hasta el momento, tanto por empresas como por organismos públicos, revelan que no existe ningún precedente que incluya un análisis de la normativa. Esto confirma la tendencia generalizada a no problematizar la legislación, dando por hecho que es igualitaria o como mínimo neutra en lo referente a las relaciones de género. Esta parte del diagnóstico constituye otro elemento novedoso e innovador que puede aportar nuevas cuestiones a considerar en un futuro Plan de Igualdad, redundando en una mayor eficacia del mismo.

Aparte de la falta de referentes que hayan permitido guiar este análisis, la principal dificultad metodológica que se ha tenido que abordar en este caso se refiere a la ingente cantidad de normas a analizar y la enorme diversidad de las mismas. Así, en el momento de elaborar este apartado, en la web del Principado de Asturias sobre Función Pública que recoge la legislación vigente⁴ aparecen 19 campos temáticos relacionados con el “empleado público” (sic). Concretamente se incluyen: 1. Disposiciones generales; 2. Comisión de personal; 3. Personal funcionario transferido; 4. Incompatibilidades; 5. Inspección; 6. Jornada, horarios, permisos y vacaciones; 7. Niveles; 8. Oferta de empleo público; 9. Prevención de riesgos laborales; 10. Personal no permanente; 11. Relación de puestos de trabajo; 12. Régimen jurídico contratados; 13. Sector Público Asturiano; 14. Retribuciones, indemnizaciones y complementos de IT; 15. Selección, ingreso, promoción interna; 16. Estatuto funcional colegiación; 17. Formación/IAAP; 18. Carrera profesional; 19. Prolongación de la permanencia en el servicio.

Algunos de estos apartados incluyen a su vez la referencia a 9 (caso de las disposiciones generales) o 13 (empleo público) normas específicas, lo que complica un análisis exhaustivo. A ellas hay que sumar las disposiciones específicas, así, por ejemplo, sólo para el ámbito educativo, se proporcionaron 17 archivos adicionales, con otra tanta normativa relativa a tramitación de vacaciones, convocatorias de oposiciones, concursos de traslados, conformación de tribunales selectivos y licencias por estudios, entre otras cuestiones.

Dada la imposibilidad técnica de analizar todo el régimen regulatorio para este

⁴ Disponible en:

<https://www.asturias.es/portal/site/webasturias/menuitem.4b280f8214549ead3e2d6f77f2300030/?vgnextoid=be1e2951e1a40310VgnVCM10000098030a0aRCRDhttps://www.asturias.es/portal/site/webasturias/menuitem.4b280f8214549ead3e2d6f77f2300030/?vgnextoid=be1e2951e1a40310VgnVCM10000098030a0aRCRD>

diagnóstico, se ha optado por seleccionar aquellas normas que se considera que, a raíz del análisis cuantitativo y cualitativo realizado, pueden tener un mayor impacto sobre las relaciones de género. En este sentido, se ha implementado una metodología de trabajo que permite cruzar los diferentes campos temáticos contemplados a lo largo del presente informe, con la normativa específica que se ocupa de cada uno de ellos. La legislación ha sido estudiada, a su vez, rastreando algunas palabras claves a modo de análisis de contenido, tales como: género, igualdad, mujeres/hombres, brecha salarial, edad, antigüedad, conciliación, embarazo, parto, lactancia, acciones afirmativas y protocolos.

III. ANÁLISIS CUANTITATIVO SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En este capítulo, se aborda, en primer lugar, la distribución horizontal y vertical de varones y mujeres en la plantilla de la Administración pública asturiana. En segundo lugar, se estudian las formas de acceso del personal a la citada Administración, seguido del análisis de las principales características laborales que afectan a ambos sexos, así como de las retribuciones y de la formación recibida por parte de trabajadoras y trabajadores. Por último, se exponen los escasos datos de conciliación que proporcionan los registros analizados.

Como se explica en el apartado metodológico, esta parte del diagnóstico se basa en la información facilitada por la Dirección General de Función Pública, así como por la Consejería de Educación y por el SESPA. Los problemas señalados en el apartado metodológico referentes a la falta de homogeneidad de los datos se trasladan a los resultados, por lo que el análisis de algunas variables no se podrá realizar para las tres plantillas mencionadas.

1. Caracterización de la Administración pública asturiana

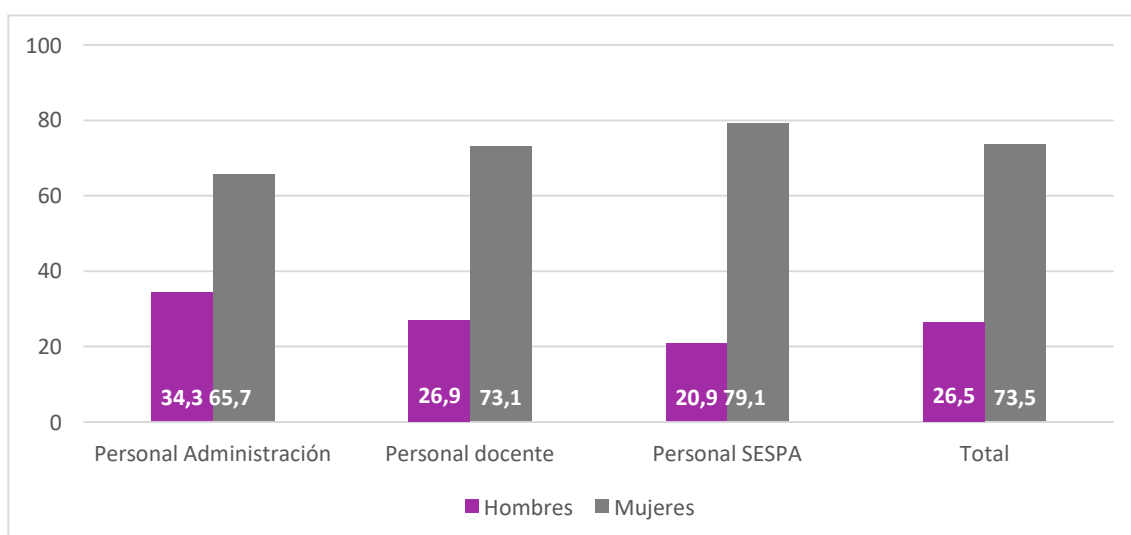
El objetivo de este primer apartado consiste en identificar cómo se distribuye por sexo el personal público. Por un lado, se analiza la presencia de mujeres y hombres en los diferentes departamentos y órganos que conforman la Administración asturiana, lo que se conoce como distribución horizontal. Y, por otro lado, se analiza la distribución vertical, esto es, la proporción de mujeres y hombres en altos cargos y en puestos de responsabilidad de nivel intermedio, tanto en las plantillas de las diferentes consejerías y entidades públicas, como entre el personal del ámbito docente y sanitario.

1.1. Distribución horizontal del personal de la Administración asturiana

La Administración del Principado de Asturias en su conjunto está formada por un total de 40.354 personas, de las cuales el 73,5% (29.655) son mujeres y el 26,5% (10.699) hombres (Gráfico 3)⁵.

Las tres plantillas están feminizadas, si bien la del SESPA lo está en mayor medida. De las 17.074 personas que trabajan en el ámbito de la salud en Asturias, 13.505 son mujeres, lo que representa el 79,1% del personal. Entre el personal docente, la proporción de mujeres alcanza el 73,1%, (8.389 mujeres, en una plantilla de 11.469 trabajadoras/es). En el resto de personal público, la presencia de mujeres es menor, aunque mayoritaria, dado que casi dos terceras partes de quienes trabajan en las diferentes consejerías y entidades públicas son mujeres, esto es, 7.761 trabajadoras de un total de 11.811 personas.

Gráfico 3. Personal de la Administración asturiana por órgano de dependencia y sexo



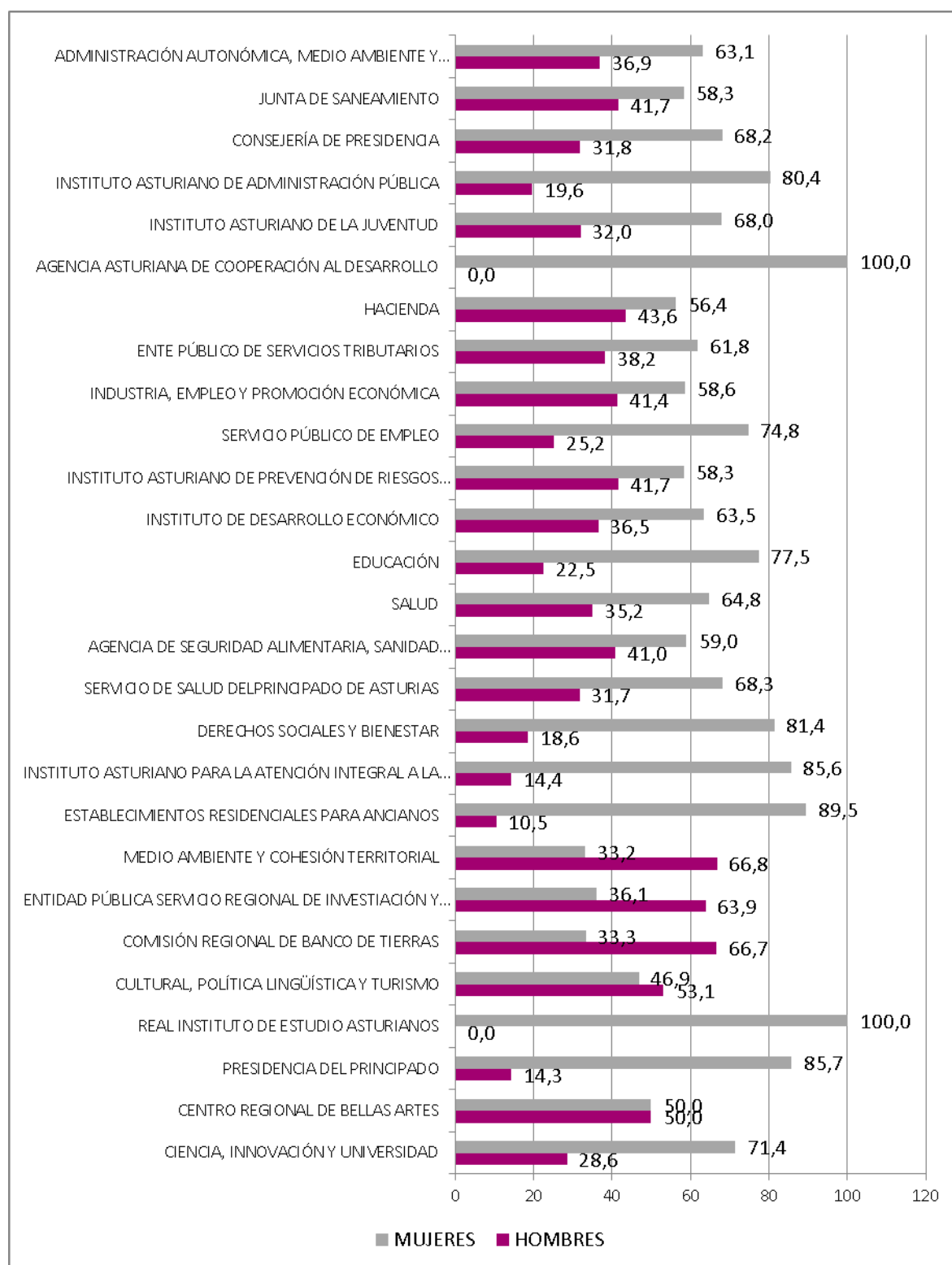
Fuente: Bases de datos del personal dependiente de la DGFP, del personal docente (Consejería de Educación) y del personal del SESPA

a. Distribución horizontal del personal empleado en consejerías y entidades públicas

Como ya se ha avanzado, para analizar la distribución del personal de la Administración que no pertenece al ámbito docente ni sanitario por sexo se aplica, en primer lugar, el criterio “40-60”. Dicho criterio permite identificar qué entidades están feminizadas, es decir, tienen una presencia de mujeres superior al 60% del total; masculinizadas, con una presencia de hombres por encima del 60% del total; o cuáles de ellas cuentan con una distribución paritaria en términos de género (Gráfico 4).

⁵ Estas cifras provienen de la suma de los totales de cada organismo, no de una base de datos conjunta.

En primer lugar, cabe señalar que sobre un total de 27 consejerías y entidades públicas, se constata como siete tienen una composición paritaria, tres están masculinizadas y diecisiete feminizadas (Tabla 6). Las entidades paritarias son las Consejerías de Hacienda (56,4% mujeres, 43,6% hombres), Industria, Empleo y Promoción Económica (58,6% mujeres, 41,4% hombres) y Cultura, Política Lingüística y Turismo (46,9% mujeres, 53,1% hombres) y las siguientes entidades públicas: Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (58,3% mujeres, 41,7% hombres), Junta de Saneamiento (58,3% mujeres, 41,7% hombres), Centro Regional de Bellas Artes (50% de mujeres y de hombres) y Agencia de Seguridad Alimentaria, Sanidad Ambiental y Consumo (59,0% mujeres, 41% hombres).

Gráfico 4. Personal de consejerías y entidades públicas por sexo

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

En segundo lugar, según el criterio “40-60” se observa que la mayor parte de consejerías y entidades públicas estudiadas están feminizadas. Esta mayor presencia de mujeres, que es coherente con su mayor peso numérico en el conjunto de la plantilla de la Administración asturiana, se da tanto en la Presidencia del Principado (85,7% mujeres, 14,3% hombres), como en las Consejerías de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático (63,1% mujeres, 36,9% hombres), Presidencia (68,2% mujeres, 31,8% hombres), Educación (77,5% mujeres, 22,5% hombres), Salud (64,8% mujeres, 35,2% hombres), Derechos Sociales y Bienestar (81,4% mujeres, 18,6% hombres) y Ciencia, Innovación y Universidad (71,4% mujeres, 28,6% hombres). Además, están feminizadas las siguientes entidades públicas: Instituto Asturiano de Administración Pública (80,4% mujeres, 19,6% hombres), Instituto Asturiano de la Juventud (68,0% mujeres, 32,0% hombres), Ente Público de Servicios Tributarios (61,8% mujeres, 38,2% hombres), Servicio Público de Empleo (74,8% mujeres, 25,2% hombres), Instituto de Desarrollo Económico (63,5% mujeres, 36,5% hombres), Servicio de Salud del Principado de Asturias (68,3% mujeres, 31,7% hombres), Instituto Asturiano para la Atención Integral a la Infancia (85,6% mujeres, 14,4% hombres), Establecimientos Residenciales para Ancianos (89,5% mujeres, 10,5% hombres) y el Real Instituto de Estudios Asturianos, cuya plantilla, al igual que la de la Agencia Asturiana de Cooperación al Desarrollo, están integradas en su totalidad por mujeres.

Por último, las entidades donde la presencia de hombres supera el 60% y que, por tanto, están masculinizadas, son la Consejería de Medio Rural y Cohesión Territorial (33,2% mujeres, 66,8% hombres), la Comisión Regional del Banco de Tierras (33,3% mujeres, 66,7% hombres) y el Servicio Regional de Investigación y Desarrollo Agroalimentario del Principado de Asturias (36,1% mujeres, 63,9% hombres).

Al partir de este análisis, que evidencia la existencia de una plantilla feminizada (65,7% en el caso del personal de la Administración no docente ni sanitario), se estudia la distribución por sexo de la plantilla de las diferentes consejerías y entidades públicas a partir del Índice de Distribución por Sexo (IDS). El IDS permite analizar en qué puestos/organismos (o categorías de cualquier variable) la presencia de mujeres es superior a su proporción en el total de la plantilla (índice superior a 100), en cuáles es inferior (índice menor a 100) y en cuáles es similar a su proporción total (índice 100).

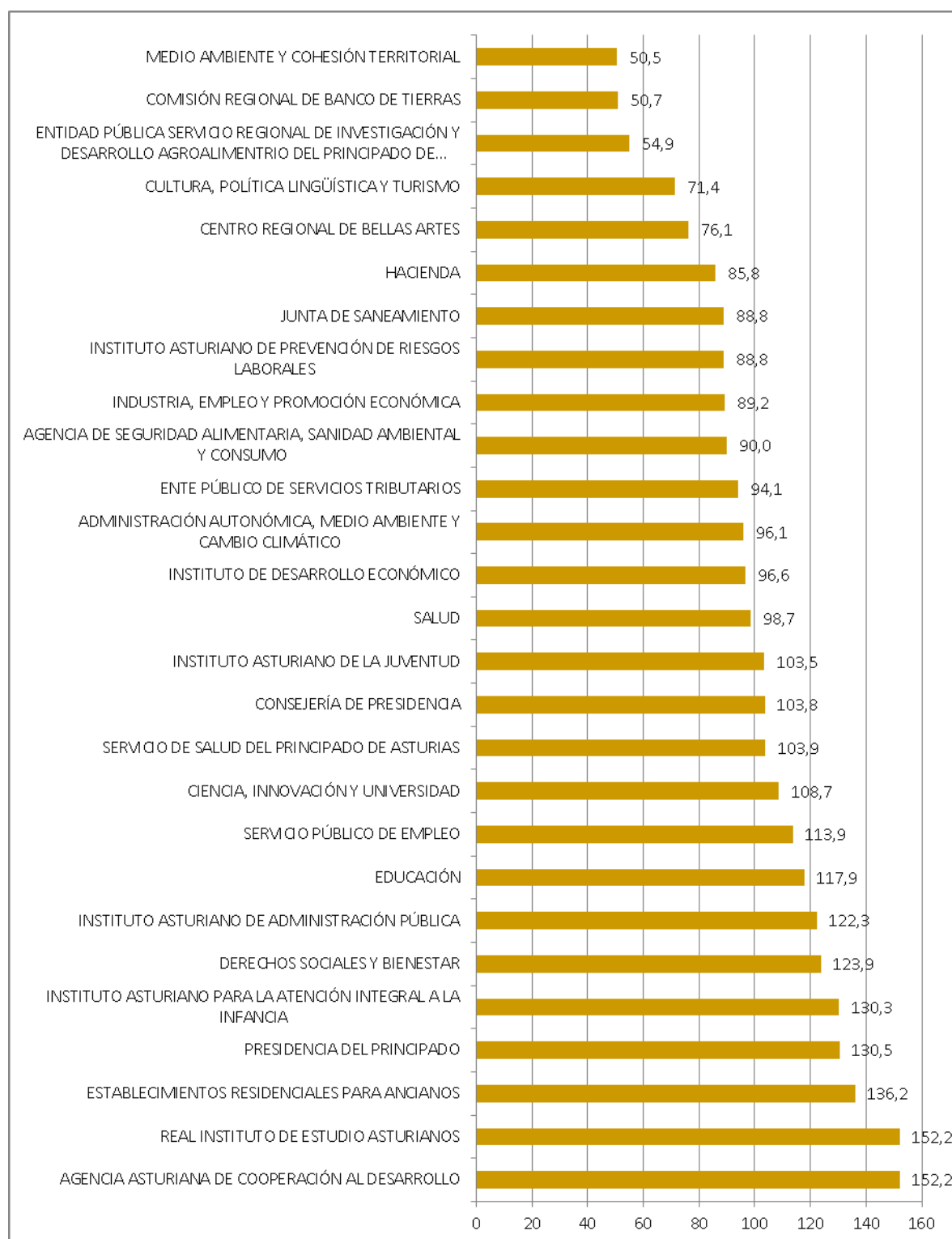
Según este indicador, que permite un análisis de género más completo de la información disponible, se observa que hay nueve organismos con un índice de entre 90 y 110, que podrían ser considerados paritarios, puesto que las mujeres están representadas entre un 10% menos y un 10% más de su presencia en el total de la plantilla (Gráfico 5). Este es el caso de cuatro consejerías (Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático, Presidencia, Salud y Ciencia, Innovación y Universidad) y cinco entidades públicas (Instituto Asturiano de la Juventud, Ente Público de Servicios Tributarios del Principado de Asturias, Instituto de Desarrollo Económico, Agencia de Seguridad

Alimentaria, Sanidad Ambiental y Consumo y Servicio de Salud del Principado de Asturias).

Las entidades en las que la presencia de mujeres es superior en al menos el 10% de su proporción en el total de la plantilla (IDS mayor de 110) y que, por tanto, constituyen organismos estrictamente feminizados, se reducen de diecisiete (según el criterio “40-60”) a nueve: Presidencia del Principado, Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, Consejería de Educación, Instituto Asturiano de Administración Pública, Agencia Asturiana de Cooperación al Desarrollo, Servicio Público de Empleo, Instituto Asturiano para la Atención Integral a la Infancia, Establecimientos Residenciales para Ancianos de Asturias y Real Instituto de Estudios Asturianos.

Por último, este índice apunta a una mayor masculinización, es decir, una presencia de mujeres menor al 90% de su proporción en el conjunto de la plantilla (índice inferior a 90) en cuatro consejerías (Hacienda, Medio Rural y Cohesión Territorial, Cultura, Política Lingüística y Turismo e Industria, Empleo y Promoción Económica) y cinco entes públicos (Junta de Saneamiento, Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, Servicio Regional de Investigación y Desarrollo Agroalimentario del Principado de Asturias, Centro Regional de Bellas Artes y Comisión Regional de Banco de Tierras). Conviene apuntar que, aunque desde una mirada estricta la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica se contabilice como masculinizada, su IDS, que alcanza un valor de 89,2, permite afirmar que puede considerarse como una entidad paritaria.

Gráfico 5. IDS de la plantilla de consejerías y entidades públicas



Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

En la Tabla 6 se presenta un resumen comparado del número de organismos feminizados, masculinizados y con representación paritaria en función de los dos criterios utilizados ya

que, como se constata, la aplicación de una u otra medida impacta en el análisis. Así, mientras que con el criterio “40-60” se consideran feminizadas más de la mitad de las 27 consejerías y entidades públicas, con el IDS se reduce su número a 9 de ellas.

Tabla 6. Número y proporción de consejerías y entidades públicas del Principado de Asturias feminizadas, masculinizadas e igualitarias

	Según criterio 40-60%		Según IDS	
	N	%	N	%
Feminizadas	17	63,0%	9	33,3%
Masculinizadas	3	11,1%	9	33,4%
Igualitarias	7	25,9%	9	33,3%
Total	27	100%	27	100%

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

b. Distribución horizontal en el ámbito docente⁶

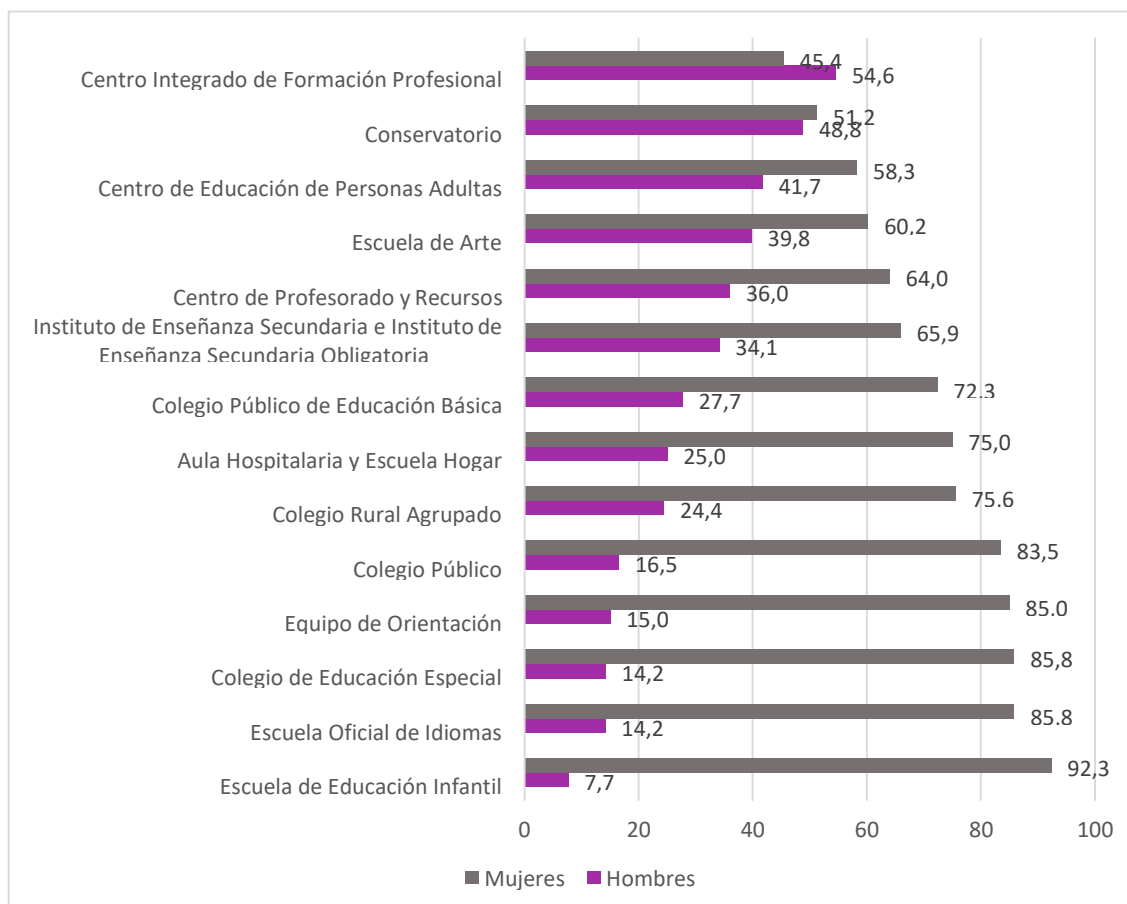
El ámbito educativo es un sector claramente feminizado, dado que no se observa ningún centro de trabajo masculinizado, es decir, con una presencia de mujeres inferior al 40% (Gráfico 6). Y, de hecho, la mayoría cuenta con más de un 60% de mujeres en su plantilla: Escuelas de Educación Infantil (92,3% mujeres y 7,7% hombres), Colegios de Educación Especial (85,8% mujeres y 14,2% hombres), Escuelas Oficiales de Idiomas (85,8% mujeres y 14,2% hombres), Equipos de Orientación (85% mujeres y 15% hombres), Colegios Públicos⁷ (83,5% mujeres y 16,5% hombres), Colegios Rurales Agrupados (75,6% mujeres y 24,4% hombres), Aulas Hospitalarias y Escuelas Hogar (75% mujeres y 25% hombres), Colegios Públicos de Educación Básica (72,3% mujeres y 27,7% hombres), Institutos de Enseñanza Secundaria (65,9% mujeres y 34,1% hombres) y Centros de Profesorado y Recursos (64% mujeres y 36% hombres).

Los centros que se ajustan al criterio de representación paritaria y, por tanto, cuentan con una plantilla equilibrada son: las Escuelas de Arte (60,2% mujeres y 39,8% hombres), los Centros de Educación de Personas Adultas (58,3% mujeres y 41,7% hombres), los Conservatorios (51,2% mujeres y 48,8% hombres) y los Centros Integrados de Formación Profesional (45,4% mujeres y 54,6% hombres).

⁶ Cuando nos referimos a ámbito o personal educativo o docente únicamente estamos considerando a la plantilla dependiente de la Consejería de Educación y Cultura, que trabaja fundamentalmente en educación primaria y secundaria u otros estudios, como los de carácter artístico, no universitarios. La educación universitaria está excluida del presente informe.

⁷ En los Colegios Públicos se imparte únicamente educación primaria, mientras que en los Colegios Públicos de Educación Básica se incluye la educación primaria y la secundaria obligatoria.

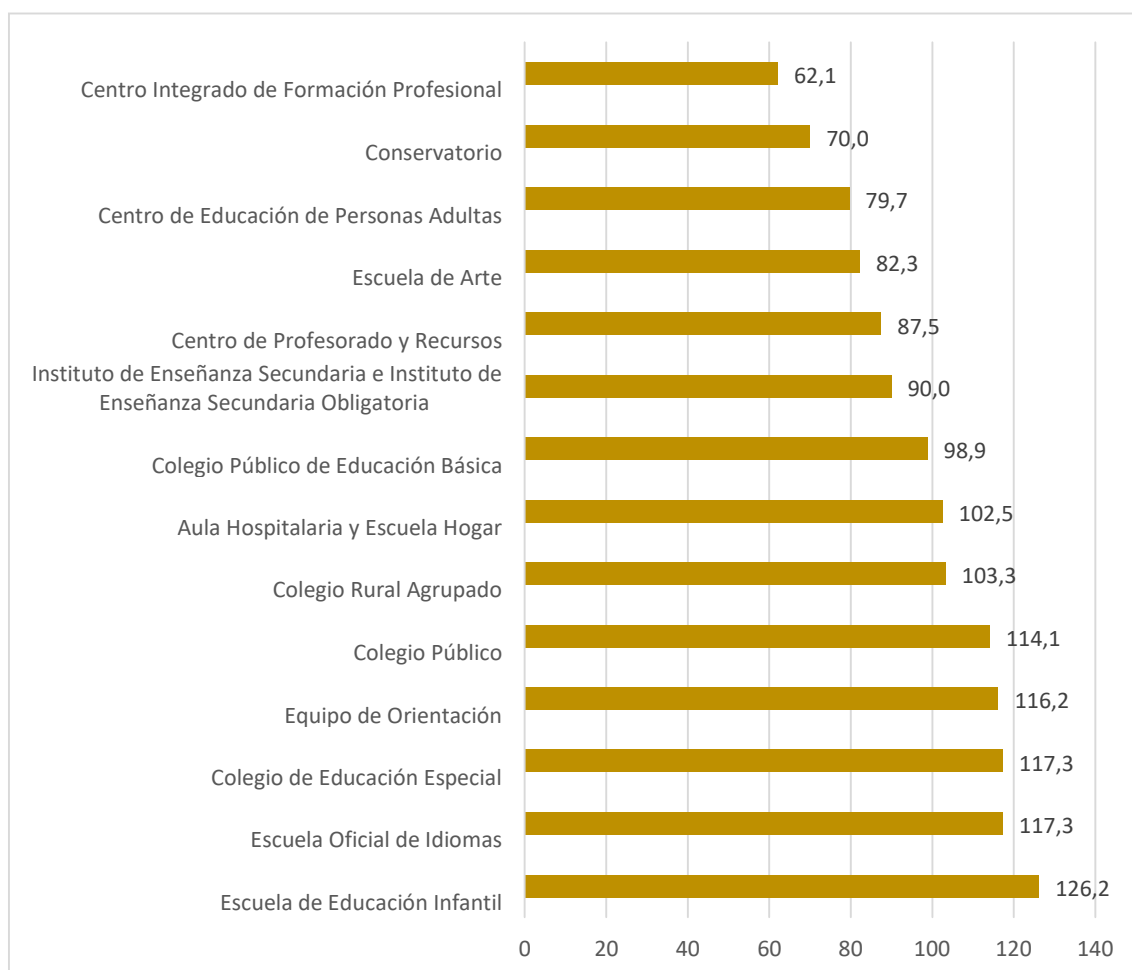
Gráfico 6. Personal docente por centro de trabajo y sexo



Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

Sin embargo, nuevamente, el IDS, al tener en cuenta el porcentaje de mujeres y varones en el conjunto de la plantilla docente, muestra un patrón de distribución del personal por centros menos feminizado (Gráfico 7). Este indicador revela que algunos centros tendrían una concentración menor de mujeres que la existente en el total de la plantilla docente, con un índice inferior a 90. Es el caso de los Centros Integrados de Formación Profesional, los Conservatorios, los Centros de Educación de Personas Adultas, las Escuelas de Arte y los Centros de Profesorado y Recursos (en los que se registra la menor presencia de mujeres, en torno al 40% menos que en el total).

Otros centros, por el contrario, como las Escuelas Oficiales de Idiomas, los Equipos de Orientación, las Escuelas de Educación Infantil, los Colegios Públicos y los Colegios de Educación Especial tendrían una presencia de mujeres superior al 10% de su proporción en el conjunto de la plantilla docente, aunque en ningún caso superior al 30%, constituyendo espacios claramente feminizados. Por último, la distribución equilibrada de varones y mujeres respecto al total de la plantilla (entre el 90% y 110% de su presencia en el total) se concentra en los Institutos de Enseñanza Secundaria, los colegios Públicos de Educación Básica, así como en las Aulas Hospitalarias y en las Escuelas Hogar.

Gráfico 7. IDS del personal docente según centro de trabajo

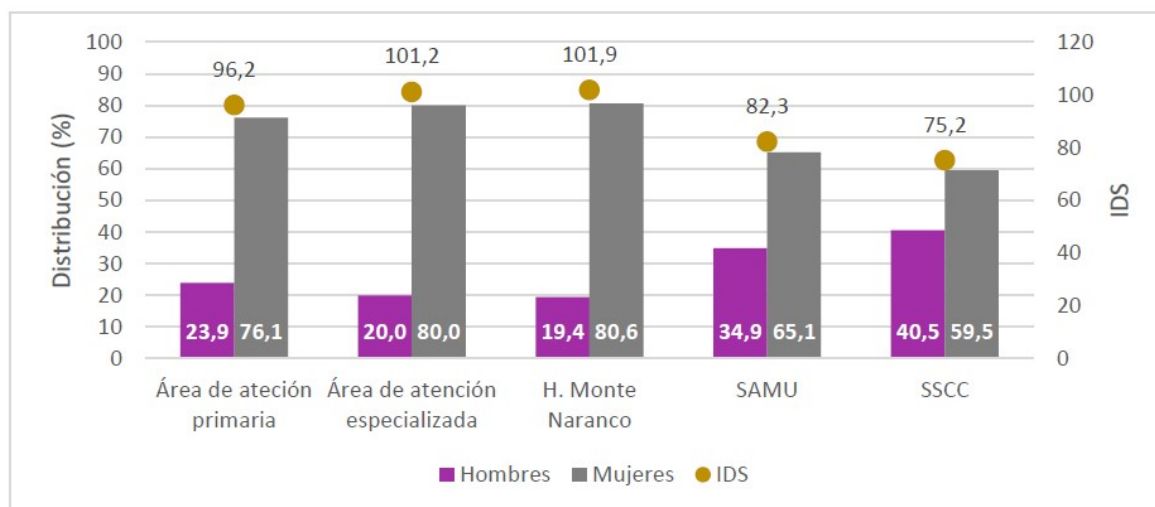
Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

c. Distribución horizontal del personal del ámbito de la salud

El personal dependiente del SESPA es el más feminizado de la Administración autonómica (Gráfico 8). Según la distribución porcentual de hombres y mujeres, más de tres de cada cuatro personas que trabajan en atención primaria son mujeres, así como cuatro quintas partes de quienes están empleadas en atención especializada y en el Hospital Monte Naranco. La plantilla del SAMU alcanza un porcentaje de mujeres cercano, aunque superior, al criterio “40-60” (65,1% frente a 34,9% de hombres), mientras que la de los Servicios Centrales cuenta con una distribución igualitaria (40,5% de hombres y 59,5% de mujeres).

El IDS, sin embargo, revela una distribución por sexo más igualitaria que la ofrecida por el criterio anterior: las Áreas de Atención Primaria, de Atención Especializada y el Hospital Monte Naranco cuentan con una proporción de mujeres similar a la del conjunto de la plantilla (índice cercano a 100), mientras que la presencia femenina en el SAMU y en los Servicios Centrales es entre un 18% y 25% inferior a su proporción en el total de la plantilla sanitaria.

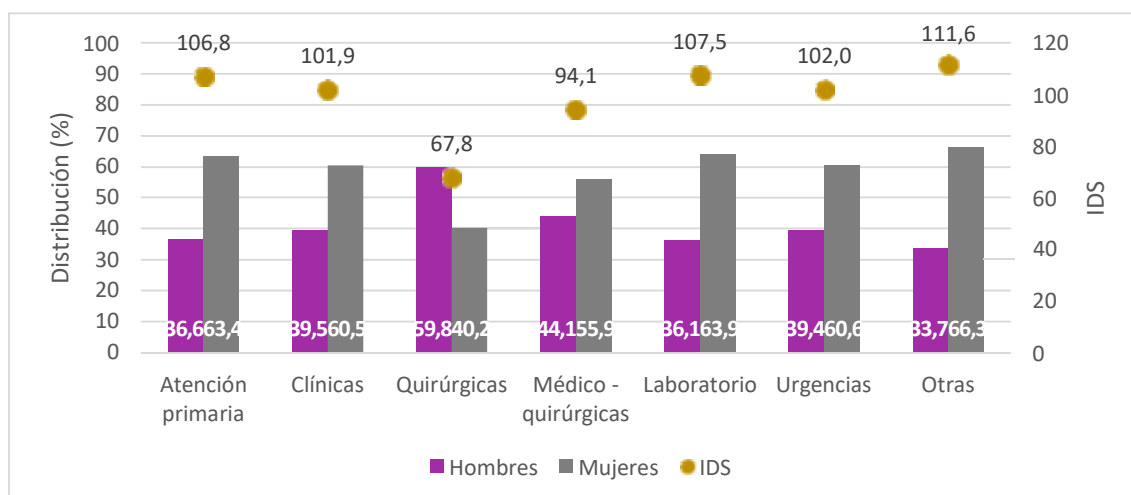
Gráfico 8. Personal dependiente del SESPA según área de especialización y sexo



Fuente: Base de datos del personal SESPA.

Esta misma tendencia se observa entre el personal sanitario facultativo (Gráfico 9). En primer lugar, destaca que en casi todas las especialidades hay una proporción de mujeres en torno al 60%, excepto en las especialidades quirúrgicas (40,2% mujeres y 59,8% hombres). Sin embargo, hay que diferenciar entre las que cumplen el criterio de paridad “40-60” (clínicas, quirúrgicas, médico-quirúrgicas y de urgencias) y las que tienen una proporción de mujeres mayor del 60% (de laboratorio, de atención primaria y otro tipo de especialidades). El análisis del IDS refuerza este resultado, ya que las mujeres se encuentran representadas en todas las especialidades en el rango de 90-110, con la excepción nuevamente de las especialidades quirúrgicas (IDS de 67,8).

Gráfico 9. Personal dependiente del SESPA según tipo de especialidad y sexo



Nota: En este caso, el IDS se calculó teniendo en cuenta la proporción de mujeres dentro del personal sanitario facultativo (59,4).

Fuente: Base de datos del personal SESPA.

1.2. Distribución vertical del personal de la Administración asturiana

En el presente apartado se analizan los datos referentes a la distribución vertical de la plantilla de la Administración asturiana. En primer lugar, se examina la presencia de mujeres y varones en los altos cargos y en los puestos de responsabilidad intermedia de las diferentes consejerías. En segundo lugar, se aborda la distribución vertical en el ámbito docente y sanitario. Finalmente, desde una mirada longitudinal, se estudia la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los cargos y/o puestos descritos.

a. Distribución de altos cargos en la Administración del Principado de Asturias

En este apartado se analiza la distribución por sexo de los puestos de decisión en el Gobierno del Principado de Asturias. Se han considerado como altos cargos los puestos de Consejería, Viceconsejería, Dirección General y Secretaría General Técnica. Para ello, en primer lugar, se presenta en forma de tabla la distribución por sexo del conjunto de altos cargos en la Administración del Principado de Asturias (tabla 7) para la legislatura 2019-2023 para, más adelante, realizar un análisis en detalle de la misma.

Tabla 7. Altos cargos en la Administración del Principado de Asturias

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Consejería	5	5	10	50,0%	76,1
Viceconsejería	3	3	6	50,0%	76,1
Dirección General	29	29	58	50,0%	76,1
Secretaría General Técnica	8	2	10	80,0%	121,7
Total	45	39	84	53,6%	81,6

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

Como se observa en la tabla, con excepción del puesto de secretaria general técnica, que está feminizado, existe una representación paritaria (porcentaje de mujeres y hombres entre el 40% y el 60%) tanto si se tiene en cuenta el conjunto de altos cargos, como el número de altos cargos por consejería, viceconsejería y dirección general. En concreto, de los 84 puestos de altos cargos del Gobierno del Principado de Asturias en la legislatura 2019-2023, 45 están ocupados por mujeres (53,6%) y 39 por hombres (46,4%). Estas cifras revelan una composición mucho más paritaria que la existente en la legislatura 2015-2019, donde de los 58 puestos de altos cargos que configuraban el ejecutivo asturiano, 24 eran ocupados por mujeres (41,4%) y 34 por hombres (58,6%). En este primer análisis descriptivo también es preciso señalar que ninguna mujer ha encabezado el Gobierno del Principado de Asturias desde su creación.

Puesto que, como se ha presentado, el conjunto de la plantilla de las diferentes consejerías y entidades públicas está feminizado, para completar la información sobre la distribución por sexo de los puestos de altos cargos se recurre al IDS. A través de este indicador, que permite estudiar si la presencia de mujeres en un puesto determinado es superior o inferior a su proporción en el total de la plantilla, se constata cómo las

mujeres, aun ocupando más de la mitad de los puestos de altos cargos del Gobierno del Principado de Asturias, están infrarrepresentadas en ellos. El IDS, de hecho, alcanza un valor de 81,6, una cifra todavía alejada de la horquilla 90-110, que implicaría que sí se da una distribución paritaria. Esta infrarrepresentación de las mujeres en el ejecutivo asturiano se da para los niveles de consejería, viceconsejería y dirección general, ya que la realidad del nivel de secretaría general técnica es bien diferente, puesto que está feminizado (121,7).

No obstante, conviene poner en valor que mientras el IDS en la legislatura 2019-2023 es de 81,6, en la legislatura 2015-2019 era de 63,8. Así, mientras en la legislatura 2019-2023 la presencia de mujeres en puestos de altos cargos es igual o superior a la de hombres en todos los puestos analizados, en la legislatura anterior las mujeres no estaban representadas de forma paritaria ni como consejeras (37,3%), ni como viceconsejeras (0%), aunque sí se daba una representación paritaria en los puestos de dirección general (43,6% mujeres, 56,4% hombres) y secretaría general técnica (50% mujeres y 50% hombres).

A continuación se estudia la distribución por sexo de los puestos de altos cargos en la Administración del Principado de Asturias en la legislatura 2019-2023 por consejerías. Para ello, se analizan de forma progresiva y separada tanto la Presidencia del Principado de Asturias, como las Consejerías Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático, Presidencia, Hacienda, Industria, Empleo y Promoción Económica, Educación, Salud, Derechos Sociales y Bienestar, Medio Rural y Cohesión Territorial, Cultura, Política Lingüística y Turismo y, finalmente, Ciencia, Innovación y Universidad.

➔ PRESIDENCIA DEL PRINCIPADO

Tal y como se observa (tabla 8), de los cinco puestos de altos cargos de la Presidencia del Principado de Asturias, incluyendo la presidencia del Principado, cuatro están ocupados por hombres y solamente uno, que paradójicamente corresponde a la Dirección General de Igualdad, está ocupado por una mujer. Aunque el número de altos cargos que integran la Presidencia del Principado asciende a cinco, las mujeres están infrarrepresentadas tanto si se tiene en cuenta el criterio “40-60”, como el IDS.

Tabla 8. Altos Cargos en la Presidencia del Principado

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Presidencia del Principado	0	1	1	0,0%	0,0
Viceconsejería	0	2	2	0,0%	0,0
Dirección General	1	1	2	50,0%	76,1
Secretaría General Técnica	0	0	0	0,0%	0,0
Total	1	4	5	20,0%	30,4

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

En lo que respecta a la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático (tabla 9), puede observarse cómo las mujeres están presentes en tres de los siete puestos de altos cargos que existen. Aunque en esta consejería existe a priori una distribución paritaria, ya que el 42,9% de los puestos de altos cargos están ocupados por mujeres, si se completa el análisis teniendo en cuenta el IDS, se observa que las mujeres están infrarrepresentadas. El IDS, que como se ha visto permite analizar la presencia de las mujeres en puestos de altos cargos de esta consejería, teniendo en cuenta el total de mujeres de la plantilla de las consejerías y entidades públicas, se sitúa aquí en un 65,3, un valor alejado de la franja 90-110, que indicaría que la distribución de mujeres en altos cargos en esta consejería es paritaria.

A diferencia del análisis que se hace en otras consejerías, para ésta no se compara la información disponible con la de la legislatura anterior, ya que la actual Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático, ha asumido en esta etapa las competencias de Función Pública y no tiene competencias en materia de infraestructuras (la presencia femenina entre los altos cargos de la que en la anterior legislatura era la Consejería de Infraestructuras, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente no superaba el 12,5% del total, con un IDS del 18,6).

Tabla 9. Altos Cargos de la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Consejería	0	1	1	0,0%	0,0
Viceconsejería	1	0	1	100,0%	152,2
Dirección General	2	2	4	50,0%	76,1
Secretaría General Técnica	0	1	1	0,0%	0,0
Total	3	4	7	42,9%	65,3

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

En lo que respecta a la Consejería de Presidencia, la fotografía es diferente (tabla 10). En este caso, las mujeres ocupan la mayoría de los puestos de altos cargos, en concreto, siete de los diez puestos que existen de estas características (70,0% del total). Además, su presencia no sólo se concentra en las direcciones generales, como ocurría en la legislatura anterior (el 100% de las mujeres se situaba en este puesto), sino que el resto de puestos de altos cargos, que son unipersonales (consejería, viceconsejería y secretaría general técnica), tienen una mujer al frente.

Si, a partir de la información presentada, se profundiza en el análisis y se tiene en cuenta el IDS, se observa que la distribución en este caso sí es paritaria, ya que este indicador alcanza un valor de 106,5 (se encuentra situado en la horquilla 90-110). Se trata, por otra parte, de un dato que también se registraba en la legislatura anterior, para la que entonces era la Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana, donde el IDS era del 110,1 (la estructura de altos cargos y las competencias eran diferentes a los de la actual legislatura).

Tabla 10. Altos Cargos de la Consejería de Presidencia

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Consejería	1	0	1	100,0%	152,2
Viceconsejería	1	0	1	100,0%	152,2
Dirección General	4	3	7	57,1%	86,9
Secretaría General Técnica	1	0	1	100,0%	152,2
Total	7	3	10	70,0%	106,5

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE HACIENDA

En la Tabla 11 se presenta la distribución por sexo de altos cargos en la Consejería de Hacienda. En este caso las mujeres conforman el 50,0% de los altos cargos, por tanto, si se utiliza el indicador “40-60”, la distribución es paritaria, existe el mismo número de mujeres y hombres al frente de las direcciones generales y el puesto de alto cargo de mayor nivel en la consejería lo ocupa una mujer.

Por otro lado, si se analiza la información a través del IDS, que alcanza un valor de 76,1, se observa que las mujeres están infrarrepresentadas en un 23,9%. No obstante, conviene mirar esta cifra con cautela, ya que el número total de personas en puestos de altos cargos es reducido y tanto en esta, como en el resto de consejerías, tres de los cuatro niveles estudiados corresponden a puestos unipersonales. Esta realidad era similar en la legislatura anterior, en la que entonces era la Consejería de Hacienda y Sector Público, donde el IDS se situaba en 77,7.

Tabla 11. Altos Cargos de la Consejería de Hacienda

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Consejería	1	0	1	100,0%	152,2
Viceconsejería	0	0	0	0,0%	0,0
Dirección General	3	3	6	50,0%	76,1
Secretaría General Técnica	0	1	1	0,0%	0,0
Total	4	4	8	50,0%	76,1

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

Se analiza ahora la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica (tabla 12). En este caso, las mujeres conforman más de la mitad (55,6%) de los altos cargos, un dato que constata la existencia de una composición paritaria si se tiene en cuenta el indicador “40-60”. Sin embargo, si se considera el porcentaje de mujeres en el conjunto de la plantilla de las consejerías y entidades públicas, el análisis cambia. En este caso, el IDS alcanza un valor de 84,6, una cifra que refleja la existencia de cierto grado de masculinización entre los altos cargos de esta consejería.

En cualquier caso, se trata de una distribución más igualitaria que la existente en la que en la anterior legislatura era la Consejería de Empleo, Industria y Turismo. En esa etapa, la consejería estaba más masculinizada, con una presencia de mujeres que no superaba el 37,5% y un IDS del 57,8, cifra esta última alejada de la horquilla 90-110, que hubiera constatado la existencia de una distribución paritaria.

Tabla 12. Altos Cargos de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Consejería	0	1	1	0,0%	0,0
Viceconsejería	0	0	0	0,0%	0,0
Dirección General	5	2	7	71,4%	108,7
Secretaría General Técnica	1	0	1	100,0%	152,2
Total	6	3	9	55,6%	84,6

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

En lo que respecta a la Consejería de Educación (tabla 13), se observa una realidad similar a la descrita para la Consejería de Presidencia. En este caso, se constata una feminización de los altos cargos, ocupados por mujeres en una proporción del 66,7% y con un IDS del 101,5, muy cercano al valor 100, que implica que hay una situación de paridad total.

Se trata, en cualquier caso, de una situación muy diferente a la observada en la legislatura anterior para la entonces Consejería de Educación y Cultura. Aunque hay que partir de que la estructura orgánica era diferente a la actual, la presencia de mujeres no superaba en esa etapa el 20% del total, con un IDS del 30,8, lo que reflejaba una infrarrepresentación femenina del 69,2%.

Tabla 13. Altos Cargos de la Consejería de Educación

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Consejería	1	0	1	100,0%	152,2
Viceconsejería	0	0	0	0,0%	0,0
Dirección General	2	2	4	50,0%	76,1
Secretaría General Técnica	1	0	1	100,0%	152,2
Total	4	2	6	66,7%	101,5

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE SALUD

Se examina ahora la Consejería de Salud (tabla 14). Como se constata en la tabla, en esta consejería las mujeres representan la mitad de los altos cargos, una distribución paritaria si se tiene en cuenta el criterio de presencia “40-60”. No obstante, si como se viene haciendo se profundiza en el análisis y se considera el porcentaje de mujeres en el conjunto de la plantilla, se observa que las mujeres están infrarepresentadas en los puestos de altos cargos de esta consejería, donde el IDS se sitúa en un 76,1 (la horquilla 90-110, como ya se viene recordando, implicaría que existe una distribución paritaria).

En este caso se evidencia como la distribución de los altos cargos por sexo era más paritaria en esta consejería en la legislatura anterior, cuando las mujeres ocupaban el 60% de los mismos, con un IDS del 92,4.

Tabla 14. Altos Cargos de la Consejería de Salud

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Consejería	0	1	1	0,0%	0,0
Viceconsejería	0	0	0	0,0%	0,0
Dirección General	3	3	6	50,0%	76,1
Secretaría General Técnica	1	0	1	100,0%	152,2
Total	4	4	8	50,0%	76,1

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE DERECHOS SOCIALES Y BIENESTAR

En la Tabla 15 se puede observar la distribución de altos cargos en la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar. En este caso, las mujeres, cuya presencia es mayoritaria, representan el 71,4% del total, con un IDS de 108,7. Si se considera que los valores del IDS que constatan una distribución paritaria son los de la horquilla 90-110, el IDS alcanzado en esta consejería evidencia que existe una ligera feminización o sobrerrepresentación de las mujeres entre los altos cargos. Esta feminización, por otra parte, era aún más significativa en la legislatura anterior, cuando las mujeres representaban el 83,3% de la plantilla de la que entonces era la Consejería de Servicios y Derechos Sociales, con un IDS de 128,4, que implicaba que las mujeres estaban sobrerrepresentadas en esta consejería en un 28,4%.

Tabla 15. Altos Cargos de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Consejería	1	0	1	100,0%	152,2
Viceconsejería	0	0	0	0,0%	0,0
Dirección General	3	2	5	60,0%	91,3
Secretaría General Técnica	1	0	1	100,0%	152,2
Total	5	2	7	71,4%	108,7

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL Y COHESIÓN TERRITORIAL

Se presenta ahora la distribución por sexo de altos cargos en la Consejería de Medio Rural y Cohesión Territorial, consejería que en esta legislatura asume las competencias de infraestructuras y que reúne al mayor número de altos cargos del Gobierno del Principado de Asturias. Como puede observarse (tabla 16), esta es una de las consejerías de la administración más masculinizadas. De hecho, de las 13 personas que ocupan puestos de altos cargos, 4 son mujeres. En este caso, el porcentaje de mujeres entre los puestos de altos cargos es del 30,8% y el IDS alcanza un valor del 46,9, cifra que refleja que la presencia femenina es aquí un 53,1% inferior a lo que cabría esperar si la distribución de mujeres fuera similar a la del total de la plantilla. Esta misma situación de infrarrepresentación de las mujeres se registraba de forma mucho más acentuada en la legislatura anterior para la entonces Consejería de Desarrollo Rural y Recursos Naturales, donde las mujeres ocupaban el 16,7% de los altos cargos, con un IDS de 25,7.

Tabla 16. Altos Cargos de la Consejería de Medio Rural y Cohesión Territorial

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Consejería	0	1	1	0,0%	0,0
Viceconsejería	0	1	1	0,0%	0,0
Dirección General	3	7	10	30,0%	45,7
Secretaría General Técnica	1	0	1	100,0%	152,2
Total	4	9	13	30,8%	46,9

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE CULTURA, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y TURISMO

En lo que respecta a la Consejería de Cultura, Política Lingüística y Turismo (tabla 17), se observa el mismo panorama ya descrito en el caso de las Consejerías de Presidencia y Educación. Esta consejería se caracteriza por una sobrerrepresentación de mujeres, si se tiene en cuenta el indicador “40-60”, ya que el 62,5% de los altos cargos está ocupado por mujeres. No obstante, si se profundiza en el análisis a través de la información que proporciona el IDS, que alcanza un valor de 95,1, se constata que, con relación a la distribución por sexo de las mujeres en el total de la plantilla, existe aquí una distribución paritaria. A diferencia de las otras consejerías analizadas no se aporta aquí

información de la legislatura anterior ya que esta consejería, como tal, no existía en el periodo 2015-2019.

Tabla 17. Altos Cargos de la Consejería de Cultura, Política Lingüística y Turismo

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Consejería	1	0	1	100,0%	152,2
Viceconsejería	1	0	1	100,0%	152,2
Dirección General	2	3	5	40,0%	60,9
Secretaría General Técnica	1	0	1	100,0%	152,2
Total	5	3	8	62,5%	95,1

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDAD

Finalmente, en lo que respecta a la Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad (tabla 18), se observa una situación de aparente paridad (las mujeres ocupan la mitad de los altos cargos). No obstante, si como se viene haciendo se analiza la información teniendo en cuenta el IDS (76,1), se evidencia aquí una infrarrepresentación de las mujeres de un 23,9% con relación a su proporción entre el total de mujeres de la plantilla. Al igual que en otras situaciones analizadas, hay que tener en cuenta en este caso que son solo cuatro los altos cargos que integran esta consejería.

Tabla 18. Altos Cargos de la Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Consejería	0	1	1	0,0%	0,0
Viceconsejería	0	0	0	0,0%	0,0
Dirección General	1	1	2	50,0%	76,1
Secretaría General Técnica	1	0	1	100,0%	152,2
Total	2	2	4	50,0%	76,1

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

b. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio en consejerías y entidades públicas

En este apartado se presenta la distribución por sexo de los cargos de responsabilidad de nivel intermedio en el total de consejerías y entidades públicas analizadas. Para identificar este tipo de puestos y con el fin de garantizar la comparabilidad con el estudio realizado por el Instituto Asturiano de la Mujer en 2007 se ha seguido la clasificación utilizada, incluyendo las jefaturas de servicio, sección y negociado y área (Uría Urraza, Marian 2008).

Tal y como se presenta en la Tabla 19, si se tiene en cuenta la distribución de los cargos de responsabilidad de nivel intermedio en el total de consejerías y entidades públicas, se observa que existe una sobrerrepresentación femenina, ya que las mujeres ocupan el

65,0% de estos puestos, superando el 50% en todas las categorías analizadas. Esta distribución es coherente con su representación en el conjunto de la plantilla, tal y como refleja el IDS, que se sitúa en un 98,9 (como se recordará, los valores comprendidos entre 90 y 110 son reflejo de una distribución paritaria). Estas cifras son similares a las registradas en la legislatura 2015-2019, donde el 63,1% de los cargos de nivel intermedio eran ocupados por mujeres y el IDS alcanzaba un valor de 97,2.

Si se compara la información referida a la distribución por sexo de los cargos de responsabilidad de nivel intermedio, con la de los altos cargos (tabla 7), puede observarse que aquí la presencia femenina es mayor (65,0% frente al 53,6%). Esta realidad se refleja también si tiene en cuenta el IDS que, mientras en los cargos de nivel intermedio alcanza un valor muy próximo a 100 (distribución paritaria), en el caso de los altos cargos alcanza un valor de 81,6 (sobrerrepresentación de hombres).

Finalmente, se observa que aunque los puestos de responsabilidad de nivel intermedio presentan, en su conjunto, una distribución equilibrada por sexo, la presencia de mujeres no es similar en todas las categorías analizadas. Así, mientras en el caso de las jefaturas de servicio y sección el IDS apunta una infrarrepresentación de las mujeres de un 13,7% y un 15,4% respectivamente, en el caso de las jefaturas de negociado y área se observa una sobrerrepresentación de mujeres del 10,4% y el 22,7%. Las jefaturas de área, categoría donde las mujeres están presentes en un 72,5% de los puestos, sólo se han contabilizado como puesto en el Servicio Público de Empleo.

Tabla 19. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio en consejerías y entidades públicas

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	%Mujeres	IDS
Jefatura de Servicio	103	78	181	56,9%	86,6
Jefatura de Sección	182	140	322	56,5%	86,0
Jefatura de Negociado	353	134	487	72,5%	110,4
Jefatura de Área	25	6	31	80,6%	122,7
Total	663	358	1021	65,0%	98,9

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

En las siguientes tablas se presenta la distribución por sexo de los cargos de responsabilidad de nivel intermedio tanto en la Presidencia del Principado, como en cada consejería, siguiendo la misma estructura de análisis que se ha seguido para los puestos de altos cargos.

➔ PRESIDENCIA DEL PRINCIPADO

Se observa que en la Presidencia del Principado (tabla 20), los dos únicos cargos de nivel intermedio existentes están ocupados por mujeres. Aunque son cifras numéricamente poco significativas, cabe aquí recordar que la mayoría de los altos cargos de la Presidencia del Principado (tabla 8) en 2020 están ocupados por hombres.

Tabla 20. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio en la Presidencia del Principado

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Jefatura de Servicio	1	0	1	100,0%	148,6
Jefatura de Sección	0	0	0	0,0%	0,0
Jefatura de Negociado	1	0	1	100,0%	148,6
Jefatura de Área	0	0	0	0,0%	0,0
Total	2	0	2	100,0%	148,6

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

En lo que respecta a la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático (tabla 21), se observa que en el conjunto de este nivel la presencia de mujeres es mayor a la de hombres (63,5% mujeres y 36,5% hombres). Esta sobrerrepresentación de las mujeres, más elevada en los puestos de jefatura de negociado (79,6%), si se analiza teniendo en cuenta el total de la plantilla femenina de consejerías y entidades públicas (IDS), alcanza un valor del 96,7, reflejo de una distribución paritaria. Por otro lado, si se tienen en cuenta las diferentes categorías que integran los puestos de nivel intermedio de esta consejería se constata que, mientras para las jefaturas de servicio (70,3) y sección (68,8) el IDS evidencia una sobrerrepresentación de hombres, no ocurre lo mismo si se miran las jefaturas de negociado, puestos donde se concentran la mayoría de mujeres en este nivel, que alcanza un valor de 121,2 (sobrerrepresentación de mujeres). Este tipo de puestos, en la pasada legislatura, alcanzaba un IDS del 71,4. Una de los motivos que explica que la actual distribución sea mucho más paritaria es el cambio de competencias de la consejería, que en el periodo actual asume las competencias de Función Pública y no tiene competencias en materia de infraestructuras.

Finalmente, si se compara este nivel con el de altos cargos (tabla 9), se observa que la distribución por sexo en los puestos de nivel intermedio es más paritaria que en los puestos de altos cargos (el 42,9% de los puestos están ocupados por mujeres, con un IDS del 65,3).

Tabla 21. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio de la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Jefatura de Servicio	6	7	13	46,2%	70,3
Jefatura de Sección	14	17	31	45,2%	68,8
Jefatura de Negociado	39	10	49	79,6%	121,2
Jefatura de Área	0	0	0	0,0%	0,0
Total	59	34	93	63,5%	96,7

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

En el caso de la Consejería de Presidencia (tabla 22), se constata una sobrerrepresentación de mujeres si se tiene en cuenta el criterio “40-60” (68,8% mujeres y 31,2% hombres) y una distribución paritaria si se toma como referencia el IDS, que alcanza un valor de 104,7. En la pasada legislatura, esta consejería, que entonces asumía las competencias de Función Pública, presentaba una sobrerrepresentación de mujeres utilizando ambos criterios (84,2% de mujeres, IDS 129,8).

Otra cuestión a señalar es que, si se compara la distribución por sexo de los puestos de nivel intermedio con los de altos cargos (tabla 10), se observa que en esta consejería la presencia de mujeres es mayor en los puestos de altos cargos (70,0% mujeres, IDS 106,5).

Tabla 22. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio en la Consejería de Presidencia

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Jefatura de Servicio	12	6	18	66,7%	101,5
Jefatura de Sección	23	11	34	67,7%	103,0
Jefatura de Negociado	26	11	37	70,3%	107,0
Jefatura de Área	0	0	0	0,0%	0,0
Total	61	28	89	68,8%	104,7

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE HACIENDA

En lo que respecta a la Consejería de Hacienda (tabla 23), los datos disponibles reflejan una sobrerrepresentación de las mujeres en los cargos de nivel intermedio, tanto si se tiene en cuenta el criterio “40-60” (75,4% mujeres y 24,6% hombres), como si se analizan los datos a través del IDS, que alcanza un valor de 114,8. En el periodo anterior, en la entonces Consejería de Hacienda y Sector Público, aunque la presencia de mujeres era inferior a la de la actual legislatura, también se constataba la feminización de este nivel (72,6% mujeres, IDS 111,8).

La sobrerrepresentación de mujeres en este nivel no se extiende a los puestos de altos cargos (tabla 11)(50,0% mujeres, IDS 76,1).

Tabla 23. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio en la Consejería de Hacienda

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Jefatura de Servicio	14	5	19	73,7%	112,2
Jefatura de Sección	17	5	22	77,3%	117,7
Jefatura de Negociado	15	5	20	75,0%	114,2
Jefatura de Área	0	0	0	0,0%	0,0
Total	46	15	61	75,4%	114,8

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

Se estudian ahora los datos relativos a la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica (tabla 24), donde se constata una presencia paritaria (52,1% mujeres, 47,9% hombres). Si se profundiza en el análisis y se tiene en cuenta el total de mujeres en la plantilla de las consejerías y entidades públicas, se observa que el IDS alcanza aquí un valor de 79,3, lo que implica que en este nivel las mujeres están infrarrepresentadas en un 20,7%. Se trata, por otra parte, de una realidad análoga a la registrada en la anterior legislatura para la Consejería de Empleo, Industria y Turismo (54,5% mujeres, IDS 84,0).

Por otro lado, en lo que a esta consejería respecta, la presencia de mujeres en los cargos de nivel intermedio es similar a la de los altos cargos (tabla 12) (55,6% mujeres, IDS 84,6).

