

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2022/23
Convocatoria: julio

EVOLUCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE
ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE LA ULL. UNA COMPARACIÓN DE LOS
DIAGNÓSTICOS DE IGUALDAD

EVOLUTION OF GENDER EQUALITY IN THE SERVICE ADMINISTRATION
STAFF OF THE ULL. A COMPARISON OF EQUALITY DIAGNOSES



Realizado por las alumnas Dña. Bianca María Hernández Plasencia y Dña. Stephanie Alejandra Manzanilla García

Tutorizado por la profesora Dña. Diana Martín Azami

Departamento: Dirección de Empresas e Historia Económica

Área de conocimiento: Organización de Empresas

ABSTRACT

This work is developed within the Learning-Service methodology with, as a collaborating entity, the Gender Equality Unit (UIG) of the University of La Laguna (ULL). The purpose of the work is to analyze the evolution of gender equality in Administration and Services Staff (PAS). In this way, it contributes to meeting one of the needs identified by the ITU. For this purpose, the data of the equality diagnoses prepared for the subsequent design of the ULL equality plans are compared. The results allow the evaluation of the effectiveness of the implementation of the measures contained in the First Equality Plan (2014-2017) and to establish a series of practical implications in the areas of recruitment selection, professional classification, vocational training, working conditions, promotion, reconciliation and remuneration system of the PAS collective.

Key Words: Gender Equality, Equality Diagnostics, Service-Learning, Service Administration Staff.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El presente trabajo se desarrolla dentro de la metodología Aprendizaje-Servicio contando, como entidad colaboradora, con la Unidad de Igualdad de Género (UIG) de la Universidad de La Laguna (ULL). El propósito del trabajo es analizar la evolución de la igualdad de género en el Personal de Administración y Servicios (PAS). De esta forma contribuye en cubrir una de las necesidades identificadas por la UIG. Con este propósito se comparan los datos de los diagnósticos de igualdad elaborados para el posterior diseño de los planes de igualdad de la ULL. Los resultados permiten la valoración de la eficacia de la implementación de las medidas recogidas en el I plan de igualdad (2014-2017) y establecer una serie de implicaciones prácticas en los ámbitos de selección y contratación, clasificación profesional, formación profesional, condiciones de trabajo, promoción, conciliación y sistema retributivo del colectivo PAS.

Palabras clave: Igualdad de género, Diagnósticos de Igualdad, Aprendizaje-Servicio, Personal de Administración de Servicios.

ÍNDICE

1. Introducción.....	pág. 5-6
2. Marco teórico y legislativo.....	pág. 6-7
2.1. Planes y Diagnósticos de Igualdad	pág. 7-10
3. Metodología.....	pág. 11-20
3.1. Aprendizaje-Servicio.....	pág. 11
3.2. Procedimiento.....	pág. 11-13
3.3. Análisis de datos secundarios.....	pág.13-20
3.3.1 Selección y contratación.....	pág.13-15
3.3.2. Clasificación profesional.....	pág.15-17
3.3.3. Formación profesional.....	pág. 17
3.3.4. Promoción profesional.....	pág.18-19
3.3.5. Condiciones de trabajo.....	pág.19
3.3.6. Conciliación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	pág. 20
3.3.7. Sistema retributivo.....	pág. 20
4. Implicaciones prácticas.....	pág.21-22
5. Conclusiones.....	pág. 23-24
6. Bibliografía.....	pág.25

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1. Correspondencia entre ámbitos de estudio de los diagnósticos D1 y D2.....	pág.13
Gráfico 1: Evolución del PAS según representatividad por género.....	pág. 14
Gráfico 2: Evolución del PAS funcionario según representatividad por género...	pág.14
Gráfico 3: Evolución del PAS laboral según representatividad por género.....	pág.15
Tabla 2: Evolución del PAS funcionario y laboral según subgrupo y género (en porcentajes).....	pág.16
Tabla 3: PAS funcionario y laboral según subgrupo y género en ratios (D1).....	pág.16
Gráfico 4: Evolución del PAS según asistencia a formaciones por género.....	pág.17
Gráfico 5: Evolución de aspirantes al PAS funcionario por género.....	pág.18
Gráfico 6: Evolución de aspirantes al PAS laboral por género.....	pág. 19

1. Introducción

El interés por la igualdad de género en el trabajo ha aumentado en los últimos años. Las significativas disparidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral han llevado a poner el foco en este asunto. La investigación en este tema, así como el desarrollo de legislación que regula este ámbito, ha sido intenso para dar respuesta a los desequilibrios encontrados. Pese a los esfuerzos realizados, las brechas de género en el trabajo siguen siendo patentes en la contratación, la promoción, los salarios o la conciliación, por nombrar algunos ejemplos.

Conscientes de las desigualdades de género en el ámbito laboral, el presente TFG trata de contribuir en la producción científica en esta línea de trabajo. A través de la metodología Aprendizaje-Servicio, la Unidad de Igualdad de Género (en adelante UIG) de la Universidad de La Laguna (en adelante ULL), nos ha planteado varios problemas para abordar en el trabajo. De las distintas propuestas, finalmente el área de interés elegido ha sido el análisis de la evolución de la igualdad de género en el Personal de Administración de Servicios (en adelante PAS) de la ULL.

El propósito del trabajo es avanzar en la mejor comprensión del efecto de la implantación del del I Plan de Igualdad (2014-2017) de la ULL (UIG:2013)¹ en la igualdad de género, valorando el grado de eficacia del mismo. Con este fin, se realiza una comparación entre los datos del diagnóstico de igualdad previo y posterior a la implantación del plan. De esta forma, se puede observar la evolución de indicadores relativos a la selección y contratación, clasificación profesional, formación profesional, condiciones de trabajo, promoción, conciliación y sistema retributivo. Asimismo, el trabajo contribuye en la investigación en temas de género, como se puede comprobar en el eje 2.2 del II Plan de Igualdad (2022-2026) de la ULL (UIG:2022)² y se alinea el objetivo “Igualdad de Género” de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS:2015)³.

