

- **Informe de Diagnóstico Final, previo al Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza -**

Zaragoza, 11 de Mayo de 2010

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 OBJETIVO	3
1.2 ANTECEDENTES.....	4
1.3 ESTRUCTURA	9
1.4 OTRAS CONSIDERACIONES	10
2. PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, ACCESO Y PROMOCIÓN: COLECTIVOS MASCULINIZADOS Y FEMINIZADOS	11
2.1 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO.....	11
2.2 DISTRIBUCIÓN POR COLECTIVOS DE ACTIVIDAD, GRUPOS PROFESIONALES, PUESTOS DE TRABAJO Y AREAS DE GESTIÓN	12
2.2.1 <i>COLECTIVOS DE ACTIVIDAD</i>	12
2.2.2 <i>GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES DE PUESTOS</i>	16
2.2.3 <i>AREAS DE GESTIÓN</i>	20
2.3 DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD. ACCESO	24
2.4 DISTRIBUCIÓN POR EDADES	29
2.5 DISTRIBUCIÓN POR RELACIONES JURÍDICAS, FIJEZA Y TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO.....	34
2.6 PROMOCIÓN	38
3. RETRIBUCIONES	41
4. FORMACIÓN	44
5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	48
5.1 MOVIMIENTOS DE PERSONAL: ALTAS.....	48
5.2 MOVIMIENTOS DE PERSONAL: BAJAS (DEFINITIVAS Y TEMPORALES)	52
5.2.1 <i>BAJAS DEFINITIVAS AÑO 2008</i>	53
5.2.2 <i>BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS AÑO 2008</i>	55
6. ACOSO SEXUAL Y RIESGO LABORAL	59
7. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	60
ANEXO I: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO, ÁREA DE GESTIÓN, GRUPO Y NIVEL	61

1. INTRODUCCIÓN

1.1 OBJETIVO

El objeto de este documento es facilitar a los miembros de la Mesa para la Igualdad la información necesaria que permita tener un diagnóstico de la situación del Ayuntamiento de Zaragoza, en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, obteniendo una foto que facilite elaborar posteriormente un Plan de Igualdad acorde a las necesidades y realidades que en esta materia vive el Ayuntamiento y el personal a su servicio, y que introduzca la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento.

De este modo, basándose en datos objetivos, la Mesa para la Igualdad podrá definir, acordar y planificar acciones concretas que permitan eliminar o minimizar al máximo las posibles desigualdades existentes.

Con ello, se da cumplimiento al artículo 46 de la ley Orgánica 3/2007 que define un Plan de Igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*. Este documento corresponde con el Diagnóstico de situación mencionado en dicho artículo, que tiene que facilitar *“ese conjunto ordenado de medidas”* basándose en un análisis de los datos que permita llegar a conclusiones justificadas con instrumentos probatorios.

Para su elaboración, la Mesa para la Igualdad ha seguido las recomendaciones incluidas en el *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa* elaborado por la Secretaria General de Políticas de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que concreta los pasos a seguir y la información a obtener para elaborar dicho diagnóstico. Tal y como indica dicho Manual, *“El informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad. Tal y como se ha señalado, se trata de un análisis desde la perspectiva de género, que supone un debate interno, y finalmente, la formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan de Igualdad”*.

1.2 ANTECEDENTES

- ✓ El 9 de marzo se constituye la Mesa para la Igualdad, prevista en los artículos 68 y 76 del vigente Pacto/Convenio de aplicación al personal del Ayuntamiento de Zaragoza, que tiene por objetivo la elaboración de un Plan de Igualdad que introduzca la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza, integrándose por representantes de la Corporación y por representantes del personal municipal.
- ✓ A partir de esa fecha, las personas que componen la Mesa, celebran diversas reuniones en las que acuerdan la previa realización de un diagnóstico de situación que servirá de base para la realización del Plan de Igualdad.

Para la elaboración de dicho Diagnóstico se decide seguir las recomendaciones incluidas en el *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa* elaborado por la Secretaria General de Políticas de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que concreta los pasos a seguir y la información a obtener para elaborar dicho diagnóstico.

- ✓ En base a esto, se realizan cuatro actuaciones:
 1. Actuación 1: Obtener información sobre aspectos cuantitativos del Ayuntamiento, la representación sindical y la plantilla, desagregada por sexo, para conocer la situación real de la plantilla, en función de la cual poder decidir acciones concretas. Para determinar la información a analizar se partió de una propuesta de información inicial¹ que se enriqueció con peticiones presentadas por los miembros de la Mesa.

¹ Dicha propuesta tiene como punto de partida las recomendaciones de análisis de datos cuantitativos, incluidas en el *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa* de la Secretaria General de Políticas de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Dichas recomendaciones se fueron concretando y adaptando a la realidad de la plantilla del Ayuntamiento y de la función pública, a través de diversas reuniones y conversaciones entre el Servicio de Análisis y Estudios de los Recursos, el Servicio de Relaciones Laborales y el Servicio de Innovación y Desarrollo del Ayuntamiento de Zaragoza, responsable del mantenimiento y gestión de la Herramienta Informática que gestiona los datos de la plantilla.

2. Actuación 2: Obtener información sobre aspectos cualitativos, en relación con las actuaciones del Ayuntamiento en distintas materias de gestión interna.

Cada materia se trató con las Jefaturas de los respectivos servicios de Régimen Interior, a través de un cuestionario que cumplimentaron.

Materia	Servicio asignado
1. Cultura de la Organización y Responsabilidad Social Corporativa	Servicio de Modernización y Desarrollo Organizativo.
2. Selección.	Servicio de Selección y Gestión de Personal.
3. Formación.	Servicio de Modernización y Desarrollo Organizativo.
4. Promoción.	Servicio de Selección y Gestión de Personal.
5. Política Salarial.	Servicio de Análisis y Estudio de los Recursos.
6. Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación	Servicio de Relaciones Laborales.
7. Comunicación.	Servicio de Modernización y Desarrollo Organizativo.
8. Ayudas, Bonificaciones y Política Social.	Servicio de Relaciones Laborales.
9. Representatividad.	Servicio de Análisis y Estudio de los Recursos.
10. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	Servicio de Prevención y Salud.
11. Riesgos Laborales y Salud Laboral.	Servicio de Prevención y Salud.
12. Pacto-Convenio Colectivo.	Servicio de Relaciones Laborales.

3. Actuación 3: Conocer la opinión de la plantilla sobre cuestiones relativas a igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral, para lo que se le hizo llegar durante el mes de Mayo de 2009, a todas las Jefaturas de Servicios cuestionarios para todo el personal adscrito a su servicio, junto con una carta explicativa de la Concejala Delegada de Régimen Interior, con el fin de que los hicieran llegar a toda la plantilla, garantizando su anonimato y la confidencialidad de sus respuestas.
4. Actuación 4: Conocer la opinión de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras municipales, obtenida a través de un cuestionario que han cumplimentado y enviado.

El análisis de esta información sobre la opinión de la representación legal, ha sido trabajada por la Mesa para la Igualdad y será tenida en cuenta por las distintas Áreas de Trabajo que se han creado, si bien no se incluye dicho análisis en este Informe de Diagnóstico por acuerdo de la Mesa en reunión celebrada en 5 de febrero de 2010.

- ✓ Con la información obtenida de esas cuatro actuaciones, se elaboraron dos Informes de Diagnóstico que analizaban los datos distribuyéndolos en los siguientes ámbitos temáticos:
 - Informe de Diagnóstico previo al Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza - Primera Parte – de 7 de Julio de 2009, analizado conjuntamente por los miembros de la Mesa en reunión celebrada el 9 de Julio de 2009.
 1. Datos objetivos de la plantilla.
 2. Datos sobre distribución por relaciones jurídicas y colectivos.
 3. Datos sobre distribución por retribuciones.
 4. Información sobre Cultura de la Organización, Comunicación y Participación.
 5. Información sobre Acoso Sexual y Riesgo Laboral.
 - Informe de Diagnóstico previo al Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza - Segunda Parte– de 14 de Julio de 2009, analizado conjuntamente por las personas que componen la Mesa, en reunión celebrada el 16 de Julio de 2009.
 6. Conciliación.

7. Promoción.

8. Formación.

- ✓ En reunión de la Mesa para la Igualdad, celebrada el 16 de Julio de 2009, se acordó presentar por las personas que componen la Mesa propuestas sobre qué datos, de los incluidos en los 2 Informes de Diagnósticos, debían formar parte del Informe de Diagnóstico Final, así como presentar sugerencias sobre las Áreas de Actuación a definir, sobre las que se crearían Áreas de Trabajo que determinarían acciones concretas.

Dichas propuestas fueron facilitadas por los miembros de la Mesa, unificadas en un mismo documento y tratadas de forma conjunta en reunión celebrada por la Mesa para la Igualdad, el 5 de Febrero de 2010, alcanzando el siguiente acuerdo, del que este documento de Informe de Diagnóstico Final, es resultado:

1. El Informe de Diagnóstico Final incluiría expresamente:

- El análisis de los datos cuantitativos sobre la plantilla, obtenidos a través la Actuación 1.
- Información sobre aspectos cualitativos obtenida a través de los cuestionarios cumplimentados por las Jefaturas de Servicios de Régimen Interior, al carecer de datos cuantitativos de la plantilla sobre determinadas materias. Esta información se obtuvo como resultado de la Actuación 2:
 - ✓ En materia sobre Cultura de la Organización, Comunicación y Participación:
 - *Cultura de la Organización y Responsabilidad Social Corporativa.*
 - *Comunicación.*
 - ✓ En materia sobre Acoso Sexual y Riesgo Laboral
 - *Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*
 - *Riesgos Laborales y Salud Laboral.*
- Parte de la información obtenida a través de los cuestionarios sobre opinión de la plantilla en aspectos en los que se carece de datos

cuantitativos de la plantilla. Esta información se obtuvo como resultado de la Actuación 3:

✓ En materia sobre Cultura de la Organización, Comunicación y Participación:

- El *orden de importancia* de la plantilla a la *sugerencia “Comunicación y Participación Equilibrada”*.
- Las *sugerencias abiertas presentadas* por la plantilla en relación con el *área temática de “Comunicación y Participación Equilibrada”*.

✓ En materia sobre Acoso Sexual y Riesgo Laboral

- Las *respuestas de la plantilla a la siguiente pregunta* formulada: *¿Sabría que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?*
- El *orden de importancia* de la plantilla a la *sugerencia “Acoso Sexual”*.
- Las *sugerencias abiertas presentadas* por la plantilla en relación con el *área temática de “Acoso”*.

2. El Informe de Diagnóstico Final no incluirá expresamente, la siguiente información, que, sí será tenida en cuenta por las distintas Áreas de Trabajo que se crean en la Mesa:

- El resto de información sobre aspectos cualitativos obtenida a través del resto de cuestionarios cumplimentados por las Jefaturas de Servicios de Régimen Interior. Esta información se obtuvo como resultado de la Actuación 2.
- Análisis del resto de datos obtenidos a través de los cuestionarios sobre la opinión de la plantilla, resultante de la Actuación 3.
- Análisis de los datos obtenidos a través de los cuestionarios sobre la opinión de la representación sindical, resultante de la Actuación 4.

3. La Mesa acuerda la agrupación de la información en las siguientes Áreas de Actuación:

- I. Plantilla, Relación de Puestos, Acceso y Promoción: Colectivos Masculinizados y Feminizados.

- II. Retribución.
 - III. Formación
 - IV. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
 - V. Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.
 - VI. Cultura de la Organización: Comunicación, Sensibilización y Participación.
4. En función de la anterior agrupación se acuerdan las siguientes Áreas de Trabajo, en las que se establecerán medidas concretas en materia de igualdad tomando como base la información obtenida en cada una de las Áreas de Actuación detalladas en el punto anterior.
- I. Acceso, Formación, Promoción Profesional y Retribuciones.
 - II. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - III. Cultura de la organización: Comunicación, Sensibilización y Participación.

1.3 ESTRUCTURA

Dada la diversidad de información obtenida se han definido ámbitos temáticos, unificando en cada uno la información relacionada con dicha materia, obtenida a través de los datos cuantitativos de la plantilla, donde se analizan los datos obtenidos desagregados por sexo, apoyando dicho análisis en gráficos obtenidos a través de dichos datos, y en base a ello se alcanzan conclusiones.

Los ámbitos temáticos definidos que se van a tratar en este informe son:

- I. Plantilla, Relación de Puestos de Trabajo, Acceso y Promoción: colectivos masculinizados y feminizados.
 - 1. Distribución de la plantilla por sexo: distribución por sexo.
 - 2. Distribución de la plantilla por colectivos de actividad, grupos profesionales, puestos de trabajo y áreas de gestión.
 - 3. Distribución de la plantilla por antigüedad. Acceso.
 - 4. Distribución de la plantilla por edades.
 - 5. Distribución de la plantilla por relaciones jurídicas. Fijeza y temporalidad en el empleo.

- 6. Promoción.
 - II. Retribuciones.
 - III. Formación.
 - IV. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
 - 1. Movimientos de Personal: Altas
 - 2. Movimientos de Personal: Bajas (definitivas y temporales).
 - V. Información sobre Acoso Sexual y Riesgo Laboral.
 - VI. Cultura de la Organización: Comunicación, Sensibilización y Participación.

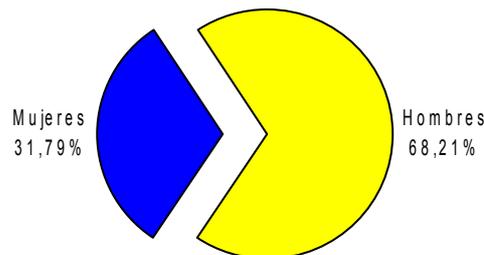
1.4 OTRAS CONSIDERACIONES

Con el fin de analizar información de un año completo, se han tratado los datos de la plantilla del año 2008.

2. PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, ACCESO Y PROMOCIÓN: COLECTIVOS MASCULINIZADOS Y FEMINIZADOS

2.1 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

De acuerdo con la totalidad de los datos analizados, menos de la tercera parte de la plantilla del Ayuntamiento de Zaragoza, es mujer (un 31,79% de mujeres frente al 68,21 % de hombres), siendo el número de mujeres de 1.750 y el de hombres de 3.755.



CONCLUSIÓN

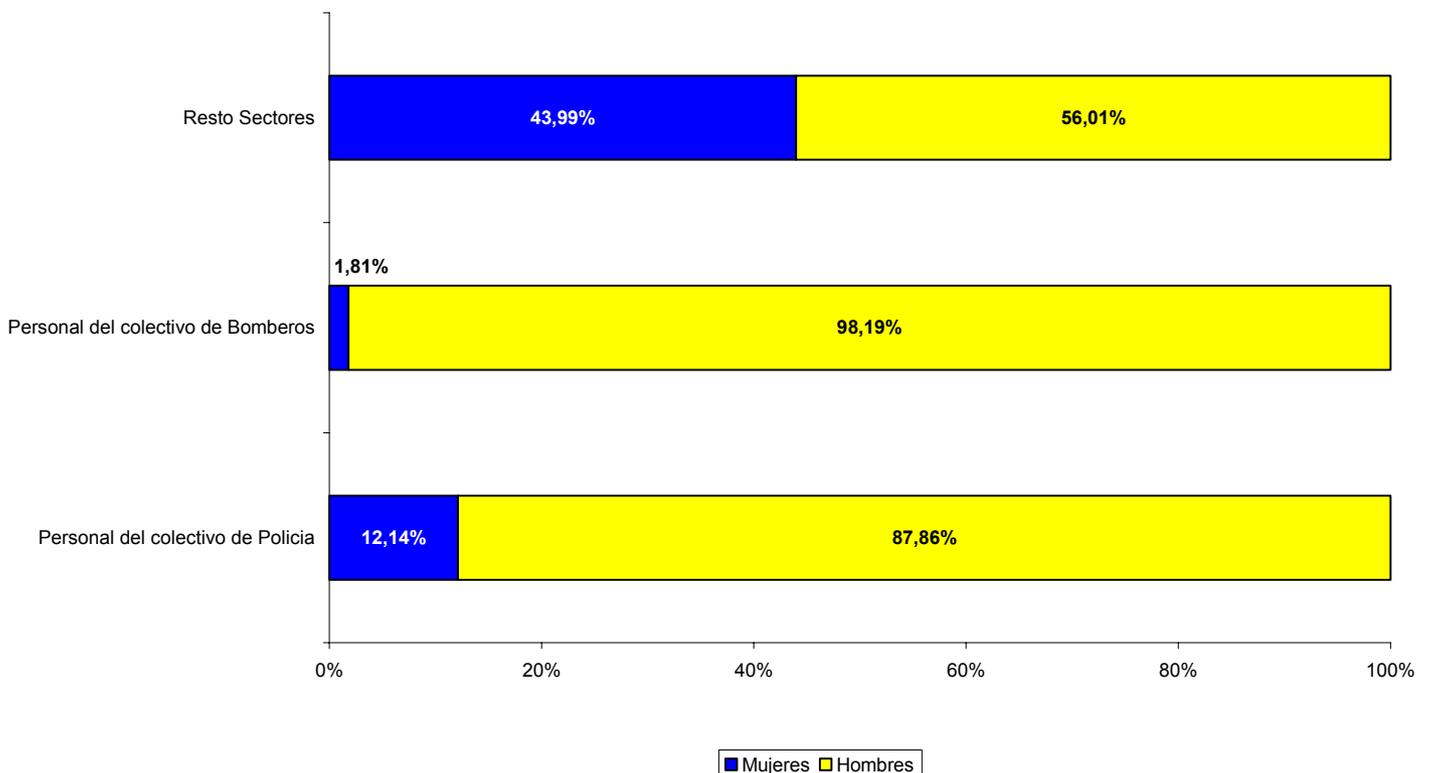
Los datos muestran que la composición de la plantilla está claramente desequilibrada a favor de los hombres. Esta diferencia requiere un análisis más profundo de las tipologías de relaciones jurídicas, puestos, sectores de actividad donde se dan las diferencias, con el fin de poder concretar donde se producen las mayores desigualdades y establecer, en su caso, acciones de mejoras.

2.2 DISTRIBUCIÓN POR COLECTIVOS DE ACTIVIDAD, GRUPOS PROFESIONALES, PUESTOS DE TRABAJO Y AREAS DE GESTIÓN

2.2.1 COLECTIVOS DE ACTIVIDAD

Para el estudio de este apartado tendremos en cuenta la siguiente división de la plantilla:

1. Tratamiento diferenciado del Personal del colectivo de Bomberos.
2. Tratamiento diferenciado del Personal del colectivo de Policía Local.
3. Agruparemos en la denominación de “Resto de Sectores”, todos los demás colectivos que a su vez subdividiremos del siguiente modo:
 - 3.1. Personal de Dirección (grupo A1)
 - 3.2. Personal que desempeña Puestos Intermedios (grupo A2)
 - 3.3. Personal de Apoyo Operativo (grupo C1, excepto administrativos)
 - 3.4. Personal Administrativo (Administrativos y Auxiliares Administrativos)
 - 3.5. Personal no cualificado (resto del grupo C2 y agrupaciones profesionales; corresponde fundamentalmente con personal de oficios).



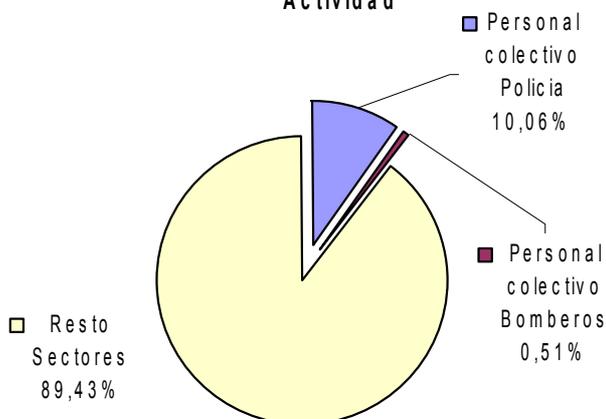
En la distribución de la plantilla por sexo y SECTOR DE ACTIVIDAD, podemos diferenciar claramente 3 situaciones:

- 1- Sectores claramente masculinizados (Personal de los colectivos de Policía y Bomberos). Se puede afirmar que los mayores desequilibrios se encuentran en estos colectivos, teniendo el de Policía además un número muy elevado de personal en plantilla, que representa el 26,34% del total.
- 2- El resto de sectores, donde se ubican el mayor número y proporción de mujeres, es el que tiene un reparto más equilibrado: 43,99% mujeres y 56,01% hombres.

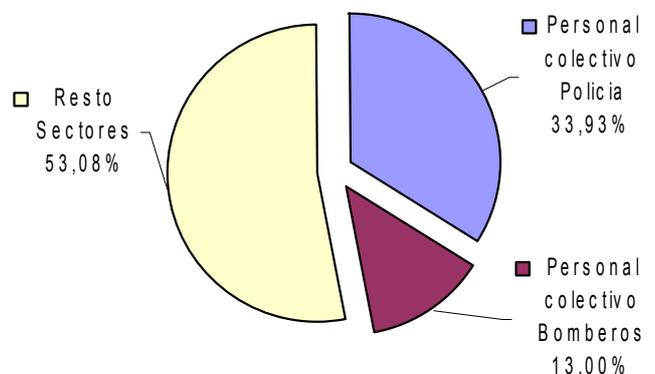
En este grupo se encuentra el 89,43% de las mujeres de la plantilla, frente al 53,08 % de hombres. El resto de hombres (46,93%) se reparten entre el Personal de los colectivos de Policía y Bomberos, donde sólo hay un 10,57% las mujeres.

- 3- Sectores claramente feminizados: dentro del grupo anterior “resto sectores”, hay que destacar que en el sector de Personal Administrativo (Administrativos y Auxiliares Administrativos), el 84,37% son mujeres frente al 15,63% de hombres.

Distribución de las Mujeres por Sectores de Actividad



Distribución de los Hombres por Sectores de Actividad



A) Personal del colectivo de Bomberos

En este caso el porcentaje de hombres en relación con el de mujeres, es incluso superior al de la Policía. El 98,19% son hombres frente al 1,81% de mujeres (9 mujeres y 497 hombres).

En todos los grupos profesionales dentro del Personal del colectivo de Bomberos, el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres y al igual que ocurre con la Policía, sobre todo en el Personal de Apoyo Técnico (C1), con 42 efectivos, que constituyen los mandos inmediatos de Bomberos (Sargentos y Suboficiales) y que además corresponden con las plazas de promoción de este colectivo, donde ningún puesto es ocupado por una mujer.

B) Personal del colectivo de Policía

El porcentaje de hombres en este colectivo es del 87,86 % frente al 12,14% de mujeres.

En todos los grupos profesionales dentro de este colectivo, el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres y sobre todo el Personal de Apoyo Técnico (C1), donde el 98,33% son hombres, frente al 1,67% de mujeres (1 mujer y 59 hombres). Al igual que ocurre con el colectivo de Bomberos, este personal de apoyo técnico, corresponde con las plazas de Subinspector e Inspector, que son los puestos de promoción de la carrera policial.

C) Resto de sectores

También aquí el porcentaje de hombres es mayor (56,01%) que el de mujeres (43,99%), si bien el reparto es más equilibrado que en los casos anteriores.

La mayoría de las mujeres de la plantilla están distribuidas en este grupo (89,43%), frente al 53,03% de los hombres.

Dentro de ese grupo, hay que destacar:

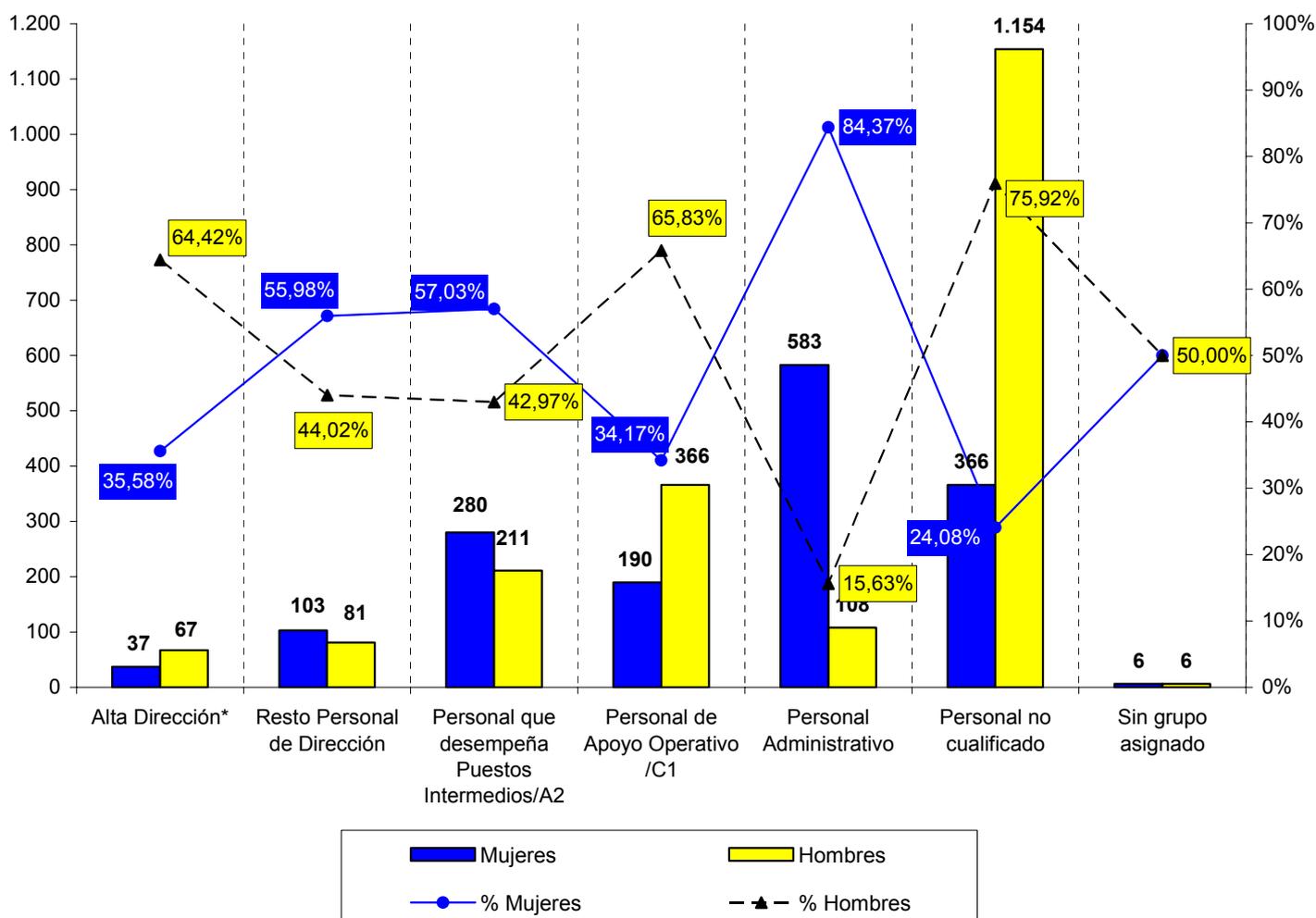
- 1- Sectores donde el número de hombres es mayor que el de mujeres, especialmente significativo es el caso del Personal no cualificado (C2 y Agrupaciones Profesionales): donde el 24,08% son mujeres frente al 75,92% de hombres. Se corresponde con personal de oficios, profesiones tradicionalmente ligadas al sector masculino.

2- Sectores donde el número de mujeres es mayor al de hombres:

A) Personal Administrativo (Administrativos y Auxiliares Administrativos), donde el 84,37% son mujeres frente al 15,63% de hombres.

B) Personal que desempeña Puestos Intermedios (A2), donde el 57,03% son mujeres frente al 42,97% de hombres, en parte determinado por la alta presencia femenina en el ámbito de acción social con un número importante de efectivos.

Las columnas del siguiente gráfico representan el número de mujeres y hombres en cada grupo profesional definido y las líneas el porcentaje que ese número supone en de dicho grupo.



* Alta Dirección: Nivel de C.D. igual o superior a 28

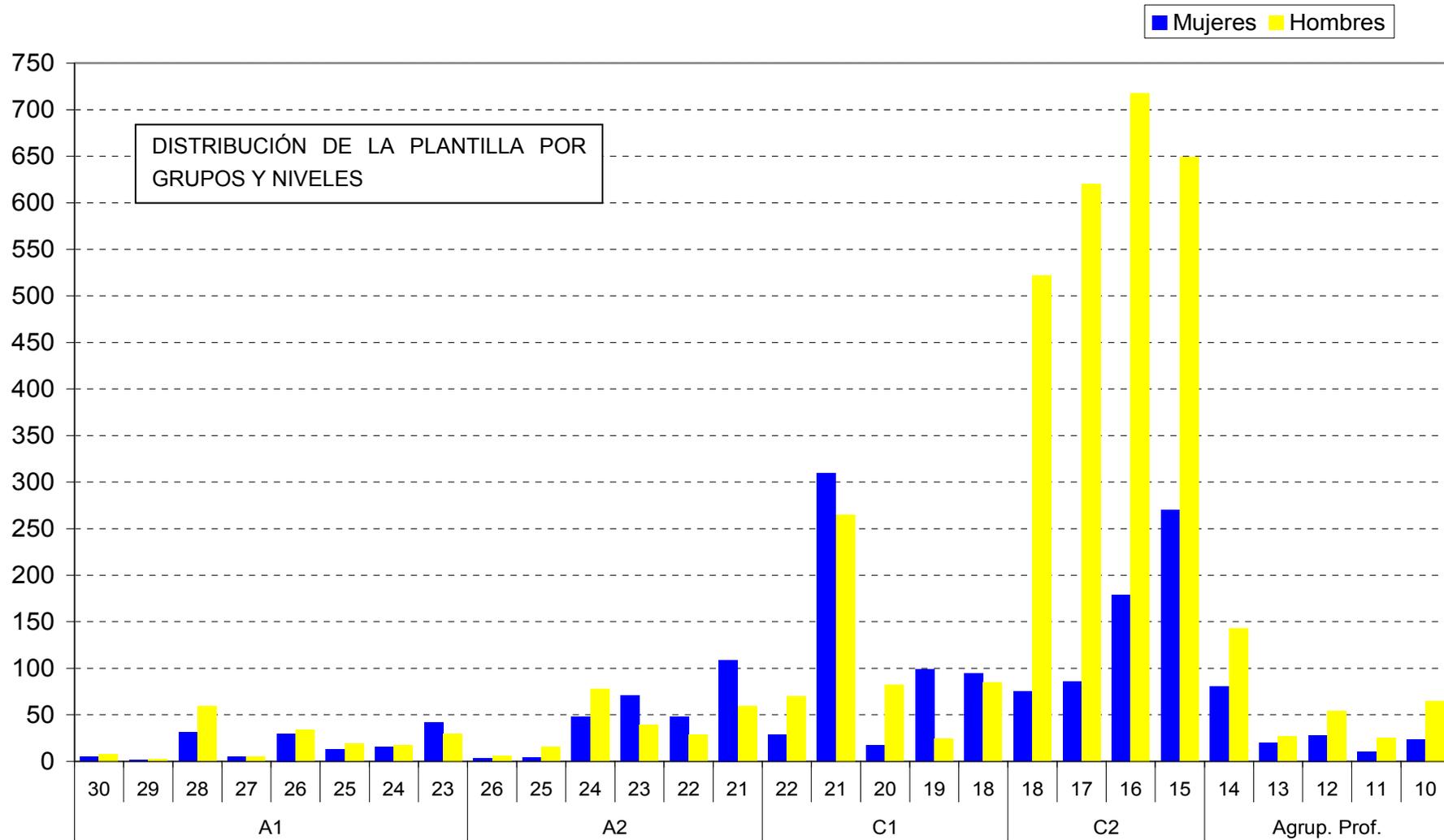
2.2.2 GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES DE PUESTOS

En cuanto a la distribución de la plantilla por grupos profesionales y niveles de puestos de trabajo, se observa como la mayor parte de la plantilla se concentra en el grupo profesional C2, donde se encuentran Policías, Bomberos y Personal de Oficio, con mayoría masculina.

En el siguiente gráfico vemos la DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS Y NIVELES.

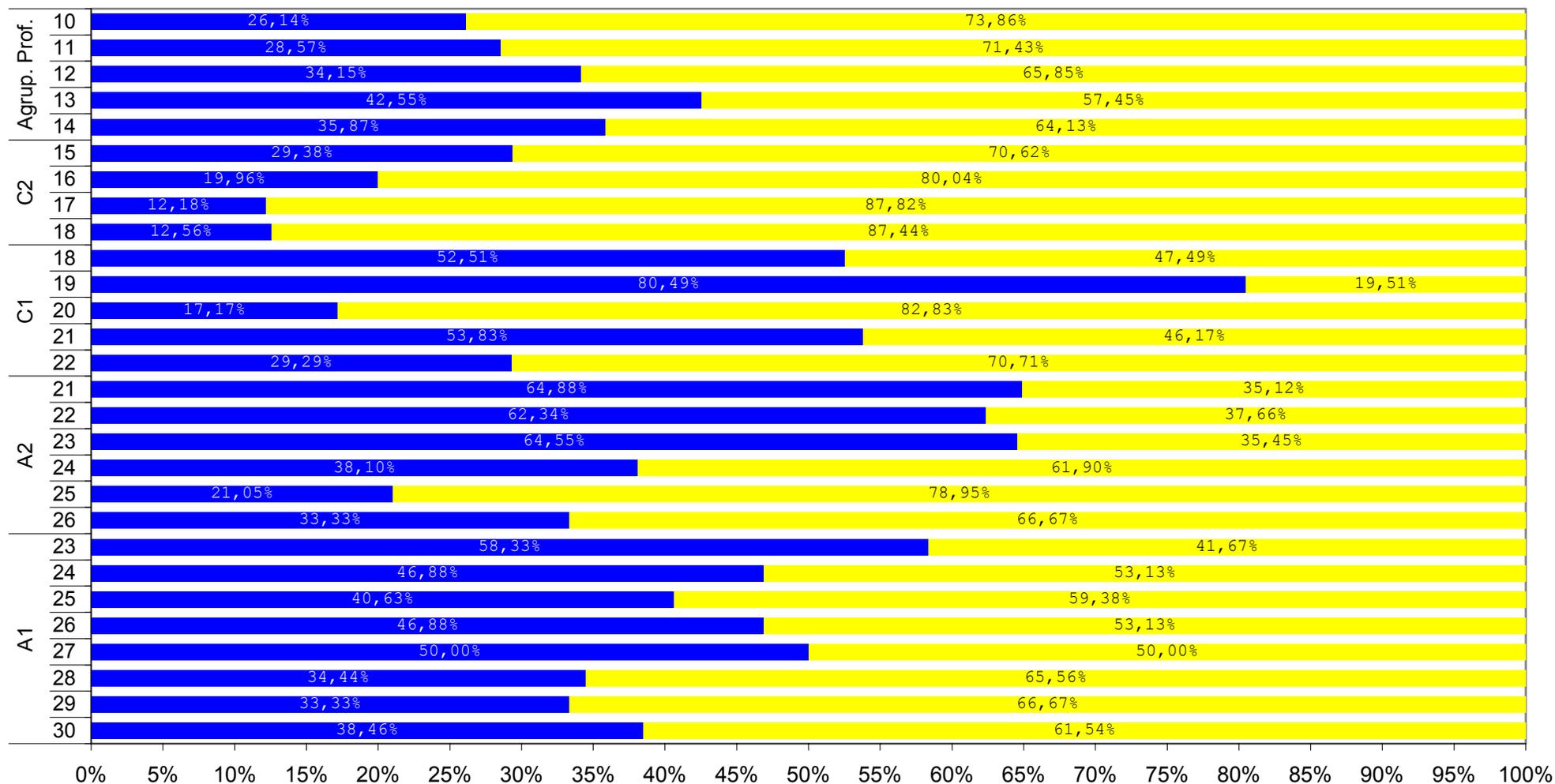
El Nivel de Complemento Destino es un concepto retributivo de carácter personal.

A efectos de este cuadro se ha tenido en cuenta el nivel de Complemento Destino consolidado para cada empleado/a.



% Distribución Grupo y Nivel, por Sexo

Mujeres Hombres



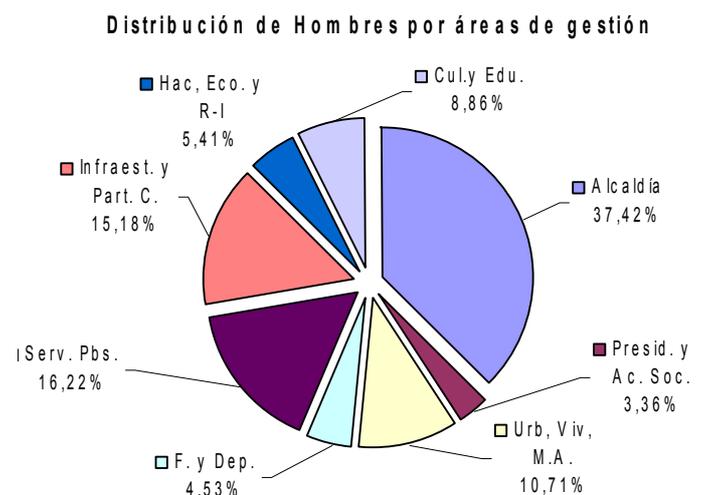
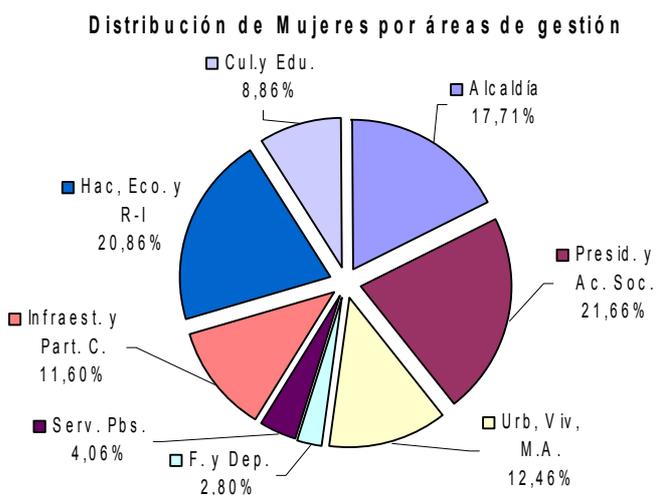
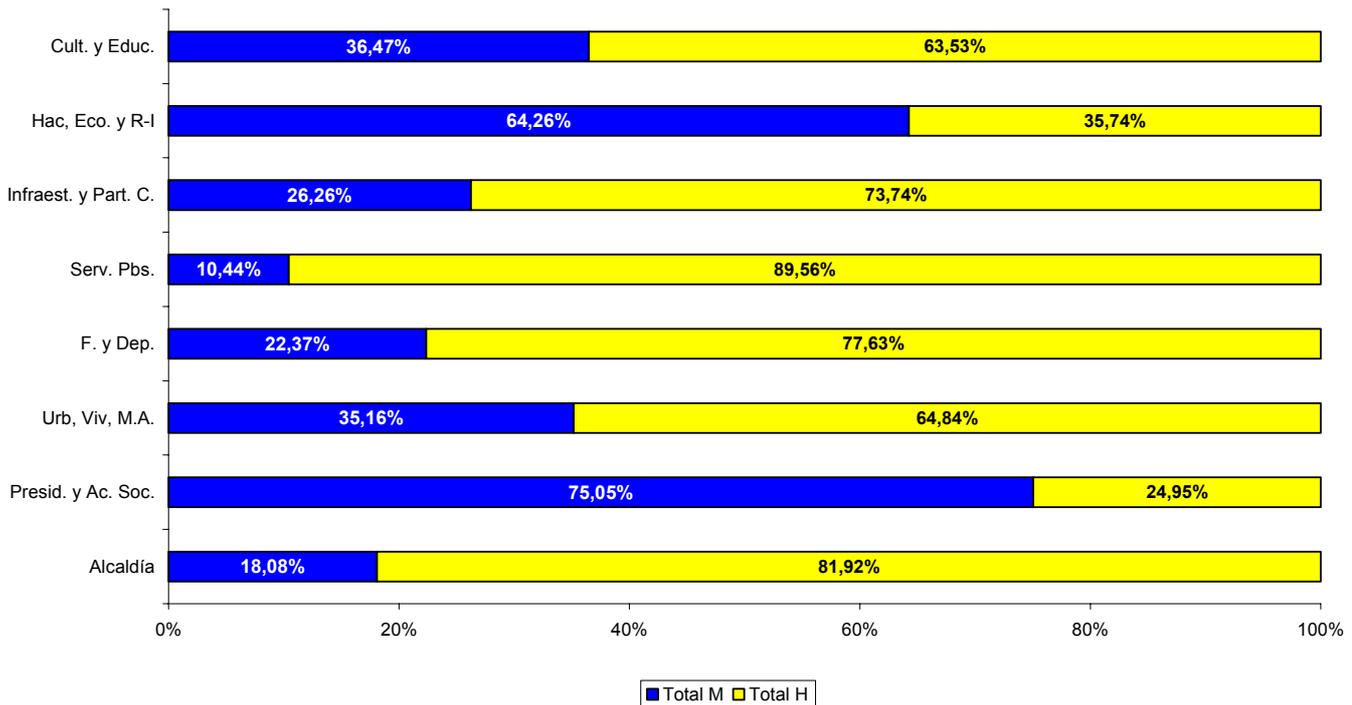
1. En el caso del grupo A1 solo en el nivel 23 que es el de Técnico Superior de entrada, hay mayoría femenina, estando masculinizados el resto de niveles. Se observa que no obstante se cumple la paridad en los niveles 23 al 27. Por encima de éste, en niveles 28 o superiores, que coinciden con puestos de libre designación, no se cumple el principio de paridad.
2. En el grupo A2, pasa algo similar, del 21 al 23 hay mayoría femenina, siendo puestos que corresponden con Técnicos Medios de entrada o promoción y Unidades Técnicas, mientras que de los niveles 24 al 26 hay mayoría masculina. En ningún nivel del grupo A2 se cumple el principio de paridad, siendo en este grupo el número de mujeres (283) superior al de hombres (226).
3. En el grupo C1, mayoría femenina en los niveles 18, 19 y 21, principalmente puestos de Administrativo y Negociados Administrativos, y masculina en el 20 y 22.

No obstante, en los niveles 18, 19 y 21, de mayoría femenina se cumple en todos ellos el principio de paridad. En este grupo, al igual que en el A2 hay mayoría de mujeres, debido al personal administrativo. También es preciso matizar aquí que por formación más antigüedad todos los administrativos pueden llegar al C1-21.
4. En el grupo C2 y agrupaciones Profesionales en todos los niveles mayoría masculina. Hay que tener en cuenta que en estos grupos están Policía, Bomberos y Personal de Oficios.

2.2.3 AREAS DE GESTIÓN

En cuanto a la DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR AREAS DE GESTIÓN, están feminizados Hacienda, Economía y Régimen Interior, y Presidencia y Acción Social.

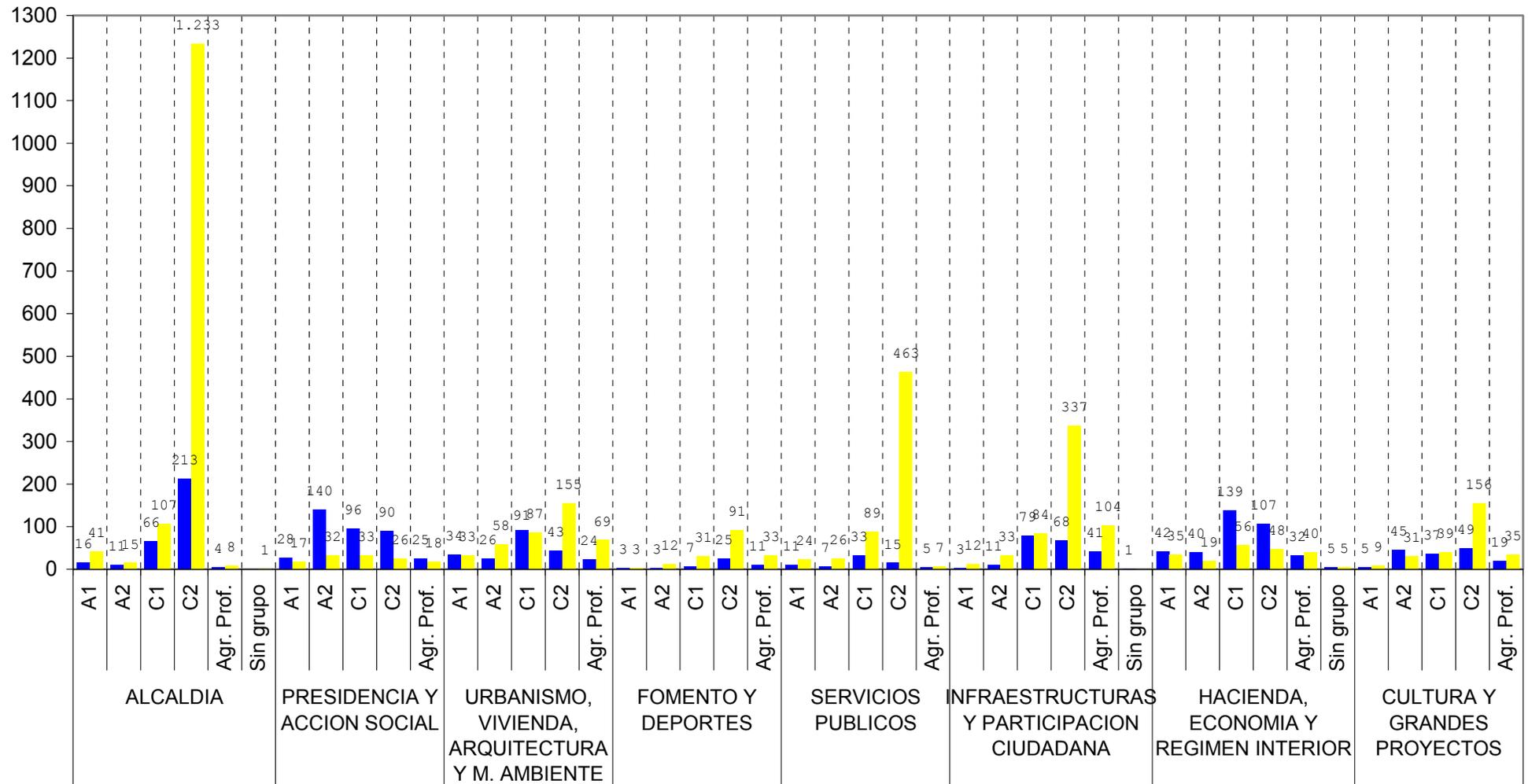
Están especialmente masculinizados Servicios Públicos, Alcaldía, Fomento y Deportes, e Infraestructura y Participación Ciudadana.



En el siguiente gráfico vemos la DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREAS DE GESTIÓN Y GRUPOS.

Reparto por Area de Gestión y Grupo

Mujeres Hombres



En el **Anexo I** se presenta un **Grafico más detallado**, que incluye la distribución por sexo de la plantilla municipal, por **Área de Gestión, Grupo Profesional y Nivel**.

CONCLUSIÓN

El sistema de clasificación profesional de los puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Zaragoza asigna niveles altos en general a los puestos de trabajo. En todos los grupos profesionales excepto en el A1 se puede alcanzar el máximo legal. No obstante, el análisis por género nos permite extraer las siguientes conclusiones.

En general, al tratar los datos sobre colectivos de actividad y grupos profesionales de la plantilla, desagregados por sexo, se comprueba una segregación laboral, tanto horizontal como vertical.

1. La segregación horizontal habla de la concentración de mujeres y hombres en sectores y actividades específicas. Esta diferenciación hace que los hombres y mujeres se encuentran ocupados en dichos sectores en base a factores determinados por su sexo, afectando de forma más negativa a las mujeres que a los hombres.

Muestra de ello, es el desequilibrio de la plantilla, originado principalmente por esos sectores masculinizados en los que la presencia de efectivos es muy elevada y el porcentaje femenino muy bajo: Grupo C2: Bomberos, Policías y Personal de Oficios. Tanto en Bomberos como en Policía se observa que las mujeres no han conseguido completar la promoción y no han tenido acceso a los puestos de mando inmediato (Inspectores, Subinspectores, Sargentos y Suboficiales).

Las mujeres se encuentran mayoritariamente en sectores considerados tradicionalmente femeninos, como el personal de Administración (donde englobamos Auxiliares Administrativos y Administrativos) y en Acción Social (Servicios Sociales Comunitarios y Servicios Sociales Especializados).

2. La segregación vertical es la concentración de mujeres y de hombres en Grupos y niveles específicos de responsabilidad o de puestos, existiendo una menor participación femenina en los niveles jerárquicos más altos, y tendiendo las mujeres a concentrarse en categorías profesionales más bajas. Uno de los mayores indicadores de esta situación es la escasa presencia de mujeres especialmente en los puestos de Alta Dirección, así como en los niveles más altos de cada Grupo Profesional, disminuyendo progresivamente su presencia a medida que aumenta el nivel del puesto de trabajo:

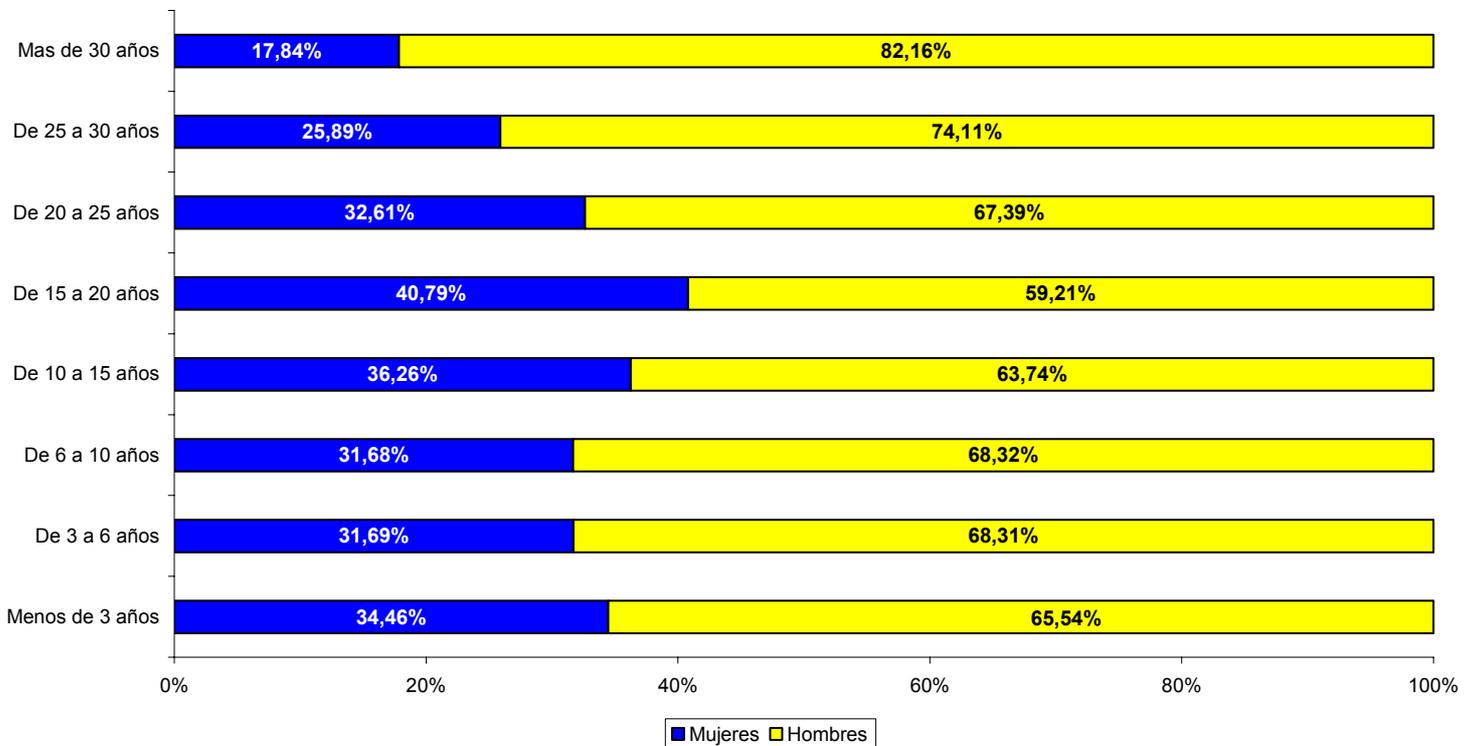
- En el caso del grupo A1 solo en el nivel 23 que es el de Técnico Superior de entrada, hay mayoría femenina, estando masculinizados el resto de niveles. Se observa que no obstante se cumple la paridad en los niveles 23 al 27. Por encima de éste, en niveles 28 o superiores, que coinciden con puestos de libre designación, no se cumple el principio de paridad.
 - En el grupo A2, pasa algo similar, del 21 al 23 hay mayoría femenina, siendo puestos que corresponden con Técnicos Medios de entrada o promoción y Unidades Técnicas, mientras que de los niveles 24 al 26 hay mayoría masculina. En ningún nivel del grupo A2 se cumple el principio de paridad, siendo en este grupo el número de mujeres (283) superior al de hombres (226).
3. En cuanto a las áreas, vemos como algunas están masculinizadas (Alcaldía, Servicios Públicos, Fomento y Deportes, e Infraestructuras y Participación Ciudadana), y otras feminizadas (Hacienda, Economía y Régimen Interior, y Presidencia y Acción Social).

Las masculinizadas se corresponden con los colectivos de Policía, Bomberos y Personal de Oficios.

Feminizadas con mayor abundancia de personal administrativo (Hacienda, Economía y Régimen Interior) y con personal de Acción Social (centros de acción social, servicios sociales especializados, Casa de Amparo).

2.3 DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD. ACCESO

Esta tendencia de un mayor número de hombres que de mujeres en la plantilla municipal, se sigue reproduciendo en la antigüedad de la plantilla y por ende en el acceso, de la que es consecuencia directa. Si observamos los datos sobre antigüedad de la plantilla, en todas las bandas de antigüedad el número de hombres es muy superior al de mujeres, por lo que ese desequilibrio se ha venido sucediendo de forma consecutiva en los últimos 30 años.

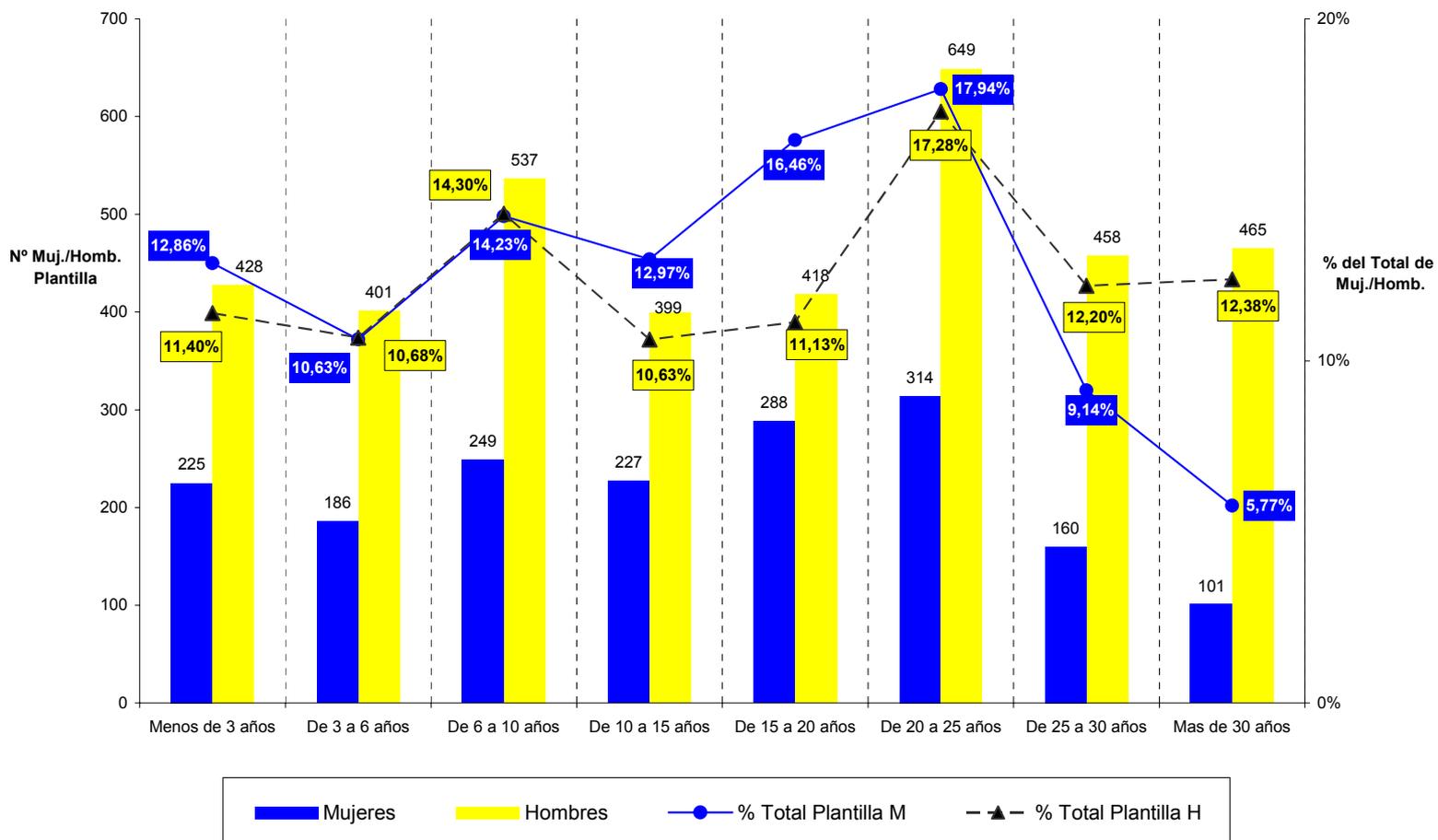


El reparto más equilibrado se produce en la banda de 15 a 20 años de antigüedad, que se reparte 40,79% mujeres y 59,21% hombres.

En relación con las mujeres su mayor acceso al Ayuntamiento de Zaragoza se produjo hace 20-25 años y desde entonces hasta hace 3 años ha ido decreciendo. En los últimos tres años analizados (2005-2008) se observa un pequeño incremento, si bien las mujeres sólo representan el 34,46%, frente al 65,54% de hombres.

Es la banda de antigüedad que va de los 20 a los 25 años la que más personas de la plantilla tiene (el 17,49% de la plantilla) y donde se encuentran también la mayoría de hombres y de mujeres. Cabe destacar la reducida presencia de mujeres con antigüedades mayores a 25 años, en comparación con los hombres.

Las columnas del siguiente gráfico representan el número de mujeres y hombres en cada banda de antigüedad. Las líneas representan el porcentaje que ese número supone en el total de hombres o mujeres de la plantilla.

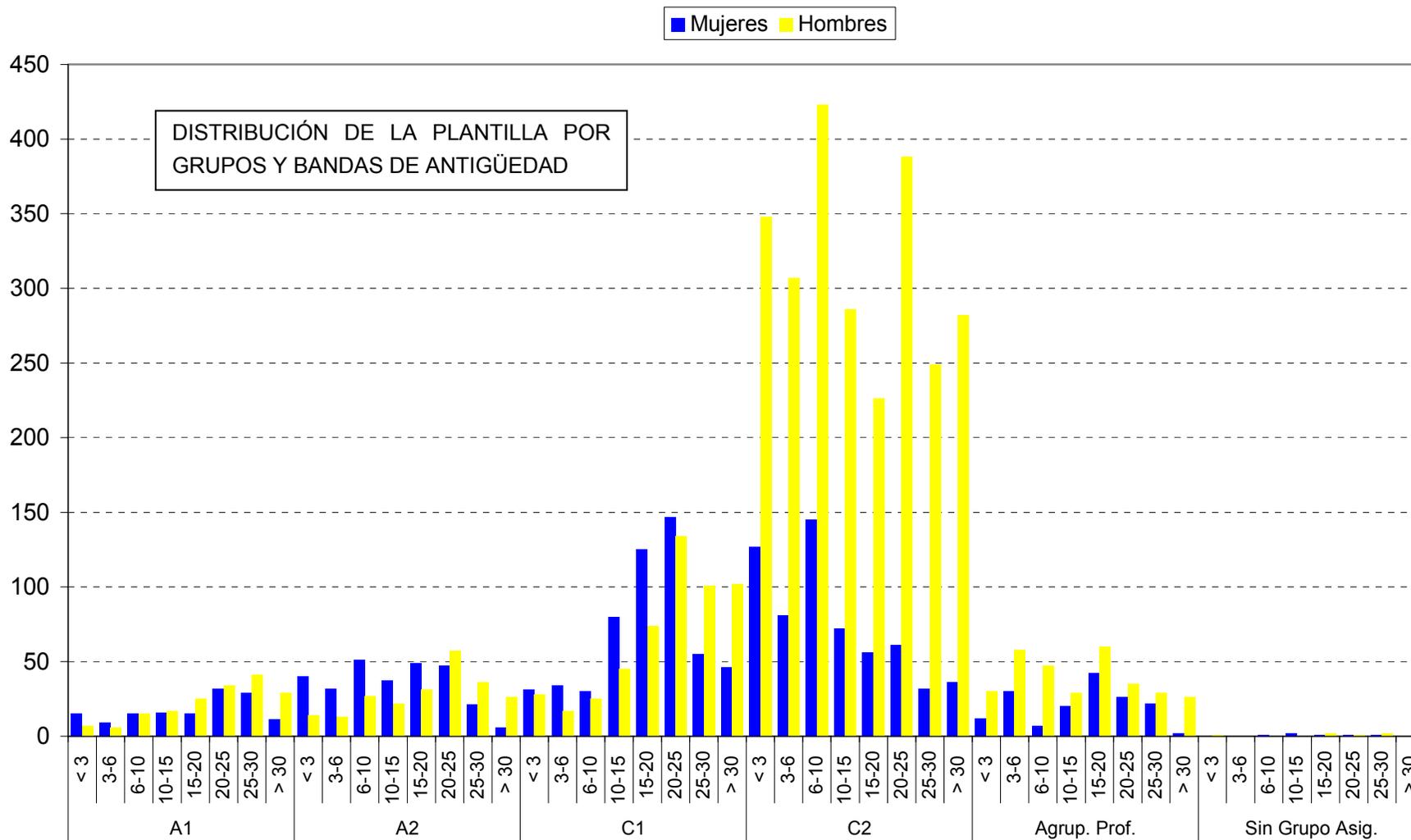


Si bien en el gráfico anterior hemos observado que en todas las bandas de antigüedad la presencia masculina es mucho mayor que la femenina, esta diferencia no se da en igual proporción en todos los Grupos de Titulación Profesional. Si cruzamos los datos de antigüedad de la plantilla con sus Grupos Profesionales, se observa que la gran diferencia se da en el Grupo Profesional C2, siendo un sector altamente masculinizado en todas sus bandas de antigüedad, si bien se observa un aumento de presencia femenina en cuanto a las bandas de antigüedad de 6 a 10 años y en la de menos de 3 años, que no obstante sigue siendo muy inferior a la masculina. También hay mayoría masculina en el Grupo de Clasificación de Agrupaciones Profesionales (antiguo grupo E) en todas sus bandas de antigüedad.

En general, son los Grupos Profesionales A1, A2 y C1 donde la presencia y el acceso de mujeres y hombres ha sido más equilibrada y donde se agrupan el mayor número de mujeres, siendo los grupos de Clasificación C2 y de Agrupaciones Profesionales, los que están más masculinizados.

Las mujeres son sin embargo, más numerosas en el grupo de Clasificación Profesional A2, observándose mayor presencia femenina en este grupo en los últimos 20 años, a partir de esa antigüedad en adelante, existe mayoría masculina.

También las mujeres son mayoría en el Grupo Profesional C1 en los últimos 25 años, a partir de esa antigüedad la presencia masculina es mayor que la femenina.



CONCLUSIÓN

Los datos siguen mostrando un desequilibrio de la plantilla a favor de los hombres, y en esencia que ese desequilibrio, no es algo puntual o esporádico en el tiempo, sino que se viene produciendo y arrastrando desde hace más de 30 años, pudiéndose afirmar que se trata de un desequilibrio histórico, y en cierta medida normalizado, ya que en esos años no se han establecido medidas que hayan modificado o permitido paliar esta tendencia.

Cabe resaltar que esta diferencia no se da en igual proporción en todos los Grupos de Titulación Profesional. Son los Grupos de Profesionales A1, A2 y C1 donde la presencia y el acceso de mujeres y hombres ha sido mas equilibrada y, en el caso de los grupos A2 y C1 también más favorable para las mujeres, agrupándose entre estos tres Grupos el mayor número de mujeres, y estando altamente masculinizados en todas sus bandas de antigüedad los grupos de Clasificación C2 y de Agrupaciones Profesionales, que es también donde se encuentra la mayor parte de la plantilla municipal.

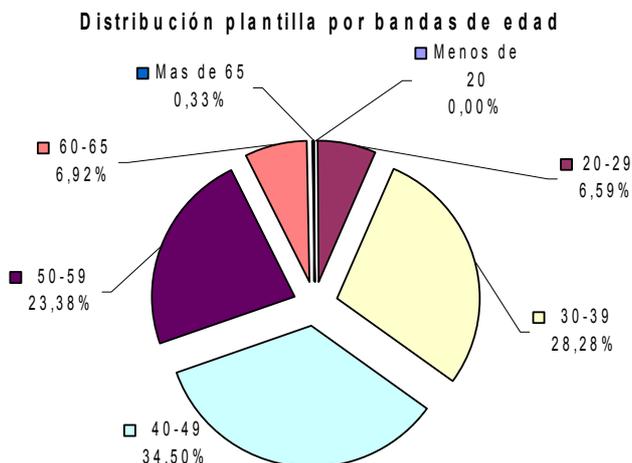
Por ello, es necesario establecer medidas de acción positiva que permitan, de ahora en adelante, un acceso y permanencia en la función pública más equilibrado entre hombres y mujeres, especialmente en los grupos de Clasificación Profesional C2 y de Agrupaciones Profesionales.

Estos datos son todavía más acuciantes si tenemos en cuenta que como hemos visto el número de mujeres en la plantilla es menor, su porcentaje de acceso también los es, pero sin embargo como veremos al tratar los datos sobre Bajas en la plantilla, el 62,73% de los Ceses producidos en el año 2008 corresponden a mujeres, que representa el 5,77% de ellas, frente al 1,60% de los hombres.

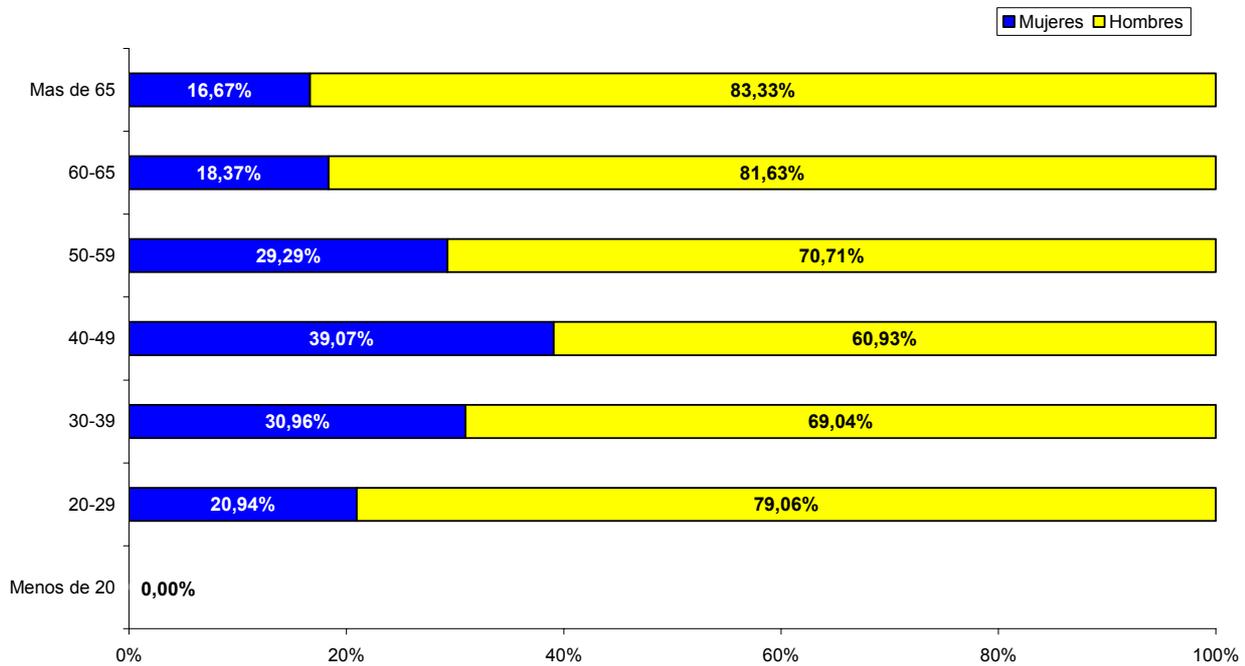
2.4 DISTRIBUCIÓN POR EDADES

La media de edad de la plantilla municipal es de 44,1 años, disponiendo las mujeres de una edad media de 43,9 años y los hombres de 44,2 años. La mayor parte de la plantilla se concentra en la banda de edad que va de los 40 a los 49 años con un 34,50% de la plantilla.

Si comparamos estos datos con los de antigüedad analizados anteriormente, este mayor porcentaje de la plantilla en la banda de 40 a 49 años de edad, concuerda con el hecho de que la banda de antigüedad con mayor porcentaje de plantilla sea la que va de los 20 a los 25 años de antigüedad.



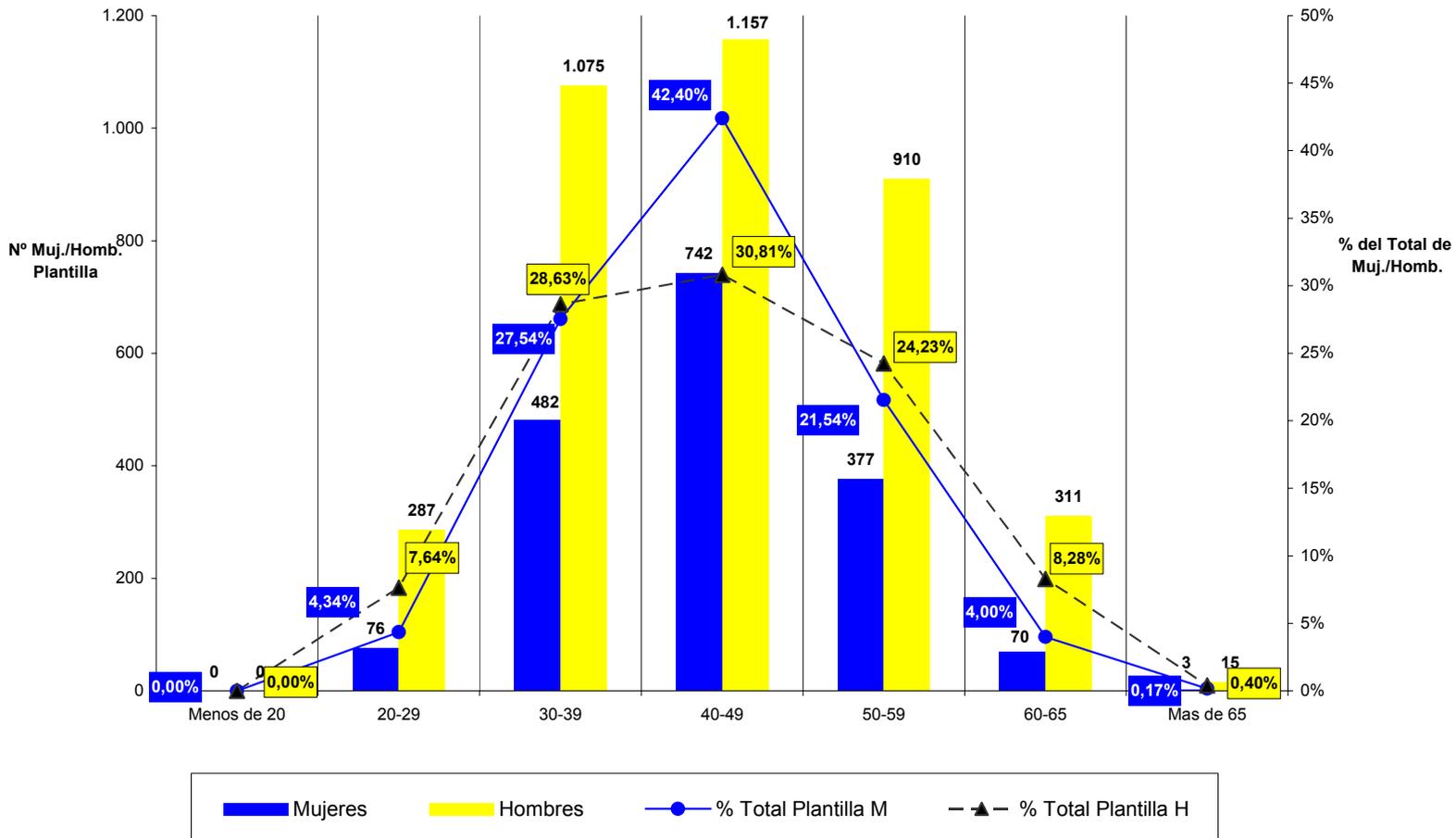
En todas las bandas de edad el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres, el tramo de edad donde se produce un reparto más equilibrado es el de 40-49 años, el 39,96% son mujeres y el 60,93% hombres, donde prácticamente se cumple el principio de paridad. Resulta coincidente con la época de mediados de los años 80, momento en el que en España se produce la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral y que coincide con el incremento sustancial de las plantillas de la Administración Local, como consecuencia de los Ayuntamientos democráticos y de la aprobación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.



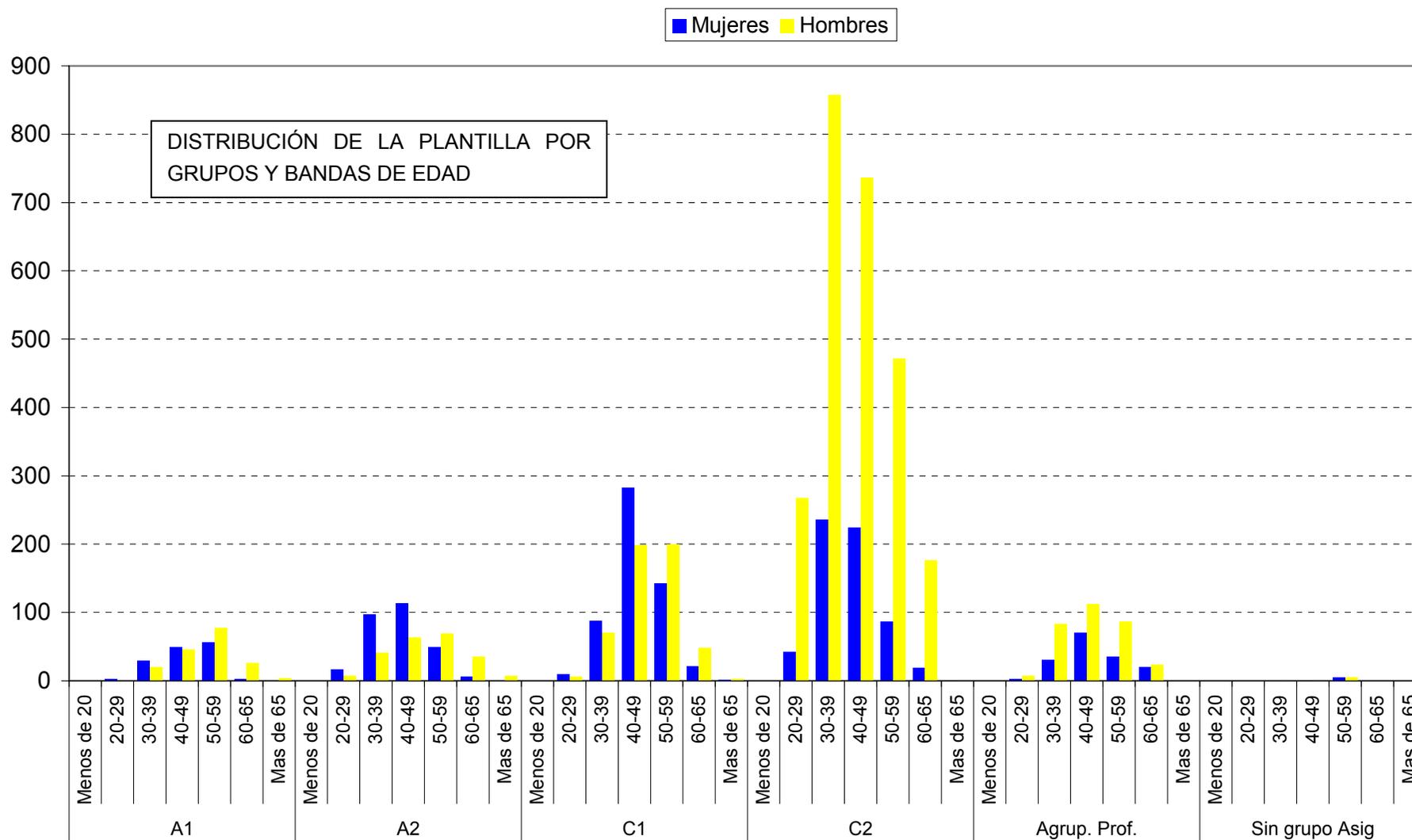
Si analizamos la curva de edad que se muestra en la siguiente tabla, en relación con las mujeres se observa un incremento constante y paulatino desde los 20 hasta los 49 años de edad donde se encuentra el pico de edad femenino. El 74,28% de las mujeres se encuentra entre los 20 a 49 años. A partir de los 49 la curva de edad femenina desciende drásticamente.

En el caso de los hombres la curva es más suave, incrementándose paulatinamente entre los 20 y los 49, franja en la que se encuentra el 67,08 % de los hombres, y decreciendo a partir de esa edad.

Las columnas del siguiente gráfico representan el número de mujeres y hombres en cada banda de edad. Las líneas representan el porcentaje que ese número supone en el total de hombres y/o mujeres de la plantilla.



En el siguiente gráfico vemos la DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS Y BANDAS DE EDAD.



CONCLUSIÓN

La media de edad de la plantilla municipal es de 44,1 años, disponiendo las mujeres de una media de 43,9 años y los hombres de 44,2 años.

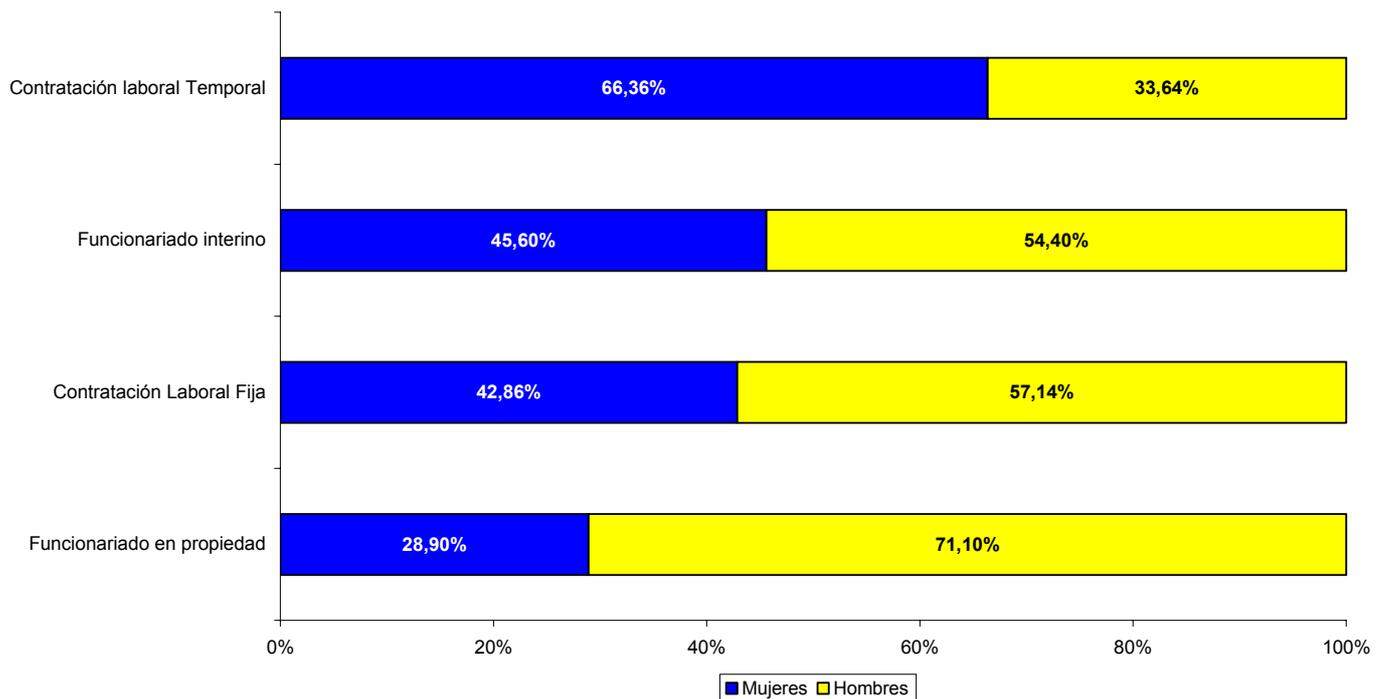
La mayor parte de la plantilla se concentra en la banda de edad que va de los 40 a los 49 años (34,50% de la plantilla), hecho que concuerda con el ya analizado mayor porcentaje de la banda de antigüedad de los 20 a los 25 años. Este incremento coincide con la época de mediados de los años 80, momento en el que en España se produce la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral y con el incremento sustancial de las plantillas de la Administración Local como consecuencia de los Ayuntamientos democráticos y de la aprobación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

La curva de edad femenina se incrementa de forma constante y paulatina desde los 20 años hasta los 49 donde se encuentra el pico de edad femenino. El 74,28% de las mujeres se encuentra entre los 20 a 49 años. A partir de los 49 la curva de edad femenina desciende drásticamente.

En el caso de los hombres la curva es más suave, incrementándose paulatinamente entre los 20 y los 49, franja en la que se encuentra el 67,08 % de los hombres, y decreciendo a partir de esa edad.

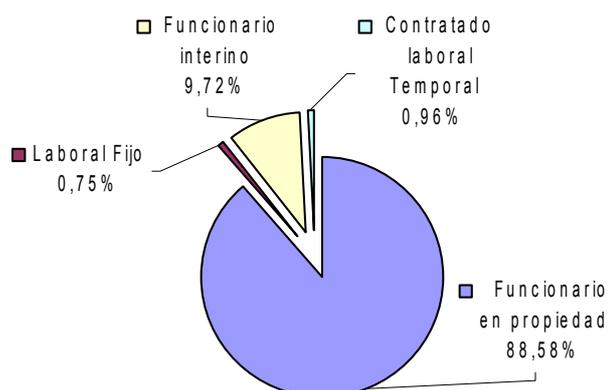
2.5 DISTRIBUCIÓN POR RELACIONES JURÍDICAS, FIJEZA Y TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO.

De los datos se desprende que existe más temporalidad entre las mujeres y más firmeza en el empleo entre los hombres, como se demuestra en los siguientes gráficos:

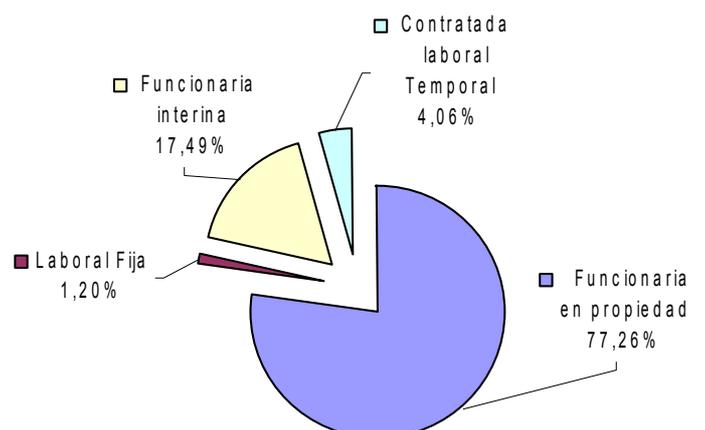


Asimismo, poniendo estos datos en relación con el total de hombres y de mujeres de la plantilla, la diferencia de reparto es más clara, sin olvidar que ya de partida el porcentaje de mujeres en la plantilla es del 31,79% frente al 68,21% de hombres.

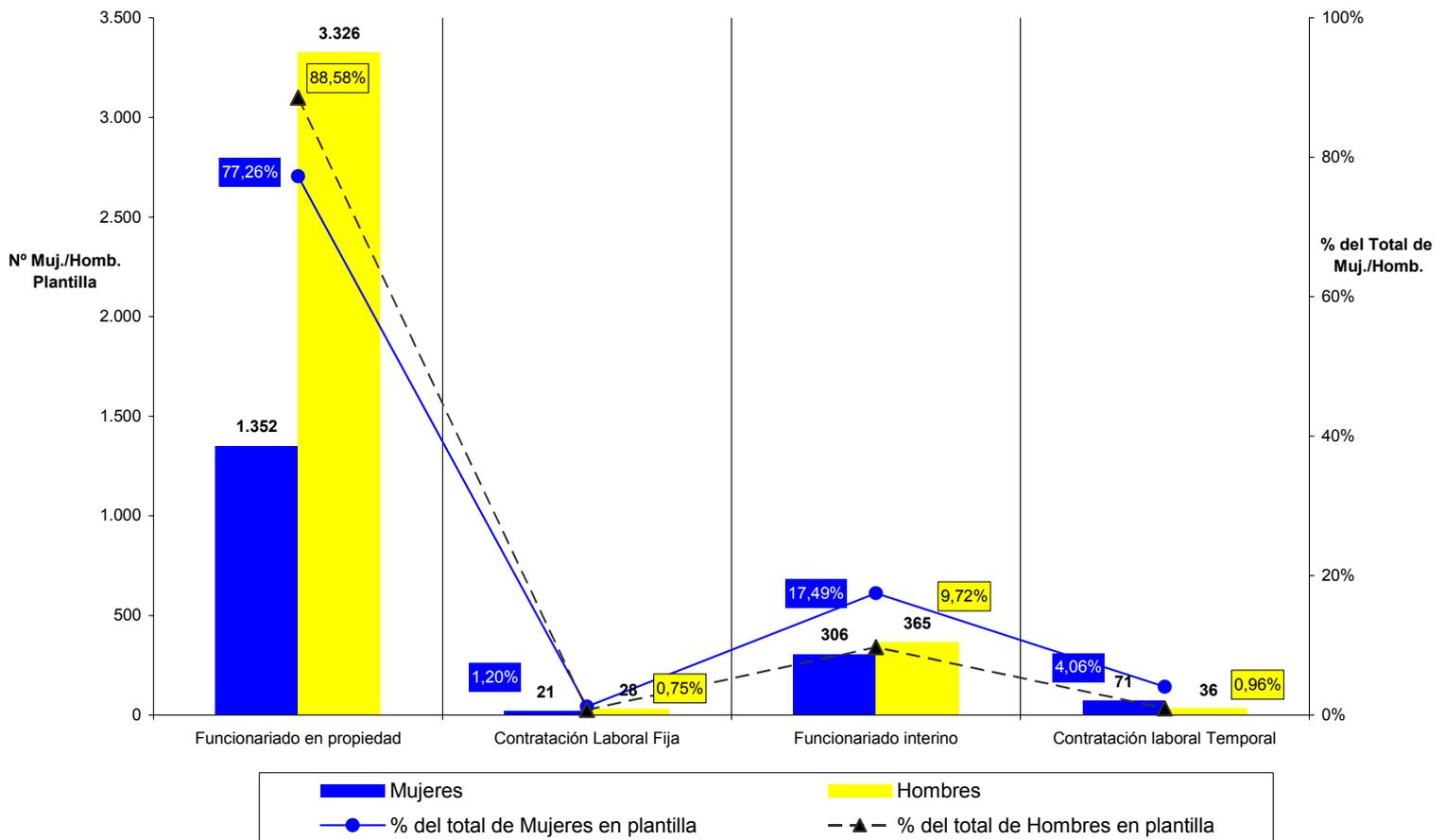
Total de Hombres por Relac. Juridi.



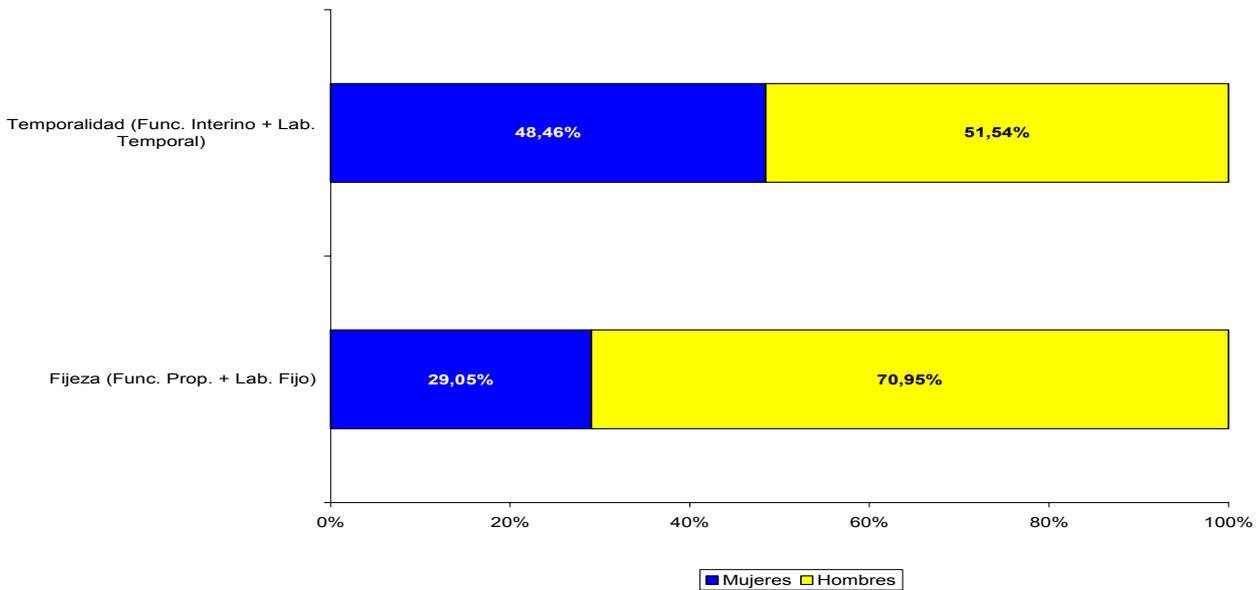
Total de Mujeres por Relac. Juridi.



Las columnas de este gráfico muestran claramente, cual es el reparto diferencial entre mujeres y hombres por relaciones jurídicas, y las Líneas muestran el porcentaje que en cada caso, ese número supone en relación con el total de mujeres u hombres de la plantilla.



Si agrupamos relaciones jurídicas que suponen temporalidad (funcionarios interinos y personal laboral temporal) y las que suponen fijeza o estabilidad en el empleo (funcionarios en propiedad y personal laboral fijo) el reparto es el siguiente:



FIJEZA EN EL EMPLEO (funcionarios de carrera y personal laboral fijo).

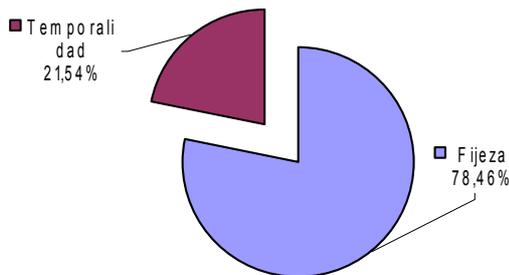
En esencia, los datos muestran que existe mayor fijeza y estabilidad laboral entre los hombres. El 89,32 % de los hombres tienen fijeza, frente al 78,46% de las mujeres.

En cuanto a los datos totales, el 85,87 % de la plantilla tiene fijeza, ocupando los hombres el 70,95 % del total de plazas fijas y las mujeres el 29,05 %.

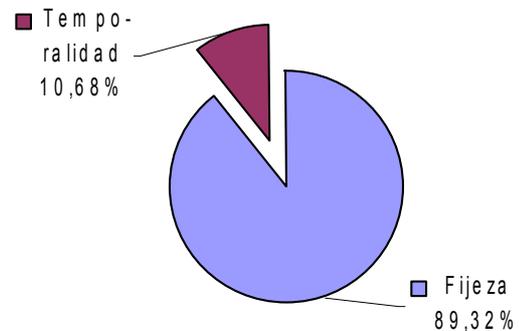
TEMPORALIDAD (funcionarios interinos y contratos temporales)

En relación con la temporalidad el porcentaje sobre el total de situaciones temporales, es mayor para los hombres (51,54%), si bien no debemos olvidar que éste porcentaje representa al 10,68% de los hombres, mientras que en el caso de las mujeres afecta al 21,54% de ellas, por lo que la temporalidad es mayor entre las mujeres.

% de Mujeres con Fijeza y Temporalidad en relación con el total de Mujeres



% de Hombres con Fijeza y Temporalidad en relación con el total de Hombres



Es preciso tener en cuenta que en la disparidad entre el tanto por ciento de fijeza en el empleo y de temporalidad, un elemento definidor es el hecho de que en los colectivos de Policía y Bomberos (claramente masculinizados) no se cubren plazas con carácter temporal, así como que en el ámbito de Casa de Amparo (claramente feminizado) se produce la mayor tasa de contratación temporal del Ayuntamiento de Zaragoza.

CONCLUSIÓN

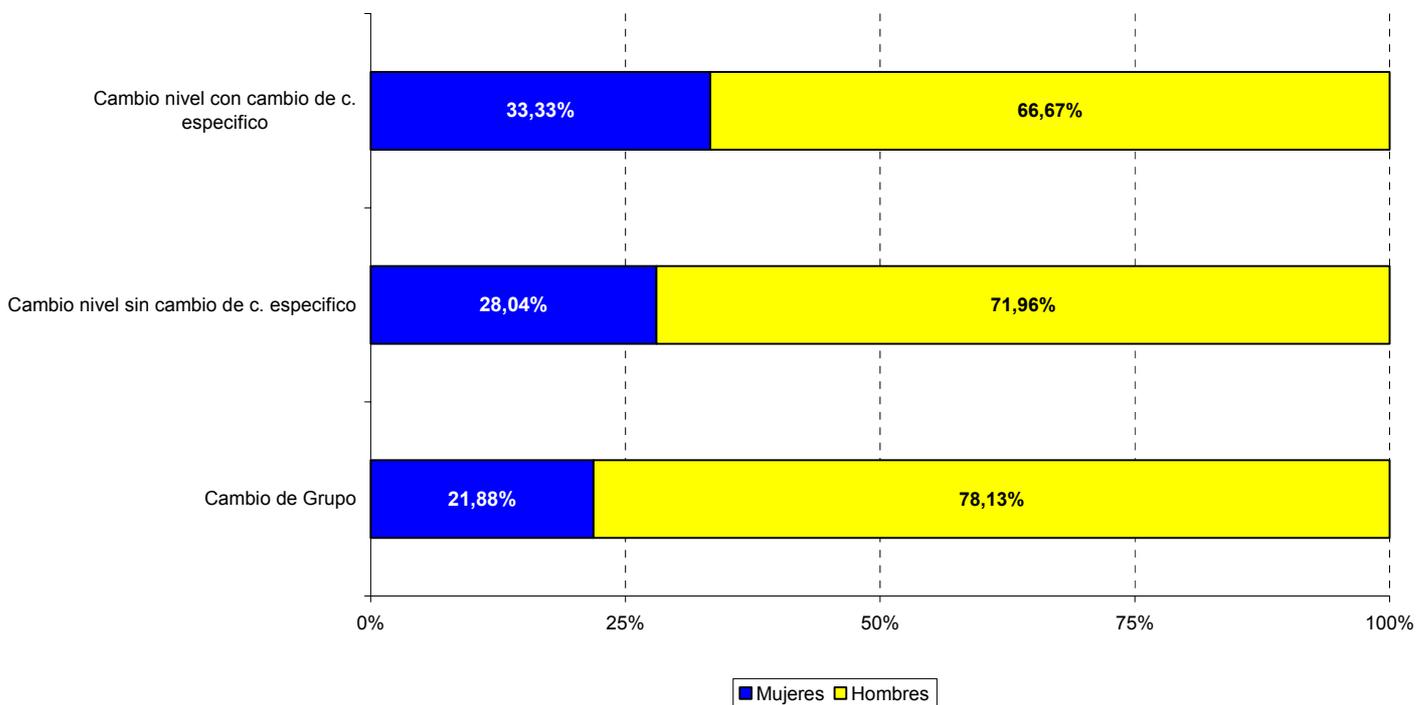
En esencia, los datos muestran que la composición de la plantilla está claramente desequilibrada a favor de los hombres, cuyo número es mayor que el de mujeres, existiendo, además, en proporción mayor fijeza y estabilidad laboral entre ellos y más temporalidad entre ellas.

En todas las relaciones jurídicas existentes en el Ayuntamiento de Zaragoza, salvo en relación con el personal laboral temporal, el porcentaje de mujeres es inferior al de hombres.

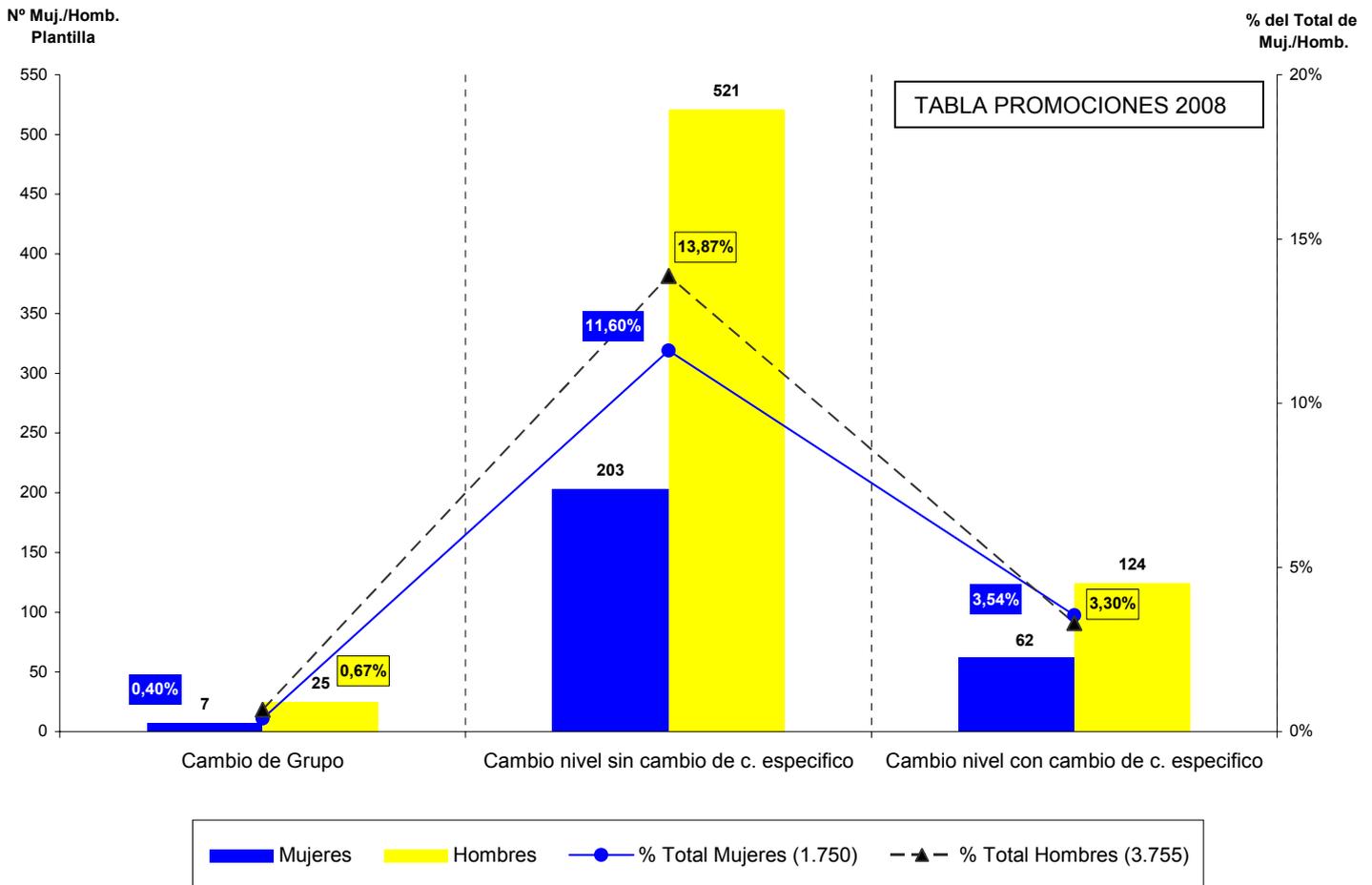
2.6 PROMOCIÓN

Los datos sobre promoción analizados, muestran que promocionan más los hombres que las mujeres. El 71,13% del total de promociones producidas en el 2008 han afectado a hombres, y el 28,87% a mujeres. Ellos representan el 17,11% de los hombres de la plantilla y ellas el 15,54 % de las mujeres.

Distribución de Promociones año 2008 por sexo



Estas diferencias se puede ver claramente en el siguiente grafico, donde las “Columnas” muestran el número de mujeres y hombres que han promocionado en el año 2008, por cada tipología de promoción, y las “Líneas” muestran el porcentaje que dicho número supone en el total de mujeres u hombres de la plantilla.



CONCLUSIÓN

Los datos sobre promoción analizados, muestran que en todas las tipologías de promoción, promocionan más los hombres que las mujeres.

Si queremos corregir las diferencias que se dan en la promoción tenemos que analizar los factores que van ligados a la misma y ver si en ellos se producen desequilibrios. Dos de esos factores han sido analizados en este informe, y son la antigüedad y a la formación:

- En cuanto a la formación, como veremos en el siguiente apartado, las mujeres asisten a más acciones formativas que los hombres, pero sin embargo, este factor por si sólo no hace que las mujeres promocionen en igualdad proporción que los hombres.

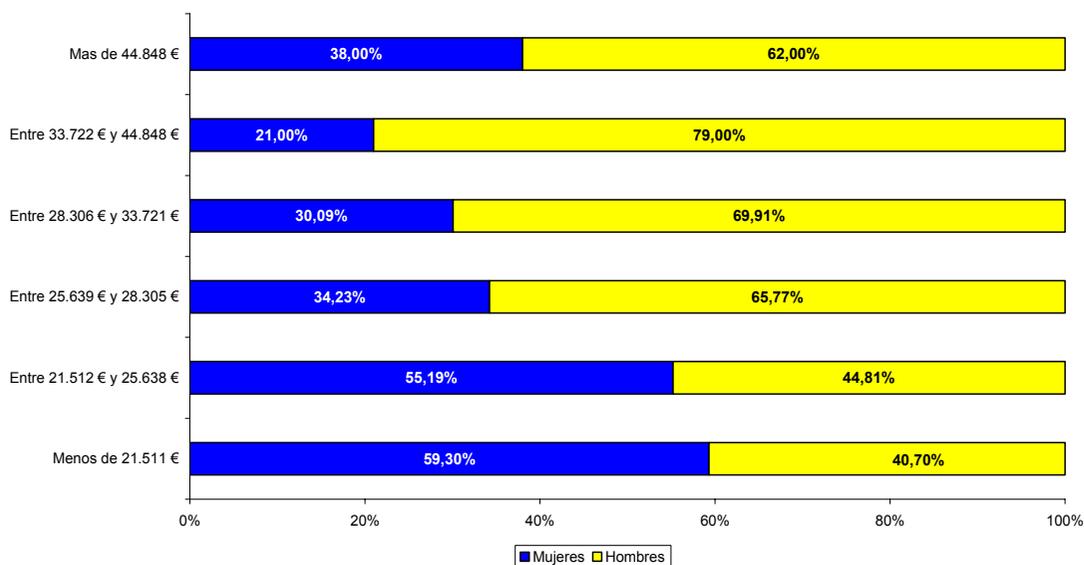
- En cuanto a la antigüedad, que como hemos visto es mayor en los hombres en todas las bandas de antigüedad, lo cual puede ser un factor condicionante.

3. RETRIBUCIONES

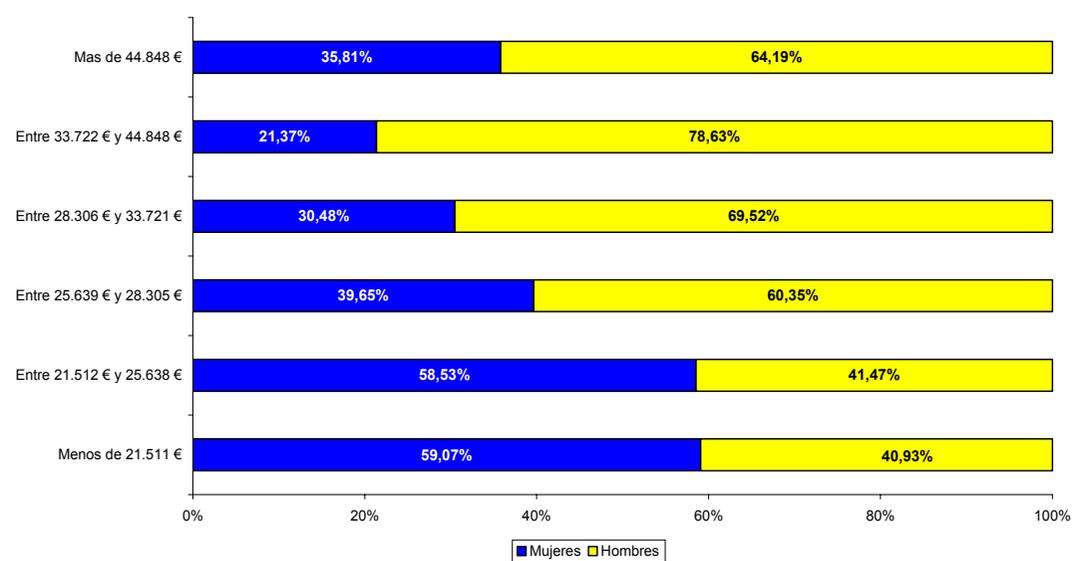
Si analizamos los datos sobre bandas salariales sin y con compensación extrasalarial, se observa a través de los gráficos que el número de mujeres es superior en las bandas más bajas, disminuyendo su porcentaje en relación con los hombres, conforme aumenta la cuantía de la banda, excepto en el último tramo en el que se corrige esta tendencia, si bien el porcentaje de mujeres sigue siendo inferior al de hombres.

Esto es lo mismo que ocurre con los niveles de los puestos de trabajo vistos anteriormente, a medida que aumenta el nivel en los grupos disminuye la presencia femenina. Del mismo modo, a medida que aumenta la banda retributiva disminuye la presencia femenina.

DISTRIBUCIÓN POR BANDAS SIN COMPENSACIÓN EXTRASALARIAL



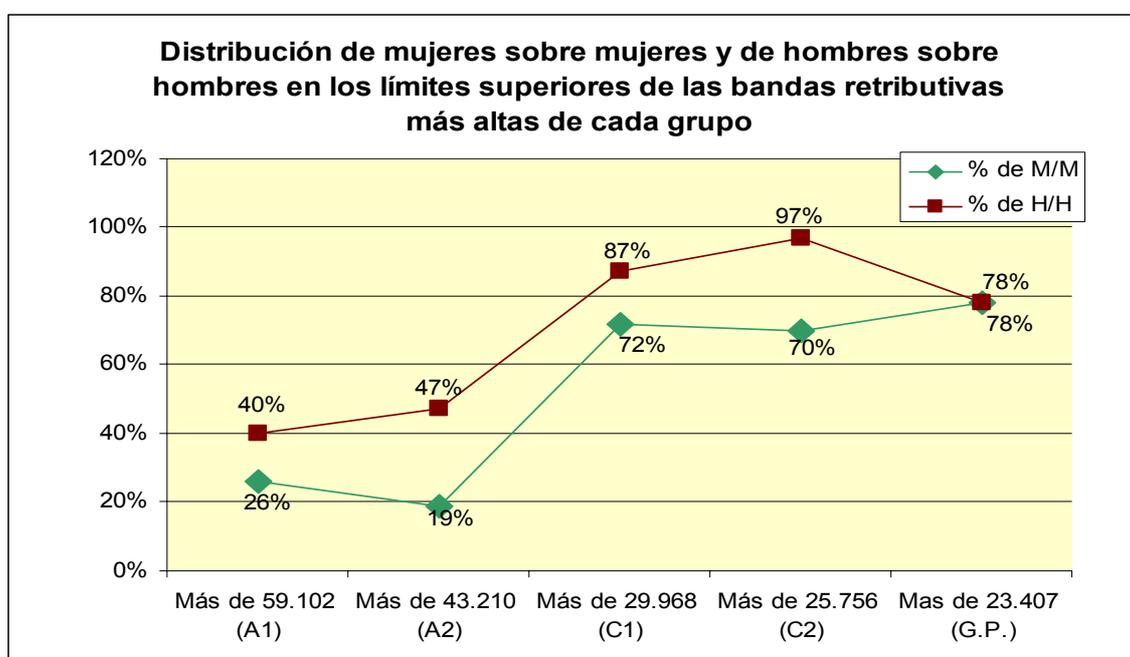
DISTRIBUCIÓN POR BANDAS CON COMPENSACIÓN EXTRASALARIAL

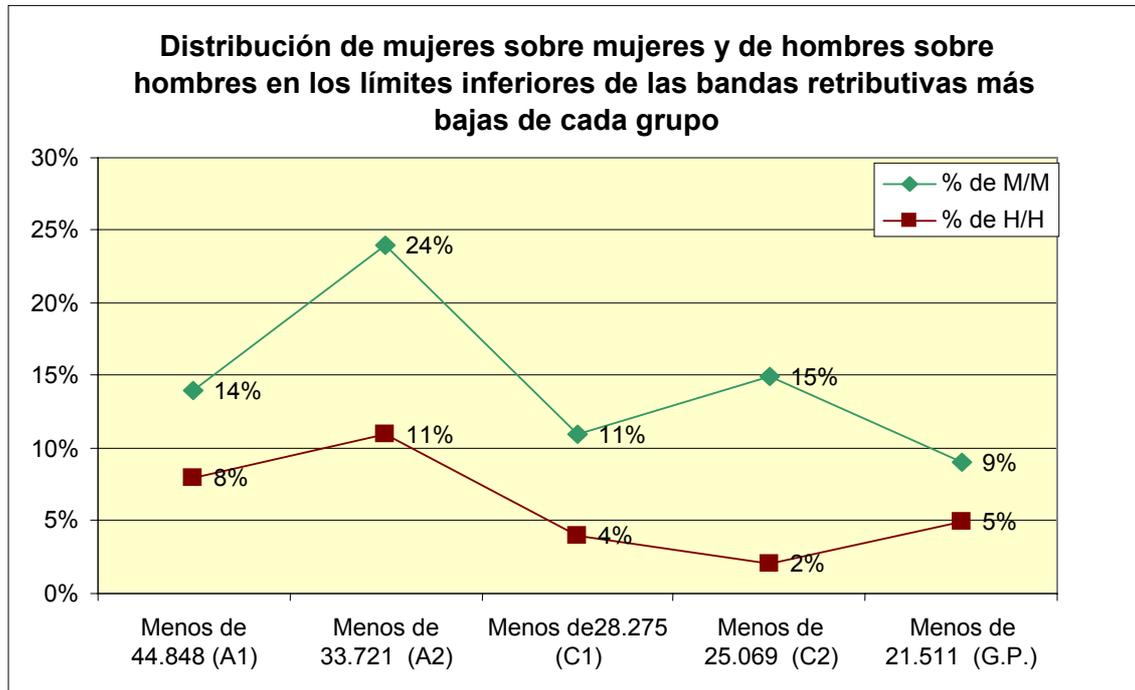


En relación con los promedios retributivos por sexo, el promedio masculino es un 5,17% superior al femenino en relación con las retribuciones sin compensación extrasarial, y un 6,88% en relación con las retribuciones con compensación extrasalarial.

Dentro de cada grupo profesional el promedio de retribuciones para las mujeres es inferior al de hombres. Probablemente es consecuencia directa de que, como ya hemos visto al analizar los Colectivos de Actividad y los Grupos Profesionales, en los niveles superiores de cada grupo profesional hay más hombres que mujeres y sus retribuciones son mayores, por lo que dentro de un mismo grupo ellos tienen mayor promedio retributivo que ellas.

Asimismo, es importante reflejar el porcentaje de mujeres y hombres, que se ubican en los límites salariales superiores e inferiores de cada grupo, en relación con el total de su propio sexo dentro de su grupo profesional. Lo que permite visualizar claramente las diferencias, estando las mujeres mucho menos presentes en los límites salariales superiores y mucho más en los inferiores.





CONCLUSIÓN

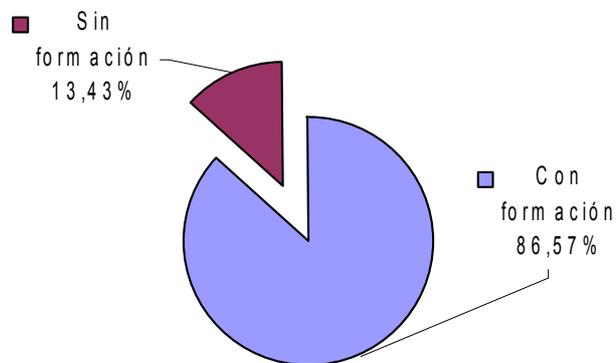
Como no puede ser de otra manera, y de acuerdo con la legalidad vigente, en el Ayuntamiento de Zaragoza, a igual trabajo igual salario. No obstante, de los datos obtenidos se extrae que existe una discriminación indirecta ya que la diferencia en el promedio de los salarios varía entre un 5,17% y un 6,88%.

Esta discriminación indirecta está relacionada con las referencias hechas en el apartado anterior a la segregación horizontal y vertical de los grupos y los niveles obtenidos a lo largo de la carrera profesional.

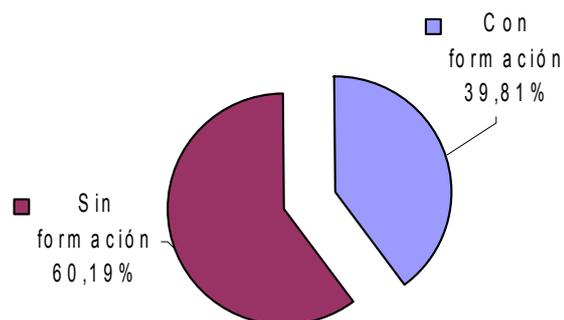
4. FORMACIÓN

Los datos sobre formación analizados, muestran que en el año 2008 las mujeres han asistido a más cursos formativos que los hombres. Aparentemente se produce un reparto equilibrado donde el 50,33% de los asistentes han sido mujeres y el 49,67% de hombres. Sin embargo, si tenemos en cuenta en número total de mujeres en plantilla que es menor que el de hombres, ellas representan el 86,57% de las mujeres y ellos el 39,81% de los hombres.

% del Total de Mujeres que asisten a cursos
formativos en el año 2008

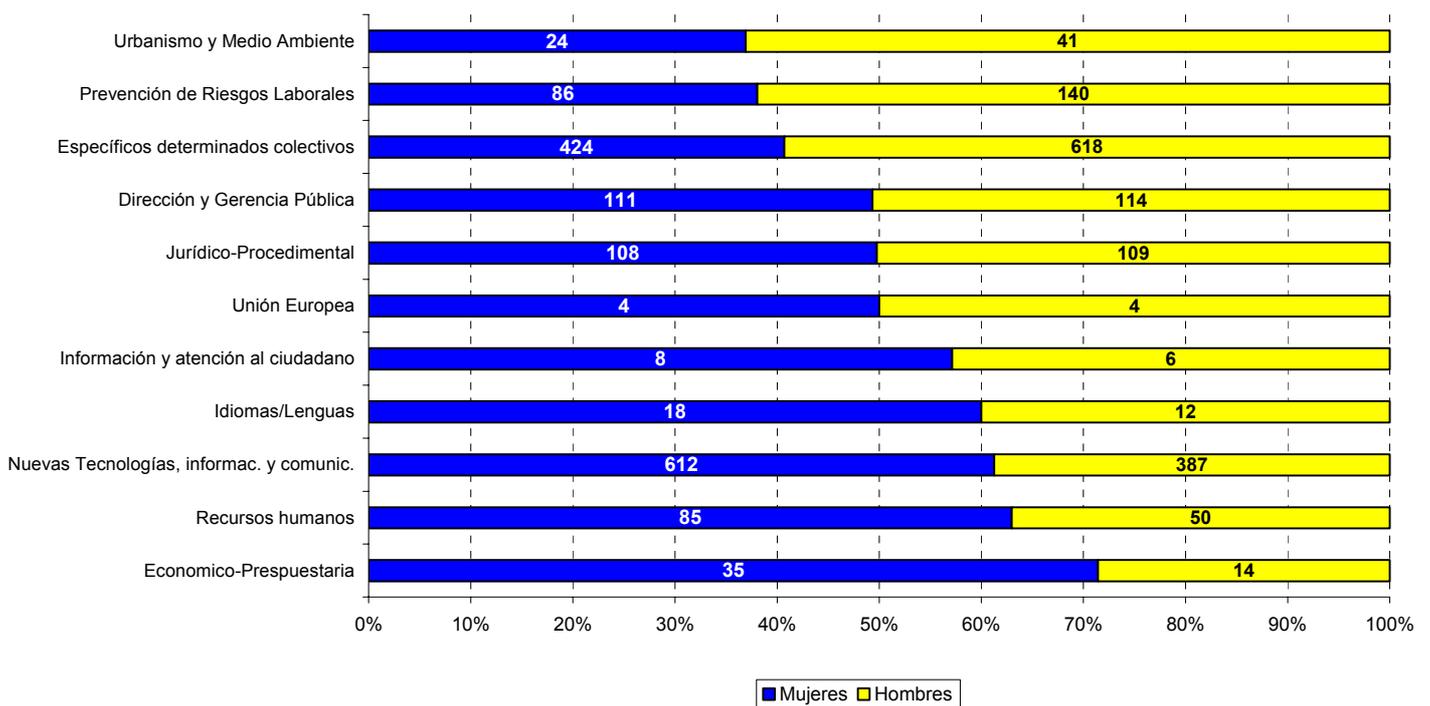


% del Total de Hombres que asisten a cursos
formativos en el año 2008

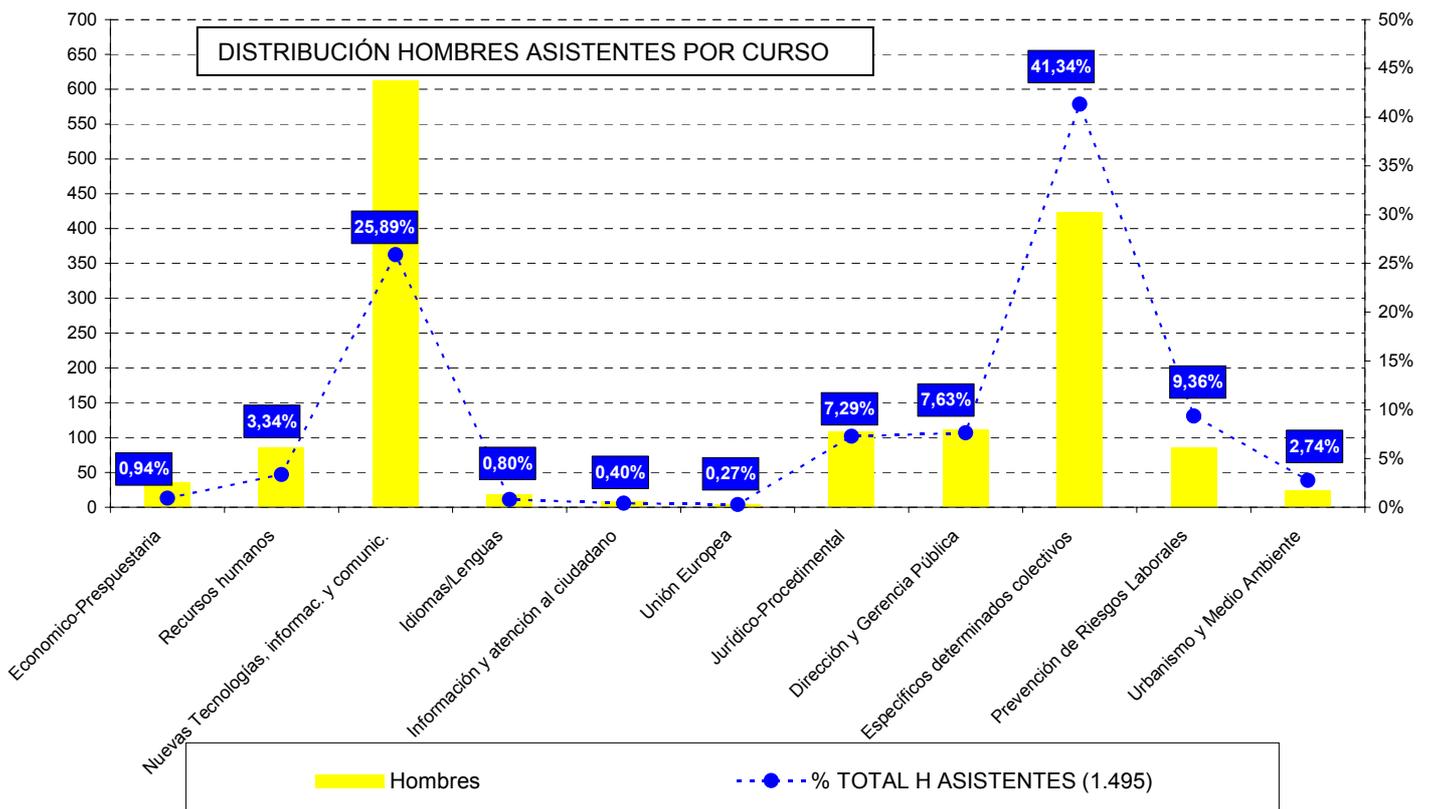
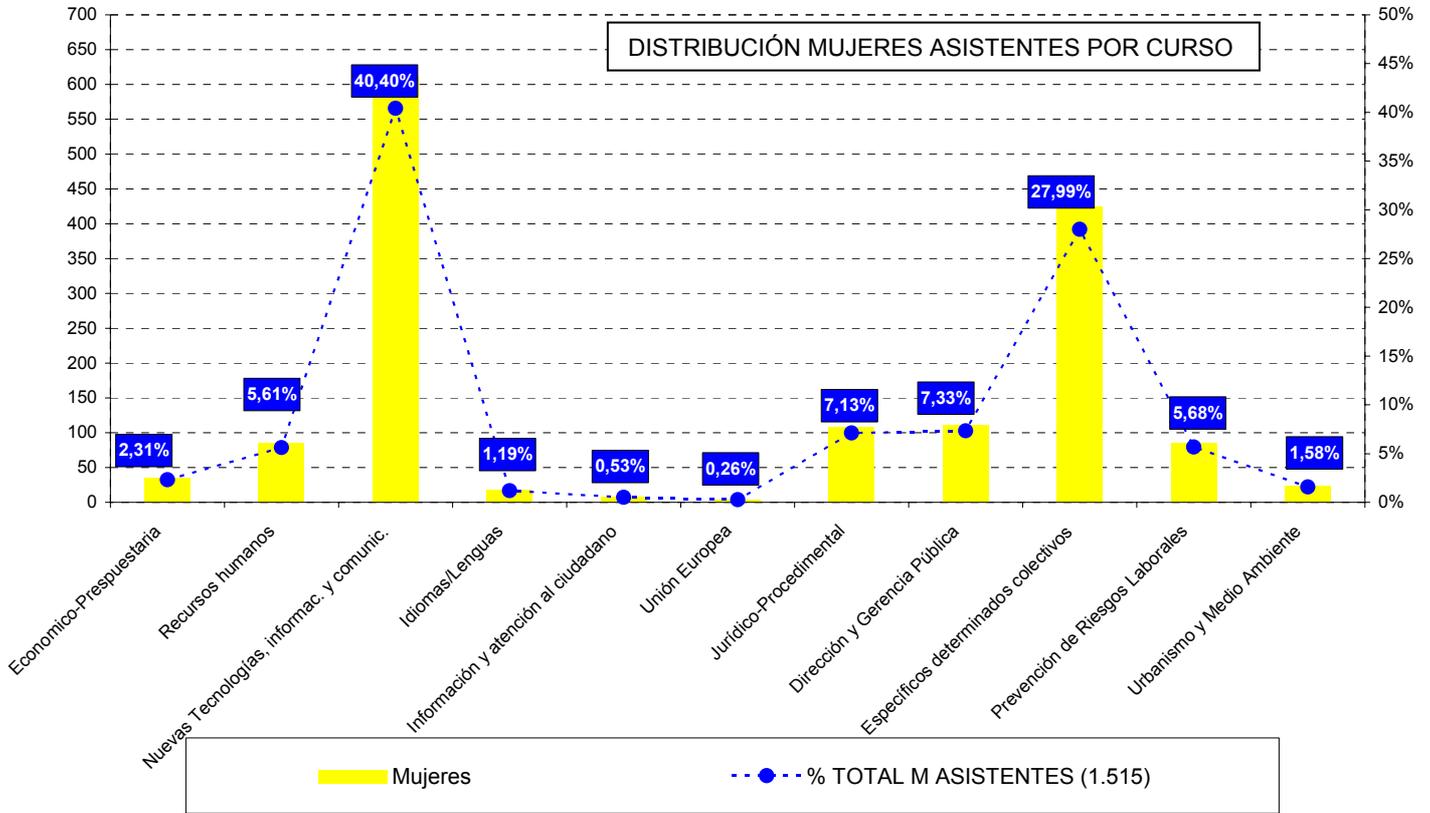


De los datos sobre formación del año 2006 se desprende que asistían a cursos formativos más hombres que mujeres y que en los dos años posteriores, se ha producido un cambio de tendencia, asistiendo más mujeres que hombres. De este modo, en el 2006 el 54,51% de los asistentes a cursos formativos eran hombres, y el 45,49% mujeres. Sin embargo, en el 2008, el 49,67% han sido hombres, frente al 50,33% de mujeres.

A continuación se muestran los ámbitos temáticos en los que se han agrupado las distintas acciones formativas realizadas en el año 2008. En algunos casos, son aquellos cursos relacionados con grupos de actividad o áreas de gestión masculinizados, en los que la presencia femenina es menor, y a la inversa, es decir en aquellos cursos relacionados con áreas de gestión feminizados la presencia masculina es inferior.

Distribución de Cursos formativos del año 2008 por sexo


A continuación mostramos en qué cursos o ámbitos formativos se agrupan las mujeres y los hombres. Las “columnas” muestran el número de asistentes por cada sexo, y las “Líneas” el tanto por ciento que ese número supone sobre el total de hombres (1.495) o mujeres (1.515) que han hecho cursos formativos:



CONCLUSIÓN

Los datos sobre formación analizados, muestran que las mujeres participan en más acciones formativas que los hombres. El 40,40% de las mujeres que asisten a cursos, realizan acciones formativas relacionadas con Nuevas Tecnologías, Información y Comunicación, y el 41,34% de los hombres a cursos específicos de determinados colectivos.

En algunos casos, son aquellos cursos relacionados con grupos de actividad o áreas de gestión masculinizados (Urbanismo y Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales), en los que la presencia femenina es menor, y a la inversa (Económico-Presupuestaria y Recursos Humanos).

Llama especialmente la atención que entre los ámbitos temáticos o cursos definidos no hay ninguno que haga referencia específica a materia de Igualdad entre hombres y mujeres.

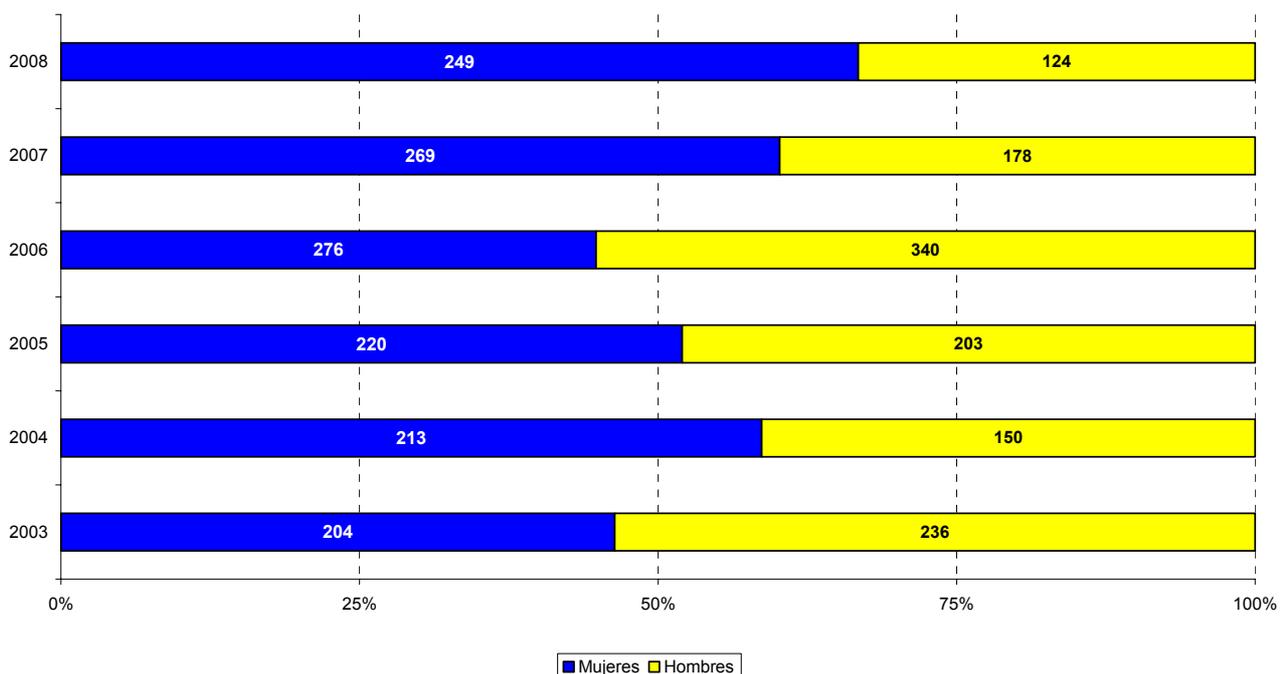
5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En este apartado se recogen los datos referidos no sólo a las altas y bajas definitivas que se producen en la plantilla (nuevas incorporaciones, jubilaciones, ceses...) sino las debidas a reingreso de otras situaciones (excedencias, bajas por maternidad, ...), motivadas en gran parte por las importantes posibilidades de conciliación de la vida personal y familiar generadas con la aprobación del Plan Concilia y Pacto/Convenio 2008-2011, que han venido a introducir ampliación en el catálogo y número de días de permisos.

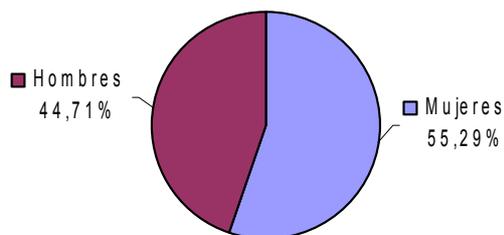
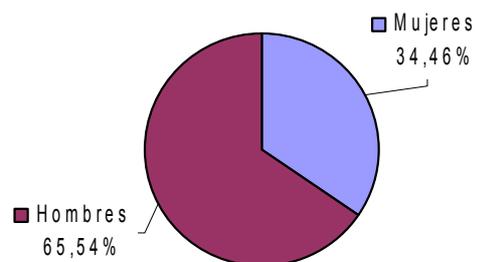
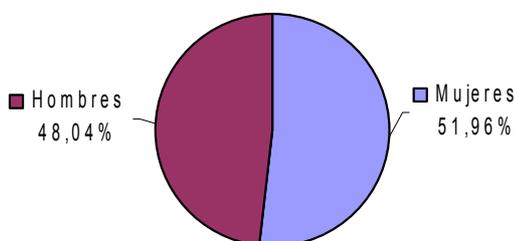
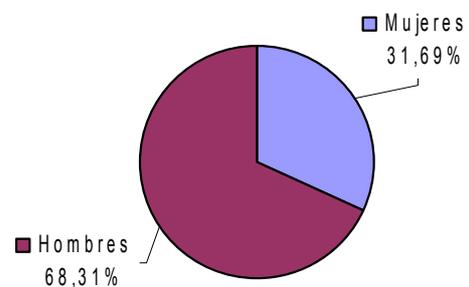
5.1 MOVIMIENTOS DE PERSONAL: ALTAS

La información analizada sobre las Altas que se producen en la plantilla, incluye no sólo los datos sobre nuevas incorporaciones sino también los reingresos que se producen de otras situaciones administrativas distintas del servicio activo.

En este sentido, en relación con el total que se han producido en los últimos 6 años analizados, el número de altas es mayor entre las mujeres que entre los hombres, salvo en los años 2003 y 2006, que los que el número de hombres es mayor.

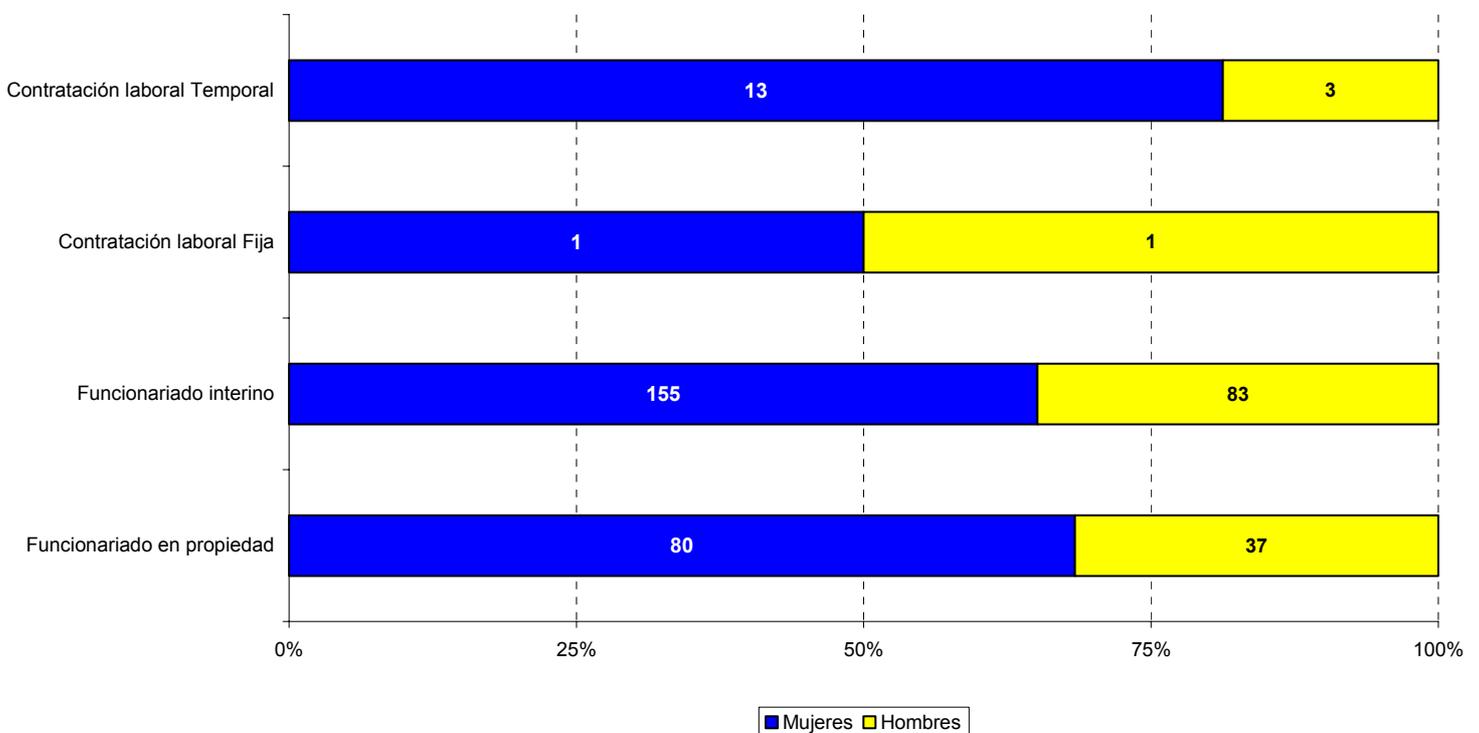


Sin embargo, si comparamos los datos sobre altas de los 6 últimos años de que disponemos, con los de antigüedades inferiores a 6 años, comprobamos que la tendencia es la contraria. Por lo que se desprende que el mayor porcentaje de mujeres en las Altas no viene sólo por las nuevas incorporaciones o accesos, sino por los reingresos de otras situaciones administrativas distintas del servicio activo, como pueden ser excedencias, o bajas por maternidad, que son más elevadas en el caso de las mujeres y hacen que el porcentaje de altas aumente a favor de éstas.

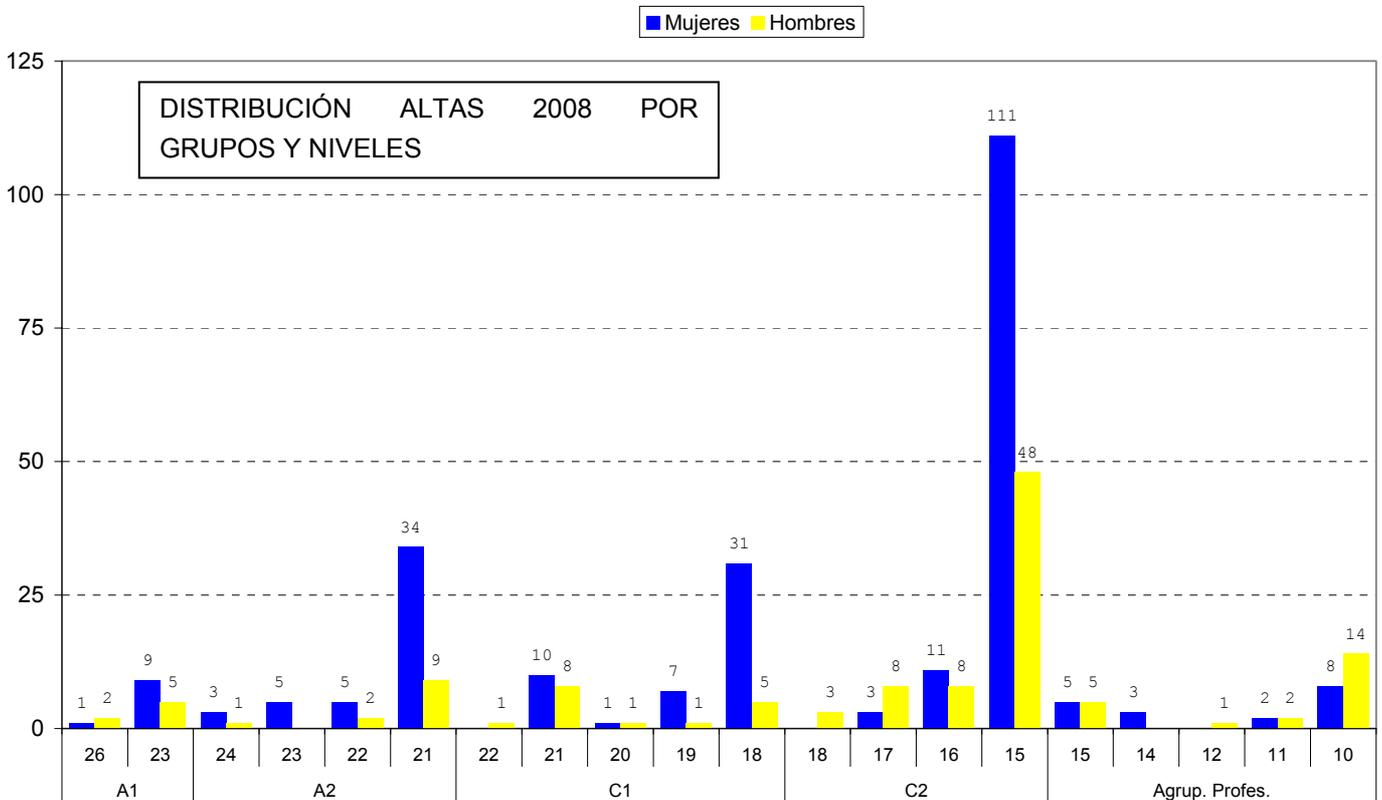
Altas últimos 3 años (2006, 2007, 2008)**Antigüedad menor 3 años****Altas de 3 a 6 años (2003, 2004, 2005)****Antigüedad de 3 a 6 años**

Esto se complementa con la información sobre bajas que veremos más adelante, en el que el porcentaje de mujeres también es superior al de hombres en los últimos 6 años analizados, teniendo en cuenta que los datos no solo incluyen bajas definitivas (jubilaciones, fallecimientos, ceses, renunciaciones, ...), sino también situaciones de baja distintas (excedencias, maternidad, permisos sin sueldos, suspensiones de funciones, etc...) cuya reincorporación en la plantilla, cuando finaliza dicha situación se contabiliza como una alta.

En cuanto a las relaciones jurídicas que se ven afectadas por las altas, sólo disponemos de esa información en relación con las altas del año 2008. El mayor número de altas afectan a funcionarias/os interinos, seguido de funcionarias/os de carrera. En tercer lugar, se encuentra el personal laboral temporal y en el último el personal laboral fijo. En todos los casos, es mayor el número de mujeres que el de hombres, salvo para el personal laboral fijo que coinciden, siendo un dato no relevante dado su número.

Distribución de Altas por Relaciones Jurídicas


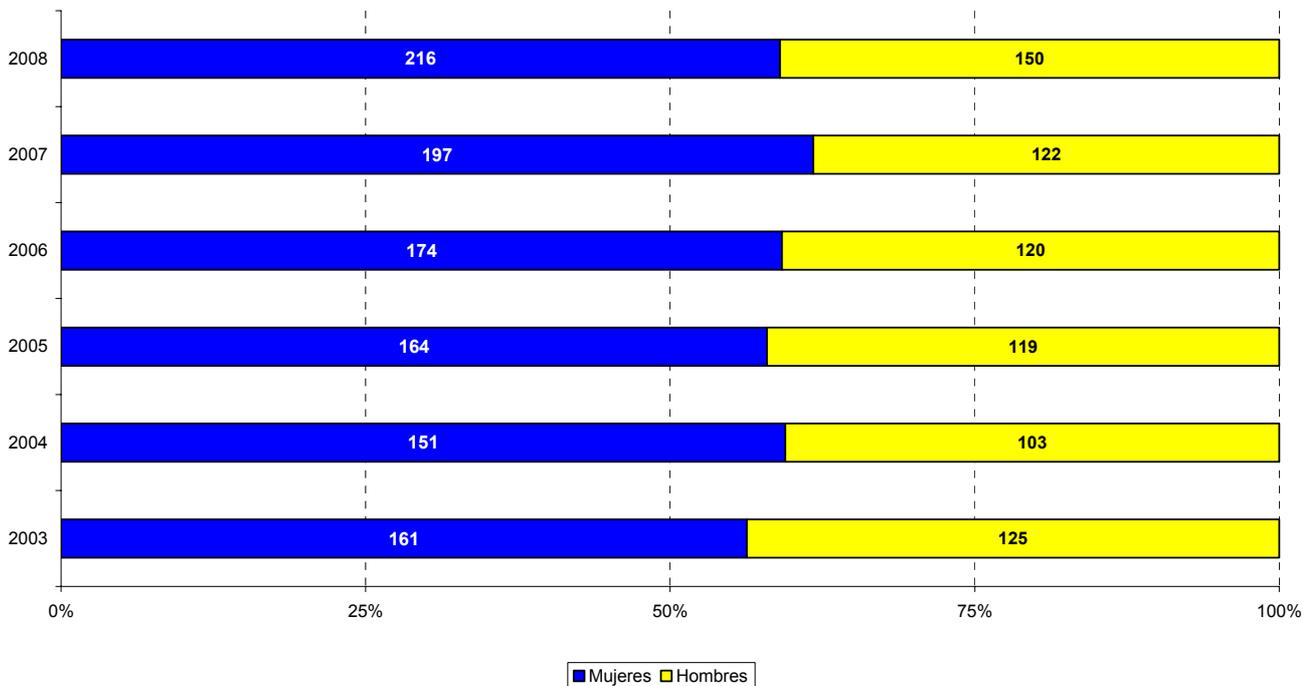
Si distribuimos las altas del 2008 por Grupos Profesionales y niveles de puestos de trabajo y comparamos los datos con la distribución de la plantilla por grupos profesional y niveles, las diferencias son significativas sobre todo en los grupos C1 nivel 18 y C2 nivel 15 porque el número de altas es más alto entre las mujeres, y sin embargo su porcentaje en relación con los hombres en la plantilla es más bajo, ello se debe a la contratación temporal de Casa de Amparo y a que en el año de referencia no se celebraron procesos selectivos para cubrir plazas de Policía ni de Bomberos.



5.2 MOVIMIENTOS DE PERSONAL: BAJAS (DEFINITIVAS Y TEMPORALES)

En el caso de las Bajas, la información analizada, incluye tanto los datos sobre bajas definitivas (jubilaciones, fallecimientos, ceses, renunciaciones,...), como situaciones de baja distintas (excedencias, maternidad, permisos sin sueldos, suspensiones de funciones, etc....).

En este sentido, al igual que ocurre con las altas, se producen más bajas entre las mujeres que entre los hombres. De hecho, en los 6 últimos años analizados más del 58% de las bajas son femeninas.



Esta tendencia todavía es más acusada si tenemos en cuenta que las mujeres representan el 31,79% de la plantilla frente al 68,21% de los hombres. En este sentido, el porcentaje de bajas femeninas teniendo en cuenta el total de mujeres de la plantilla representa en el año 2008 el 12,34% de ellas, frente al 3,99% de los hombres.

5.2.1 BAJAS DEFINITIVAS AÑO 2008

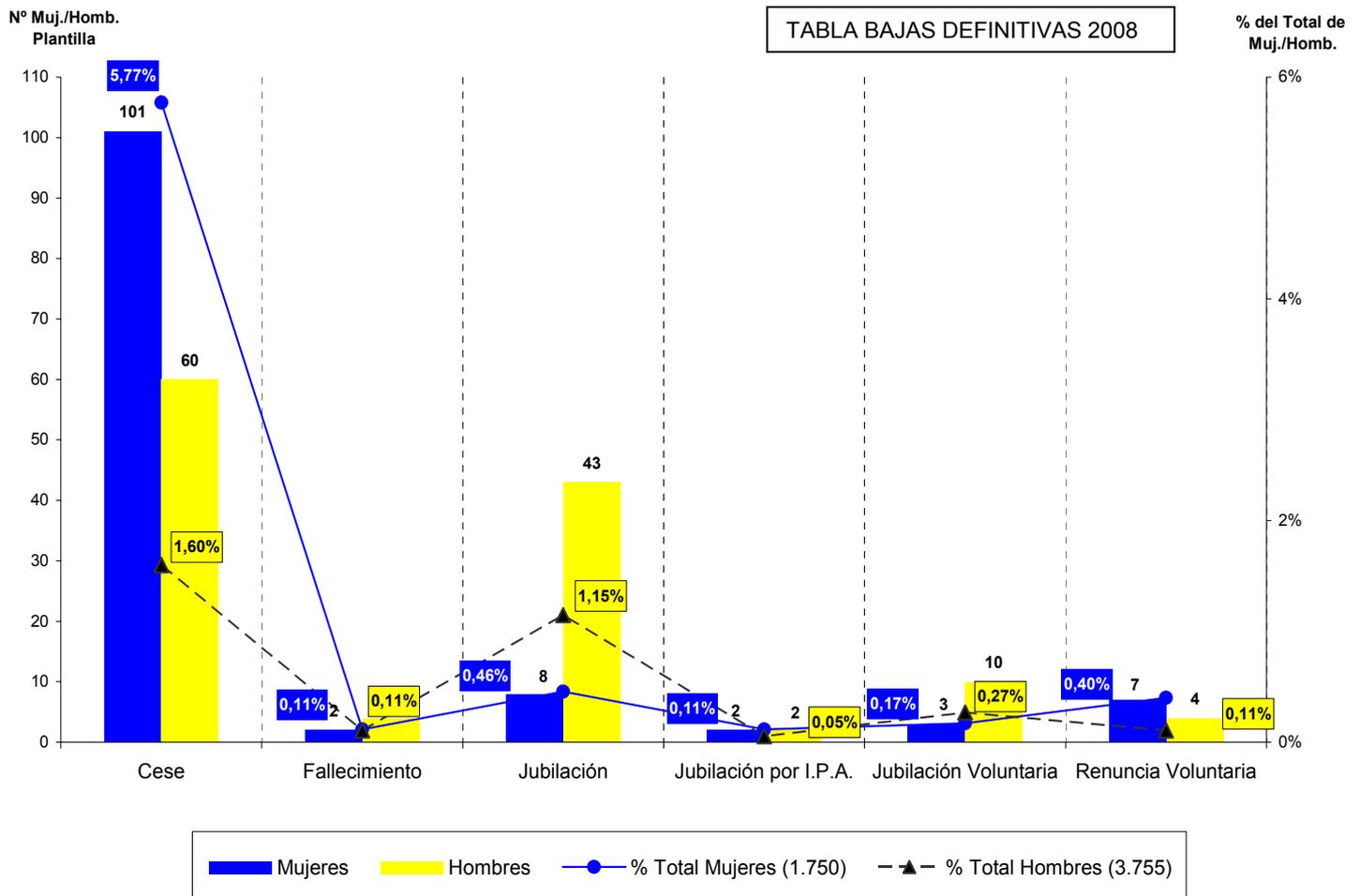
Si tenemos en cuenta sólo los datos sobre “BAJAS DEFINITIVAS del 2008”, que suponen la finalización de la relación funcionarial o laboral con el Ayuntamiento de Zaragoza, éstas se distribuyen por igual entre hombres y mujeres, correspondiendo a cada sexo el 50% de las bajas. Sin embargo, debemos analizar esos datos teniendo en cuenta el total de hombres y mujeres en la plantilla. En este sentido, las bajas definitivas femeninas del 2008 afectan al 7,03% de las mujeres y las masculinas al 3,28% de los hombres.

Si nos centramos en las bajas definitivas relativas a la Jubilación, el porcentaje de hombres es superior al de mujeres. En el caso de la Jubilación normal o voluntaria, esto concuerda con los datos sobre edad de la plantilla ya analizados anteriormente, donde ya se vio como en los tramos de mayor edad, el porcentaje de hombres es superior al de mujeres, por lo que también es lógico que el número de jubilaciones entre ellos sea superior al que se produce entre ellas.

Sin embargo si tenemos en cuenta otro tipo de bajas definitivas, no relacionadas tanto con la edad, sino por otros factores laborales y/o sociales, el porcentaje de mujeres es superior. Por ejemplo en el caso de baja por “Cese”, el 62,73 % de los ceses corresponden a mujeres (que afecta al 5,77% de las mujeres) y el 37,27% a hombres (afectando al 1,60% de los hombres).

Algo similar ocurre en el caso de la renuncia voluntaria, donde el 63,64 % corresponde con mujeres y el 36,36% con hombres.

Las columnas del siguiente gráfico representan el número de mujeres y hombres en cada tipología de Baja Definitiva y las Líneas, el porcentaje que ese número supone sobre el total de mujeres u hombres de la plantilla.

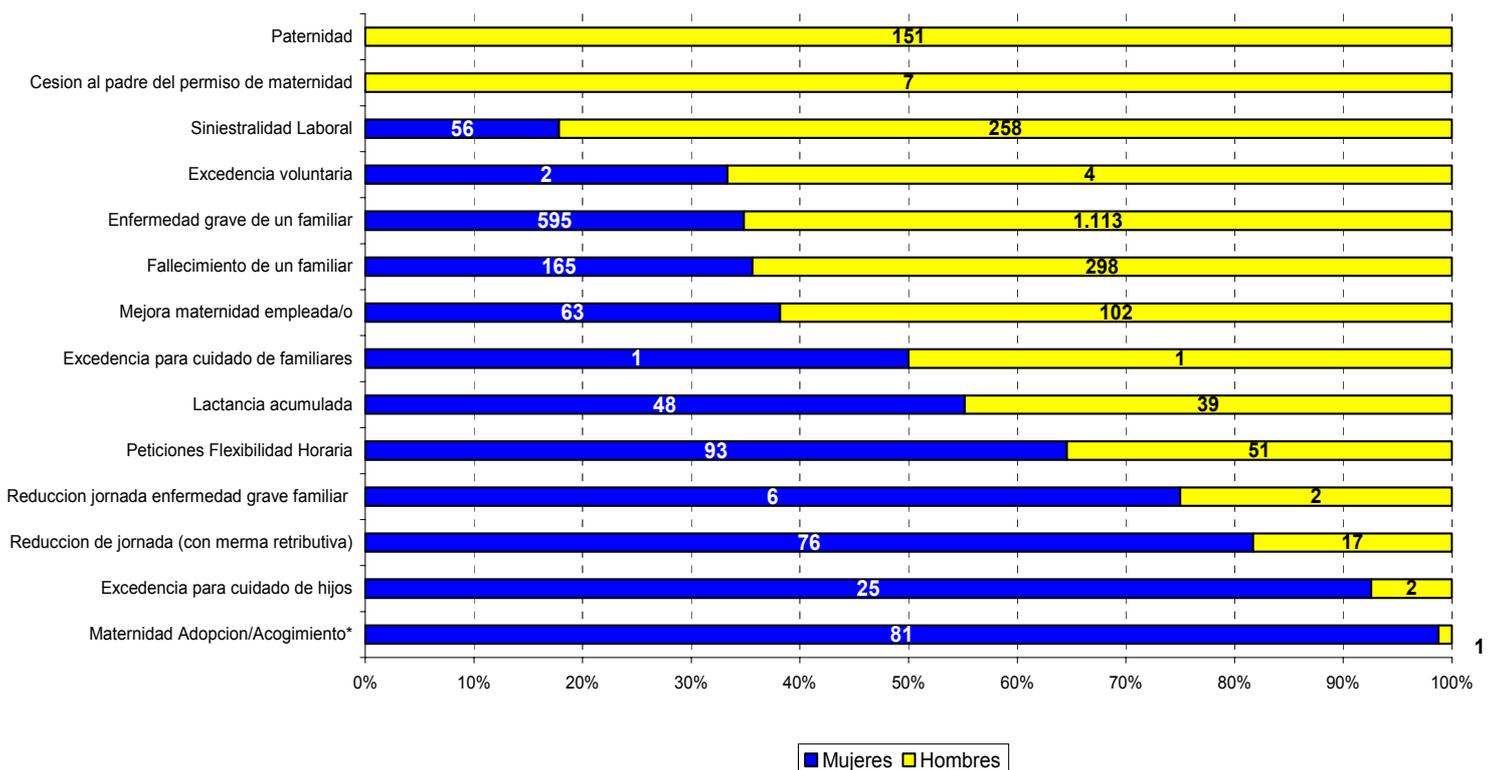


5.2.2 BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS AÑO 2008

En el Ayuntamiento de Zaragoza el Plan Concilia y el Pacto/Convenio 2008/2011 dotó a la plantilla municipal de importantes posibilidades de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Por este motivo nos encontramos con un elevado catalogo de permisos, alguno de los cuales se encuentran en fase de desarrollo como la flexibilidad horaria. No hemos tenido en cuenta en este estudio las posibilidades de teletrabajo que están en fase de proyecto piloto.

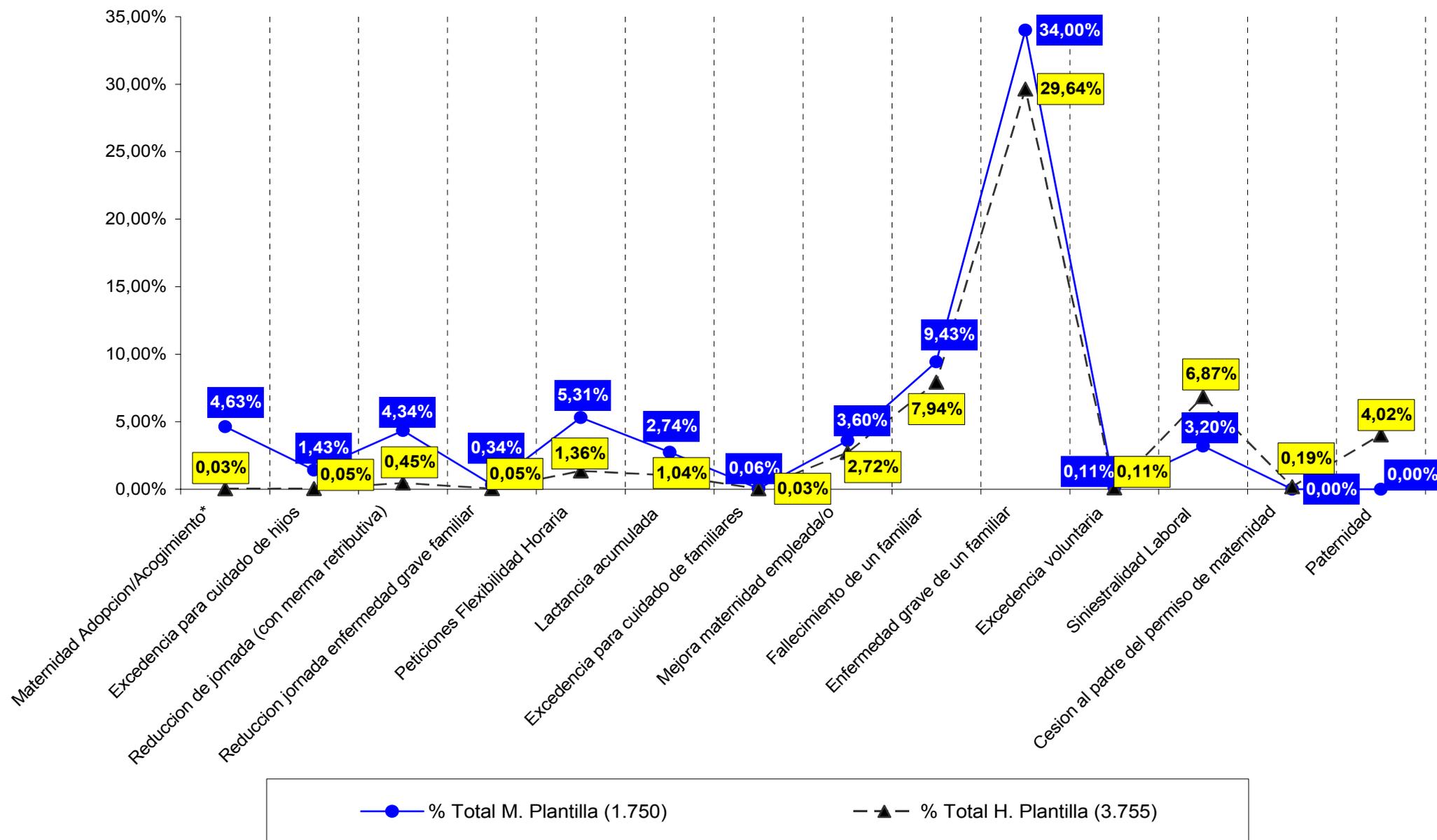
En el siguiente gráfico se puede observar claramente cual es el reparto por sexo de las bajas que se producen en cada tipología de baja temporal, permiso o excedencia.

Distribución de Bajas Temporales, Permisos y Excedencias



En el siguiente gráfico se visualizan los porcentajes de mujeres sobre el total de mujeres de la plantilla y de hombres sobre el total de hombres, para cada tipología de baja temporal, permiso o excedencia.

Informe de Diagnóstico previo al Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza



Entre las tipologías de permisos podemos distinguir:

- ✓ Aquellos dirigidos a mujeres (maternidad) o a hombres (paternidad o cesión al padre del permiso de maternidad) que son utilizados por dichos sexos.
- ✓ Aquellos dirigidos a ambos colectivos, y dentro de éstos distinguimos entre los que suponen merma retributiva, de aquellos sin merma retributiva:
 - Con merma retributiva, de especial incidencia entre las mujeres: excedencia para cuidado de hijos y reducción de jornada con merma retributiva.
 - Sin merma retributiva, de especial incidencia entre los hombres: permiso por enfermedad grave de un familiar, permiso por fallecimiento de un familiar, mejora de la maternidad a favor de empleado/a.

Las mujeres hacen uso de la reducción de jornada un 50% por 1 mes sin merma retributiva por enfermedad grave de un familiar, peticiones de flexibilidad horaria y lactancia acumulada.

CONCLUSIÓN

Los datos sobre movimientos de personal analizados, es decir Altas (nuevas incorporaciones, y reincorporación de situaciones administrativas distintas del servicio activo) así como Bajas (tanto definitivas como temporales), muestran como se producen más movimientos entre las mujeres que entre los hombres.

Teniendo en cuenta los datos sobre altas, su número es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Ese mayor porcentaje no viene originado sólo por las nuevas incorporaciones o accesos, sino por los reingresos de otras situaciones administrativas distintas del servicio activo, como pueden ser excedencias por cuidado de hijos y familiares, o bajas por maternidad y lactancias acumuladas, que son más elevadas en el caso de las mujeres y hacen que el porcentaje de altas aumente a favor de éstas (por su reincorporación cuando terminan con dichas situaciones).

En relación con las Bajas (definitivas y temporales), su número también es mayor entre las mujeres que entre los hombres.

En cuanto a las bajas definitivas, las mujeres cesan y renuncian voluntariamente más que los hombres y en cuanto a las bajas temporales, en

proporción se ausentan más de la jornada laboral que ellos, para el cuidado de hijos y familiares (maternidad, lactancia, mejora maternidad, excedencias por cuidados de hijos, permisos por enfermedad grave familiar o por fallecimiento,...), reduciendo asimismo su jornada laboral y con ello sus retribución en mayor porcentaje que los hombres, y presentando más peticiones de flexibilidad horaria. Con estos datos se puede afirmar, que las mujeres hacen uso de las medidas de conciliación familiar en mayor proporción que los hombres.

Si bien se observa el uso por parte de los hombres de aquellos permisos que no conllevan merma retributiva y que están ligados al ámbito de la conciliación como la enfermedad grave de un familiar. Es significativa la implicación masculina en el uso del permiso por lactancia acumulada.

Vista esta situación podemos concluir que todavía son las mujeres las que condicionan más su trabajo y su carrera profesional a las responsabilidades familiares y por ello es necesario potenciar procesos de corresponsabilidad por parte de los hombres.

Las jubilaciones son mayores entre los hombres, lo cual es lógico si tenemos en cuenta las pirámides de edad, vistas anteriormente, donde el número de hombres cercanos a la edad de jubilación es superior al de mujeres.

6. ACOSO SEXUAL Y RIESGO LABORAL

En este ámbito temático, no se han obtenido ni analizado datos cuantitativos de la plantilla, por lo que se facilita aquella información cualitativa obtenida a través de cuestionarios realizados a la Plantilla municipal y de los cuestionarios facilitados por los Jefes de Servicio de Régimen Interior que afectan a este ámbito temático.

En este sentido, el orden de importancia, que las personas que han contestado al cuestionario de plantilla, dan al eje de actuación del Plan de Igualdad denominado “Acoso Sexual y Riesgo Laboral”, es el último lugar de los planteados.

La falta de importancia manifestada debería ponerse en relación bien por la ausencia de casos denunciados en el entorno laboral del Ayuntamiento de Zaragoza o bien con el desconocimiento de la plantilla en estas cuestiones. Resulta preocupante que un tercio de la plantilla que contesta al cuestionario no sabría que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo.

No obstante todo lo anterior, en el momento actual ha sido aprobado por en Comité de Prevención un Protocolo específico de actuación para los supuestos de acoso. Será preciso su difusión entre la plantilla municipal.

CONCLUSIÓN

El Ayuntamiento de Zaragoza ha aprobado un protocolo específico de actuación en estos supuestos, que todavía no es conocido por la plantilla municipal.

Resulta necesaria la elaboración de propuestas concretas y específicas para el desarrollo de esta materia en el Plan de Igualdad.

7. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

En este ámbito temático, no se han obtenido ni analizado datos cuantitativos de la plantilla, por lo que no se facilita aquella información cualitativa obtenida a través de cuestionarios realizados a la Plantilla municipal y de los cuestionarios facilitados por los Jefes de Servicio de Régimen Interior que afectan a este ámbito temático.

En este sentido, el orden de importancia que las personas que han contestado al cuestionario de la plantilla, dan al eje de actuación del Plan de Igualdad denominado “Comunicación y Participación Equilibrada”, es el quinto lugar de seis.

Coincide el orden de importancia con la falta de campañas en el Ayuntamiento de Zaragoza. Los canales de comunicación interna utilizados habitualmente en el Ayuntamiento de Zaragoza han sido además de las reuniones y el tablón de anuncios, la intranet y los mensajes en nómina mensual.

La única sugerencia de la plantilla en este apartado es la utilización de un lenguaje no sexista, si bien sólo se efectúa por un 0,33% de los encuestados.

CONCLUSIÓN

Es preciso potenciar el apartado de Comunicación dado que se observa que sin bien se utilizan canales de comunicación, en principio adecuados, intranet, mensajes en nómina, no se percibe interés por parte de la organización ni de los propios empleados.

En este punto se evidencia que la cultura organizativa y de comunicación entre el Ayuntamiento de Zaragoza y el personal municipal es deficitaria, aún cuando se constata la necesidad de crear canales de comunicación bidireccionales. Por ello, es necesario fomentar esta área de actuación, tanto a nivel general como de manera más específica en el tema de Igualdad, para comenzar un proceso de sensibilización sobre temas de género dirigido a toda la plantilla municipal.

Elemento sustancial de esta comunicación ha de ser la utilización de un lenguaje no sexista, resultando necesario profundizar en su utilización institucional.