Tabla 24. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio en la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Jefatura de Servicio	6	6	12	50,0%	76,1
Jefatura de Sección	7	16	23	30,4%	46,3
Jefatura de Negociado	24	12	36	66,7%	101,5
Jefatura de Área	0	0	0	0,0%	0,0
Total	37	34	71	52,1%	79,3

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

En lo que respecta a la Consejería de Educación (tabla 25), las mujeres están presentes en la mayoría de los cargos de nivel intermedio (77,3% mujeres, 22,7% hombres). La sobrerrepresentación de mujeres en este nivel (las mujeres ocupan casi el 80% de las jefaturas de negociado) también se constata si se analizan los datos a través del IDS, que se sitúa en un 117,7. Aunque no se alcanzaban cifras tan altas, esta feminización de los puestos de responsabilidad de nivel intermedio también se daban en la pasada legislatura en la entonces Consejería de Educación y Cultura (72,6% mujeres, IDS 111,8).

Asimismo, si se compara la distribución por sexo entre los puestos de responsabilidad de nivel intermedio y los altos cargos de esta consejería (tabla 12), se observa que en el caso

de los altos cargos la situación es más paritaria (66,7% mujeres, IDS 101,5).

Tabla 25. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio en la Consejería de Educación

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Jefatura de Servicio	7	4	11	63,6%	96,8
Jefatura de Sección	11	4	15	73,3%	111,6
Jefatura de Negociado	91	24	115	79,1%	120,4
Jefatura de Área	0	0	0	0,0%	0,0
Total	109	32	141	77,3%	117,7

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE SALUD

Se analiza ahora la Consejería de Salud (tabla 19). En ella, al igual que en la Consejería de Educación, las mujeres ocupan la mayoría de los puestos de responsabilidad de nivel intermedio (65,0% mujeres, 35,0% hombres), aunque esta presencia no es similar en las distintas categorías estudiadas. Así, se observa que mientras ocupan el 30,8% de las jefaturas de servicio, su presencia en las jefaturas de negociado alcanza el 82,6%. Por otro lado, si se analizan los datos teniendo en cuenta el total de la plantilla de mujeres de las consejerías y entidades públicas, se evidencia que, aunque su presencia sea mayor en esta consejería, existe una distribución paritaria (IDS 99,0). Esta composición por sexo es análoga a la registrada en la legislatura anterior en la entonces Consejería de Sanidad (62,1%, IDS 95,7).

Otro elemento a destacar es que, en este caso, la presencia de mujeres es mayor entre los cargos de responsabilidad de nivel intermedio, que entre los altos cargos (tabla 14) (50,0% mujeres, IDS 76,1).

Tabla 26. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio de la Consejería de Salud

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Jefatura de Servicio	4	9	13	30,8%	46,9
Jefatura de Sección	16	8	24	66,7%	101,5
Jefatura de Negociado	19	4	23	82,6%	125,7
Jefatura de Área	0	0	0	0,0%	0,0
Total	39	21	60	65,0%	99,0

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE DERECHOS SOCIALES Y BIENESTAR

En lo que respecta a la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar (tabla 27), los datos reflejan una fotografía similar a la descrita para la Consejería de Salud. Nuevamente, si se analizan los datos a través del criterio “40-60” se constata una sobrerrepresentación de mujeres (67,2% mujeres y 32,8% hombres) y si se profundiza en el análisis, a través del IDS, se evidencia que la distribución por sexo de los puestos de responsabilidad de nivel

intermedio en esta consejería es paritaria (IDS 102,3). En este caso, la presencia de mujeres alcanza las cifras más altas en las jefaturas de sección, donde éstas ocupan el 76,0% de estos puestos. Se trata, en conjunto, de una realidad que también se registraba en la anterior legislatura para la entonces Consejería de Servicios y Derechos Sociales (64,4% mujeres, IDS 99,2).

Otra cuestión a tener en cuenta es que si se compara la distribución por sexo entre los puestos de responsabilidad de nivel intermedio y los altos cargos de esta consejería (tabla 15), se evidencia cómo en ambos niveles las cifras son muy similares (71,4% de mujeres y un IDS de 108,7 en el caso de altos cargos).

Tabla 27. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Jefatura de Servicio	5	5	10	50,0%	76,1
Jefatura de Sección	19	6	25	76,0%	115,7
Jefatura de Negociado	21	11	32	65,6%	99,8
Jefatura de Área	0	0	0	0,0%	0,0
Total	45	22	67	67,2%	102,3

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL Y COHESIÓN TERRITORIAL

Se analizan ahora los datos de la Consejería de Medio Rural y Cohesión Territorial (tabla 28). En este caso, se observa una distribución paritaria, con porcentajes de presencia muy similares para mujeres y hombres (49,4% mujeres y 50,6% hombres). No obstante, si se interpretan los datos a partir el IDS, que tiene en cuenta el total de mujeres en el conjunto de la plantilla de consejerías y entidades públicas y que alcanza un valor de 75,2, se evidencia una sobrerrepresentación de hombres en este nivel. Esta realidad también se registraba en la anterior legislatura en la entonces Consejería de Desarrollo Rural y Recursos Naturales (48,3% mujeres, IDS 74,4).

Otro elemento que es importante señalar es que, en esta consejería, aunque los cargos de responsabilidad de nivel intermedio están masculinizados, si se tiene en cuenta el IDS, los altos cargos (tabla 16) lo están aún más (30,8% mujeres, IDS 46,9).

Tabla 28. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio de la Consejería de Medio Rural y Cohesión Territorial

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Jefatura de Servicio	10	13	23	43,5%	66,2
Jefatura de Sección	26	42	68	38,2%	58,1
Jefatura de Negociado	50	33	83	60,2%	91,6
Jefatura de Área	0	0	0	0,0%	0,0
Total	86	88	174	49,4%	75,2

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE CULTURA, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y TURISMO

La nueva Consejería de Cultura, Política Lingüística y Turismo (tabla 29) es, sin tener en cuenta a la Presidencia del Principado, la consejería donde se constata una mayor sobrerrepresentación de mujeres, tanto si se tiene en cuenta su presencia con relación al total de puestos de responsabilidad intermedia de la consejería (81,1% mujeres, 18,9% hombres), como si se tiene en cuenta el total de la plantilla de mujeres de las consejerías y entidades públicas (IDS 123,4). Esta feminización se registra únicamente en el caso de los cargos de responsabilidad de nivel intermedio, ya que entre los altos cargos (tabla 17) la distribución por sexo es mucho más igualitaria (62,5% mujeres, IDS 95,1).

Tabla 29. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio de la Consejería de Cultura, Política Lingüística y Turismo

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Jefatura de Servicio	8	0	8	100,0%	152,2
Jefatura de Sección	10	4	14	71,4%	108,7
Jefatura de Negociado	12	3	15	80,0%	121,8
Jefatura de Área	0	0	0	0,0%	0,0
Total	30	7	37	81,1%	123,4

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ CONSEJERÍA DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDAD

En la también nueva Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad (tabla 31), la presencia de mujeres en los cargos de responsabilidad de nivel intermedio, que en números absolutos es muy reducida (únicamente hay siete puestos de estas características), está feminizada, si se tiene en cuenta el criterio “40-60”, pero tiene una distribución paritaria, si se tiene en cuenta el conjunto de mujeres de la plantilla de consejerías y entidades públicas (IDS 108,7).

Otro elemento a señalar es que, al igual que en otras consejerías, también aquí la presencia de mujeres es mayor entre los cargos de responsabilidad de nivel intermedio que entre los altos cargos (tabla 18), donde las mujeres están infrarrepresentadas en un 23,9% (IDS 76,1).

Tabla 30. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio de la Consejería de Ciencia, Innovación y Universidad

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Jefatura de Servicio	3	2	5	60,0%	89,2
Jefatura de Sección	1	0	1	100,0%	152,2
Jefatura de Negociado	1	0	1	100,0%	152,2
Jefatura de Área	0	0	0	0,0%	0,0
Total	5	2	7	71,4%	108,7

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

➔ ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS

Por último, se examina la distribución por sexo de los cargos de responsabilidad intermedia en organismos públicos y otros entes públicos (tabla 24), donde casi dos tercios del total de cargos analizados son mujeres. Tal y como se observa en la tabla, el porcentaje de mujeres en todas las categorías es mayor: el 56,3% de las jefaturas de servicio están a cargo de mujeres (46,7% hombres), así como el 58,8% de las jefaturas de sección (41,2% hombres), el 71,6% de las jefaturas de negociado (28,4% hombres) y el 80,6% de las jefaturas de área (19,4%). Si tomamos como indicador el IDS se concluye que la distribución por sexo de los cargos de responsabilidad de nivel intermedio en los organismos autónomos y otras entidades públicas es muy similar a la del conjunto de la plantilla de la Administración asturiana, con un IDS de 99,8 puntos para el total de puestos analizados y un rango de 85,7 a 122,7 en todas las jefaturas (el IDS de las jefaturas de área constata la sobrerrepresentación de mujeres en esta categoría). En la anterior legislatura, las mujeres ocupaban más de los dos tercios de los cargos de responsabilidad de nivel intermedio en organismos autónomos y otras entidades públicas (71,3% mujeres, IDS 109,8).

Tabla 31. Cargos de responsabilidad de nivel intermedio en organismos autónomos y otras entidades públicas

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	IDS
Jefatura de Servicio	27	21	48	56,3%	85,7
Jefatura de Sección	40	28	68	58,8%	89,5
Jefatura de Negociado	53	21	74	71,6%	109,0
Jefatura de Área	25	6	31	80,6%	122,7
Total	145	76	221	65,6%	99,8

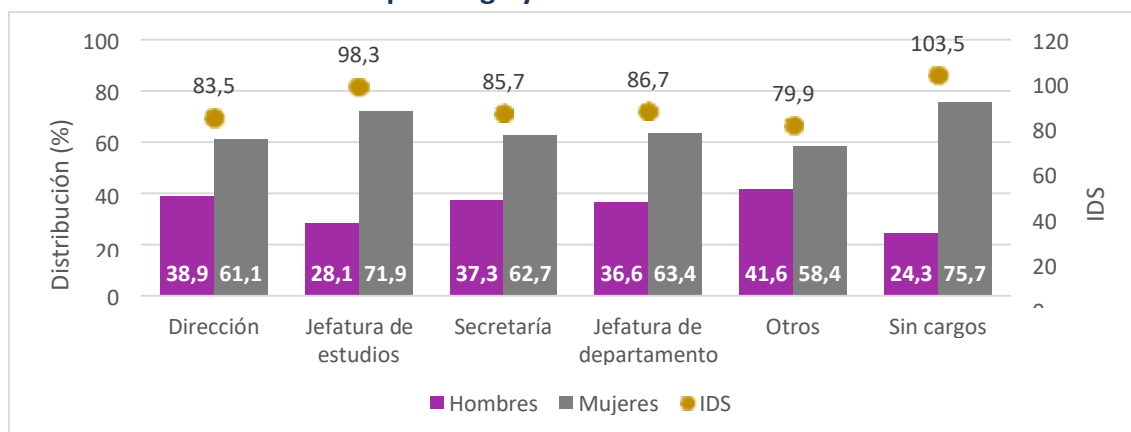
Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

c. Distribución vertical entre el personal docente

En el ámbito docente el análisis del criterio “40-60” y del IDS lleva a conclusiones diferentes (Gráfico 10). Por un lado, el criterio “40-60” indica una tendencia a la

feminización de todos los cargos directivos e intermedios: jefatura de estudios (71,9% de mujeres y 28,1% de hombres), jefatura de departamento (63,4% de mujeres y 36,6% de hombres), secretaría (62,7% de mujeres y 37,3% de hombres) y dirección de centro (61,1% de mujeres y 38,9% de hombres). También se observa que, en proporción, hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres que no ostentan ningún cargo. Así, el 75,7% de quienes no ocupan cargo alguno son mujeres y el 24,3% restante, hombres.

Gráfico 10. Personal docente por cargo y sexo



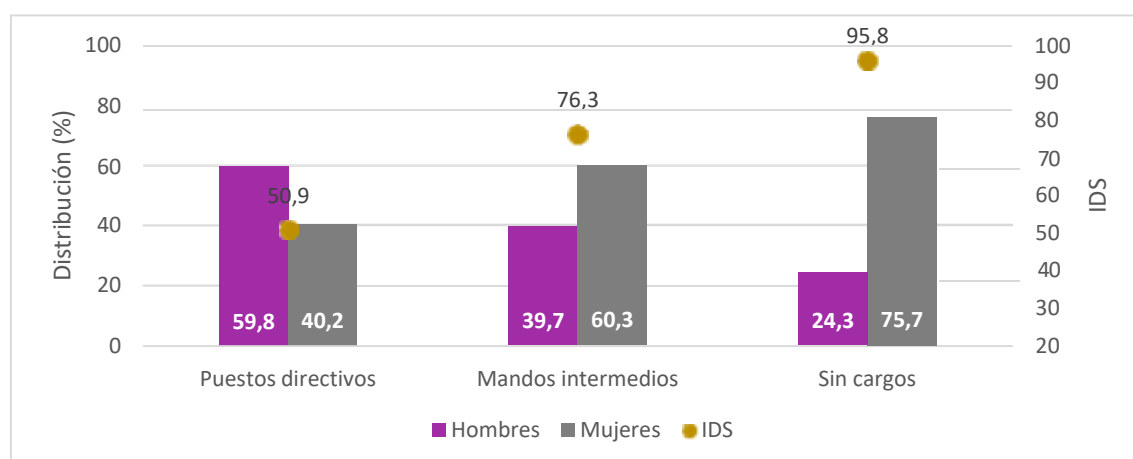
Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

Por otro lado, el IDS revela que las mujeres acceden entre un 10% y un 17% menos, en el caso de las direcciones de los centros, a los cargos directivos e intermedios, en proporción a su presencia en el total de la plantilla docente.

d. Distribución vertical entre el personal del ámbito de la salud

Para finalizar este apartado, dedicado a analizar la distribución vertical del personal de la Administración asturiana, se presentan los datos correspondientes a la plantilla dependiente del SESPA. En el Gráfico 11 se puede observar la presencia de mujeres y varones en los diferentes puestos en función de su nivel jerárquico. Los varones ocupan la mayor parte de los puestos directivos (59,8%), mientras que las mujeres son mayoría entre los mandos intermedios (60,3%) y entre el personal que no ocupa cargo alguno (75,7%). El IDS muestra que los hombres están sobrerrepresentados en los cargos de nivel intermedio (IDS 76,3) y sobre todo en los directivos (IDS 50,9) mientras que aquellos puestos de trabajo que no implican el desempeño de cargo alguno son ocupados de forma equilibrada por varones y mujeres (IDS 95,8).

Gráfico 11. Personal dependiente del SESPA por cargo y sexo



Fuente: Base de datos del personal SESPA.

1.3. Evolución de la distribución vertical en la Administración del Principado de Asturias: altos cargos y cargos de nivel intermedio

Para completar la imagen mostrada hasta el momento, en este apartado se han comparado los datos de los registros utilizados en este diagnóstico para el año 2020 con los de 2017 y los ofrecidos en el Informe sobre presencia de mujeres en la Administración asturiana (Uría Urraza, 2008), que contiene información sobre la distribución por sexo de los altos cargos y de los cargos de responsabilidad intermedia en 2003 y 2007. Los resultados revelan un avance positivo en términos de igualdad de género, puesto que en los últimos diecisiete años se ha pasado de una presencia de mujeres entre los altos cargos de la Administración pública asturiana del 36,1%, al 53,6%, lo que sitúa en el momento de realizar este diagnóstico a la organización para este nivel en la paridad (Tabla 32). Además, la legislatura 2019-2023, es la más igualitaria de todas las analizadas.

Al analizar el tipo de puestos, se observan importantes diferencias que indican que este avance no ha sido lineal. Como se explica anteriormente, ninguna mujer ha alcanzado nunca la Presidencia del Principado de Asturias y si bien en algunos gobiernos las mujeres han sido o son viceconsejeras (el 28,6% en 2003, el 37,5% en 2007 y el 50% en 2020), en 2017 no ocuparon ninguna de las tres viceconsejerías existentes.

Sí se observa un incremento progresivo de mujeres en direcciones generales y secretarías generales técnicas, hecho que hay que reconocer y visibilizar, de nuevo, de forma positiva. En 2003, el gobierno asturiano contaba con un 38,6% de directoras generales; en 2007, el porcentaje se redujo ligeramente al 32,8%; en 2017 dicha representación era del 42,5%, alcanzando la paridad; y en 2020 el 50% de los puestos de dirección general son ocupados por mujeres. Una tendencia que se observa con más claridad en el caso de las secretarías generales, que han pasado del 30% en 2003, al 50% en 2007 y 2017 y, finalmente, al 80% en 2020.

Tabla 32. Evolución de los altos cargos en la Administración del Principado de Asturias por sexo (2003, 2007, 2017 y 2020)⁸

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
2020				
Presidencia	0	1	1	0,0%
Consejería	5	5	10	50,0%
Viceconsejería	3	3	6	50,0%
Dirección general	29	29	58	50,0%
Secretaría general técnica	8	2	10	80,0%
Total	45	39	84	53,6%
2017				
Presidencia	0	1	1	0,0%
Consejería	3	5	8	37,5%
Viceconsejería	0	3	3	0,0%
Dirección general	17	22	39	43,6%
Secretaría general técnica	4	4	8	50,0%
Total	24	34	58	41,4%
2007				
Presidencia	0	1	1	0,0%
Consejería	5	5	10	50,0%
Viceconsejería	3	5	8	37,5%
Dirección general	19	39	58	32,8%
Secretaría general técnica	5	5	10	50,0%
Total	32	55	87	36,8%
2003				
Presidencia	0	1	1	0,0%
Consejería	4	6	10	40,0%
Viceconsejería	2	5	7	28,6%
Dirección general	17	27	44	38,6%
Secretaría general técnica	3	7	10	30,0%
Total	26	46	72	36,1%

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP y Uría Urraza (2008:18).

En la Tabla 33 se puede observar la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad de nivel intermedio, aunque en este caso, la información corresponde a los años 2000, 2008, 2017 y 2020. Los datos dibujan un avance tanto en términos generales como específicos. Se ha incrementado progresivamente la presencia de mujeres en puestos intermedios a lo largo del tiempo, pasando del 49,2% en el año 2000, al 64,5% en 2020. El aumento más pronunciado se ha producido en las jefaturas

⁸ No se presenta el IDS porque no se tienen los datos de la distribución por sexo del personal dependiente de la Dirección General de Función Pública en los años 2003 y 2007.

de servicio, a las que se han incorporado un 16% más de mujeres en los últimos veinte años. La presencia de mujeres en las jefaturas de negociado y sección también han aumentado, en un 15% y un 13,8%, respectivamente, en el mismo período de tiempo. En las jefaturas de negociado, desde el año 2017, se constata una sobrerrepresentación de mujeres. Además, en el año 2020, este nivel de responsabilidad, en su conjunto, está feminizado, ya que la presencia de mujeres supera el 60%.

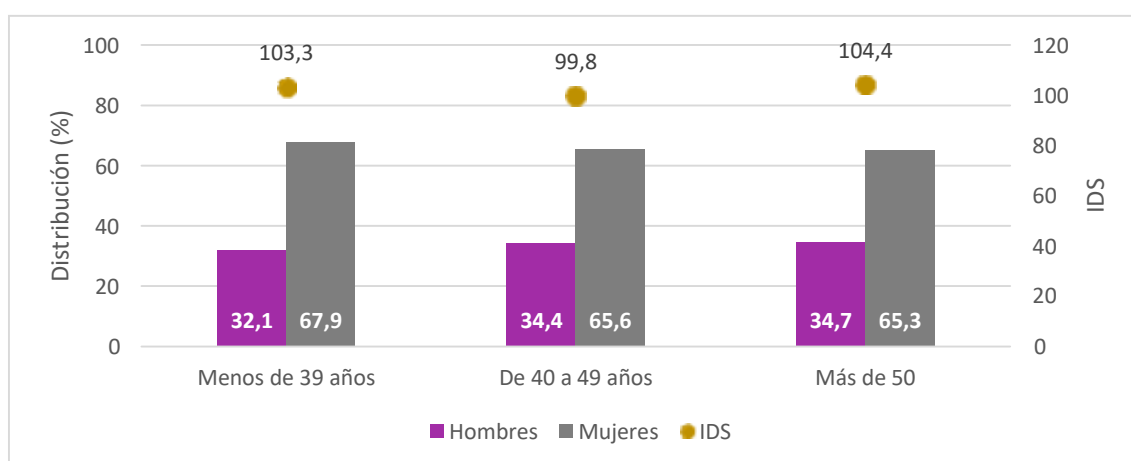
Tabla 33. Evolución de los cargos de responsabilidad de nivel intermedio en la Administración del Principado de Asturias (2000, 2008, 2017 y 2020)

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
2020				
Jefatura de servicio	103	78	181	56,9%
Jefatura de sección	182	140	322	56,5%
Jefatura de negociado	353	134	487	72,5%
Total	638	352	990	64,5%
2017				
Jefatura de servicio	88	70	158	55,7%
Jefatura de sección	165	138	303	54,5%
Jefatura de negociado	341	142	483	70,6%
Total	594	350	944	62,9%
2008				
Jefatura de servicio	139	160	299	46,5%
Jefatura de sección	195	238	433	45,0%
Jefatura de negociado	509	397	906	56,2%
Total	843	795	1.638	51,5%
2000				
Jefatura de servicio	43	63	106	40,6%
Jefatura de sección	88	118	206	42,7%
Jefatura de negociado	158	117	275	57,5%
Total	289	298	587	49,2%

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP y Uría Urreaga (2008:18).

2. Características sociodemográficas de la plantilla de la Administración pública asturiana

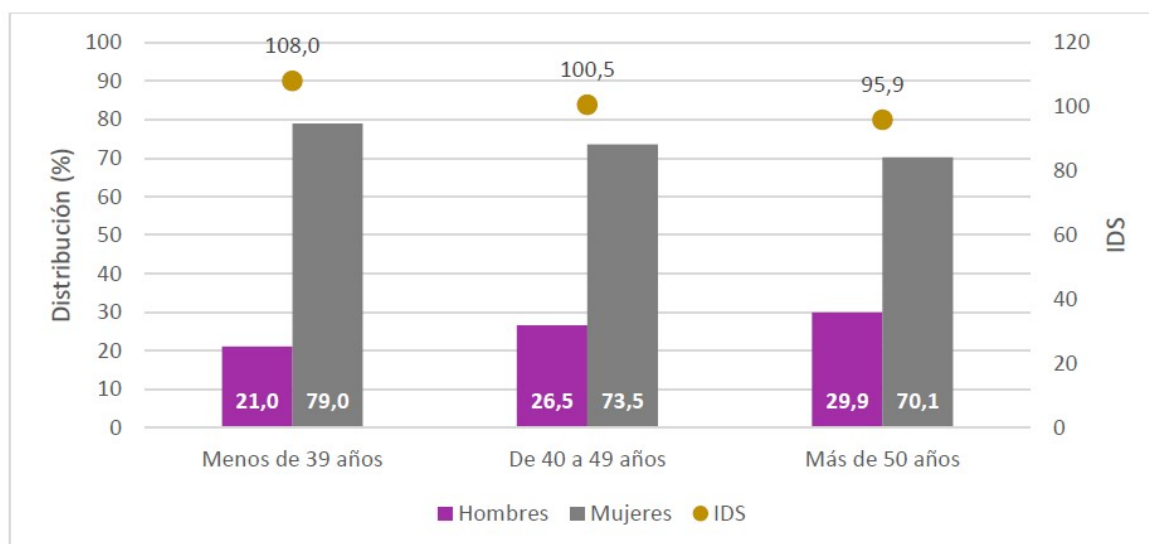
En este segundo apartado del diagnóstico, el objetivo es describir las características sociodemográficas del personal que desempeña su trabajo en Administración asturiana (los datos aportados en este apartado corresponden a la legislatura 2015-2019). Si analizamos la distribución de la plantilla de la Administración que no pertenece al ámbito docente ni al de salud por sexo y edad se observa que mujeres y varones se distribuyen de forma bastante similar en los diferentes grupos de edad (Gráfico 12). El IDS ofrece un patrón similar, ya que la presencia de mujeres en todos los grupos de edad se corresponde con su porcentaje en el total (índice cercano a 100).

Gráfico 12. Personal de consejerías y entidades públicas por grupo de edad y sexo

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

Sin embargo, se observa una cierta feminización del intervalo más joven; si bien algo más del 65% de quienes tienen más de 40 años son mujeres, entre las personas menores de 39 años alcanzan el 67,9%.

Entre el personal docente, los resultados también indican una distribución similar de hombres y mujeres en los distintos grupos de edad, así como una tendencia a una mayor presencia de mujeres en el grupo de edad más joven.

Gráfico 13. Personal docente por grupo de edad y sexo

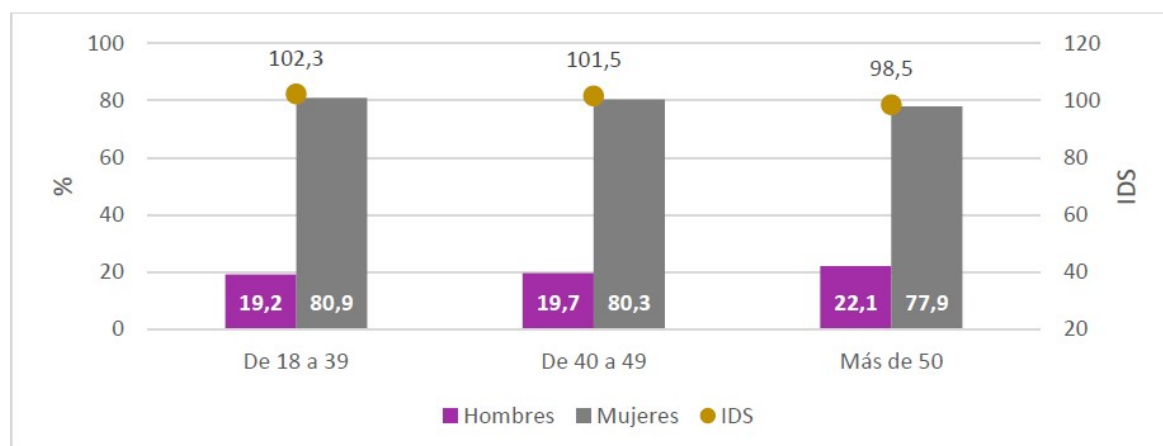
Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

Las mujeres suponen el 70,1% de las personas de más de 50 años y los hombres el 29,9% restante; en el intervalo de 40 a 49 años hay un 73,5% de mujeres frente a un 26,5% de varones. Y, por último, en el grupo de edad más joven, las mujeres alcanzan una proporción del 79% y los hombres del 21%. El IDS muestra que el grupo de edad más joven se desvía en un 8% de la proporción de mujeres en el total de la plantilla docente y el de más de 50 años es el más masculinizado de los tres (Gráfico 13).

Por último, en el ámbito de la salud apenas se perciben diferencias en la distribución por

sexo en los tres tramos de edad (Gráfico 14). De hecho, en todos los intervalos se observa una composición de la plantilla por sexo similar a la de conjunto del SESPA (IDS cercano a 100), con una proporción de hombres de entre el 19% y el 22% y de mujeres de entre el 78% y el 81%.

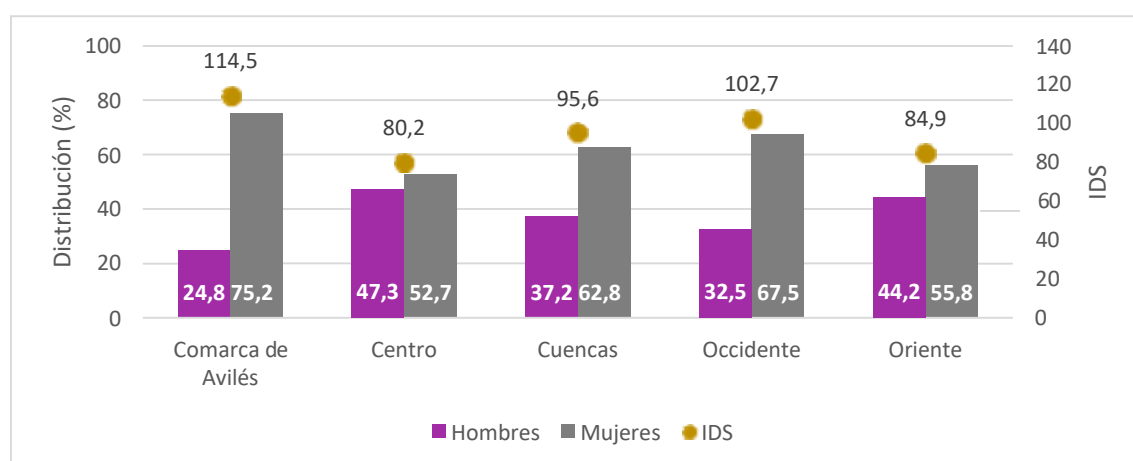
Gráfico 14. Personal dependiente del SESPA por grupo de edad y sexo



Fuente: Base de datos del personal del SESPA.

Si analizamos la distribución territorial de la plantilla, se advierte que las mujeres que trabajan en las diferentes consejerías y entidades públicas analizadas tienden a concentrarse en la zona central-urbana de Asturias, especialmente en las Comarcas de Avilés y de Gijón (Gráfico 15).

Gráfico 15. Personal de consejerías y entidades públicas por comarca y sexo



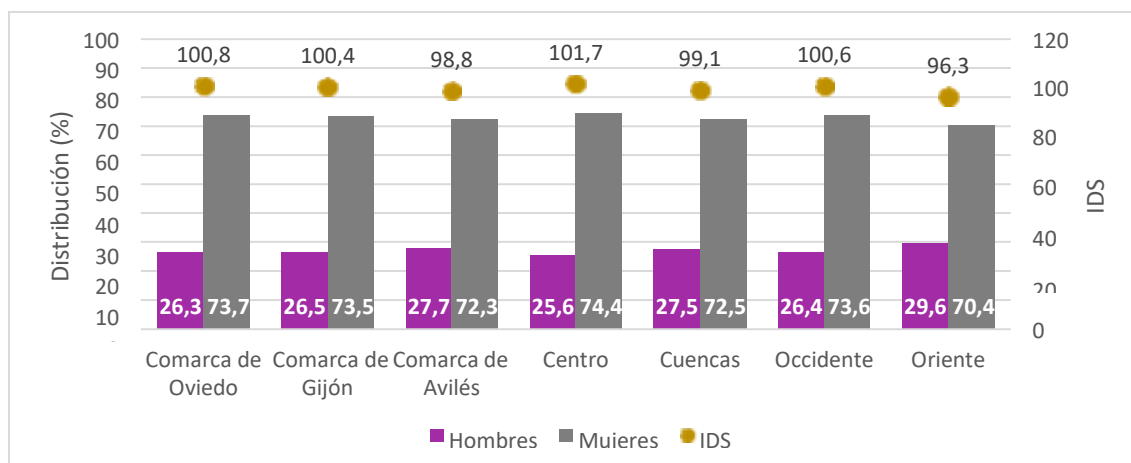
Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

No obstante, si excluimos las grandes ciudades, en el resto de la zona central, así como en el Oriente asturiano, se observa cierta sobrerrepresentación de varones. Mientras que, en la Comarca de Oviedo, en el Occidente de Asturias y en las Cuencas Mineras, el IDS cercano a 100 nos indica una distribución por sexo equilibrada.

Entre el personal docente, la disposición geográfica de varones y mujeres no revela un

patrón tan diferenciado (Gráfico 16). La presencia de mujeres es de al menos el 70% en todas las divisiones territoriales y el IDS cercano a 100 en todas ellas. Esto muestra que la proporción de hombres y mujeres en todas las comarcas es similar a su proporción en el total de la plantilla.

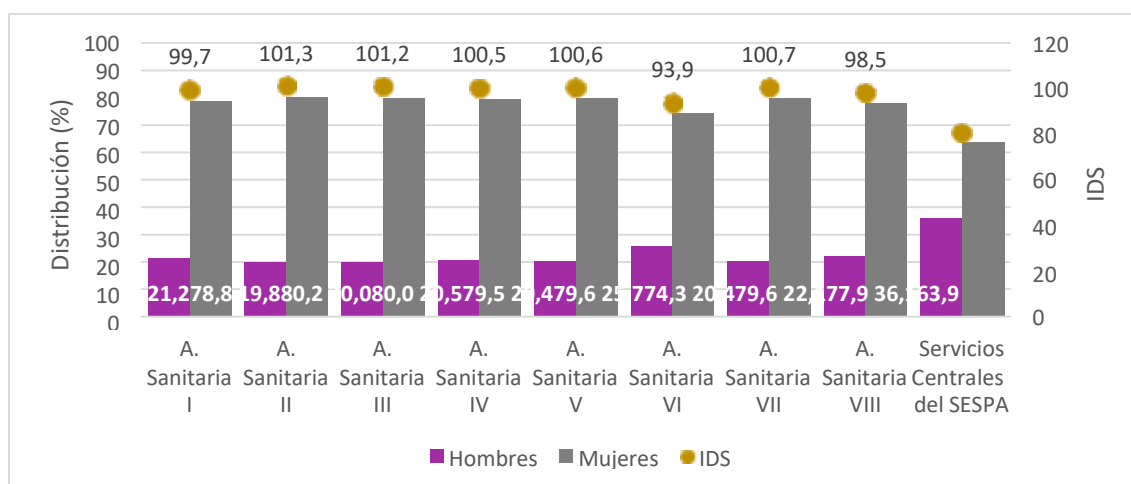
Gráfico 16. Personal docente por comarca y sexo



Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

La distribución por sexo del personal del ámbito de la salud en las distintas áreas sanitarias del Principado de Asturias lleva a similares conclusiones que en el caso anterior (Gráfico 17). No se observa un patrón diferenciado por sexo; la proporción de mujeres oscila entre el 75% y el 80% en todas las áreas sanitarias (25%-20% hombres). Esta disposición es similar a la del conjunto del personal, lo que se refleja en un IDS cercano a 100 en todas las áreas sanitarias, a excepción de los Servicios Centrales del SESPA, donde el IDS es de 80,7 y por tanto sugiere una mayor concentración de varones. No obstante, esta categoría incluye a muy pocos/as trabajadoras/es (menos del 1% del total).

Gráfico 17. Personal dependiente del SESPA por área sanitaria y sexo



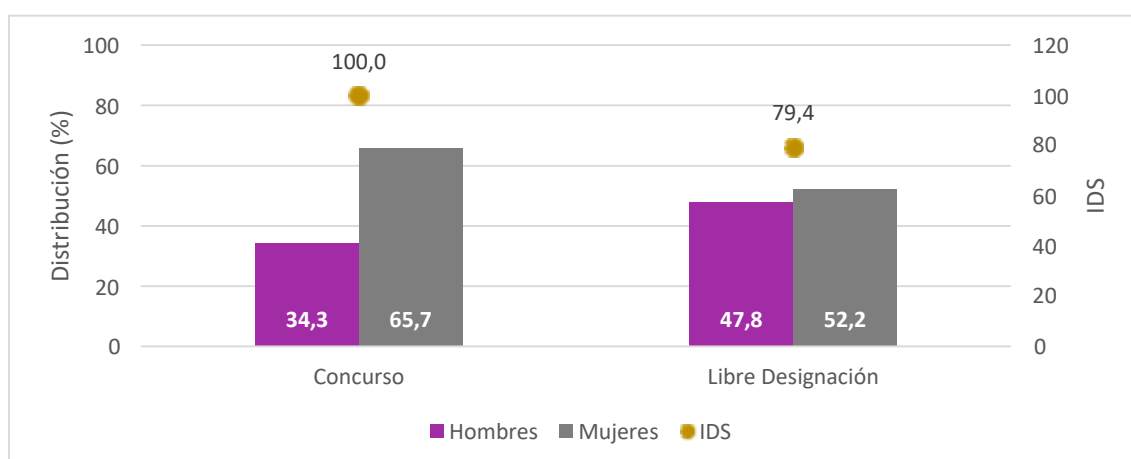
Fuente: Base de datos del personal del SESPA.

3. Acceso a la Administración pública asturiana

Este apartado tiene como objetivo conocer la forma de provisión de los puestos de trabajo en los diferentes organismos estudiados (los datos aportados corresponden a la legislatura 2015-2019). En el Gráfico 18 se muestra la forma de selección del personal empleado en la Administración asturiana que no pertenece al ámbito docente ni al de salud. Los datos muestran que la forma más extendida de provisión de puestos (95,8%) es el concurso, frente a otras fórmulas como la libre designación. El porcentaje de mujeres seleccionadas a través de concurso (un 65,7% de mujeres, frente a un 34,3% de hombres) es mayor que a través de la libre designación (un 52,2% de mujeres, frente a un 47,8% de hombres).

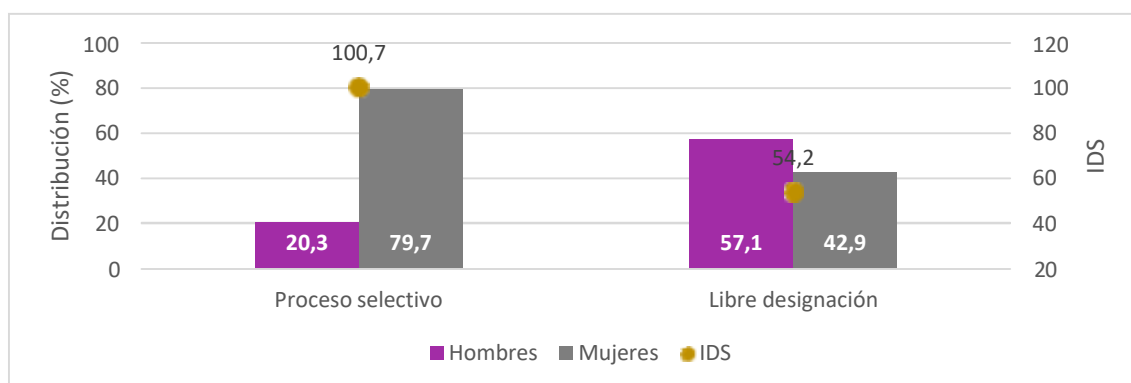
La utilización del criterio “40-60” apunta a una distribución más igualitaria que con el IDS, según el cual las mujeres accederían al empleo de forma igualitaria a través del concurso, pero no a través de los puestos de libre designación. Con este sistema, el acceso de las mujeres al empleo público sería inferior, en un 21,6%, a su proporción en el conjunto de la plantilla.

Gráfico 18. Personal de consejerías y entidades públicas por forma de provisión del puesto y sexo



Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

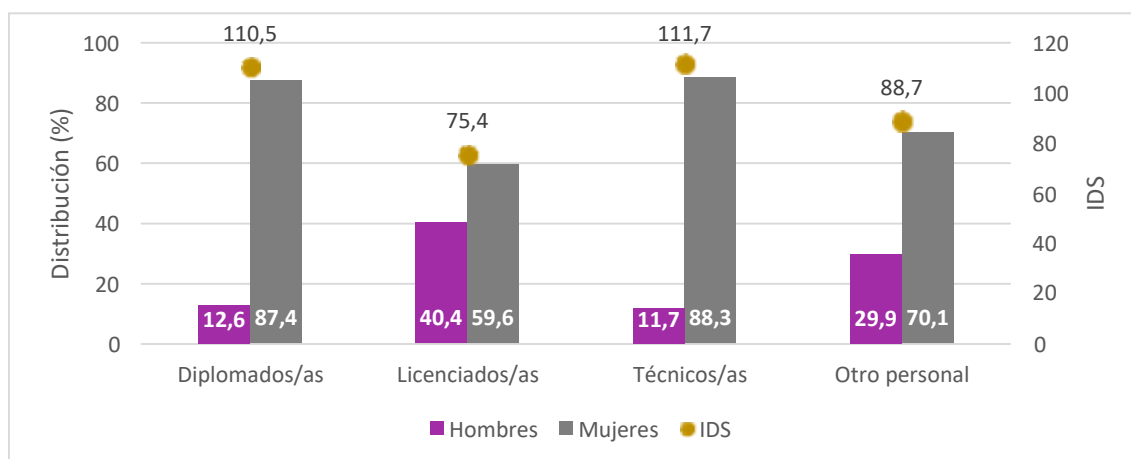
Las formas de selección de personal utilizadas en el SESPA también revelan un patrón diferenciado para hombres y mujeres (Gráfico 19). Igual que en las consejerías y entidades públicas analizadas, la fórmula de provisión de la mayoría de los puestos de trabajo (84,5%) es el proceso selectivo. En estos procesos las mujeres logran el 79,7% de las plazas y los hombres el 20,3% restante, proporción muy similar a la que ocupan unas y otros en el conjunto de la plantilla (IDS de 100,7).

Gráfico 19. Personal del dependiente del SESPA por forma de provisión del puesto y sexo

Fuente: Base de datos del personal del dependiente del SESPA.

Sin embargo, las mujeres acceden en menor medida a través de la libre designación, con esta fórmula se selecciona únicamente a un 42,9% de mujeres, frente a un 57,1% de hombres. El IDS, de 54,2 puntos, indica que dicho procedimiento genera una infrarrepresentación de mujeres que alcanza el 23%.

En el Gráfico 20 se ofrecen los datos sobre la titulación con la que la plantilla dependiente del SESPA accede al empleo, que muestran asimismo cierto patrón diferenciado para hombres y mujeres. Mientras que las mujeres acceden mayoritariamente (87-88%) a través de diplomaturas y titulaciones técnicas (un 10% más que su proporción en el total); los hombres acceden en mayor medida a través de licenciatura (un 25% más que su proporción del total) y de otro tipo de titulaciones (un 12% más de su proporción del total).

Gráfico 20. Personal dependiente del SESPA por titulación de acceso y sexo

Fuente: Base de datos del personal del dependiente del SESPA.

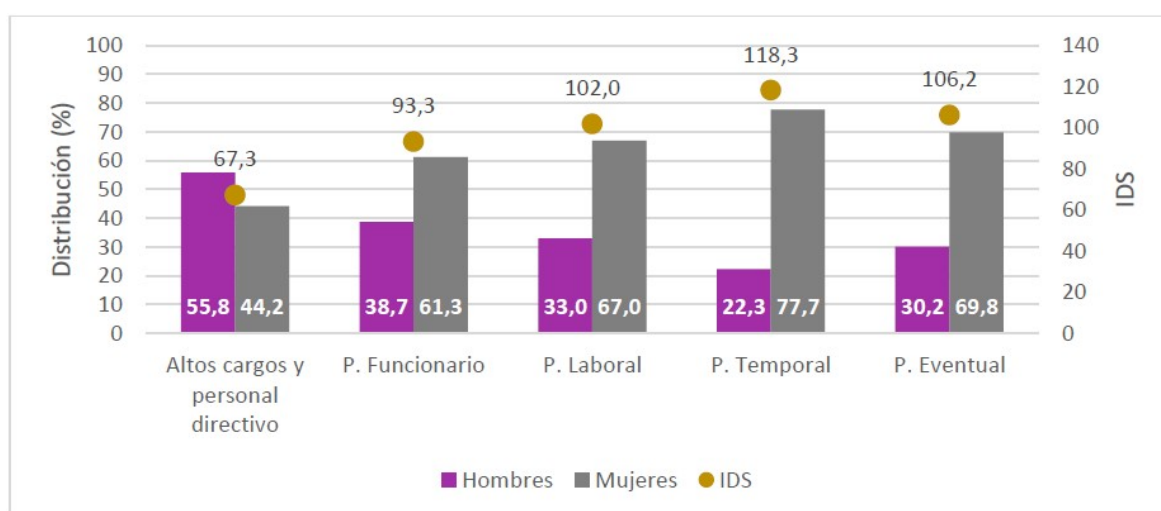
4. Características laborales de la plantilla de la Administración del Principado de Asturias

En este apartado el objetivo principal es investigar las condiciones laborales del personal de la Administración pública asturiana. Para ello, y dada la diferente estructura de la relación de puestos de trabajo y de las posibilidades de contratación, se analiza el personal del ámbito docente y de la salud, así como el resto de la plantilla en apartados diferenciados.

4.1. Personal empleado en consejerías y entidades públicas

La distribución por sexo y su relación con el empleo de la plantilla de la Administración que no pertenece al ámbito docente ni al de salud muestra que las mujeres están más presentes en aquellos puestos de trabajo que no forman parte de la cadena de mando y que son inestables, como es el caso del personal temporal y eventual (Gráfico 21). Las mujeres están sobrerrepresentadas, en una proporción superior al 10%, solo entre el personal temporal (77,7% de mujeres, 22,3% de hombres). Cuentan con una distribución proporcional a su presencia en el conjunto de la plantilla entre el personal eventual (IDS de 106,2), laboral (IDS de 102) y funcionario (IDS de 93,3). Y están infrarrepresentadas en los altos cargos y entre el personal directivo, ocupando el 44,2% de los mismos, lo que supone un 32,7% menos de su proporción total.

Gráfico 21. Personal de consejerías y entidades públicas por relación de empleo y sexo

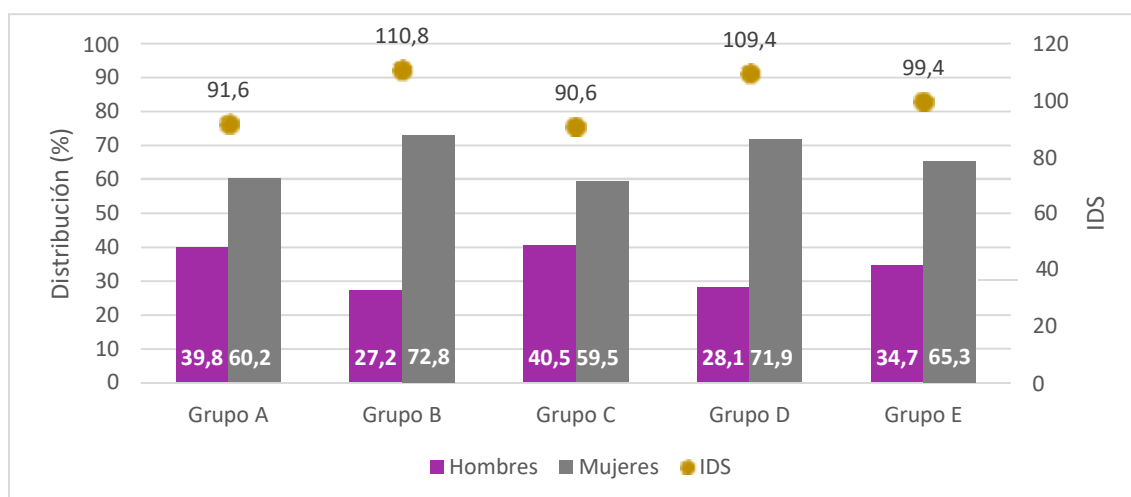


Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

En el Gráfico 22 se observa una mayor presencia de mujeres tanto en el conjunto del personal funcionario como en los diversos grupos existentes: 72,8% en el grupo B (27,2% hombres), 71,9% en el grupo D (28,1% hombres), 65,3% en el grupo E (34,7% hombres), 60,2% en el grupo A (39,8% hombres) y 59,5% en el grupo C (40,5% hombres).

Sin embargo, al analizar el IDS, esa mayoría de mujeres difiere en grado entre los grupos funcionariales mencionados. Mientras que los grupos B, D y E tienen una distribución por sexo bastante similar a la del total de la plantilla (IDS de 110,8, 109,4 y 99,4, respectivamente), las mujeres están ligeramente infrarrepresentadas en el Grupo A y en el Grupo C (un 8,4% y un 9,4% menos que su proporción en el conjunto de la plantilla).

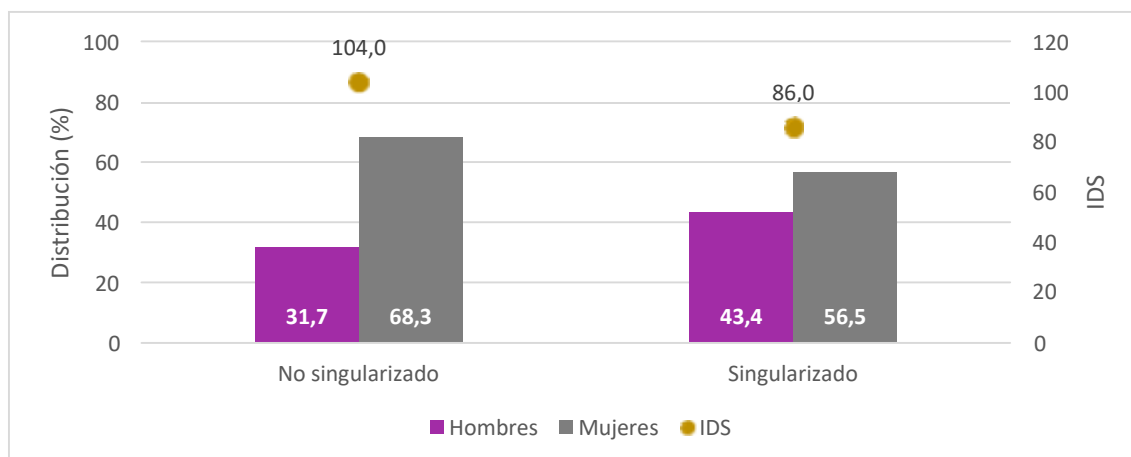
Gráfico 22. Personal de consejerías y entidades públicas por escala funcional y sexo



Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

En el Gráfico 23 se muestran los porcentajes de trabajadores y trabajadoras en puestos singularizados y no singularizados. Antes de continuar, conviene aclarar la diferencia entre ambos tipos de empleos. Esta distinción hace referencia a las funciones y requisitos que se exigen para cada uno de ellos; mientras que los puestos singularizados tienen características específicas y requieren una titulación concreta para su desempeño, un tiempo mínimo de experiencia o la superación de cursos determinados, los puestos no singularizados no exigen esos requisitos específicos.

Gráfico 23. Personal de consejerías y entidades públicas por tipo de puesto y sexo



Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

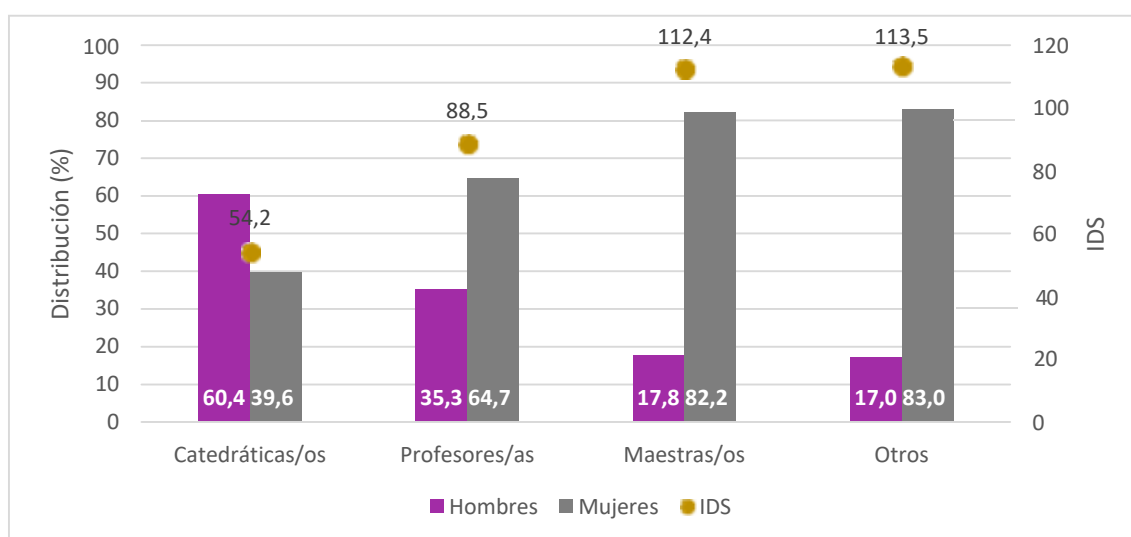
Las mujeres ocupan en mayor medida puestos no singularizados (68,3% frente al 31,7% de hombres) que singularizados (56,5% de mujeres y 43,2% de hombres). Con un IDS cercano a 100 en el caso de los puestos no singularizados, la distribución por sexo es proporcional. Sin embargo, el IDS de 86 en los puestos singularizados apunta a una infrarrepresentación de las trabajadoras públicas del 14% (Gráfico 23).

4.2. Personal docente

En el Gráfico 24 se puede observar el patrón diferenciado por sexo que ofrecen los datos de la plantilla docente. En primer lugar, el criterio “40-60” indica que las categorías de maestras/as, así como el resto del personal (no profesores/as ni catedráticos/as), están feminizadas, con un porcentaje de mujeres superior al 80%, así como un índice de feminización que supera los 110 puntos. Es decir, el porcentaje de mujeres en estas categorías es al menos un 10% superior al existente en el conjunto del personal educativo.

En segundo lugar, aunque en el cuerpo de profesorado y catedráticos/as se da una distribución prácticamente paritaria, con un mínimo de mujeres catedráticas del 39,6%, y un máximo de profesoras del 64,7%, el IDS revela que las mujeres ocupan tales categorías en un porcentaje inferior a su presencia en el total. Si tomamos en cuenta la proporción de mujeres en la plantilla docente se observa una infrarrepresentación de las mismas del 11,5% entre el profesorado y del 45,8% en las cátedras.

Gráfico 24. Personal docente según cuerpo docente

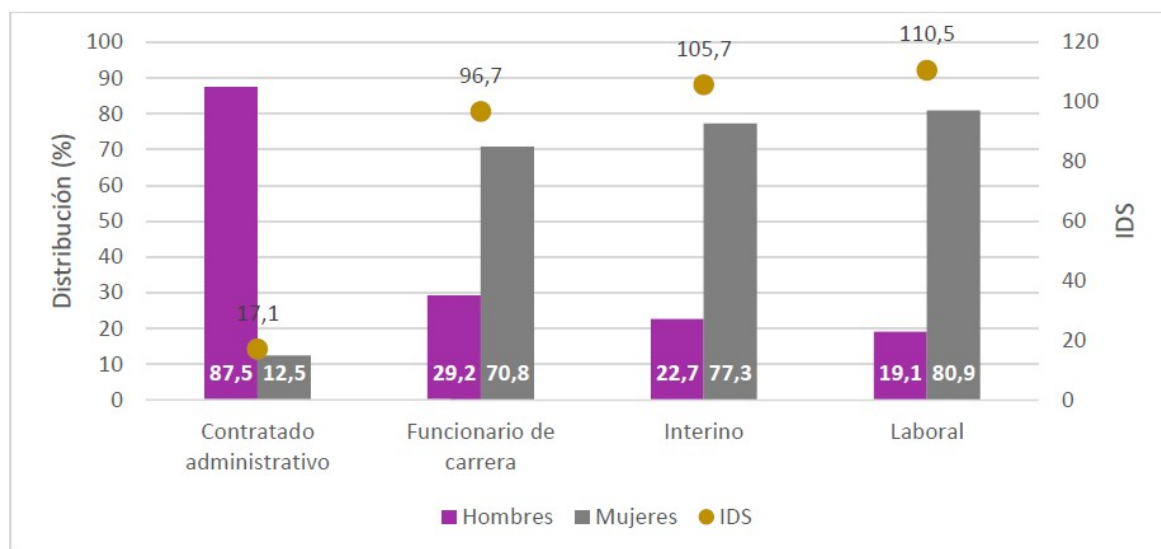


Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

Los datos sobre la distribución del personal docente en función de su relación jurídica no permiten concluir que haya diferencias significativas por sexo, ya que en los puestos mayoritarios (funcionario/a de carrera, interino/a y personal laboral) la representación de las mujeres, aunque superior, es cercana a su proporción en el total de la plantilla

(con un IDS entre 96 y 110 puntos). Los resultados atípicos que se producen entre el personal contratado administrativo se deben al escaso número de empleados/as en esta categoría (inferior al 1%), pero sorprende que esta sea una fórmula tan masculinizada (Gráfico 25).

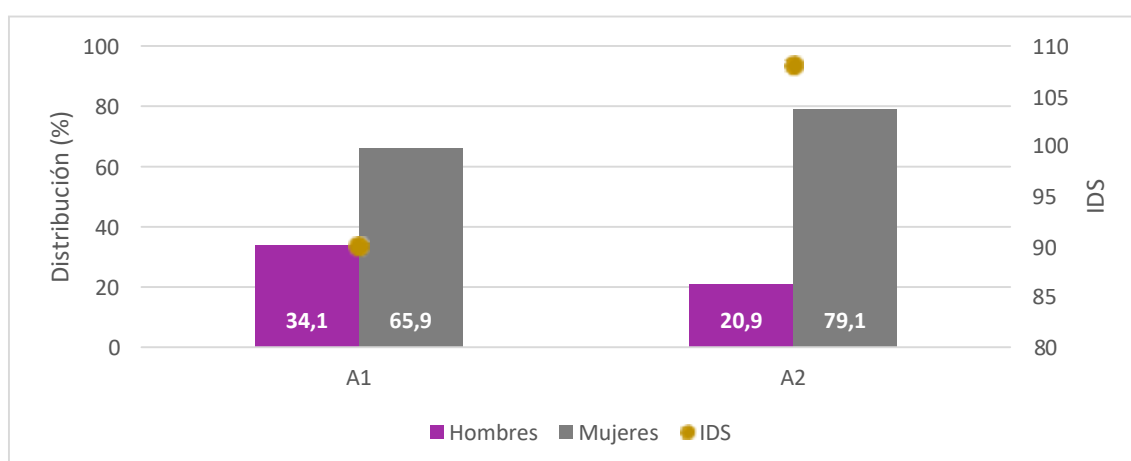
Gráfico 25. Personal docente según relación jurídica y sexo



Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

Entre el personal funcionario se observa una mayoría femenina tanto en la escala A1 como en la A2 (Gráfico 26). Si bien las mujeres están más presentes en la escala A2, tal y como confirma el mayor IDS de esta categoría (108,1 puntos, frente a los 90,2 de la categoría A1).

Gráfico 26. Personal docente por escala funcional y sexo

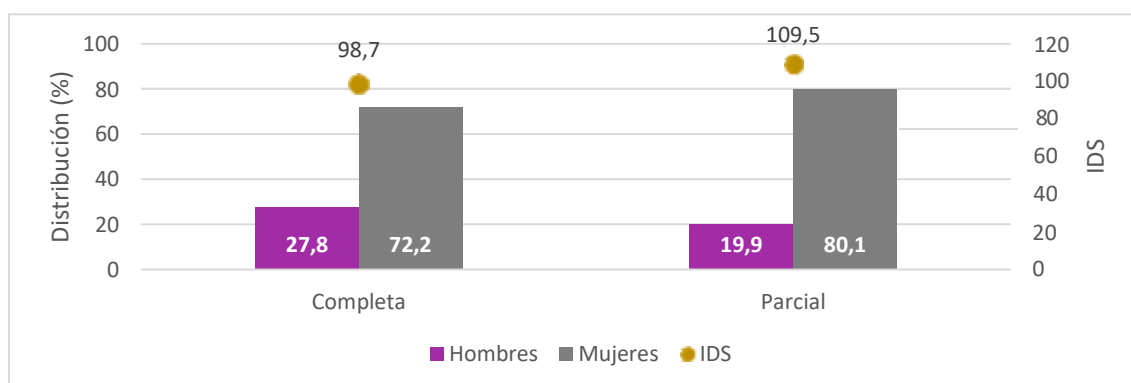


Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

En función del tipo de jornada también se observan algunas diferencias por sexo (Gráfico 27). El IDS de 98,7 indica que el porcentaje de empleadas y empleados que ocupan puestos de trabajo a tiempo completo (72,2% mujeres y 27,8% hombres) es acorde con su distribución en el conjunto de la plantilla. Sin embargo, las mujeres están ligeramente

sobrerrepresentadas entre quienes trabajan a tiempo parcial.

Gráfico 27. Personal docente por tipo de jornada y sexo

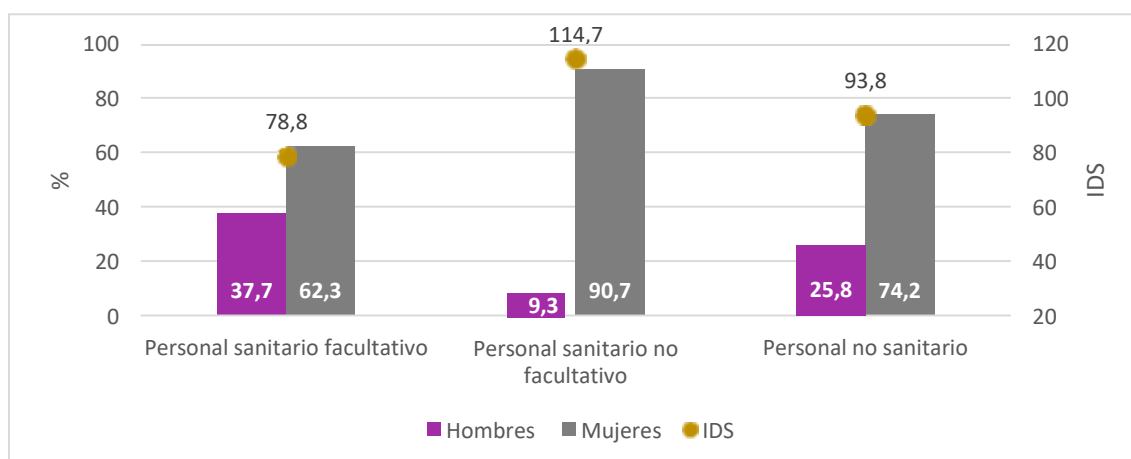


Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

4.3. Personal del ámbito de la salud

El Gráfico 28 revela un patrón desigual en la distribución de hombres y mujeres por categoría ocupacional en la plantilla dependiente del SESPA. En primer lugar, se observa una clara concentración de mujeres entre el personal sanitario no facultativo (el 90,7% son mujeres, frente al 9,3% de hombres) y entre el personal no sanitario (el 74,2% son mujeres y el 25,8% hombres). En segundo lugar, se da una distribución paritaria entre el personal sanitario facultativo (62,3% de mujeres, 37,7% de hombres). Sin embargo, el IDS muestra que, debido a la enorme feminización de la plantilla del ámbito de la salud, las mujeres están sobrerrepresentadas únicamente entre el personal sanitario no facultativo (su tasa de participación se incrementa en un 14,7%), mientras que cuentan con una proporción similar a la del total entre el personal no sanitario (IDS de 93,8 puntos) e inferior entre el personal sanitario facultativo (con una infrarrepresentación de 21 puntos).

Gráfico 28. Personal dependiente del SESPA por categoría ocupacional y sexo

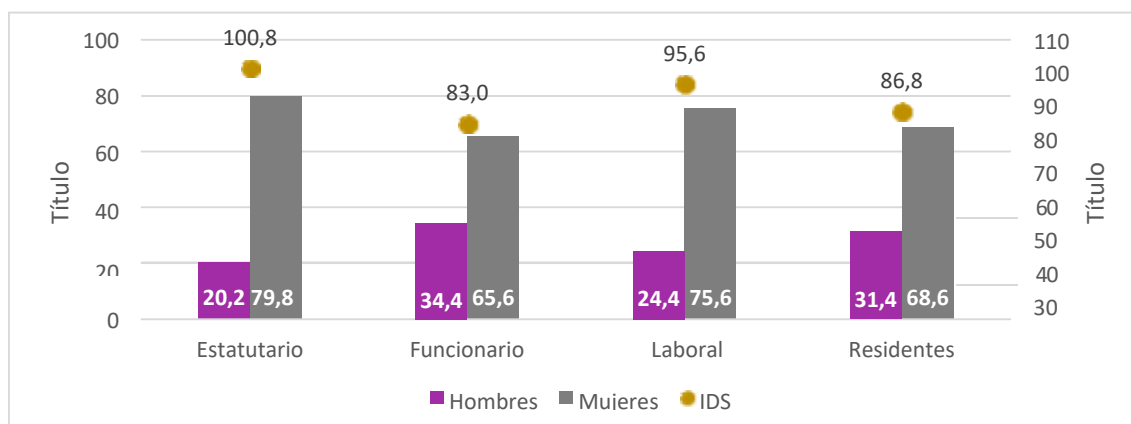


Fuente: Base de datos del personal dependiente del SESPA.