¹ Disponible en <https://drive.google.com/file/d/1HuYw64RVU-TrPUGkR96mJcs8ZrKxadb82/view>

² Disponible en <https://drive.google.com/file/d/1pB3JTZLetT-NLgwT6sAqUNxciVUxyoZ/view>

³ Disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/> (fecha de última consulta 30 de junio de 2022)

En la redacción del TFG se ha empleado un lenguaje inclusivo guiado por el Instituto Nacional de la Mujer (IMs:2006).⁴

El TFG se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se elabora un marco teórico que recoge una revisión de la literatura científica y del marco legislativo. A continuación, se describe la metodología empleada en el estudio y, por último, se aportan las implicaciones prácticas y las conclusiones.

2. Marco teórico y legislativo

Según Montalvo (2020)⁵ “la igualdad en el trabajo o igualdad laboral debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores y mayores, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o su raza, la clase social a la cual pertenezcan ni la religión que profesen o su ideología política”. De acuerdo con esto, la no discriminación por razón de género se debe entender “según un modelo de tres escalones: a) la prohibición de discriminaciones directas; b) la prohibición de discriminaciones indirectas; c) la licitud y exigencia de medidas de acción positiva para lograr la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres” (Martínez:2005)⁶.

Las múltiples situaciones donde existe discriminación laboral por razón de género han llevado a la necesidad de crear políticas de empleo específicas. La finalidad de dichas políticas viene recogida el artículo 42 de La Ley Orgánica 3/2007⁷, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la

⁴ Disponible en <https://www.gobiernodecanarias.net/intranet/documentos/OrientacionesLenguaje07.pdf> (fecha de última consulta: 30 de junio de 2022).

⁵ Citando a HERRERA (2004), MONTALVO ROMERO, J.: “El trabajo desde la Perspectiva de Género”, en *Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 49, 2020, pág. 19.

⁶ REY MARTINEZ, F.: *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, Ed. Progreso SA, México, 2005, pág. 36.

⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE nº 71 de 23 de marzo de 2007 (en adelante LOIMH)

empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo”

En el artículo 43, también se establece la promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

2.1. Planes y Diagnósticos de Igualdad

Con el propósito de garantizar el respeto hacia la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral por parte de las empresas, se establece la obligatoriedad del diseño de planes de igualdad (LOIMH: 2007). En dichos planes se deberán:

“adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”

En un primer momento, los planes de igualdad son de obligatorio cumplimiento para aquellas empresas de cincuenta o más trabajadores (artículo 45). Posteriormente, se amplía con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre⁸, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. En este sentido, se obliga a la aplicación de dichos planes a todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla en su artículo 2 (dirigido a los ámbitos de aplicación de dicho real decreto).

La realización de un diagnóstico es el paso previo para el diseño de un plan de igualdad. En el diagnóstico se analiza el equilibrio entre mujeres y hombres en distintos ámbitos (p. ej., selección y contratación, retribución o formación profesional) a través de distintos indicadores (p. ej., permisos solicitados, aspirantes a plazas o categorías profesionales). En el caso de la ULL, se han llevado dos diagnósticos. El primer diagnóstico (en adelante D1) de 2012, recaba datos de los cursos académicos 2007/2008

⁸ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE nº 272, de 14 de octubre de 2020.

a 2010/2011 y, el segundo diagnóstico (en adelante D2) de 2021 (UIG, 2021) emplea datos de los cursos 2015/2016 a 2020/2021. Los ámbitos analizados en los diagnósticos son:

Selección y contratación

La selección y contratación de personal está directamente relacionada con la unidad de Recursos Humanos, servicio que se encarga de “seleccionar a aquellos integrantes que vayan a formar parte de la plantilla de la empresa” y de “organizar a la plantilla (además de otras intervenciones que pudieran ser necesarias), como de todo el proceso de contratación y sus diferentes fases” (Acosta:2017)⁹.

En este ámbito, hay que hacer referencia al proceso de inserción laboral para mujeres, “una vía más de selección de personal, en base a criterios estrictamente profesionales que determinen cuál es la candidata que mejor cumple con el perfil deseado en cada momento” (IMs: s.f.)¹⁰.

Clasificación profesional

Sobre este ámbito, Saldaña (2013)¹¹ apunta, refiriéndose al plan de igualdad que éste:

“trata de reconocer el derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no solo en un área inserta en el sector público, sino en una institución dedicada a la educación y la investigación que, finalmente, también presenta una vertiente organizativa con sus correspondientes relaciones funcionariales y laborales donde pueden generarse a fin de cuentas los mismos desequilibrios entre mujeres y hombres que en otros ámbitos funcionales”

⁹ ACOSTA CORREA, M.: *Procesos para la contratación de personal*, Universidad de la Laguna, Grado de Contabilidad y Finanzas, 2017, pág. 4.

¹⁰ Disponible en

<https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/Lainsercion23.htm>

(fecha de última consulta: 15 de junio de 2022).

¹¹ SALDAÑA VALDERAS, E.: *Los sistemas de clasificación profesional en los planes e igualdad de la empresa privada y el sector público*, Universidad de Cádiz, TEU de Derecho y de la Seguridad Social, 2013, pág. 107.

Formación profesional

En virtud del artículo 2.12 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional “La formación profesional que se realiza armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre el centro de formación profesional y la empresa u organismo equiparado, en corresponsabilidad entre ambos agentes, con la finalidad de la mejora de la empleabilidad de la persona en formación”.¹²

Conciliación

Según la Revista de Fomento Social (2002)¹³, con relación a la conciliación, señala que la:

“necesaria protección jurídica de los intereses familiares del trabajador se convierte con facilidad en un elemento que dificulta el acceso de la mujer al mercado laboral. Por este motivo, la normativa que proteja a la familia en el ámbito laboral tiene que ir unida a una serie de medidas que impidan que tenga un efecto discriminatorio”.

Sistema retributivo

Existe el deber por parte del empleador/ar “de pagar a sus trabajadores y trabajadoras la misma retribución por la prestación de un trabajo igual o de igual valor, sin que la empresa pueda incurrir en ninguna discriminación retributiva por razón de sexo” (García:2021)¹⁴. Con respecto al concepto de brecha salarial de género, el Instituto Nacional de Estadística (INE:2022)¹⁵ citando a Eurostat, lo define como “la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres”.

