

**Datos 2017: En negro**  
**Datos 2016: En rojo**

## ANÁLISIS Y MEDIDAS AL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD 2017 Y COMPARATIVA CON EL PLAN 2016.

**PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA MESA DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS CARM: TOTAL: 8676 personas // 8.632 personas (44 personas más)**

**TOTAL MUJERES: 5.598 - 64,52% // 5.426 - 62,86% (172 más)**

**TOTAL HOMBRES: 3.078 - 35,48% // 3.206 - 37,14% (128 menos)**

**Solamente hay 12 personas menores de 30 años: 9 mujeres y 3 hombres // 20 mujeres - 12 hombres en 2016.**

La media de edad mayoritaria es entre 50-59 años en ambos sexos // **En 2016: 40-49 años: 2006 - 50-59: 2133.**

Estas cifras nos dicen por un lado que solamente hay 44 personas más trabajando en el ámbito de la Función Pública en 2017 y que todas son mujeres, habiendo 128 hombres menos y 172 mujeres más.

**Las consejerías donde más mujeres hay con diferencias importantes son:**

**Educación (1725 mujeres / 593 hombres) y el IMAS (1467 mujeres / 367 hombres) // 31,44% Educación – 26,39% IMAS**

**EN CUANTO A LAS DIFERENCIAS POR GRUPOS (2017):**

- En el GRUPO A1, donde mayor paridad hay siendo mayoritarios los hombres, excepcionalmente en las distintas ingenierías, donde hay más hombres que mujeres. Hay más mujeres con diferencia (el doble) en el Cuerpo Superior de Administradores, Psicología y Pedagogía. El total es de 50,93% de mujeres frente al 49,07% de hombres.
- En el GRUPO A2 ya cambia. Fisioterapia, Enfermería, Trabajo Social, Intervención Social Orientación Laboral o Gestión Administrativa, copados entre el 70 y el 90% de mujeres. Se mantienen por encima hombres en puestos como informáticas e ingenierías. El total es de 61,84% de mujeres frente al 38,16% de los hombres.
- En el GRUPO C1, la distancia es menor pero sigue siendo mayoritaria la presencia femenina. Educación, Intervención Social o el Cuerpo Administrativo. Especial mención al Cuerpo de Educación Infantil, donde el 93,52% son mujeres y en el lado contrario, Agentes Medioambientales el 98,02% son hombres. El total es 54,16% de mujeres frente al 45,84% de hombres.

- En el GRUPO C2, es donde más se incrementa la presencia femenina. Cuidados de Auxiliares de Enfermería, Auxiliares Técnicos Educativos, Cocina o Auxiliares Administrativos suponen entre el 85 y 93% de mujeres frente al entre 6 y 14% de hombres. Los hombres copan cuerpos como conducción, mantenimiento o vigilancia y seguridad con alrededor del 95%. El total es de 71,93% de mujeres frente al 28,07% de hombres.
- En Agrupaciones Profesionales, se mantiene el porcentaje anterior. Limpiezas, Ordenanzas, Ayudantes de Oficios. El total es de 70,32% de mujeres frente al 29,68% de hombres.

**En definitiva, es en los cuerpos superiores donde la diferencia entre número de hombres y mujeres es mayor. El llamado “techo de cristal”, asentado en otros ámbitos laborales privados está presente en la Administración Pública Regional, donde es más difícil ver a mujeres que a hombres en puestos de responsabilidad. Medidas que se podrían adoptar: \*Al final del documento.**

---

#### **DISTRIBUCIÓN POR NIVELES:**

Jefaturas de nivel 30: 57,89% hombres frente al 42,11% de mujeres // **55,10% H - 44,90% M.**

Altos cargos: 60,66% hombres frente a 39,34% mujeres // **78,95% H – 21,05% M (Sube el porcentaje de mujeres en 2017).**

Jefaturas de servicio: 54,50% hombres frente a 45,50% de mujeres // **57,35% H – 42,65% M.**

Jefaturas de sección: 42,50% hombres frente al 57,50% de mujeres // **44,33% H – 55,67% M.**

Jefaturas de negociado: 38,16% de hombres frente al 61,84% de mujeres // **37,56% H – 62,44% M.**

También hay diferencias en la forma de acceso: Por concurso de méritos, el 63,82% de mujeres frente al 36,19% de los hombres; pero por libre designación, el 53,16% de mujeres frente al 46,84% de hombres.

**En cuanto al personal interino, de las 8676 personas empleadas públicas, 2785 son interinas. De ellas, el 75,80% son mujeres frente al 24,20% que son hombres.**

En los dos últimos años, el permiso de maternidad no ha sido compartido, recayendo el 100% en las mujeres. Solo 182 hombres han cogido el permiso de paternidad y de ellos 2 han sido cogidos por mujeres. El permiso de lactancia ha sido cogido en un 96,20% por

las mujeres frente al 3,80% de los hombres. **Posible medida: Campañas de sensibilización a mujeres y hombres. La mujer tiende a asumir que se tiene que quedar con los hijos, cuando por ejemplo en lactancia no siempre la mujer da el pecho y la alimentación es por medio de biberones, papillas...**

En cuanto a la incapacidad temporal por enfermedad común, en los dos últimos años el 74,73% de las mujeres han cogido la baja frente al 25,27% de los hombres.

#### Formación:

- En *Igualdad y Violencia de Género* se ha formado el 89,47% de mujeres frente al 10,53% de hombres.
- En *Informática*, el 40,95% de mujeres frente al 59,05% de hombres.
- En *Habilidades Directivas*, el 38,10% de mujeres frente al 61,90% de hombres.

**Los números lo dicen todo. Al respecto sería necesario tomar medidas de obligatoriedad en determinadas disciplinas, de manera que se pueda llegar a una igualdad de porcentajes.**

---

#### \*MEDIDAS A IMPLEMENTAR:

1. Programar acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutan las medidas de conciliación en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a estas medidas, como:
  - flexibilización de la jornada por cuidado de hijos e hijas menores de 12 años,
  - reducción de jornada por guarda legal,
  - flexibilización de la jornada para el cuidado de personas mayores,
  - reducción de jornada por enfermedad grave de un familiar, flexibilización jornada para cuidado de personas con discapacidad.
  - flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida del trabajo y de las pausas o descansos para la comida, café, etc.
  - adecuación de los horarios laborales a los horarios de los transportes, escuelas, comercios...
  - Permisos iguales e intransferibles de maternidad/paternidad
2. Teletrabajo: La comunicación entre el responsable de la sección y la persona que puede pedir teletrabajo es muy deficiente, y no siempre el personal funcionario tiene acceso a la información, por lo que sería necesario que los cauces informativos sean mucho más ágiles y efectivos.

Además, sería interesante desarrollar experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.

3. Información sobre centros especializados en cuidados a personas dependientes en el municipio. Facilidad para el acceso a los mismos.
4. Apoyo económico para sufragar gastos de escuelas infantiles y de centros de atención a personas dependientes dentro del Plan de Acción Social.
5. Reserva de plaza en escuelas infantiles públicas cercanas a la organización laboral.
6. Formación para el personal en horario laboral. Como hemos señalado anteriormente, es necesario incidir en la obligatoriedad de formación en Igualdad de género y lenguaje inclusivo, para llegar a una equiparación de porcentajes. Esta formación debe ser propuesta por todas las Unidades Administrativas.

Asimismo, creemos necesario ampliar la oferta formativa en igualdad en las modalidades on-line y videoconferencia para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

7. Ofertar al personal la posibilidad de llevar a cabo la actividad laboral en un sistema de trabajo a turnos.
8. Conocer las necesidades del personal en materia de conciliación, con el fin de articular las medidas más adecuadas a las necesidades y demandas existentes.
9. Informar al conjunto de la plantilla sobre los recursos disponibles. Especialmente enviar recordatorios anuales de los protocolos contra la violencia de género y el protocolo contra agresiones sexuales vigentes en el ámbito de la CARM.
10. Actuaciones y actividades infantiles en periodos de vacaciones escolares en los centros de trabajo, con personal especializado y proyectos atrayentes a menores.
11. Asignar departamentos concretos para garantizar el desarrollo de la estrategia de conciliación.
12. Crear la figura "Agente de Igualdad" en cada Unidad Administrativa para velar por el cumplimiento de las Leyes de Igualdad y las medidas emanadas del Plan de Igualdad.