En el Gráfico 29 se constata una presencia mayoritaria de mujeres en todas las

categorías consideradas. Si bien, se pueden observar dos tendencias. Por un lado, la tasa de mujeres fluctúa entre el 75% y el 80%, respectivamente, en el personal estatutario y laboral, con niveles de IDS muy cercanos a 100, lo que supone una presencia de mujeres en estas categorías similar a la que tienen en el conjunto de la plantilla sanitaria. Por otro lado, el porcentaje de mujeres en el personal funcionario y residente oscila entre el 65% y el 68%, con un IDS de en torno a los 83-86 puntos, lo que indica una infrarrepresentación femenina de entre el 14 y el 17%.

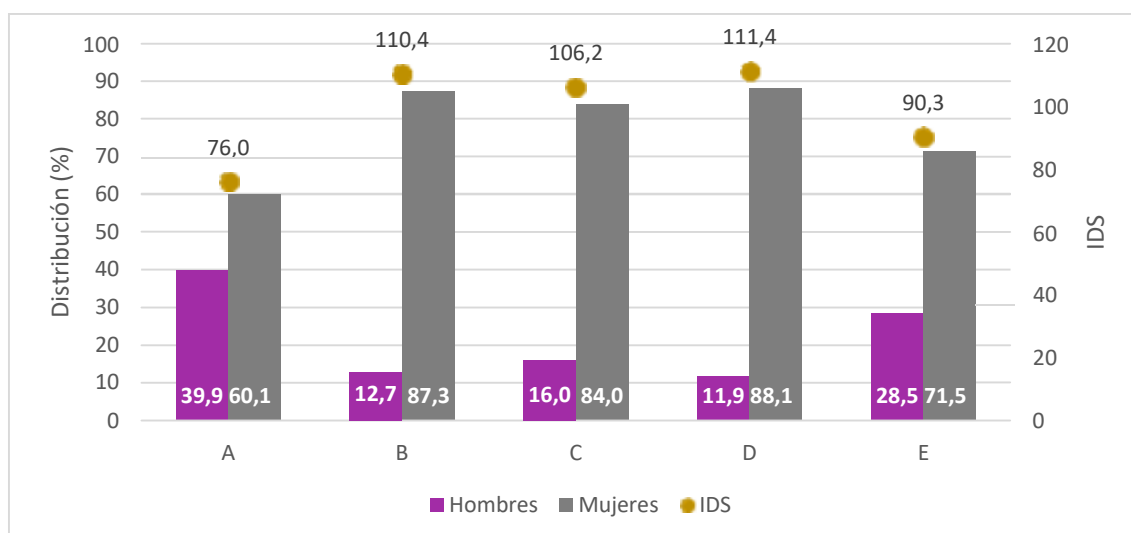
Gráfico 29. Personal dependiente del SESPA por grupo de personal y sexo



Fuente: Base de datos del personal dependiente del SESPA.

Entre el personal funcionario, la menor presencia de mujeres se da en aquellos puestos con mayor y menor requerimiento de formación en el acceso: en el Grupo A (con un 60,1% de mujeres, un 39,9% de hombres y un IDS de 76 puntos) y en el Grupo E (con un 71,5% de mujeres, un 28,5% de hombres y un IDS de 90,3 puntos). Por tanto, se puede decir que hay una cierta concentración de mujeres en los Grupos B, C y D, dado que en ellos alcanzan porcentajes que superan los de su presencia en el total de esta plantilla en un 10%, 6% y 11%, respectivamente (Gráfico 30).

Gráfico 30. Personal dependiente del SESPA por escala funcional y sexo



Fuente: Base de datos del personal dependiente del SESPA.

5. Niveles y retribuciones

El objetivo de este apartado es realizar un análisis de las retribuciones y los niveles salariales del personal de la Administración asturiana por sexo (los datos aportados corresponden a la legislatura 2015-2019). En primer lugar, hemos estimado la remuneración media anual bruta de la plantilla por sexo, con el fin de hallar las posibles diferencias entre hombres y mujeres. Sin embargo, estos datos deben ser tomados con mucha cautela ya que adolecen de numerosos problemas metodológicos, explicados en el capítulo II del presente informe.

La falta de información sobre los días y horas trabajados por parte de las personas empleadas en la Administración asturiana solo permite el cálculo de la denominada diferencia salarial bruta, que consiste en la diferencia entre el salario medio anual bruto de los hombres y de las mujeres, tomando como referencia las retribuciones de los varones. De esta manera, cuando la cifra es positiva existe diferencia salarial de género en favor de los varones, y cuando es negativa en favor de las mujeres. Si el indicador es igual a cero no se advierten diferencias de género en las retribuciones.

Los resultados muestran que los salarios en el ámbito docente son los más elevados y oscilan entre los 38.000€-40.000€ brutos anuales, seguidos de los de la plantilla del SESPA, que alcanzan los 32.000€ brutos anuales. A continuación, se encuentran los salarios del resto del personal, que perciben anualmente unos 26.800€ las trabajadoras y unos 31.500€ los trabajadores (Tabla 34).

Estos salarios contrastan con los percibidos por el conjunto de trabajadores y trabajadoras de Asturias, que oscilan entre los 19.077€ brutos que ganan de media las mujeres y los 27.010€ que reciben los varones, según la última Encuesta de Estructura Salarial elaborada por el Instituto Nacional de Estadística con datos de 2016. Lo que pone de manifiesto que tanto los hombres como las mujeres perciben salarios más cuantiosos en el sector público asturiano que en el privado.

Tabla 34. Remuneración media anual bruta y diferencia salarial bruta por sexo y organismo de dependencia

Organismo	Sexo	Remuneración media	Desviación típica	Diferencia salarial
Personal Administración	Hombres	31.537,0	14.747,0	14,9
	Mujeres	26.831,0	10.889,0	
Personal docente	Hombres	40.131,6	6.149,30	5,1
	Mujeres	38.092,9	5.930,50	
Personal SESPA	Hombres	32.435,1	19.712,70	0,0

	Mujeres	32.700,5	19.515,30	
--	---------	----------	-----------	--

Fuente: Bases de datos del personal dependiente de la DGFP, del personal docente (Consejería de Educación y Cultura) y del personal dependiente del SESPA.

Los datos indican asimismo un salario medio de las trabajadoras dependientes de la Dirección General de Función Pública y de las docentes inferior al de los trabajadores de estos organismos, con una diferencia salarial del 14,9% y 5,1%, respectivamente. La menor presencia de las mujeres en los niveles jerárquicos superiores y su concentración en los puestos intermedios e inferiores, así como las diferencias en la percepción de determinados complementos, particularmente los ligados a la antigüedad están en el trasfondo de estos datos. Las desigualdades salariales de género identificadas en la Administración asturiana no difieren demasiado de la brecha salarial del 13%, en salario hora, que el Instituto Nacional de Estadística atribuye al conjunto del sector público español. Unos datos bastante inferiores a la brecha salarial del 29,4%, que este mismo organismo adjudica a Asturias y que sitúa a nuestra comunidad autónoma como la más desigual del país desde el punto de vista salarial.

Por el contrario, y a pesar de contar con numerosos indicadores laborales que revelan desigualdades de género, la plantilla del ámbito de la salud presenta unos salarios prácticamente equilibrados, incluso con unas décimas a favor de las mujeres. Además de las razones metodológicas ya comentadas, que limitan la fiabilidad de los datos que manejamos, la explicación podría venir dada por el grado de homogeneidad o diversidad interna de las plantillas. Así, entre el personal del ámbito docente, que tiene formación superior prácticamente en su totalidad y constituye, por tanto, una plantilla muy homogénea, la dispersión salarial se sitúa en 6.039,9€ anuales, sin diferencias relevantes entre hombres y mujeres, de ahí que las diferencias salariales entre los sexos no sean muy elevadas.

Por el contrario, las retribuciones del personal del ámbito sanitario y del que trabaja en las diferentes consejerías y entidades públicas son mucho más heterogéneas, algo que se refleja en su mayor dispersión salarial, 19.614€ y 12.818€, respectivamente. Pero si calculamos la dispersión para cada sexo se observa que la diferencia entre hombres y mujeres es muy escasa en el caso del personal del ámbito de la salud (19.515,3€ las mujeres y 19.712,7€ los varones). Esto quiere decir que, aunque haya elevadas diferencias en las retribuciones entre el personal que más gana y el que menos, son de la misma magnitud en cada uno de los sexos. No sucede así en caso del personal empleado en consejerías y entidades públicas, cuyos salarios masculinos son más dispersos que los femeninos, es decir, la diferencia retributiva entre los varones que más ganan y los que menos ingresan es mayor que la diferencia salarial que existe entre las mujeres que más ganan y las que menos perciben. Unas diferencias que podrían explicar en parte la desigualdad de género encontrada. A esto hay que añadir la enorme feminización del personal del ámbito de la salud, especialmente en los niveles más bajos e intermedios. Como se explica más adelante, en los puestos de responsabilidad - con presencia mayoritaria de varones- ellos ganan más que ellas. Sin embargo, en el resto de niveles

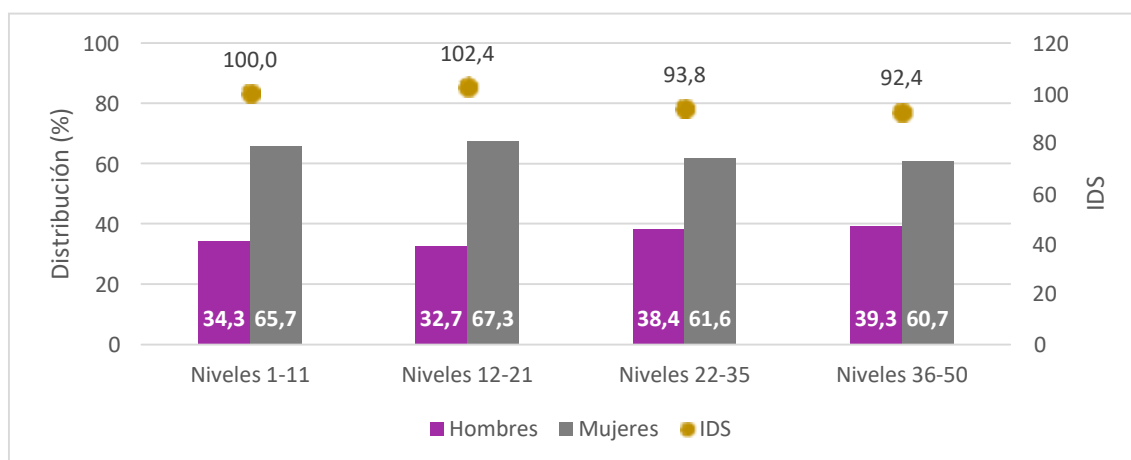
las mujeres son mayoría y sus salarios están ligeramente por encima de los masculinos, de manera que en el cómputo total se equilibran las diferencias y no se reflejan en los salarios las desigualdades laborales detectadas a lo largo del diagnóstico.

5.1. Personal empleado en consejerías y entidades públicas

En el Gráfico 31 se observa una mayor presencia femenina en los puestos de trabajo de los niveles más bajos, que llevan a su vez asociados unos salarios inferiores. De hecho, en los niveles que van del 1 al 11 y del 12 al 21 el porcentaje de mujeres, del 65,7% y 67,3%, respectivamente, supera al de varones. Si bien, los IDS, de 100 y 102,4 puntos, indican que las mujeres están presentes en estos tramos salariales prácticamente en la misma medida que en el total de la plantilla.

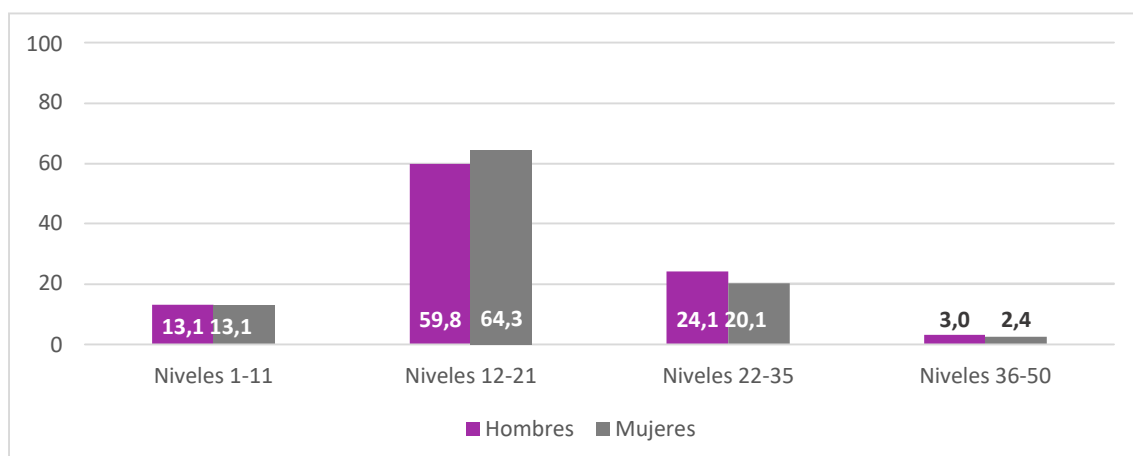
Sin embargo, esta proporción se reduce ligeramente en el intervalo siguiente. En los niveles 22 al 35 el porcentaje de mujeres desciende al 61,6% y el de hombres alcanza el 38,4% (IDS de 93,8), y en los niveles 36-50 se encuentra un 39,3% de hombres y un 60,7% de mujeres (IDS de 92,4). Es decir, que la presencia femenina en ambas categorías es entre un 6 y un 7% menor a su peso en el conjunto de la plantilla.

Gráfico 31. Personal de consejerías y entidades públicas por nivel salarial y sexo



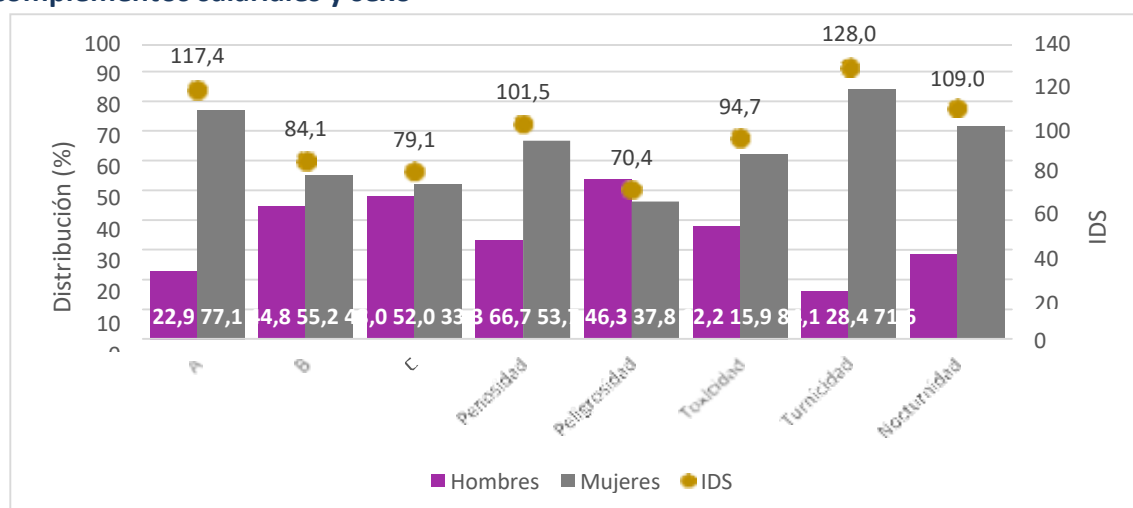
Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

Esta distribución se observa de forma más clara si analizamos de forma diferenciada a trabajadoras y trabajadores públicas/os (Gráfico 32). Los datos muestran que el porcentaje de hombres en los niveles inferiores es semejante al de mujeres, mientras que en los niveles intermedios el porcentaje de mujeres supera al de varones y, por el contrario, en los niveles superiores la presencia masculina se acentúa.

Gráfico 32. Porcentaje de mujeres y hombres en consejerías y entidades públicas por nivel salarial

Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

En el Gráfico 33 se presentan los datos de los distintos complementos salariales que puede recibir el personal dependiente de las diferentes consejerías y entidades públicas analizadas por sexo. En primer lugar, los complementos específicos del Grupo A y de turnicidad son percibidos por una proporción mayor de mujeres que de varones (el 84,1% en el caso del complemento de turnicidad y el 77,1% en el complemento específico del grupo A). Esto, a su vez, se refleja en el mayor IDS de estas categorías.

Gráfico 33. Personal de consejerías y entidades públicas por recepción de complementos salariales y sexo

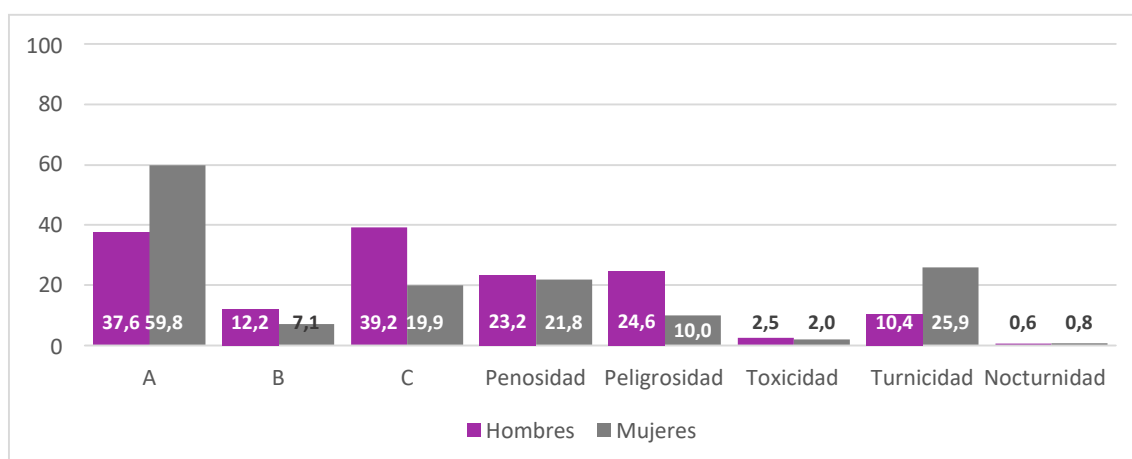
Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

En segundo lugar, la mayoría (entre el 60% y el 70%) de quienes reciben complementos salariales de penosidad, toxicidad y nocturnidad son mujeres, con un IDS que oscila entre 94 y 110, lo que indica una representación bastante proporcional. Por último, los varones estarían sobrerrepresentados en los complementos específicos de los grupos B y C y en el de peligrosidad, más asociado este último a los tipos de trabajos masculinizados.

Nuevamente, el análisis diferenciado de cada sexo complementa la información

aportada (Gráfico 34). Así, se puede observar que casi el 60% de las mujeres cobra el complemento vinculado a la pertenencia al grupo A, frente al 37,6% de los varones; mientras que el complemento salarial del grupo C lo reciben un porcentaje más elevado de varones (39,2%) que de mujeres (19,9%). El complemento salarial del grupo B es el que menos percibe la plantilla autonómica, siendo menor el porcentaje de mujeres que lo reciben (el 7,1%) que el de hombres (el 12,2%). Si consideramos los complementos de penosidad, peligrosidad, toxicidad y turnicidad, se observa que los varones cobran en mayor medida el complemento de peligrosidad, con una diferencia de género sustancial (14,6 puntos porcentuales), así como los de penosidad y toxicidad, con diferencias de género menores. Las mujeres, por su parte, perciben en mayor medida el complemento de turnicidad, con una diferencia de 15,5 puntos porcentuales.

Gráfico 34. Porcentaje de mujeres y hombres en consejerías y entidades públicas por recepción de complementos salariales

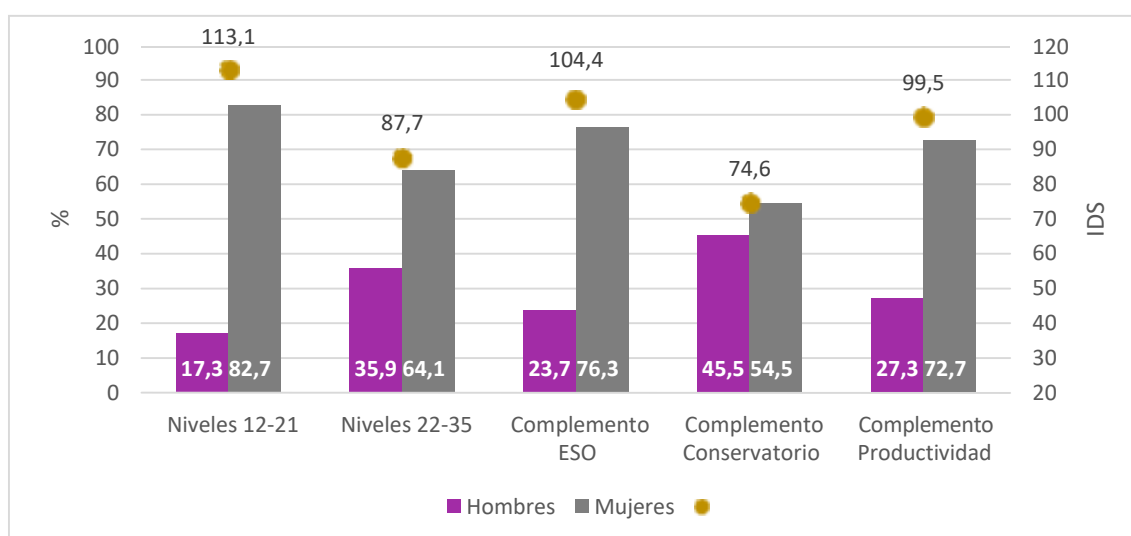


Fuente: Base de datos del personal dependiente de la DGFP.

La menor presencia de las mujeres en los niveles que llevan aparejados salarios más elevados, así como las diferencias en los complementos que perciben podrían explicar parte de las desigualdades de género encontradas, si bien como explicamos anteriormente es preciso contar con datos más completos y homogéneos para poder constatar la magnitud del fenómeno.

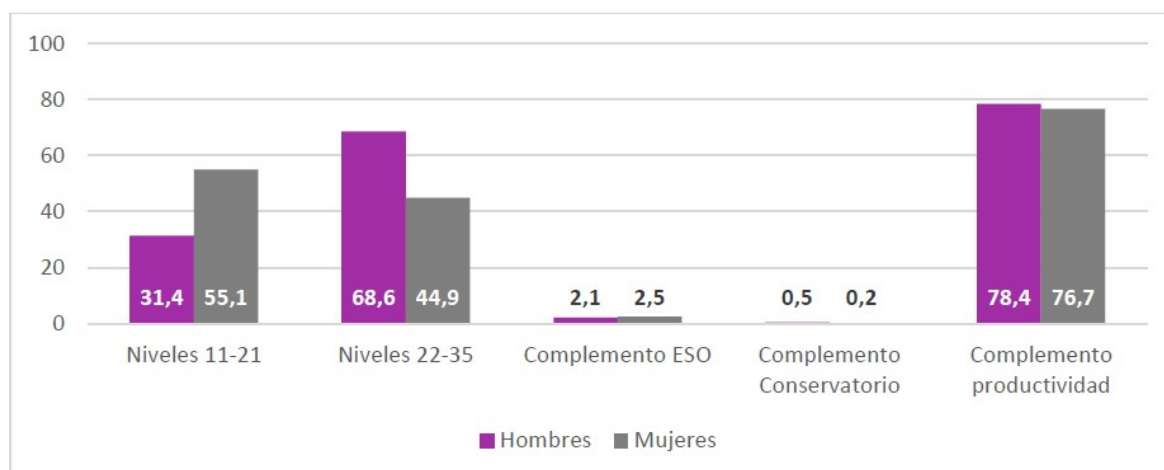
5.2. Personal docente

En el ámbito docente se observan tendencias similares a las analizadas en el epígrafe anterior. En primer lugar, las docentes están más presentes en los niveles salariales inferiores. De hecho, el 82,7%, de quienes reciben salarios correspondientes a los tramos 12 al 21 son mujeres, mientras que en los niveles 22 al 35 su porcentaje desciende al 64,1% (Gráfico 35).

Gráfico 35. Personal docente por nivel salarial, recepción de complementos y sexo

Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

Si observamos por separado a cada uno de los sexos se percibe con mayor claridad que sólo un tercio de los docentes ocupa los niveles más bajos de la plantilla y los dos tercios restantes los más elevados, mientras que la mayoría de las docentes se sitúan en los niveles más bajos y el 45% en los más altos (Gráfico 36).

Gráfico 36. Porcentaje de mujeres y hombres docentes por nivel salarial y recepción de complementos

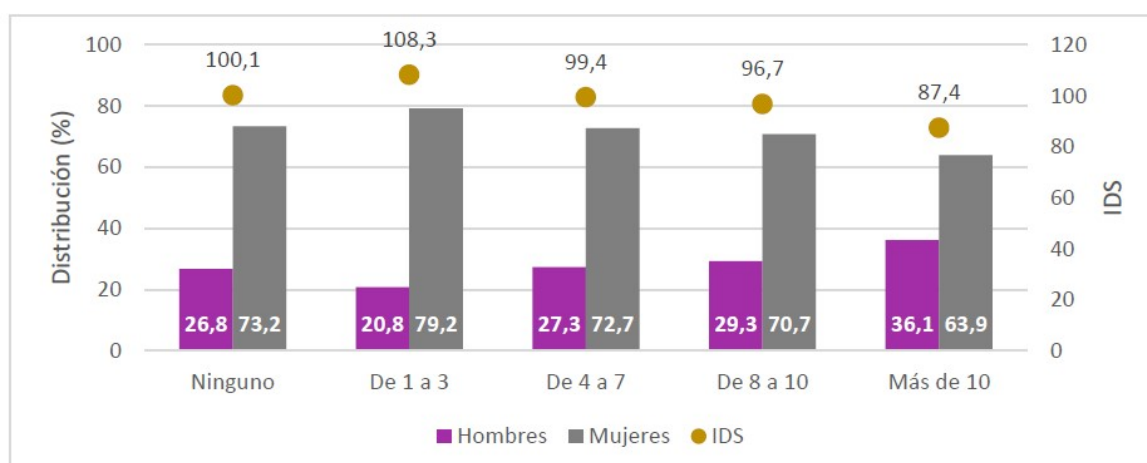
Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

En segundo lugar, el Gráfico 35 muestra que más mujeres que hombres reciben complementos salariales por su trabajo, especialmente por productividad (72,7%) y por impartir docencia en ESO (76,3%). Sin embargo, el IDS de 99,4 y 104,3 puntos, respectivamente, indica que perciben dichos complementos de forma proporcional a su distribución por sexo en el conjunto de la plantilla. No sucede así en el caso del complemento asociado al trabajo en conservatorios que, aunque lo perciben más mujeres que varones, el IDS de 74,6 puntos indica una infrarrepresentación femenina del 25%. Si completamos el análisis con la información separada de cada sexo se observa

que prácticamente el mismo porcentaje de varones que de mujeres recibe los diferentes complementos salariales (Gráfico 36).

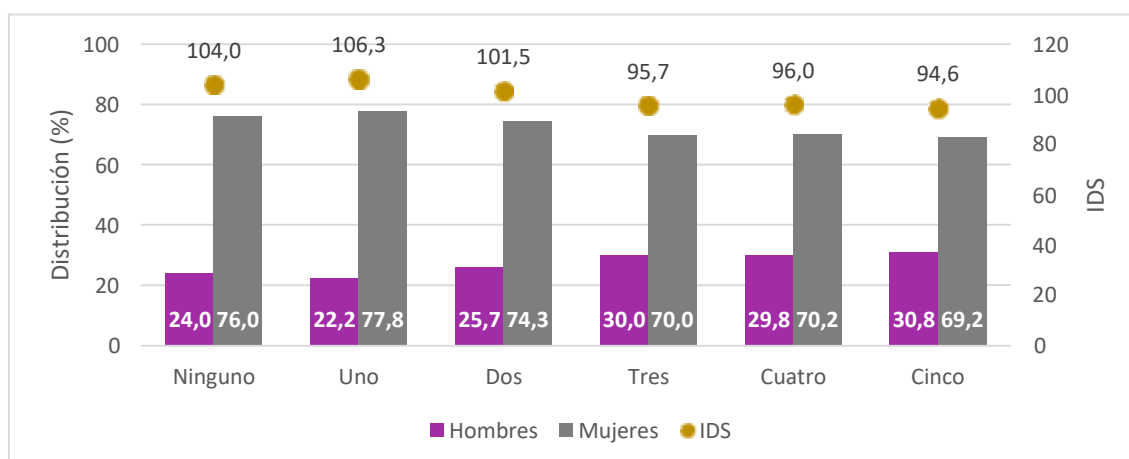
En los siguientes gráficos se presentan los datos relativos al número de trienios y sexenios del personal del ámbito educativo de primaria y secundaria, lo que nos permite analizar la antigüedad de dicho personal y su efecto en las retribuciones. Se observa una distribución y una tendencia similar en ambos casos, la proporción de mujeres oscila entre un 70% y un 80% en todas las categorías, lo que se traduce en un IDS que fluctúa entre 96 y 108. Es decir, aunque hay una mayoría de mujeres en todas las categorías, desde quienes no tienen trienio o sexenio alguno a quienes tienen más de diez o cinco, respectivamente, dicha distribución es similar a la composición por sexo de la plantilla del ámbito educativo. La única excepción se da entre quienes cuentan con más de diez trienios, en este caso, el porcentaje de mujeres desciende al 63,9% y el IDS de 87,4 puntos indica una infrarrepresentación femenina del 13%.

Gráfico 37. Personal docente por número de trienios y sexo



Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

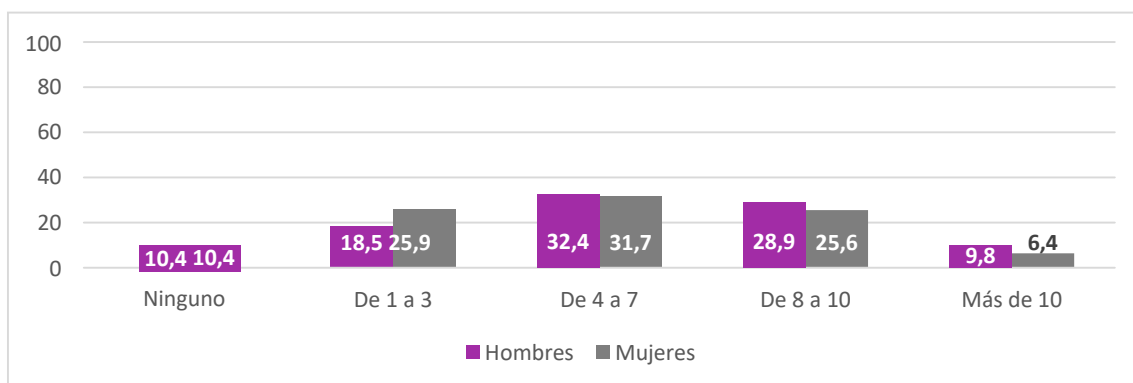
Gráfico 38. Personal docente por número de sexenios y sexo



Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

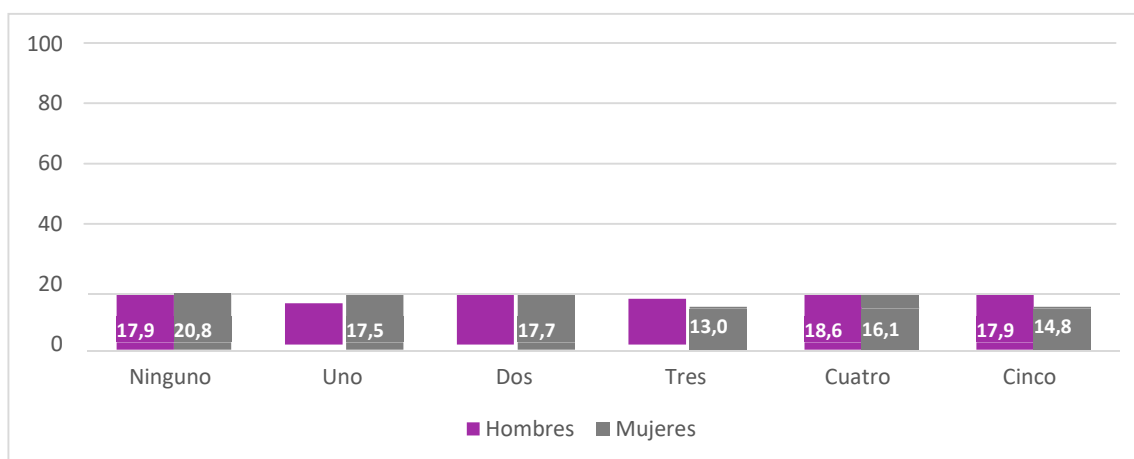
Al completar el análisis con los datos diferenciados de varones y mujeres se observa con claridad que a partir del cuarto trienio y del tercer sexenio aumenta el porcentaje de hombres que reciben esa compensación económica (Gráfico 39 y Gráfico 40).

Gráfico 39. Porcentaje de mujeres y hombres docentes por número de trienios



Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

Gráfico 40. Porcentaje de mujeres y hombres docentes por número de sexenios



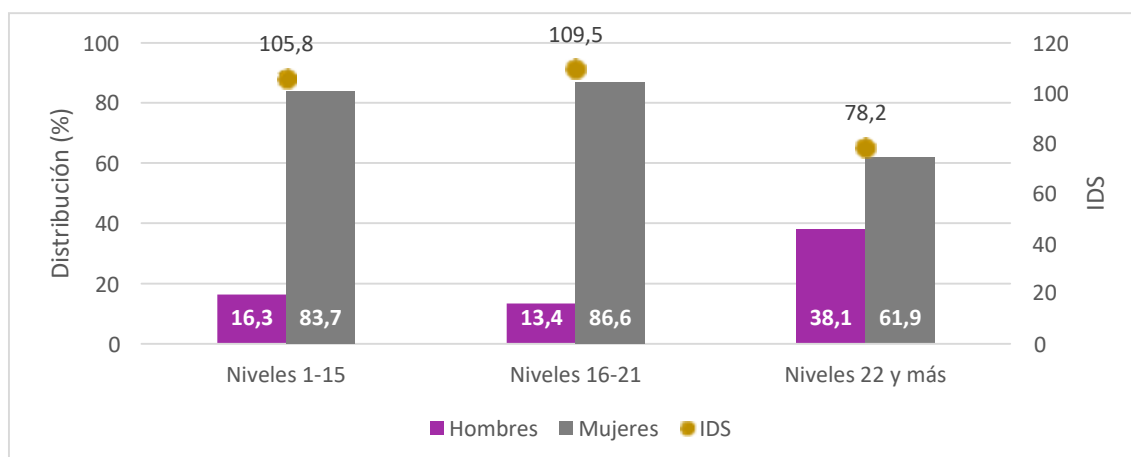
Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación y Cultura).

Estos datos nos permiten concluir que las desigualdades en el ámbito docente se dan fundamentalmente por la menor presencia de mujeres en los niveles que reciben los salarios más elevados, así como por los complementos salariales ligados a la antigüedad, pero no tanto debido al resto de los complementos.

5.3. Personal del ámbito de la salud

En el caso de la plantilla del SESPA, destaca la mayor presencia de mujeres, en al menos un 61,9%, en las tres categorías laborales, aunque su concentración es mayor en los niveles más bajos (83,7% de mujeres en los niveles 1-15, 86,6% en los niveles 16-21) que en los superiores (61,9% de mujeres) (Gráfico 41).

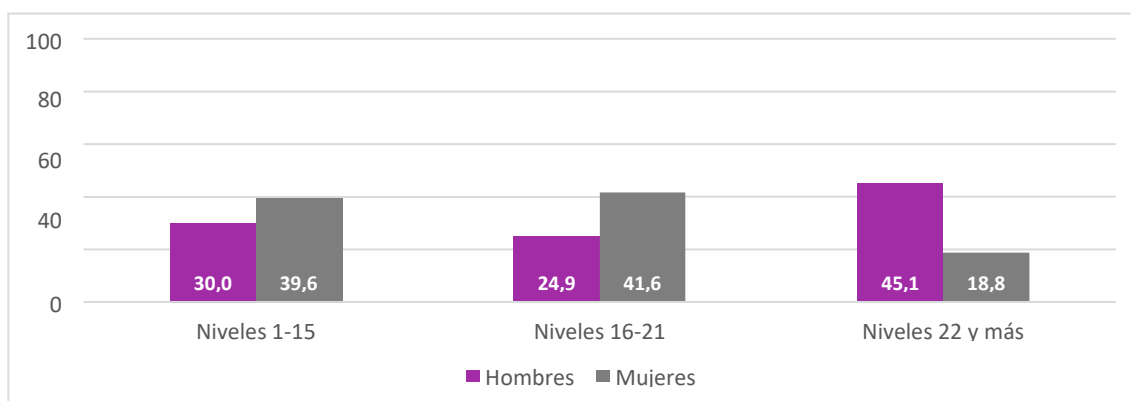
Gráfico 41. Personal dependiente del SESPA por nivel salarial y sexo



Fuente: Base de datos del personal dependiente del SESPA.

Solo hay una distribución por sexo distinta a la del total de la plantilla en el nivel más alto (superior al 22), categoría en la que la infrarrepresentación de mujeres alcanza el 22%. Al analizar este fenómeno por separado para cada uno de los sexos se puede observar con claridad cómo los varones se concentran en los puestos más altos (45,1%), mientras que las mujeres, por el contrario, están concentradas en los puestos de nivel intermedio (41,6%) e inferior (39,6%) (Gráfico 42).

Gráfico 42. Porcentaje de mujeres y hombres dependientes del SESPA por nivel salarial



Fuente: Base de datos del personal dependiente del SESPA.

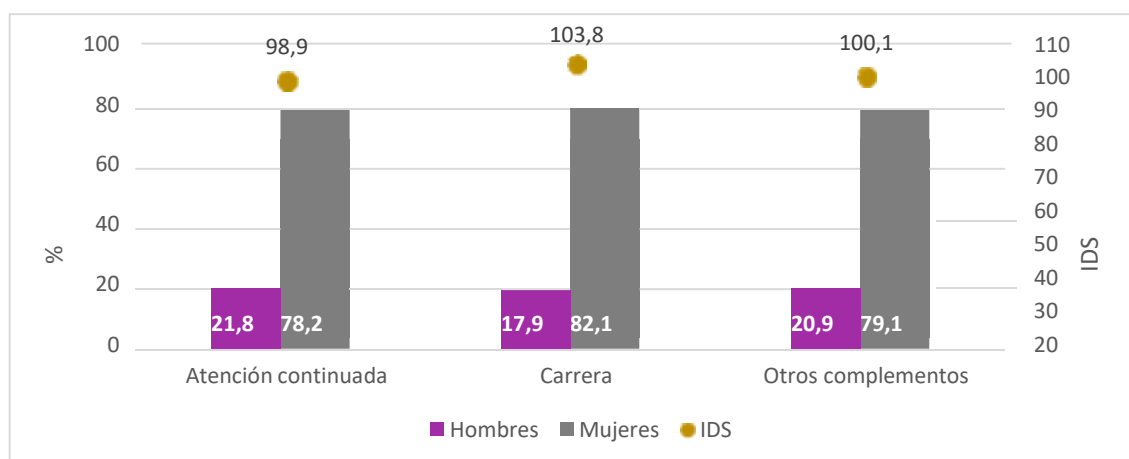
Esta tendencia, que es prácticamente igual a la que encontramos en la plantilla de las consejerías y entidades públicas y entre el personal docente, tiene unas indudables consecuencias sobre los salarios que reciben mujeres y varones, al estar sobrerrepresentadas las trabajadoras en los tramos salariales más bajos e infrarrepresentadas en los más altos. No obstante, como el ámbito sanitario cuenta con la plantilla más feminizada de toda la Administración asturiana, un 79,1% de la cual está integrada por mujeres, esas desigualdades quedan diluidas y los datos no solo no ofrecen diferencias salariales, como explicamos al inicio de este apartado, sino que la escasa diferencia existente es a favor de ellas. Así y todo, como también explicamos,

existen limitaciones metodológicas que afectan a la fiabilidad de estos datos sobre remuneraciones.

Para completar el análisis de los salarios de la plantilla del ámbito de la salud, en el Gráfico 43 se presentan los complementos salariales en función del sexo. Los datos muestran una imagen muy igualitaria, con una recepción de complementos salariales por sexo similar a la distribución del total de la plantilla (con IDS muy cercanos a 100), por lo que no se puede concluir que hombres y mujeres tengan diferente patrón en la recepción de estas retribuciones.

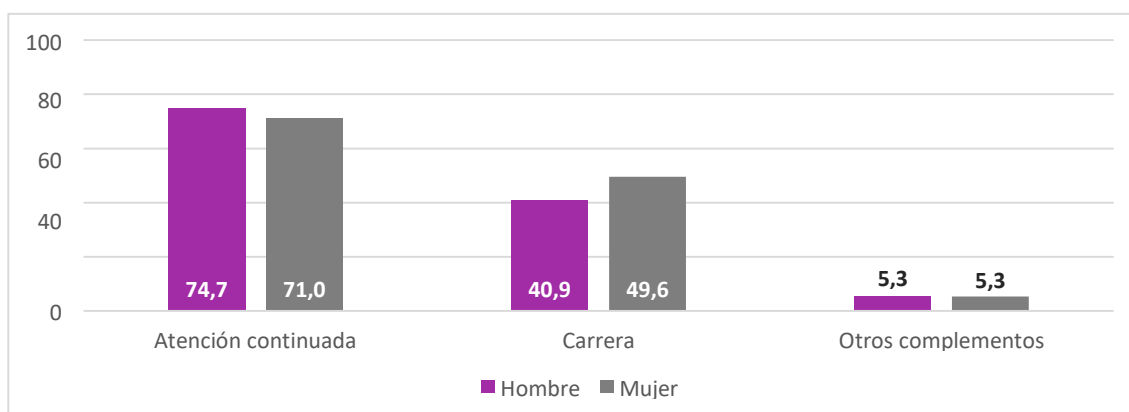
El análisis por separado para cada sexo revela también una imagen bastante igualitaria, si bien hay que destacar que los varones reciben en mayor medida el complemento por atención continuada y el porcentaje de mujeres supera al de varones en la percepción del complemento de carrera, lo que tal vez podría explicar la ligera diferencia a favor de las mujeres que ofrecen los datos salariales (Gráfico 44).

Gráfico 43. Personal dependiente del SESPA por complementos salariales y sexo



Fuente: Base de datos del personal dependiente del SESPA.

Gráfico 44. Porcentaje de mujeres y hombres dependientes del SESPA por complementos salariales



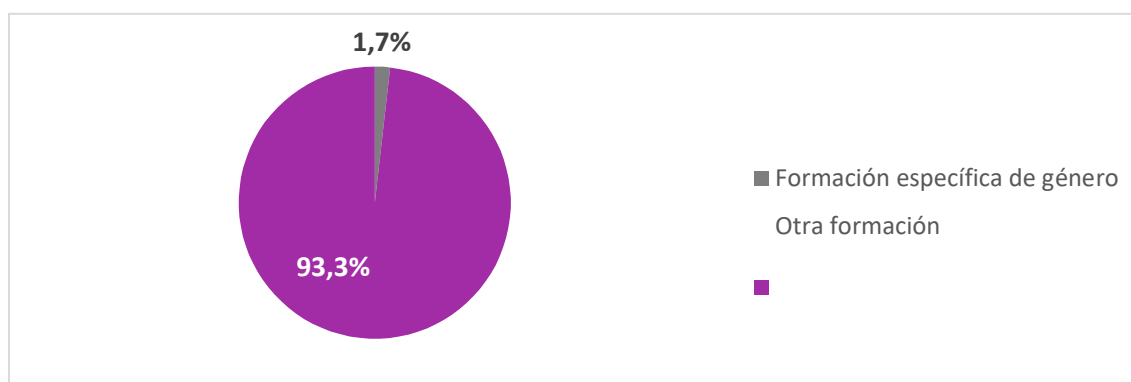
Fuente: Base de datos del personal dependiente del SESPA.

6. Formación

En este apartado se analizan, por un lado, los datos de formación ofrecidos por el Instituto de Administración Pública Adolfo Posada (IAAP) sobre los cursos impartidos en 2017 para la plantilla de la Administración asturiana (excepto el personal docente), así como aquellos específicos sobre temática de género y el número de personas asistentes a los mismos. Por otro lado, también se analiza la formación específica del personal docente, proporcionada por la Consejería de Educación y Cultura.

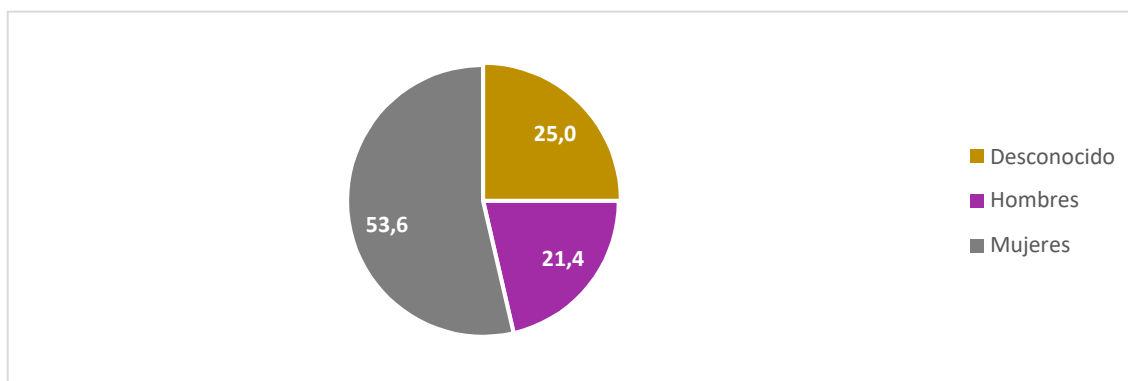
En primer lugar, se observa que el IAAP ha ofrecido un total de 1.619 cursos (dicho total puede englobar distintas ediciones de un mismo curso), de los cuales 27 (el 1,7%) consistieron en formación específica en materia de género (Gráfico 45)

Gráfico 45. Cursos de formación y formación específica en género impartidos por IAAP en 2017



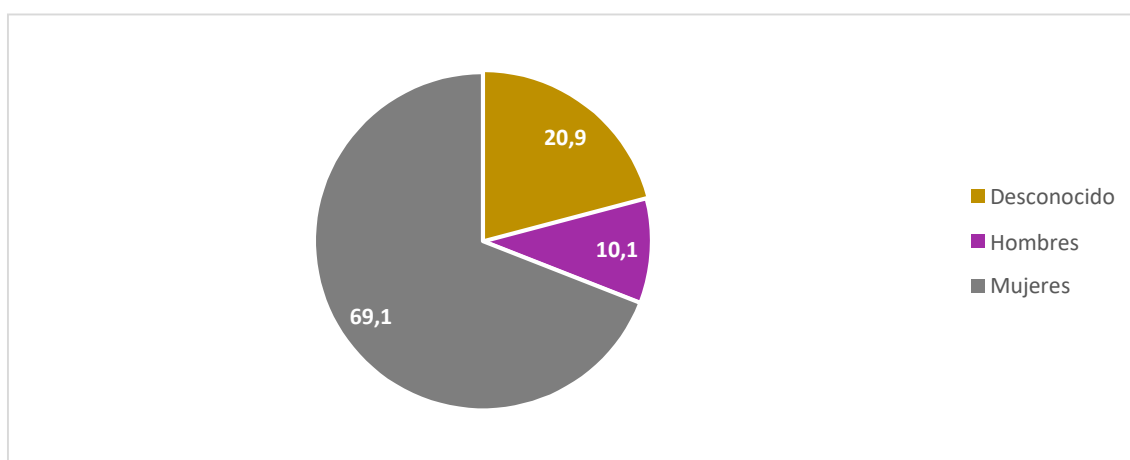
Fuente: Base de datos de formación (IAAP).

En segundo lugar, se advierte una mayor participación femenina en los cursos de formación (un 53,6% de mujeres frente a un 21,4% de hombres). Estos datos no obstante hay que tomarlos con cautela, puesto que desconocemos el sexo de aproximadamente una cuarta parte de las personas participantes (Gráfico 46).

Gráfico 46. Participantes en cursos de formación impartidos por el IAAP en 2017⁹

Fuente: Base de datos de formación (IAAP).

En tercer lugar, la asistencia femenina a los cursos de formación específica sobre cuestiones de género, ofrecidos por el IAPP supera ampliamente la alcanzada en el conjunto de cursos ofertados (Gráfico 47). No obstante, nuevamente, se desconoce el sexo de 20,9% de las personas participantes, si bien los datos mostrarían que las mujeres se forman más que los varones en términos generales y, sobre todo en materias específicas de género.

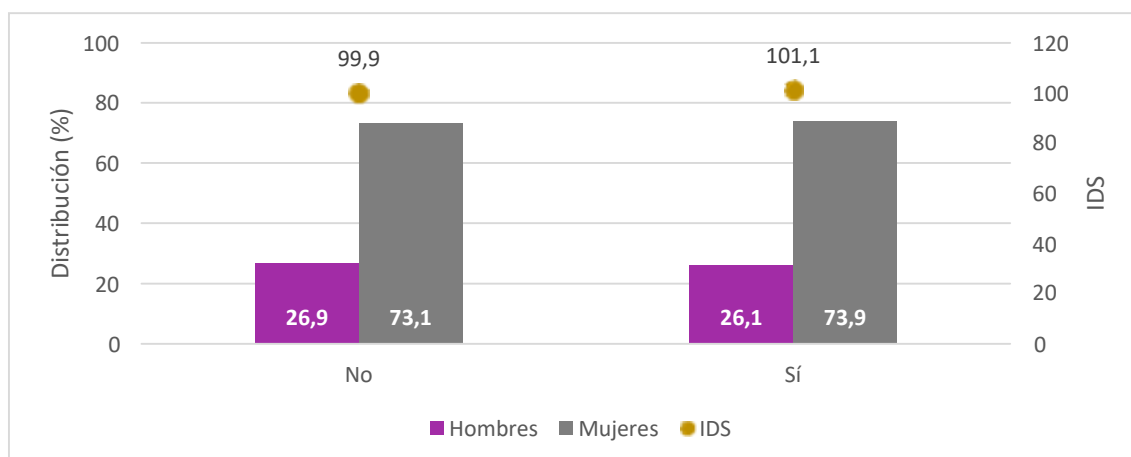
Gráfico 47. Participantes en cursos de formación en género impartidos por el IAAP en 2017

Fuente: Base de datos de formación (IAAP).

En los siguientes gráficos se ofrecen los datos referidos a la formación específica recibida por el personal docente. Por un lado, se observa que la mayoría de las personas que tienen acreditación bilingüe son mujeres (69,1%, frente al 10,1% de hombres). Este porcentaje es bastante similar a la proporción de mujeres en el total de la plantilla educativa, por lo no se deduce una pauta diferenciada para hombres y mujeres en lo referente a estas acreditaciones (Gráfico 48).

⁹ En el Gráfico 46, así como en el Gráfico 47, no se ofrece el IDS porque no ha sido posible calcularlo debido al alto porcentaje de casos con sexo desconocido.

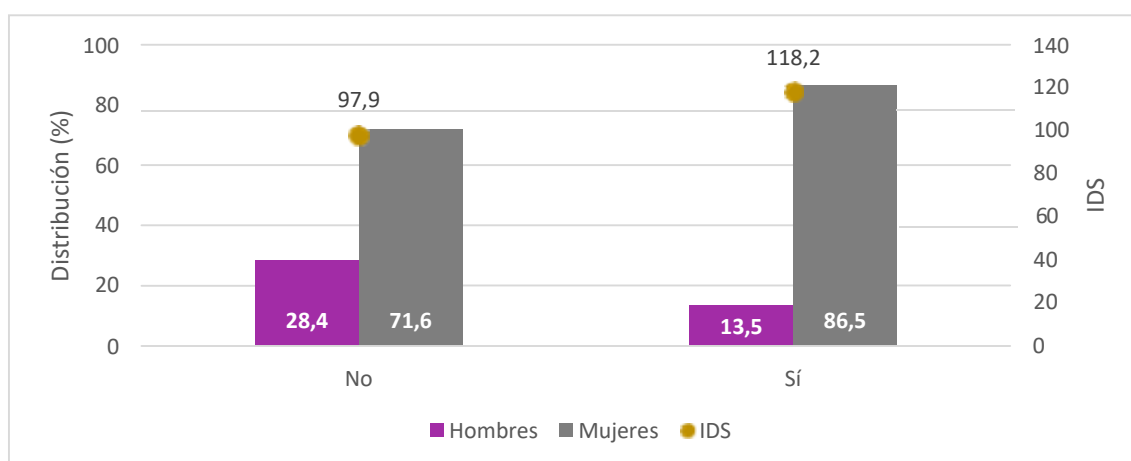
Gráfico 48. Personal docente con acreditación bilingüe por sexo



Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

Por otro lado, se advierte una clara pauta diferenciada entre hombres y mujeres en lo referido a la formación en contenidos relacionados con la coeducación, ya que el 86,5% de las personas que han recibido esta formación son mujeres, frente a un 13,5% de hombres (Gráfico 49). Una proporción que es mayor que la que representan las mujeres en el total de la plantilla docente (73,1%) y que, por tanto, nos permite constatar que el profesorado femenino tiene un mayor interés en formarse en esta temática.

Gráfico 49. Personal docente con formación en coeducación por sexo



Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

7. Conciliación y cuidados

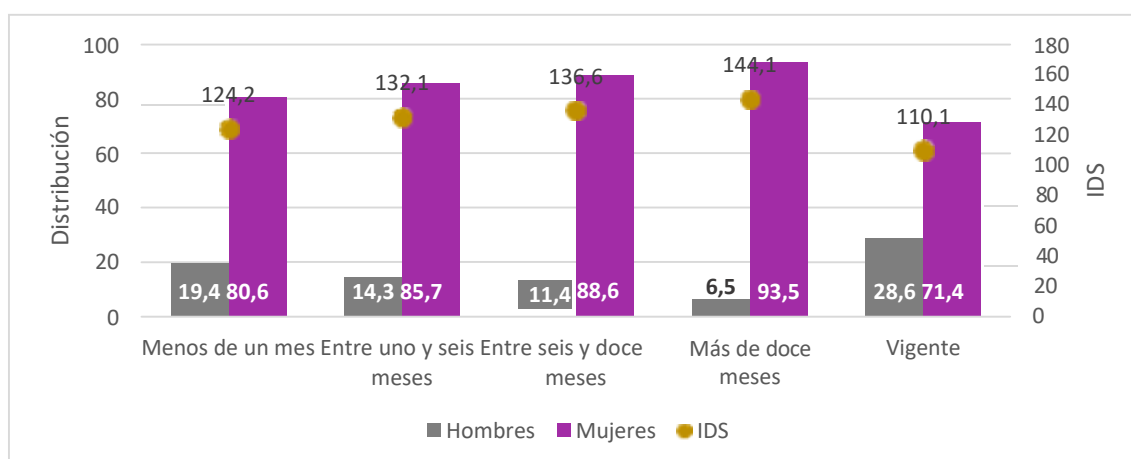
En este apartado se analiza la información proporcionada por la Administración asturiana sobre los permisos y otros derechos dirigidos a facilitar la conciliación personal, familiar y laboral de la plantilla, con el fin de identificar las posibles similitudes y/o diferencias por razón de sexo.

7.1. Personal empleado en consejerías y entidades públicas

Si analizamos las excedencias por cuidado de hijo/a o familiar a cargo del personal de la Administración que no pertenece a la plantilla docente ni sanitaria en los últimos 10 años, se observa que la amplia mayoría de las mismas (más del 80%) las disfrutaban mujeres (Gráfico 50). Una proporción en aumento a medida que la excedencia es de mayor duración, de manera que en aquellas que duran más de 12 meses el porcentaje de mujeres alcanza el 93,5%.

Por lo tanto, en este ámbito se constata un claro patrón diferenciado en función del sexo. El análisis del IDS confirma este resultado, con un mínimo de 124,2 puntos en las excedencias de menos de un mes y un máximo de 144,1 puntos en aquellas que tienen una duración superior a 12 meses, lo que supone una sobrerrepresentación femenina de entre el 24,2% y del 44,1%, sobre el porcentaje total de mujeres existente en la plantilla de las diferentes consejerías y entidades públicas analizadas.

Gráfico 50. Excedencias del personal de consejerías y entidades públicas por cuidado de menor/familiar en los últimos diez años por sexo

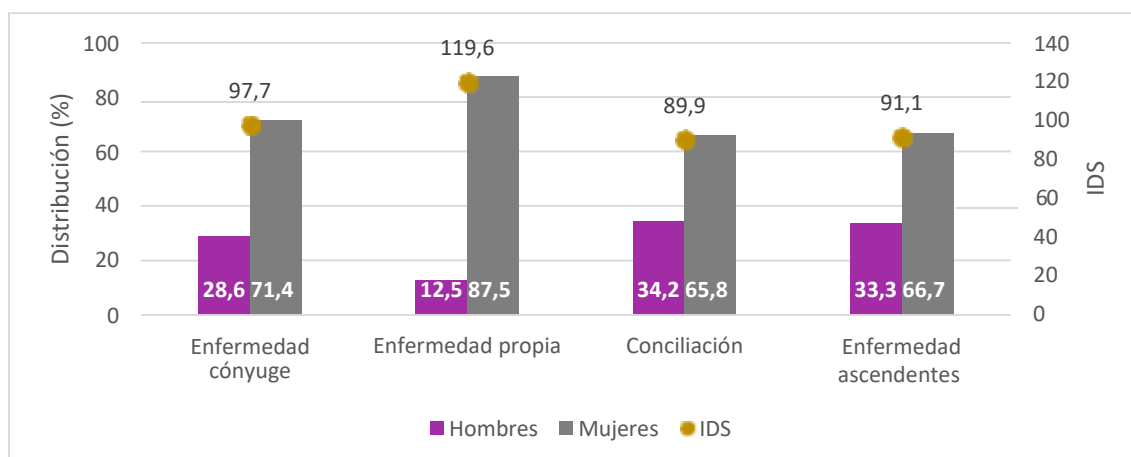


Fuente: Base de datos de excedencias del personal dependiente de la DGFP.

7.2. Personal docente

En el Gráfico 51 se presentan los datos de las comisiones de servicio que disfruta el personal docente, en función del motivo que alegan las personas solicitantes. Esta es una medida de conciliación que permite a las personas beneficiarias acercar su centro de trabajo a su domicilio para poder atender necesidades familiares. Nuevamente, son las trabajadoras quienes más se acogen a esta medida, independientemente del motivo. El 71,4% de quienes solicitan una comisión de servicio por enfermedad del cónyuge y/o hijo/a y el 87,5% de quienes la piden por enfermedad propia son mujeres, así como el 65,8% de quienes la solicitan por razones de conciliación y el 66,7% de quienes lo hacen debido a la enfermedad de sus ascendientes.

Gráfico 51. Comisiones de servicio del personal docente por motivación y sexo

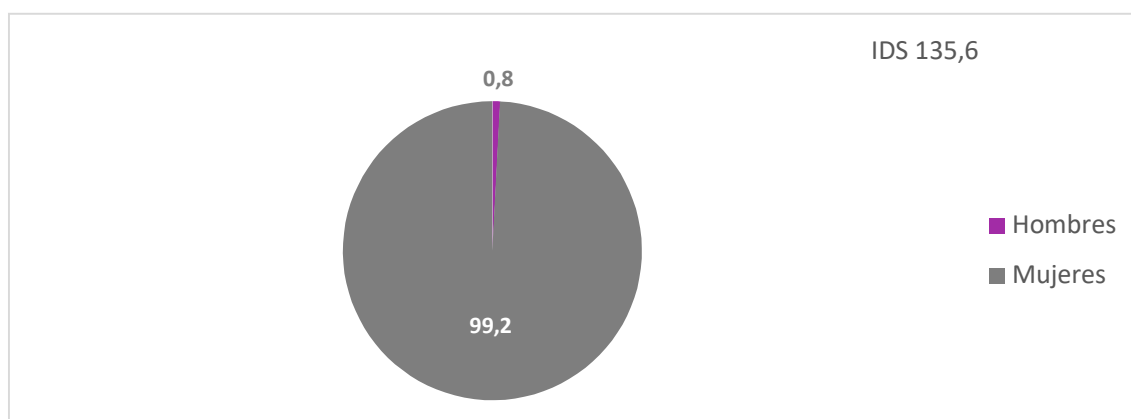


Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

El análisis del IDS muestra que la distribución por sexo de las/os docentes que piden comisiones de servicio es similar a su distribución por sexo en el conjunto de la plantilla docente (IDS entre 90 y 97,7), con la excepción de las comisiones de servicio por enfermedad, en las que el porcentaje de mujeres aumenta en casi un 20% con respecto a su proporción en el total (IDS 119,7).

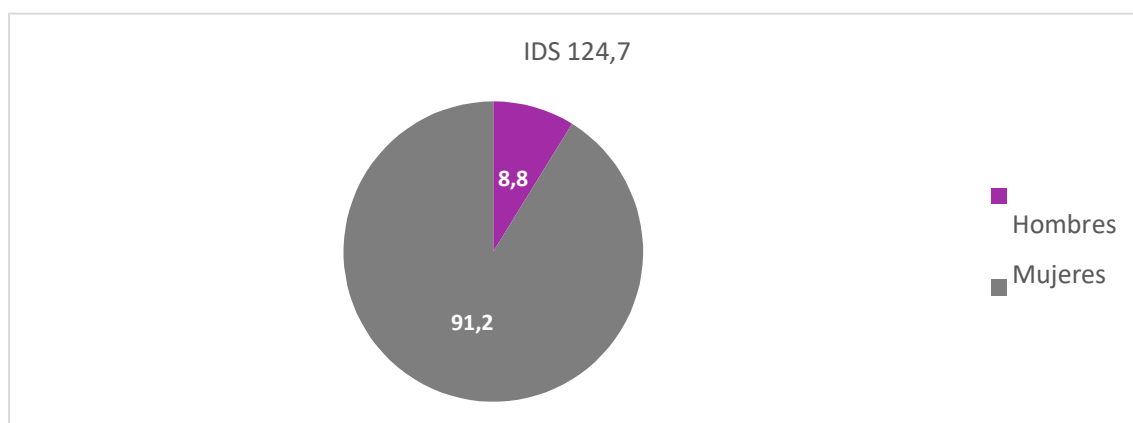
Asimismo, las docentes son las beneficiarias del 99,2% de los permisos de lactancia de la plantilla, la práctica totalidad de los mismos, como refleja tanto la distribución por sexo como el IDS (Gráfico 52).

Gráfico 52. Permisos de lactancia del personal docente por sexo



Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación y Cultura).

Por último, las reducciones de jornada del personal docente siguen la tendencia anterior (Gráfico 53), la inmensa mayoría de las personas que solicitan este derecho son mujeres, en concreto, el 91,2%, con una sobrerrepresentación femenina de casi el 25%.