¹² Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. BOE nº 78, de 1 de abril de 2022.

¹³ ARIZA MONTES, J.: “Conciliación de la vida privada y la actividad profesional: la alternativa del teletrabajo”, en *Revista de Fomento Social*, núm. 228, 2002, pág. 5.

¹⁴ Citando el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, GARCÍA CAMPÁ, S.: “El registro salarial retributivo”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Núm. 455, 2021, pág. 85.

¹⁵ Citando a Eurostat, disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287 /fecha de última consulta: 15 de junio de 2022).

Condiciones de trabajo

Según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, artículo 4 apartado 7, se define el establecimiento de las condiciones de trabajo como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”, dándonos ya un claro significado para dicho concepto.

Promoción profesional

“Supone la promoción profesional un cambio a una función superior a la que el trabajador lleva a cabo en el marco de su relación laboral y que pasa a tener un carácter definitivo. Normalmente la promoción tiene lugar como consecuencia de la antigüedad, experiencia, acreditación de conocimientos, formación y perfeccionamiento profesional”. (Wolters Kluwer, s.f.)¹⁶

Una vez analizados los posibles desequilibrios de género en dichos ámbitos, se diseñan los planes de igualdad. En el caso de la ULL, se han diseñado dos planes: I plan de igualdad (2014-2017) y el reciente II Plan de Igualdad (2022-2026). El documento que lleva por título “*Diagnóstico en materia de Igualdad de Género de la ULL (2019)*” (UIG, 2019) evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos de dicho plan. No obstante, la valoración de la eficacia¹⁷ del I plan de igualdad debe incluir el análisis de la evolución de la igualdad de género entre los diagnósticos previo y posterior. De esta forma, se puede comprobar si la implementación de las medidas recogidas en el plan realmente ha contribuido en la paridad.

¹⁶ Fundación Wolters Kluwer.(s.f.). Promoción profesional (Derecho laboral). https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNjC0NjtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA2Y31mjUAAAA=WKE

¹⁷ No es lo mismo la eficacia en el cumplimiento de los objetivos del plan que la eficacia del propio plan.

3. Metodología

3.1. Aprendizaje-Servicio

Para abordar el propósito del estudio, el presente trabajo se enmarca dentro del proyecto Aprendizaje Servicio: Una aplicación multidisciplinar a los Trabajos de Fin de Grado y de Fin de Máster. Según este proyecto, una entidad colaboradora presenta al alumnado un área de interés en torno al cual se definirán, de forma conjunta, los objetivos del TFG. En este sentido, y tras una reunión con la UIG, se nos plantearon varias opciones en las que investigar. Finalmente, decidimos tratar de cubrir una de las necesidades detectadas por la UIG relativa al análisis de la igualdad de género en el PAS de la ULL. De esta forma, como alumnas del Grado de Relaciones Laborales, tenemos la oportunidad de resolver las cuestiones y problemas planteados por la UIG aplicando las competencias y habilidades asimiladas a lo largo de la titulación. El valor del trabajo reside, por lo tanto, en la transferencia a la sociedad del conocimiento acumulado a lo largo del Grado plasmándolo en este TFG. (Puig, 2007)¹⁸.

3.2. Procedimiento

Con el objetivo de conocer la evolución de la igualdad de género en el PAS, se comparan los diagnósticos de igualdad. Es necesario señalar que se han encontrado una serie de dificultades con este fin: (1) disponibilidad de los diagnósticos, (2) indicadores empleados, (3) amplitud de los períodos temporales analizados y (4) denominación de los ámbitos de estudio.

(1) Disponibilidad de los diagnósticos.

El primer diagnóstico no está disponible¹⁹. Existe un documento titulado *La (des) igualdad de género en la Universidad de La Laguna* (UIG, 2012) que resume el D1, es

¹⁸ PUIG ROVIRA, J.M.: “Aprendizaje – servicio y Educación para la Ciudadanía”, en *Revista de Educación*”, núm. Extraordinario, 2011.

¹⁹ Hasta donde sabemos, no está disponible el D1. En la página web de la UIG <https://www.ull.es/servicios/igualdad/> no se incluye dentro del apartado “Normativa” (sí el resumen del D1). En el apartado “Recursos”, existen algunas tablas y gráficos (no todas incluyen datos) referidos al colectivo PAS para el período 2007/2008 a 2010/2011 que han sido de utilidad en el trabajo. El D1 se solicitó tanto al equipo al frente de la UIG (actual como anterior), así como a miembros de la Comisión de Trabajo para la Elaboración del plan de igualdad.

decir, presenta los resultados más destacados del análisis de datos. Por su parte, el D2 sí está disponible (UIG, 2021) y recoge resultados en forma de tablas y gráficos tras la explotación estadística de los datos recabados. Esta limitación lleva a que la comparación se lleve a cabo entre los documentos disponibles: el resumen del D1 y el D2.

(2) Indicadores empleados.

La elección de los indicadores para la elaboración de los diagnósticos ha venido determinada, principalmente, por los datos secundarios disponibles en la institución²⁰. En el propio resumen del D1 se señala la dificultad para la obtención de determinados datos, cuestión que se ha ido sorteando con el tiempo, tal y como se comprueba en el D2.²¹

(3) Amplitud de los períodos temporales analizados.

El D1 se refiere a cuatro cursos académicos y el D2 a cinco cursos académicos.

(4) Denominación de los ámbitos de estudio.

Si bien el número de ámbitos de estudio son comunes en ambos diagnósticos (un total de nueve), la denominación de dichos ámbitos y los indicadores empleados pueden variar de un diagnóstico a otro.

En la tabla 1, se establece la correspondencia entre los ámbitos que aparecen recogidos en el resumen del D1 y en el D2 para, posteriormente, proceder a compararlos. Sólo se incluyen en la tabla aquellos ámbitos que incluyen datos relativos al PAS.

²⁰ La existencia de datos y que éstos se encuentren desagregados por género, es un aspecto básico para el diseño de un diagnóstico. Asimismo, la existencia de datos de cada indicador para el conjunto del período analizado.