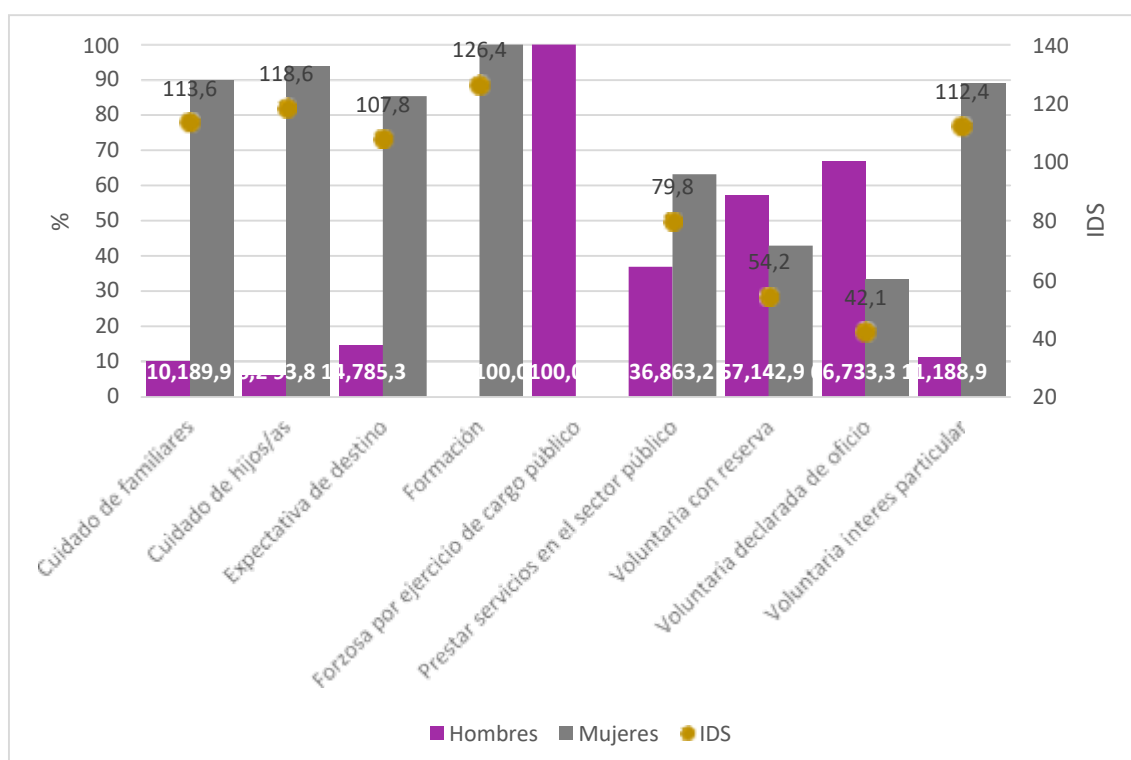
Gráfico 53. Reducciones de jornada del personal docente por sexo

Fuente: Base de datos del personal docente (Consejería de Educación).

7.3. Personal del ámbito de la salud

En el caso de la plantilla del SESPA destaca, en primer lugar, que más del 90% de las personas beneficiarias de las excedencias son mujeres, lo que supone una sobrerrepresentación de las mismas del 15% (Gráfico 54). En segundo lugar, hay una gran variabilidad en la distribución por sexo de las excedencias en función de su motivación. Se observa un mayor porcentaje de mujeres beneficiarias de aquellas dirigidas al cuidado de hijo/a y de familiares, así como de las que tienen carácter voluntario (93,8%, 89,9% y 88,9%, respectivamente), y todas ellas cuentan con un IDS que oscila entre 112 y 126, lo que indica una sobrerrepresentación femenina de entre el 12% y el 26%. Las excedencias para prestar servicios en el sector público, así como las voluntarias con reserva del puesto y de oficio, por el contrario, son solicitadas por una proporción de mujeres comparativamente menor (63,2%, 42,9% y 33,3%, respectivamente), una tendencia que corroboran los datos del IDS, de entre 40 y 80 puntos, lo que muestra una clara infrarrepresentación femenina en el disfrute de las mismas. La excedencia ocasionada por expectativa de destino es la única que presenta una distribución equilibrada desde el punto de vista de la composición por sexo de la plantilla.

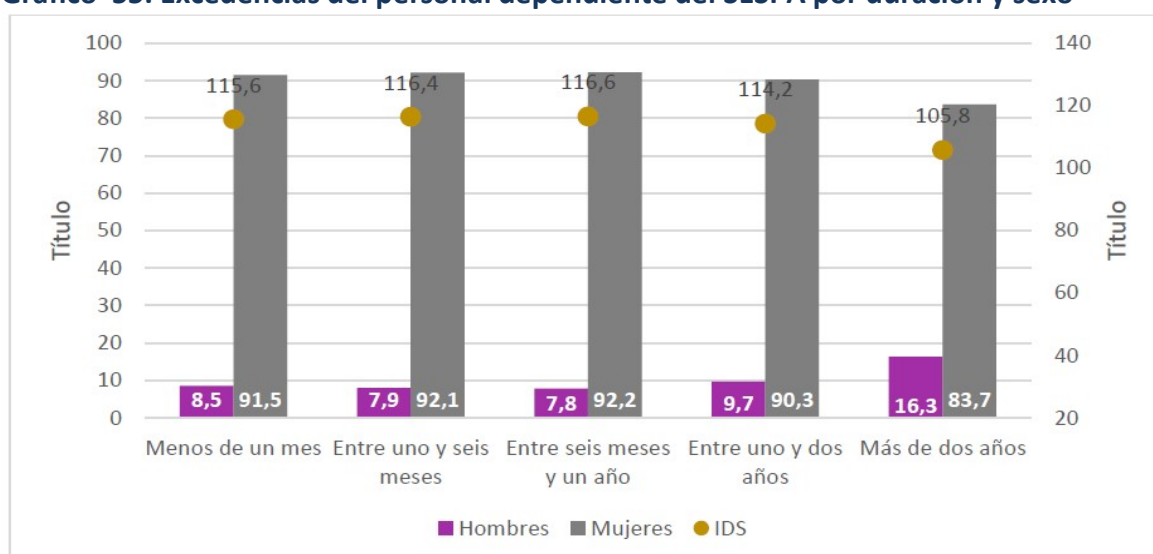
Gráfico 54. Excedencias del personal dependiente del SESPA por motivo y sexo



Fuente: Base de datos del personal dependiente del SESPA.

Si tenemos en cuenta la duración de las excedencias, la distribución por sexo apenas varía. Los datos del Gráfico 55 revelan que independientemente de la duración de la excedencia el porcentaje de mujeres oscila entre el 90-92% y el de varones entre el 8%-10%. Esto podría indicar que la diferencia entre hombres y mujeres tiene que ver más con el acceso al derecho, que con la duración del mismo. La única excepción aparece en las excedencias de mayor duración (más de 2 años), en las que la proporción de hombres asciende hasta un 16,3% y el IDS se sitúa en torno a 100 (105,8).

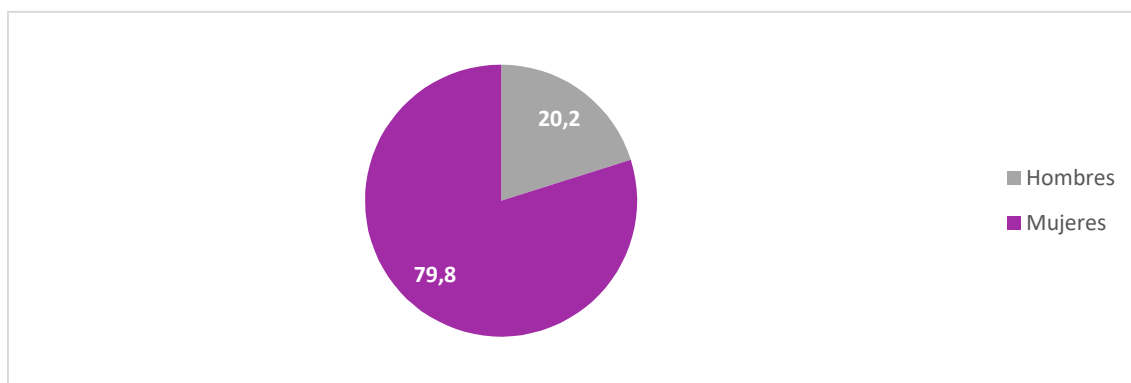
Gráfico 55. Excedencias del personal dependiente del SESPA por duración y sexo



Fuente: Base de datos del personal dependiente del SESPA.

Por último, las trabajadoras del ámbito de la salud son quienes disfrutan de casi el 80% de las reducciones de jornada (Gráfico 56). Sin embargo, el IDS de 100,9 puntos indica que lo hacen en una proporción muy similar a su presencia en el conjunto de la plantilla.

Gráfico 56. Reducciones de jornada del personal dependiente del SESPA por sexo



Fuente: Base de datos del personal dependiente del SESPA.

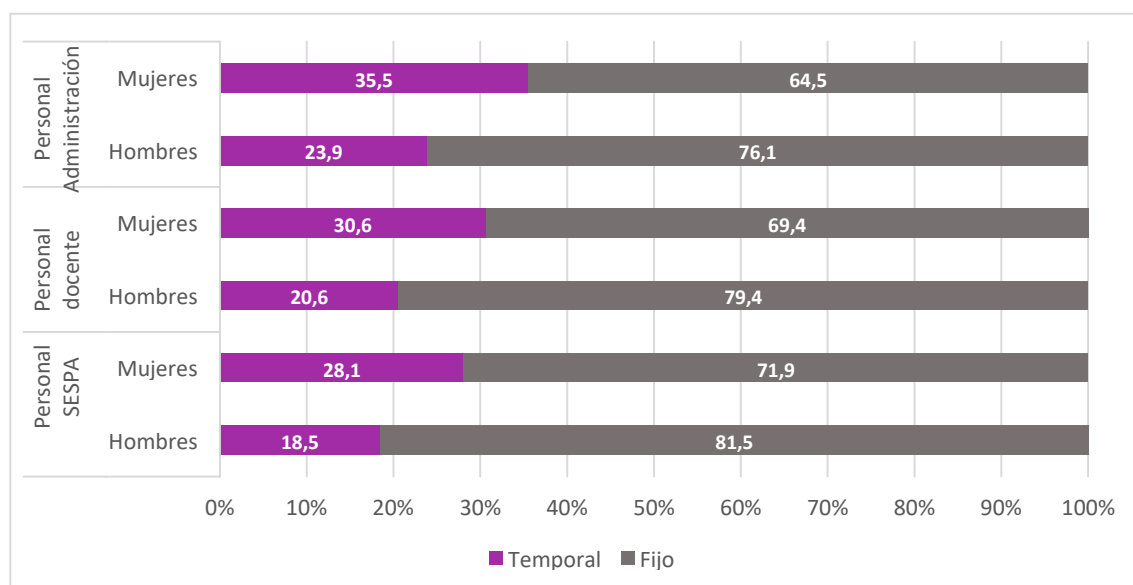
IV. ENCUESTA A EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Con este capítulo se completa el análisis cuantitativo acerca de las relaciones de género en la Administración pública asturiana elaborado a partir de la información obtenida a través de una encuesta realizada al conjunto de las y los empleados de dicha institución. El objetivo es complementar aquella información acerca de la plantilla que, o bien no aparece en los registros analizados en el capítulo anterior, o bien lo hace de forma insuficiente. Los datos obtenidos en la encuesta proporcionan un mayor nivel de detalle acerca de las características y las condiciones laborales del personal que trabaja para la Administración, incluida la satisfacción laboral, las posibilidades de promoción, así como los obstáculos identificados en este sentido por parte de las personas encuestadas. Se ha profundizado asimismo en el conocimiento acerca de las necesidades de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral del personal de la Administración asturiana, describiendo los modelos convivenciales y las necesidades de cuidado que se dan en los hogares, así como la utilización del tiempo por parte de sus integrantes. Por último, también se aborda la satisfacción con el trabajo y el clima laboral y se ha realizado una aproximación a comportamientos que pueden enturbiar dichas relaciones e incluso derivar en conductas potencialmente constitutivas de acoso laboral y/o sexual.

1. Características y condiciones laborales

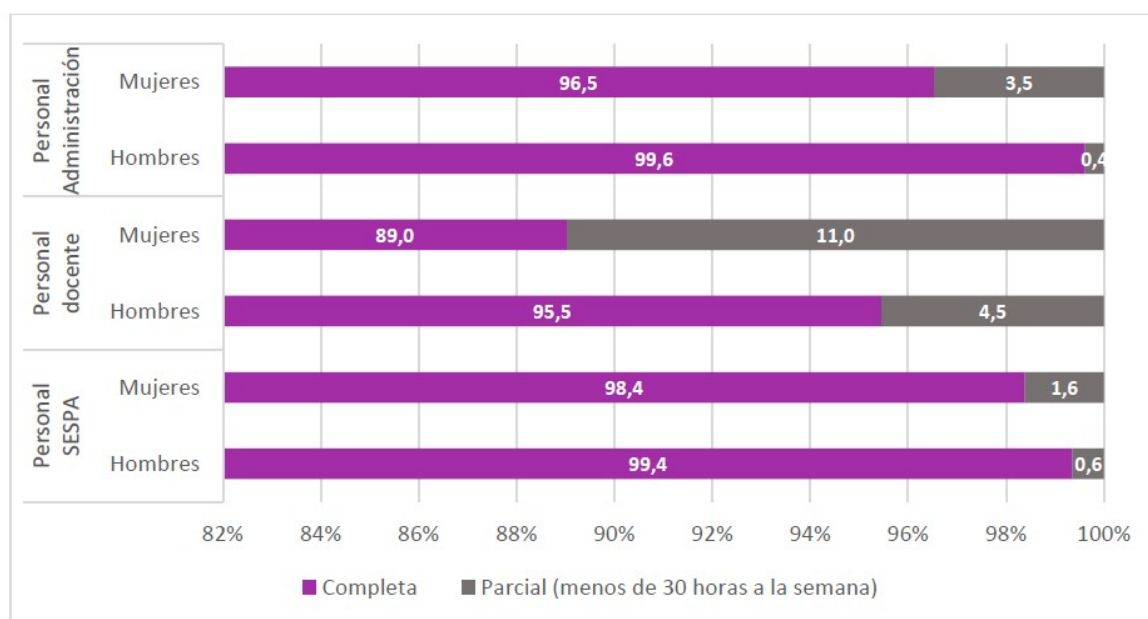
En este apartado se presenta la información relativa a las condiciones laborales de la plantilla de la Administración asturiana con datos referentes a la temporalidad, el tipo de jornada, si cuentan o no con personal a su cargo, así como sobre la satisfacción laboral, entre otros aspectos. Aunque con ligeras diferencias entre quienes trabajan en el ámbito docente y sanitario y quienes lo hacen en las diferentes consejerías y entidades públicas analizadas, se observa un patrón similar, una mayor proporción de mujeres que de hombres tiene contrato temporal, con una brecha de género que ronda el 10-11% en las tres plantillas analizadas (Gráfico 57). El SESPA es el organismo con menor temporalidad, aun así, el 28% de las mujeres y el 18,5% de los hombres tienen un contrato temporal. En las diferentes consejerías y entidades públicas analizadas, la temporalidad alcanza al 30,6% de mujeres y al 20,6% de hombres. La mayor tasa de personal temporal se da en el ámbito docente, que también tiene la mayor temporalidad femenina, el 35,5% de las docentes trabaja con contrato temporal, frente al 23,9% de los docentes.

Gráfico 57. Tipo de contrato por sexo y organismo



Fuente: Microdatos de la Encuesta "Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA".

Si analizamos el tipo de jornada, se perciben diferencias importantes tanto entre varones y mujeres, como en los tres organismos analizados (Gráfico 58). En primer lugar, en el ámbito de la salud el trabajo a tiempo parcial no es una forma de contratación habitual, mientras que en el ámbito educativo es más frecuente.

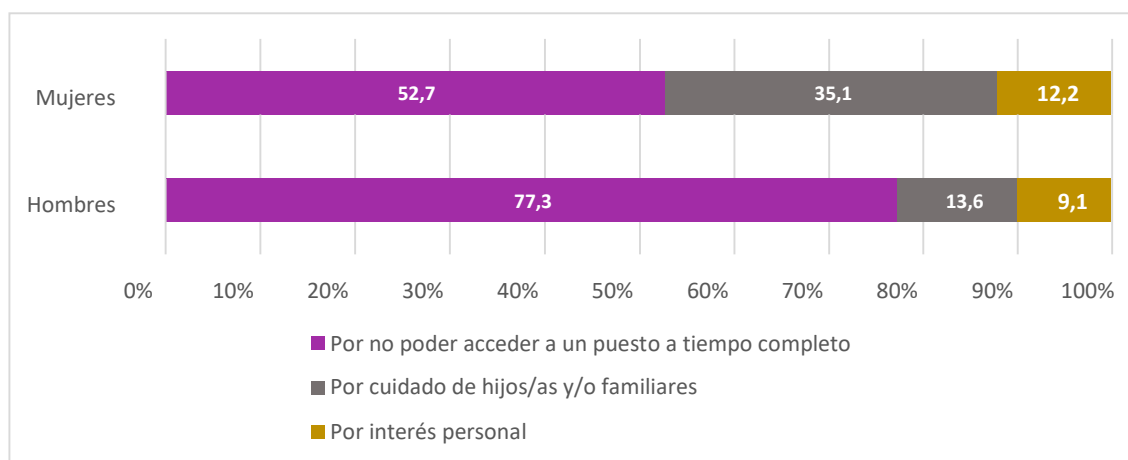
Gráfico 58. Tipo de jornada por sexo y organismo

Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

En segundo lugar, las mujeres desempeñan trabajos a tiempo parcial en mayor medida que los hombres en las tres plantillas. El 1,6% del personal femenino del SESPA está contratado a tiempo parcial, frente al 0,6% de los varones. El 3,5% de las mujeres que trabajan en las diferentes consejerías y entidades públicas analizadas tiene un contrato a tiempo parcial, frente al 0,4% de los varones. Y los datos más elevados aparecen en el ámbito docente, en cuya plantilla el 11% de las mujeres y el 4,5% de los hombres trabajan menos de 30 horas a la semana. Por último, las diferencias de género son mayores allí donde hay una mayor proporción de trabajo a tiempo parcial, como sucede en el ámbito educativo, cuya brecha de género alcanza el 7,7%, en contraste con lo que sucede en el ámbito de la salud y entre el resto de personal de la Administración, cuyas brechas son mucho más reducidas, del 1,9% y del 1,1%, respectivamente.

Asimismo, se advierten diferencias de género significativas respecto a las razones por las cuales las personas empleadas realizan un trabajo a tiempo parcial (Gráfico 59). Más de tres cuartas partes de los hombres trabaja a tiempo parcial por no poder acceder a un trabajo a tiempo completo, la proporción desciende a algo más de la mitad en el caso de las mujeres, lo que supone una diferencia de género de casi 25 puntos porcentuales. Por el contrario, el 35,1% de las mujeres trabaja a tiempo parcial para poder ocuparse del cuidado de su familia, frente al 13,6% de los hombres, lo que representa una brecha de más de 20 puntos porcentuales. Finalmente, se esgrimen razones de tipo personal en menor medida y con una diferencia de género también menor.

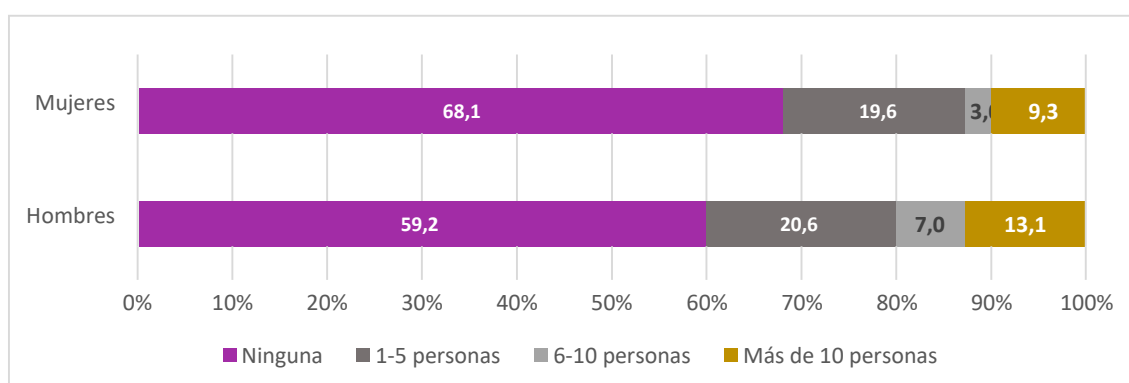
Gráfico 59. Razones para trabajar a tiempo parcial (solo trabajadores/as a tiempo parcial) por sexo



Fuente: Microdatos de la Encuesta "Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA".

La mayoría de quienes trabajan en las diferentes consejerías y entidades públicas analizadas no cuenta con personal a su cargo (Gráfico 60). La proporción es mayor entre las mujeres (68,1%) que entre los hombres (59,2%). El porcentaje de trabajadoras/es públicas/os que dirigen equipos de entre una y cinco personas es similar en mujeres (19,6%) y hombres (20,6%). Y las diferencias más altas se observan cuando se está al mando de más de seis personas. Un 7% de los hombres tiene entre seis y diez personas a su cargo, mientras que la proporción desciende al 3% en el caso de las mujeres; asimismo, un 13,1% de los hombres tiene más de diez personas a su cargo, siendo esta cifra también inferior en el caso de las mujeres (9,3%). Estos datos complementan los de los registros del personal, en los que se podía observar la persistencia del techo de cristal en la Administración pública asturiana, a pesar de la enorme feminización del conjunto de la plantilla.

Gráfico 60. Número de personas a cargo del personal de consejerías y entidades públicas por sexo

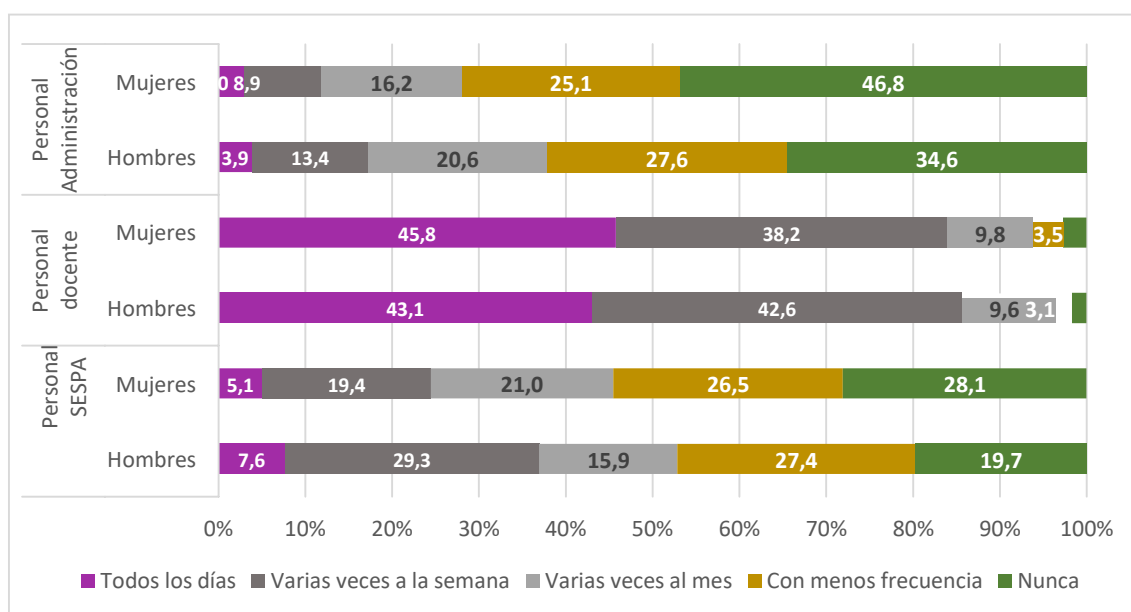


Fuente: Microdatos de la Encuesta "Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA".

En la encuesta también hemos querido conocer si el personal que trabaja en el sector público tiene que desempeñar actividades laborales en su tiempo de ocio para cumplir con las exigencias laborales, una cuestión que afecta a la vida personal y familiar y que puede repercutir asimismo en la satisfacción laboral. El Gráfico 61 muestra que las diferencias son más significativas en función del organismo del que depende la plantilla que del sexo. Si se examinan los datos con detenimiento, se observa que gran parte del personal docente trabaja fuera de su horario laboral todos los días (el 45,8% de las mujeres y el 43,1% de los hombres) o varias veces a la semana (el 38,2% de las mujeres y el 42,6% de los hombres). La proporción de hombres y mujeres que trabajan en el tiempo libre varias veces al mes, con menor frecuencia o nunca, es menor y muy similar en función del sexo (en torno al 9,7%, 3,3% y 2%, respectivamente).

Los datos revelan una imagen prácticamente opuesta en el caso del personal de la Administración, excluida la plantilla docente y del ámbito de la salud. Muy pocas personas trabajan en su tiempo libre todos los días (el 3% de las mujeres y el 3,9% de los hombres) y, por el contrario, la cifra más alta es la de quienes no lo hacen nunca (el 46,8% de las mujeres y el 34,6% de los hombres, lo que supone una diferencia de género de 12,2 puntos porcentuales). Las proporciones descienden cuanto mayor es la frecuencia con la que trabajan en el tiempo libre, una cuarta parte de la plantilla femenina y un porcentaje ligeramente superior de la plantilla masculina realizan este tipo de tareas ocasionalmente (con menos frecuencia que varias veces al mes); un 16,2% de las mujeres y un 20,6% de los hombres desempeña actividades laborales en su tiempo libre varias veces al mes; y un 8,9% de las mujeres y un 13,4% de los hombres realiza estas actividades varias veces a la semana.

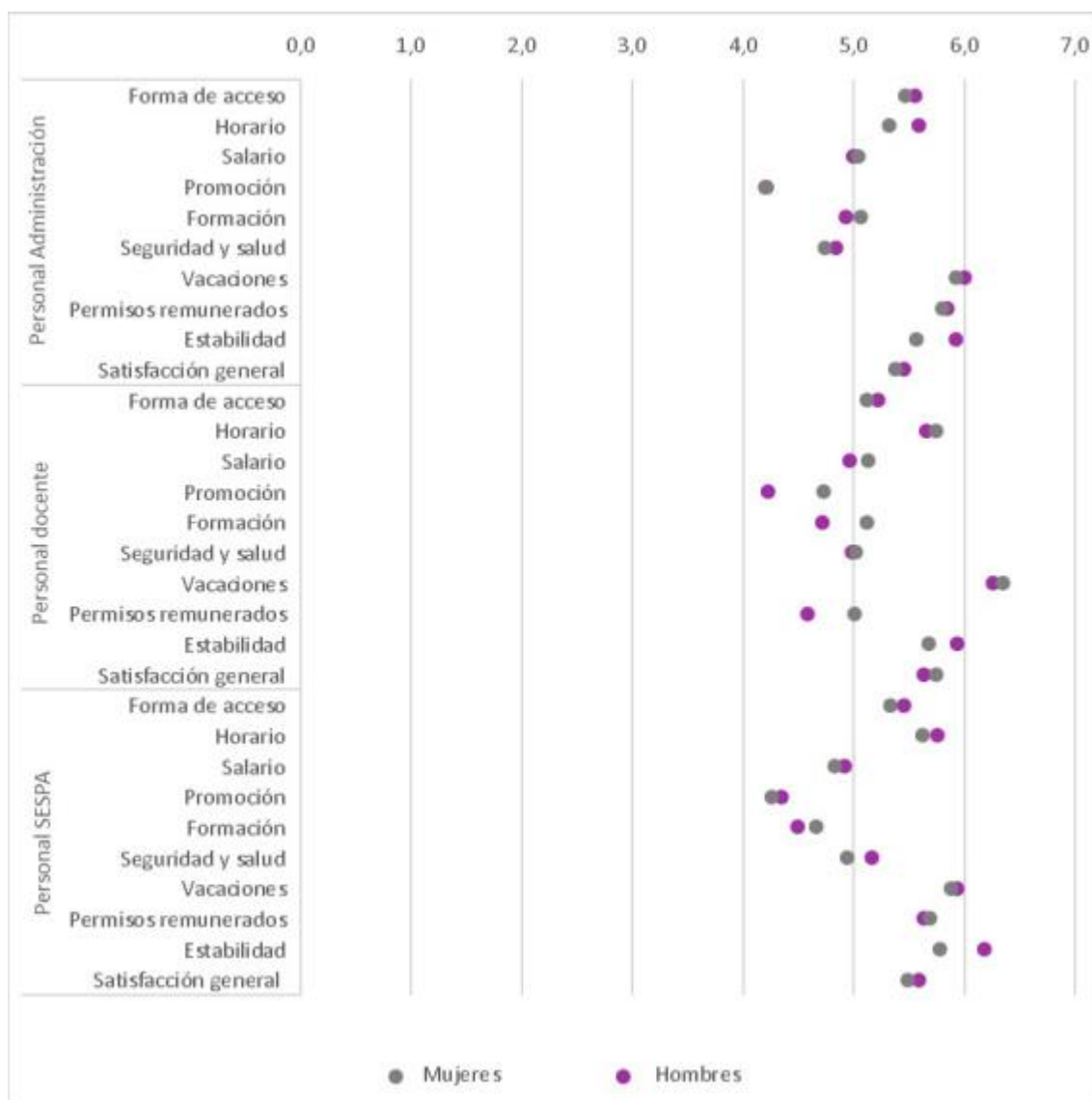
Gráfico 61. Frecuencia con la que, en el último año, se ha trabajado en el tiempo libre para cumplir con las exigencias del trabajo por sexo y organismo



Fuente: Microdatos de la Encuesta "Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA".

El personal del ámbito de la salud se sitúa en una posición intermedia y presenta las mayores diferencias de género. En el caso de los hombres, hay una mayor proporción de aquellos que trabajan varias veces a la semana (29,3%) o con menor frecuencia que varias veces al mes (27,4%); mientras que casi una quinta parte no trabaja nunca fuera de su horario laboral, un 15,9% lo hace varias veces al mes y un 7,6% todos los días. En el caso de las mujeres, se da una relación inversa, la proporción es mayor cuanto menor es la frecuencia con la que realizan actividades laborales en su tiempo libre: casi el 30% de estas empleadas públicas no desarrolla nunca este tipo de tareas en su tiempo libre y una cuarta parte lo hace con menos frecuencia que varias veces al mes, mientras que una quinta parte de las mismas trabaja en su tiempo libre varias veces al mes, así como varias veces a la semana y el 5,1% lo hace a diario.

Para completar este apartado, hemos querido conocer la satisfacción del personal con sus condiciones laborales y si en esta cuestión se producen o no diferencias de género. Para ello, se han tenido en cuenta algunas variables comúnmente utilizadas para medir la satisfacción laboral, como son la forma de acceso al empleo, el horario, el salario, la promoción, la formación, la seguridad y la salud, las vacaciones, los permisos remunerados, la estabilidad y, por último, la satisfacción general. El Gráfico 62 muestra la satisfacción media (puntuación de cero a diez, donde cero es satisfacción nula y diez satisfacción total) para cada ítem, según sexo.

Gráfico 62. Satisfacción media con aspectos laborales por sexo y organismo*(0 satisfacción nula; 10 satisfacción total)*

Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

Los valores de satisfacción general oscilan entre 4,2 y 6,35 puntos y son muy similares para hombres y mujeres en el conjunto de la Administración asturiana. El aspecto menos valorado por la plantilla es la promoción interna, seguido de la formación, mientras que las vacaciones reciben la mayor valoración. Las personas empleadas en las diferentes consejerías y entidades públicas analizadas son las menos satisfechas y el personal docente, el más satisfecho. Las mujeres están ligeramente menos satisfechas que los varones entre quienes trabaja en consejerías y entidades públicas y en el ámbito de la salud y ligeramente más satisfechas entre el personal docente.

Las diferencias entre hombres y mujeres no son muy acusadas en la plantilla del ámbito docente y sanitario, excepto en lo referido al horario y a la estabilidad en el empleo, siendo las mujeres las menos satisfechas en ambos ítems. En el resto, los resultados están muy igualados y si los ordenamos de mayor a menor podríamos decir que lo que

más satisface a esta plantilla son las vacaciones y los permisos remunerados, así como la forma de acceso a la Administración. También encuentran razonable el salario que perciben y las posibilidades de formación. Por el contrario, lo que les resulta menos satisfactorio (con valores por debajo de cinco puntos) son las vías para promocionar internamente, así como la seguridad y la salud en el trabajo.

Los trabajadores del SESPA se muestran más satisfechos que las trabajadoras en la mayor parte de indicadores, si bien se observan algunas diferencias de género. Los varones indican una mayor satisfacción que las mujeres con la estabilidad en el empleo, con el horario, con la forma de acceso y con la seguridad y salud en el trabajo (de mayor a menor satisfacción). En el resto de dimensiones (vacaciones, permisos remunerados, salario y promoción) no se observan diferencias significativas en función del sexo. Por el contrario, las mujeres puntúan la formación ligeramente mejor que los hombres.

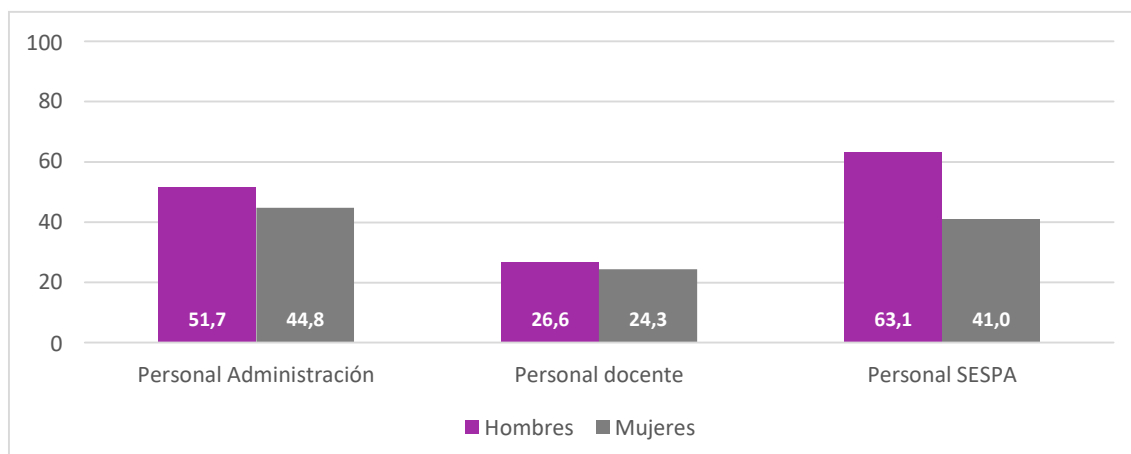
Las diferencias de género son más claras en el caso del personal docente. En general, las mujeres están más satisfechas que los varones con los siguientes aspectos (en orden de mayor a menor satisfacción): por un lado, la formación, los permisos remunerados y las vías de promoción (con diferencias más acusadas entre los sexos); y, por otro lado, con el salario, el horario y las vacaciones (con diferencias menores). Los hombres están más satisfechos con la estabilidad en el empleo y, aunque con puntuaciones parecidas, con la forma de acceso al mismo. La satisfacción con la seguridad y la salud en el trabajo es el dato en el que se observa una mayor semejanza en las puntuaciones de ambos sexos.

2. Promoción interna

Como acabamos de explicar, la promoción interna es uno de los aspectos que genera mayor insatisfacción entre las y los trabajadoras/es del sector público asturiano. En este ámbito, se observan importantes diferencias tanto por razón de género, como en función del organismo del que depende el personal (Gráfico 63). Casi la mitad de las personas empleadas en el ámbito de la salud ha promocionado alguna vez, con unas diferencias de género relevantes, ya que casi dos tercios de los hombres han ascendido laboralmente frente al 41% de las mujeres.

Entre el personal docente, hay menos oportunidades de desarrollo profesional, solo asciende un cuarto de la plantilla, la mitad que en el ámbito sanitario y, en este caso, no se aprecian grandes diferencias entre hombres y mujeres, el 26,6% de los docentes ha promocionado alguna vez, frente al 24,3% de las docentes. Por su parte, casi el 45% de las empleadas y más de la mitad de los empleados en las diferentes consejerías y entidades públicas declara haber ascendido alguna vez a lo largo de su carrera. La diferencia de género es del 7% a favor de los varones, un dato que supera la brecha existente en la plantilla docente, pero que no alcanza la brecha del 22,1% existente en el SESPA. Los resultados muestran, por tanto, que donde existen más probabilidades de promoción, las barreras para las mujeres también son mayores.

Gráfico 63. Personal que ha promocionado alguna vez desde que trabaja en la Administración asturiana, por sexo y organismo



Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

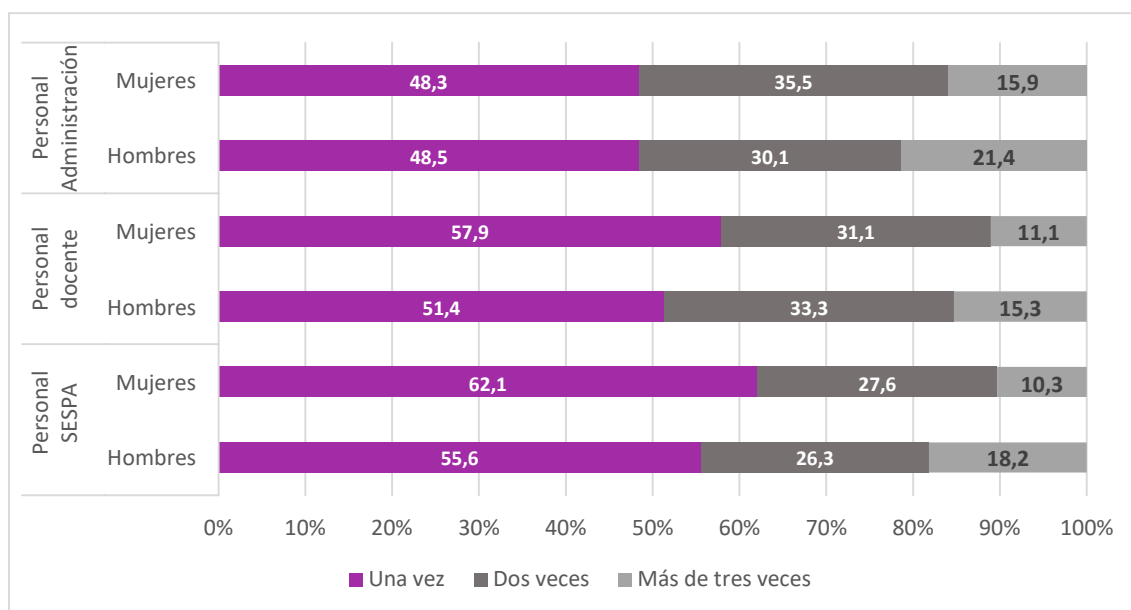
En el siguiente gráfico se refleja el número de veces que el personal ha promocionado internamente según sexo (Gráfico 64). Entre el 50% y el 60% de la plantilla que ha ascendido laboralmente lo ha hecho una sola vez, aproximadamente un tercio dos veces, y entre el 10% y el 20% ha promocionado tres o más veces. La brecha de género aumenta a medida que aumenta el número de veces que varones y mujeres promocionan internamente.

En el ámbito de la salud, las mujeres que han ascendido una vez alcanzan casi los dos tercios, frente a más de la mitad de los varones y las que promocionan dos veces lo hacen en un porcentaje similar a los varones. Sin embargo, el porcentaje de hombres que progresa laboralmente al menos tres veces supera en ocho puntos porcentuales al de mujeres.

Entre el personal docente, el porcentaje de mujeres que ha promocionado una vez también supera al de varones (57,9% frente a 51,4%), mientras que por el contrario la proporción de hombres que ha ascendido dos, tres o más veces es mayor que la de mujeres en cuatro puntos porcentuales.

Entre el resto del personal de la Administración, prácticamente la mitad de hombres y mujeres que ha promocionado internamente solo lo ha hecho una vez, entre el 30 y 35% de personas ha promocionado dos veces (con un mayor porcentaje de mujeres), y entre el 16 y el 21% lo ha hecho tres o más veces (en este caso el porcentaje más alto es el de los hombres).

Gráfico 64. Número de veces que se ha promocionado por sexo y organismo



Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

Desde la perspectiva de género, además de los datos sobre promoción interna, conviene conocer las razones que las personas alegan para decidir desarrollar su carrera profesional y para no hacerlo. Con el fin de profundizar sobre tales factores, se pidió a las personas encuestadas que indicaran cuáles de las siguientes opciones consideran que influyen en los ascensos:

- ▶ Dedicación y constancia.
- ▶ Calidad de la trayectoria profesional.
- ▶ Formación.
- ▶ Red de relaciones informales.
- ▶ Apoyo de los/as superiores.
- ▶ Apoyo familiar.
- ▶ Un contexto o momento favorable para la promoción.
- ▶ Antigüedad.
- ▶ Conocimientos sobre puestos disponibles.

Los resultados no reflejan grandes diferencias respecto a las opciones más elegidas, ya que tanto varones como mujeres coinciden en señalar que los principales factores que influyen en la promoción profesional son la pertenencia a una red de relaciones informales que permita conocer la existencia de tales posibilidades de ascenso, así como el respaldo y apoyo de los/as superiores en dicho proceso (Tabla 35).

Los empleados en la Administración pública, excluido el ámbito docente y de salud, destacan la antigüedad como razón principal (el 17,9% de los encuestados). Mientras que las docentes y las personas pertenecientes al SESPA señalan también la importancia de un contexto favorable a la promoción.

Tabla 35. Factores que condicionan el ascenso por sexo y organismo

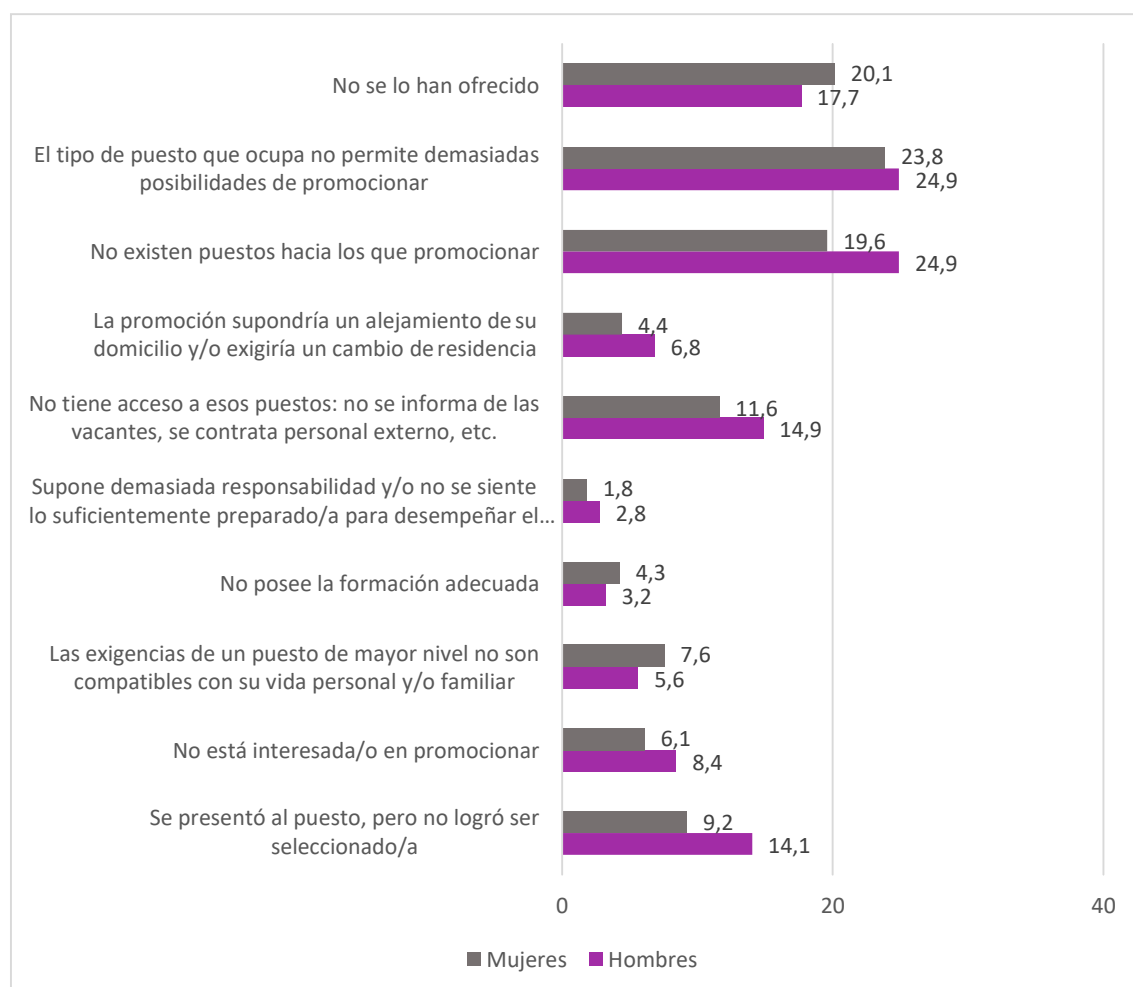
	Personal Administración		Personal docente		Personal SESPA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Opciones	Antigüedad (17,9%)	Red de relaciones informales (18%)	Red de relaciones informales (19,6%)	Red de relaciones informales (15,5%)	Apoyo de los/as superiores (21,7%)	Red de relaciones informales (23,8%)
	Apoyo de los/as superiores (17,1%)	Apoyo de los/as superiores (17%)	Apoyo de los/as superiores (15,8%)	Un contexto o momento favorable (15,3%)	Red de relaciones informales (16,6%)	Apoyo de los/as superiores (23,8%)
	Red de relaciones informales (15,3%)	Antigüedad (13,3%)	Formación (12,2%)	Apoyo de los/as superiores (14%)	Un contexto o momento favorable (13,4%)	Un contexto o momento favorable (10,7%)

Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

Se han analizado asimismo las razones que varones y mujeres invocan para no haber promocionado (Gráfico 65). En primer lugar, las tres principales razones esgrimidas por el personal de las diferentes consejerías y entidades públicas analizadas son las mismas en el caso de los hombres y de las mujeres. Casi una cuarta parte de unas y otros indican que el puesto que desempeñan no ofrece muchas opciones para ello; una cuarta parte de los hombres y casi una quinta parte de las mujeres señala que no existen puestos a los que promocionar y casi una quinta parte de la plantilla no ha recibido oferta alguna de ascenso laboral.

En segundo lugar, las mujeres alegan en mayor proporción que los hombres no haber promocionado porque no se lo han ofrecido (con una diferencia de 2,4%), por no poseer la formación adecuada (con una diferencia de 1,1%) y porque las exigencias de un puesto de mayor nivel suponen un impedimento para la conciliación (2%). Por el contrario, los hombres señalan en mayor proporción el resto de las razones, siendo más amplias las diferencias en el caso de invocar que no existen puestos a los que promocionar (con una diferencia de 5,3%), que se presentaron a la promoción, pero no la lograron (con una diferencia de 4,9%) y que carecen de información acerca de la existencia de tales puestos (con una diferencia de 3,3%).

Gráfico 65. Personal de consejerías y entidades públicas por sexo y razón para la no promoción¹⁰



Fuente: Microdatos de la Encuesta "Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA".

Las principales razones enunciadas por el personal docente para decidir no desarrollar su carrera profesional hacen referencia nuevamente a la no existencia de puestos a los que promocionar (un tercio de los docentes y una cuarta parte de las docentes), así como a la falta de opciones de promoción vinculadas al puesto que desempeñan (algo más de un tercio de las mujeres y casi un tercio de los hombres) y no haber recibido ninguna oferta para promocionar (casi una quinta parte de los docentes y el 16,8% de las docentes) (Gráfico 66).

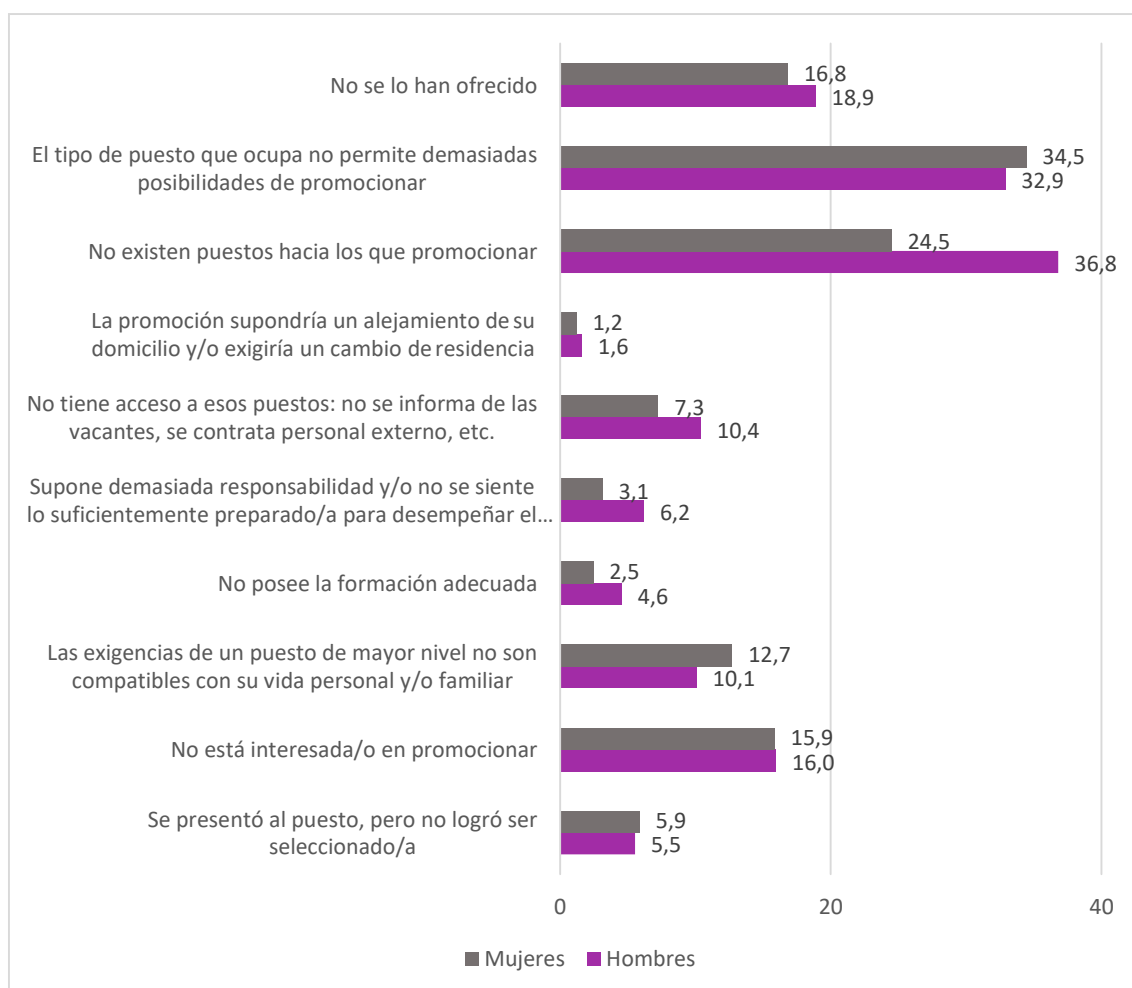
Las mujeres señalan en mayor proporción que los hombres que la falta de promoción se debe a que las exigencias de un puesto de mayor nivel no son compatibles su vida personal y/o familiar (con una diferencia de 2,6%), así como con la falta de oportunidades de ascenso asociadas al puesto que desempeñan (con una diferencia de 1,6%). Por el contrario, los hombres alegan en mayor medida que o bien no existen

¹⁰ Se presentan los porcentajes de hombres y mujeres que han señalado cada una de las opciones, cabía la posibilidad de señalar más de una.

puestos a los que puedan ascender (con una diferencia de 12%), o bien no tienen acceso a los mismos (con una diferencia de 3,1%). También indican que desincentiva su ascenso el hecho de que el nuevo trabajo requiera una mayor responsabilidad, que no se sienten preparados para asumir (con una diferencia de 3,1%), no poseer la formación adecuada (con una diferencia de 2,1%) o no haber recibido oferta alguna de ascenso laboral (con una diferencia de 2,1%).

Finalmente, el personal docente señala otras razones en las que apenas existen diferencias de género, como son, no haber promocionado internamente por falta de interés (16%), por no haber logrado el puesto a pesar de haberse presentado (6%) y porque el ascenso a otro puesto conllevaría un cambio de residencia que no desean (1,5%).

Gráfico 66. Personal docente por sexo y razón para la no promoción¹¹



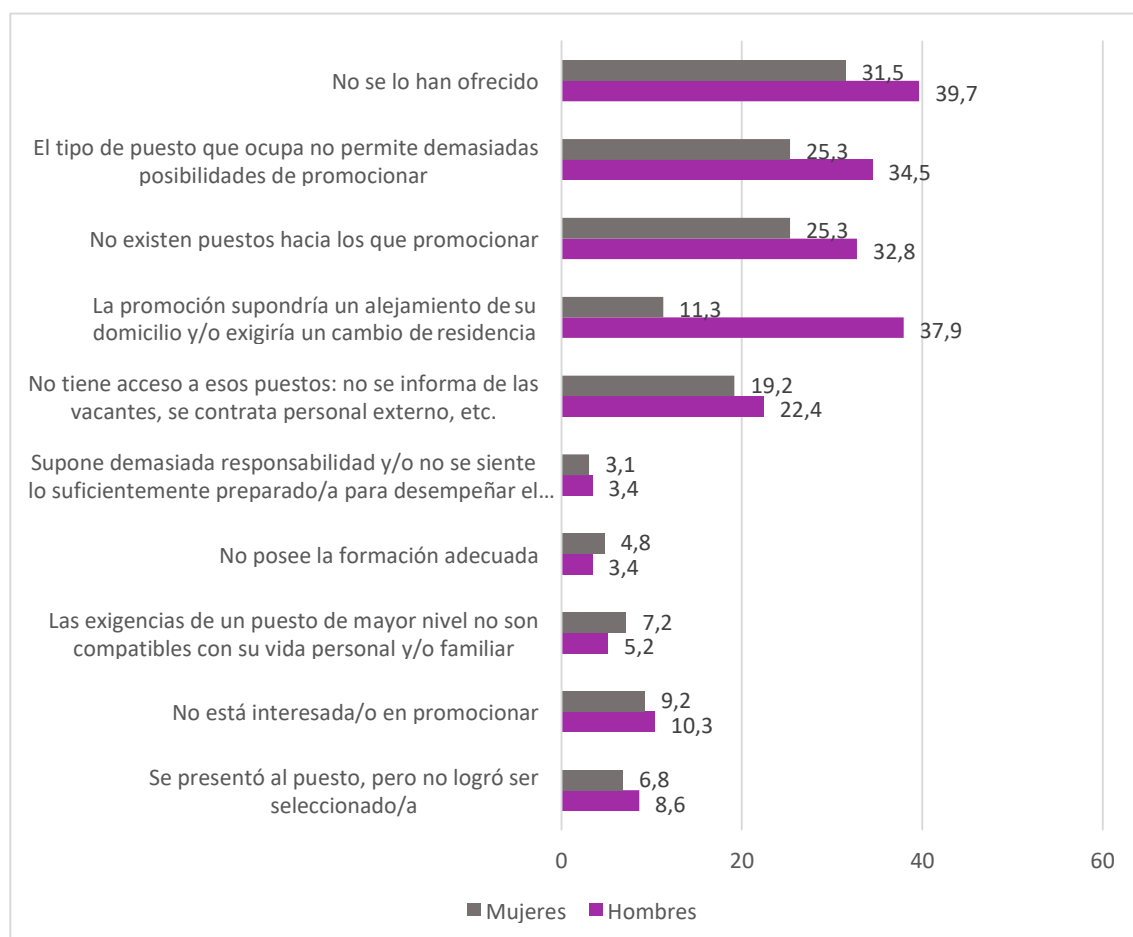
Fuente: Microdatos de la Encuesta "Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA".

Por último, entre el personal dependiente del SESPA, casi el 40% de los hombres y más del 30% de las mujeres indican que la razón principal para no haber ascendido es la falta

¹¹ Se presentan los porcentajes de hombres y mujeres que han señalado cada una de las opciones, cabía la posibilidad de señalar más de una.

de oferta de promoción (Gráfico 67). Asimismo, un tercio de los trabajadores y una cuarta parte de las trabajadoras manifiestan que el cargo que desempeñan no ofrece demasiadas oportunidades para ascender internamente y que tampoco existen destinos hacia los cuales puedan promocionar. Aparte de las razones señaladas, los hombres también alegan en mayor proporción no haber desarrollado su carrera profesional por no tener acceso a ese tipo de puestos (con una diferencia de 3,2%) o porque no lograron el ascenso a pesar de presentarse al mismo (con una diferencia de 1,8%). Las mujeres solo mencionan en mayor medida que los hombres la incompatibilidad de la promoción con la conciliación (con una diferencia de 2%) y, aunque con diferencias menores, no poseer la formación adecuada (con una diferencia de 1,4%). El resto de las razones afectan a trabajadores y trabajadoras en la misma proporción.

Gráfico 67. Distribución del personal dependiente del SESPA por sexo y razón para la no promoción¹²



Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

¹² Se presentan los porcentajes de hombres y mujeres que han señalado cada una de las opciones, cabía la posibilidad de señalar más de una.

3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En este apartado se analizan las cuestiones relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla de la Administración asturiana. El objetivo es conocer tanto las formas de convivencia de las/os trabajadoras/es, como sus necesidades y/o dificultades a la hora de conciliar.

Prácticamente la mitad del personal de la Administración asturiana vive en un hogar formado por pareja e hijas/os, seguido de aquellos que conviven en pareja y o solas/os, un tipo de hogar ligeramente feminizado (Tabla 36). Otras fórmulas de convivencia menos habituales son aquellas en las que la persona encuestada vive con otros miembros de la familia que no son hijos/as ni pareja, así como los hogares monoparentales. En estos últimos se producen las principales diferencias en función del sexo, ya que las familias encabezadas por mujeres duplican a las encabezadas por varones. Los resultados obtenidos son acordes con los diferentes tipos de hogares en los que habita el conjunto de la población española.

Tabla 36. Tipo de hogar por sexo y organismo

	Personal Administración		Personal docente		Personal SESPA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	11,5	13,6	11,2	13,3	10,8	11,1
Usted y sus hijas/os	2,5	6,2	4,8	7,2	3,8	8,1
Usted y su pareja	21,2	21,2	23,2	20,5	28,0	23,4
Usted, su pareja y sus hijos/as	51,8	46,5	50,2	46,2	46,5	44,8
Usted, su pareja, sus hijos/as y otras personas de la familia	4,5	2,7	2,2	2,8	3,2	4,6
Usted, su pareja y otras personas de la familia	1,4	1,6	1,2	2,4	1,9	1,4
Usted y otras personas de la familia (que no sean pareja y/o hijos/as)	6,4	6,7	6,0	6,7	3,8	5,9
NS/NC	0,8	1,4	1,2	0,9	1,9	0,6

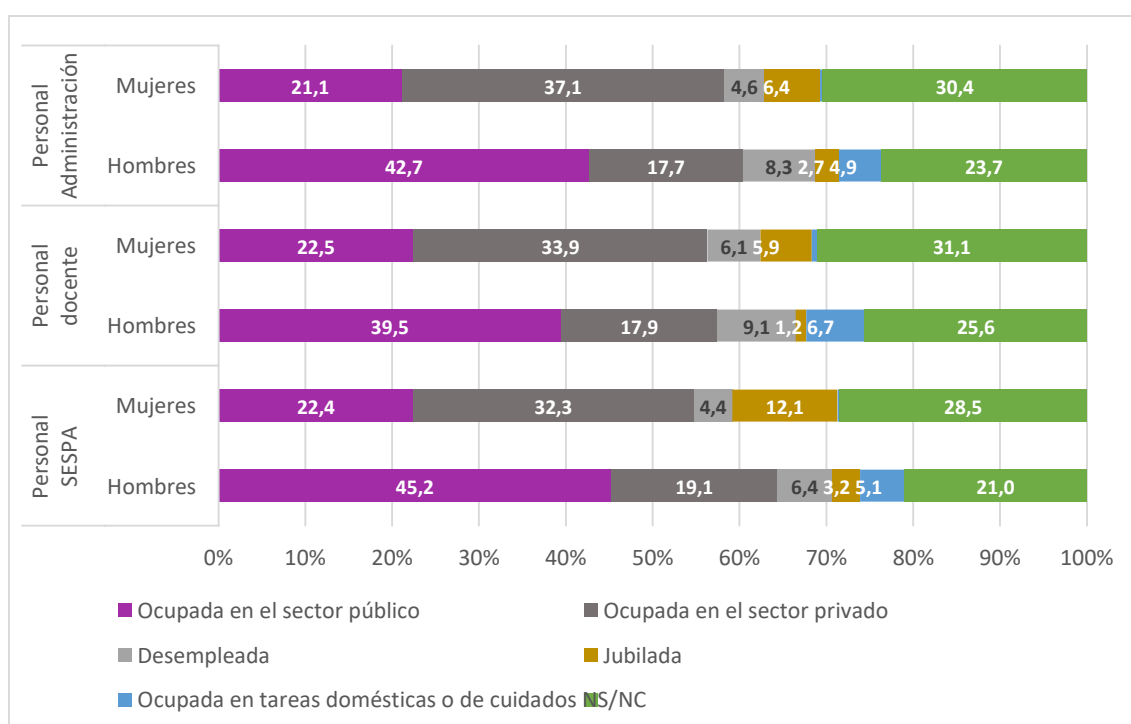
Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

Para conocer las necesidades de cuidado de las personas que integran los diferentes hogares no solo es necesario atender al tipo de convivencia, sino también a la distribución del trabajo remunerado y no remunerado que se produce en su interior. En el Gráfico 68 se muestra la información referente a la situación laboral de la pareja (si la hubiera) de las personas encuestadas. Las diferencias entre organismos no son muy

acusadas, pero sí se observa que hombres y mujeres tienen patrón convivencial-laboral ligeramente distinto. Así, las empleadas públicas se emparejan mayoritariamente con personas ocupadas en el sector privado (32-37%) y en el público (21-22%) y en menor medida con personas jubiladas (12%) y desempleadas (4-6%), mientras que ninguna mujer cuenta con una pareja que se dedique en exclusiva a la realización de las tareas domésticas y de cuidado en el interior del hogar.

Los hombres, por su parte, se emparejan en mayor medida con personas empleadas en el sector público (40-45%), que en el sector privado (17-19%). El resto de las categorías son minoritarias, pero también presentan diferencias con respecto a la situación de las mujeres; las parejas de los varones están en mayor medida desempleadas (6-9%), que jubiladas (2-3%) y entre un 5% y un 7% se dedican en exclusiva a las tareas domésticas y de cuidado en su propio hogar, siendo esta última la diferencia más clara con respecto a las empleadas públicas.

Gráfico 68. Situación laboral de la pareja por sexo y organismo

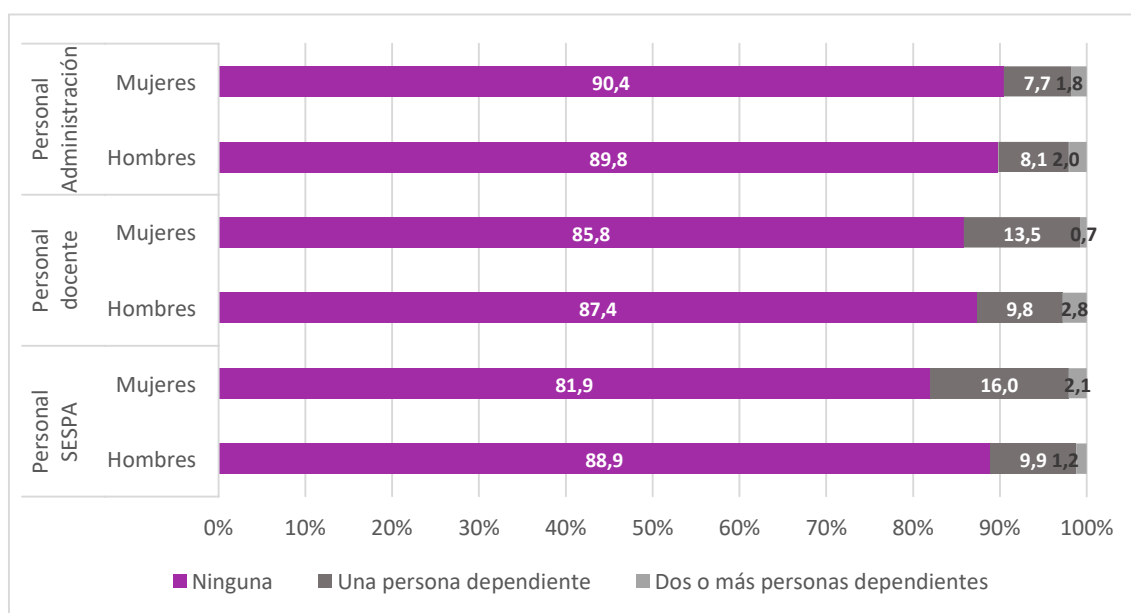


Fuente: Microdatos de la Encuesta "Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA".

Si atendemos al número de menores de 14 años y de personas dependientes que viven en los hogares de las personas empleadas en la Administración asturiana, se observa, en primer lugar, que en más del 80% de los mismos no convive ninguna persona dependiente (Gráfico 69). Y, en segundo lugar, que en el organismo donde hay una mayor proporción de la plantilla viviendo en hogares con personas dependientes, es donde se aprecian mayores diferencias de género. Casi una quinta parte de las trabajadoras del ámbito de

la salud convive con al menos una persona dependiente, frente al 11,1% de los trabajadores, así como el 14,2% de las docentes frente al 12,6% de los docentes. En el resto de la plantilla de la Administración asturiana no solo la proporción de personas que conviven en estos hogares es menor, en términos generales, sino que las mujeres conviven en este tipo de hogares ligeramente menos (9,6%) que los hombres (10,2%).

Gráfico 69. Número de personas dependientes en el hogar por sexo y organismo

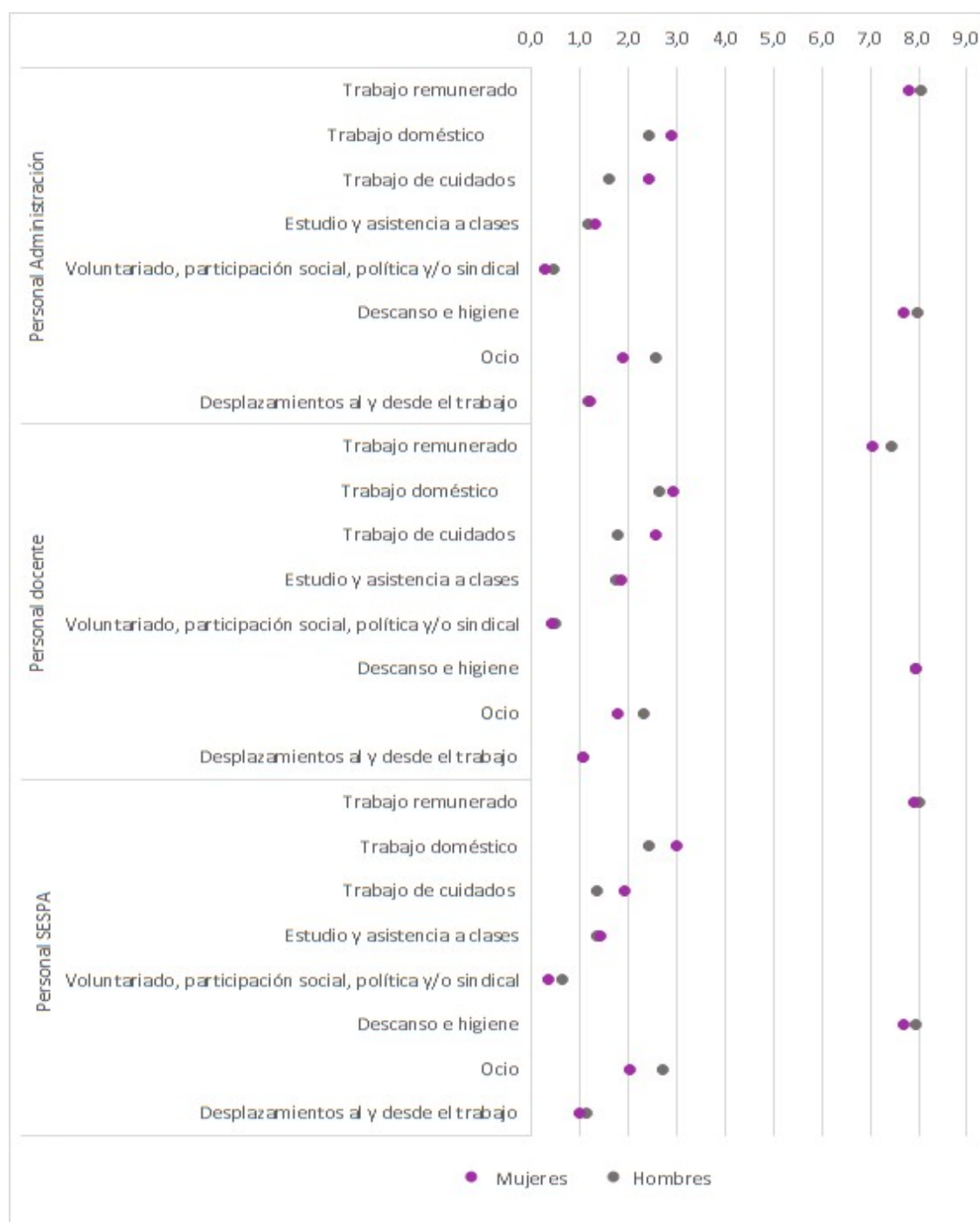


Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

Para conocer las pautas de uso del tiempo por parte de hombres y mujeres, se solicitó a las personas encuestadas que distribuyeran las 24 horas de un día laborable entre el tiempo dedicado al trabajo remunerado, al trabajo doméstico y de cuidados, al estudio y la asistencia a clases, a la participación voluntaria social, política y/o sindical, al descanso e higiene, al ocio y a los desplazamientos al y desde el trabajo (Gráfico 70). En primer lugar, destaca que hombres y mujeres coinciden en aquellas actividades a las que dedican más y menos tiempo. Por un lado, el trabajo remunerado y el tiempo dedicado al descanso y la higiene son las actividades a las que el personal dedica más horas al día (entre siete horas y media y ocho horas diarias). Por otro lado, las actividades con menor dedicación horaria son el voluntariado (en veinte minutos y media hora al día), los desplazamientos al y desde el trabajo (algo más de una hora diaria) y el estudio y la asistencia a clases (aproximadamente una hora y media al día).

En segundo lugar, los datos muestran que las mujeres dedican más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados que los hombres. Las empleadas públicas superan en más de una hora al día el tiempo que destinan a estas actividades en comparación con la dedicación masculina, mientras que por el contrario los empleados públicos destinan de media más de treinta minutos diarios al ocio que sus compañeras.

Gráfico 70. Media de horas que se dedican a las siguientes actividades en un día (24 horas) por sexo y organismo

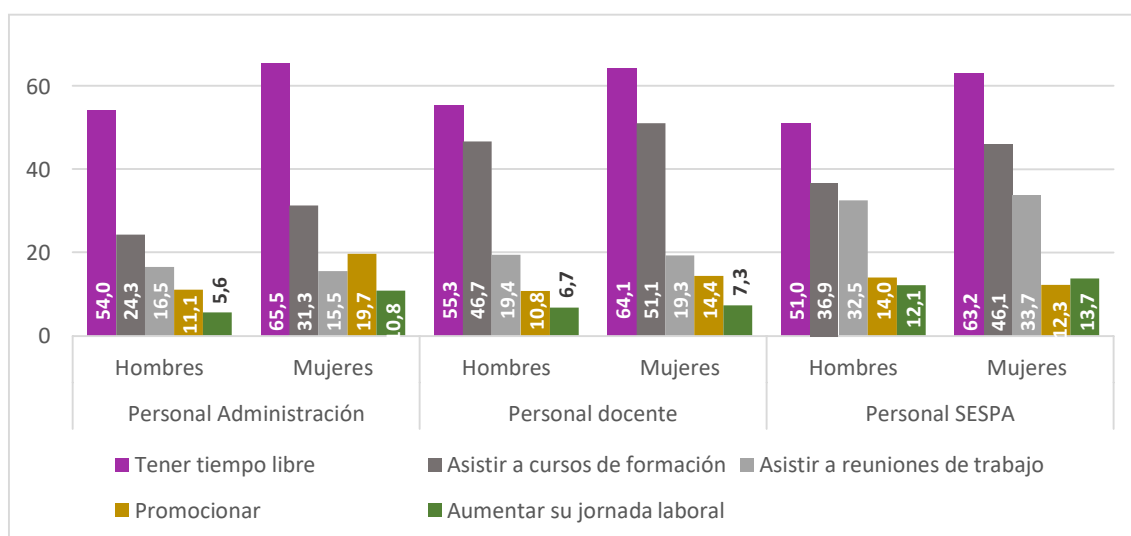


Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

La vida familiar y personal influye en la laboral y viceversa, de ahí que en la encuesta hayamos preguntado al personal sobre las cuestiones a las que ha tenido que renunciar por motivos familiares (Gráfico 71). En el conjunto de la Administración asturiana, las mujeres señalan que prescinden en mayor proporción que los varones de cualquiera de las actividades que realizan, exceptuando la asistencia a reuniones de trabajo, cuyos

porcentajes son similares por razón de sexo.

Gráfico 71. Renuncias por motivos familiares por sexo y organismo



Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

Los datos revelan que la mayoría de las personas que trabajan en la Administración renuncia por motivos familiares a tener tiempo libre (entre el 51% y un 65% de todo el personal), a asistir a cursos de formación (entre el 25% y el 51% de la plantilla), a asistir a reuniones de trabajo (entre un 15% y un 33% para ambos sexos), a promocionar (entre un 10% y un 20%) y a aumentar su jornada laboral (entre un 5% y un 13%).

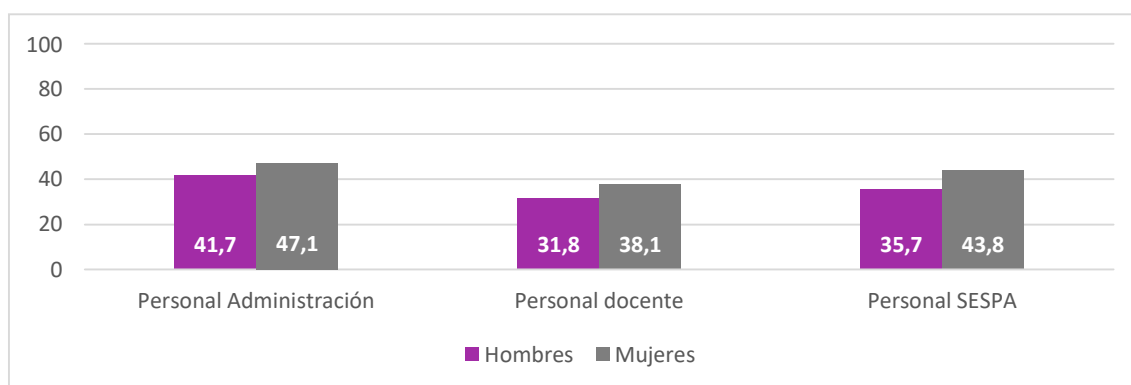
Las diferencias de género son menores entre el personal docente y mayores entre aquellas personas empleadas en el ámbito de la salud y entre el resto de personal de la Administración asturiana. Así, las mujeres prescinden en mayor medida que los varones de su propio tiempo, siendo el personal docente el que presenta una menor brecha (8,8%) y el del ámbito de la salud la mayor (12,2%). La renuncia a asistir a cursos de formación también es desigual en términos de género, siendo la diferencia de 9,2%, 7% y 4,4% entre el personal sanitario, el de las consejerías y entidades públicas analizadas y el docente, respectivamente. Las diferencias por sexo referidas a la renuncia a la promoción interna también oscilan en intervalos semejantes, entre el 8,6% y el 3,6%, respectivamente, entre el personal empleado en consejerías y entidades públicas y el docente y, curiosamente, la brecha se invierte en el caso del personal sanitario, aunque sin llegar al 2%.

Resulta llamativo que una quinta parte de las mujeres empleadas en consejerías y entidades públicas analizadas haya prescindido de promocionar, cuando en el ámbito docente y en el de la salud, independientemente del sexo, la proporción es menor al 15%. Por último, es comparativamente alto el porcentaje de mujeres que renuncia a aumentar su jornada laboral (entre un 10 y un 13%) entre aquellas que trabajan en el SESPA y en las diferentes consejerías y entidades públicas objeto de análisis, mientras

que en el ámbito educativo el porcentaje es del 7,3%, con una brecha de género que no llega al punto porcentual.

También se observan diferencias de género destacables en lo referente al disfrute de aquellos derechos laborales que permiten conciliar la vida personal, familiar y laboral (Gráfico 72). En el conjunto de la Administración asturiana, la proporción de mujeres que ha ejercido tales derechos es mayor que la de hombres, siendo esta diferencia superior entre el personal dependiente SESPA (8,1%), que en el docente (6,3%) y en el resto de la plantilla de la Administración asturiana (5,4%).

Gráfico 72. Disfrute de derechos laborales dirigidos a conciliar la vida personal, familiar y laboral por sexo y organismo



Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

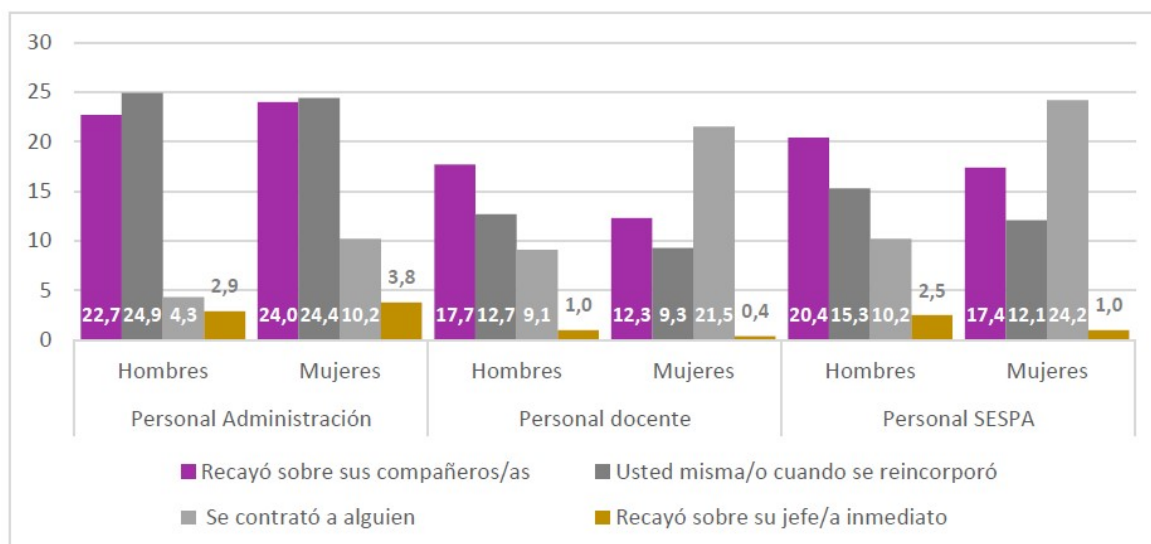
El ejercicio de tales derechos afecta a la organización del trabajo, de ahí la importancia de conocer qué fórmulas se emplean en cada uno de los organismos objeto de estudio, dado que dicha circunstancia puede afectar a la decisión de solicitar o no determinados permisos por parte del personal. No se observan grandes diferencias entre los trabajadores y las trabajadoras de las diferentes consejerías y entidades públicas analizadas, casi una quinta parte indica que el trabajo durante su ausencia recayó sobre sus compañeros/as y/o lo realizó la propia persona al reincorporarse al puesto, pero sí hay una mayor proporción de mujeres que de hombres que señala que se contrató a una persona para sustituirlas/os (un 10,2%, frente a un 4,3%) (Gráfico 73).

Entre la plantilla docente vuelve a ser más frecuente que se contrate a una persona para sustituir a las trabajadoras (21,5%) que a los trabajadores (9,1%) y, consecuentemente, es mayor la proporción de empleados cuyo trabajo recayó sobre sus compañeros/as (el 17,7%, frente al 12,3% de empleadas) o que lo realizaron a su vuelta (el 12,7%, frente al 9,3% de empleadas).

Por último, la organización del trabajo de la plantilla de ámbito de la salud sigue una pauta similar a la docente. Es más frecuente que se contrate a alguien para sustituir a las mujeres (24,2%), que a los varones (10,2%), y más habitual que se distribuya el trabajo que los hombres dejan de realizar entre sus compañeros/as (20,4%, frente al 17,4% en

el caso de las mujeres) o que lo realicen a su vuelta (15,3%, frente al 12,1% de las mujeres). En el conjunto de la Administración asturiana la opción menos habitual es que el trabajo recaiga sobre quien ostenta la jefatura inmediata.

Gráfico 73. Organización del trabajo durante el disfrute del derecho laboral por sexo y organismo

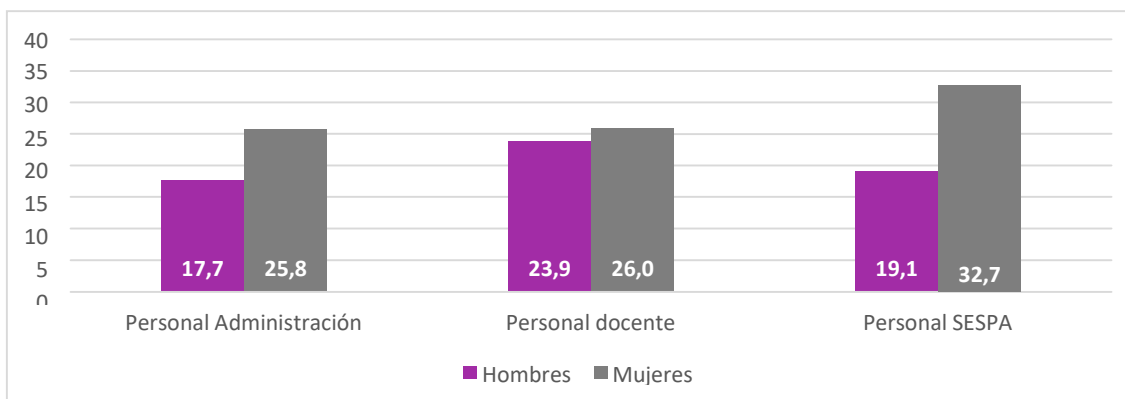


Fuente: Microdatos de la Encuesta "Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA".

Resultan llamativas las diferencias de género que existen sobre todo entre el personal del ámbito docente y sanitario en lo referente a la contratación de personas dirigidas a sustituir a quienes solicitan permisos para conciliar la vida laboral y familiar. El mayor porcentaje de mujeres cuyas ausencias son cubiertas seguramente está relacionado con las bajas de maternidad, así como con la mayor duración de los permisos solicitados por las mujeres, que se sustituyen más que aquellos de menos duración.

Pero a pesar de este hecho, los datos muestran que las mujeres renuncian en mayor medida que los hombres a ejercer sus derechos laborales dirigidos a favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal (Gráfico 74). Las diferencias de género son más elevadas en el ámbito de la salud, donde las mujeres desisten de ejercer sus derechos un 13,6% más que los varones, y más moderadas entre el personal de la Administración no docente ni sanitario, en dicha plantilla las mujeres renuncian a disfrutar de alguno de los derechos dirigidos a favorecer la conciliación un 8,1% más que los varones. La menor diferencia de género se da entre el personal docente, con una diferencia de 2,1%.

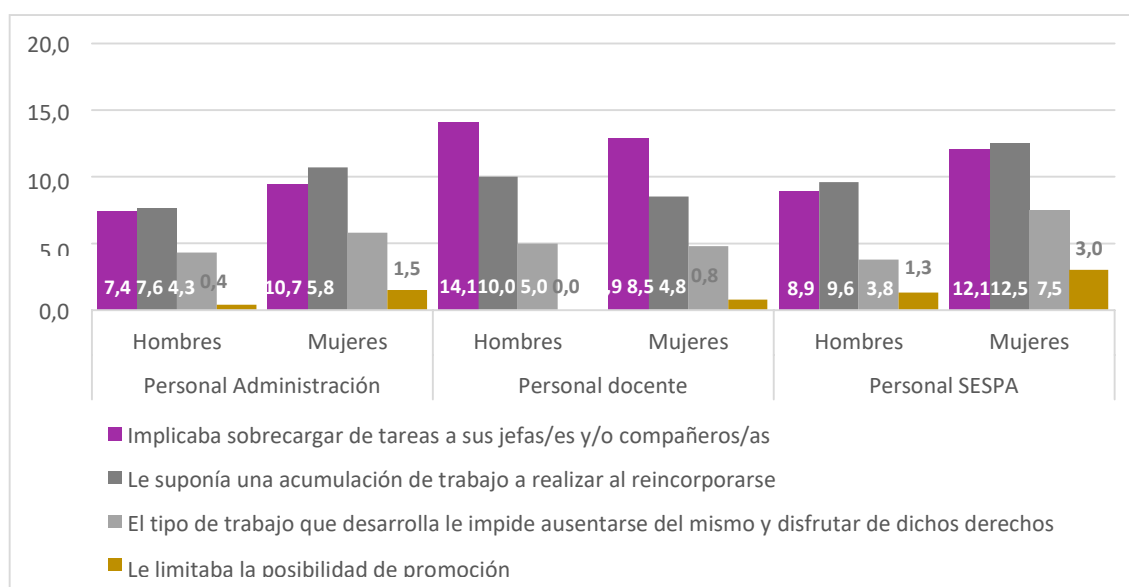
Gráfico 74. Renuncia a derechos laborales dirigidos a conciliar la vida personal, familiar y laboral por sexo y organismo



Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

En el Gráfico 75 se recogen las razones por las cuales las personas empleadas renuncian a ejercitar sus derechos laborales dirigidos a favorecer la conciliación en función del sexo y el organismo. Los porcentajes más altos corresponden a aquellas personas que no disfrutaban de los derechos que les corresponden para evitar sobrecargar a sus compañeros/as y/o superiores, lo que sucede especialmente entre el personal docente. Asimismo, buena parte de la plantilla evita solicitar permisos para evitar que se les acumule el trabajo al volver a incorporarse, una opción más habitual entre el personal del SESPA y entre quienes trabajan en las diferentes consejerías y entidades públicas.

Gráfico 75. Razones por las que se renuncia a derechos laborales por sexo y organismo¹³



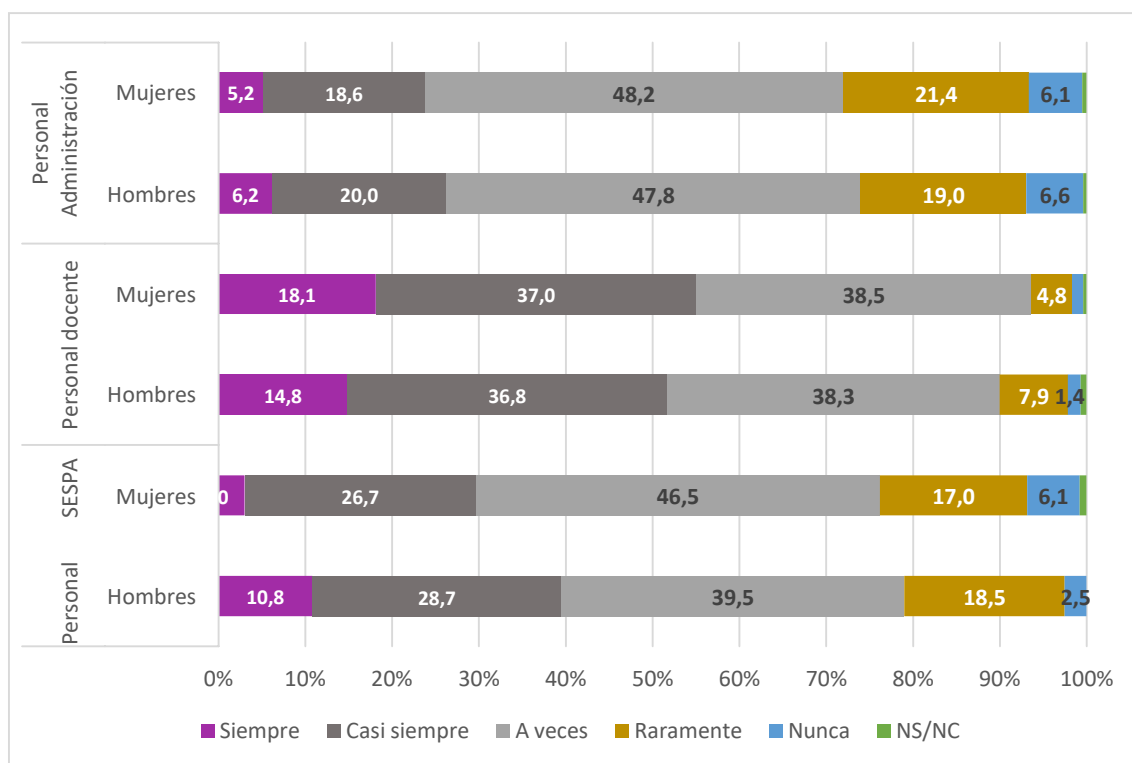
Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

¹³ Se presentan los porcentajes de hombres y mujeres que han señalado cada una de las opciones (cabía la posibilidad de señalar más de una). Los porcentajes se calculan en base a las personas que han renunciado al ejercicio de algún derecho laboral.

Respecto a las diferencias de género destacan tres cuestiones. Por un lado, los y las docentes comparten las mismas razones y en porcentajes similares. Por otro lado, en el ámbito de la salud las mujeres alegan renunciar al ejercicio de sus derechos laborales en mayor medida que los varones en cada uno de los cuatro motivos identificados. Y, por último, en el resto de la Administración asturiana las mujeres identifican que el ejercicio de sus derechos laborales dificulta sus posibilidades de promoción en un porcentaje superior a lo manifestado por parte de los varones.

Finalmente, las dificultades para conciliar la vida laboral, personal y familiar pueden ocasionar situaciones de estrés y ansiedad. En primer lugar, en el Gráfico 76 se refleja la frecuencia con la que el personal de la Administración pública asturiana se siente preocupado por cuestiones de tipo laboral fuera de su horario de trabajo.

Gráfico 76. Frecuencia con la que se siente preocupación por el trabajo fuera del horario laboral por sexo y organismo



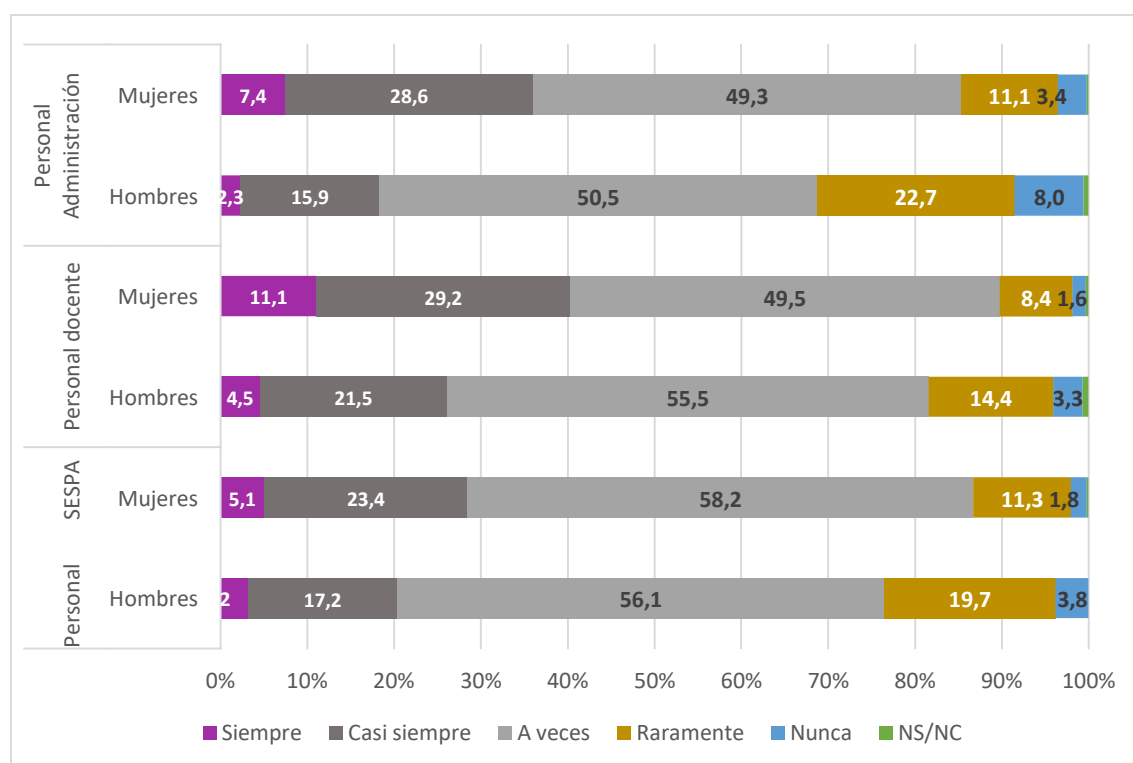
Fuente: Microdatos de la Encuesta "Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA".

Por un lado, los datos indican que este tipo de preocupación es muy habitual entre el personal docente (más del 50% de la plantilla se siente así siempre o casi siempre) y sanitario (entre el 30% y el 40%) y en menor medida entre el resto de la plantilla (23-26%). Por otro lado, las docentes son quienes experimentan esta preocupación con mayor intensidad, mientras que en el caso del SESPA y en el resto de la Administración asturiana son los varones quienes se muestran más preocupados. Pero mientras que en esta última plantilla no se observan grandes diferencias de género (2,4%), en el caso

del personal sanitario las diferencias de género alcanzan hasta 9,8 puntos porcentuales.

La sobrecarga que genera la realización de la carga global de trabajo, esto es, el empleo y el trabajo que las personas tienen que desempeñar en el interior de los hogares puede reflejarse en cansancio, tal como se refleja en el Gráfico 77. En este caso, las diferencias de género son más acusadas, de tal manera que las trabajadoras públicas asturianas se sienten más sobrecargadas que sus compañeros varones, lo que les dificulta la realización de las tareas domésticas y de cuidado. Así sucede en el caso de las docentes, el 40% de las cuales experimenta esta sensación de forma habitual, frente al 26% de los docentes. Una tendencia similar a la que se observa en las diferentes consejerías y entidades públicas analizadas, organismos en los que el 36% de las mujeres y el 18,2% de los varones perciben esa sensación de cansancio regularmente, mientras que el personal del ámbito de la salud se vería afectado en menor medida y con una menor diferencia de género. Por último, una mayor proporción de hombres que de mujeres declara no experimentar dicha sensación de cansancio nunca o casi nunca, en valores que oscilan entre el 17,7% y el 30,3% en el caso de los empleados públicos y entre el 10% y el 14,5% en el caso de las empleadas públicas.

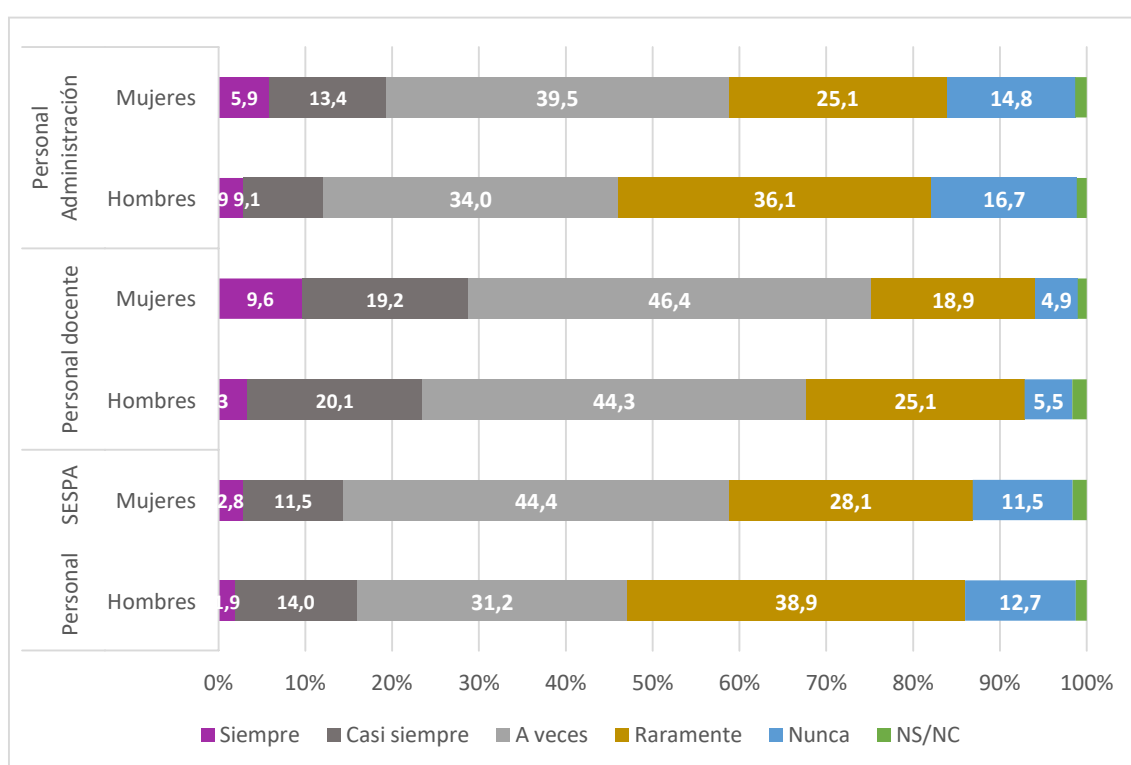
Gráfico 77. Frecuencia con la que se siente cansancio después del trabajo (para realizar algunas tareas domésticas y de cuidado de su familia) por sexo y organismo



Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

Asimismo, existen diferencias relevantes por sexo y organismo relativas a la frecuencia con la que el personal presenta sensación de agobio debido al conflicto entre el trabajo remunerado y el no remunerado (Gráfico 78). Por un lado, esta sensación la experimenta en mayor medida la plantilla docente (el 28,8% de las mujeres y el 23,4% de los varones se siente así siempre o casi siempre), que la del ámbito de la salud (el 14,3% de las mujeres y el 15,9% de los hombres lo percibe de forma habitual) y que el resto de personal de la Administración asturiana (el 19,3% de las mujeres y el 12% de los hombres lo experimenta regularmente). Por otro lado, entre el personal docente y el que trabaja en consejerías y entidades públicas hay una mayor proporción de mujeres que de hombres que manifiestan sentirse agobiadas a diario o casi diariamente por no poder asumir de forma adecuada sus responsabilidades familiares (con una diferencia de 5,4% y 7,3%, respectivamente), mientras que, curiosamente, los varones dependientes del SESPA perciben esta sensación en mayor medida que sus compañeras, si bien la diferencia no alcanza los dos puntos porcentuales.

Gráfico 78. Frecuencia con la que se siente agobio por ver que el trabajo impide dedicar tiempo a la familia por sexo y organismo

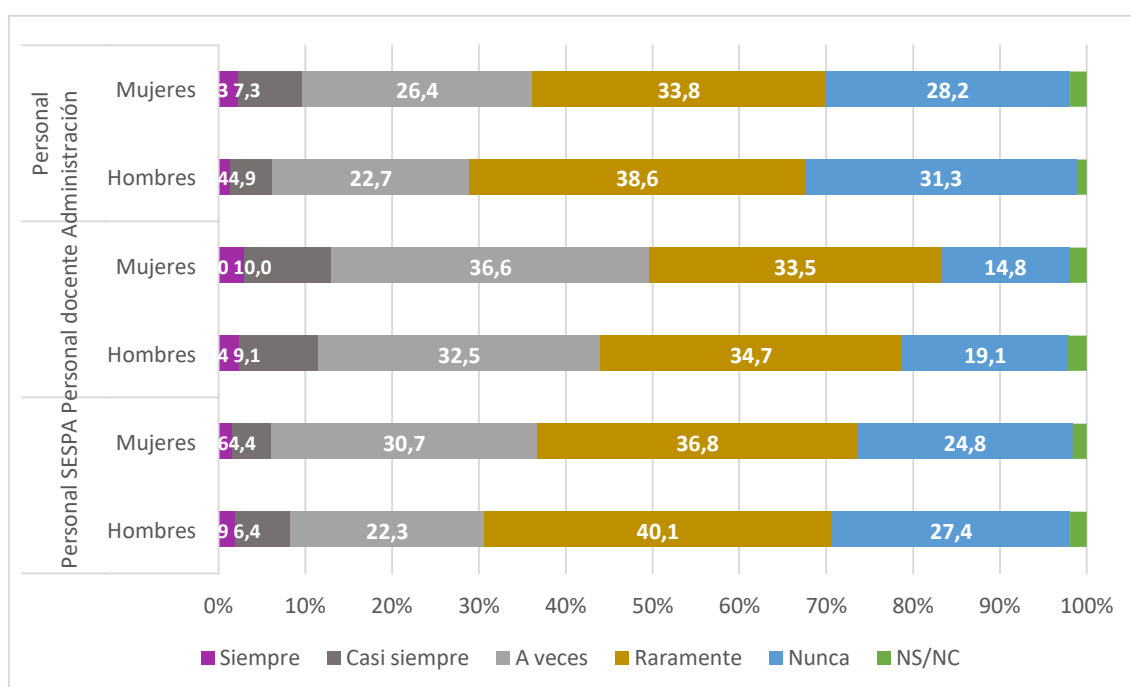


Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

Por último, el personal encuestado también manifiesta sentirse agobiado porque las responsabilidades familiares le impiden tener una mayor dedicación a su trabajo remunerado (Gráfico 79). Esta es una sensación menos frecuente que las anteriormente descritas, dado que menos del 15% de la plantilla declara experimentarla de forma

habitual. Pero, nuevamente, las diferencias por organismo muestran que es más habitual que suceda entre la plantilla docente (el 11-13% se siente así siempre o casi siempre), que entre el personal empleado en consejerías y entidades públicas (6-9%) y en el SESPA (5-8%).

Gráfico 79. Frecuencia con la que se siente agobio porque las responsabilidades familiares impiden dedicarse al trabajo por sexo y organismo



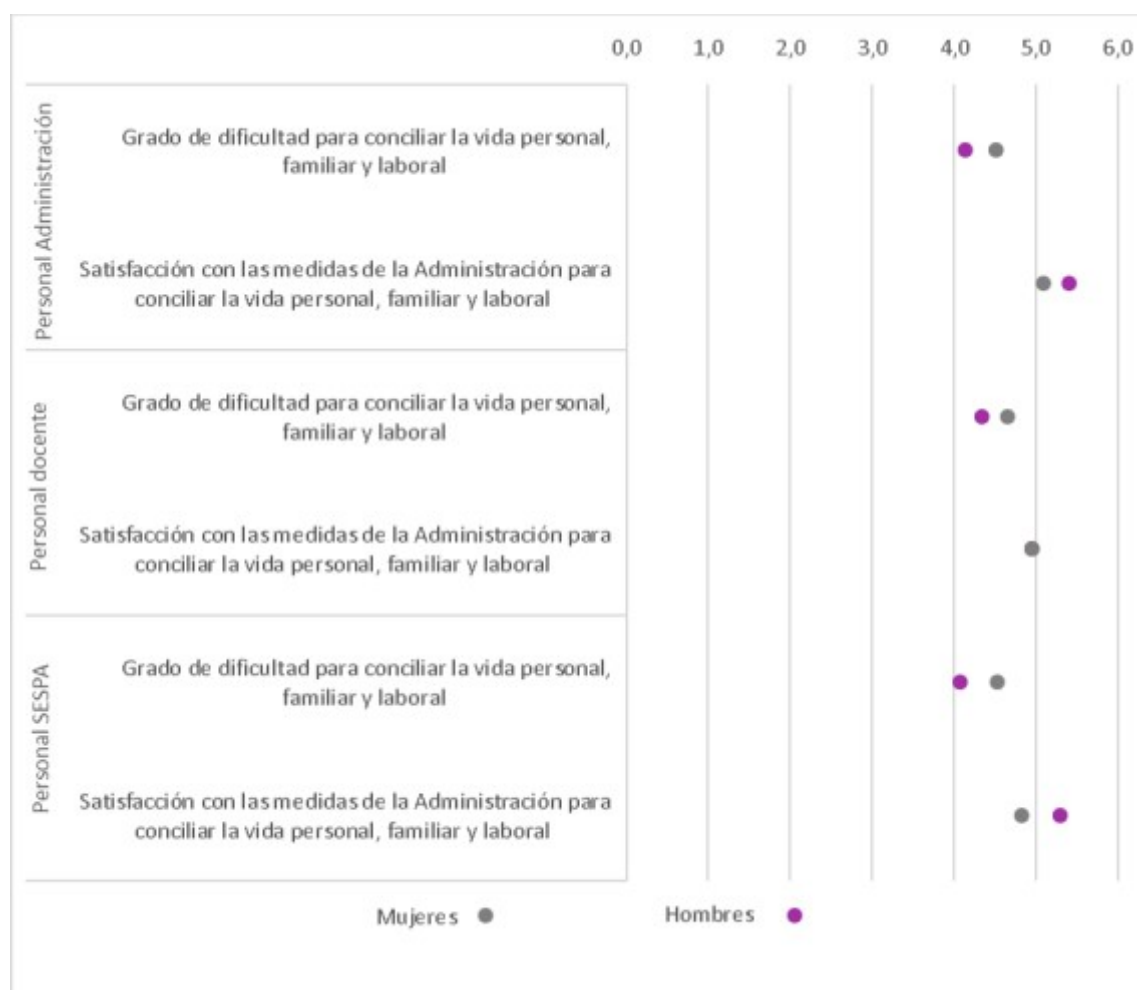
Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

En función del sexo, se observa que las docentes y las trabajadoras de las diferentes consejerías y entidades públicas objeto de estudio se sienten agobiadas con más frecuencia que sus compañeros varones por no poder dedicar más tiempo al trabajo remunerado (con una diferencia de 1,5% y 3,3%, respectivamente), mientras que entre el personal del ámbito de la salud se da la situación contraria (con una diferencia de 2,3%).

Por último y para concluir este apartado, se presenta la valoración acerca del grado de dificultad que encuentra el personal para conciliar su vida personal, familiar y laboral (de 0 a 10) y su satisfacción con las medidas adoptadas por la Administración asturiana en este ámbito (de 0 a 10) (Gráfico 80). Los datos indican, en primer lugar, que tanto las docentes y sanitarias, como el resto de empleadas de la Administración asturiana, tienen una mayor dificultad que los hombres para conciliar su vida personal, familiar y laboral, con unas diferencias de género prácticamente idénticas en los tres organismos. Y, en segundo lugar, que la satisfacción con las medidas de la Administración que favorecen la conciliación es menor entre las mujeres que entre los hombres, con la excepción del personal docente que presenta datos similares en ambos sexos.

Gráfico 80. Media del grado de dificultad para conciliar vida personal, familiar y laboral y de la satisfacción con las medidas de conciliación por sexo y organismo

(0 sin dificultad, 10 con total dificultad)



Fuente: Microdatos de la Encuesta "Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA".

4. Relaciones de trabajo y clima laboral

Para que las relaciones de trabajo sean satisfactorias es importante que se produzcan en un clima laboral cooperativo y libre de conductas perniciosas para las y los trabajadoras/es. De ahí que en este apartado hayamos querido, por un lado, analizar las impresiones que tiene el personal de la Administración pública asturiana sobre cómo son las relaciones laborales y el clima o ambiente de trabajo existente y, por otro, realizar una aproximación a determinados comportamientos sexistas y/o que pueden ser percibidos como acoso laboral o sexual. Por su gravedad estos dos problemas afectan no solo a las relaciones de trabajo, sino de forma muy especial a la dignidad de las personas empleadas, comprometiendo el derecho a la igualdad.

En el Gráfico 81 se presentan las opiniones de la plantilla sobre algunas cuestiones vinculadas a las relaciones de trabajo y al clima laboral. La escala de puntuación oscila

entre cero y diez, siendo cero, total desacuerdo y diez, total acuerdo. Se han valorado las siguientes afirmaciones:

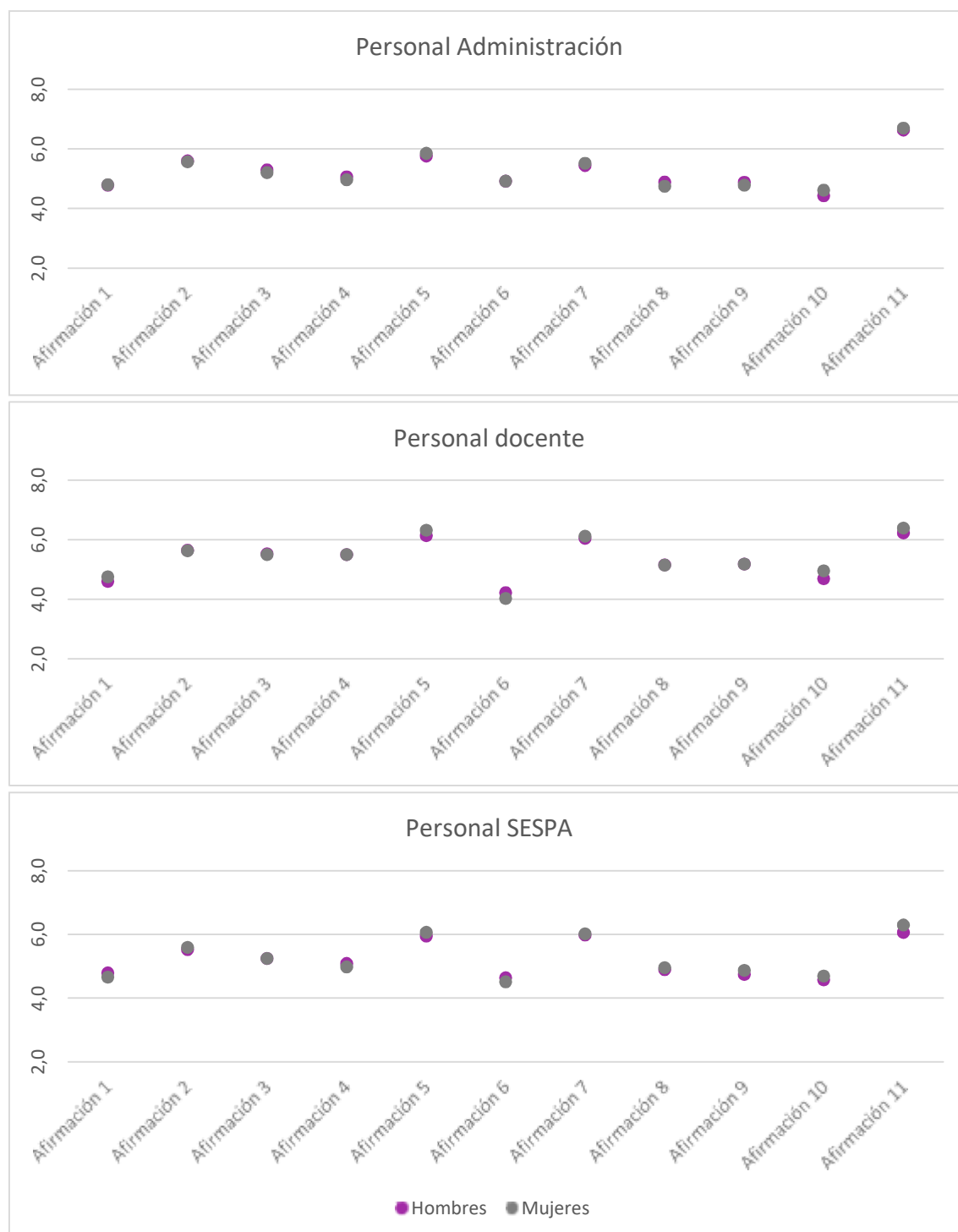
- ▶ Recibe reconocimiento por el trabajo que realiza (*Afirmación 1*).
- ▶ La relación y cooperación con sus compañeros/as es la adecuada para el desempeño del trabajo (*Afirmación 2*).
- ▶ Su jefe/a directo/a le ayuda y le apoya (*Afirmación 3*).
- ▶ Participa en las decisiones sobre las tareas desarrolladas (*Afirmación 4*).
- ▶ Se siente comprometido/a para dar lo mejor de sí misma/o en el trabajo (*Afirmación 5*).
- ▶ Tiene la sensación de hacer un trabajo rutinario (*Afirmación 6*).
- ▶ Tiene la sensación de hacer un trabajo útil (*Afirmación 7*).
- ▶ El trabajo se distribuye de forma justa y equitativa (*Afirmación 8*).
- ▶ Los conflictos se solucionan de manera adecuada (*Afirmación 9*).
- ▶ Se siente desbordada/o por la carga de trabajo (*Afirmación 10*).
- ▶ Si tiene personas a su cargo, estas responden adecuadamente a sus indicaciones (*Afirmación 11*).

Los resultados muestran unas valoraciones similares y concentradas en las posiciones intermedias en el conjunto de la Administración pública asturiana, sin que se aprecien diferencias relevantes por razón de género. El mayor grado de acuerdo, con una puntuación superior a seis, se refiere a la creencia de que el personal responde adecuadamente a las indicaciones de sus superiores (*Afirmación 11*). Esta idea va seguida de cerca por el elevado compromiso de las personas que trabajan en la Administración asturiana para dar lo mejor de sí mismas en el desempeño de sus funciones (*Afirmación 5*), así como por la sensación que tienen de realizar un trabajo socialmente útil (*Afirmación 7*).

Por el contrario, las puntuaciones más bajas se refieren a la sensación de que su trabajo no está suficientemente reconocido (*Afirmación 1*), a la percepción de que el mismo no se distribuye de forma justa y equitativa (*Afirmación 8*) y a la falta de mecanismos eficaces de resolución de conflictos (*Afirmación 9*). Finalmente, los datos indican que el personal docente percibe que su trabajo es menos rutinario que el personal sanitario y, sobre todo, que el del resto de empleados/as públicos/as (*Afirmación 6*).

Gráfico 81. Media del grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones por sexo y organismo

(0 nada de acuerdo, 10 totalmente de acuerdo)



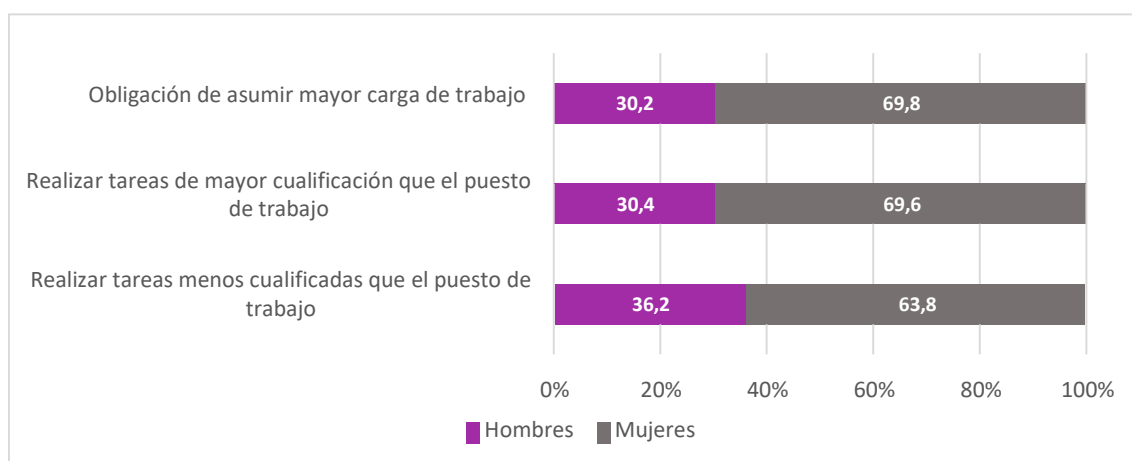
Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

Las personas encuestadas han opinado también sobre la frecuencia con la que afrontan determinadas situaciones que pueden enturbiar las relaciones laborales, como es el hecho de tener que realizar tareas de menor o mayor cualificación que las que corresponden a su puesto, así como asumir un exceso de carga de trabajo. Los datos

muestran que casi una quinta parte de la plantilla asume de forma habitual una mayor carga de trabajo que la que le corresponde, seguida de la realización de tareas menos cualificadas que las propias de su puesto de trabajo, una situación que vive de forma reiterada el 12% de las personas encuestadas. Menos frecuente es la obligación de realizar tareas de mayor cualificación, dificultad que experimenta el 8% de la plantilla.

Si analizamos los datos por sexo, se observa que las mujeres sufren mayoritariamente este tipo de problemática. Casi siete de cada diez personas que han tenido que asumir mayor carga de trabajo son mujeres, igual que sucede con quienes han asumido tareas de mayor cualificación que las que les corresponden; un porcentaje ligeramente menor, dos tercios, indican haber desempeñado tareas de menor cualificación que las correspondientes a su puesto de trabajo, siendo varones el tercio restante (Gráfico 82).

Gráfico 82. Distribución por sexo de las personas encuestadas que declaran haber sufrido las siguientes conductas



Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

4.1. Acoso laboral

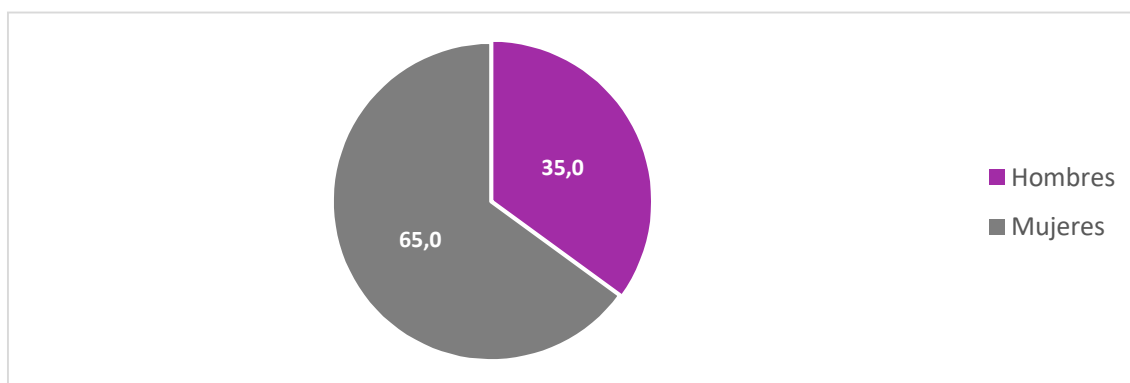
El objetivo de este apartado consiste en realizar una aproximación a una serie de situaciones que podrían constituir posibles casos de acoso laboral en la Administración asturiana. Desde el punto de vista metodológico carecemos de una forma unívoca para medir tales conductas. Algunas investigaciones optan por preguntar directamente a las personas encuestadas si han experimentado acoso laboral y, por tanto, se basan en su capacidad para reconocer tales situaciones. En nuestro caso, nos hemos decantado por no realizar dicha pregunta directamente, sino por solicitar a las personas encuestadas que indiquen si han experimentado una serie de conductas que podrían ser consideradas propias del acoso laboral y que señalen con qué frecuencia las han vivido en el tiempo que llevan trabajando en la institución, así como quién ha sido la persona, o personas, causante de las mismas.

Para identificar el acoso laboral, también llamado *mobbing*, se han seleccionado seis tipos de comportamientos ordenados en función de su nivel de gravedad. Desde recibir críticas que se consideran injustificadas, recibir gritos o insultos, ser objeto de comentarios despectivos, irrespetuosos o discriminatorios, encontrarse con obstáculos que dificultan las posibilidades de promoción interna, a ser objeto de amenazas y/o haber sufrido algún tipo de agresión física. Entendemos que existiría una situación de potencial acoso laboral cuando tales actuaciones se producen de forma reiterada.

El acoso laboral o *mobbing* no es muy frecuente en la Administración asturiana, puesto que el porcentaje de la plantilla que declara haber sufrido una situación que podría desembocar en este tipo de acoso a lo largo de toda su vida laboral es del 11,2%. A medida que aumenta la gravedad del acoso, desciende el porcentaje de personas que lo sufren. El tipo de conductas más reiteradas son las de gravedad media y leve, aproximadamente el 10% de la plantilla refiere haberse encontrado con obstáculos para promocionar internamente, casi el 4% ha recibido críticas que considera injustificadas, casi el 2% ha sido objeto de comentarios despectivos y el 1,2% ha recibido gritos o insultos. Las conductas más graves, esto es, ser objeto de amenazas y haber sufrido alguna agresión física, suceden en menos de un 1% de los casos (0,5% y 0,1%, respectivamente).

Los resultados obtenidos también indican que aproximadamente dos tercios de las conductas potencialmente constitutivas de acoso laboral son sufridas por parte de trabajadoras públicas, mientras que el tercio restante las padecen los trabajadores públicos (Gráfico 83).

Gráfico 83. Acoso laboral según sexo

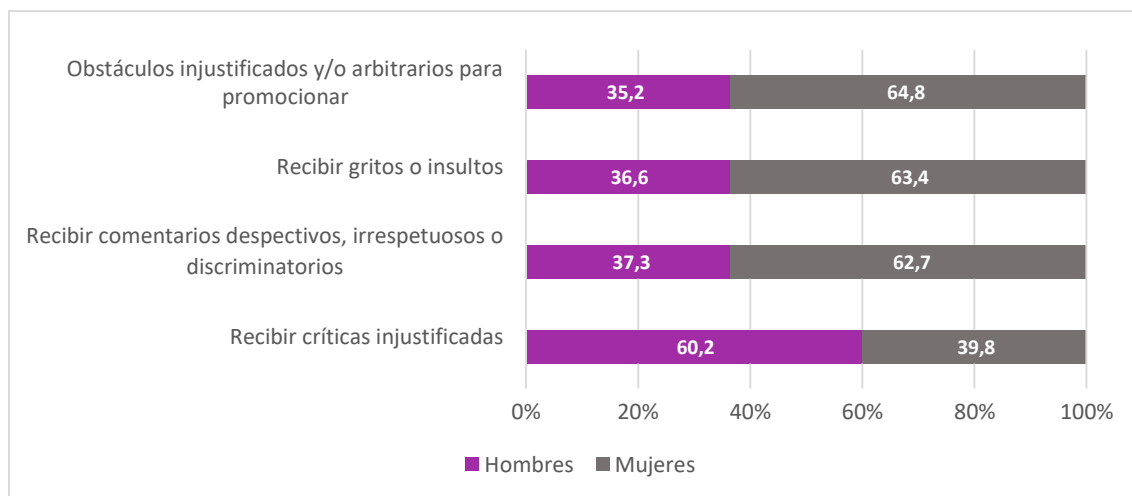


Fuente: Microdatos de la Encuesta "Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA".

Si se observa la distribución de cada una de las conductas potencialmente constitutivas de acoso laboral por sexo, se confirma la pauta, con una excepción (Gráfico 84). Son mayoritariamente mujeres (entre el 62-65%, frente al 35-38% de los hombres) quienes se encuentran con obstáculos para la promoción interna, reciben gritos o insultos y comentarios despectivos, irrespetuosos o discriminatorios. Sin embargo, son mayoritariamente hombres quienes declaran haber recibido críticas injustificadas en

alguna ocasión (el 60,2%, frente al 39,8% de mujeres).

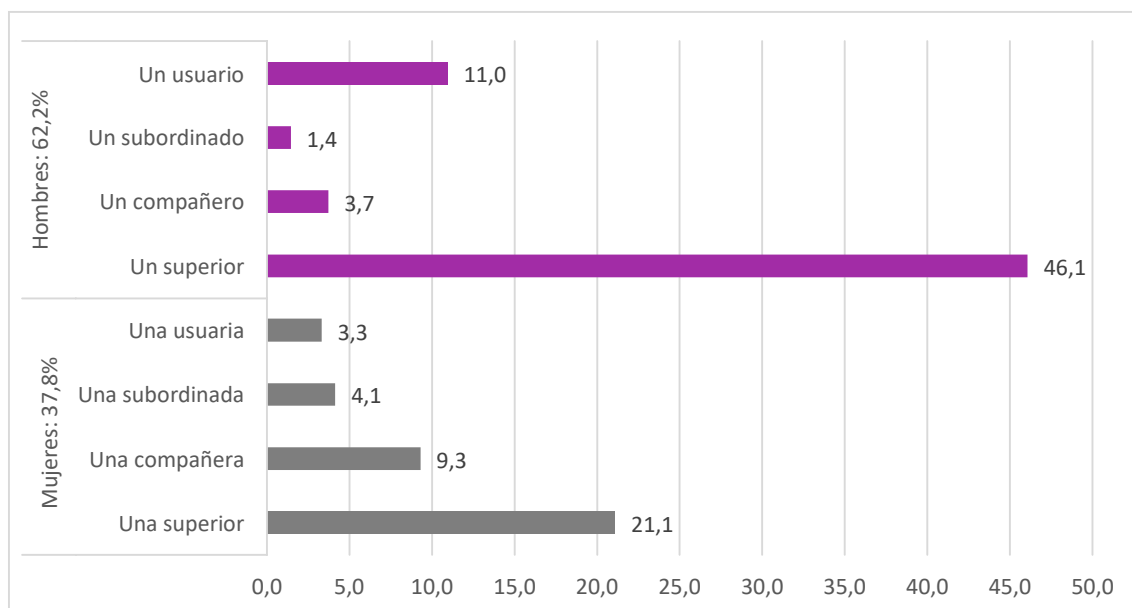
Gráfico 84. Acoso laboral según conducta y sexo



Nota: No se han incluido aquellas conductas que por su baja frecuencia (inferior al 1%) no permiten desagregaciones).
Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

Las mujeres son las principales destinatarias de las conductas constitutivas de acoso laboral y los varones sus principales causantes (Gráfico 85). El 62,2% de las conductas que podrían ser consideradas acoso laboral son efectuadas por varones, con una diferencia de género de más de 25 puntos porcentuales. De hecho, la proporción de varones que ejercen tales conductas casi triplica su presencia en el total de la plantilla, mientras que en el caso de las mujeres sucede lo contrario.