²¹ Las bases de datos y estadísticas de la ULL han ido enriqueciéndose para cumplir lo recogido en el Artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007 sobre “Adecuación de estadísticas y estudios”.

Tabla 1. Correspondencia entre ámbitos de estudio de los diagnósticos D1 y D2 referidos al PAS

ÁMBITOS DE ESTUDIO	
Resumen del D1	D2
Representatividad de mujeres y hombres	Selección y contratación
Representatividad de mujeres y hombres	Clasificación profesional
Acceso, selección, promoción y desarrollo	Formación profesional
Acceso, selección, promoción y desarrollo	Promoción profesional
Condiciones laborales	Condiciones de trabajo*
Conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar	Conciliación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Retribución	Sistema retributivo**

*Recoge datos de un cuestionario *ad hoc* referido al año 2017

**Sólo incluye datos relativos al PDI

A continuación, se comparan los diagnósticos según la clasificación de los ámbitos de estudio del D2. Los porcentajes se calculan como el valor medio para los períodos analizados²² (D1: 2007/2008 a 2010/2011 y D2: 2015/2016 a 2020/2021). Se entiende que existe paridad cuando los porcentajes entre mujeres y hombres se encuentran en el intervalo 40%-60%.

3.3. Análisis de datos secundarios

3.3.1 Selección y contratación

El indicador empleado para analizar la igualdad de género en este ámbito es la representatividad en la plantilla.

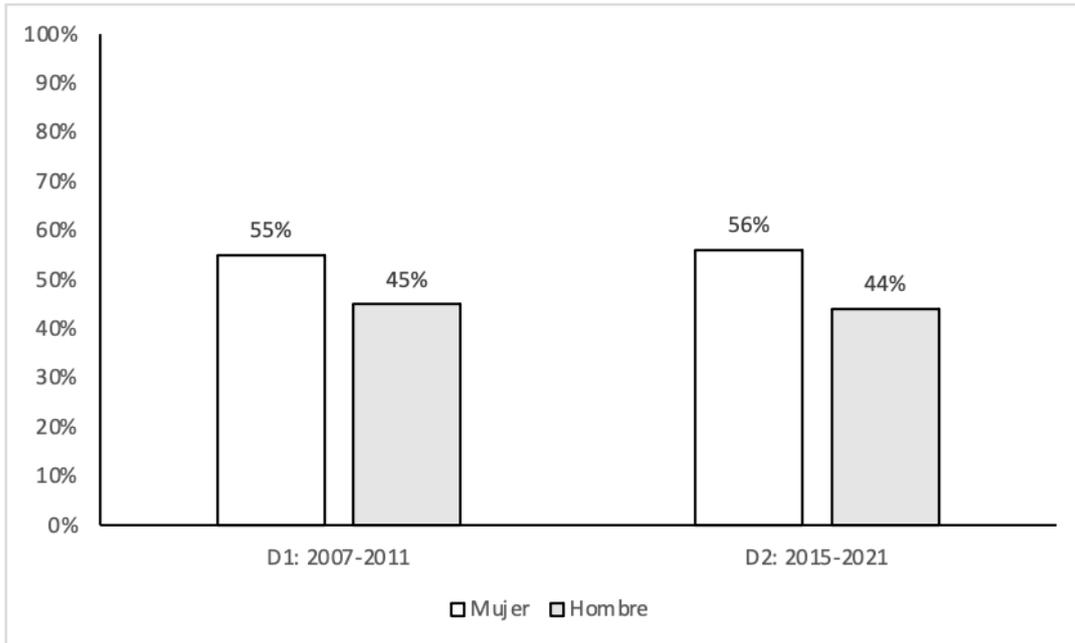
Indicador: representatividad²³ en la plantilla

Este indicador permite conocer si existe presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.

²² O de los cursos/años para los que existen datos.

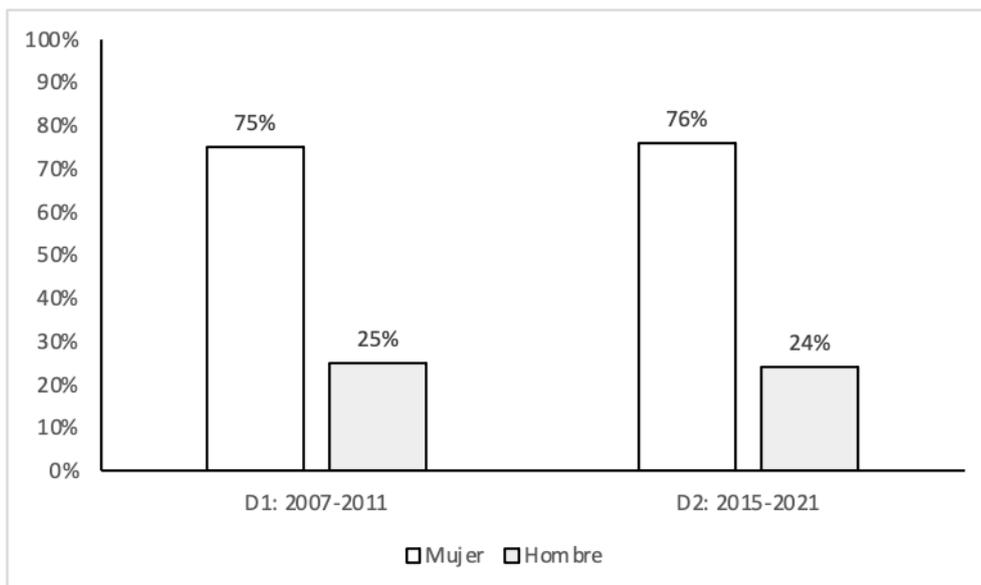
²³ En el D1 también se incluye el indicador de representatividad en comisiones y tribunales de concursos, pero, como no se incorpora en el D2, no se pueden comparar.