Gráfico 85. Acoso laboral según sexo y posición de la persona que lo ejerce



Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

Esta diferencia de género está relacionada asimismo con la posición que ocupa la persona agresora dentro de la Administración. Los datos muestran que quienes se encuentran al frente de los puestos de responsabilidad ejercen en mayor medida conductas abusivas y que son los jefes varones quienes más acosan laboralmente al conjunto de la plantilla, siendo responsables de casi de la mitad del acoso laboral identificado, más del doble de las conductas abusivas atribuidas a las jefas.

El segundo tipo más habitual de acoso laboral se da por parte de los usuarios, que practican casi cuatro veces más conductas abusivas que las usuarias. Es más infrecuente que se dé acoso laboral entre iguales (13%) o de personas en posiciones subordinadas hacia quienes ocupan puestos de responsabilidad (5,5%), si bien en ambos casos se observa una ligera mayor incidencia femenina. Ambos datos se explicarían debido a la enorme feminización de la plantilla de la Administración asturiana, en la que las mujeres representan el 73,5% del personal, a pesar de lo cual solo se contabiliza un 5,6% más de conductas ejercidas por parte de compañeras que por parte de compañeros y un 2,7% más de conductas procedentes de mujeres en situación de inferioridad jerárquica que por parte de los varones en esa misma posición.

4.2. Sexismo y acoso sexual en el trabajo

Igual que sucede en el acoso de tipo laboral, tampoco existe un consenso metodológico para la medición del sexismo y el acoso sexual en el trabajo. Siguiendo la lógica del apartado anterior, se han seleccionado seis situaciones que recogen la variedad de conductas sexistas y potencialmente constitutivas de acoso sexual que se pueden producir en el ámbito laboral. Estas pautas consisten, por orden de menor a mayor gravedad, en recibir chistes, comentarios o piropos de contenido sexual; acercamientos excesivos, petición reiterada de citas, gestos o miradas insinuantes; insinuaciones de contenido sexual o propuestas de relaciones sexuales no deseadas; tocamientos, acorralamientos, besos o abrazos no deseados; actos sexuales bajo presión o amenaza de represalias o a cambio de mejoras laborales y actos sexuales con utilización de la fuerza.

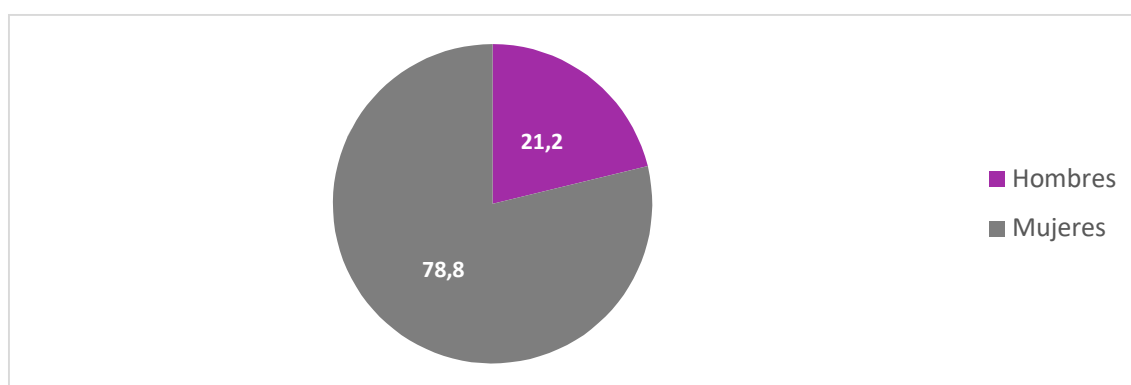
Algunos estudios clasifican los chistes, comentarios o piropos de contenido sexual como acoso sexual leve, como Inmark (2007), otros los consideran como conductas sexistas o acoso ambiental, tal como plantea la investigación promovida por CC.OO. (2000). En nuestro caso, hemos optado por diferenciar los comportamientos sexistas de lo que podríamos considerar estrictamente acoso sexual por razones similares a las que se esgrimen en este último estudio. Los chistes, comentarios y piropos de contenido sexual son conductas que generan un clima laboral proclive al acoso y que se encuentran muy normalizadas no solo en el ámbito laboral, sino también en el conjunto de la sociedad.

Los datos obtenidos en la encuesta realizada indican que el 21,4% de la plantilla reconoce haber recibido chistes, comentarios o piropos de contenido sexual. De hecho, todas estas conductas suponen más de la mitad (58,4%) de las que se producen en la Administración asturiana. La frecuencia con la que este tipo de conductas aparece muestra que el sexismo, esto es, el menosprecio hacia las mujeres es uno de los elementos presentes en la cultura corporativa de esta organización. Chistes, comentarios y piropos de contenido sexual no son solo el reflejo de un contexto organizativo sexista, sino que generan a su vez el caldo de cultivo en el que se pueden producir y justificar conductas de mayor gravedad.

Si analizamos el resto de comportamientos que consideramos estrictamente como acoso sexual se observa que estamos ante un fenómeno de menor incidencia, si bien el 11,5% de la plantilla refiere haber vivido alguna de estas situaciones a lo largo de su vida laboral. Los acercamientos excesivos, la petición reiterada de citas, así como los gestos o miradas insinuantes constituyen más de un cuarto de las conductas constitutivas de acoso sexual que sufre el personal público, mientras que el resto de acciones son más graves, pero también menos frecuentes. Es el caso de los tocamientos, acorralamientos, besos o abrazos no deseados, que no llegan al 6%, y los actos sexuales con utilización de la fuerza y aquellos bajo presión, amenaza de represalias o a cambio de mejoras laborales (entre ambos alcanzan el 0,5%).

Asimismo, los resultados obtenidos indican que las empleadas públicas sufren el 78,8% de las conductas sexistas y constitutivas de acoso sexual, mientras que el 21,2% restante las padecen los empleados públicos (Gráfico 86).

Gráfico 86. Sexismo y acoso sexual según sexo



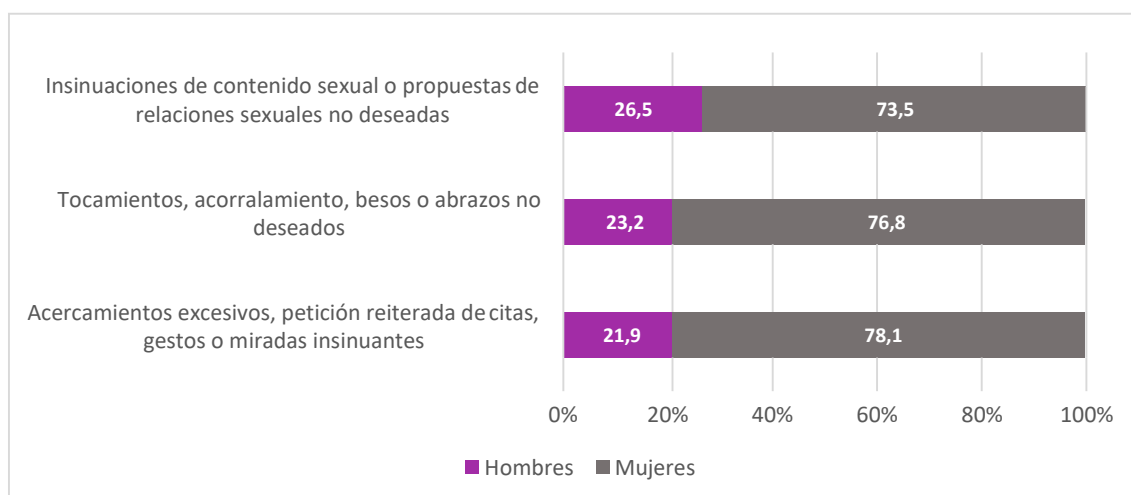
Fuente: Microdatos de la Encuesta "Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA".

Estos resultados son acordes con los obtenidos en otras investigaciones que han incorporado también a los varones en el análisis (CIS, 1994; CC.OO., 2000). Pero la diferencia no estaría referida únicamente a la incidencia de estas conductas sobre la plantilla, sino al hecho de que el acoso sexual femenino y masculino no significan necesariamente lo mismo. Mientras que el sexismo y el acoso sexual contra las mujeres

está relacionado con la discriminación de género y es el resultado de las relaciones de poder en el trabajo, en el caso de los hombres se trataría de situaciones comprometidas de naturaleza sexual pero no asociadas a su discriminación como colectivo, ni resultado de una situación en la que se ejerce el poder sobre el conjunto de trabajadores varones (CC.OO. 2000: 40).

Al analizar cada uno de los tipos de acoso sexual por separado se confirma el patrón general expuesto (Gráfico 87). Las mujeres son quienes sufren mayoritariamente este tipo de situaciones, casi tres cuartas partes de quienes reciben insinuaciones de contenido sexual o propuestas de relaciones sexuales no deseadas son mujeres, así como más de tres cuartas partes de quienes sufren tocamientos, acorralamientos y besos o abrazos no deseados y casi cuatro quintas partes de quienes refieren acercamientos excesivos, petición reiterada de citas y gestos o miradas insinuantes.

Gráfico 87. Sexismo y acoso sexual según conducta y sexo.



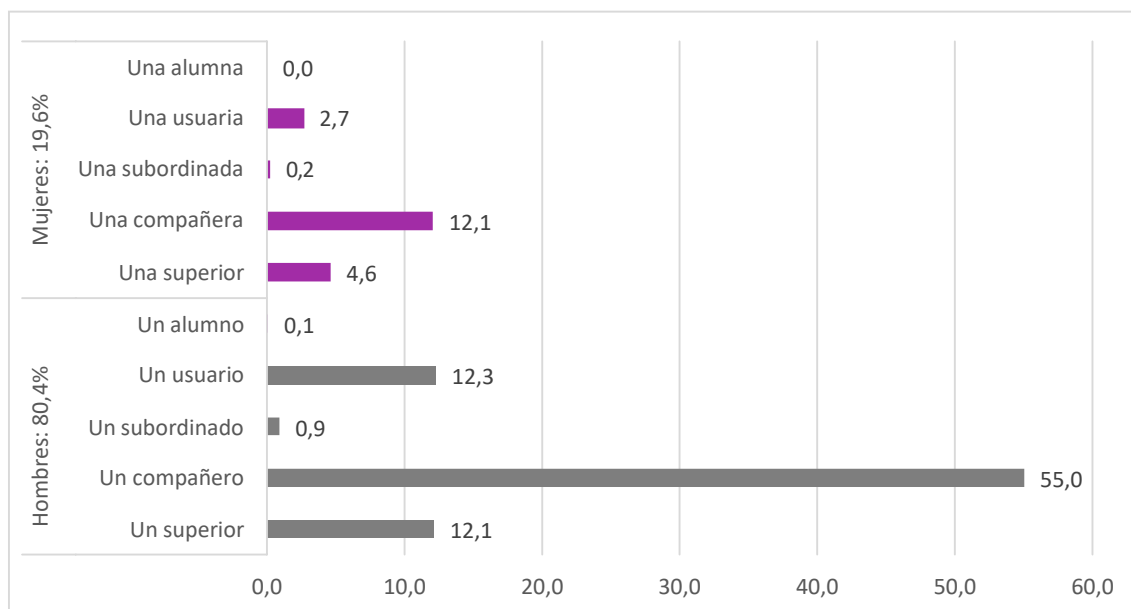
Nota: No se han incluido aquellas conductas que por su baja frecuencia (inferior al 1%) no permiten desagregaciones.
Fuente: Microdatos de la Encuesta "Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA".

Los datos señalan que los hombres son quienes más ejercen este tipo de conductas sexistas y constitutivas de acoso sexual, siendo responsables de más del 80,4% de las mismas, frente al 19,6% ejercido por mujeres (Gráfico 88). La diferencia de género no solo es elevadísima, de más de 60 puntos porcentuales, sino que la distribución dista mucho de ser equilibrada, ya que el porcentaje de hombres acosadores triplicaría su presencia en el total de la plantilla, mientras que en el caso de las mujeres sucede lo contrario, a pesar de que constituyen casi tres cuartas partes de las personas empleadas serían responsables de menos de una quinta parte de las conductas sexistas y/o constitutivas de acoso sexual.

Nuevamente, se observa que, además del sexo, la posición de la persona que lo ejerce también resulta determinante (Gráfico 88). Pero a diferencia del acoso laboral, el acoso sexual se da mayoritariamente entre iguales, siendo los compañeros varones quienes

agreden en mayor medida al resto de la plantilla, al ser los causantes de más de la mitad del acoso sexual que se produce en la Administración. La desproporción por sexo es muy elevada, dado que los compañeros acosan casi cinco veces más que las compañeras.

Gráfico 88. Sexismo y acoso sexual según sexo y posición de la persona que lo ejerce



Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

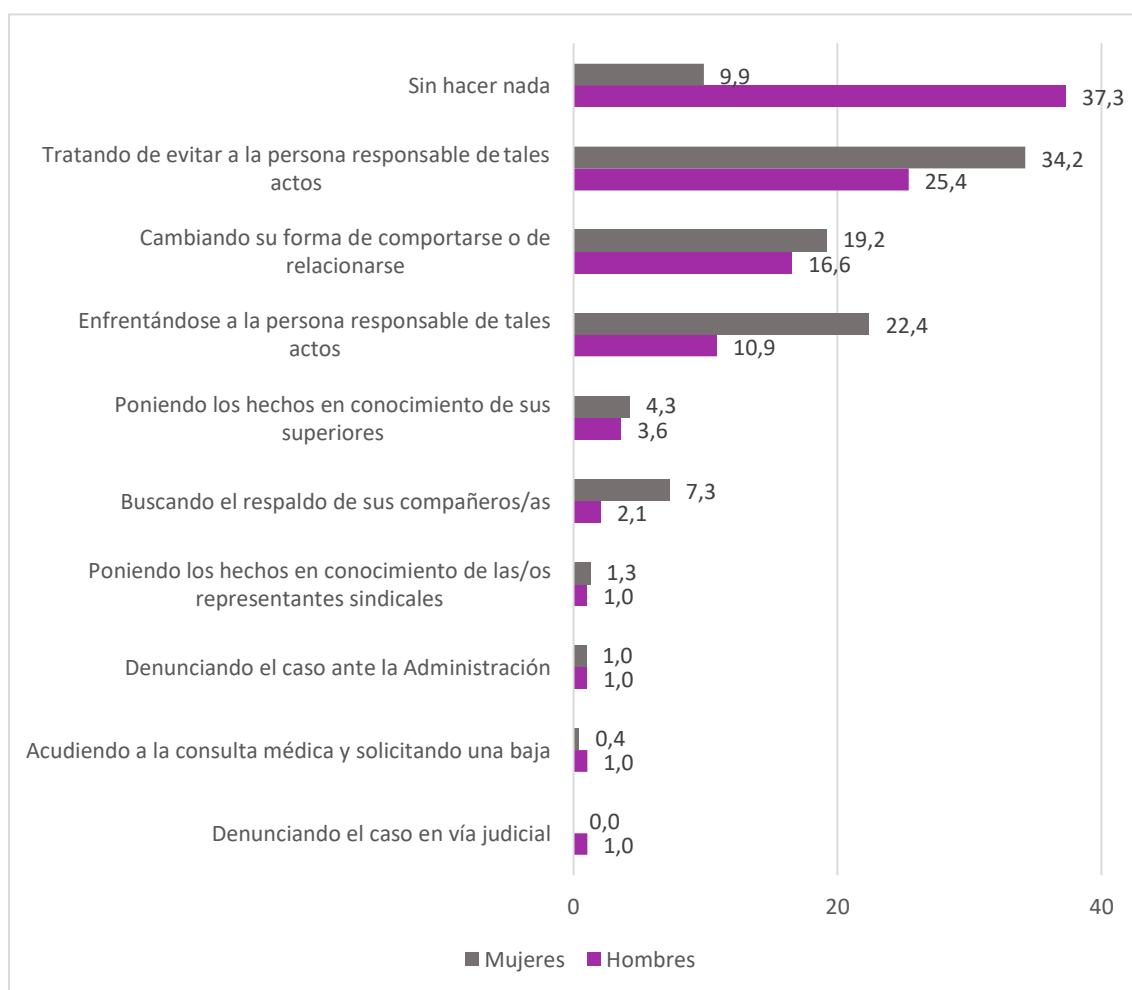
Quienes están en posiciones de superioridad jerárquica realizan conductas constitutivas de acoso sexual en menor medida que los/as iguales, ya que también constituyen un porcentaje más reducido de personas. Pero de nuevo la pauta es que los jefes acosan sexualmente al resto de la plantilla casi tres veces más que las jefas.

El tercer tipo de acoso sexual lo ejercen las personas usuarias de los servicios públicos, siendo los hombres responsables de cuatro de cada cinco conductas constitutivas de acoso sexual ejercidas por parte de esta población. Como se puede observar, las diferencias de género son elevadas en todas las situaciones consideradas y destaca que no se ha identificado a ninguna alumna que haya realizado comportamiento alguno que pudiera ser considerado como acoso sexual. Por último, sí aparecen algunos casos de acoso sexual ejercido por personas subordinadas y por alumnos varones, pero son supuestos muy minoritarios en los que las diferencias de género quedan diluidas.

Las formas de reacción ante el acoso sexual (Gráfico 89) también son diferentes por parte de hombres y mujeres. Las trabajadoras agredidas tratan en mayor medida de evitar a la persona acosadora (34,2%), se enfrentan a ella en un porcentaje elevado (22,4%) o modifican su forma de comportarse o de relacionarse (19,2%), buscando con ello un cambio en el comportamiento de la persona agresora. Los trabajadores agredidos, por el contrario, manifiestan no hacer nada (37,3%) y en menor medida que las mujeres también tratan de evitar a la persona acosadora (25,4%), modifican su forma

de comportarse o de relacionarse (16,6%) o se enfrentan a la persona agresora (10,9%). Es llamativo que sean las mujeres quienes se enfrenten a la persona agresora en mayor proporción y que la inacción aparezca más en los varones. La explicación a esta cuestión puede tener que ver bien con la menor percepción del riesgo que experimentan los varones frente a este tipo de conductas, bien con la vergüenza que les pueda suponer ser objeto de este tipo de agresiones.

Gráfico 89. Reacciones ante el sexismo y el acoso sexual, por sexo



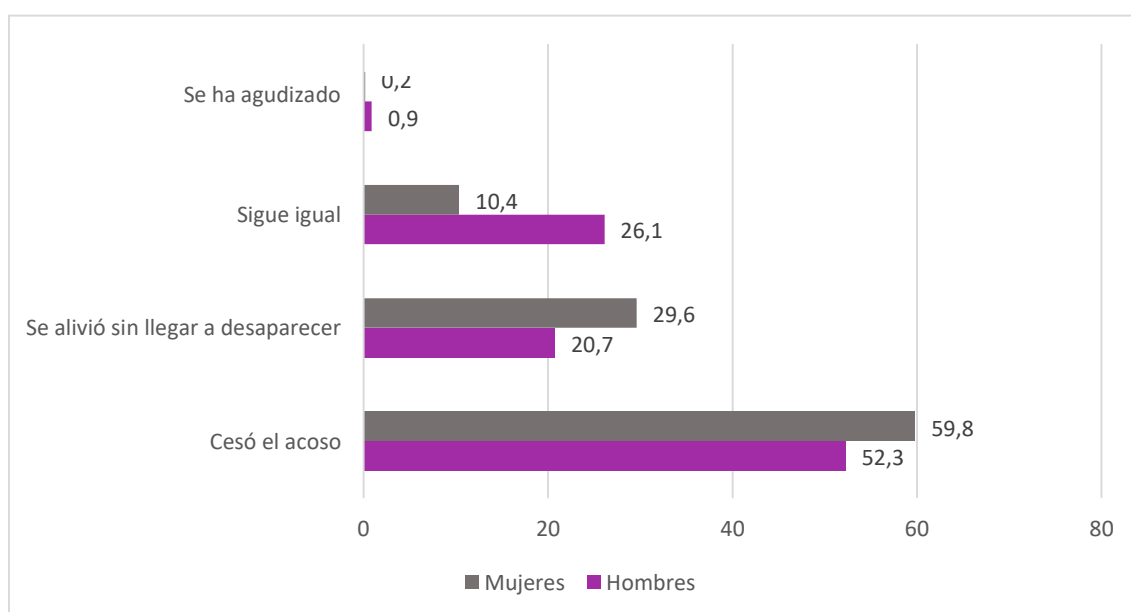
Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

Por otro lado, resulta de interés observar que únicamente el 3,6% de los varones y el 4,3% de las mujeres que han sufrido acoso sexual ponen los hechos en conocimiento de sus superiores y que un porcentaje aún menor acude a la Administración (1% para ambos sexos). Tampoco lo suelen compartir con sus compañeros/as (algo que únicamente hace el 2,1% de los hombres y el 7,3% de las mujeres), ni con los/as representantes sindicales (solo el 1% de los hombres y el 1,3% de las mujeres). Todos estos datos revelan que las personas agredidas viven en soledad estas situaciones sin el respaldo institucional necesario.

Por último, las personas que han experimentado estas situaciones de acoso sexual

indican que sus estrategias fueron exitosas en la mayoría de los casos, casi el 60% de las mujeres y más de la mitad de los varones lograron que el acoso cesara (Gráfico 90). Si bien un porcentaje sustancial, casi el 30% de las mujeres y más del 20% de los varones, solo refiere una cierta mejoría sin lograr que el acoso haya desaparecido y un preocupante 10,4% de mujeres y 26,1% de varones señala que el problema sigue igual o se ha agudizado.

Gráfico 90. Consecuencias de la reacción del sexismo y acoso sexual por sexo



Fuente: Microdatos de la Encuesta “Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la APA”.

En todo caso, sería preciso llevar a cabo una investigación específica para indagar en mayor medida sobre el fenómeno del acoso laboral y sobre el sexismo y el acoso sexual en el interior de la Administración asturiana. La feminización de la Administración y las características laborales específicas del sector público requieren un análisis comparado de estas cuestiones, que permita conocer la incidencia de tales fenómenos para mujeres y varones, así como el significado que unas y otras atribuyen a tales conductas y las razones que están en el trasfondo de los distintos comportamientos que adoptan.

V. ANÁLISIS CUALITATIVO

En el presente apartado se presentan los resultados alcanzados en la exploración cualitativa. Esta se ha nutrido de ocho entrevistas al personal que ostenta jefaturas de servicio, así como cuatro grupos focales con el resto de la plantilla que no tiene personal a su cargo y un quinto grupo con las personas que integran las Unidades de Igualdad. En todas estas intervenciones se ha seguido un esquema similar al del análisis cuantitativo, con la finalidad de completar el diagnóstico mediante un análisis interpretativo. Si las

cifras y los números nos proveen de una foto panorámica, con datos representativos de la situación de la plantilla de Administración pública asturiana, los discursos nos aportan una aproximación más detallada, con datos ricos y profundos que ponen voz a quienes la integran. De este modo, los relatos aportados nos han permitido conocer las vivencias personales y las experiencias laborales de las mujeres y hombres que trabajan en la Administración del Principado de Asturias.

1. La vivencia de la igualdad y la desigualdad por parte de quienes ocupan jefaturas de servicio en la Administración asturiana

Las entrevistas realizadas a las personas que ostentan jefaturas de servicio en la Administración autonómica buscan conocer las características de sus recorridos laborales, identificando, si los hubiere, obstáculos específicos en su desempeño por el hecho de ser hombres o mujeres o de trabajar en consejerías u otras entidades públicas especialmente feminizadas o masculinizadas. A tal fin, las entrevistas giraron en torno a cuatro ejes temáticos: acceso, trayectoria y promoción laboral; satisfacción con el trabajo desempeñado; conciliación de la vida personal, familiar y laboral y percepción de la igualdad.

1.1. Percepciones y obstáculos identificados por las jefas de servicio

Y al final dices: “Bueno, y esto que me pasa a mí,

¿será generalizado?” (Entrevista 3).

Las entrevistas realizadas a las jefas de servicio de la Administración pública asturiana muestran que, aunque los avances en los últimos años han sido significativos, aún persisten viejas problemáticas que requieren ser consideradas por la Administración autonómica para garantizar la igualdad. Como veremos, estas dificultades tienen que ver tanto con barreras y dinámicas presentes en la propia organización, como con la existencia de estereotipos de género, vinculados fundamentalmente a tres circunstancias: trabajar en entidades masculinizadas, ser madres o tener mayor edad. Dichas circunstancias marcan algunas diferencias en su desarrollo profesional, no sólo entre las propias entrevistadas, sino también con respecto a sus pares varones.

a. El acceso a la Administración asturiana y la promoción interna

Las entrevistadas mencionan que algunos de los problemas a los que se han enfrentado las mujeres a lo largo de su trayectoria en la Administración los han experimentado desde el momento en el que se incorporaron a la misma:

Yo era la más joven. Saludé al director y le dije: “Si me dices qué tengo que hacer, o qué quieres que haga”. Y, entonces, él se levantó y

me dijo: “Haz lo que tengas que hacer”. No me dio ningún tipo de explicación, ni... Estaba como un poco molesto. (...) Yo creo que era un poco porque era mujer también, si hubiera sido un chico no hubiera ocurrido aquello (*Entrevista 4*).

En otras ocasiones, las barreras se manifiestan al intentar promocionar:

Mi jefe de servicio era el presidente del tribunal y entonces había dicho: “Si tiene que aprobar uno, que apruebe el otro, porque su mujer no trabaja y él es un cabeza de familia. (...) Y esta es una chica más joven, tiene más futuro, y además su marido trabaja (*Entrevista 3*).

Otras veces, los problemas tienen que ver con el hecho de ostentar una jefatura cuando al ser mujer se le suma la juventud. En este sentido, varias entrevistadas han comentado que la edad ha operado como un factor negativo a la hora de ser reconocidas como jefas, viviendo incluso situaciones de desautorización o cuestionamiento, especialmente por parte del personal subalterno de mayor edad, problemas que han ido desapareciendo bien por la jubilación de dichas personas, bien por el transcurso del tiempo en el ejercicio del cargo:

Una de las personas que estaba trabajando aquí llevaba muchos años, había tenido jefes y jefas y tenía una idea de que el jefe tenía que ser un hombre y tenía que tener autoridad. Y ahí sí que le costó muchísimo aceptar que cuando yo llegué fuera a ser su jefa, que yo era de la edad de su hija. Entonces eso le costó muchísimo y le costó hasta que se jubiló (*Entrevista 1*).

Dentro de la propia consejería sí que me he encontrado con bastantes problemas, sobre todo en los inicios, empecé bastante joven y sí que me encontré con algún problema de edad. (...) He notado más al principio de mi carrera y más con la gente que en aquel momento tenía a mi cargo. Cuando empecé, sí que noté más reticencias por ser una mujer, por ser joven, por ser jefe (*Entrevista 2*).

Sí que la primera vez que fui jefa de servicio notaba más ser mujer y joven, me parecía que yo no sabía ejercer bien la autoridad o que me puenteaban... Estaba con tres o cuatro jefes de sección, todos hombres, mayores de 55 años. A mí me ves mucho más joven que ellos y aquellos cuatro que no había manera de atar cabos con ellos, que se me dispersaban completamente. (...) A veces me volvía chiflada, porque iban a su bola (*Entrevista 3*).

Este tipo de problemas son parte del techo de cristal y del suelo pegajoso, fenómenos

que explican la segregación vertical existente en la Administración, y que como vemos no tiene que ver con la falta de capacidad de las mujeres, sino con las estructuras y la cultura organizativa existente en la institución. Los mensajes que reciben y las experiencias vividas no solo no son un incentivo para su promoción a cargos de jefaturas, sino que, por el contrario, constituyen obstáculos que las desmotivan y les complican su desempeño, en comparación con las trayectorias de sus compañeros varones que, como veremos más adelante, no han experimentado situaciones similares a las relatadas por las jefas de servicio.

En las entrevistas aparecen asimismo referencias a la segregación horizontal y la vivencia de este tipo de segregación, especialmente en las consejerías consideradas masculinizadas. Una de las jefas de servicio recurre a la metáfora del sándwich para describir su posición en el organigrama de ese tipo de consejerías:

Con lo cual, somos el sándwich. O sea, estoy yo arriba, y están las tres chicas que son auxiliares, y todo lo demás son hombres (*Entrevista 3*).

El símil utilizado sirve para definir la estructura piramidal de las consejerías masculinizadas a cuyas jefaturas han llegado mujeres: ellas arriba, con gran cantidad de personal técnico masculino a su cargo, y en la base la presencia mayoritaria de mujeres, fundamentalmente en puestos de carácter administrativo.

La consecuencia de esta organización institucional es que, al ser las únicas mujeres en los puestos de decisión, las jefaturas femeninas en consejerías masculinizadas asemejan “islas” por la ausencia de otras compañeras de similar rango con las que identificarse e interactuar. Por el contrario, las consejerías feminizadas funcionan como “redes” en las que la presencia de otras colegas jefas contribuye a evitar la sensación de aislamiento o excepcionalidad que tienen las primeras:

Para mí, aquí hay dos grandes bloques en el Principado: lo que serían los cuerpos generales, que es fundamentalmente Derecho y Económicas, donde hay un porcentaje muy alto de mujeres, fundamentalmente de Derecho. Hay muchas jefas de servicio, se conocen mucho entre ellos. (...) Entonces yo ahí no me siento muy identificada, (...) entre ellos forman mucha camarilla y todo eso. Y con las mujeres técnicas, es que somos muy pocas, muy pocas (*Entrevista 3*).

Otra diferencia importante, que se puede apreciar en función del perfil de la consejería, tiene que ver con el hecho de que aquellas que trabajan en áreas tradicionalmente masculinizadas han requerido una inversión de tiempo significativamente mayor para alcanzar la jefatura, no sólo con respecto a sus pares varones en consejerías similares, sino también en comparación con las jefas que trabajan en ámbitos más feminizados. Sobre esta cuestión las entrevistadas identifican casos concretos de bloqueo o discriminación directa:

Reclamé varias veces, porque aquí había un señor que era el director. Y varias veces presenté mi currículum, y no me dieron la plaza. Y, al final, llegué aquí por concurso, a un puesto base. (...) El jefe de servicio que había entonces, bueno, pues se resistía a que hubiera una mujer (Entrevista 4).

b. La satisfacción con el trabajo

A pesar de los obstáculos mencionados, las jefas de servicio manifiestan un alto nivel de satisfacción con el trabajo que desarrollan, lo que a su vez contrasta con cierta sensación de agobio, sobrecarga o tensión por las problemáticas a las que se enfrentan cotidianamente. Ambas cuestiones, aunque pueden aparecer en algunos de los testimonios de sus pares varones, no se manifiestan con igual intensidad que en el caso de las mujeres, quienes las verbalizan de forma muy explícita, tanto en los aspectos más positivos como en los más negativos:

A mí me gusta mucho mi trabajo. (...) Es muy atractivo, la motivación es alta, a mí me gusta tanto la materia como todo lo que me rodea (Entrevista 1).

Estoy satisfecha con lo que he conseguido. (...) Me siento muy realizada para la edad que tengo (Entrevista 2).

Me gusta muchísimo mi trabajo. (...) Yo estoy aquí hasta las 8 o las 9 de la noche, muchas veces, y soy feliz haciendo mi trabajo. (...) Me siento afortunada. (...) Yo es que soy una privilegiada, soy una privilegiada, por la posibilidad que tuve de desarrollarme profesionalmente (Entrevista 3).

Este alto nivel de satisfacción se combina con percepciones negativas, ante la sobrecarga de trabajo o sensación de desbordamiento que viven, debido a las presiones que representa el cargo para ellas, pero también por una serie de estructuras y dinámicas organizativas, que los varones parecen no experimentar en la misma medida. Así, las entrevistadas manifiestan cierta inseguridad que atribuyen a la falta de respaldo o apoyo por parte de sus superiores:

Estamos muy desprotegidos, la gente del cuerpo superior estamos absolutamente desprotegidos. Sobre todo, en un momento que políticamente estamos muy poco respaldados (Entrevista 1). Nuestro jefe de servicio no nos protegió. (...) Lo único que sentía era mucha rabia y mucha impotencia, porque yo decía: “Después de estudiar tantos años...” (Entrevista 4).

Asimismo, identifican como problemática la disponibilidad que exige el puesto fuera del horario de trabajo:

Lo que me incomoda un poco es lo de esa falta de poder planificar y que, por ejemplo, yo nunca tengo claro cuándo puedo disponer de días libres. (...) Tienes que estar un poco disponible porque hay veces que a lo mejor estás ya en tu tiempo libre y te llaman o en vacaciones, que me ha pasado, te llaman (*Entrevista 2*).

Y, en gran medida, señalan dificultades vinculadas con la gestión del personal, que consideran un trabajo añadido al que realizan y sobre el que perciben que no siempre cuentan con las competencias para desempeñarlo de forma adecuada:

La gestión del trato personal a mí me lleva todos los días..., no hay día que no tenga que hacer de psicóloga, te lo digo de verdad. (...) Como tenemos una carga de trabajo muy elevada, se incrementa la presión sobre la gente. Y como se incrementa la presión sobre la gente, se incrementan los roces (*Entrevista 3*).

Aquí hay muchos problemas relacionados con el tipo personal, hay personal funcionario, personal interino, personal laboral indefinido fijo, personal laboral indefinido no fijo. Tenemos también un contrato de servicios con una empresa. (...) No, no me siento cómoda. (...) Se asumen muchas competencias que son realmente de gestión de personal y que siempre son muy, muy complicadas (*Entrevista 4*).

Aunque no lo manifiestan explícitamente, esas dificultades de gestión de personal pueden estar muy ligadas al liderazgo femenino. Por un lado, como explicamos anteriormente, ser mujer y jefa no siempre es fácil y pueden darse problemas de aceptación de dichos liderazgos por una parte del personal subordinado. Y, por otro lado, si las mujeres intentan poner en práctica estilos de liderazgo menos jerarquizados, en los que cuenten directamente con las personas a su cargo, la gestión del personal supone una labor decisiva, que puede resultarles difícil, como expresan sus discursos.

c. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En este ámbito se vuelven a poner de manifiesto los especiales obstáculos que tienen que enfrentar las entrevistadas que tienen criaturas a su cargo, quienes explican los principales problemas y conflictos derivados de tener que asumir los cuidados de las personas que dependen de ellas, en muchas ocasiones prácticamente en solitario, junto con las exigencias del trabajo remunerado:

Pues la verdad que todo el tiempo, la que ha estado más pendiente de nuestros hijos, he sido yo. Porque mi marido siempre ha tenido responsabilidades laborales (*Entrevista 4*).

Porque, claro, tengo tres anclas que son mis hijas. Que ahora mismo

son mi prioridad, y tengo una obligación y una responsabilidad con ellas, que es sacarlos adelante. (...) Claro, para el hombre que termina a las 8 de la tarde pues va [para casa] y se encuentra la cena hecha. Y yo tengo que bregar mucho, y es una cosa que me supone un estrés muy grande. (...) Llegas a casa y en vez de sentarte en el sofá, pues tienes que ir a hacer la compra, ir a una niña que tiene un problema, la otra que tuvo no sé qué, la otra que tal, mi padre, que si hay que acompañarle al médico al día siguiente. (...) Lucho cada día para evitar el caos, el caos permanente en mi casa. (...) Estoy sobrepasada (*Entrevista 3*).

Las dificultades de la conciliación están presentes también a la hora de promocionar en el puesto de trabajo, hasta el punto de postergar esa opción por no entenderla compatible con la crianza o directamente por presiones familiares, como se observa en los siguientes fragmentos:

No he sido la típica mujer de decir: “Mi carrera profesional es lo primero y después es lo demás”. No. Yo, sobre todo cuando nuestros hijos eran más pequeños, lo primero eran mis hijos, y el trabajo era lo segundo. (...) Pero hasta que no han sido más mayores, yo creo que siempre he dado prioridad a mi familia (*Entrevista 4*).

Me ofrecieron un cargo de alto nivel y tuve que dejarlo porque me coincidió con el divorcio, pasé por una etapa personal muy, muy complicada. (...) Este fue uno de los motivos de mi divorcio. (...) Yo llegué, y mi entonces marido, me dijo: “No, no lo cojas, porque esta familia se viene abajo”. (...) Yo me veía con ánimo y con fuerzas para crecer profesionalmente. Y entonces él me dijo: “No, de ninguna manera, eso no lo puedes coger” (*Entrevista 3*).

Tres de las cuatro entrevistadas reconocen contar con ayuda externa contratada en el hogar para poder compatibilizar su vida personal y familiar con el trabajo remunerado, y únicamente la que vive sola prescinde de esa ayuda, aunque manifiesta que le supone bastante inversión de tiempo extra, que además tiene que compaginar con el cuidado de sus padres. Estas experiencias contrastan significativamente con las de los jefes varones, ya que ninguno de ellos hizo referencia a la necesidad de contar con personal doméstico contratado, ni problematizó del mismo modo la conciliación, que se presenta como un asunto resuelto o cuya gestión carece de dificultad, como veremos más adelante.

Las mujeres entrevistadas son plenamente conscientes del problema que les supone tener que conciliar, de la pérdida de oportunidades laborales y/o vitales que comporta y de las estrategias de cuidado que tienen que desplegar para garantizar el bienestar de las personas que dependen de ellas. Probablemente este sea el problema que verbalizan

con más claridad, y que identifican como fuente de desigualdades laborales, junto con la condición de mujer o incluso por encima de ella, como señala la siguiente entrevistada:

Una mujer que no tiene hijos a su cargo se parece mucho más a un hombre que una mujer a otra mujer. (...) Yo para mí, ya te digo, la diferencia suele ser: las que no tuvieron hijos, que se han dedicado *full time* a su carrera, y las que han tenido que compaginar (*Entrevista 3*). Yo no voy a ser igual que mi jefe. Mi jefe acaba de tener un bebé y no ha tenido que responsabilizarse de él igual que yo hubiera tenido que hacerlo, igual que su mujer (*Entrevistada 1*).

En general, todas las entrevistadas coinciden en plantear la necesidad de optar entre la maternidad y el desarrollo profesional por las dificultades que supone compaginar ambas tareas. De hecho, varias de ellas ni siquiera ven bien aceptar puestos de responsabilidad laboral cuando se tienen responsabilidades familiares, ya que consideran que tales puestos exigen dedicación exclusiva para ser desempeñados adecuadamente, pues de lo contrario se sobrecarga al resto del personal de forma injusta, especialmente cuando se acogen a los permisos de maternidad, lactancia o reducción de jornada:

Si tú asumes una jefatura de servicio y eres madre, al final, te coges todos esos permisos y al final soy yo, como tu subordinada, quien asume tu trabajo y yo eso sí que lo veo dentro de la Administración y es verdad que me parece complicado. (...) Creo que las mujeres tienen que optar entre su progreso profesional y su dedicación a la vida con los niños, creo que no queda otra. (...) Y en las jefaturas, yo sí que veo que tienes unas obligaciones que has asumido porque has querido. (...) El perjuicio de que una mujer quiera ser madre y al mismo tiempo quiera ser jefe de servicio a quien perjudica es a la propia mujer, porque probablemente no tendrá esa opción, pero sobre todo también a sus compañeros, que son quienes al final tendrán que asumir unas determinadas cargas que no les corresponden (*Entrevista 1*).

Estar de jefe de servicio con reducción, yo creo que ni te dejan (*Entrevista 3*).

Yo si tengo una reducción de jornada, a mí eso no me lo cubren, no lo cubren en el puesto de trabajo. (...) Porque es fácil decir que se concilia la vida familiar... pero a costa de los... (...) Entonces, si tú quieres conciliar, que tus trabajadores concilien la vida familiar y demás, no puede ser a cargo o a costa de los compañeros de trabajo (*Entrevista 4*).

Resulta llamativo observar, como se desprende de estos fragmentos, que las entrevistadas comparten la percepción de que los derechos dirigidos a favorecer la conciliación acaban suponiendo una sobrecarga al resto de compañeros/as, lo que hace que en ocasiones prescindan de ellos o bien opten por retrasar la maternidad para evitar inconvenientes.

Por último, este tipo de conflicto entre los cuidados y el empleo puede resultar explicativo de parte de la existencia de la segregación vertical en el interior de la institución, dado que la mayoría de las entrevistadas coincide en reconocer la necesidad de tener que optar en un momento determinado de sus vidas entre la promoción laboral o la crianza. Esta problemática ya fue identificada por la literatura especializada en la década de los setenta y de los ochenta del siglo XX, por investigadoras como Ann Oakley (1974) y Kathleen Gerson (1985) en el sector privado. Esta última autora denomina a dichas decisiones *hard choices*, debido al carácter problemático y excluyente de las mismas. Cualquiera de las alternativas que adopten las mujeres tiene consecuencias negativas para ellas; mientras que, por el contrario, los varones no suelen verse en la tesitura de afrontar tales decisiones. Como se puede extraer de las entrevistas realizadas, este conflicto entre empleo y cuidados no es exclusivo del sector privado, sino que se observa también en la Administración pública.

d. La percepción de la igualdad

Paradójicamente, a pesar de los numerosos ejemplos de discriminación que señalan a lo largo de sus discursos, la mayoría de las entrevistadas no perciben discriminación en la Administración y reconocen *a priori* condiciones igualitarias en el trabajo con respecto a sus pares varones. Sin embargo, al profundizar en el tema, sobre todo aquellas más mayores y/o que trabajan en consejerías masculinizadas reconocen finalmente algunas situaciones de discriminación:

Al final, yo creo que es que estamos demasiado acostumbrados, a lo mejor lo que mi hija no consentiría, yo lo consiento (*Entrevista 3*).

Las experiencias directas de exclusión a favor de un compañero varón por parte de sus superiores se han manifestado no sólo en las opciones de promoción, como ya explicamos anteriormente, sino también en la participación en cursos formativos:

Lo llamativo en este caso, aparte de la discriminación directa que se relata, es la dinámica de bloqueo continuo que se establece debido a la resistencia de la trabajadora.

La discriminación aparece también en algunos discursos en relación con el acoso sexual o con el acoso laboral por razón de sexo. De forma similar a los discursos acerca de la percepción de la igualdad, la primera respuesta es negar la existencia de tales supuestos en el interior de la Administración, para a continuación relatar algunos incidentes, que van desde los piropos, hasta los gritos o incluso el acoso sexual a subalternas:

Y, de hecho, la persona que te comentaba antes que está muy interesado en mi puesto, no hace mucho, también lo tuve aquí gritándome (*Entrevista 4*).

Pues uno de los que estaba allí [en el laboratorio] se duchaba y salía con la toalla para un lado y para otro luciendo y tal, y me venían las becarias, y decían: “Oye, que es que tenemos miedo, es que nos encerramos y tal”, ¿no? (*Entrevista 3*).

En general, la tendencia ha sido negar el conocimiento de casos de acoso (sexual o por razón de sexo), para finalmente recordar alguno, lejano en el tiempo, y generalmente no de primera mano, sino por referencias (“de oídas”). Dichos casos se describen como incidentes puntuales y aislados y, en ocasiones, se explican esgrimiendo problemas mentales del agresor:

El chaval que hizo eso está chiflado. Yo creo que tiene una enfermedad mental. (...) No sé si me sentiría respaldada por la Administración, yo creo que no. Yo enfrentarme en solitario a una persona que a lo mejor tiene una enfermedad mental, no me vaya a atacar o lo que sea (*Entrevista 3*).

Esta predisposición a identificar casos de agresión con “locura”, que como veremos también está presente en el relato de los varones, puede ser parte de una estrategia para tratar de asimilar o incluso naturalizar tales situaciones, ya que, como explicamos anteriormente, se percibe cierta resistencia a reconocer la desventaja o discriminación por parte de algunas entrevistadas. Eso explicaría que, aunque manifiestan no haber tenido que enfrentar problemas específicos por el hecho de ser mujeres, finalmente sus testimonios revelen que los estereotipos de género sí han estado presentes en sus trayectorias laborales exigiéndoles un esfuerzo extra por ser mujeres:

Hay que ser una *superwoman* (*Entrevista 3*).

Para concluir, y como dato alentador, todas las participantes perciben cambios positivos, especialmente en los compañeros más jóvenes. Las entrevistadas de mayor edad se ven a sí mismas como una generación “bisagra”, a la que le ha tocado vivir esa deseable transición en los patrones culturales que marcan las relaciones intergenéricas, pero también las intergeneracionales.

1.2. Percepciones y vivencias de los jefes de servicio

Resulta que las compañeras están en un bloque que es, hoy por hoy, inferior en responsabilidad y, por lo tanto, en ganancia económica, del que tienen los hombres (Entrevista 6).

Los resultados de las entrevistas a los jefes de servicio vienen a ser un elemento que complementa el relato de las jefas y que ayuda a comprender el otro lado de la desigualdad. Los testimonios de los hombres permiten entender parte de las dinámicas de género que, consciente o inconscientemente, entran en acción al ejercer las jefaturas de servicio, mostrando sensibles diferencias en sus percepciones y experiencias, más positivas que las que se deducen del discurso de las mujeres.

a. Los recorridos laborales de los varones: acceso y promoción

Los recorridos laborales de los varones que ostentan jefaturas de servicio muestran algunas diferencias importantes con respecto a las mujeres en lo relativo a las cuestiones relacionadas con el acceso a la Administración, la trayectoria laboral a lo largo del tiempo y la promoción interna. En primer lugar, parece que alcanzan las jefaturas más pronto y de forma más rápida que las jefas, particularmente aquellas de mayor edad, las que cuentan con personas dependientes a su cargo y/o ocupan jefaturas masculinizadas. De hecho, ninguno de ellos relató experiencias de bloqueo u obstáculos para la promoción por parte de sus superiores por el hecho de ser hombre, como vimos que sí les sucedía a las mujeres. Pero, además, la mayoría reconoce que sus redes de apoyo jugaron un papel fundamental a la hora de promocionar, bien porque alcanzaron el puesto directamente mediante el sistema de libre designación o bien porque les avisaron de la vacante y les propusieron concursar para obtenerla:

Crearon un puesto en la misma dirección general en la que yo estaba. (...) Conocía al director general que tenía a cargo este servicio y normalmente los directores generales suelen llevar a su gente, vamos, yo haría lo mismo (Entrevista 5).

Teníamos contactos, y entonces, bueno... Viendo cómo trabajabas o algo te decían: "Oye, ¿no te interesaría entrar?" (Entrevista 6).

Estas redes masculinas, que forman parte de la estructura informal de las organizaciones, son fundamentales tanto como fuentes de información como en el apoyo explícito en determinados momentos clave de la trayectoria laboral de los varones, como puede ser el acceso a la Administración o la promoción interna. Por el contrario, las mujeres, que no forman parte en la misma medida de esas redes de poder, no solo no suelen contar con el apoyo directo de sus superiores, sino que como veíamos

en sus relatos, en ocasiones, sus intereses se enfrentan y colisionan directamente con los de sus superiores, obstaculizando sus trayectorias laborales.

Otro de los elementos que facilita el ascenso de los varones en la Administración tiene que ver con el hecho de que los entrevistados reconocen haberse sentido respaldados en el desempeño de su jefatura, a diferencia de lo expresado por las mujeres. A esto se añade, como veremos de forma detallada más adelante, el hecho de que, para los varones, la paternidad no es un obstáculo que les exija renunciar o posponer el acceso a puestos directivos.

b. Desempeño y satisfacción laboral

Al preguntar a los entrevistados por el desempeño y la satisfacción laboral, priman los discursos con un enfoque positivo, en los que se resalta el compañerismo y el apoyo, sin que en ellos se haga referencia a problemas significativos a largo de su trayectoria laboral:

Entonces sí que es una cosa, como digo yo, gratificante. (...) La verdad es que aquí hay muy buen ambiente (*Entrevista 8*).

Pues muy bien, la verdad, nos llevamos muy bien. (...) Formamos un equipo muy bueno. Esto lo puedes contrastar con ellas, que están ahí, que el ambiente laboral es de diez, la verdad. (...) Eso es lo que me anima a quedarme aquí, vamos, si no hubiera sido así ya me habría ido, aun perdiendo dinero (*Entrevista 5*).

Quizá esta percepción tenga que ver tanto con las facilidades explicadas en el apartado anterior, como con la ausencia de problemas relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por parte de los varones que ostentan puestos de jefatura de servicio, cuestión a la que prestaremos atención seguidamente.

Por último, en el ejercicio de la jefatura varios entrevistados coinciden en poner en práctica un modelo de liderazgo horizontal y poco jerárquico, en el que el mando puede quedar desdibujado:

O sea, intentando ser lo menos jefe posible. (...) Es que no me siento tan jefe como... Eso se lo puedes preguntar a ellos (*Entrevista 7*).

Esta idea contrasta con los problemas que mencionan las mujeres para ser reconocidas como jefas, quienes lejos de desdibujar el cargo, tienen que esforzarse en lograr su pleno reconocimiento, ante el riesgo de desautorización.

c. Conciliación vida personal, familiar y laboral

La principal diferencia que aparece en este ámbito en los discursos de los jefes de servicio, en comparación con sus homólogas, reside en que ellos no problematizan la conciliación. Por la simple razón de que no les ha supuesto un factor a considerar en su

trayectoria laboral, dado que el tener o no responsabilidades familiares no representa para los varones un cambio significativo ni en el acceso a la Administración ni en la promoción profesional:

Pues, igual ella [su pareja] tendría que dejar de trabajar [ante la posibilidad de tener una criatura], o lo que fuera, vamos. Económicamente dependemos la mayor parte de mí, porque digamos el sueldo de ella, al ser media jornada, es una ayuda complementaria para sus gastos (*Entrevista 8*).

Los varones entrevistados no se ven en la necesidad de tener que optar entre aceptar una jefatura de servicio y crear una familia, como les sucedía a sus compañeras, pudiendo compaginar ambas experiencias sin renuncias o sensación de agotamiento. No en vano todos ellos reconocen que son sus parejas quienes se encargan en mayor medida de las tareas domésticas y del cuidado, aún en el caso de que sus condiciones laborales sean peores que las suyas, bien porque trabajen en la Administración de forma interina, bien porque sean autónomas y con menor cobertura en lo referido al ejercicio de sus derechos laborales, o bien porque trabajen en el sector privado en empleos precarios. Incluso en el caso de que las mujeres compaginen el trabajo con la preparación de oposiciones, reconocen que son ellas quienes realizan en mayor medida las tareas domésticas y de cuidado, con el paradójico argumento de que disponen de más tiempo:

Intentamos por ahí compartir un poco los trabajos en la medida de lo posible, sí. (...) ¿Equitativamente? No, no, ella hace muchísimo más que yo, realmente. (...) Igual debido a que ella está ahí, más cerca de casa, y que igual tiene más disponibilidad de horario o lo que fuera (*Entrevista 8*).

En uno de los casos, en el que ambos trabajan para la Administración y tienen menores a su cargo, fue la mujer quien solicitó la reducción de jornada y quien asume en mayor medida las tareas domésticas y de cuidado:

[Ella] Se ocupa de ir buscar a la niña a la salida del cole a las 2, porque yo por tema... no puedo salir antes de las 2. El horario obligatorio es de 9 a 2. Entonces, yo no podría ir a buscarla, por eso ella pidió reducción de jornada. (...) Lo estuvimos pensando, y lo cierto es que decidimos que fuera ella. Quizá porque estoy en una jefatura de servicio y no sé, es cierto que parece que los jefes tienen que dedicarse más al trabajo y tal. Respecto a las tareas del hogar, pues la verdad ella hace más que yo, pero bueno, yo también apporto lo que puedo (*Entrevista 5*).

En otro de los casos, la mujer renunció a continuar con su negocio un poco antes de tener

el segundo hijo:

Luego ya, bueno, optó por dejarlo, un poco antes de tener el segundo. (...) Decidimos que era lo mejor en aquel momento para nosotros (*Entrevista 6*).

Como se puede observar en estos casos, el uso del plural confirma que este tipo de decisiones, solicitar una reducción de jornada o renunciar a un trabajo, son el resultado de una negociación entre los integrantes de la pareja. Si bien, también queda de manifiesto que tales decisiones perjudican a las mujeres, en tanto que implican una pérdida de ingresos económicos y una sobrecarga de trabajo de cuidados. Por el contrario, dichas decisiones son muy ventajosas para los varones, puesto que les permiten desarrollar su trabajo con la tranquilidad de tener solucionadas las tareas de cuidado, permitiéndoles incluso compaginar el trabajo en la Administración con otros por cuenta propia:

Entonces, bueno, ahí [al dejar de trabajar su pareja] ya resultó más cómodo, y ya cambió el rol otra vez. Yo, además, luego puse el despacho fuera de casa y ya no era lo mismo. Y, luego, ya empecé a trabajar en la Administración, con lo cual ya trabajaba en la Administración por la mañana, y en el trabajo privado por la tarde (*Entrevista 6*).

En cuanto a los permisos laborales, los jefes de servicio entrevistados reconocieron no haberse visto en la necesidad de solicitar este tipo de licencias para la crianza de sus descendientes, bien porque sus parejas asumieron dicha tarea en exclusividad, renunciando ellas a su trabajo tras el nacimiento de las criaturas, como mostramos en los fragmentos anteriores, bien porque cuentan con apoyo de familiares -generalmente de sexo femenino-, o bien porque se reparten las tareas de cuidados con sus parejas, sin considerar necesario recurrir a los permisos y excedencias previstos. Como explicamos anteriormente, la situación de las jefas de servicio es muy distinta, dado que asumen el trabajo de cuidados prácticamente en solitario, sin contar con la ayuda de sus parejas y teniendo que recurrir a la contratación de servicio doméstico.

De los jefes de servicio entrevistados, solo uno de ellos solicitó permiso de lactancia y reconoce que fue pionero, lo cual no estuvo exento de problemas:

Aquí todavía se ve mal que un hombre pida [permiso de lactancia]... Y no, a la gente no le gustó mucho, porque decían: "Si está tu mujer, ¿para qué pides tú la lactancia?". Y yo: "Bueno, porque tengo derecho a ella". (...) Sí, tuve que dar explicaciones, sí, sí. (...) Pero, vamos, yo no me arrepiento de haberlo hecho (*Entrevista 5*).

Este discurso coincide con el relato de las jefas de servicio que mostraba la existencia de estereotipos y prejuicios entre el personal de la Administración referidos al ejercicio de los derechos laborales vinculados a la crianza:

Hoy en día tampoco mucha gente entiende que mujeres en puestos de responsabilidad, de directoras generales o jefas de servicio, cojan reducciones de jornada, no lo acaban de entender. (...) Pero hay otras mujeres jefas de servicio que no entienden que sus compañeras pidan reducciones de jornada siendo jefas de servicio. (...) Dicen que al asumir una jefatura de servicio también hay que asumir la responsabilidad de estar aquí (*Entrevista 5*).

Parece que está extendida la idea de que son ellas quienes tienen que renunciar a la promoción cuando hay responsabilidades familiares, algo que no se espera de los varones, quienes ni siquiera se plantean dicha posibilidad para ellos mismos.

d. Percepción de la igualdad

Tal como ocurría en los relatos de las jefas de servicio, la mayoría de los varones consideran que la igualdad es una realidad en la Administración asturiana, que identifican, por ejemplo, con el hecho de que haya más mujeres que hombres en el interior de la misma:

Ya en el acceso hay igualdad, incluso igualdad a favor de la mujer. En el acceso a puestos de responsabilidad lo mismo: Hay tantas jefas de servicio como jefes de servicio (*Entrevista 5*).

Sí, [la igualdad] está presente, está presente. (...) El mundo te obliga a avanzar (*Entrevista 7*).

Estas afirmaciones, de forma similar a lo expresado en el caso de las jefas de servicio entrevistadas, son posteriormente matizadas y, al profundizar sobre la cuestión, reconocen finalmente que sus compañeras de trabajo y también sus parejas parten de una situación de desventaja, especialmente en lo relativo a la promoción, a la conciliación y a la brecha salarial:

Queda mucho por hacer, sin duda, ¿vale? (*Entrevista 7*).

Hay una etapa de la vida en las mujeres que sobre todo cuando los niños son pequeños pierden opciones de promocionar, quizás, podíamos llamarlo así. (...) A veces renuncian a puestos de responsabilidad precisamente por tener hijos pequeños, ellas mismas renuncian por ese motivo (*Entrevista 5*).

Es llamativo que, a pesar de reconocer la diferencia de oportunidades en la promoción, se responsabilice a las mujeres de tales decisiones, como si fuera el resultado de una mera opción individual no afectada por los condicionamientos de género que se dan en las familias, en las organizaciones y en el conjunto de la sociedad. Por lo que hemos observado a lo largo de las diferentes entrevistas estamos ante decisiones a las que se enfrentan solo las mujeres, no los varones, que vienen mediadas por la capacidad de

negociación que tienen en el ámbito familiar, y que no están exentas de la problemática social de género en la que se producen las relaciones laborales, ni de las lógicas estructurales y organizativas existentes, a las que la Administración pública no es ajena.

Uno de los entrevistados recurre a la metáfora de los ascensores para explicar las desigualdades de género, planteando que el de los varones está más arriba y el de las mujeres más abajo:

Yo creo que [el ascensor de las mujeres] no va más lento, vamos a distinta velocidad (*Entrevista 6*).

Lo que en sí mismo es un reconocimiento de la situación de desigualdad, pero con ciertas resistencias, que quedan en evidencia a través de esta contradicción semántica. En los relatos de los jefes de servicio aparecen asimismo ejemplos de rechazo a los liderazgos femeninos:

[Conozco compañeras a las] que no les gusta trabajar con una jefa, con su jefa. (...) Me he encontrado, en general, con comentarios de ese tipo, que se encontraban más a disgusto con sus compañeras (*Entrevista 6*).

Este discurso afianza la idea percibida por las jefas de servicio entrevistadas sobre las dificultades y resistencias encontradas en el ejercicio de su puesto, pero a la vez pone de manifiesto una cuestión relevante, la percepción del poder cuando es ejercido por las mujeres. Mientras que los varones no son cuestionados en el ejercicio del poder y de la autoridad, las mujeres sí lo son.

Finalmente, al ser preguntados por casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración se repite un patrón similar al de las jefas de servicio, en el sentido de desconocer incidentes de ese tipo, para luego recordar alguno lejano en el tiempo, aislado y puntual, y sólo por referencias. Como en los relatos femeninos se recurre además a la locura o enajenación mental para tratar de explicar la actuación de un acosador sobre una compañera de trabajo:

Pero este hombre es porque estaba, está, mal de la cabeza. Vamos a entenderlo así. Tenía una especie de trastorno (*Entrevista 6*).

Este tipo de argumentación es muy habitual en el imaginario social; se trata de estrategias discursivas que identifican la violencia contra las mujeres como una cuestión personal, de individuos concretos y problemáticos, desdibujando así la responsabilidad colectiva sobre un fenómeno de naturaleza netamente social, retroalimentado por patrones culturales que toleran y normalizan este tipo de agresiones.

Por último, al igual que sus compañeras, las expectativas acerca de la igualdad que manifiestan son, en general, positivas, reconociendo avances que marcan un nuevo rumbo en la Administración:

Por lo menos, por lo que yo veo, y en el tiempo que llevo, yo creo que es un proceso que va cambiando, se va igualando. (...) Y, además, en muy poco tiempo, en menos de diez años ha cambiado (*Entrevista 6*).

2. La percepción de la igualdad por parte de la plantilla de la Administración pública asturiana

Como en el caso de las entrevistas de quienes ostentan jefaturas, los grupos focales con el resto del personal giraron en torno a los mismos cuatro ejes temáticos, con la idea de poder apreciar similitudes o diferencias entre quienes tienen personal a su cargo y quienes no. El resultado final nos muestra un relato bastante coincidente entre las trabajadoras de nivel A y B y las de nivel C, D y E, que además apuntala en gran medida el aportado por las jefas de servicio. Paralelamente, los testimonios de los varones de los cinco niveles también presentan muchas semejanzas, no sólo entre ellos, sino también con los jefes de servicio. Contamos así con unos repertorios interpretativos que -como en el caso anterior- vuelven a ser complementarios, lo que pone de relieve una línea discursiva coherente y consistente que evidencia marcadas diferencias por el hecho de ser trabajadora o trabajador del sector público, en claro perjuicio de las primeras.

2.1. Recorridos laborales y percepciones de las mujeres

No soy una *superwoman*, ni quiero (*Grupo focal 1, participante 6*).

Como veremos a continuación, en los dos grupos focales con trabajadoras que no tienen personal a su cargo, las participantes comparten una percepción bastante similar sobre las especiales dificultades y obstáculos que afrontan en la vida familiar y laboral por el hecho de ser mujeres. La experiencia de la desigual situación que perciben en comparación con sus compañeros es vívida y realista e ilustran sus testimonios con numerosos ejemplos que ponen sobre la mesa la brecha de género aún persistente en la Administración, incluso en las promociones más recientes.

a. Acceso, trayectoria y promoción

Aunque todas las personas participantes en los grupos focales coinciden en señalar la estabilidad laboral como el principal motivo que las llevó a elegir trabajar en la Administración, las mujeres ponen en relación dicha seguridad con la conformación de una familia, algo que no está presente en el discurso de los varones:

Coincidió que tuve mi primer hijo. Y la Administración pública te ofrece unas facilidades que no te ofrece la empresa privada en ese

sentido (*Grupo focal 1, participante 2*).

Mi vida en un principio era: “Bueno, pues, espera a sacar las oposiciones y luego tengo una familia, un proyecto de vida (*Grupo focal 1, participante 7*).

Me da una seguridad personal enorme. Yo estaba casada, tenía una hija... y quería una estabilidad (*Grupo focal 1, participante 3*).

En ese momento era mucho más fácil tener la compatibilidad familiar con la vida en la Administración, que en la empresa privada. Y eso fue lo que me motivó a mí a entrar en la Administración (...) Porque a las madres la sociedad nos exige mucho, los horarios son infernales, los sueldos son horrorosos. Yo creo que la Administración para la mujer trabajadora es mejor (*Grupo focal 2, participante 7*).

Precisamente la falta de estabilidad es un problema en el caso de las interinas, para quienes la incertidumbre y la inseguridad laboral operan como serios inconvenientes de cara a la planificación familiar, un discurso que no se observa en los grupos focales de varones:

Para mí como mujer, es lo que más me limitó, la interinidad. (...) Los hombres no tienen un reloj biológico como lo tengo yo, yo no puedo ahora con “x” años pensar: “Bueno, cuando apruebe, voy a tener mi primer hijo”. (...) Eso a mí me parece una desventaja muy, muy clara en relación con los hombres (*Grupo focal 1, participante 7*).

Los roles de género también están presentes en los discursos de las trabajadoras, que identifican claras diferencias en las expectativas de ascenso profesional de varones o de mujeres:

Los hombres son más de: “Tengo que demostrar que estoy aquí, que soy el mejor, que subo, que asciendo...” (*Grupo focal 2, participante 2*).

Veo más interés en los hombres, por ejemplo, en tener una jefatura, que en las mujeres (*Grupo focal 2, participante 1*).

Mientras que en el caso de las mujeres los estereotipos sociales las dirigen hacia otro tipo de aspiraciones, en las que priorizan la familia y los cuidados, y que explicarían, en parte, la segregación vertical que también opera en la Administración:

Yo creo que somos menos competitivas (*Grupo focal 2, participante 2*). Tenemos un entorno en el que nos interesan además otras cosas, los hijos, la casa... (*Grupo focal 1, participante 1*).

b. Desempeño y satisfacción laboral

Como sucede en las entrevistas realizadas a las jefas de servicio, se aprecia un malestar generalizado de las trabajadoras de la Administración asturiana con las condiciones

materiales de trabajo, más explícitas en el discurso de las mujeres que en el de los varones. Así, por ejemplo, la mayoría de las participantes en los grupos focales refieren situaciones de vulnerabilidad laboral ante los recortes de derechos provocados por la crisis económica:

Estos últimos tres años estamos abandonados, yo por lo menos tengo esa desazón. Me siento abandonada por Función Pública, por los políticos, que considero que ha bajado muchísimo el nivel. (...) Ahora estamos sufriendo un poco el resultado de todo lo que nos han recortado, no solo a nivel económico. (...) No han mejorado mis herramientas de trabajo (*Grupo focal 1, participante 4*).