Gráfico 1: Evolución del PAS según representatividad por género



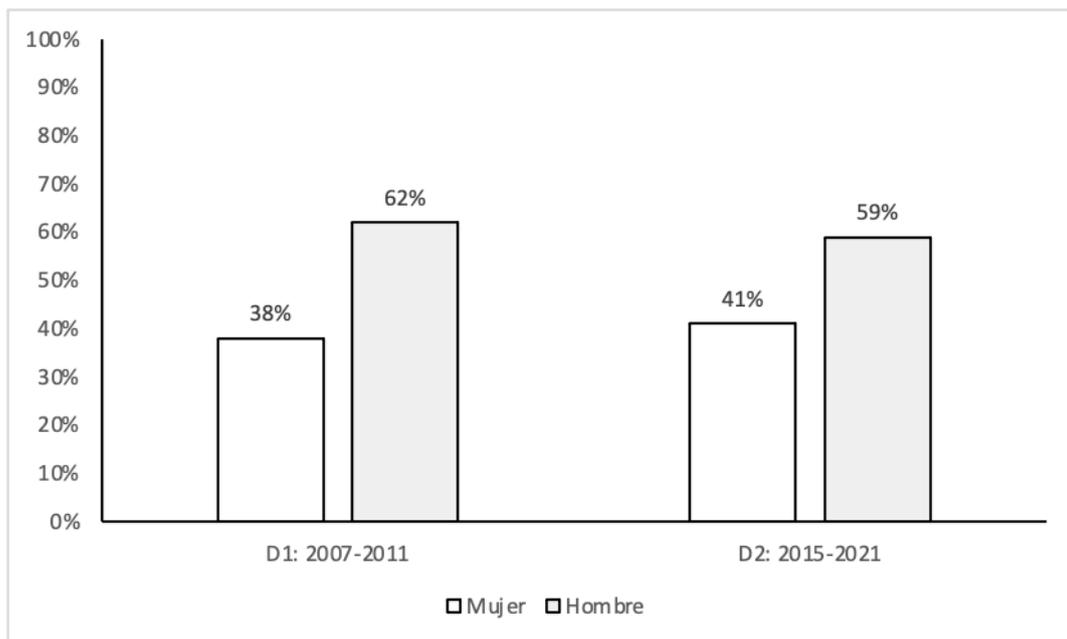
Con respecto al conjunto del colectivo PAS, se mantiene el equilibrio en los dos períodos considerados, hay paridad entre ambos.

Gráfico 2: Evolución del PAS funcionario según representatividad por género



De forma similar ocurre en la evolución del PAS funcionario, con una diferencia de un punto porcentual entre el D1 y el D2 que supone un ligero incremento en el ya significativo desequilibrio de género existente. La representatividad de las mujeres en la plantilla pasa del 75% al 76% y, el de los hombres, del 25% al 24%. Esta diferencia podría surgir por la conciliación familiar.

Gráfico 3: Evolución del PAS laboral según representatividad por género



En el caso del PAS laboral, la disminución de la brecha de género en tres puntos porcentuales se traduce en el logro de la paridad en este colectivo.

3.3.2. Clasificación profesional

Para conocer la evolución en este ámbito, se emplea la escala profesional del PAS, diferente según se refiera al colectivo funcionario o al laboral.

Indicador: subgrupo

La escala profesional del PAS funcionario se desglosa en los subgrupos A1, A2 y C1, C2 y E, mientras que, la escala profesional del PAS laboral se descompone en los subgrupos G1, G2, G3, G4 y G5. A continuación se analiza la evolución por colectivo, subgrupo y género en función de los datos por subgrupos disponibles.

Tabla 2: Evolución del PAS funcionario y laboral según subgrupo y género (en porcentajes)

PAS	GÉNERO	SUBGRUPO	D1 (%)	D2 (%)
Funcionario	Mujer	A1	42%	63%
		A2	80%	80%
		C1	75%	76%
	Hombre	A1	58%	37%
		A2	20%	20%
		C1	25%	24%
Laboral	Mujer	G1	24%	36%
		G2	9%	12%
		G3	25%	27%
	Hombre	G1	76%	64%
		G2	91%	88%
		G3	75%	73%

Para los subgrupos de mayor retribución y estatus del PAS funcionario, aumenta la presencia de funcionarias en el grupo A1 (del 42% al 63%) mientras que se mantiene en el grupo A2 (80%). Con respecto, al PAS laboral, también aumenta la presencia de las mujeres en los grupos de mayor retribución y estatus (del 24% al 36% en el G1; del 9% al 12% en el G2 y del 25% al 27% en el G3).

Para una mejor comprensión de la representatividad según género y subgrupo, el cálculo de ratios nos pueda dar información complementaria sobre este indicador.

Tabla 3: PAS funcionario y laboral según subgrupo y género en ratios (D1)

PAS	GÉNERO	SUBGRUPO	D1 (ratios)
Funcionario	Mujer	A1	1 A1 por cada 11 A2
		A2	
	Hombre	A1	1 A1 por cada 2 A2
		A2	
Laboral	Mujer	G1 / G2	1 G1/G2 por cada 18 G3/G4/G5
		G3 / G4 / G5	
	Hombre	G1 / G2	1 G1/G2 por cada 7 G3/G4/G5
		G3 / G4 / G5	

Las ratios han sido calculadas sólo en el D1 por lo que no se puede analizar la evolución de estas. Las ratios muestran la mayor facilidad de los hombres de promocionar a los subgrupos de mayor nivel. La tabla 2 señala que por cada 2 hombres funcionarios del subgrupo A2 hay un hombre funcionario. En cambio, por cada 11 mujeres funcionarias del subgrupo A2 hay una mujer funcionaria del subgrupo A1. En el caso del personal laboral, las ratios de los hombres también son más favorable que las de las mujeres.