Tengo plaza fija, llevo en el mismo sitio mucho tiempo, y nunca lo he visto peor que en estos últimos años (*Grupo focal 1, participante 6*).

Entre los diversos problemas que perciben, identifican que a menudo las reformas legales no van a acompañadas de cambios efectivos en las prácticas laborales de la Administración:

La ley siempre va por delante. O sea, se aprueban unas leyes fantásticas y no se las dota de medios (*Grupo focal 1, participante 3*).

En otras ocasiones, los marcos legales protectores no se aplican porque dependen en última instancia de la interpretación de los y las superiores e identifican además cierta discrecionalidad según la consejería de que se trate:

En mi consejería lo interpretan así, de la manera más restrictiva, todas las leyes de la manera más restrictiva que lo puedes interpretar y así lo aplican (*Grupo focal 2, participante 2*).

Este tipo de dificultades parecen aumentar en el caso de las interinas, quienes perciben una situación de injusticia en comparación con las condiciones de trabajo de la empresa privada:

No puedes tener a una persona trabajando diez años y mandarla para casa con una mano delante y otra detrás. Porque yo ahora mismo me cesan y no tengo ni indemnización. Y no me parece que ninguna empresa privada pueda hacer eso (*Grupo focal 1, participante 7*).

Es un abuso por parte de la Administración, que está tirando de interinos. (...) Es el despido barato que querría toda la empresa privada (*Grupo focal 2, participante 2*).

Las mujeres expresan sentimientos de cansancio y agotamiento más intensos que sus compañeros ante la sobrecarga de trabajo y el sobreesfuerzo que les genera el empeoramiento de las condiciones laborales vinculadas a los recortes:

Muchas veces se sigue haciendo el mismo trabajo o más, y cada vez hay menos compañeros. Hay plazas vacantes que están sin cubrir. (...) Y entonces vas dando todo lo que puedes, todo lo que puedes. Pero llega un momento que no puedes más (*Grupo focal 1, participante 6*).

Al final la gente se acaba quemando (*Grupo focal 1, participante 8*).

La falta de convocatorias para cubrir la plantilla necesaria se percibe como un recorte a los derechos laborales básicos, a la vez que se denuncia su repercusión en el empeoramiento de las condiciones laborales ante la falta de personal suficiente:

En mi servicio, yo creo que no se cubrió ninguna baja desde hace muchísimos años. (...) Hay una pauta generalizada de no cubrir bajas (*Grupo focal 1, participante 8*).

No te puedes poner ni enferma. (...) Yo estoy con gripe y tengo que ir a trabajar, consciente de que puedo contagiar a todos mis compañeros (*Grupo focal 1, participante 4*).

Por último, las participantes en los grupos focales, a diferencia de sus compañeros, expresan que ese empeoramiento en las condiciones laborales, particularmente la sobrecarga de trabajo que recae sobre ellas, interfiere con las tareas de cuidados:

Y yo digo: “Mira, marchó, marchó, porque son las tres, tengo a mi hija, la tengo que ir a recoger” (*Grupo focal 1, participante 6*).

c. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

De nuevo, como se vio en el caso de las jefas de servicio, las participantes en los grupos focales coinciden en señalar que las tareas domésticas y de cuidado en el ámbito familiar les siguen correspondiendo a ellas de forma mayoritaria, lo que les genera un esfuerzo añadido:

La mayoría de las mujeres está haciendo un trabajo de coordinación. (...) Haces de coordinadora y además de ejecutora. Eso supone una carga mental tan grande... Mira, me acabo de acordar que tengo que llamar al dentista y que hay que pagar las clases y el cumpleaños de la niña, y el regalo, y que si... Todas esas cosas, yo creo que las mujeres las asumimos más (*Grupo focal 1, participante 6*).

Lo de la casa es como que es tuyo y punto, no se divide como otras materias. El pensarlo, no el hacerlo (*Grupo focal 1, participante 7*).

La cuestión de la conciliación está muy presente incluso desde el momento previo al ingreso en la Administración o en la consolidación laboral, como expresa esta trabajadora que alude a la dificultad de aprobar la oposición cuando además se es madre, unas complicaciones que los varones no verbalizan:

Voy a suspender la próxima vez que haya oposiciones... Con hijos pequeños no creo que las vaya a sacar. No las saqué cuando estaba en casa de mi madre, no las voy a sacar ahora (*Grupo focal 1, participante 7*).

Muchísimas más chicas lo tienen ahí presente [el tema de la maternidad] para plantear su aprobación de la oposición, pero yo por lo menos no he escuchado a ningún chico que tenga eso en mente para sacarse una plaza (*Grupo focal 1, participante 9*).

La conciliación de la vida familiar también aparece como un obstáculo a la hora de promocionar lo que lleva a muchas mujeres a no plantearse la posibilidad de asumir puestos de responsabilidad por priorizar los cuidados, incluidos el de sus mayores:

Ahora mismo, no [aceptaría una jefatura], porque tengo que cuidar de mi madre, no puedo dejarla sola. Claro, y eso en muchos casos en los hombres no sucede. Sucede en algunos. Yo sí he conocido alguno. Pero mayoritariamente ha sido la mujer. Igual que el cuidado de hijos (*Grupo focal 1, participante 8*).

El discurso que las trabajadoras de la Administración asturiana expresan en los grupos focales es similar al que estaba presente en las entrevistas a jefas de servicio. Unas y otras señalan las enormes dificultades que existen para las mujeres a la hora de compaginar dichos puestos de responsabilidad con los cuidados familiares, al resultar prácticamente incompatibles:

Yo no cogería una jefatura de servicio ni por todo el oro del mundo. No me puedo marchar igual, ni reducir jornada lógicamente (*Grupo focal 1, participante 6*).

Económicamente no me compensa, porque a veces no tienes horario, por mucho que te digan que sí (*Grupo focal 1, participante 4*).

Las participantes señalan además casos de mujeres que acabaron renunciando a su puesto directivo, como vimos que efectivamente sucedió en el caso de una de las jefas de servicio entrevistadas. Una contingencia que no aparece en relación con los varones, ni se plantea en sus discursos:

También pasa estar en un puesto de responsabilidad y acabar cesando, por temas personales, porque no puedes... (...) Igual ellos consiguen más tiempo, o tienen menos problema en decir: "Bueno,

que cuide mi mujer a la niña”. No lo sé, yo no sé si es tanto porque [las mujeres] no pueden como porque no quieren (*Grupo focal 1, participante 6*).

Las dificultades para la asunción de nuevos retos laborales están presentes incluso en quienes no tienen hijas o hijos, por los problemas que les puede generar con sus parejas e incluso con la familia extensa:

Si a mí me ofrecieran, por ejemplo, una dirección general o un cargo, yo por tema profesional diría que sí, pero sé que tendría que valorar que voy a pasar mucho menos tiempo con él [pareja]. Y que él a mí en algún momento me lo va a plantear. (...) Acabas sopesando, vamos a tener menos tiempo de ocio si yo cojo un cargo y, además, yo sé que mi familia política no lo va a entender, porque no están acostumbrados a que sea la mujer la que tenga más responsabilidad [laboral] que el hombre (*Grupo focal 1, participante 8*).

Con respecto a los permisos laborales para la crianza, a pesar de que reconocen las ventajas que ofrece la Administración en comparación con el sector privado, las participantes señalan algunas limitaciones que presenta su ejercicio efectivo cuando se trata de llevarlos a la práctica:

Cuando tienes una reducción de jornada por cuidado de hijos, te están quitando un dinero para irte un poco antes y llegar un poco más tarde. Y todavía haces más horas que gente que no tiene nada y que está cobrando sueldo completo. Y dices tú: “Bueno, apaga y vámonos” (*Grupo focal 1, participante 7*).

Soy experta en reducciones de jornadas, licencias sin sueldo y ahora empieza otra reducción de jornada. Y la reducción de jornada, las veces que las he cogido ha sido una reducción del sueldo y de tiempo, pero real de trabajo, no (*Grupo focal 1, participante 6*).

El permiso de lactancia tampoco está exento de cuestionamientos por lo limitado de su contenido, pero también por las dificultades de ponerlo en práctica en el contexto actual. El primer problema es que su extensión legal no alcanza a cubrir los seis meses de lactancia exclusiva que plantea la Organización Mundial de la Salud, y cuando las trabajadoras pretenden juntar varios permisos legalmente reconocidos, para tener cubierto este periodo clave en vida de las y los bebés, se encuentran con resistencias por parte de sus superiores:

Yo cuando me quedé embarazada quería coger las 16 semanas del permiso, las vacaciones y el mes de lactancia. Y mi jefa de servicio me dice que para qué lo quiero todo seguido, que si no voy a aburrirme en casa. (...) Digo: “Por favor, que son seis meses, ¿voy a dejar a mi niño ahí todavía con seis meses?” (*Grupo focal 2, participante 3*).

A estas dificultades se suman además trabas legales que hacen incompatibles algunos permisos a los que tienen derecho, obligando a las madres trabajadoras a optar entre ellos. Así sucede, por ejemplo, con el disfrute de la excedencia para el cuidado de criaturas ya que, en ese caso, de acuerdo con las participantes, pierden el mes de lactancia acumulada, lo que consideran injusto. Las participantes en los grupos focales denuncian asimismo la falta de infraestructuras necesarias para cubrir esa etapa de la alimentación neonatal:

Yo estuve sacándome la leche en el Calatrava, porque en todo el Principado no hay una sala para poder sacar leche. Tampoco me parecía tan difícil en un baño poner un enchufe y una silla y decir: “Bueno, este baño si lo quieres utilizar para esto te metes y...” (*Grupo focal 1, participante 7*).

Yo que he estado en Personal, lo de la lactancia me parece uno de los permisos peor tratados (*Grupo focal 1, participante 4*).

El grupo plantea que este derecho deberían ejercerlo también los varones para lograr la plena equiparación laboral, aunque también son conscientes de las reticencias que genera por una parte del personal:

Los hombres funcionarios tendrían que dar ejemplo en eso, porque tienen posibilidad de hacerlo. (...) En mi consejería, uno cogió la lactancia y cachondeo entre los demás (*Grupo focal 1, participante 7*).

Las participantes, que en este caso coinciden con los varones, perciben problemas para hacer efectivas las licencias sin sueldo en verano, una opción que consideran útil para poder atender a las y los menores durante las vacaciones escolares. No obstante, al tratarse de un permiso condicionado a las necesidades del servicio depende del arbitrio de sus superiores, que pueden denegarlo si aprecian que falta personal suficiente.

En general, como ya sucediera con las entrevistas a jefas de servicio, se confirma la percepción de que los permisos laborales para la crianza no están exentos de incidencias que complican su ejercicio. Y de nuevo, dentro de esas dificultades para conciliar la vida familiar y laboral, vuelven a estar presentes los malestares que genera entre el resto del personal el disfrute de tales derechos. Unos derechos que no son interpretados como tales, sino más bien considerados por el resto de compañeros y compañeras como un privilegio, en parte, por la sobrecarga de trabajo que se traslada al conjunto de la plantilla al no cubrirse debidamente esas plazas:

Ninguna de mis bajas de maternidad se cubrió. Yo no veo por qué tengo que escuchar a mis compañeros: “Anda, que tú estuviste de baja todo el año” (*Grupo focal 1, participante 7*).

La misma participante manifiesta que esos cuestionamientos al legítimo ejercicio de sus derechos laborales arrecian en el caso de las trabajadoras interinas, aumentando la

sensación de vulnerabilidad ante la precariedad laboral en la que se encuentran:

Y es que a mí ya me dijeron: “Mira qué suerte tuviste que entraste aquí interina y tuviste dos críos” (*Grupo focal 1, participante 7*).

d. Conscientes de la desigualdad

La percepción mayoritaria de las participantes en los grupos focales es que en la Administración asturiana no se ha logrado plenamente la igualdad. En su discurso ponen de manifiesto la persistencia tanto de discriminaciones directas como indirectas. Dichas discriminaciones están relacionadas con la cultura organizativa, las estructuras de poder y las prácticas y dinámicas que se producen en su interior, sobre todo en lo relativo a la segregación vertical, la corresponsabilidad y las violencias machistas, cuestiones que abordaremos a continuación.

No obstante, no hay consenso entre todas las participantes, ya que algunas de ellas, a pesar de que tanto en el relato individual como colectivo identifican numerosos ejemplos de desigualdades de género, consideran que la igualdad en el interior de la Administración se ha logrado plenamente, lo que la convierte en un espacio especialmente favorable para las mujeres:

Yo por lo menos estoy encantada en ese sentido, no creo que haya ninguna discriminación a nivel de género. Y creo que es un plus para entrar en la Administración (*Grupo focal 1, participante 4*).

Esta contradicción en el discurso, en el fondo, refleja las reticencias de algunas mujeres a reconocer la existencia de discriminación en un espacio *a priori* neutral y objetivo como debería ser la Administración. Respecto a las desigualdades que se mencionan en los grupos focales destaca la segregación vertical, ya que las participantes coinciden en señalar la ausencia generalizada de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad:

Lo ves clarísimamente, las jefaturas de servicio, secretarías generales técnicas, direcciones generales están ocupadas la mayoría por hombres (*Grupo focal 1, participante 4*).

A los puestos de jefe de servicio, como tienen que optar funcionarios, somos más funcionarias que funcionarios, ahí no se ve tanto. Pero ya en las direcciones generales, ahí es cuando sí se ve el sesgo, creo yo, ahí es cuando se ve que hay más hombres que mujeres (*Grupo focal 2, participante 3*).

El tema parece tan evidente para todas que mencionan numerosos ejemplos similares fuera de la Administración, sobre todo referidos a sectores feminizados, como las grandes superficies y el sector de la limpieza, entre otros, en los que son los varones quienes lideran los puestos de mando y decisión, lo que da pie a una reflexión grupal sobre la situación de desventaja que viven todas las trabajadoras:

En general, en cualquier cosa, un hombre que sea un poco bueno, un poco, sin falta de que sea ninguna lumbrera, lo tiene mucho más fácil, en cualquier ámbito de la vida (*Grupo focal 1, participante 7*).

Una mujer, para ponerse a la altura del hombre, tiene que pagar un peaje alto, muy alto (*Grupo focal 1, participante 1*).

Es que parece que lo tenemos que estar demostrando constantemente (*Grupo focal 1, participante 4*).

Para algunas participantes el problema en el interior de la Administración no es tanto la igualdad formal, reconocida legalmente, sino los marcos de referencia androcéntricos presentes en el imaginario social y que también permean las relaciones laborales en la Administración:

Para mí la diferencia es que en la Administración tienes derecho a que se cumpla la ley, ni más ni menos, simplemente que se cumpla la ley. Pero lo que es igualdad en cuanto a concepto, y en cuanto a que los compañeros lo vean bien, que se apoye a la persona que tiene que hacer cualquier cosa, en eso, no (*Grupo focal 1, participante 7*).

Otra de las cuestiones que las personas participantes en los grupos focales identificaron como problemática desde el punto de vista de las desigualdades de género es el tema del acoso sexual. Este asunto surgió espontáneamente entre las participantes en uno de los grupos focales, al igual que en uno de los grupos focales de varones, con la diferencia de que en el caso de las mujeres se reflexionó sobre casos concretos de acoso sexual vividos en la Administración y los varones, por su parte, lo abordaron en abstracto, como un problema social generalizado:

Viví un caso de un jefe, un alto cargo, que acosaba a una empleada del grado más bajo y todo el mundo miró para otro sitio. Había cámaras, había una grabación, estaba todo grabado. A mí me aterraba, yo llegaba allí y decía: “Es que esto es como la casa de los horrores, sabemos lo que está pasando y nadie dice nada”. Y es que nadie hizo nada. Consolarla, la consolamos todos, pero legalmente no se hizo nada. (...) Nosotros, una vez que conocimos el tema, hicimos de todo para evitar que se acercara a él. Yo era la que menos podía hacer nada y me parecía increíble tener que ir a trabajar sabiendo eso (*Grupo focal 2, participante 3*).

Según esta participante, la trabajadora acosada puso los hechos en conocimiento de su superiora jerárquica, quien lejos de atender el caso la apartó del puesto. El relato muestra una fuerte sensación de impotencia y desprotección de las mujeres ante la normalización de estas agresiones dentro de la cultura organizativa de la Administración. De hecho, se expone un caso conocido y reiterado, pero, como suele

pasar, tolerado:

Era una persona que tenía la mano muy ligera con todo el mundo. Todas le tuvimos que parar los pies (*Grupo focal 2, participante 3*).

Más allá de este ejemplo, para las mujeres trabajadoras las insinuaciones o piropos por parte de los varones son una realidad presente en el ámbito laboral, que ellas no dudan en problematizar:

En una llamada telefónica de trabajo, un hombre te dice: “Cariño”. Si llego a ser un tío no me dice: “Hasta luego, cariño” (...) Es que no procedía para nada, es que no lo conocía siquiera (*Grupo focal 2, participante 2*).
Te echan un piropo y parece que les tienes que reír la gracia (*Grupo focal 2, participante 3*).

Las participantes son conscientes de la desprotección que viven ante la impunidad que rodea este tipo de agresiones y que hace difícil iniciar acciones legales contra el agresor:

Igual porque vayas a denunciarle: “Es que me intentó dar un beso”. Igual no es delito (*Grupo focal 2, participante 5*).

Y, al mismo tiempo, identifican que esta cultura de la agresión, que además culpabiliza a las mujeres, no es privativa del ámbito laboral, sino que se puede encontrar también en los tribunales si la mujer decide denunciar. Como ejemplo mencionan el caso conocido del abogado defensor de un agresor que cuestionó la violación de la mujer porque había asistido al juicio con minifalda:

Ir a juicio no te asegura salir ganando. Eso es lo que te puedes encontrar en un juicio (*Grupo focal 2, participante 2*).

Ante la gravedad de esta problemática, las participantes echan en falta contar con mecanismos eficaces dentro de la Administración, tanto en lo que se refiere a la existencia de organismos a los que acudir con personal especializado y con formación en el tema, como con protocolos de actuación, que garanticen la imparcialidad sin descuidar la necesaria protección a las víctimas. Y se menciona el área de Prevención de Riesgos Laborales como la instancia que creen que podría ocuparse de gestionar esta problemática.

Junto con el acoso sexual, las participantes también hacen referencia a casos de acoso laboral, que califican de abundantes en su entorno de trabajo, y que pueden llegar a detonar en incidentes violentos:

El acoso laboral se da bastante en la Administración, y nadie hace nada (*Grupo focal 2, participante 7*).
Yo lo de dar un golpe a una fotocopidora ya lo tengo visto (*Grupo focal 2, participante 2*).

Por último, es de destacar que los grupos focales de trabajadoras de los diferentes niveles de la Administración asturiana, lejos de mencionar avances y mejoras en el panorama general, como aparecía en las entrevistas a jefas de servicio, muestran su preocupación y pesimismo ante un escenario social que no consideran proclive a la igualdad:

Yo ahora que tengo niño y niña digo: “A ver si consigo educarlos en igualdad”. Pero es muy difícil (*Grupo focal 1, participante 7*).

2.2. Recorridos laborales y percepciones de los varones

Cuando haya el mismo número de incompetentes hombres como mujeres en los puestos directivos, entonces se conseguirá la igualdad
(*Grupo focal 4, participante 3*).

El análisis del discurso ofrecido por los empleados públicos que no cuentan con personal a su cargo vuelve a confirmar que trabajar en la Administración del Principado no es neutral en términos de género. Ser hombre representa enfrentar menos problemas en los cuatro ámbitos sobre los que giraron los dos grupos focales con varones, poniendo de relieve la brecha de género existente. El contraste con el complejo relato de sus compañeras es nítido, lo que no les impide en algunos casos, principalmente a los trabajadores más jóvenes, ser conscientes de las desventajas que tienen que superar ellas para poder desempeñar esas mismas responsabilidades laborales que desarrollan ellos sin tantas trabas ni complicaciones.

a. Acceso, trayectoria y promoción

Si bien los varones reconocen, al igual que sus compañeras, que la estabilidad laboral ha sido uno de los principales factores que les hizo plantearse el acceso a la Administración como una opción de trabajo preferente frente al sector privado, no relacionan esta cuestión con la conciliación familiar ni con los roles de género, como en el caso de ellas.

No obstante, sí identifican la existencia de segregación vertical en la Administración en perjuicio de las mujeres, al considerarlas infrarrepresentadas tanto en las direcciones generales como en las jefaturas de servicio. De acuerdo con los participantes, esto se debe a que en la práctica funcionan ciertas dinámicas que permiten la arbitrariedad en la selección de las personas que ocupan los puestos de mayor nivel:

Muchas veces la designación de los cuadros jerárquicos de la Administración, pues es digital [a dedo] (*Grupo focal 3, participante 2*). Lo de sacarlo en el BOPA es una formalidad como otra cualquiera (*Grupo focal 3, participante 5*).

En dichos procesos, se menciona que el sexo de quien selecciona puede inclinar la balanza en uno u otro sentido:

Cuando el paisano manda, coge paisanos, y cuando mandan las paisanas, cogen paisanas (*Grupo focal 3, participante 5*).

Padecí una directora general, que rechazó como jefa de servicio a una chica por ser mujer. (...) Y la rechazó porque no quería que le hiciese sombra. (...) Tenía fama, además, de ser muy competente, precisamente por eso no la quiso (*Grupo focal 4, participante 4*).

La existencia de segregación horizontal también está presente en el relato de los participantes, aunque reconocen algunos avances parciales, relacionados con el acceso de las mujeres a los puestos más masculinizados, un cambio que no se observa en sentido contrario:

Hace unos cuantos años, los cuadros técnicos, vamos a decirlo así, eran sobre todo masculinos. En cambio, en los puestos administrativos, pues había una preponderancia femenina (*Grupo focal 3, participante 2*).

b. Desempeño y satisfacción laboral

Aunque los participantes reconocen que el contexto actual influido por la crisis ha venido a complicar el panorama laboral, no han verbalizado situaciones de fatiga o agotamiento por la sobrecarga de trabajo que ello genera, ni han problematizado de la misma manera que las mujeres los recortes a los derechos laborales. Sí hacen referencia al problema que suponen las interinidades debido a la precariedad laboral que conllevan y se muestran a favor de la equiparación estatutaria de todo el personal. Incluso llegan a reconocer que en tales supuestos las mujeres se encuentran en una posición más vulnerable:

Esta desigualdad jurídica en el estatuto entre funcionarios y laborales (...) sí que genera... un gran desequilibrio. (...) Yo sí veo que ahí hay un gran reparo a que se gane en calidad del personal, en el ejercicio de las funciones, y también una mayor igualdad en el desempeño de esas funciones entre los cuerpos de empleados públicos. Ese es un tema que a mí me condicionó mucho, en la vida profesional (*Grupo focal 3, participante 2*).

En el caso de los interinos, la preocupación por el despido vuelve a estar presente e insisten, igual que las mujeres, en la complicación que supone no tener ningún derecho adquirido tras los años trabajados:

Yo llevo aquí 8 años y ya no quiero que me echen (*Grupo focal 3, participante 3*).

c. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En general, los participantes en los grupos focales identifican que la Administración es un lugar que favorece la conciliación en mayor medida que la empresa privada:

Participante 2: Aquí no te preguntan si vas a tener hijos cuando quieres acceder al puesto de trabajo.

Participante 3: O si estás casado (*Grupo focal 4*).

Y aunque también verbalizan algunas dificultades en el disfrute de los permisos en esta materia, no las problematizan con la misma intensidad que sus compañeras. En general, reconocen que son las mujeres quienes mayoritariamente hacen uso de este tipo de permisos, lo que las expone a discriminaciones y comentarios negativos por parte del resto del personal:

Yo la reducción de jornada no conozco a ningún hombre [que la pidiera], a ninguno, en todos los años que llevo en la Administración (*Grupo focal 4, participante 3*).

Y una de esas personas, una chica, estaba embarazada y la saltaron en la bolsa. O sea, eso es discriminatorio. (...) Y además el comentario del jefe de servicio: “No, no, a esta chica no la quiero porque en un mes me va a dejar tirado” (*Grupo focal 3, participante 3*).

Yo he tenido una compañera que se incorporó como interina embarazada y otra compañera de ese Servicio me hizo un comentario cuando llegó: “¿Viste? Nos mandan a una embarazada, que ahora se quedará de baja en nada” (*Grupo focal 4, participante 3*).

Algunos participantes relatan su experiencia positiva en el ejercicio de los derechos laborales asociados a la crianza, como la reducción de jornada o el permiso de lactancia:

Yo la tengo concedida [reducción de jornada] y la uso. Mi mujer también es funcionaria, entonces, bueno, tenemos que turnarnos con los horarios, con las actividades de la niña y con todo el tema este, y viene muy bien. Yo lo recomiendo, a todos los que puedan tener esta posibilidad, que lo pidan. Y es un horario que te da al menos para hacer cosas con la niña (*Grupo focal 4, participante 6*).

Yo he cogido el permiso de lactancia. Y sin ningún problema, igual que cualquiera de mis compañeras que lo hayan podido coger en su momento. O sea, que estamos en igualdad, yo creo, ahora mismo (*Grupo focal 4, participante 2*).

Si bien también se ponen de manifiesto las dificultades e incluso contradicciones que, a su juicio, genera la aplicación de la normativa sobre el permiso de lactancia, especialmente con la lactancia acumulada. Relatan el caso de una compañera que técnicamente no podía cargar en el sistema la media hora de salida diaria porque

trabajaba por turnos y para no perder dicho derecho optó por acumular las horas el último día del turno, adelantando su horario de salida:

Claro, es la aplicación de una norma, pero este guaje, ¿va a comer en tres horas seguidas lo de toda la semana?, ¿o cómo es esto? Aplicamos la norma, pero luego no tiene esa función (*Grupo focal 3, participante 6*).

Este mismo trabajador explica las dificultades que encontró cuando le planteó a su superior jerárquico la posibilidad de solicitar el permiso de lactancia compartido con su pareja, literalmente la respuesta fue:

“Habla con ese paisano y dile que vamos, que se le quite de la cabeza, que deje todas las semanas de descanso a la mujer” (*Grupo focal 3, participante 6*).

Cuando le aclara que la información es para él, la respuesta fue: “Vienes a joder”. “Esto es un lío organizativamente”. “Esto no lo podemos llevar a cabo, estamos abriendo un melón demasiado complicado” (*Grupo focal 3, participante 6*).

Algunos participantes en los grupos focales también han solicitado licencias sin sueldo o excedencias por cuidados de hijas e hijos en verano cuando la ausencia de colegio complica la conciliación familiar, pero al igual que relataron las trabajadoras de la Administración asturiana, el ejercicio de este derecho tampoco está exento de problemas para ser llevado a la práctica:

[Este permiso] Es más discrecional. Y no sé si es discriminación. Yo lo que digo es que se ve mal y en este caso [el jefe] dice: “Pues, no, te lo pediste el año pasado, pero este año no te voy a dar licencia sin sueldo”. Que yo siempre digo: “Si es licencia sin sueldo, joder, ¿por qué no contratan a otro? Si es que la Administración al fin y al cabo no está gastando esa pasta” (*Grupo focal 3, participante 6*).

Una parte del grupo coincide en señalar la importancia de contar con permisos de paternidad equiparables con los de las mujeres:

Si hubiera una igualdad real, si hay cuatro meses para la mujer, también tendría que haberlos para el hombre, porque si no se está diciendo como que el hombre no se hace cargo de los hijos todo ese tiempo, que es la mujer la que tiene más peso. Es una de las medidas que habría que adoptar (*Grupo focal 4, participante 1*).

En este punto, resulta interesante la reflexión en torno a cómo perciben que estas posibilidades de equiparación pueden operar como un mecanismo para reducir los sesgos sexistas:

Porque si el hombre va a coger el mismo permiso que la mujer, me da igual escoger a un hombre que a una mujer, lo lógico es que escogiera a la persona más válida y no adoptando ese criterio, ¿no? (*Grupo focal 4, participante 2*).

Por último, igual que aparecía en los discursos de las mujeres, en estos grupos focales también se mencionan ciertos cuestionamientos al ejercicio individual de tales permisos, lo que de nuevo pone sobre la mesa la sobrecarga de trabajo que implica para la plantilla la ausencia del personal que disfruta de licencias y permisos:

Participante 4: Es tu derecho, pero, bueno, procuras tener en cuenta a los compañeros, vamos.

Participante 1: Sí, porque además hoy por ti, mañana por mí, tienes que hacer tú parte de su trabajo (*Grupo focal 4*).

d. Percepción de la igualdad

En los grupos focales de varones no hay un único discurso respecto a la igualdad en el interior de la Administración. Algunos de ellos, igual que sucedía en el caso de algunas de sus compañeras, entienden que la igualdad ya está conseguida:

Bueno, yo no sé si voy a decir algo políticamente incorrecto. Yo lo de la paridad nunca lo he entendido muy bien (*Grupo focal 3, participante 2*).

Mientras que, por el contrario, otros son más conscientes de la existencia de una realidad desigual, que ilustran con referencias concretas al lenguaje sexista, a los micromachismos, a la brecha salarial, al techo de cristal e incluso a la violencia de género, entre otras. Ante estos testimonios, encontramos contra-argumentos como que las desigualdades son cosa del pasado o que las mujeres también discriminan:

Pero, bueno, eso pasa por tradición, hombre... (*Grupo focal 3, participante 4*).

Yo creo que hay muchas mujeres que son más machistas que los hombres (*Grupo focal 4, participante 2*).

Dichos planteamientos funcionan como un modo de naturalizar y restar importancia a la discriminación, mediante la estrategia de negar la supuesta intencionalidad de la misma o de culpabilizar a las mujeres sobre lo que les sucede. Sobre este particular se plantea el tópico de que ellas son el principal obstáculo para lograr la igualdad, ya que la supuesta competitividad entre las mujeres hace que prefieran no tener jefas o que se critiquen entre ellas por el aspecto físico y la apariencia, al tiempo que elogian el buen compañerismo generalizado que perciben entre los varones, lo que no deja de ser un complemento del estereotipo sexista tradicional:

Tienen una relación de más competitividad que entre los hombres (Grupo focal 4, participante 2).

A pesar de estas críticas, la mayoría reconoce que en el ámbito laboral las mujeres destacan por su alto desempeño profesional en comparación con los varones:

Yo creo que las mujeres para trabajar son mucho más precisas, mucho más detallistas en todo (*Grupo focal 4, participante 6*).

A lo largo de mi experiencia profesional yo tuve jefas de servicio y jefes de servicio, y sin duda, ellas eran bastante más eficaces que ellos. Tuve auténticos zotes como jefe de servicio, pero de una incompetencia total y, sin embargo, no conocí a ninguna jefa de servicio que fuera incompetente. Unas mejores que otras, pero ninguna incompetente (*Grupo focal 4, participante 4*).

Como vemos, el tema no deja de resultar complejo, al estar presente en el discurso de los varones opiniones muy diferentes sobre una misma realidad social, lo que en sí mismo es un ejemplo del trabajo que aún queda pendiente en la cultura institucional de la Administración y del conjunto de las organizaciones.

Por último, y como aspecto positivo es de destacar que los trabajadores más jóvenes representan un factor de cambio importante y significativo en ese aspecto, al ser quienes confrontan los prejuicios de sus propios compañeros:

Participante 7: Yo creo también que se está forzando demasiado el tema de la igualdad, y no está siendo natural.

Participante 3: Pero es que hay que forzarlo, si no nunca va a salir. (...) Por su propio peso nunca va a llegar (*Grupo focal 4*).

Para concluir, aunque el grupo reconoce ciertos avances en el interior de la Administración, como consecuencia de la jubilación del personal de mayor edad, más reacio a la igualdad de género, en términos generales y a nivel social vuelve a evidenciarse, al igual que en el grupo de mujeres, cierta preocupación por el futuro que encarnan las nuevas generaciones, en quien identifican ciertas actitudes machistas.

3. Experiencias y percepciones de las personas integrantes de las Unidades de Igualdad

A partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se establecieron Unidades de Igualdad en los diferentes Ministerios y posteriormente en algunas comunidades autónomas, como en el caso asturiano. Esta figura se ideó con la finalidad de que en cada entidad hubiera un órgano especializado en cuestiones de igualdad, tanto para velar por la aplicación efectiva del principio de

igualdad en su ámbito de competencia como para favorecer un funcionamiento transversal y coordinado en esta cuestión. En cada consejería de la Administración asturiana estas funciones las desempeña de forma añadida a sus tareas habituales únicamente una persona, generalmente experta en género.

Estas personas constituyen unas informantes clave dado que, en general, tienen conciencia de género, así como formación especializada sobre este asunto y han reflexionado acerca de cuáles son los principales problemas a los que se enfrenta la Administración y las razones que subyacen a los mismos. Sus testimonios son, por tanto, muy valiosos para completar los ofrecidos por el resto de trabajadoras y trabajadores. En estos discursos podemos identificar, en primer lugar, una reflexión acerca de la igualdad en la Administración asturiana y la eficacia de los mecanismos existentes para combatirla. Y, en segundo lugar, al igual que en las entrevistas y grupos focales precedentes, expresan sus opiniones acerca de los procedimientos de acceso de las mujeres a la Administración y de la promoción interna. No se abordarán las dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral ni las cuestiones ligadas a satisfacción laboral y desempeño, como se hizo en las entrevistas y grupos focales, porque estas cuestiones no fueron objeto de discusión en dicho grupo de personas expertas.

3.1. La desigualdad en la Administración asturiana y la falta de mecanismos efectivos para combatirla

Las personas que ocupan las Unidades de Igualdad describen a la Administración asturiana como una organización poco sensible a las cuestiones de género, con una cultura que consideran que es patriarcal, en la que las trabajadoras tienen que convivir con comentarios discriminatorios, desautorizaciones y obstáculos añadidos por el hecho de ser mujeres:

Y al ser patriarcal y nosotras estar en la tesitura de tener que siempre estar demostrando, tenemos un sobreesfuerzo añadido mientras que ellos van estupendamente. (...) Eso es un hándicap para nosotras, entonces eso es una situación de una cultura que en realidad habría que cambiarla. Pero yo no sé de qué manera es posible cambiarla, mientras otras hagamos el sobreesfuerzo y ellos no lo hagan (*Grupo focal Unidades de Igualdad, participante 4*).

Los malestares percibidos se acrecientan al sentir que precisamente la Administración debería dar ejemplo, haciendo de la igualdad un principio ético inspirador del quehacer institucional y una realidad en la práctica. Lejos de ello, identifican que las cuestiones de igualdad se quedan muchas veces en una mera cuestión formal:

El papel lo aguanta todo (*Grupo focal Unidades de Igualdad, participante 7*).

Entre las cuestiones concretas que plantean como un asunto pendiente en la Administración asturiana, señalan la ausencia del preceptivo Plan de Igualdad:

El Principado a día de hoy no tiene Plan de Igualdad como empresa, cosa que estamos diciendo que con 250 trabajadores o trabajadoras tienen que tener Plan de Igualdad y el Principado con miles de trabajadores y trabajadoras no lo tiene (*Grupo focal Unidades de Igualdad, participante 6*).

Asimismo, las personas integrantes de las Unidades de igualdad son conscientes de la falta de información desagregada por sexo de la que adolece la Administración, lo que impide conocer la situación de partida necesaria para adoptar cualquier medida correctora:

Los datos, ¿cómo los mandan? Horribles (...) Ni un Excel en condiciones era aquello, es que yo lo intenté. (...) Unos datos infumables, o sea tenía que darles la vuelta a todos. (...) A mí me dijeron que esto tenía que hacerlo en mi tiempo libre. Y, entonces, claro fue inasumible (*Grupo focal Unidades de Igualdad, participante 5*).

Como se deduce de los fragmentos anteriores, la incorporación de la perspectiva de género en el Administración asturiana constituye un proceso no institucionalizado, sin continuidad, al que le falta coordinación y medios y que, en definitiva, depende de la buena voluntad de las personas implicadas y de los vínculos informales que se generan entre ellas.

Las trabajadoras también señalan la sobrecarga de trabajo que les supone estar al frente de las Unidades de Igualdad. Por un lado, perciben que queda mucho por hacer sobre el tema y que cuentan con pocos instrumentos para implementar los cambios necesarios. Y, por otra parte, se ven obligadas a compatibilizar estas funciones con el resto de trabajo que les corresponde en sus respectivas consejerías, ya que estar al frente de la Unidad no les exime de ello, lo que complica aún más su desempeño:

Al final no me quitan nada de trabajo de todo lo que tengo que hacer. (...) Hoy vine aquí porque quise, a lo mejor me llamáis otro día y no me comprometo (*Grupo focal Unidades de Igualdad, participante 1*).

Este sobreesfuerzo añadido se ha complicado a partir de la crisis económica, debido a la sensible reducción en la contratación del personal necesario:

Hay cada vez menos gente y más trabajo (*Grupo focal Unidades de Igualdad, participante 1*).

El grupo también formula una crítica al funcionamiento mismo de las Unidades de Igualdad, que consideran que no han sido capaces de propiciar las sinergias ni las redes de apoyo suficientes para implementar los cambios deseados:

Yo si te digo la verdad, las Unidades de Género en las consejerías, yo creo que no han generado digamos una dinámica, por ejemplo, de implicación ¿sabes?, están cerradas en sí mismas (*Grupo focal Unidades de Igualdad, participante 4*).

El principal problema que identifican en este sentido es que el Principado no las ha dotado de personal suficiente con interés y formación específica en el tema, lo que en la práctica las hace depender en gran medida del voluntarismo de las expertas. Esto es interpretado en sí mismo como un indicador de la escasa importancia que se les concede en el organigrama institucional:

El cómo se hicieron las Unidades de Igualdad eso es ya totalmente sintomático del interés que tiene el principado por los temas de igualdad, es totalmente sintomático porque ¿no se pudieron dar ocho plazas? ¡Ocho, por favor! Que no son 48, son ocho... (*Grupo focal Unidades de Igualdad, participante 6*).

3.2. Las desigualdades de acceso y promoción en la Administración asturiana

Buena parte del discurso de estas personas expertas en género giró en torno a las vías de acceso a la Administración asturiana y a las desigualdades que afrontan las mujeres a la hora de promocionar. Las informantes señalan diferencias en los criterios que se aplican para el acceso y la promoción de las personas empleadas en las diferentes consejerías y entidades públicas analizadas, así como entre el personal del Servicio de Salud y entre la plantilla docente y consideran que los procedimientos deberían ser más homogéneos. También tienen claro que a las mujeres les beneficia que los procedimientos de entrada a la Administración sean lo más claros y “objetivos” posible, de ahí que alguna de ellas se posicione rotundamente a favor de la oposición, al entender que es el procedimiento menos arbitrario y, por tanto, el que más favorece a las mujeres:

Yo ahí estoy de acuerdo con la participante 6 en lo que decía del sistema de oposición pura y dura, como garante de esa igualdad de

acceso de las mujeres (*Grupo focal Unidades de Igualdad, participante 2*).

Si bien, sobre este punto no hay acuerdo y otras puntualizan que también deberían ser considerados los méritos, particularmente en el caso de las personas interinas:

En los cuerpos técnicos, nosotros creemos que tiene importancia el tiempo que lleva la Administración con interinos que ya tienes formados y que los vas a desperdiciar, como pasó en muchas ocasiones, que los echas después de tenerlos un montón de tiempo aprendiendo, porque que entre un técnico en la Administración no es que entre ya sabiendo todo lo que tiene que hacer, sino que se forma también en la Administración. Entonces, que cuando ya tienes gente formada saques una oposición y metas todo gente nueva... (*Grupo focal Unidades de Igualdad, participante 1*).

El tema genera un debate que gira básicamente en torno a la arbitrariedad y el perjuicio que causan en particular sobre las mujeres los procedimientos que no son objetivos, así como sobre la necesidad de establecer mecanismos que sean justos y eviten la discriminación de género:

Yo si la vía de entrada de la interinidad fuera un criterio de selección equitativo y todo el mundo entrara a hacer una interinidad pasando un examen, un currículum, un tal, podríamos estar de acuerdo, pero no todo el mundo entra en las interinidades así. (*Grupo focal Unidades de Igualdad, participante 6*).

Las participantes entienden que la libre designación limita las oportunidades de las mujeres:

Pero tú analiza direcciones generales y analiza jefaturas de servicio, tú mira a ver, el techo está puesto ahí. (...) Eso significa que a nosotras nos han puesto un techo. (...) Y eso yo lo veo difícil de romper (*Grupo focal Unidades de Igualdad, participante 4*).

Aunque este procedimiento esté amparado por la ley, entienden que su utilización para la selección de los puestos de mayor nivel es muy perniciosa desde el punto de vista de género. Consideran que dicha práctica favorece sobre todo a los varones, que son seleccionados fundamentalmente por formar parte de redes de amistad, de las que las mujeres no participan o no lo hacen en la misma medida.

Yo pienso en mi consejería, no digo ahora, que los procesos pueden ser distintos, pero que hay un momento en el que los chicos eligen a los chicos, y mira cualquier puesto. Hay un puesto de asesor, yo ya sé a quién van a elegir, depende de quien se presente, porque sé las personas que van a elegir a esa persona con ese puesto de

responsabilidad... ya lo sé (*Grupo focal Unidades de Igualdad, participante 4*).

Esto explicaría, en buena medida, la presencia del techo de cristal y las dificultades para romperlo. De esta forma, se blindaría el poder masculino en la cúspide de la organización y las mujeres quedarían relegadas a puestos de segundo nivel, en los que se realiza el grueso del trabajo y se adoptan las decisiones cotidianas, pero no las grandes decisiones.

Otro obstáculo que, a su juicio, puede condicionar tanto en el acceso como en la promoción de las mujeres es la composición por sexo de los tribunales, que ya había sido apuntado en algunos de los grupos focales analizados anteriormente:

Hay un proceso de selección, los méritos están, por un lado, por otro lado, tienes que pasar un ejercicio, una prueba digamos o defender algo. Ahí funciona la cooptación, si el colectivo es de varones eligen a los varones y si el colectivo es mixto igual se equilibra, un tribunal de mujeres nunca llegó el caso (*Grupo focal Unidades de Igualdad, participante 4*).

Las participantes entienden que hay más posibilidades de que un hombre acceda a la Administración o promueva internamente cuando el tribunal está compuesto en su totalidad o mayoritariamente por varones y relatan casos reales de impugnación de procesos selectivos por este tipo de prácticas discriminatorias.

Tanto para el acceso a la Administración como para la promoción en el interior de la misma, hay acuerdo entre las participantes en que deberían establecerse medidas dirigidas a garantizar la igualdad de género. En este sentido, se refieren a la necesidad de incluir en el temario de las oposiciones más cuestiones sociales y, en particular, conocimientos específicos de género, que entienden que en la actualidad se exigen únicamente para algunos puestos feminizados, así como la utilización de currículums ciegos, que no permitan identificar el sexo de la persona que concurra y eliminen los sesgos sexistas.

Para finalizar, hay una sensación generalizada por parte de las personas participantes en este grupo focal de que la desigualdad va a persistir en el sistema público, sea cual sea el sistema de selección y promoción del personal utilizado y/o los procedimientos administrativos puestos en práctica. El principal problema que observan es que las cuestiones de género no son prioritarias en la agenda política de la Administración y no están lo suficientemente institucionalizadas, sino que dependen de la buena voluntad de muchas mujeres y algunos hombres que utilizan su esfuerzo y su capacidad de influencia para ir avanzando en el ámbito de la igualdad.

La Administración a día de hoy prohíbe la discriminación ante la ley, pero ni las creencias, actitudes y valores que se dan en su interior, ni las prácticas organizativas que

inspiran, difieren demasiado de las que nos encontramos en la sociedad en su conjunto. La cultura organizativa tolera en su seno la discriminación y la Administración no ha desarrollado procedimientos efectivos para atajarla. Es por ello que las mujeres encuentran tantas trabas para acceder a los puestos de responsabilidad, se perciben en el punto de mira y tienen que demostrar constantemente su valía al resto de la organización que las pone a prueba, algo que no sucede en el caso de los varones. Es también por ello que no viven su día a día en el trabajo con la misma facilidad que los varones y se encuentran con serias dificultades para conciliar la vida personal, laboral y familiar. La Administración, como empleadora, no ha jugado un papel precursor en el sentido garantizar la igualdad de sus trabajadoras ni de facilitar la compatibilidad de su trabajo y sus vidas personales y familiares.

VI. ANÁLISIS DE CAMPAÑAS INSTITUCIONALES

*La vista es la que establece nuestro lugar en el mundo circundante
(John Berger, 2000).*

Desde las pinturas rupestres hasta el actual entorno virtual de las nuevas tecnologías, la imagen ha sido considerada para las ciencias sociales una potente expresión de significados sociales y de imaginarios colectivos (Martha de Alba González 2010), cuyo estudio revela los procesos de significación y de producción de las representaciones sociales. De ahí que el análisis de las campañas institucionales, en las que la imagen juega un papel central, nos permita mostrar de qué forma se proyecta la cultura institucional de una organización y en qué medida reproduce o no los patrones culturales tradicionales, incluidos los estereotipos de género. A fin de identificar qué marcos de referencia se están poniendo en circulación por parte de la Administración asturiana se han analizado los carteles de las siguientes campañas de difusión seleccionadas y proporcionadas por el Instituto Asturiano de la Mujer:

- ▶ Consejería de Sanidad: «Día mundial del corazón» (2017) y «El tabaco te rompe el corazón» (2018).
- ▶ Consejería de Educación y Cultura: «Asturgallego» (curso 2016-17) y «Formación Profesional» (2017).
- ▶ Consejería de Empleo, Industria y Turismo: «Guardianes del paraíso» (2013) y «Mar o montaña» (2014).
- ▶ Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales: «Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo» (2017).

Dichas campañas proceden de diversas consejerías y organismos autónomos, por lo que permiten mostrar las diferencias o similitudes que pudieran existir en función del grado de feminización o masculinización de las mismas.

En nuestro análisis hemos seguido las pautas metodológicas propuestas por Ian Parker (1996) para el estudio de textos visuales, puestas en relación con las que plantea Roland Barthes (2000) desde la semiología crítica para el análisis de imágenes. En un primer momento, se realiza una lectura denotativa, consistente en una descripción del contenido visual, con especial atención a los objetos y sujetos representados, así como a los mensajes textuales que contienen los carteles analizados. Tras la denotación se pasa a la fase de connotación en la que, siguiendo a Barthes, se trataría de identificar los códigos de comunicación implícitos, que evocan el contexto sociocultural en el que se produce y se consume dicha imagen. No obstante, interpretar una imagen no implica encontrar todos sus sentidos posibles, como si solo fuera posible una única interpretación “verdadera” sobre ella. Por el contrario, siguiendo a Martha de Alba (2010), somos conscientes de que cualquier imagen, igual que cualquier discurso, está atravesada inevitablemente por la polisemia, lo que deja abierta la puerta a otras potenciales propuestas interpretativas.

El análisis de las campañas efectuado permite identificar la coexistencia de propuestas muy diferentes desde la perspectiva de género. La diversidad es tal que resulta difícil encontrar un patrón generalizado, ya que hay campañas pertenecientes a consejerías feminizadas con tratamientos muy estereotipados (como las dos de Sanidad) y otras que claramente apuestan por un cambio de paradigma (como las de Educación y Cultura). Otras entidades como el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales parecen querer iniciar un cambio que están en el camino de conseguir, aunque todavía no se logre plenamente.

Lo que sí parece confirmarse en la mayor parte de las campañas analizadas es el uso de lenguaje no sexista e incluyente en los textos utilizados, que en sí mismo representa un avance muy significativo; de hecho, sólo una de las siete campañas incurre en ese sesgo. Otra cuestión que puede identificarse es cierta tendencia a sacrificar originalidad, impacto, y creatividad en aras de la igualdad, apostando por campañas sin imágenes (como la de Formación Profesional), o con dibujos ambiguos para borrar las diferencias sexuales en las imágenes (como la del Instituto de Prevención de Riesgos Laborales).

1. Consejería de Sanidad: «Día mundial del corazón» (2017)

a. MENSAJE DENOTATIVO ¿Qué vemos?



Hay dos textos, uno arriba, abriendo el cartel, con el título “Día Mundial del Corazón” y otro abajo cerrando la información con “Estilo de vida cardiosaludable”.

Entre ambos textos aparecen dos líneas de imágenes. La primera, en grande y ocupando el espacio central del cartel, son dos manos (no se reconoce si son de mujer u hombre) conteniendo el dibujo de un corazón en su interior, en actitud de protegerlo y a la vez mostrarlo. La siguiente línea recoge cuatro imágenes más pequeñas, que de izquierda a derecha son:

- ▶ Una señal de prohibido beber alcohol y fumar.
- ▶ Dos figuras humanas sonrientes y corriendo, una con pelo más corto y pantalón, la otra con el pelo largo y falda.
- ▶ Un conjunto de comida, en el medio la mayoría fruta y verdura y un pescado, y cerrando por los extremos, en un lado una aceitera y en el otro un saco de cereales y una barra de pan.
- ▶ Un salero, y un estetoscopio rodeando y tocando un dibujo de un corazón.

Los colores que destacan son el rojo (que tradicionalmente simboliza el corazón) en contraste con el blanco (que se identifica con el ámbito médico).

b. MENSAJE CONNOTATIVO ¿Qué leemos?

De las dos figuras humanas que aparecen corriendo en la segunda posición de la segunda línea de imágenes, una de ellas parece representar claramente una mujer, lleva falda y pelo largo. La otra imagen, que viste un tipo de ropa más idónea para la práctica deportiva, resulta más ambigua, no parece un varón porque el pelo no es totalmente corto y porque en general se ha optado por una línea de dibujo de estilo *naïf* o infantil y formas redondeadas que se puede identificar más fácilmente con el universo femenino. Podría decirse que son niñas, pero esa población meta se saldría de la lógica del mensaje sanitario, salvo que se esté planteando la idea de la adquisición de estilos de vida cardiosaludables desde la infancia, como forma de prevención de enfermedades futuras.

Dado que los cuidados y la salud han constituido un área tradicionalmente feminizada, el cartel en cierta medida estaría reforzando dichos estereotipos, al poner el acento en

esas figuras con apariencia femenina como responsables principales de tales estilos de vida saludables. Lo que además oculta que los varones suelen ser menos proclives a adoptar dichos estilos de vida y, por tanto, podrían haber sido incluidos en el mensaje.

Desde otra perspectiva, algunas investigaciones feministas han mostrado cómo el estudio y tratamiento de la cardiopatía isquémica en mujeres ha sido invisibilizado por la medicina tradicional al haber priorizado un análisis androcéntrico centrado mayoritariamente en varones (Carme Valls 2009; Marian Uría y Carmen Mosquera 2013). Estos planteamientos no están presentes en la campaña, que no muestra los riesgos diferenciales que los problemas de corazón tienen para hombres y mujeres, ni de qué forma pueden ser prevenidos y/o abordados por unas y otros.

2. Consejería de Sanidad: «Día Mundial sin tabaco» (2018)

a. MENSAJE DENOTATIVO ¿Qué vemos?



Aparecen dos textos, en la parte superior del cartel el título “Día Mundial sin tabaco” y la fecha y en la parte inferior la frase “El tabaco te rompe el corazón”. En el medio, la foto de una mujer joven, delgada, rubia, de ojos azules, seria, con la mirada perdida en una ensoñación y fumando. Del humo del cigarro sale un dibujo con forma de nube dentro de la cual hay un corazón rojo con otro cigarro apagado en el centro, simulando un dardo clavado en el centro de una diana.

Salvo el rojo del corazón, los colores que predominan son muy oscuros, transmitiendo una atmósfera sombría, triste o preocupante; la mujer también va vestida de negro.

b. MENSAJE CONNOTATIVO ¿Qué leemos?

Lo primero que cabe destacar desde la perspectiva de género es que la campaña está pensada para la población femenina, lo cual resulta llamativo teniendo en cuenta que, en Asturias, según datos de la propia Consejería de Sanidad, las mujeres fuman menos que los varones (25% frente al 31%). La elección de las mujeres como destinatarias del mensaje representa una sobreexposición de las mismas, que podría ser interpretada como un señalamiento específico para no transgredir las normatividades de género, dado que fumar ha sido considerada una actividad relacionada con los roles masculinos tradicionales e incompatible con la feminidad tradicional, especialmente cuando se relaciona con la maternidad. De esta forma, aunque en principio incorporar mujeres en los mensajes institucionales puede resultar positivo para visibilizarlas como parte de la

población, cuando se asocia a actividades negativas su interpretación se vuelve ambigua. Al tratarse de un problema social y compartido por hombres y mujeres, señalarlas sólo a ellas puede ser entendido como un asunto que es de su exclusiva responsabilidad. Esto puede verse afianzado por el hecho de que el rol del cuidado y las cuestiones de salud les han sido adjudicados tradicionalmente, como explicamos en el análisis del cartel anterior.

Asimismo, el mensaje que transmite este cartel contiene parte de los elementos del mito del amor romántico, que alimenta los estereotipos de género. La idea de asociar a una mujer con un corazón roto retroalimenta varios tópicos vinculados a las mujeres: emotividad, enamoramiento, dependencia emocional, abandono y pasividad, frente al rol conquistador y rompe corazones de los varones, que parece estar simbolizado por el tabaco.

La elección de una mujer que responde a los cánones de belleza occidentales (joven, delgada, ojos azules, pelo largo y rubio) apuntan en esa misma dirección. Lo aconsejable sería reconocer las causas sociales que generan el tabaquismo, incluyendo a los varones como corresponsables de ese grave problema de salud pública, y de preferencia a partir de mensajes positivos, no sancionadores. También la elección de figuras de mujeres cercanas a la diversidad existente en la realidad social, y que aparezcan en posiciones activas y no ensimismadas y pasivas, como sucede en el cartel.

3. Consejería de Empleo, Industria y Turismo: «Guardianes del paraíso» (2013)

a. MENSAJE DENOTATIVO ¿Qué vemos?



El cartel consta de dos partes, una con texto escrito y otra con una fotografía. El texto dice lo siguiente: “Martha, tú y yo. Buscadores de lo auténtico. Guardianes del Paraíso. Conservaréis mares fantásticos y puertos asombrosos. Protegeréis bosques encantados y seres de leyenda. Custodiaréis paradas mágicas y tentaciones secretas. Todos seréis guardianes del paraíso. Tú también. Ven y únete”. La fotografía muestra a una mujer mirando a la cámara sonriente, apoyada en una valla delante del paisaje de una costa muy representativa de la orografía asturiana: con mar, bosque y montaña. Parece un día soleado de verano a juzgar por la ropa que lleva la modelo, una mujer joven y delgada, con labios pintados de rojo, vestido rosa y cazadora vaquera.

b. MENSAJE CONNOTATIVO ¿Qué leemos?

Lo primero que llama la atención es la ambigüedad de las personas receptoras del mensaje. No se entiende bien quién habla ni a qué público va dirigido, porque no se sabe quién es Martha (es de suponer que la modelo de la fotografía), ni a quién aluden los pronombres personales “tú y yo”. Parece que se trata de tres personajes de una trama, y que uno es el narrador, pero los verbos que acompañan al texto están conjugados en segunda persona del plural, no en primera, a pesar del pronombre “yo”. La confusión aumenta con el uso de lenguaje sexista en masculino genérico, a pesar de que una de las personas tiene nombre femenino, “Martha”. Algunos de los tópicos que explicamos en los carteles anteriores sobre el uso de la figura femenina resultan de aplicación aquí, con el añadido de que además esta modelo va ataviada con un vestido de color rosa. Su actitud sonriente y pasiva, no permite entender cómo va a guardar el paraíso ni llevar a cabo todas las acciones que se describen en el texto. ¿O acaso es ella parte del paraíso que le espera al viajero que visite Asturias? Su sonrisa insinuante, y la referencia a “tentaciones secretas” parecen evocar un juego de seducciones claramente dirigido a hombres. El recurso a verbos como “proteger” y “custodiar” relacionados tradicionalmente con roles masculinos parece indicar que los “guardianes” son sólo varones y que las mujeres no son sujetos de la acción, sino el objeto de ellas, esos “seres de leyenda” a los que alude el texto del cartel, irreales e inexistentes.

Mensajes de este tipo resultan muy problemáticos desde la perspectiva de género al cosificar a las mujeres, usando su cuerpo como reclamo de la publicidad institucional, justo en la dirección opuesta a la idea de igualdad que tendría que garantizar cualquier Administración pública. Consejería de Empleo, Industria y Turismo: «Mar o montaña. A veces la elección es no elegir» (2014)

c. MENSAJE DENOTATIVO ¿Qué vemos?



El cartel consta de la leyenda “Mar o montaña. A veces la elección es no elegir” que aparece junto a una fotografía de una mujer y un hombre contemplando un paisaje típico de la costa asturiana. Ambos personajes se encuentran en lo alto de la ladera y al fondo se ve una playa, árboles y una cadena montañosa. Aunque las dos personas van con pantalón corto, el de

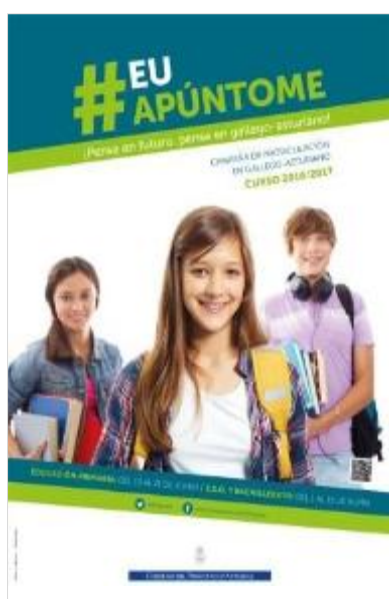
él es bermuda y el de ella apenas le cubre las piernas. Ella viste de rosa, y él de azul. El hombre porta una mochila y un bastón de montaña, ella no. Tienen similar altura, son de edad media y complexión delgadas, pero ella luce larga melena rubia y él no tiene pelo.

d. MENSAJE CONNOTATIVO ¿Qué leemos?

El juego de palabras del título resulta interesante desde una perspectiva de género, ya que puede interpretarse como un intento por desdibujar las diferencias propias de la lógica binaria por oposición, sobre las que se sustentan las tradicionales relaciones de género, para proponer en su lugar una lógica dual y complementaria, favorable a la igualdad en la diversidad. La idea fuerte es que no hace falta elegir, ni por tanto discriminar, dando a entender que todas las opciones son válidas.

La presencia de una mujer y un hombre en el mismo plano y actitud refuerza dicha idea, resultando una apuesta clara a favor de la igualdad. Esta campaña puede representar un cambio con respecto a las anteriores, aunque los estereotipos de género siguen presentes a través de los colores de la ropa (rosa para ella, azul para él) y los complementos de montaña que porta el hombre (mochila y bastón) que connotan ejercicio y movimiento, en contraste con la mujer que muestra una actitud más pasiva; salvo sus botas, ningún accesorio indica que camina, sube cuevas o salva desniveles, ya que aparece igual que si caminara por la calle de cualquier ciudad. Tampoco carga nada para la excursión, como si su compañero le llevara todo lo necesario en su mochila. El sesgo se refuerza con el pantalón tan corto de ella en contraste con el de él, y de nuevo la elección de una modelo estereotipada (con pelo largo y rubio), algo que no sucede con el hombre, de estatura baja y calvo, alejado del prototipo de belleza que suelen mostrar los modelos masculinos de publicidad y que sería impensable en el caso de la modelo femenina.

4. Consejería de Educación y Cultura: «Campaña de matriculación en Gallego-Asturiano» (curso 2016-17)

a. MENSAJE DENOTATIVO ¿Qué vemos?

El cartel consiste en una fotografía de tres adolescentes, dos chicas y un chico, que va acompañada del siguiente texto: “#Eu Apúntome.

¡Pensa en futuro, pensa en gallego-asturiano!”. Una de las chicas está en posición adelantada, y las otras dos personas aparecen en segundo plano. Las tres están mirando a la cámara sonrientes. La primera chica porta mochila, la segunda carga libros con sus brazos, y el chico lleva mochila, libros y unos audífonos alrededor del cuello. Ambas chicas tienen el pelo largo, y el chico corto. La primera lleva camisa de cuadros, la segunda cazadora vaquera, y el chico camiseta morada y una pulsera en la muñeca. Los colores que predominan en el cartel son verde, azul y blanco.

b. MENSAJE CONNOTATIVO ¿Qué leemos?

Esta campaña representa un cambio significativo en comparación con las demás analizadas en lo que se refiere a la incorporación de la perspectiva de género. En línea con la campaña explicada anteriormente, aparecen personas de ambos sexos, con el añadido de que en este cartel las chicas son mayoría, y una de ellas ocupa el primer plano, en posición adelantada, mientras que el chico está detrás. Todas ellas comparten actividad, en tanto que son estudiantes, y objetos asociados a dicha actividad, aunque el chico carga más peso que las chicas, y además escucha música, lo que lo sitúa como más fuerte y más activo que sus compañeras.

Aunque tanto el pelo de ellas como el de él responden a los cánones tradicionales, la ropa parece connotar un cambio al apreciarse una tendencia a atuendos unisex o incluso con algún guiño al cambio de roles: la chica con una camisa de cuadros, que tradicionalmente usan los hombres, mientras el color morado de la camiseta del chico suele identificarse con tonos femeninos. La pulsera del joven puede ser una manera de remarcar la inversión de roles. Vemos cómo con este tratamiento más igualitario, la idea de diversidad que está presente en el propio tema del mensaje (pro diversidad cultural y lingüística) está apuntada también en lo relativo a las relaciones intergenéricas de las nuevas generaciones.

5. Consejería de Educación y Cultura: «Formación Profesional» (2017)

a. MENSAJE DENOTATIVO ¿Qué vemos?



Este cartel sólo incluye texto escrito, en él puede leerse: “Somos FP, tenemos futuro. Jóvenes iguales y con las mismas oportunidades: seas chica o chico, que nada te condicione”. El fondo del cartel es crema y blanco, y las letras aparecen en color naranja, azul y negro.

b. MENSAJE CONNOTATIVO ¿Qué leemos?

El cartel destaca desde la perspectiva de género por representar un mensaje claro y directo a favor de la igualdad. Aunque el tema se refiera a una cuestión educativa, la igualdad aparece transversalmente para hacer énfasis en que el sexo de la persona no debe condicionar la elección de salidas educativas. De hecho, aunque no sea de forma expresa, la idea parece dirigida especialmente a las chicas, animándolas a que elijan estudiar formación profesional, un área tradicionalmente masculinizada. Este tratamiento institucional representa un compromiso activo con la igualdad y marca un cambio importante en la línea a seguir.

6. Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales: «Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo» (2017)

a. MENSAJE DENOTATIVO ¿Qué vemos?



El cartel de esta campaña consta de texto y dibujos. La leyenda que se incorpora debajo del título es: *“Optimizar la compilación y el uso de los datos sobre SST”*, con letras blancas sobre un fondo rojo. Las letras del título están escritas en azul, salvo “el trabajo” que destaca en rojo. Los dibujos aparecen en dos planos superpuestos, en el principal se ve la cabeza de una silueta humana en color amarillo, apenas esbozada, ya que no muestra ningún rasgo identificativo ni tiene dibujado rostro, lleva el pelo más largo por un lado y porta un casco de color azul. El dibujo que aparece en el plano secundario, como fondo

del cartel, está en tonos grises y recoge diferentes elementos de un diagrama de flujos y de procesos, con engranajes, pantallas y una fábrica.

b. MENSAJE CONNOTATIVO ¿Qué leemos?