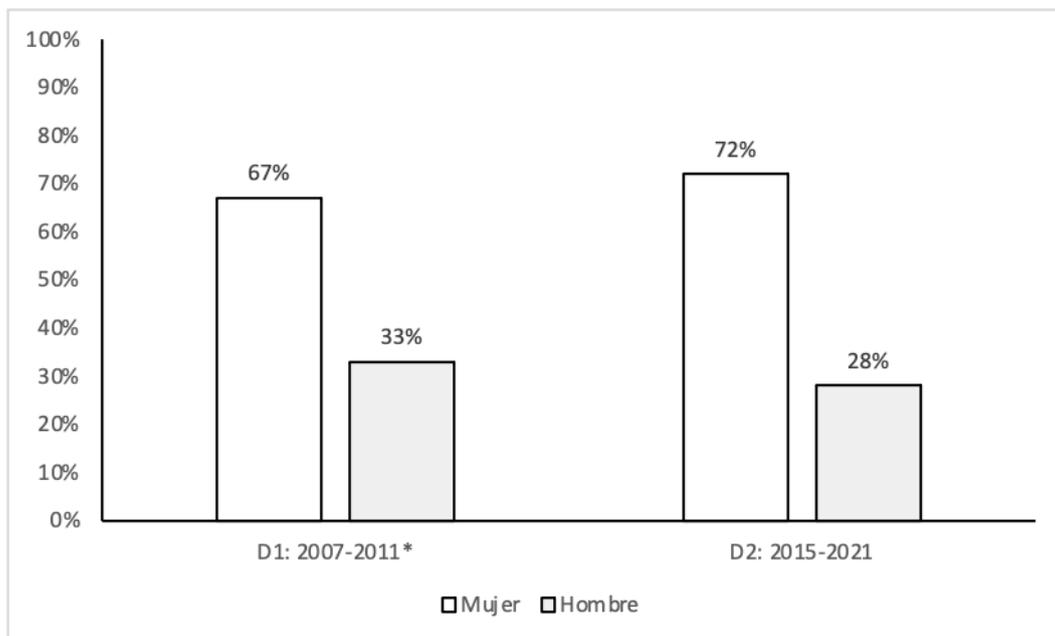
3.3.3. Formación profesional

La participación en cursos de formación organizadas por la institución para el PAS es otro ámbito de interés en el estudio de la igualdad de género en dicho sector.

Indicador: asistencia a formaciones

Los datos que se disponen sobre este indicador son para el conjunto del colectivo (no se desagrega por colectivo funcionario y laboral).

Gráfico 4: Evolución del PAS según asistencia a formaciones por género



*Los datos se refieren al año 2010 (en ese año se desagregan los datos por género. El porcentaje se refiere al personal que asiste, al menos, a una actividad formativa)

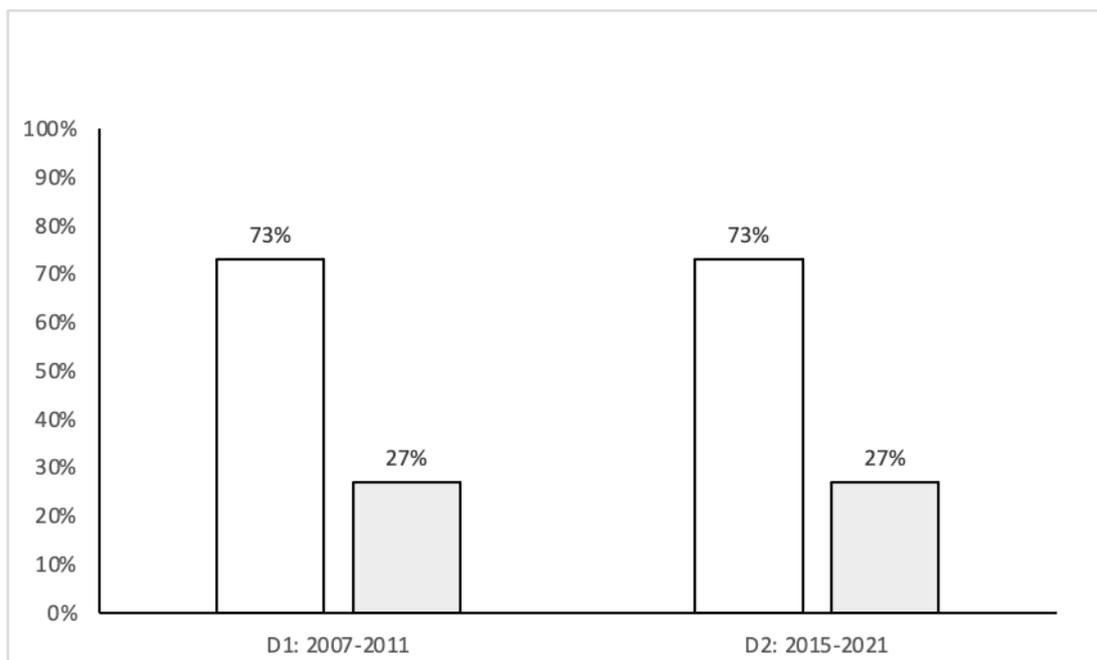
El gráfico 4 muestra que, en el ámbito de la formación profesional existe una gran brecha que aumenta en el D2, siendo las mujeres las que más asisten a actividades formativas.

3.3.4. Promoción profesional

Para valorar este ámbito, el D2 incluye los indicadores: aspirantes (según subgrupo, unidad de destino y género) y contratados/as (según subgrupo, tipo de plaza y género). Sin embargo, en el resumen del D1 sólo se incluye el indicador aspirante según género.

Indicador: aspirantes

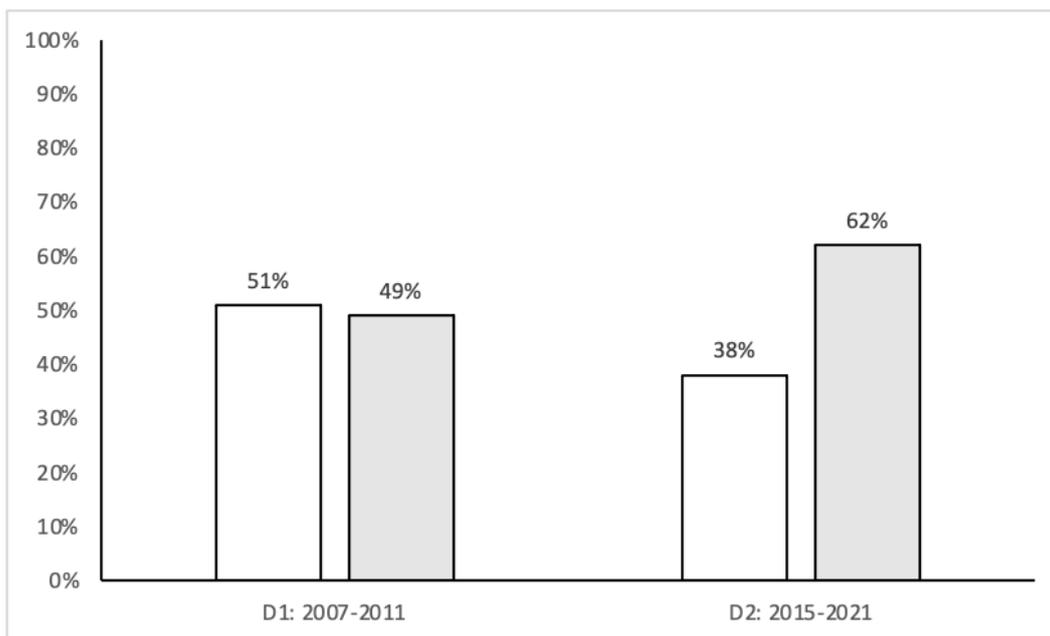
Gráfico 5: Evolución de aspirantes al PAS funcionario por género



Con respecto a la promoción del personal y, teniendo en cuenta el indicador aspirante al PAS funcionario, se mantienen los porcentajes donde el peso de mujeres aspirantes (73%) es más del doble que el de hombres (27%).

Está en consonancia con lo ya mencionado en el apartado de "selección y contratación" se mantiene el incremento en el desequilibrio de género existente.

Gráfico 6: Evolución de aspirantes al PAS laboral por género



En el caso del PAS laboral, se pasa de la paridad en el D1 a un desequilibrio significativo en el D2 donde el porcentaje de hombres (62%) supera al de mujeres (38%).

Indicador: unidad de destino

Ambos diagnósticos coinciden en señalar la infra-representación de hombres en puestos feminizados (p. ej., puestos de biblioteca o administrativos) y la infra-representación de mujeres en unidades de trabajo masculinizadas (p. ej., puestos de seguridad o de informática). Lamentablemente no se puede analizar la evolución de la igualdad de género en este indicador ya que no hay datos en D1 sobre unidades de destino y género (no podemos comprobar si la brecha disminuye o aumenta).

3.3.5. Condiciones de trabajo

En el resumen del D1 no hay datos sobre este ámbito, de hecho, se recoge la necesidad de evaluación de la adecuación del puesto. Por su parte, los datos del D2 se refieren, exclusivamente, a los resultados de una encuesta diseñada *ad hoc* para conocer la Satisfacción y Clima Laboral del PAS en el año 2017. Al ser la primera y única vez que se lleva a cabo la encuesta, no es posible la comparación de sus resultados. A esto hay que añadir que los resultados no aparecen desagregados por género.

3.3.6. Conciliación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En este ámbito, las ausencias del PAS son un indicativo de las necesidades del sector por conciliar su vida personal y familiar con la laboral

Indicador: solicitud de permisos

Para cuantificar las ausencias, se emplear como indicador las solicitudes de permisos. No obstante, el tipo de permisos de los que se disponen datos en el resumen del D1 (p. ej., guarda legal, enfermedad común, horas sindicales o comisión de servicios) no coinciden con los del D2 (p. ej., muerte o enfermedad de un familiar, cuidado de un familiar, lactancia o maternidad/paternidad). A pesar de la imposibilidad de comparación, ambos diagnósticos coinciden en que existe una brecha en ausencias relacionados con la vida familiar donde las mujeres están sobre-representadas.

Indicador: jornada laboral

La jornada laboral (mañana, tarde, mañana y tarde) es otro indicador empleado para medir el ámbito de la conciliación. Sin embargo, los porcentajes se han calculado de manera diferente²⁴ por lo que no se pueden comparar.

3.3.7. Sistema retributivo

El D2 sólo recoge datos del sistema retributivo del colectivo Personal Docente Investigador (PDI) por lo que, en este ámbito, no se pueden realizar comparaciones. En el resumen D1, tampoco hay datos detallados, pero se señala que existen brechas retributivas a favor de los hombres. Ambos diagnósticos coinciden en señalar que este desequilibrio puede estar relacionado con el ámbito 2.2. *Clasificación profesional* donde las ratios de las mujeres eran menores a la de los hombres a la hora de promocionar a subgrupos de mayor retribución.

²⁴ En el D2, los porcentajes que aparecen en las categorías mujer/hombre según jornada se han calculado con respecto al total de cada categoría (mujer/hombre) en todas las jornadas. En cambio, en el D1 los porcentajes que aparecen se han calculado con respecto al total del personal (sin diferenciar el género) en cada jornada

4. Implicaciones prácticas

A continuación, pasaremos a hacer una serie de recomendaciones y referencias para intentar solucionar las brechas de género.

En primer lugar, nos gustaría recordar las dificultades encontradas al momento de realizar la evolución de igualdad de género en el PAS tales como: disponibilidad de los diagnósticos, indicadores empleados, amplitud de los períodos temporales analizados y denominación de los ámbitos de estudio.

Por ello, llevaremos a cabo una serie de recomendaciones para facilitar la realización de futuros estudios. Referente a la disponibilidad de los diagnósticos y los indicadores empleados sugerimos proporcionar los datos a libre disposición para fomentar la transformación social. Para la amplitud de los períodos temporales analizados facilitaríamos en el estudio de los diagnósticos utilizar indicadores homogéneos y no variaciones de datos, así como para los cálculos de datos, sobre todo en la jornada laboral, ya que los cálculos se realizan de manera distinta. En la denominación de los ámbitos de estudios convendría desagregar por géneros para poder implicarlos más en los planes de igualdad, ya que complica el análisis longitudinal por la falta de datos provocando la dificultad de comparar.

Seguidamente, nos centraremos en el análisis de datos secundarios. Con lo que respecta a selección y contratación del PAS funcionario encontramos diferencias que siguen aumentando, pudiendo ser causadas por la conciliación familiar, para ello recomendamos realizar una encuesta y conocer los motivos del problema. Sin embargo, en el PAS laboral ocurre al contrario, encontramos paridad en los datos, la cual podría deberse por la aplicación efectiva del I plan de igualdad.

En clasificación profesional, se reflejan mejorías debido al incremento de la representatividad de las mujeres entre los diagnósticos. En el D1 se establecieron una serie de ratios que fueron más específicos y directos que los porcentajes, por lo que sugerimos incorporar en el D2 la misma mecánica actualizada para una interpretación más fácil y además poder comparar sin sesgos.

Referente a la formación profesional, observamos un aumento de la brecha donde las mujeres son las más interesadas en asistir a actividades formativas, por lo que planteamos la realización de una encuesta para conocer los motivos de ambos géneros,

además de cursos de obligado cumplimiento, pudiendo tratar alguno de ellos la diferencia de género en este ámbito, para que tomen conciencia de lo que está sucediendo.

Dentro de la promoción profesional, encontramos diferencias llamativas entre ambos diagnósticos, en el D1 se alcanza la paridad, pero en el D2 el porcentaje de hombres supera al de mujeres reflejando la infra-representación de estos en los puestos feminizado y viceversa. Sería interesante incluir el indicador de unidad de destino para utilizarlo como medida en el plan de igualdad en próximas jornadas de "puertas abiertas" donde se hablen de estas elecciones a futuros estudiantes, y no tanto al personal del PAS que ya ha tomado su decisión.

En condiciones de trabajo, nos encontramos con un problema de recogida de datos, por lo que recomendamos utilizar los datos de riesgos laborales, en la ULL hay una sección específica para ello. También sería conveniente repetir la encuesta anual de Satisfacción y Clima Laboral del PAS y desagregarla por género, para luego en un futuro poder comparar y cubrir las necesidades que se presenten.

Relacionado a la conciliación, a pesar de no poder llevar a cabo la comparación, debido a las diferencias encontradas en las denominaciones de los ámbitos de estudios (solicitud de permisos), notamos una brecha donde las mujeres están sobre-representadas, siendo estas las que más utilizan permisos para conciliar su vida familiar y laboral, nuestra sugerencia sería desagregar los datos por géneros, y no por el total que es como se encuentran actualmente.

Finalmente, en el sistema retributivo, no se pudieron realizar comparaciones, al no tener datos del PAS laboral y el PAS funcionario en los diagnósticos de igualdad. Sin embargo, creemos que, debido a la clasificación profesional mencionada anteriormente en el apartado 3.3.2, existen diferencias salariales a favor de los hombres según indican ambos diagnósticos, por lo que sería de gran ayuda indagar más, ya que es un tema de gran relevancia e influencia en la desigualdad de hombres y mujeres y así en un futuro poder llevar a cabo una comparación y abolir la brecha retributiva.

5. Conclusiones

A modo de cierre de este trabajo, recordamos que se desarrolló dentro de la metodología Aprendizaje-Servicio, el cual se caracteriza como una aplicación multidisciplinar a los Trabajos de Fin de Grado y de Fin de Máster. Con la participación de la Unidad de Igualdad de Género (UIG) de la Universidad de La Laguna (ULL).

Esta metodología, nos dio la oportunidad, como alumnas de Relaciones Laborales, de contribuir a resolver las cuestiones y problemas planteados por la UIG aplicando las competencias y habilidades asimiladas a lo largo de la titulación para cubrir las necesidades identificadas en los ejes de los planes de igualdad, en la que comparamos los datos de los diagnósticos, elaborados para la creación de los mismos.

El valor del trabajo reside, por lo tanto, en la transferencia a la sociedad del conocimiento acumulado a lo largo del Grado plasmándolo en este TFG.

Es importante recordar la estructura llevada a cabo en esta investigación. En primer lugar, elaboramos un marco teórico en el cual realizamos una revisión de la literatura científica y textos legislativo donde citamos a diferentes autores como: Montalvo, Acosta, Saldaña, entre otros. Así como distintos textos legislativos como la Ley 3/2017 de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad y su registro modificando el Real Decreto 713/2010.

Posteriormente, describimos la metodología empleada en el estudio formada por varios apartados: Aprendizaje-Servicio (3.1), procedimiento (3.2), análisis de datos secundarios (3.3), este último con sus respectivos subapartados. Y, finalmente, aportamos las implicaciones prácticas, en las que incluimos una serie de recomendaciones y sugerencias con respecto a los resultados.

Teniendo en cuenta las limitaciones a la que nos enfrentamos lo largo de este estudio (disponibilidad de diagnóstico, indicadores empleados, amplitud de los períodos temporales analizados y denominación de los ámbitos de estudio) pudimos obtener unos resultados que nos permitieron la valoración de la eficacia de la implementación de las medidas recogidas en el I plan de igualdad, facilitándonos la realización de las implicaciones prácticas en los apartados del análisis de datos secundarios (selección y

contratación, clasificación profesional, formación profesional, condiciones de trabajo, promoción, conciliación y sistema retributivo del PAS).

Sin embargo, sugerimos continuar estudiando la evaluación y análisis en el tiempo de los diagnósticos para verificar el cumplimiento de medidas de los planes de igualdad y garantizar la efectividad del análisis longitudinal en este ámbito, el cual es de gran relevancia para el personal de la Universidad de La Laguna

Bibliografía

- ACOSTA CORREA, M.: *Procesos para la contratación de personal*, Universidad de la Laguna, Grado de Contabilidad y Finanzas, 2017, pág. 4.
- ARIZA MONTES, J.: “Conciliación de la vida privada y la actividad profesional: la alternativa del teletrabajo”, *Revista de Fomento Social*, núm. 228, 2002, pág. 5.
- GARCÍA CAMPÁ, S.: “El registro salarial retributivo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Núm. 455, 2021, pág. 85.
- MONTALVO ROMERO, J.: “El trabajo desde la Perspectiva de Género”, *Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 49, 2020, pág. 19.
- PUIG ROVIRA, J.M.: “Aprendizaje – servicio y Educación para la Ciudadanía”, *Revista de Educación*, núm. Extraordinario, 2011.
- REY MARTINEZ, F.: *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, Ed. Progreso SA, México, 2005, pág. 36.
- SALDAÑA VALDERAS, E.: *Los sistemas de clasificación profesional en los planes e igualdad de la empresa privada y el sector público*, Universidad de Cádiz, TEU de Derecho y de la Seguridad Social, 2013, pág. 107.