A pesar del aparente intento por buscar una representación neutral desde la perspectiva de género, la propuesta queda desdibujada por dos motivos. En primer lugar, la figura humana que trata de ser incluyente, jugando a representar una mitad masculina y otra femenina, resulta andrógina y algo ambigua, ya que toda la diferencia parece marcada por el largo del pelo, reproduciendo de nuevo los estereotipos de género. Siguiendo con la figura, se ha optado por representar los riesgos laborales referidos a las profesiones masculinizadas, en las que la presencia de las mujeres es simbólica. Sin duda es importante comenzar a incorporar estas nuevas opciones para reducir la segregación horizontal, pero el problema latente es que se siguen invisibilizando los riesgos específicos que enfrentan las mujeres en las actividades laborales tradicionalmente feminizadas, incluido el acoso sexual en el trabajo que los hombres no experimentan en la misma proporción.

En segundo lugar, el dibujo del fondo reitera la evocación a un mundo fabril y tecnológico como área de trabajo por excelencia, lo que en el imaginario social sigue identificándose simbólicamente con espacios masculinizados. El predominio del color azul y gris podría apuntar también en ese sentido.

VII. ANÁLISIS NORMATIVO

En este capítulo se presenta una revisión desde la perspectiva de género de la normativa reguladora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras en la Administración del Principado de Asturias, concretamente en lo relativo a clasificación profesional, contratación, retribuciones, permisos, ordenación del tiempo de trabajo, formación, promoción y selección de personal. El análisis tiene por objeto identificar si la normativa que rige las relaciones laborales en dicha institución incorpora la perspectiva de género y si es preciso formular propuestas de mejora tendentes a garantizar la efectividad del principio de igualdad.

La exploración de los textos normativos ha puesto de relieve que, a pesar de los innegables avances a favor de la igualdad en términos jurídicos, es necesario continuar su revisión crítica para garantizar la plena incorporación de la perspectiva de género en la legislación aplicable a la Administración asturiana. Como veremos, el principal problema radica en que, aun habiéndose desterrado aquellas normas directamente discriminatorias, se mantiene en algunos casos un enfoque jurídico aparentemente neutral en términos de género que en la práctica puede traducirse en discriminación indirecta contra de las mujeres, como se ha puesto de relieve a lo largo del presente diagnóstico. Dado que el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las mujeres se ha consagrado como un derecho fundamental que los Estados democráticos están obligados a garantizar en todos los ámbitos, incluido el jurídico, es preciso que la normativa reguladora de las relaciones laborales en la Administración asturiana incorpore la perspectiva de género, ya que de lo contrario se estaría incumpliendo dicho compromiso.

1. El uso del lenguaje

La primera cuestión problemática desde la perspectiva de género tiene que ver con el uso de lenguaje sexista en la normativa analizada. La exploración ha revelado el reiterado incumplimiento de la legislación estatal y autonómica que establece esta obligación, concretamente en el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante L.O. 3/2007), y en el artículo 5 de Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género (en adelante L.P.A 2/2011).

A modo de ejemplo, y por citar sólo alguna, la Ley del Principado de Asturias 4/2012, de 28 de diciembre, de medidas urgentes en materia de personal, tributaria y presupuestaria recurre en el artículo 3 al término “funcionario” o “empleados públicos”

en masculino genérico; idéntico sesgo aparece en otra norma más reciente, la Ley del Principado de Asturias 7/2014, de 17 de julio, de medidas en materia de función pública y organización administrativa que emplea estos mismos términos en el preámbulo I. 2.b o en el artículo 1; incluso la última en ser aprobada hace escasas semanas, la Ley del Principado de Asturias 7/2018, de 24 de julio, de medidas en materia de función pública como consecuencia de la prórroga presupuestaria, incurre en el mismo problema a lo largo de su articulado. En el caso del Acuerdo de 14 de diciembre de 2017, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2017 de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, el problema es mayor si cabe ya que, a pesar de ser una normativa muy reciente, y en la que descansa la conformación y diseño de la plantilla de nuevo ingreso, la mención de todas las categorías laborales aparece en masculino genérico. Resulta especialmente llamativo que incluso en áreas especialmente feminizadas, como enfermería, se recoja expresamente el término “enfermero”, si bien en el caso del personal de atención al parto se utiliza la expresión femenina de “matrona”.

Asimismo, resulta relevante la ausencia de conceptos clave para la necesaria transversalización de la perspectiva de género en el discurso jurídico. Así, por ejemplo, no aparecen las palabras “género” (excepto acompañando a “violencia de”), “funcionaria” (salvo en referencia al parto o embarazo), “trabajadora”, “empleada” ni “mujer” en el análisis realizado. Esta no es una mera cuestión formal, sino que pone en evidencia que las mujeres no han sido contempladas como sujetos de derecho en la normativa, construida desde una lógica androcéntrica.

2. Las fórmulas de contratación y selección del personal

Otra cuestión especialmente sensible desde el enfoque de género es el recurso a modalidades de contratación temporal que generan inestabilidad laboral fundamentalmente en el caso de las trabajadoras. El artículo 4 de la Ley 3/85, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias, establece la existencia de dos tipos de funcionariado: de carrera o interino. El artículo 6 especifica que tendrán esta última consideración quienes ocupen “temporalmente” plazas vacantes en la plantilla, con la finalidad de atender “transitoriamente” el normal desenvolvimiento de todos los servicios. Su contratación se efectúa a partir de listas conformadas por las y los aspirantes que, sin haber obtenido plaza, hayan aprobado, al menos, un ejercicio en la prueba selectiva correspondiente.

Por su parte, la Resolución de 20 de febrero de 2004, de la Consejería de Economía y Administración Pública, por la que se establecen normas para la adscripción de personal no permanente, reconoce esta posibilidad de contratación como una alternativa al procedimiento ordinario, ya que facilita la adaptación de la plantilla al entorno social con mayor agilidad. Sin embargo, la necesidad de respetar los principios

de igualdad, mérito y capacidad, por un lado, y de contar con los recursos humanos necesarios y permanentes, por otro, casa mal con la existencia de numeroso personal interino durante largos periodos de tiempo. Para la Administración, la prolongación excesiva de la interinidad se aparta de estos principios administrativos en detrimento de un servicio eficaz y profesional. A la par, para las personas trabajadoras representa una grave pérdida de derechos laborales, al generar legítimas expectativas de estabilidad laboral con el transcurso de tiempo que no evitan, sin embargo, el riesgo de ser cesadas sin ningún tipo de indemnización tras largos años de servicio, algo no permitido en el sector privado.

El abuso en la cantidad y en la duración de este tipo de contrataciones carece de amparo legal suficiente al incumplir el carácter de transitoriedad previsto en la norma, lo que obliga a la Administración a realizar las convocatorias de empleo público necesarias para garantizar los servicios con personal indefinido. En este sentido los cambios normativos introducidos por el Decreto 108/2006, de 5 de octubre, por el que se adoptan medidas para la mejora de la contratación de carácter temporal en el ámbito de la Administración y de los organismos y entes públicos del Principado de Asturias, han tratado de garantizar un mejor control de la situación, aunque en la práctica no se ha traducido en mejores condiciones laborales, especialmente tras el bloqueo a la tasa de reposición que supuso la recesión económica.

Dicha inestabilidad relacionada con las condiciones de contratación no solo provoca inseguridad, sino que puede limitar las decisiones reproductivas de las trabajadoras. Muchas de ellas, como se deduce de sus discursos, acaban planificando su futuro familiar en función del reloj biológico y de las posibilidades de empleo estable y, en algunos casos, incluso postergan o abandonan sus deseos de maternidad, uno de los factores que podría explicar la baja tasa de natalidad asturiana.

Para las que han optado por la crianza, la incertidumbre por la interinidad puede operar como un freno que complique la conciliación y las lleve a no exigir el ejercicio de sus derechos laborales, aumentando su vulnerabilidad frente al resto del personal. Además, compaginar el trabajo interino en la Administración con los cuidados, mientras se tiene que seguir estudiando para preparar las oposiciones que les provean de la necesaria estabilidad, implica una triple tarea que las coloca en una posición de partida desfavorable en comparación con los varones. Dado que para muchas mujeres el acceso a la Administración representa una oportunidad laboral única, garantizar la suficiente cobertura y estabilidad de la plantilla es una cuestión fundamental desde la perspectiva de género.

3. Movilidad y promoción

Las posibilidades de promoción mediante nombramientos por méritos reduciendo al mínimo la discrecionalidad en la selección del personal constituye otro tema especialmente sensible desde una lectura de género, especialmente en lo relativo a los puestos de libre designación. En el caso del Principado, la cuestión viene regulada en Decreto 22/1993, de 29 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo, Promoción Profesional y Promoción Interna de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, en cuyo artículo 21 se establece el procedimiento de libre designación para “aquellos puestos que, en atención a la naturaleza de sus funciones, se determinen en las relaciones de puestos de trabajo”. Dado que el informe del personal directivo, mayormente masculino, determina en última instancia quién es la persona seleccionada, en la práctica las mujeres cuentan con menos posibilidades de promoción que los varones al no acceder en la misma medida que ellos a las redes de apoyo que tienen entre sus pares.

Es precisamente la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de decisión lo que opera como un obstáculo a la hora de ser elegidas para una promoción, pues los superiores jerárquicos tienden a seleccionar a otros hombres. De esta forma, la propia segregación vertical retroalimenta las mismas lógicas para su perpetuación, a modo de círculo vicioso. De ahí la importancia de reducir al mínimo este tipo de ascensos, en favor de otros procesos de selección más objetivos y, por tanto, paritarios. Siguiendo con este apartado, y a la vez vinculado a lo expresado en el epígrafe anterior acerca las interinidades, consideramos muy positivo que la recién aprobada Ley del Principado de Asturias 7/2018, de 24 de julio, de medidas en materia de función pública como consecuencia de la prórroga presupuestaria, haya extendido el derecho a la carrera horizontal al personal funcionario interino. Con este reconocimiento se termina con un trato discriminatorio contrario al principio de igualdad, que como vimos impacta especialmente sobre las mujeres, dado que son mayoría en esta modalidad de contratación.

4. Los permisos y la ordenación del tiempo de trabajo

Si analizamos el contenido de la normativa desde la perspectiva de género es importante tener en cuenta que el sistema jurídico funciona como un todo en el que las diferentes disposiciones están relacionadas entre sí, generando un tipo de efectos u otros sobre el personal. Como las propias trabajadoras han indicado en las entrevistas y grupos focales, la segregación vertical en el interior de la Administración tiene que ver en parte con las dificultades de conciliación. De ahí que una regulación paritaria de los permisos para el cuidado de la prole, cuestión esta que ya ha sido recientemente incorporada en otras comunidades autónomas, como es el caso del País Vasco o de

Andalucía, puede tener un efecto mitigador de la discriminación vertical. Los permisos iguales e intransferibles, por un lado, fomentan la necesaria corresponsabilidad en el ámbito doméstico, facilitando el reparto de tareas entre las parejas y aminorando la sensación de fatiga que, como vimos anteriormente, a menudo experimentan las mujeres debido a la asunción mayoritaria de las responsabilidades de cuidado. Por otra parte, pueden contribuir a reducir la segregación vertical al situar a hombres y mujeres en posiciones similares a la hora de promocionar. Equiparar sus derechos para el cuidado de la familia elimina posibles sesgos en la elección del personal, ya que el sexo de la persona trabajadora pasaría a ser indiferente si tanto la madre como el padre tienen las mismas posibilidades legales de dedicarse a la crianza.

En relación con los permisos, otra cuestión a tener en cuenta es la corta duración de algunos de ellos, como es el caso del de maternidad y el de lactancia. El artículo 14.7 de la L.O. 3/2007 asume la crianza como una responsabilidad social al reconocer como criterio de actuación de los poderes públicos “la protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia”. En la misma línea, y dentro del ámbito de competencias de nuestra comunidad autónoma, el artículo 20, 2.g) de la L.P.A 2/2011 plantea la obligación de garantizar “una atención al embarazo, parto y posparto conforme a las recomendaciones formuladas por la Organización Mundial de la Salud, teniendo en cuenta la capacidad de decisión de la madre”.

Para dar cumplimiento a estas previsiones normativas se requiere un desarrollo legal que garantice un periodo de tiempo suficiente para los cuidados neonatales, algo que parece difícil con sólo dieciséis semanas de permiso para la maternidad y de una hora diaria para la lactancia durante el primer año de vida de la criatura, como establece el Decreto 72/2013, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos y la modificación introducida por el Decreto 1/2016, de 27 de enero.

Esta regulación de la lactancia está muy alejada de la realidad social, ya que su puesta en práctica resulta poco viable para la mayoría de las mujeres trabajadoras, tomando en cuenta sus horarios laborales, los desplazamientos al centro de trabajo y las necesidades alimentarias de las y los bebés, que difícilmente se adecúan a esta lógica institucional. La posibilidad de optar por la lactancia acumulada tampoco representa una solución plenamente satisfactoria, ya que en la práctica se traduce en un mes más de permiso que, unido a los cuatro por maternidad, no alcanza para cubrir los seis meses de lactancia natural exclusiva que recomienda la Organización Mundial de la Salud, como mínimo.

No contar con la cobertura adecuada obliga a las madres a optar entre el servicio de guardería (con los costes económicos que supone, además de los personales y

emocionales para las trabajadoras y sus bebés), tener que recurrir a redes informales de apoyo (no siempre disponibles), o cubrir ese tiempo con otros permisos laborales, como reducciones de jornadas o excedencias, que tienen un impacto negativo directo en sus retribuciones y en sus posibilidades de promoción en el futuro.

Otro problema que la normativa podría contribuir a reducir es el relativo a las excedencias para compatibilizar los cuidados con los horarios escolares en periodo vacacional, cuando niñas y niños no tienen escuela. En la normativa del Principado el disfrute de ese derecho está regulado en el artículo 12 del Decreto 72/2013, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, en virtud del cual se podrá conceder: “siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente justificadas”. Por tanto, no se trata de un derecho que sea reconocido de forma automática cuando lo solicita la persona trabajadora, sino que queda supeditado a la discrecionalidad de quien tiene que autorizarlo, con el consiguiente perjuicio en caso de denegación. Además, sólo está previsto para el funcionariado, estando excluido el resto de personal.

Finalmente, desde la perspectiva de género, la regulación de los horarios laborales aconsejaría una mayor flexibilidad, para poder adecuarlos a las necesidades del cuidado y, en particular, a los horarios de los centros escolares. De conformidad con el artículo 2 del citado Decreto 72/2013, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos: “La parte fija del horario, de cinco horas diarias, será de obligada asistencia para todo el personal entre las 9.00 y las 14.00 horas, sin perjuicio de las medidas de flexibilidad horaria previstas para la conciliación de la vida familiar y laboral”. El problema que se plantea es que muchos colegios tienen precisamente ese horario, lo que dificulta enormemente que el personal pueda llevar y recoger a la prole.

El artículo 13.1.a del citado Decreto 72/2013 establece una medida de flexibilidad horaria que no solo hay que solicitar sino que, como en el caso anterior, tiene que ser autorizada “en el marco de las necesidades del servicio”: “Podrá acceder a esta medida, el personal funcionario que tenga a su cargo un hijo menor de doce años, cuyo cónyuge realice una actividad retribuida por cuenta propia o ajena y, tratándose de familias monoparentales, el progenitor con el que conviva el hijo, cuando éste sea el causante del permiso o de la medida. La concesión de estas medidas de flexibilidad horaria quedará condicionada en todo caso a que su disfrute sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio”. El mismo artículo prevé idéntica medida para el cuidado de otras personas dependientes que nos sean menores: “El personal funcionario que tenga a su cargo a personas mayores, personas con discapacidad, un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o a su cónyuge, con enfermedad grave, tendrá derecho a flexibilizar hasta en dos horas

diarias la parte fija del horario de la jornada que tenga establecida”. En el caso de puestos base el problema puede venir dado por la poca disponibilidad para autorizar esta medida por parte de las personas responsables. Pero como también vimos en las entrevistas, la cuestión no afecta únicamente a los puestos base, las jefas de servicio manifestaban claras dificultades para solicitar este tipo de medidas, lo que en la práctica puede reforzar el techo de cristal.

Los testimonios recogidos en las entrevistas y grupos focales apuntan también al hecho de que muchos compañeros y compañeras perciben el disfrute de estos derechos laborales como una sobrecarga de trabajo, puesto que no se suelen cubrir las sustituciones con nuevas contrataciones, lo que obliga al resto de la plantilla a atender el mismo servicio con menos personal. Los malestares que ello genera terminan impactando sobre todo en las mujeres, que son quienes más solicitan tales permisos, empeorando el ambiente laboral o renunciando a ellos para no sentir que perjudican al resto. En este sentido, una medida que podría favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es el teletrabajo, esta fórmula si bien no está exenta de controversia desde el punto de vista de las relaciones de género, pone el acento en el cumplimiento de objetivos y tareas del servicio más allá de la presencia física en el puesto de trabajo, en los casos en que esta no sea imprescindible. Tal posibilidad, que se utiliza con frecuencia en otros lugares, no está legalmente prevista en la normativa autonómica.

Como algo positivo a destacar es que la recién aprobada Ley del Principado de Asturias 7/2018, de 24 de julio, de medidas en materia de función pública como consecuencia de la prórroga presupuestaria, última norma incorporada al presente análisis, prevé la posibilidad de que se implante la jornada de trabajo de 35 horas semanales a partir del 1 de enero de 2019. Esta reducción, ya planteada en otras comunidades autónomas, representa un avance significativo que sin duda tendrá un impacto positivo en las trabajadoras al facilitar la conciliación. Confiamos en que termine siendo una realidad, dado que por el momento sólo constituye una posibilidad pendiente de que “la legislación básica lo permita y previa negociación colectiva en el marco respectivo” (Disposición Adicional Segunda).

5. Acoso por razón de sexo y acoso sexual

Por último, la regulación de los riesgos laborales específicos que viven las mujeres en función del género apunta a la necesidad de contar con protocolos adecuados contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, al constituir el grupo de población con mayor riesgo de sufrirlo. En la Administración del Principado de Asturias el funcionamiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se encuentra regulado en el Decreto 33/1999, de 18 de junio, modificado por el Decreto 155/2011 de 29 de diciembre. Este servicio es el competente para gestionar la seguridad y salud del personal mediante la adopción de las medidas preventivas necesarias, sin

embargo, la única previsión hecha a las empleadas se refiere al embarazo o parto, en el artículo 7.

De acuerdo con el artículo 36.2 2. de la L.P.A 2/2011 el compromiso con el trabajo digno e igualitario obliga a contar con espacios laborales libres de agresiones sexistas y garantizar que el entorno de trabajo “no sea intimidatorio, degradante u ofensivo, adoptando las medidas necesarias para evitar cualquier conducta de acoso sexual o de acoso por razón de sexo que se produzca en dicho ámbito”. En desarrollo de esta cuestión, el artículo 38 establece la integración del principio de igualdad de forma transversal en materia de prevención de riesgos laborales, y más concretamente el artículo 39 prevé lo siguiente:

“1. El Principado de Asturias, en el ámbito de sus competencias, adoptará las medidas necesarias para conseguir un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, entendiendo éstos como riesgos laborales que han de ser prevenidos, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas que se deriven de tales conductas.

2. La Consejería competente en materia de trabajo, en coordinación con la competente en materia de igualdad, impulsará la elaboración de protocolos de actuación en los supuestos de acoso, así como de prevención y protección frente a las consecuencias derivadas de dichas situaciones”.

Tras siete años de vigencia de esta normativa, parece obligado darle cumplimiento por parte de la Administración con carácter prioritario.

6. Acciones positivas

Para concluir el análisis jurídico, consideramos importante recordar que la obligación de garantizar la igualdad real y efectiva y de evitar la discriminación por razón de sexo constituye una responsabilidad para cualquier Administración en cumplimiento de la normativa vigente. Gran parte de las problemáticas analizadas pueden atenderse mediante la modificación de la normativa aplicable en los términos que hemos planteado, pero en otros casos serán necesarias intervenciones en el ámbito de las políticas públicas. En este sentido, la Administración pública asturiana puede y debe implementar todas las medidas a su alcance para revertir las desigualdades señaladas. Para ello, las medidas de acción positiva, previstas en el artículo 11 de la L.O. 3/2007 y en el artículo 2 de la L.P.A. 2/2011 son una estrategia efectiva que, sin embargo, no ha sido demasiado utilizada, al menos en la normativa analizada. Esta ausencia puede ser entendida como una asignatura pendiente en el compromiso institucional a favor de la igualdad.

VIII. CONCLUSIONES

► FEMINIZACIÓN DE LA PLANTILLA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ASTURIANA

Las mujeres constituyen las tres cuartas partes del conjunto del personal de la Administración asturiana, que en 2017 tiene empleadas a 40.354 personas (29.655 mujeres y 10.699 hombres). El SESPA es el organismo más feminizado, seguido de la plantilla docente y del resto del personal público. De las 17.074 personas que trabajan en el ámbito de la salud en el Principado de Asturias, 13.505 son mujeres, casi cuatro de cada cinco personas empleadas. Entre el personal docente, el número de mujeres asciende a 8.389, lo que supone casi tres de cada cuatro personas empleadas. Y en el resto de personal de la Administración, el número de mujeres alcanza las 7.761 trabajadoras, cifra que representa aproximadamente dos tercios de la plantilla.

Sin embargo, la feminización no se da en todos los organismos públicos por igual. En 2020, de las 27 consejerías y entidades públicas analizadas según el criterio de representación “40-60”, diecisiete están feminizadas, siete son paritarias y tres están masculinizadas. La división sexual del trabajo persiste en la Administración, dado que aquellas actividades tradicionalmente desarrolladas por uno de los sexos en el conjunto de la sociedad son mayoritariamente desarrolladas por ese mismo sexo en el ámbito público. Así sucede en el caso de las entidades encargadas de la atención a las emergencias, las infraestructuras, la gestión del medio ambiente, el territorio y el desarrollo agroganadero, que constituyen los espacios más masculinizados de la Administración autonómica, mientras que las relativas a servicios sociales y dependencia, esferas claramente vinculadas a los cuidados, son algunas de las más feminizadas.

En el ámbito educativo no hay ningún tipo de centro de trabajo masculinizado, de hecho, en algunos de ellos las mujeres superan el 80% del total de la plantilla. Estos datos indican que la división sexual del trabajo se refleja con más fuerza si cabe en la actividad docente, un tipo de trabajo claramente feminizado y asociado a las labores de cuidado desempeñadas tradicionalmente por las mujeres. Dicha división se percibe en mayor medida en los centros dedicados a la educación infantil y especial o a los estudios artísticos, mientras que, por el contrario, en los centros de Formación Profesional es donde trabaja una menor proporción de mujeres.

El ámbito de la salud, también vinculado a las tareas de cuidado desempeñadas tradicionalmente por las mujeres en el espacio doméstico, es el más feminizado de todos y precisamente se advierte una mayor concentración de mujeres en las áreas de atención primaria y gerontológica, y una mayor concentración de varones en los servicios centrales y en los de emergencias, así como en las especialidades quirúrgicas,

de nuevo consecuencia de la división sexual del trabajo.

► DISTRIBUCIÓN VERTICAL O TECHO DE CRISTAL

La feminización observada entre el personal de la Administración pública asturiana no se refleja en sus altos cargos, cuya representación en 2020 según el criterio de representación “40-60” es paritaria. Mujeres y hombres encabezan el mismo número de consejerías, viceconsejerías y direcciones generales. Únicamente las mujeres tienen una presencia mayoritaria como secretarías generales técnicas. Además, desde una mirada longitudinal, se puede afirmar que existe un avance progresivo, aunque no lineal, en la distribución por sexo de los puestos de altos cargos, siendo la legislatura 2019-2023 la más paritaria de entre las cuatro legislaturas que se analizan.

En lo referido a los cargos de responsabilidad intermedia, las mujeres ocupan el 65,0% de los mismos, lo que supone una distribución similar a su presencia en el total de la plantilla de las diferentes consejerías y entidades públicas analizadas. Las jefaturas de servicio y de sección son ejercidas por varones y mujeres de forma paritaria, mientras que se observa una clara sobrerrepresentación femenina en las jefaturas de área y negociado.

En el ámbito educativo se percibe una tendencia a la feminización de los cargos directivos de los centros, ocupados en mayor medida por mujeres, sin embargo, el porcentaje de mujeres que no ejerce cargo alguno supera al de varones. El cargo más feminizado es el de jefa de estudios y el menos feminizado el de directora, un puesto que ostentan, en proporción, menos mujeres que las que componen el conjunto de la plantilla docente.

A pesar de la enorme feminización del ámbito sanitario, las mujeres no acceden a los puestos directivos ni a los de nivel intermedio de forma proporcional a su presencia en el total de la plantilla. Los varones ocupan la mayoría de los cargos directivos y, aunque las mujeres son mayoría en los puestos de nivel intermedio, no lo son en proporción al grado de feminización de esta plantilla.

Por último, en la Administración asturiana hay un mayor porcentaje de mujeres que no tiene personal a su cargo y a medida que aumenta el número de personas que se supervisan aumenta el porcentaje de varones que asumen los puestos directivos. Los datos analizados, sobre todo los del personal del ámbito de la salud y los de quienes trabajan en las diferentes consejerías y entidades públicas, muestran una Administración en la que las mujeres no están distribuidas por igual en todos los niveles jerárquicos, sino sobrerrepresentadas en la base e infrarrepresentadas en la cúspide. Una tendencia conocida como techo de cristal, que aparece en buena parte de las organizaciones, y que la Administración asturiana no ha logrado revertir, a pesar de que en los últimos diez o quince años se percibe una cierta mejoría, probablemente por las mayores jubilaciones de varones, dado que en este período apenas se ha renovado la

plantilla con nuevas incorporaciones y/o promociones internas.

► LA FORMA DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN AFECTA A LA COMPOSICIÓN POR SEXO DE LA PLANTILLA

La forma de acceso mayoritaria a la Administración pública asturiana es a través de pruebas selectivas, como oposiciones y/o concursos de méritos. Este tipo de procedimiento favorece la elección de mujeres frente a otras fórmulas, como la libre designación, que beneficia la selección de varones. Los datos analizados indican que la plantilla que más promociona internamente es la dependiente del SESPA, seguida de las personas empleadas en las diferentes consejerías y entidades públicas; mientras que el personal docente es quien menos lo hace. Los resultados también muestran que donde hay más probabilidad de promoción, las barreras para las mujeres son mayores.

Con los datos de la encuesta realizada al conjunto de la plantilla hemos podido conocer las razones que invocan hombres y mujeres para promocionar o decidir no hacerlo, un tipo de decisión relevante desde la perspectiva de género. El personal coincide en señalar como uno de los principales factores para lograr promocionar internamente la pertenencia a una red de relaciones informales que ofrezca información y ayuda en el proceso, así el respaldo y apoyo activo de sus superiores. Dos cuestiones en las que se observa, sobre todo a partir de los testimonios recabados en las entrevistas individuales y grupales, que las mujeres no cuentan con las mismas posibilidades que los varones.

Las principales barreras que el personal de la Administración asturiana identifica como obstáculos a la promoción interna son bastante coincidentes entre hombres y mujeres, como es el hecho de que el puesto que ocupan no ofrezca muchas opciones de ascenso laboral, o bien que no existan puestos a los que promocionar, ni se hayan dado tales procesos en el tiempo que llevan en la organización. Además, las trabajadoras alegan en mayor medida que sus compañeros que las exigencias de un puesto de mayor nivel no son compatibles con su vida personal, familiar y/o laboral, por los problemas de conciliación que implican. Por su parte, los trabajadores indican en un porcentaje superior a las trabajadoras que no existen puestos a los que puedan promocionar, seguramente debido a que están sobrerrepresentados en la cúspide de la jerarquía organizativa. Y, curiosamente, un porcentaje ligeramente mayor de varones que de mujeres considera no estar suficientemente preparado para desempeñar un puesto que exija una mayor responsabilidad laboral, ni estar interesado en promocionar. Estas dos razones han sido identificadas por la literatura especializada como obstáculos típicamente femeninos y esgrimidas durante años como una barrera interna que las mujeres se autoimponían para no acceder a los puestos de responsabilidad. Al menos en este caso, parece que la autolimitación no es exclusiva de las mujeres.

► TRAYECTORIAS Y EXPERIENCIAS DIFERENCIADAS POR PARTE DE MUJERES Y HOMBRES QUE OCUPAN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ASTURIANA

Los discursos de los empleados y empleadas en puestos de responsabilidad nos han permitido identificar, más allá de los datos cuantitativos, cómo es el día a día de estas personas, así como las diferencias de género que se producen en sus trayectorias laborales y en su vida cotidiana. Las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad relatan los innumerables obstáculos que han tenido que afrontar tanto para acceder a los mismos como para mantenerse en ellos. Algunos de estos obstáculos son de tipo organizativo y otros tienen que ver con una cultura corporativa que limita el acceso femenino a la cúspide de la organización, como es el hecho de anteponer la promoción interna de los varones a la de las mujeres, así como la falta de reconocimiento, desautorización o cuestionamiento de las empleadas públicas o, peor aún, la existencia de dinámicas de bloqueo y/o acoso vinculadas al hecho de ser mujeres.

Asimismo, el ejercicio del liderazgo femenino no es fácil, por un lado, las mujeres expresan sensación de aislamiento, sobre todo cuando se integran en estructuras masculinizadas y/o cuando son las únicas ocupando ese tipo de cargos. Y, por otro, el personal no las percibe igual que a los varones, por lo que en ocasiones se enfrentan a problemas de aceptación e incluso de rechazo.

Las responsabilidades familiares, por su parte, limitan las oportunidades laborales de las mujeres, sobre todo en lo referido al desempeño de puestos de liderazgo. Muchas de ellas, como plantean en las entrevistas realizadas, excluyen directamente las posibilidades de ascenso, mientras que otras las postergan hasta que las consideran compatibles con su situación personal y familiar. Y todas ellas tienen que elaborar estrategias que les permitan compatibilizar sus responsabilidades familiares con las laborales. Existe un conflicto entre los cuidados y el empleo que no ha sido resuelto socialmente ni tampoco en la Administración asturiana y que, por un lado, es un factor explicativo de parte de la brecha vertical existente en dicha organización y, por otro, puede contribuir a explicar la bajísima tasa de natalidad que tenemos en Asturias desde hace varias décadas.

Los varones, por su parte, no viven estos conflictos en la misma medida; en sus relatos no constan experiencias de bloqueos u obstáculos en el acceso a los puestos de decisión. De hecho, exponen trayectorias de acceso a la jerarquía organizativa mucho más directas y rápidas que las de mujeres y relatan que la pertenencia a redes de apoyo informales impulsa su promoción interna. Asimismo, el desempeño de su labor de liderazgo es más fácil y refieren una mayor satisfacción laboral. Las responsabilidades familiares no limitan su promoción profesional, compaginan ambas esferas sin la sensación de renuncia y de agotamiento expresada por sus compañeras de trabajo y es que los varones no experimentan el conflicto trabajo remunerado/no remunerado en la

misma medida, ya que en buena medida cuentan con sus parejas para asumir las responsabilidades domésticas y de cuidado.

► LAS CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL MASCULINO SON MÁS FAVORABLES EN TÉRMINOS GENERALES QUE LAS DEL PERSONAL FEMENINO

Las condiciones laborales del conjunto del personal de la Administración asturiana no son idénticas en los tres organismos analizados, si bien, en todos ellos las empleadas públicas se encuentran en una situación menos favorable que los empleados públicos. En las diferentes consejerías y entidades públicas, se detecta una sobrerrepresentación femenina entre el personal laboral, temporal, eventual y a tiempo parcial. Dentro de la escala funcional, las mujeres están infrarrepresentadas en el Grupo A y sobrerrepresentadas en el Grupo D. Asimismo, su presencia es mayor en los puestos no singularizados que en los singularizados.

En el ámbito docente, se aprecia una ligera sobrerrepresentación femenina en el personal laboral, no así en el interino y funcionario de carrera, cuyos porcentajes son similares a la proporción de mujeres en el total de esta plantilla, estando el grupo A2 más feminizado que el A1. Se percibe asimismo una sobrerrepresentación femenina en el cuerpo de maestras/os, así como una infrarrepresentación en el de catedráticos/as. Y, por último, los puestos a tiempo parcial también se encuentran feminizados. No sucede así en el caso del personal vinculado a la Administración a través de contratos administrativos, ámbito claramente masculinizado.

En el SESPA, se observa una masiva presencia femenina entre el personal no facultativo, en contraste con el personal sanitario facultativo. El personal estatutario y el laboral también están muy feminizados, frente al funcionariado y al personal residente. Entre el funcionariado, destaca la menor presencia de mujeres en los puestos con mayor y menor formación (Grupos A y E, respectivamente). El trabajo a tiempo parcial no es muy frecuente en esta plantilla, pero aun así es mayor la proporción de mujeres que de varones con este tipo de jornada laboral.

La parcialidad en la Administración pública asturiana, igual que sucede en el sector privado, es un fenómeno mayoritariamente femenino y las razones que señalan varones y mujeres para trabajar a tiempo parcial son diferentes desde el punto de vista de género y coincidentes con las que indica el personal en el sector privado. Mientras que la mayor parte de los hombres desempeña un trabajo a tiempo parcial por no poder acceder a uno a tiempo completo, la mayor parte de las mujeres lo hace para compatibilizar el empleo con el cuidado de familiares.

► DESIGUALDADES SALARIALES

La remuneración es otra de las dimensiones relativa a las condiciones de trabajo, que afecta a la satisfacción de las personas empleadas y a la igualdad. Los datos sobre

retribuciones que han sido utilizados en el presente diagnóstico contienen serias deficiencias metodológicas que han dificultado su análisis y que obligan a considerar los resultados con extrema cautela. Por un lado, como explicamos en el capítulo correspondiente de este informe, dichos datos no son homogéneos en las tres plantillas, lo que impide ofrecer resultados comparables. Asimismo, no se cuenta con información acerca del número de días trabajados por cada persona durante el mes, ni del número de horas a la semana, lo que no permite calcular el salario hora, la medida que consideramos más ajustada para analizar las diferencias salariales por sexo.

Los resultados obtenidos a partir de los registros proporcionados indican que los salarios de las y los docentes son los más elevados, seguidos de los de la plantilla del SESPA y de los del resto del personal de la Administración. La diferencia salarial bruta de género se situaría en el 14,9%, en el caso del personal que trabaja en consejerías y entidades públicas, y en el 5,1%, en el caso del personal docente. La menor presencia de las mujeres en los niveles jerárquicos superiores y su concentración en los puestos intermedios e inferiores, así como las diferencias en la percepción de determinados complementos, particularmente los ligados a la antigüedad están en el trasfondo de estos datos. Las desigualdades salariales de género identificadas en la Administración asturiana no difieren demasiado de la brecha salarial del 13%, en salario hora, que el Instituto Nacional de Estadística atribuye al conjunto del sector público español. Unos datos bastante inferiores a la brecha salarial del 29,4%, que este mismo organismo adjudica a Asturias y que sitúa a nuestra comunidad autónoma como la más desigual del país desde el punto de vista salarial.

El dato más llamativo es el del SESPA, que presenta unos salarios prácticamente equilibrados, incluso con unas décimas a favor de las mujeres, lo que en principio parece contradictorio con las diferencias laborales identificadas en esta plantilla como, por ejemplo, la segregación vertical. La explicación a este dato, aparte de los problemas metodológicos mencionados, puede estar relacionada con la enorme feminización del personal del ámbito de la salud, especialmente en los niveles más bajos e intermedios. El hecho es que en los puestos de responsabilidad -con presencia mayoritaria de varones- ellos ganan más que ellas. Sin embargo, en el resto de niveles las mujeres son mayoría y sus salarios están ligeramente por encima de los masculinos, de manera que en el cómputo total se equilibran las diferencias y no se reflejan en los salarios las desigualdades laborales detectadas a lo largo del informe.

La gran brecha salarial existente en Asturias, que a tenor de estos datos afecta mucho más al sector privado que al público, así como los salarios más elevados que en comparación percibe el personal que trabaja en la Administración asturiana, podrían explicar en parte la enorme feminización de su plantilla.

► LA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El tiempo dedicado al trabajo, así como al resto de actividades de la vida familiar y personal, es otro elemento relevante y que presenta diferencias de género que merecen ser tomadas en consideración. Los resultados de la encuesta realizada al conjunto de la plantilla de la Administración asturiana muestran que el personal empleado en las diferentes consejerías y entidades públicas y en el SESPA dedica en torno a 8 horas al trabajo remunerado, sin que se observen diferencias muy sustanciales entre varones y mujeres. La plantilla docente, por su parte, trabaja de media menos horas, como consecuencia de su mayor parcialidad, que afecta en mayor medida a las mujeres, cuya jornada laboral es de siete horas, frente a los varones, que dedican ocho horas de media al trabajo remunerado.

Asimismo, resulta de interés destacar que la inmensa mayoría del personal docente trabaja fuera del horario laboral todos los días o varias veces a la semana mientras que, por el contrario, el personal empleado en las diferentes consejerías y entidades públicas apenas realiza tareas relacionadas con su trabajo fuera del horario laboral y el personal del ámbito de la salud se encuentra en una posición intermedia. Las diferencias de género en esta cuestión no son muy relevantes, si bien el porcentaje de mujeres que se lleva el trabajo a casa regularmente supera ligeramente al de varones en el ámbito docente, mientras que sucede a la inversa entre el personal dependiente del SESPA y en el resto de la plantilla de la Administración asturiana.

Las diferencias de género más significativas se refieren al trabajo doméstico y de cuidados, un tipo de actividad a la que las empleadas públicas asturianas dedican de media cada día una hora más que sus compañeros varones. Por el contrario, ellos disponen de más de media hora adicional diaria para sus actividades de ocio y, aunque en menor medida, tienen más tiempo que ellas para descansar y participar en actividades sindicales y sociopolíticas. Esta brecha de género en la distribución de los usos del tiempo es similar a la que recogen las encuestas del Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del país y nos indica una clara desproporción en la asunción de las responsabilidades domésticas y de cuidado por parte de los varones en comparación con las mujeres.

Igual que sucede en el sector privado, las mujeres empleadas en la Administración pública asturiana hacen un mayor uso de las medidas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que los trabajadores, si bien se observan ciertas diferencias entre los distintos organismos. Los datos del personal empleado en las diferentes consejerías y entidades públicas analizadas revelan que, a mayor duración del permiso, excedencia o reducción de jornada, mayor porcentaje de mujeres lo solicitan, una pauta que se repite en el ámbito docente. En cambio, entre el personal del ámbito de la salud, se observa una sobrerrepresentación de mujeres que

solicitan dichas medidas cuanto menor es su duración y un equilibrio de género en las de mayor duración.

Por último, también son las mujeres quienes manifiestan renunciar en mayor medida al ejercicio de determinados derechos laborales dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Y, en cierta forma, lo hacen para evitar sobrecargar de trabajo a sus compañeros/as y porque ven difícil asumir la sobrecarga que les supondría el trabajo acumulado al reincorporarse a su puesto. A pesar de que los datos cuantitativos señalan que a las mujeres se las sustituye más que a los varones cuando solicitan este tipo de permisos, también es a ellas a quien más se echa en falta. Una cuestión que genera malestar en la plantilla y que podría explicar en parte el mayor porcentaje femenino de renuncias al ejercicio de tales derechos laborales.

► RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ASTURIANA Y SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE SUS EMPLEADAS Y EMPLEADOS

Los resultados de la encuesta realizada al conjunto de la plantilla muestran un personal comprometido con la labor desempeñada que, sin embargo, no se siente demasiado reconocido, ni cree que el trabajo se distribuya de forma justa y equitativa. Los valores de satisfacción laboral general son bastante similares entre hombres y mujeres, siendo el personal docente el más satisfecho y el de las diferentes consejerías y entidades públicas el menos satisfecho.

Las diferencias de género varían por organismo, lo que revela que las condiciones laborales afectan de forma diferente a varones y mujeres en cada uno de ellos. La plantilla que no pertenece al ámbito docente ni sanitario está bastante descontenta con el modelo de promoción interna, sin que se aprecien diferencias de género relevantes en este asunto. Sin embargo, sí se dan en lo referente al horario y a la estabilidad en el empleo, dimensiones peor percibidas por parte de las mujeres. En el SESPA, destaca la menor satisfacción de las mujeres respecto a los hombres en términos generales. De hecho, ellas solo están ligeramente más satisfechas que los varones con la formación. Por el contrario, en el caso del personal docente, ellas se sienten en general más satisfechas que sus compañeros, sobre todo con la promoción, los permisos remunerados y la formación. Lo que menos les satisface es la falta de estabilidad en el empleo y la forma de acceso al mismo, dimensiones en las que se aprecia bastante coincidencia con los hombres.

En lo que se refiere al clima laboral, la encuesta realizada presenta una plantilla comprometida y dispuesta a realizar su trabajo de la mejor forma posible, al tiempo que permite identificar aquellos aspectos susceptibles de mejora. Estos últimos tienen relación tanto con la falta de mecanismos adecuados para el reconocimiento de la labor desempeñada por el personal, como con las condiciones en las que se desarrolla, particularmente, con la sobrecarga de trabajo que experimenta una parte importante de la plantilla.

Estos datos se completan con las percepciones y vivencias expuestas en los grupos focales por las personas empleadas en la Administración asturiana. La estabilidad es percibida por la plantilla como uno de los elementos fundamentales para decidir trabajar en dicha institución, pero mientras que las mujeres la ponen en relación con la posibilidad de planificar la constitución de una familia, dicho discurso no aparece en los testimonios de los varones. De ahí que la temporalidad y/o la interinidad, que afecta en mayor medida a las trabajadoras, no solo sea problemática porque les provoque incertidumbre e inseguridad laboral, sino también porque atrasa y/o limita sus decisiones reproductivas.

Como decíamos, las mujeres manifiestan un alto nivel de satisfacción con el trabajo que desarrollan, pero también se sienten sobrecargadas y desbordadas por los problemas a los que se enfrentan cotidianamente, un relato que no aparece explicitado de la misma forma en los discursos masculinos. Las trabajadoras de la Administración pública se sienten más descontentas que los varones con las condiciones materiales de trabajo, que entienden que han empeorado con los recortes provocados por la crisis económica. La falta de personal suficiente les genera una sobrecarga de trabajo añadida que además consideran que interfiere con las tareas domésticas y de cuidado que realizan en el interior de los hogares. Los varones entrevistados no verbalizan esta cuestión ni la identifican como problemática, seguramente porque como explicamos anteriormente tales tareas no recaen sobre ellos en la misma medida.

La conciliación no aparece en los discursos masculinos (ni en los de los jefes ni en los del personal de base) con la fuerza con la que lo hace en los discursos femeninos. Ellos no expresan, como ellas, el enorme conflicto que existe entre las exigencias del trabajo remunerado y las del cuidado. Las trabajadoras de la Administración pública asturiana explican con detalle las renunciaciones, las preocupaciones y los obstáculos derivados del intento de compatibilizar la esfera laboral con la familiar, así como las dificultades prácticas que encuentran a la hora de ejercer los derechos laborales que la institución prevé para favorecer la conciliación. Entre estas últimas destaca, por ejemplo, el malestar que genera entre el resto de la plantilla la no sustitución de aquellas personas que se encuentran de permiso por personal extra contratado, sino que con frecuencia se reparte el trabajo entre el resto de compañeras y compañeros, con la consiguiente sobrecarga que supone.

Es interesante observar cómo algunos varones narran su experiencia referida al ejercicio de los derechos laborales asociados a la crianza. Una vivencia positiva en términos personales y familiares, pero no así desde el punto de vista laboral. En sus discursos identifican los diversos obstáculos que tuvieron que afrontar para hacer efectivo el ejercicio de sus permisos, procedentes tanto de sus superiores jerárquicos, como de parte de compañeros y compañeras. Aunque en teoría varones y mujeres pueden disfrutar indistintamente del derecho a conciliar sus vidas personales y

familiares con las laborales, en la práctica, existe una cultura corporativa en la Administración asturiana que no tolera bien aquellas conductas que rompen con los roles tradicionales de género. Aun así, las trabajadoras son conscientes de que la Administración constituye un espacio de trabajo más favorable para las mujeres, sobre todo por las ventajas que ofrece en comparación con el sector privado, sin ignorar por ello la existencia de las desigualdades de género, explicadas a lo largo del presente informe.

► ACOSO LABORAL, SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

Por último, el acoso laboral, el sexismo y el acoso sexual constituyen conductas particularmente perniciosas para las relaciones laborales, que atentan contra la dignidad de las personas empleadas. Metodológicamente no hay consenso sobre cómo medir tales fenómenos, de ahí que una vez más tengamos que analizar los datos obtenidos en este diagnóstico con cierta cautela, sobre todo si queremos compararlos con otros estudios, realizados fundamentalmente en el sector privado.

Como explicamos anteriormente, el acoso laboral no es fenómeno muy frecuente en la Administración asturiana, puesto que el porcentaje de la plantilla que declara haber sufrido alguna vez tal situación a lo largo de toda su vida laboral es del 11,2%. Se observa asimismo que a medida que aumenta la gravedad del acoso, descende el porcentaje de personas que lo experimentan. El sexo y la posición de poder en la Administración afectan tanto a quienes acosan como a quienes son acosadas/os. Mientras que las mujeres sufren aproximadamente dos tercios de las conductas constitutivas de acoso laboral y los varones el tercio restante, los varones son responsables de la mayoría de las conductas abusivas. Casi la mitad del acoso que se produce en la Administración asturiana procede de hombres que ostentan cargos de responsabilidad, lo que supone más del doble de las conductas abusivas atribuidas a las jefas. El segundo tipo más habitual de acoso laboral se da por parte de los usuarios de los servicios públicos, que son identificados por el personal de la Administración como los causantes del 11% de dichas conductas, casi cuatro veces más conductas abusivas que las ejercidas por usuarias. Por el contrario, el acoso laboral entre iguales y el procedente de personas que ocupan puestos subordinados es muy reducido y con una ligera mayor incidencia femenina, que se explica por la enorme feminización de la Administración asturiana, al ser mujeres la mayoría de su personal.

En el caso de las conductas sexistas y las que pueden ser constitutivas de acoso sexual, las diferencias de género son todavía mayores, las mujeres sufren el 78,8% de las mismas, mientras que el 21,2% restante las padecen los empleados públicos. Casi el 60% de las conductas de este tipo que se producen en la Administración asturiana adoptan la forma de chistes, comentarios y piropos de contenido sexual. Estos comportamientos, a los que no se suele dar mucha importancia por lo normalizados que se encuentran socialmente, son el reflejo de una cultura organizativa que tolera el

sexismo y, a su vez, permite la legitimación de conductas de mayor gravedad.

Al igual que en el acoso laboral, la incidencia del acoso sexual descende a medida que aumenta la gravedad del mismo. Más del 80% del acoso sexual que se produce en la Administración asturiana es ejercido por varones. En este caso, los compañeros son responsables de más de la mitad de las conductas constitutivas de acoso sexual, seguido nuevamente, por los usuarios varones, y por quienes son superiores jerárquicos de la persona acosada sexualmente.

La reacción ante el acoso sexual es diferente por parte de mujeres y varones. Ellas suelen afrontar el problema enfrentándose a la persona agresora o tratando de evitarla, mientras que ellos tienden más a la inacción. También son las mujeres quienes más ponen los hechos en conocimiento de sus compañeras/os, superiores y/o representantes sindicales, aunque lo cierto es que la mayor parte de las personas agredidas viven esas situaciones sin el necesario apoyo y respaldo institucional. Conocer las razones por las cuales las personas acosadas no denuncian son clave para poder elaborar estrategias de intervención eficaces. No es lo mismo que las personas empleadas sientan temor ante posibles represalias, que invoquen un exceso de corporativismo por parte de la Administración o, por el contrario, no denuncien debido a la falta de recursos adecuados que garanticen su anonimato y su seguridad. Asimismo, convendría indagar en las diferencias de género que se observan ante las respuestas al acoso sexual, para saber si existen diferencias en la percepción del riesgo y en qué medida los avances legales y culturales en este ámbito favorecen una mayor conciencia de las personas trabajadoras a la hora de afrontar este tipo de situaciones.

En las entrevistas y grupos focales realizados aparecen referencias directas sobre todo al acoso sexual por parte de las trabajadoras. Así, mientras las mujeres relatan algunos incidentes de gravedad vividos por ellas mismas o sus compañeras en la institución, en el caso de los varones no aparece mencionada de forma expresa esta preocupación, más allá de la mención hecha por uno de los entrevistados al acoso sexual vivido por una compañera. En general, del discurso femenino destaca la fuerte sensación de impotencia y desprotección que transmiten ante la normalización de las agresiones y su impunidad. Los datos cualitativos complementan a los cuantitativos, de ahí la importancia de analizar estos fenómenos de forma específica, con el fin de conocer con detalle su magnitud, su incidencia entre mujeres y varones, el significado del acoso laboral y sexual para unas y otros, y las consecuencias que generan el acoso laboral y el sexual entre el personal del conjunto de la Administración asturiana, incluida la plantilla docente y la del ámbito de la salud.

► EL PAPEL DE LA NORMATIVA Y DE LAS CAMPAÑAS INSTITUCIONALES EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

El análisis jurídico ha mostrado que la incorporación de la perspectiva de género en la

normativa reguladora de la Administración pública sigue siendo una asignatura pendiente a día de hoy. El carácter aparentemente neutro del Derecho contrasta con el importante papel que puede y debe jugar a favor del cambio social. Por eso, aunque en el ámbito de actuación del Principado de Asturias no haya disposiciones directamente discriminatorias, se echa en falta una intervención con enfoque de género dirigida a garantizar la igualdad de oportunidades. Las fórmulas para contratar y seleccionar personal, la movilidad y la promoción interna, los permisos y otros derechos que permitan la conciliación o la violencia de género constituyen sólo algunos de los ámbitos en los que se podrían adoptar disposiciones favorables a la igualdad entre hombres y mujeres.

Por último, el análisis de las campañas institucionales estudiadas revela que, aunque se pueden identificar avances significativos en la cultura de la Administración pública, todavía persisten representaciones estereotipadas en los discursos visuales que se proyectan. De nuevo, el potencial transformador de la perspectiva de género en este ámbito resulta una herramienta imprescindible para, aprovechando el valor simbólico de los discursos icónicos, sustituir el uso de imágenes sexistas por otras abiertamente igualitarias.

IX. RECOMENDACIONES

► DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Este diagnóstico ha puesto de manifiesto la necesidad de contar con datos desagregados por sexo de la plantilla de la Administración pública asturiana que permitan conocer regularmente los cambios que se producen en el conjunto del personal y adaptar las actuaciones a favor de la igualdad a las nuevas realidades que se vayan produciendo. De ahí la recomendación de elaborar de forma coordinada para el conjunto de la Administración asturiana, incluido el ámbito docente y sanitario, un registro interno de datos desagregados por sexo, homogéneos, comparables y actualizados periódicamente.

► ESTUDIO ESPECÍFICO SOBRE EL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA SALUD Y EL DOCENTE

Tras este informe, que ofrece una primera visión general de las relaciones de género en la plantilla de la Administración pública asturiana, se hace necesario un estudio pormenorizado de las relaciones de género entre el personal del ámbito de la salud y del docente, debido a la diversidad y especificidad que presentan ambos colectivos.

► ADOPCIÓN DE MEDIDAS DIRIGIDAS A ELIMINAR LAS PRINCIPALES DESIGUALDADES DISCRIMINATORIAS DE GÉNERO IDENTIFICADAS

A lo largo del presente diagnóstico se han identificado una serie de desigualdades de género que requieren la adopción de medidas dirigidas a prevenirlas, eliminarlas y/o

disminuirlas. Las más relevantes son aquellas dirigidas a afrontar la segregación horizontal y vertical, así como las desigualdades en las condiciones de trabajo, incluida la brecha salarial, el sexismo, el acoso laboral y el acoso sexual. Estas dos últimas discriminaciones, aunque en principio tienen una baja incidencia según las fuentes consultadas, requieren de la adopción de medidas específicas y urgentes por parte de la Administración pública asturiana.

Los datos de carácter cuantitativo y cualitativo aportados aconsejan mejorar los sistemas de acceso y promoción interna, garantizando al máximo la claridad y objetividad en los procedimientos, así como la composición paritaria de los tribunales, particularmente en el ámbito de la salud, que presenta la mayor brecha de género en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad.

Asimismo, resulta fundamental que el conjunto del personal, a partir de sus competencias, se forme en materia de igualdad, para poder incorporar el enfoque de género en su actuación, y que conozca sus derechos en este ámbito. Paralelamente, es importante implementar las medidas necesarias (de personal, normativas y presupuestarias) para llevar a la práctica los derechos que garanticen la igualdad de la plantilla y hacerlos efectivos sin costes añadidos para las mujeres, especialmente los relativos a garantizar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de quienes trabajan en la Administración asturiana. Es importante evitar que el disfrute de tales derechos sea vivido como un privilegio por quien los solicita o percibido como una sobrecarga de trabajo por el resto del personal. Una medida en esta línea sería la apuesta por los permisos iguales e intransferibles, que ya se están siendo propuestos en algunas otras administraciones.

Esta medida puede beneficiar la conciliación, pero es insuficiente, ya que urge una reflexión profunda acerca del modelo de desarrollo asturiano, con el fin de sentar las bases para construir un sistema más igualitario y sostenible desde el punto de vista de las relaciones de género. El trabajo remunerado es clave, puesto que permite a las personas contar con recursos para garantizar su supervivencia y para desarrollar su potencial individual, pero el modelo de 40 horas semanales -pensado sobre la base de varón trabajador y mujer ama de casa- hace tiempo que no responde a la realidad del conjunto de los hogares asturianos, ni a la del personal empleado en la Administración autonómica. Convendría apostar por un modelo de desarrollo que sitúe a las personas y su bienestar en el centro. En ese sentido, impulsar medidas como el reparto igualitario de la carga global de trabajo (remunerado y no remunerado) no solo beneficiaría a la plantilla, particularmente a las mujeres, que podrían desarrollar su trabajo sin sentirse continuamente sobrecargadas, sino que permitiría combatir el desempleo estructural asturiano, así como la baja tasa de natalidad, dos de los principales problemas que afectan a Asturias y que están marcando tanto nuestro presente como nuestro futuro. La Administración asturiana, por el enorme volumen de personal que emplea y por su

obligación en la contribución a la consecución de la igualdad, puede jugar un importante papel precursor y servir de ejemplo en este sentido, impulsando un cambio de modelo que es indispensable para lograr una sociedad más igualitaria, justa y sostenible.

► MECANISMOS INSTITUCIONALES (ESTRUCTURAS, PROCEDIMIENTOS Y PROCESOS) PARA FAVORECER LA IGUALDAD

La Administración pública tiene entre sus funciones el mandato constitucional de garantizar la igualdad, tanto entre su propio personal como en el conjunto de la sociedad. Sin embargo, como se ha evidenciado a lo largo del presente informe, como empleadora, no ha desempeñado un papel muy activo a la hora de garantizar la igualdad en su propia plantilla. La igualdad no está lo suficientemente institucionalizada o incorporada en el “hacer institucional”, sino que su impulso depende de la voluntad de las empleadas y los empleados, que utilizan su esfuerzo y su capacidad de influencia para avanzar en este ámbito.

Las Unidades de Igualdad que se han puesto en marcha en las diferentes consejerías y entidades públicas analizadas son una estructura clave y pueden ser muy efectivas, pero hasta el momento no cuentan con los medios suficientes para poder desarrollar su trabajo. Se recomienda regular y dotar de competencias claras y de recursos humanos, técnicos y organizativos a estas estructuras para que su trabajo tenga impacto

► HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA CORPORATIVA IGUALITARIA

A pesar de que la Administración asturiana constituye un espacio feminizado, en el diagnóstico realizado se han identificado una serie de creencias, comentarios discriminatorios y prácticas que desautorizan a las mujeres y que son el reflejo de una cultura institucional estereotipada, que conviene desmontar. Aunque ya se ha mencionado, la formación y capacitación en género de sus empleadas y empleados deviene una prioridad para dicho logro. Se requiere que el personal esté sensibilizado y formado en cuestiones de género y que dichas competencias sean exigibles tanto a la hora de acceder a la institución, como en la promoción interna. En este sentido, también es clave la puesta en marcha de mecanismos eficaces para combatir el acoso laboral y el acoso sexual dentro de la Administración.

Por último, la imagen institucional que se proyecta a través de las campañas de difusión debería evitar sesgos sexistas, garantizando una representación textual e icónica no discriminatoria, igualitaria y a favor de la diversidad. De la misma manera, convendría que estos principios se extendieran a la utilización de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones internas y externas emitidas por el personal de la Administración asturiana.

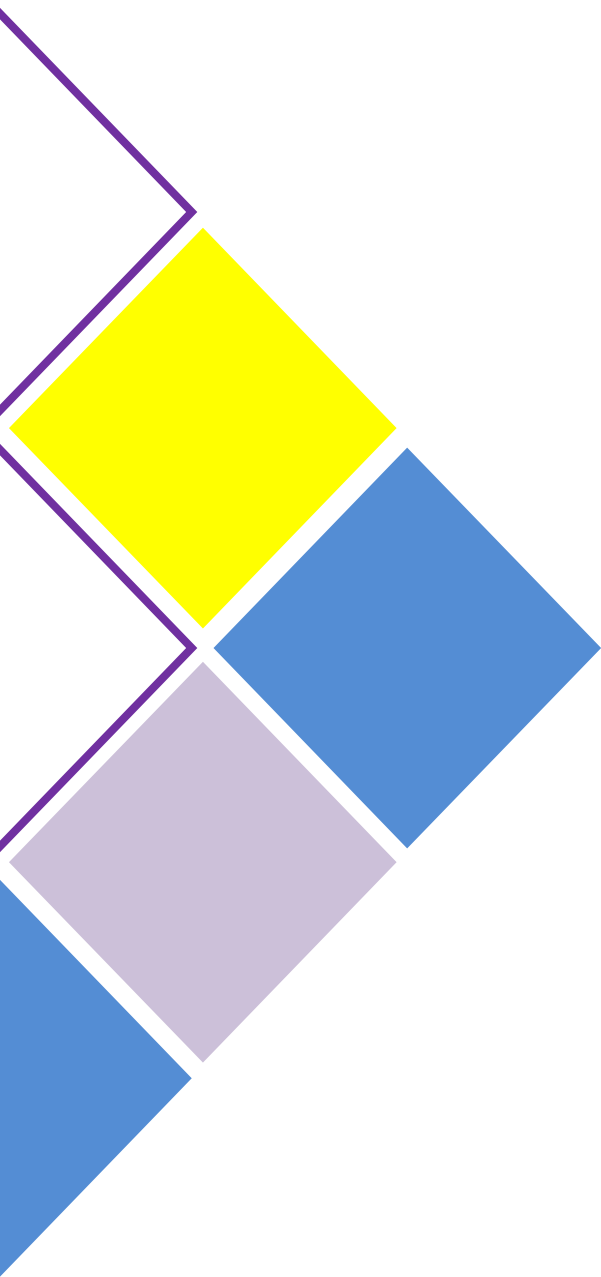
El futuro Plan de Igualdad es una oportunidad para reflexionar conjuntamente sobre

todas estas cuestiones relativas a las relaciones jerárquicas de género que afectan a la plantilla de la mayor organización laboral de la comunidad autónoma asturiana. Este Plan, como herramienta de planificación y mejora, permitirá situar estas cuestiones como una prioridad, mejorar las condiciones de vida y el bienestar de la plantilla de la administración pública asturiana e impactar positivamente, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, entre la ciudadanía.

X. BIBLIOGRAFÍA

- ⇒ Astelarra, Judith (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid, Cátedra.
- ⇒ Barthes, Roland (2000). *La escritura de lo visible, lo obvio y lo obtuso. Imágenes gestos y voces*. Barcelona, Paidós.
- ⇒ Berger, John (2000). *Modos de ver*. Barcelona, Gustavo Gili.
- ⇒ Bustelo, María (2004). *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid, Catarata.
- ⇒ CC.OO. (2000). *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.
- ⇒ Centro de Investigaciones Sociológicas. (1994). *Estudio CIS nº 2113, Familia (Family and changing gender roles) ISSP*. Disponible en:
http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=1104
- ⇒ De Alba González, Martha. (2010). La imagen como método en la construcción de significados sociales. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* 69 (31):41-65. Disponible en:
<http://132.248.9.34/hevila/iztapalapa/2010/vol31/no69/2.pdf>
- ⇒ Dema Moreno, Sandra (2000). *A la igualdad por la desigualdad: la acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres*. Oviedo, KRK.
- ⇒ Dema Moreno, Sandra (2016). “Igualdad, discriminación y género”, en Valvidares Suárez, María Ludivina (coord.) *Derechos y garantías frente a las situaciones de vulnerabilidad*. Universidad de Oviedo, Oviedo: 89-109.
- ⇒ Emakunde (2011). *Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan para la igualdad en empresas y entidades privadas*. Vitoria-Gasteiz, Instituto Vasco de la Mujer.
- ⇒ Gerson, Katleen (1985). *Hard choices: how women decide about work, career and motherhood*. Berkeley, University of California Press.
- ⇒ Gordo López, Ángel J. y Serrano Pascual, Araceli (2008). *Estrategias y prácticas cualitativas de investigación social*. Madrid, Pearson Prentice Hall.
- ⇒ Guzmán, Virginia y Bonnan Jannotti, Claudia (2013). “Políticas de género: modernización del Estado y democratización de la sociedad” en Capitolina Díaz Martínez y Sandra Dema Moreno (eds.) *Sociología y género*. Madrid, Tecnos: 369-385.

- ⇒ Menéndez Sebastián, Eva (dir.) (2012). *La Administración promotora de la igualdad de género*. Tirant lo Blanch, Valencia.
- ⇒ Morales Vallejo, Pedro (2012). “Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?”, *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales*, 24: 1-24. Disponible en:
<http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf>
- ⇒ Oakley, Ann (1974). *Woman’s Work: The Housewife, Past and Present*. Londres, Allen Lane.
- ⇒ Parker, Ian (1996). Discurso, cultura y poder en la vida cotidiana. En A. J. Gordo y J. L. Linaza (comps.) *Psicologías, discursos y poder*. Madrid, Visor.
- ⇒ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2004a). *Cómo elaborar una estrategia de género para una Oficina de País*. El Salvador, PNUD.
- ⇒ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2004b). *Diagnóstico institucional de género*. El Salvador, PNUD.
- ⇒ Riessman, Catherine K. (1993). *Narrative analysis*. Londres, SAGE.
- ⇒ Uría Urraza, Marián (2008). *Presencia de mujeres en los órganos de representación política, en la administración pública y en ámbitos sociales*. Oviedo, Instituto Asturiano de la Mujer.
- ⇒ Uría Urraza, Marian y Mosquera Tenreiro, Carmen (2013). “Las Mujeres en la historia de los cuidados de la salud y la enfermedad”. En Capitolina Díaz y Sandra Dema (ed.) *Sociología y género*. Madrid, Tecnos.
- ⇒ Valls-Llobet, Carme (2009). *Mujeres, salud y poder*. Madrid, Cátedra.



**DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA
ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
2020**



**GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS**