

**II PLAN DE IGUALDAD PARA  
EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL  
AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA**

Aprobado por acuerdo del Gobierno de Zaragoza  
publicado en el BOPZ nº 16, de 20 de enero de 2024

## II PLAN DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	7
2.1. Normativa Internacional.....	7
2.2. Normativa Comunitaria.....	8
2.3. Normativa Nacional.....	8
2.4. Normativa Autonómica.....	9
2.5. Normativa Municipal.....	10
3. MARCO CONCEPTUAL.....	10
4. PARTES SUSCRIPTORAS.....	14
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	15
5.1. ÁMBITO PERSONAL.....	15
5.2. ÁMBITO TERRITORIAL.....	15
5.3. ÁMBITO TEMPORAL.....	15
6. METODOLOGÍA.....	15
7. DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA.....	16
8. OBJETIVOS.....	18
9. ACCIONES DE IGUALDAD.....	25
EJE DE ACTUACIÓN A: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN.....	25
Línea A 1 COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	25
Línea A 2 PARTICIPACIÓN Y NEGOCIACIÓN.....	27
Línea A 3 FORMACIÓN.....	29

Línea A 4 ESTRUCTURA Y ÓRGANOS MUNICIPALES PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN.....	31
EJE DE ACTUACIÓN B: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	32
Línea B 1 ACCESO.....	32
Línea B 2 PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	34
Línea B 3 RETRIBUCIONES.....	35
EJE DE ACTUACIÓN C: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	37
Línea C 1 CONCILIACIÓN.....	37
Línea C 2 CORRESPONSABILIDAD.....	38
EJE DE ACTUACIÓN D: PREVENCIÓN, SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL.....	39
Línea D 1 PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL.....	39
Línea D 2 CLIMA LABORAL.....	41
Línea D 3 PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL.....	42
10. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
LA COMISIÓN DE IGUALDAD.....	43
La Comisión de Igualdad.....	43
Seguimiento anual.....	45
Evaluación final.....	45
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	46
12. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA.....	46

ANEXO I. MEDIDAS EN PROCESO PERMANENTE DEL I PIEEM.....	48
ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA.....	50
I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	50
II. NORMATIVA.....	51
III. ALCANCE.....	52
IV. DEFINICIONES.....	52
V. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	54
VI. GARANTÍAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO.....	54
VII. FIGURAS GARANTES DEL PROCEDIMIENTO.....	55
VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	57
A) Presentación de la denuncia.....	57
B) Análisis inicial de la Asesoría Confidencial.....	58
C) Procedimiento Informal.....	58
D) Procedimiento Formal.....	59
E) Resolución de alegaciones.....	62
IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	62
ANEXO III. MODELO DE FICHA DE RECOGIDA DE DATOS DE LAS ACCIONES DE IGUALDAD DEL II PIEEM.....	64
ANEXO IV. DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA.....	65



## 1. INTRODUCCIÓN.

El derecho a la igualdad es el primer derecho fundamental recogido en nuestra Constitución de 1978. Aunque en todos los Estados de Derecho, el principio de igualdad y no discriminación está recogido en su ordenamiento jurídico, la desigualdad entre mujeres y hombres se sigue produciendo en muchos ámbitos, como refleja el último informe de igualdad de género de la Comisión Europea de 2022 <http://xurl.es/ec.europa.eu>.

La igualdad formal de la que se hablaba en el siglo pasado ha evolucionado hacia la igualdad real y efectiva, en la que se reconoce las diferencias entre mujeres y hombres en la sociedad, en sus aspiraciones y necesidades y que necesita de medidas como la igualdad de oportunidades y acciones positivas para su consecución.

El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales se asienta en el art. 35 de nuestra Constitución reconociendo el derecho al trabajo sin discriminación y en el art. 23.2 sobre igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, instaura el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar este derecho. En su art. 5 establece la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo, aplicable al empleo público y al privado.

Aunque en un primer momento pueda parecer que no existen desigualdades en el ámbito laboral de las Administraciones Públicas, los informes de diagnóstico elaborados en éstas arrojan datos que contradicen esta creencia:

- El acceso a la función pública está basado en el principio de igualdad, siendo uno de los motivos por los que se presentan más mujeres que hombres a procesos de selección de personal. Pero si atendemos a la distribución de personal, observamos como mujeres y hombres se concentran en determinadas ocupaciones profesionales, conforme a la distribución social de roles. Es la llamada segregación horizontal.
- En cuanto a la carrera profesional, sí está basada en los principios de mérito, igualdad y capacidad, las mujeres obtienen el mismo resultado que los hombres, al contrario que ocurre si es de libre designación, en el que los hombres salen favorecidos. De hecho, sigue existiendo un techo de cristal en determinados niveles de la administración como los puestos directivos. Es la llamada segregación vertical.
- Muchas mujeres eligen trabajar en la Administración Pública por la mayor posibilidad de conciliar su vida profesional, familiar y personal. Esto hace que sean ellas las que más

solicitan medidas de conciliación, las cuales suponen reducciones en sus retribuciones y limitaciones en su carrera profesional.

- Respecto a las retribuciones, mujeres y hombres cobran igual en el mismo puesto de trabajo. Y aunque esto nos hiciese pensar que no existe brecha salarial, analizando algunos aspectos como: que las mujeres ocupan menos puestos directivos con salarios más altos, que son mayoría en sectores feminizados con salarios más bajos, que son ellas las que solicitan más permisos de conciliación con la merma económica que supone en su salario, que los complementos salariales como nocturnidad, turnicidad, jornadas especiales, festivos, disponibilidad u horas extras son percibidas mayoritariamente por hombres..., nos lleva a reconocer la existencia de una brecha salarial también en las Administraciones Públicas.

Ante esta situación y a tenor de lo dispuesto en el art. 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las Administraciones Públicas deben asumir el compromiso de hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el empleo público tanto en el acceso como en las condiciones laborales y sensibilizando y capacitando a todo el personal en igualdad.

Sus políticas de personal deben tener como eje central las políticas de igualdad y entre sus objetivos, facilitar y fomentar el acceso de las empleadas públicas a puestos directivos, eliminando barreras y obstáculos propios del llamado techo de cristal, facilitar la conciliación familiar y fomentar la corresponsabilidad rompiendo con las formas tradicionales de organización social en los usos de tiempos; prevenir y proteger situaciones de especial riesgo, como es la violencia de género o el acoso sexual o por razón de sexo.

Los planes de igualdad en las Administraciones Públicas son una herramienta fundamental para conseguir estos objetivos y son una obligación recogida en normas, como en el art. 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), el art. 51 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, así como en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), donde se determina la obligación de las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable en los términos previstos en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional séptima.

En cuanto al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, destacaremos lo dispuesto en el art. 17.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que remite a su vez a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Ayuntamiento de Zaragoza, como Administración Pública consciente de estas situaciones, además de promover la igualdad de cara a la ciudadanía a través de los Planes Municipales de Igualdad, quiere ser ejemplo dentro de su propia organización, con la aprobación de su II Plan de Igualdad para empleadas y empleados municipales.

Con fecha 9 de marzo de 2009 se constituyó la Mesa para la Igualdad prevista en los artículos 68 y 76 del Pacto Convenio 2008-2011, teniendo por objetivo la elaboración de un Plan de Igualdad que introdujera la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.

El Primer Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza (PIEEM) se elaboró en 2010, después del primer Diagnóstico de la plantilla, y su vigencia estaba prevista para el periodo 2011-2015. Fue aprobado el 18 de abril de 2013, pero diversos factores como cambio de legislatura, relevo de las personas en el ámbito sindical y en los servicios municipales responsables de su implementación, escasa organización y metodología, fueron freno para su impulso.

El 26 de octubre de 2014 se constituyó una Comisión para la Igualdad de carácter permanente, formada por representantes de la organización, de las secciones sindicales y agentes de igualdad, con la función de coordinar, seguir y evaluar las medidas que desarrolla el Plan de Igualdad. Además, el Plan fue incorporado al Pacto Convenio 2016-2019, denominándose Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados Municipales 2016 - 2019.

Todo esto supone un impulso del PIEEM con una nueva organización de la Comisión de Igualdad a través de grupos de trabajo que van a impulsar las distintas medidas. Ha sido un Plan ambicioso recogiendo muchas necesidades en torno a la igualdad y con planteamientos muy generales, por lo que algunas medidas han resultado difíciles de concretar, y con coste cero.

En 2019, una vez terminado su periodo de ejecución y con el mandato de la Comisión de Igualdad, se inicia el proceso preparatorio para la elaboración en la planificación, seguimiento y evaluación del II PIEEM.

Tal y como recoge la normativa que regula los planes de igualdad, se ha realizado de forma previa un diagnóstico de género de la plantilla en la que se ha analizado la situación de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Zaragoza.

Desde entonces, en el marco de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza, se ha elaborado de forma participativa y negociada, el II Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados Municipales, pasando por distintas fases:

**Fase I. Puesta en marcha** en 2019 del proceso de elaboración del nuevo plan.

**Fase II:** Realización en 2020 del **Diagnóstico de la plantilla municipal**, según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece en su art. 46 la obligatoriedad de elaborar un diagnóstico de género de la plantilla con un contenido determinado, previo a la elaboración de los Planes de Igualdad. Éste es

aprobado por la Comisión de Igualdad con fecha 23 de febrero de 2021 y servirá de base para la elaboración del II PIEEM junto con la evaluación del I PIEEM.

**Fase III: Diseño del Plan.** Con fecha 27 de abril de 2021, la Comisión de Igualdad aprueba por unanimidad la constitución de un **Grupo Técnico** para trabajar en su diseño y formado paritariamente por personas designadas por parte de la Corporación y de la representación sindical. El 15 de noviembre de 2022, el Grupo Técnico entrega a la Comisión de Igualdad el documento base del II Plan para su elevación a la Comisión Negociadora para su posterior aprobación por el Gobierno de Zaragoza.

**Fase IV: Negociación, aprobación y registro.** Con fecha 20 de febrero de 2023 se constituyó la Comisión Negociadora de este Plan que aprobó el 1 de marzo de 2023 el texto definitivo.

### **El Plan se estructura en 12 partes y cuatro anexos:**

1. Introducción.
2. Marco normativo.
3. Marco conceptual.
4. Partes suscriptoras.
5. Ámbito de aplicación: personal, territorial y temporal.
6. Metodología.
7. Diagnóstico de la plantilla.
8. Objetivos.
9. Acciones de igualdad.
10. Implementación, seguimiento y evaluación. La Comisión de Igualdad.
11. Calendario de actuaciones.
12. Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

#### **Anexos:**

Anexo I: Medidas en proceso permanente del I PIEEM.

Anexo II: Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

Anexo III: Modelo de ficha de recogida de datos de las acciones del II PIEEM.

Anexo IV: Diagnóstico de la plantilla del Ayuntamiento de Zaragoza.

## 2. MARCO NORMATIVO.

La elaboración de los planes de igualdad obedece a un imperativo normativo estatal, el cual se desarrolla a partir de actuaciones y normas de carácter internacional y comunitario que citamos a continuación:

### 2.1. Normativa Internacional.

El Derecho a la igualdad entre hombres y mujeres está reconocido en numerosos textos internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que reconoció el derecho a la no discriminación por razón de sexo.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (CEDAW), conocida como Carta de Derechos de las Mujeres, que permite a los Estados establecer medidas legislativas para la igualdad real a través de acciones positivas.

Para lograr que este derecho sea real y efectivo, se han desarrollado estrategias plasmadas en las Declaraciones de las diferentes **conferencias mundiales sobre la Mujer**, que han tenido lugar en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). En esta última se recogió la transversalidad del principio de igualdad entre hombres y mujeres (Mainstreaming), en todos los niveles de la Administración Pública y es seguida por exámenes quinquenales.

En el ámbito de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), declara la igualdad de oportunidades y trato de trabajadoras y trabajadores y la eliminación de todas las formas de discriminación que nieguen o limiten esta igualdad. Además, se han firmado convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156), la protección de la maternidad (nº 183), y sobre violencia y acoso (nº 190).

En la actualidad, la **Agenda 2030** recoge como objetivo específico lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (ODS 5) y reconoce la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como elementos fundamentales para la consecución del resto de objetivos.

En el ámbito del Consejo de Europa, la **Carta Social Europea** ratificada en 1980, prohíbe la discriminación directa o indirecta por razón de sexo y ofrece protección especial en caso de embarazo y maternidad.

## 2.2. Normativa Comunitaria.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de sus Tratados han contribuido a su consolidación y aplicación.

El principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres para un mismo trabajo, está consagrado en sus Tratados desde 1957, autorizando la acción positiva para empoderar a las mujeres en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

La **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)** establece que la igualdad debe ser garantizada en todos los ámbitos, incluidos el empleo, el trabajo y la retribución, posibilitando la adopción de medidas que ofrezcan ventajas a favor del sexo menos representado. Existe numerosa legislación europea en materia de igualdad, destacando:

- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.
- **Directiva 2019/1158/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

En 2020, la Comisión Europea adoptó su **Estrategia para la Igualdad de género** para los próximos cinco años, proponiendo medidas de transparencia retributiva y la protección de un salario mínimo adecuado.

## 2.3. Normativa Nacional.

En España, el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo está recogido en la **Constitución Española de 1978** en su art. 14 así como la obligación de los poderes públicos para promover las condiciones para que sea real y efectiva (art. 19). Para ello, se aprueba normativa que además de promover, conduce a la eliminación de toda manifestación de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

En el ámbito del empleo, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, ordena a las Administraciones Públicas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y privado, la formación, la promoción profesional y condiciones de trabajo así como a establecer medidas efectivas contra el acoso sexual y por razón de sexo y para eliminar la discriminación por embarazo y maternidad. Concretamente, en su art. 45 establece la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad, también recogido en la Disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público de 2015. Esta Ley Orgánica de 2007, ha sido modificada por el **Real Decreto-**

**ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, introduciendo nuevos apartados como el referido al Registro de Planes de Igualdad e igualdad retributiva (desarrollados en el **RD 901/2020** y **RD 902/2020, de 13 de octubre**, respectivamente).

También el **texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, recoge la obligación de las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres; obligación recogida también en el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Por último, mencionar que las recientes **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, que garantiza los derechos existentes, que generaliza la protección ante cualquier discriminación y que integra todos los motivos de discriminación y la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual**, que dispone medidas de prevención y sensibilización contra las violencias sexuales en el ámbito de la Administración Pública, así como medidas en el ámbito laboral y del empleo público que concilien los requerimientos de la relación laboral o empleo público con las circunstancias de las trabajadoras o funcionarias que sufran violencias sexuales.

#### **2.4. Normativa Autonómica.**

La Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del **Estatuto de Autonomía de Aragón**, reconoce en su art. 6 como derechos y libertades de las aragoneses y aragonesas los establecidos en la Constitución y los incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás instrumentos internacionales de protección suscritos o ratificados por España, y obliga a los poderes públicos a velar por su protección y respeto. Además de reconocido, el principio de igualdad es considerado transversal a todas las políticas públicas de la Comunidad Autónoma.

El derecho de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, está desarrollado en la **Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón**, que en su art. 51. dispone la obligación de las Administraciones públicas aragonesas con más de 250 empleados la aprobación cada 4 años de un Plan de igualdad de oportunidades en la función pública y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para todos sus centros de trabajo. Este plan se desarrollará en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo de su personal, empleados y empleadas públicos.



## 2.5. Normativa Municipal.

En el Ayuntamiento de Zaragoza, el **Pacto Convenio 2016-2019** en su art. 65 recoge “ *Mediante la Comisión para la Igualdad, por la representación de la Corporación y de los sindicatos se impulsará el Plan de Igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza aprobado por el Gobierno de Zaragoza el 18 de abril de 2013, con el compromiso de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Zaragoza y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.*

*Las medidas recogidas en el Plan de Igualdad para el personal municipal del Ayuntamiento de Zaragoza se incorporarán al texto del Pacto y la Comisión velará por el cumplimiento, seguimiento y evaluación de las medidas y acciones acordadas, de forma transversal.”*

Además, en materia de Igualdad, el Ayuntamiento de Zaragoza ha aprobado la siguiente normativa:

- **Decreto de aprobación de la Instrucción sobre el Lenguaje Inclusivo y no Discriminatorio en los documentos administrativos del Ayuntamiento de Zaragoza** de fecha 3 de febrero de 2017, además de indicaciones relativas para su uso, con la edición de una guía difundida entre el personal municipal.
- **Instrucción relativa a la incorporación de cláusulas sociales de género en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Zaragoza, sus organismos autónomos y entidades del sector público municipal** de 8 de julio de 2016.
- **Instrucción relativa a la solicitud de acreditación administrativa de personas transexuales, para el uso de servicios municipales del Ayuntamiento de Zaragoza** de 7 de julio de 2017.
- **Introducción de cláusulas de género en las subvenciones municipales en el Plan Estratégico de subvenciones** de 2019.
- **Instrucción para un tratamiento de imágenes no sexistas** de 11 de marzo de 2019.
- **Protocolo para incorporar el enfoque de género en la recopilación, producción y presentación de la información referida a personas en el Ayuntamiento de Zaragoza, sus organismos autónomos y entidades del sector público**, de fecha 11 de junio de 2019.

## 3. MARCO CONCEPTUAL.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, no sólo establece el marco normativo en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sino que también recoge y define conceptos clave de igualdad en el ámbito laboral.



Otros términos son definidos por diversas organizaciones y las reuniones y convenios internacionales que se han ido celebrando en materia de igualdad.

### **Acción positiva**

Conjunto de medidas correctoras de situaciones de desigualdad que, aplicadas con carácter temporal, producen un efecto beneficioso sobre la condición y la posición de las mujeres en el mercado de trabajo con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Serán siempre actuaciones razonables y proporcionadas, y se mantendrán mientras subsistan las circunstancias que se quieren corregir (art. 11 LO 3/2007).

### **Acoso sexual**

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1. LO 3/2007).

### **Acoso por razón de sexo**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2. LO 3/2007).

### **Acoso por orientación sexual**

Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual de una persona, que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad, o su integridad física o psíquica, o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

### **Brecha salarial**

Es la diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino, se la conoce como brecha salarial, según la OCDE.

Por su parte, la Comisión Europea la define como la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto.

### **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar**

La participación equilibrada y en igualdad de condiciones entre mujeres y hombre en su trabajo y vida privada, de manera que permita el desarrollo de la persona en cualquiera de esos ámbitos, sin menoscabo del tiempo dedicado a cada uno y sin influir negativamente en su bienestar (art. 44 LO 3/2007).

### **Corresponsabilidad**

Reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres. Tiene que implicar por igual a todas las personas que forman el grupo familiar de manera que se reparta

equilibradamente no solo el trabajo de cuidados, sino también la parte emocional y organizativa, superando los roles de género asignados a mujeres y hombres (art. 14.8. LO 3/2007).

### **Datos desagregados por sexo**

Información estadística separada por la variable sexo (mujer/hombre) para visibilizar la situación de mujeres y hombres, observar las diferencias entre ambos en el ámbito laboral, analizar las causas de dichas diferencias, diseñar políticas públicas para reducir las desigualdades entre las personas de la organización y medir su impacto real en mujeres y hombres. (art. 20 LO 3/2007).

### **Diagnóstico de igualdad**

Consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan, su participación en todos los procesos y sus necesidades. Sirve para detectar las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad estableciendo las áreas susceptibles de mejora (art. 46 LO 3/2007).

### **Discriminación directa e indirecta por razón de sexo**

Las prácticas discriminatorias son **directas** cuando se trata de forma menos favorable a una persona en situación comparable, en base a uno de los motivos prohibidos en el ordenamiento jurídico, como puede ser el sexo, entre otros (art. 6.1. LO 3/2007).

La discriminación **indirecta** tiene lugar cuando se establecen condiciones formalmente neutras, pero que pone a las personas de un sexo en desventaja frente a las personas del otro, y carecen además de una causa objetiva y justificada para alcanzar un fin legítimo (art. 6.2. LO 3/2007).

### **Género**

Los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos, que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Así, se adjudican características a las personas en función del sexo con el que nacen, que pueden variar según las diferentes culturas y épocas históricas, y que colocan a las mujeres en posición subordinada respecto de los hombres, manteniendo una estructura de desigualdad.

### **Igualdad entre mujeres y hombres**

Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para desarrollar sus capacidades intelectuales, físicas y emocionales y alcanzar las metas que establecen para su vida. Para conseguirla se establece en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el **principio de igualdad de trato** entre mujeres y hombres que supone *"la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil"*.

### **Informe de impacto de género**

Análisis de un proyecto normativo, una intervención, un contrato..., previo a su aplicación, para verificar si al planificar las medidas que contiene, se ha tenido en cuenta el efecto que producirá en las mujeres y en los hombres, y en el caso de prever consecuencias que provoquen desventaja en uno u otro sexo, proponer su modificación para mejorar la eficacia y la igualdad de las políticas públicas (art. 19 LO 3/2007).

### **Orientación sexual**

Patrón de atracción emocional, afectiva y sexual hacia los hombres, las mujeres, hacia ambos o hacia ninguno.

### **Plan de Igualdad**

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (art. 46 LO 3/2007).

Presencia o composición equilibrada entre hombres y mujeres o paridad

La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 % ni sean menos del 40 %. Esta condición es deseable para conseguir la igualdad en las posiciones de poder y de toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida (Disposición Adicional Primera LO 3/2007).

### **Transversalidad de género o Mainstreaming**

Incorporación de la perspectiva de igualdad en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que mujeres y hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos. Como indica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su art. 15, *“el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”*. El término anglosajón *“mainstreaming”*, incorpora la idea de corriente principal a la lucha por la igualdad, de manera que se considere una preocupación prioritaria de las políticas públicas.

### **Segregación ocupacional**

La división tradicional del trabajo entre mujeres y hombres producida por los estereotipos de género ha generado ocupaciones masculinizadas o feminizadas, es lo que se denomina **segregación horizontal**.

La **segregación vertical**, por su parte, obedece a un desequilibrado e injusto reparto del poder, los hombres son mayoría en los puestos o categorías profesionales de los escalafones superiores, mientras que las mujeres ocupan, en proporción superior a la que les correspondería, los puestos de trabajo menos cualificados.

### **Sensibilización en igualdad**

Proceso que facilita generar un cambio de actitud en hombres y mujeres, respecto al reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados social y culturalmente y por tanto pueden modificarse.

### **Lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas**

Es la forma de expresión y comunicación que no discrimina a las personas por su sexo, visibiliza a mujeres y hombres en sus construcciones, y refleja una presencia equilibrada de mujeres y hombres alejada de estereotipos de género y términos peyorativos para uno u otro sexo.

### **Violencia de género**

Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Tienen consideración de violencia los actos que produzcan un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. En nuestro país se define legalmente en el art. 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como *“aquella que se ejerce por los hombres contra las mujeres, por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado unidos a ellas por relaciones de análoga afectividad, aun sin convivencia en el momento de producirse los hechos”*.

## **4. PARTES SUSCRIPTORAS.**

El II Plan de Igualdad de empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza se ha elaborado en el seno de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza y negociado en la Comisión Negociadora de este Plan.

Esta Comisión Negociadora ha estado compuesta de forma paritaria por representantes de la Administración Municipal y representantes de las organizaciones sindicales legitimadas para la negociación colectiva del conjunto del personal del Ayuntamiento de Zaragoza.

Las organizaciones sindicales presentes han sido: CCOO, CGT, CSIF, FORZAPOL, OSTA, STAZ y UGT.

El presente Plan expresa el **compromiso** de todas las partes y su implicación en garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. De ahí nace un Plan consensuado para conseguir, mediante la

puesta en marcha de las acciones recogidas en este documento, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas locales; la transmisión de actitudes y valores que favorezcan la igualdad real en el empleo y la imagen no discriminatoria de las mujeres; la mejora de las condiciones que permiten conciliar la vida personal, familiar y laboral y ejercer la corresponsabilidad; el aumento de la participación de mujeres y hombres en los sectores donde tengan infrarrepresentación; y la erradicación de toda forma de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno de trabajo.

## **5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

### **5.1. ÁMBITO PERSONAL.**

El ámbito de aplicación del presente Plan alcanza a la totalidad del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Zaragoza, así como a sus organismos autónomos (Patronatos y Sociedades) que no tengan uno propio y se adhieran al acuerdo de condiciones de trabajo comunes del personal del Ayuntamiento de Zaragoza, dando traslado a las empresas contratadas por el Ayuntamiento de Zaragoza a los efectos de su conocimiento y aplicación si procede.

### **5.2. ÁMBITO TERRITORIAL.**

El ámbito territorial del presente Plan son todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Zaragoza y sus organismos autónomos.

### **5.3. ÁMBITO TEMPORAL.**

El periodo de vigencia del presente Plan será de cuatro años desde su aprobación y registro, sin perjuicio de los plazos que se establezcan para su seguimiento y revisión. Su entrada en vigor se producirá en el momento en que sea aprobado por el Gobierno de Zaragoza y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

## **6. METODOLOGÍA.**

El II Plan de Igualdad para empleadas y empleados municipales del Ayuntamiento de Zaragoza requiere para su aplicación de una metodología con las siguientes características:

- Es un plan transversal, que comprende a todas las Áreas del Ayuntamiento y a la totalidad de la plantilla para su desarrollo.
- Es un plan específico para el personal del Ayuntamiento de Zaragoza, porque su diseño responde al análisis de la realidad sociolaboral de la plantilla que trabaja en él.

- Es un plan colectivo, porque su impacto resulta positivo para mejorar no solo la situación laboral y personal de las mujeres del Ayuntamiento de Zaragoza, sino también la de los hombres que la integran.
- Es un plan participativo, abierto a la colaboración de todos los Servicios del Ayuntamiento de Zaragoza.
- Es un plan flexible y dinámico, que se adapta a nuevas normas y disposiciones que se puedan poner en marcha en materia de igualdad y a los resultados de la evaluación continua que se realiza sobre el mismo, para optimizar el alcance de sus acciones.
- Es un plan coherente, en el que sus objetivos se diseñan conforme a los resultados del diagnóstico de situación y el cumplimiento de los mismos, persigue el objetivo general de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Zaragoza.
- Es un plan en proceso continuo, que mantiene la vigencia de sus acciones en tanto no se elimine la desigualdad detectada en el ámbito del que se ocupan, o hasta que se apruebe un nuevo plan.

## 7. DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA.

El Ayuntamiento de Zaragoza, al terminar la vigencia del primer *Plan de Igualdad para empleadas y empleados*, comenzó un completo análisis del personal que trabaja en el Ayuntamiento que se plasmó en un Diagnóstico previo a la elaboración del II Plan.

Elaborado por un grupo de trabajo formado por la Oficina de Recursos Humanos, la Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género (ahora Unidad Municipal de Igualdad), este análisis se ha realizado sobre la extracción de datos del personal municipal del año 2019. El estudio con perspectiva de Igualdad de todos los datos obtenidos ha permitido establecer una comparativa de la situación de mujeres y hombres en la organización y sus resultados son la base sobre las que se han diseñado los objetivos y acciones del siguiente II Plan.

Para ello, el diagnóstico recoge las siguientes **materias**:

1. Datos generales de la plantilla municipal.
2. Comparativa de la plantilla durante los períodos 2008 (fecha en que se realizó el primer diagnóstico de la plantilla) y 2019.
3. Concejales/es, Personal Directivo y Personal Eventual.
4. Representación Sindical.
5. Procesos selectivos y Promoción profesional.
6. Retribuciones.
7. Formación.

8. Conciliación.

9. Prevención del Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual y salud laboral.

10. Infrarrepresentación.

Los **datos más relevantes** del Diagnóstico son los siguientes:

El Ayuntamiento de Zaragoza presenta a 30 de junio de 2019 una **plantilla** de 5.019 personas de las que 3.179 (63,3%) son hombres y 1.840 (36,7%) son mujeres, mostrando un claro desequilibrio.

Según las áreas funcionales en las que se ha distribuido la plantilla se encuentran áreas muy masculinizadas en Bomberos, seguida de Policía Local e Infraestructuras y Medio Ambiente.

Por su parte las áreas con mayor porcentaje de mujeres son Economía y Hacienda, Alcaldía y Recursos Humanos. Se aprecia la **segregación horizontal** en los oficios tradicionalmente asociados a roles masculinos, mientras que en las áreas donde se realizan tareas administrativas y de servicios a la ciudadanía se concentran el mayor número de mujeres de la plantilla municipal.

El **Gobierno de Zaragoza**, constituido por 9 personas, tiene una composición paritaria con mayor presencia de mujeres, donde el cargo de Alcalde lo ostenta un hombre. El **personal eventual y adscrito** a los grupos municipales también tiene una representación equilibrada entre los sexos, mientras que el **personal directivo** es el grupo más desequilibrado de los que se ha analizado con un 67% de hombres y un 33% de mujeres.

Por su parte, la **representación sindical** muestra que en la Junta de Personal hay una desigual participación de mujeres y hombres que representan el 27,6% frente al 72,4% respectivamente, mientras que en el Comité de Empresa se invierten estos datos, ya que hay una presencia mayoritaria del 77,8% de mujeres y el 22,2% de hombres.

El análisis de la **evolución** de la plantilla refleja que en 2008 la diferencia entre hombres y mujeres era de un 36,4 % y en 2019 la diferencia se ha reducido a un 26,7%.

Respecto a la participación en **procesos selectivos**, los datos indican que las mujeres participan más en procesos para plazas de Administrativas/os y en las plazas para subgrupos A1 y A2, mientras que los hombres solicitan más en plazas de Policía Local, Bomberos y subgrupos C1, C2 y Agrupaciones Profesionales, lo que mantiene la feminización y masculinización de cada uno. La composición de los **Tribunales de oposiciones** no es paritaria ni en titulares ni en la suma de titulares y suplentes.

En el periodo estudiado aparece que, del número total de **promociones** realizadas, el 59,4% corresponde a hombres y el 40,6% a mujeres.

En el análisis de las **retribuciones** se aprecia una diferencia de 2,3 puntos porcentuales a favor de los hombres en las retribuciones totales de los diferentes puestos de trabajo acumulando todos



los conceptos retributivos. De las diecinueve bandas retributivas en que se han dividido los datos, en quince el promedio favorece a los hombres y solamente en tres favorece a las mujeres. El tramo retributivo más bajo es mayoritariamente femenino mientras que el tramo retributivo más elevado es mayoritariamente masculino.

En el caso de la **formación**, es significativo que la asistencia a cursos de reciclaje, realizados con carácter general en horario laboral, tiene presencia más numerosa de hombres, mientras que la asistencia de mujeres a cursos voluntarios es mayor.

Según los datos del uso de permisos de **conciliación** de la plantilla municipal, en los colectivos de Policía y Bomberos hay más concesiones a hombres, debido a su propia composición, mientras que en el resto de colectivos hay mayor número de concesiones a mujeres.

Las reducciones de jornada con merma retributiva para el cuidado de menores y dependientes son solicitadas mayoritariamente por las mujeres, lo que invita a reflexionar dado que este permiso conlleva pérdida del poder adquisitivo. En general, los permisos que conllevan una reducción salarial son mayoritariamente solicitados por mujeres.

Y con relación a la **salud laboral y la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual**, en el tiempo de existencia del Protocolo (2016-2019) no se ha presentado ninguna denuncia por acoso sexual, solo consultas. En procedimientos de acoso laboral sí se han detectado indicios de la existencia de elementos de acoso sexual que no se han podido evidenciar por falta de denuncia concreta.

En las evaluaciones de riesgos psicosociales, los factores mejor y peor valorados por las mujeres son diferentes de los percibidos por los hombres. Y en el caso de las comunicaciones de conflictos y violencia en el trabajo y de agresiones por parte de usuarios/as al personal municipal, también la mayor parte de las denuncias son interpuestas por mujeres, con una diferencia muy acusada en el último caso.

Se puede consultar el Diagnóstico completo y el resumen ejecutivo del mismo en el **anexo IV**.

## **8. OBJETIVOS.**

El Plan tiene como **objetivo general** garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el seno del Ayuntamiento de Zaragoza.

Partiendo de la existencia de este objetivo general se ha elaborado un diagnóstico, que figura en el Anexo IV a este Plan, cuya información ha permitido articularlo en **cuatro ejes de actuación con sus respectivos objetivos**:



- **Eje A) CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN.** Tiene como objetivo *garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los valores fundamentales de la organización municipal.*
- **Eje B) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.** Tiene como objetivo *garantizar la implementación de la perspectiva de género en la gestión de personal, velando para que en todos los procesos se garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*
- **Eje C) CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.** Tiene como objetivo *garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla municipal e impulsar la corresponsabilidad en hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico.*
- **Eje D) PREVENCIÓN, SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL.** Tiene como objetivo *garantizar un entorno laboral adecuado para mejorar la calidad de la vida de las personas trabajadoras.*

En cada Eje de actuación se han priorizado unas **líneas de actuación**, para las que se han definido unos **objetivos específicos**, para cuya consecución se han diseñado las **acciones** más adecuadas que deben implementarse.

**EL EJE DE ACTUACIÓN A tiene cuatro líneas de actuación:**

- Línea A.1 Conciliación y sensibilización, con dos objetivos específicos y 6 acciones.
- Línea A.2 Participación y negociación, con dos objetivos específicos y 5 acciones.
- Línea A.3 Formación, con dos objetivos específicos y 5 acciones.
- Línea A.4 Estructura y órganos municipales para el seguimiento del PIEEM, con un objetivo específico y 3 acciones.

**EL EJE DE ACTUACIÓN B tiene tres líneas de actuación:**

- Línea B.1 Acceso, con dos objetivos específicos y 5 acciones.
- Línea B.2 Plantilla, RPT y promoción profesional, con tres objetivos específicos y 3 acciones.
- Línea B.3 Retribuciones, con dos objetivos específicos y 2 acciones.

**EL EJE DE ACTUACIÓN C tiene dos líneas de actuación:**

- Línea C.1 Conciliación, con dos objetivos específicos y 3 acciones.
- Línea C.2 Corresponsabilidad, con un objetivo específico y 2 acciones.

**EL EJE DE ACTUACIÓN D tiene tres líneas de actuación:**

- Línea D.1 Prevención y salud laboral, con dos objetivos específicos y 5 acciones.
- Línea D.2 Clima laboral, con un objetivo específico y 2 acciones.
- Línea D.3 Protección frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, con un objetivo específico y 3 acciones.

En resumen, este II Plan de Igualdad cuenta con 4 Ejes de actuación con un objetivo cada uno, 12 Líneas de Actuación, 21 objetivos específicos y 44 acciones.

Los objetivos y acciones recogidas se acompañan de un conjunto de **indicadores**, objetivamente verificables y sensibles al género, que permitirán realizar un seguimiento y evaluación del Plan.

Además, las acciones se presentan **calendarizadas** en el tiempo de vigencia del Plan e incluyendo ámbitos **responsables** e implicados en su implementación.

EJES DE ACTUACIÓN	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p style="text-align: center;"><b>A</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN</b></p> <p><i>Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los valores fundamentales de la organización municipal.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>Línea A 1</b></p> <p>Comunicación y sensibilización.</p>	<p><b>A.1.1.</b> Informar y sensibilizar a la plantilla municipal sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
		<p><b>A.1.2.</b> Potenciar una imagen de la institución inclusiva y no sexista.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Línea A.2</b></p> <p>Participación y negociación.</p>	<p><b>A.2.1.</b> Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación y representación y en sus actuaciones.</p>
		<p><b>A.2.2.</b> Introducir la perspectiva de género en el Pacto Convenio.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Línea A.3</b></p> <p>Formación.</p>	<p><b>A.3.1.</b> Fomentar en la plantilla municipal la formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.</p>
		<p><b>A.3.2.</b> Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación y en todos los procesos de su ejecución.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Línea A.4</b></p> <p>Estructura y órganos municipales para el seguimiento del PIEEM.</p>	<p><b>A.4.1.</b> Coordinar la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones del PIEEM desde la institución.</p>

EJES DE ACTUACIÓN	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p style="text-align: center;"><b>B</b></p> <p style="text-align: center;"><b>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b></p> <p><i>Garantizar la implementación de la perspectiva de género en la gestión de personal, velando para que todos los procesos garanticen la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>Línea B.1</b></p> <p style="text-align: center;">Acceso.</p>	<p><b>B.1.1.</b> Impulsar la participación de mujeres y hombres en la oferta de plazas de la Oferta de Empleo Público en las que se detecte subrepresentación de alguno de los sexos.</p>
		<p><b>B.1.2.</b> Promover la paridad en los órganos de selección.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Línea B.2</b></p> <p style="text-align: center;">Plantilla, RPT y promoción profesional.</p>	<p><b>B.2.1.</b> Fomentar el acceso igualitario para hombres y mujeres a los puestos de trabajo.</p>
		<p><b>B.2.2.</b> Introducir la perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo.</p>
		<p><b>B.2.3.</b> Potenciar el acceso de mujeres a los puestos de mayor responsabilidad.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Línea B.3</b></p> <p style="text-align: center;">Retribuciones.</p>	<p><b>B.3.1.</b> Cumplir con el principio de transparencia retributiva.</p>
<p><b>B.3.2.</b> Reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres.</p>		

EJES DE ACTUACIÓN	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<b>C</b> <b>CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>  <i>Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla municipal e impulsar la corresponsabilidad en hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico.</i>	<b>Línea C.1</b> Conciliación.	<b>C.1.1.</b> Conocer las solicitudes y autorizaciones de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar por parte del personal del Ayuntamiento para detectar y corregir cualquier factor que pueda ser limitativo en el ejercicio del derecho a la conciliación.  <b>C.1.2.</b> Corregir los obstáculos que puedan impedir que el personal municipal pueda hacer uso de las medidas de conciliación.
	<b>Línea C.2</b> Corresponsabilidad.	<b>C.2.1.</b> Sensibilizar al personal municipal sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados y trabajo doméstico.

EJES DE ACTUACIÓN	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p style="text-align: center;"><b>D</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PREVENCIÓN, SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Garantizar un entorno laboral adecuado para mejorar la calidad de la vida de las personas trabajadoras.</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>Línea D.1</b></p> <p style="text-align: center;">Prevención y salud laboral.</p>	<p><b>D.1.1.</b> Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Línea D.2</b></p> <p style="text-align: center;">Clima laboral.</p>	<p><b>D.1.2.</b> Actuar sobre los riesgos laborales que afectan de manera desigual a mujeres y hombres.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Línea D.3</b></p> <p style="text-align: center;">Protección frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual.</p>	<p><b>D.2.1.</b> Potenciar factores físicos e interpersonales que contribuyan a favorecer un adecuado ambiente de trabajo.</p> <p><b>D.3.1.</b> Reforzar herramientas de prevención frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual.</p>

## 9. ACCIONES DE IGUALDAD.

<b>EJE DE ACTUACIÓN A: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN</b>				
<i>Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los valores fundamentales de la organización municipal.</i>				
<b>Línea A 1 COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>				
<b>Objetivo específico A.1.1. Informar y sensibilizar a la plantilla municipal sobre la importancia de la Igualdad entre mujeres y hombres.</b>				
<b>N.º</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADORES</b>
A.1.1.1	Continuar con la difusión permanente del contenido, publicación y desarrollo del II PIEEM a la plantilla municipal, a través del portal corporativo, jornadas presenciales y otros medios de comunicación interna.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Mujer e Igualdad Oficina Técnica Transparencia y Gobierno Abierto Oficina de Recursos Humanos Comisión de Igualdad	N <sup>a</sup> de acciones de difusión realizadas. N.º de personas destinatarias de la información diferenciado según la herramienta utilizada, con posibilidad de extracción de datos relevantes para el diagnóstico.
A.1.1.2	Continuar con la actualización y seguimiento permanente del contenido de la pestaña de Igualdad en el portal corporativo.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Mujer e Igualdad Oficina Técnica de Transparencia y Gobierno Abierto Comisión de Igualdad	N.º de actualizaciones realizadas. N.º de entradas al portal corporativo.

A.1.1.3	Continuar realizando campañas anuales dirigidas al personal municipal que incluyan mensajes sobre el respeto y la no discriminación en el ámbito laboral a través de diferentes soportes (mensajes en nóminas, correos corporativos...).	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Mujer e Igualdad Oficina de Recursos Humanos Comisión de Igualdad	N.º de campañas realizadas. N.º de soportes empleados. Tiempo de duración de cada campaña.
---------	--	-----------------------------------	---	--

**EJE DE ACTUACIÓN A: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN**

*Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los valores fundamentales de la organización municipal.*

**Línea A 1 COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

**Objetivo específico A.1.2. Potenciar una imagen de la institución inclusiva y no sexista.**

N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
A.1.2.1	Continuar realizando seguimiento de la inclusión de la perspectiva de género en el diseño y contenidos de la sede electrónica y el portal corporativo, con especial atención al uso de lenguaje e imágenes no sexistas.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Mujer e Igualdad Oficina Técnica de Transparencia y Gobierno Abierto Dirección de Comunicación Oficina de Recursos Humanos Comisión de Igualdad	N.º de contenidos (verbales/visuales) sobre los que se hace el seguimiento, en portal corporativo y sede electrónica. N.º de quejas recibidas. N.º de recomendaciones sobre el uso del lenguaje no sexista aplicadas en el portal corporativo y sede electrónica.
A.1.2.2	Actualizar y hacer seguimiento de las acciones del PIEEM y de la Comisión de Igualdad, y de otros contenidos relacionados en la sede electrónica.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Mujer e Igualdad Oficina Técnica de Transparencia y Gobierno Abierto Comisión de Igualdad	N.º de actualizaciones realizadas. N.º de entradas a la sede electrónica



A.1.2.3	Impulsar la presentación de candidaturas equilibradas entre mujeres y hombres en la nominación y concesión de distinciones.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Mujer e Igualdad Órganos responsables de proponer candidaturas Comisión de Igualdad	N.º de medidas propuestas. N.º de órganos que han puesto en práctica las medidas. N.º de convocatorias, proyectos, candidaturas, que han implantado esta medida.
---------	---	-----------------------------------	---	--

**EJE DE ACTUACIÓN A: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN**

*Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los valores fundamentales de la organización municipal.*

**Línea A 2 PARTICIPACIÓN Y NEGOCIACIÓN**

**Objetivo específico A.2.1.** *Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación y representación y en sus actuaciones.*

N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
A.2.1.1	Instar a las personas que forman los órganos representativos y de negociación del Ayuntamiento de Zaragoza a que presenten una composición equilibrada entre mujeres y hombres, respetando los principios de especialización y profesionalidad.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Mujer e Igualdad Órganos representativos y de negociación Comisión de Igualdad	N.º de órganos representativos y de negociación que hayan presentado una composición equilibrada entre mujeres y hombres. N.º de mujeres y hombres asistentes en cada reunión de los órganos representativos y de negociación.
A.2.1.2	Promover campañas de sensibilización dirigidas a trabajadoras municipales para que perciban la importancia de su participación en los órganos representativos.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Mujer e Igualdad Oficina de Transparencia y Gobierno Abierto Órganos representativos y de negociación Comisión de Igualdad	N.º de campañas realizadas. N.º de participantes, con posibilidad de extracción de datos.

A.2.1.3	Impulsar que la representación sindical adopte el compromiso de presentar listas cremallera en todos sus procesos electorales municipales.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Secciones sindicales Comisión de Igualdad	N.º de listas cremallera en cada proceso electoral. N.º de hombres y mujeres presentados en dichas listas. N.º de hombres y mujeres que forman parte de la Junta de Personal y Comité de Empresa.
<b>EJE DE ACTUACIÓN A: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN</b>				
<i>Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los valores fundamentales de la organización municipal.</i>				
<b>Línea A 2 PARTICIPACIÓN Y NEGOCIACIÓN</b>				
<b>Objetivo específico A.2.2. Introducir la perspectiva de género en el Pacto – Convenio.</b>				
N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
A.2.2.1	Realizar formación a las y los participantes en las mesas de negociación (Recursos Humanos, Relaciones Laborales y representación sindical) para introducir la perspectiva de género en los procesos negociadores del Pacto-convenio.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Mujer e Igualdad Servicio de Relaciones Laborales (Centro de Formación) Comisión de Igualdad	N.º de acciones formativas. N.º de personas asistentes desagregado por servicios.
A.2.2.2	Realizar un informe de impacto de género previo a la aprobación del Pacto – Convenio.	Previo a la aprobación del Pacto Convenio.	Servicio de Mujer e Igualdad Servicio de Relaciones Laborales	Informe realizado Sí/No. N.º de acciones propuestas.

**EJE DE ACTUACIÓN A: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN**
*Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los valores fundamentales de la organización municipal.*
**Línea A 3 FORMACIÓN**
**Objetivo específico A.3.1.** *Fomentar en la plantilla municipal la formación en Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.*

N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
A.3.1.1.	Continuar con la sensibilización de la plantilla municipal a través de los cursos de reciclaje ("Formación para la Igualdad") y otras acciones formativas en esta materia para integrar la perspectiva de género en sus procesos de trabajo.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Relaciones Laborales (Centro de Formación) Servicios de las Áreas pendientes de recibir formación de reciclaje Servicio de Mujer e Igualdad Comisión de Igualdad	N.º de formaciones realizadas. N.º de participantes en las formaciones por Servicios.
A.3.1.2	Incorporar un módulo de formación en Igualdad para el personal de nuevo acceso.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Oficina de Recursos Humanos Servicio de Mujer e Igualdad	N.º personas formadas. Incorporación o no del módulo.

**EJE DE ACTUACIÓN A: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN**
*Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los valores fundamentales de la organización municipal.*
**Línea A 3 FORMACIÓN**
**Objetivo específico A.3.2.** *Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación y en todos los procesos de su ejecución.*

N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
A.3.2.1	Realizar un informe anual con perspectiva de género sobre la oferta formativa y su desarrollo.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Relaciones Laborales (Centro de Formación) Servicio de Mujer e Igualdad	N.º cursos analizados. N.º cursos reciclaje/voluntarios. N.º cursos ofertados/realizados.

				N.º cursos dirigidos a colectivos específicos. N.º cursos solicitados /finalizados/desestimados. N.º cursos impartidos por formadores/formadoras. N.º cursos que cumplen/no cumplen con el uso de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
A.3.2.2	Incorporar un módulo sobre Igualdad en el curso de Formación de formadores y adecuar su denominación al uso de un lenguaje inclusivo.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Relaciones Laborales (Centro de Formación) Servicio de Mujer e Igualdad	Incorporación del módulo Sí/No.  N.º de personas que realizan la la formación.
A.3.2.3	Realizar el seguimiento del cumplimiento de la normativa municipal sobre uso del lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en la impartición de los cursos.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Relaciones Laborales (Centro de Formación) Servicio de Mujer e Igualdad	Inclusión en plantillas de evaluación de las acciones formativas estos aspectos Sí/No.

**EJE DE ACTUACIÓN A: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN**
*Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los valores fundamentales de la organización municipal.*
**Línea A 4 ESTRUCTURA Y ÓRGANOS MUNICIPALES PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN**
**Objetivo específico A.4.1. Coordinar la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones del PIEEM desde la Institución.**

N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
A.4.1.1	Promover la cobertura continua de los puestos de la Unidad Municipal de Igualdad para garantizar el seguimiento y evaluación del PIEEM de acuerdo con las funciones establecidas en la RPT.	Permanente.	Oficina de Recursos Humanos Servicio de Mujer e Igualdad	N.º de puestos cubiertos. Fecha de cobertura de los puestos.
A.4.1.2	Revisión o elaboración de normativa referente al funcionamiento y composición de los diferentes órganos que intervienen en el PIEEM.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Asesoría Jurídica Municipal Servicio de Mujer e Igualdad Comisión de Igualdad	N.º de normativa aprobada. N.º de normativa modificada.
A.4.1.3	Asignar una línea sobre Igualdad como principio de actuación en los enunciados de ejecución profesional de las fichas descriptivas conforme se vayan actualizando las mismas.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Oficina de Recursos Humanos Servicios de las Áreas Municipales	N.º de modificaciones realizadas.

**EJE DE ACTUACIÓN B: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

*Garantizar la implementación de la perspectiva de género en la gestión de personal, velando para que todos los procesos garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*

**Línea B 1 ACCESO**

**Objetivo específico B.1.1.** *Impulsar la participación de mujeres y hombres en la oferta de plazas de la Oferta de Empleo Público en las que se detecte subrepresentación de alguno de los dos sexos.*

N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
B.1.1.1	Considerar la reserva de plazas para personas con dificultades de acceso al empleo por razón de género y velar por la idoneidad de las plazas asignadas.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Oficina de Recursos Humanos Servicio de Mujer e Igualdad Comisión de Igualdad Representación sindical	N.º de plazas reservadas en la OEP / N.º total de plazas de la Oferta de Empleo Público. Relación de las plazas con reserva.
B.1.1.2	Realizar campañas que promuevan la participación del sexo subrepresentado en las plazas de la Oferta de Empleo Público.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Oficina de Recursos Humanos Servicio de Mujer e Igualdad Comisión de Igualdad Oficina Técnica de Transparencia y Gobierno Abierto	N.º de campañas realizadas.
B.1.1.3	Revisar las bases de acceso a aquellas plazas que incluyan pruebas físicas donde la presencia de mujeres sea escasa, para introducir medidas de acción positiva si procede.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Oficina de Recursos Humanos Servicio de Mujer e Igualdad (Unidad Municipal de Igualdad) Representación sindical Servicios afectados	N.º de bases de plazas que incluyen pruebas físicas revisadas. N.º de acciones positivas incorporadas.

**EJE DE ACTUACIÓN B: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

*Garantizar la implementación de la perspectiva de género en la gestión de personal, velando para que todos los procesos garanticen la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*

**Línea B 1 ACCESO**

**Objetivo específico B.1.2. Promover la paridad en los órganos de selección.**

N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
B.1.2.1	Continuar con el criterio de paridad en la composición de los órganos de selección de personal y motivar la desigualdad de representación cuando se produzca.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Oficina de Recursos Humanos Comisión de Igualdad Representación sindical	N.º de mujeres y hombres que componen los órganos de selección (titulares y suplentes) / N.º de componentes total. N.º de órganos de selección paritarios/Nº total de tribunales. N.º de órganos de selección analizados. N.º de informes sobre el incumplimiento de la medida.
B.1.2.2	Revisar la información sobre Igualdad en el acceso al empleo público que se proporciona a quienes componen los órganos de selección y continuar facilitándola.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Oficina de Recursos Humanos Comisión de Igualdad	N.º de modificaciones en el documento de actuación de los órganos de selección en perspectiva de género.



**EJE DE ACTUACIÓN B: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

*Garantizar la implementación de la perspectiva de género en la gestión de personal, velando para que todos los procesos garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*

**Línea B 2 PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

**Objetivo específico B.2.1. Fomentar el acceso igualitario para mujeres y hombres a los puestos de trabajo.**

N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
B.2.1.1	Revisar las fichas descriptivas de los puestos de trabajo para detectar posibles factores de desigualdad y proponer las modificaciones para corregirlos.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Oficina de Recursos Humanos Comisión de Igualdad	N.º de revisiones realizadas. N.º de fichas revisadas. N.º de modificaciones realizadas. N.º de factores de desigualdad detectados y relación de los mismos.

**EJE DE ACTUACIÓN B: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

*Garantizar la implementación de la perspectiva de género en la gestión de personal, velando para que todos los procesos garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*

**Línea B 2 PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

**Objetivo específico B.2.2. Introducir la perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo.**

N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
B.2.2.1	Analizar desde una perspectiva de género las valoraciones de los puestos de trabajo para detectar los factores que puedan producir desigualdades y proponer las modificaciones oportunas.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Gestión Recursos Humanos. Comisión de Igualdad	N.º de puestos de trabajo analizados. N.º de puestos de trabajo modificados. N.º de factores de desigualdad detectados y relación de los mismos.

**EJE DE ACTUACIÓN B: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

*Garantizar la implementación de la perspectiva de género en la gestión de personal, velando para que todos los procesos garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*

**Línea B 2 PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

**Objetivo específico B.2.3.** Potenciar el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad.

N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
B.2.3.1	Realizar un estudio para identificar las causas que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo de mayor responsabilidad para adoptar las medidas oportunas para su corrección.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Gestión Recursos Humanos. Comisión de Igualdad Servicio de Mujer e Igualdad	Realización del estudio SI/NO. N.º de causas detectadas. N.º de medidas adoptadas.

**EJE DE ACTUACIÓN B: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

*Garantizar la implementación de la perspectiva de género en la gestión de personal, velando para que todos los procesos garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*

**Línea B 3 RETRIBUCIONES.**

**Objetivo específico B.3.1.** Cumplir con el principio de transparencia retributiva.

N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
B.3.1.1	Realizar un informe anual de retribuciones, tanto básicas como complementarias, con datos desagregados por sexo.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Gestión de Recursos Humanos Comisión de Igualdad Unidad de Gestión de la información	Realización del informe SI /NO. % de retribuciones desagregado por sexo.

**EJE DE ACTUACIÓN B: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

*Garantizar la implementación de la perspectiva de género en la gestión de personal, velando para que todos los procesos garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*

**Línea B 3 RETRIBUCIONES.**

**Objetivo específico B.3.2.** *Reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres.*

<b>N.º</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADORES</b>
B.3.2.1	Realizar un estudio para identificar los elementos que ocasionan la existencia de una brecha retributiva entre las mujeres y los hombres de la plantilla municipal, para plantear medidas correctoras en su caso.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Gestión Recursos Humanos Comisión de Igualdad Servicio de Mujer e Igualdad Unidad de Gestión de la información	% de mujeres y hombres en los diferentes estratos. N.º de medidas correctoras planteadas y realizadas.

**EJE DE ACTUACIÓN C: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

*Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla municipal, e impulsar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico.*

**Línea C 1 CONCILIACIÓN.**

**Objetivo específico C.1.1.** *Conocer las solicitudes y autorizaciones de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar por parte del personal del Ayuntamiento para detectar y corregir cualquier factor que pueda ser limitativo en el ejercicio del derecho a la conciliación.*

N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
C.1.1.1	Realizar un estudio sobre las causas de denegación de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, para detectar los motivos que dificultan el ejercicio de las mismas.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Relaciones Laborales Comisión de Igualdad Servicio de Mujer e Igualdad	N.º de solicitudes realizadas. N.º de solicitudes denegadas. Motivos de la no autorización.

**EJE DE ACTUACIÓN C: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

*Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla municipal, e impulsar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico.*

**Línea C 1 CONCILIACIÓN.**

**Objetivo específico C.1.2.** *Corregir los obstáculos que puedan impedir que el personal municipal pueda hacer uso de las medidas de conciliación.*

N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
C.1.2.1	Sensibilizar a las jefaturas municipales con personal a su cargo sobre la importancia de ejercer el derecho a la conciliación del personal municipal.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio Relaciones Laborales Comisión de Igualdad Servicio de Mujer e Igualdad	Acciones de sensibilización realizadas.

**EJE DE ACTUACIÓN C: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

*Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla municipal, e impulsar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico.*

**Línea C 2 CORRESPONSABILIDAD**

**Objetivo específico C.2.1.** *Sensibilizar al personal municipal sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados y el trabajo doméstico.*

<b>N.º</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADORES</b>
C.2.1.1	Realizar campañas de sensibilización dirigidas principalmente a los trabajadores municipales sobre los beneficios de compartir las tareas domésticas y de cuidados.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Comisión de Igualdad Servicio de Mujer e Igualdad Oficina de Transparencia y Gobierno Abierto	N.º de campañas realizadas. N.º de medios utilizados.
C.2.1.2	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a cambiar los estereotipos de género en el cuidado de las personas y en el trabajo doméstico.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Comisión de Igualdad Servicio de Mujer e Igualdad	N.º de campañas realizadas. N.º de población destinataria.

**EJE DE ACTUACIÓN D: PREVENCIÓN, SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL**

*Garantizar un entorno laboral adecuado para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.*

**Línea D 1 PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL.**

**Objetivo específico D.1.1. Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.**

N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
D.1.1.1	Continuar con el sistema de recogida de datos que permita valorar de forma desagregada por sexo todos los aspectos relativos a la prevención y salud laboral en el ámbito municipal.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Prevención y Salud Laboral Servicio de Mujer e Igualdad	N.º de evaluaciones riesgo psicosocial. N.º de planes de prevención. Vigilancia de la salud. Accidentes y enfermedades.
D.1.1.2	Continuar con la formación para el personal sanitario del Servicio de Prevención y Salud Laboral sobre “Salud y género”, para el desarrollo de acciones preventivas.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Prevención y Salud Laboral Servicio de Mujer e Igualdad Servicio de Relaciones Laborales (Centro de Formación)	N.º de acciones formativas realizadas. N.º de personas que realizan las formaciones.
D.1.1.3	Estudiar la incidencia de accidentes de trabajo y de bajas de enfermedad común desagregadas por sexo.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Prevención y Salud Laboral Comisión de Igualdad	Indicadores de accidentes laborales y bajas por enfermedad común. N.º de bajas por enfermedad común / accidentes no laborales.

**EJE DE ACTUACIÓN D: PREVENCIÓN, SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL**

*Garantizar un entorno laboral adecuado para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.*

**Línea D 1 PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL.**

**Objetivo específico D.1.2. Actuar sobre los riesgos laborales que afectan de manera desigual a mujeres y hombres.**

N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
D.1.2.1	Analizar la exposición de riesgos laborales con perspectiva de género.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio Prevención y Salud laboral Comisión de Igualdad	N.º de planes de prevención de riesgos laborales analizados. N.º de riesgos laborales evaluados.
D.1.2.2	Adecuar el diseño de equipos y ropa de trabajo teniendo en cuenta las características físicas de mujeres y hombres, incluyendo la situación de embarazo.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Prevención y Salud laboral Oficina de Organización y Servicios Generales. Comisión de Igualdad	N.º de adecuaciones de vestuario.

**EJE DE ACTUACIÓN D: PREVENCIÓN, SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL***Garantizar un entorno laboral adecuado para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.***Línea D 2 CLIMA LABORAL****Objetivo específico D.2.1. Potenciar factores físicos e interpersonales que contribuyan a favorecer el adecuado ambiente de trabajo.**

<b>N.º</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADORES</b>
D.2.1.1	Realizar un estudio del clima laboral, analizando los factores de riesgo y planteando medidas correctoras a través de las evaluaciones de riesgos psicosociales del Servicio de Prevención.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Prevención y Salud laboral Comisión de Igualdad	N.º de evaluaciones realizadas N.º de medidas preventivas propuestas.
D.2.1.2	Realizar formación a la plantilla municipal sobre aspectos relacionados con la mejora del clima laboral, desde la perspectiva de género.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Prevención y Salud laboral Servicio Relaciones Laborales (Centro de Formación) Comisión de Igualdad	N.º de formaciones realizadas. N.º de personas que realizan las formaciones.



**EJE DE ACTUACIÓN D: PREVENCIÓN, SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL**

*Garantizar un entorno laboral adecuado para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.*

**Línea D 3 PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL**

**Objetivo específico D.3.1. Reforzar herramientas de prevención frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.**

N.º	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
D.3.1.1	Continuar la difusión del protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Prevención y Salud laboral Comisión de Igualdad Servicio de Mujer e Igualdad Oficina Técnica de Transparencia y Gobierno Abierto	N.º de campañas de difusión. N.º de medios utilizados.
D.3.1.2	Mantener una formación continua en materia de acoso sexual para las personas que forman la Asesoría confidencial y el Comité de asesoramiento.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Prevención y Salud laboral Comisión de Igualdad Servicio Relaciones Laborales (Centro de Formación)	N.º de formaciones realizadas. N.º de asistentes.
D.3.1.3	Revisión y actualización del protocolo.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Prevención y Salud laboral Comisión de Igualdad Asesoría Jurídica municipal	N.º de propuestas realizadas. N.º de propuestas aceptadas.

## 10. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

La implementación de las acciones recogidas en el plan se va a hacer de forma progresiva lo que exige un trabajo continuo de impulso y seguimiento del mismo de forma coordinada por parte de todas las partes implicadas:

- las Áreas y Servicios municipales designados como responsables de la implantación de cada medida que facilitan y ejecutan las acciones del Plan aportando los recursos humanos y económicos necesarios.
- la Unidad Municipal de Igualdad (UMI) encargada de incorporar de forma activa el principio de igualdad de género en las políticas y organización municipal, prestando asesoramiento y apoyo técnico a la Comisión de Igualdad.
- las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Zaragoza, quienes, en última instancia, introducen la igualdad en los procesos y procedimientos de su trabajo habitual.
- la Comisión de Igualdad.

### La Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad está formada por representantes de: el equipo de Gobierno del Ayuntamiento, de los servicios municipales con competencias en la implantación de las acciones del Plan, de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva, y las personas que ocupen los puestos de agente de igualdad. La representación será paritaria entre la corporación y las distintas secciones sindicales y tenderá al equilibrio entre mujeres y hombres siempre que sea posible. En todos los casos se podrá delegar la asistencia en personas designadas por las partes. Además, la Comisión podrá contar con el asesoramiento de técnicas/os en las materias que se traten, de forma consultiva.

Sus **objetivos** principales son impulsar las medidas establecidas en el Plan, supervisar su cumplimiento y realizar la evaluación y seguimiento de las mismas para garantizar la aplicación transversal del principio de igualdad en la acción municipal.

Una vez constituida, para realizar su labor de la manera más eficiente, la Comisión se podrá dotar de un **reglamento interno de funcionamiento** propio.

La Comisión se reunirá de forma ordinaria y extraordinaria en la forma que la misma determine. Para realizar su trabajo, la Comisión puede **solicitar** a los Servicios municipales **información** estadística desagregada por sexo sobre los aspectos que considere necesarios para el conocimiento del cumplimiento de las acciones del Plan, tales como distribución de la plantilla, retribuciones, tipos de contratos, solicitudes y usos de los permisos contemplados en el Pacto-Convenio, etc. Todas las decisiones y acuerdos alcanzados en el seno de dicha Comisión serán **públicos**.

Entre las **funciones** de la Comisión se encuentran:

- Hacer seguimiento y evaluar el Plan de Igualdad, definiendo los indicadores y los medios e instrumentos de recogida de la información que necesite.
- Impulsar las acciones de Igualdad en coordinación con todas las Áreas y Servicios municipales.
- Identificar las medidas prioritarias del Plan que se desarrollarán en cada momento y su calendario de actuaciones.
- Comunicar el Plan de Igualdad a toda la estructura municipal.
- Analizar las acciones establecidas en el Plan y/o de sus apartados para identificar carencias en la consecución de los objetivos previstos por motivos atribuibles al propio Plan, y que puedan ser susceptibles de adaptación o redefinición.
- Elaborar propuestas para elevar a las mesas de negociación dirigidas a erradicar la segregación ocupacional horizontal y vertical, así como cualquier forma de discriminación directa o indirecta.
- Vigilar el cumplimiento del principio de Igualdad de oportunidades y trato en el ámbito municipal, teniendo para ello la posibilidad de solicitar y acceder a los datos oportunos sin perjuicio de lo establecido en la normativa de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Promover iniciativas para mejorar la implementación de las medidas acordadas, especialmente las referidas a la sensibilización y formación sobre Igualdad y no discriminación por razón de sexo.
- Colaborar para que las comunicaciones del Ayuntamiento incorporen un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.
- Consultar y emitir informes en su ámbito de actuación y dar traslado de los mismos a las Áreas y órganos municipales competentes.
- Conocer y formular recomendaciones en relación a los informes de impacto de género que pudieran emitirse previos a la elaboración de normativa, planes, programas y actuaciones, y ofertas de empleo público municipales.
- Realizar una memoria anual de carácter público donde se recogerán, al menos, las reuniones celebradas, el trabajo ejecutado por la Comisión y la evaluación del desarrollo del Plan de Igualdad hasta el momento.
- Participar en el proceso de preparación, valoración e informe de resultados del diagnóstico en materia de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza.
- Cualesquiera otras que puedan conferirse a este órgano.

La estrategia de implementación de este Plan incorpora el siguiente sistema de seguimiento y evaluación:

### **Seguimiento anual.**

Con el objetivo de conocer el grado de ejecución de las diferentes acciones programadas, se plantea la elaboración de un informe de seguimiento anual.

El informe, que se incluirá en la Memoria anual de la Comisión de Igualdad, servirá de instrumento de información y comunicación con los diferentes agentes implicados y facilitará el posterior proceso de evaluación final.

Será elaborado desde la Unidad Municipal de Igualdad, utilizando las fichas de recogida de datos de las acciones (ver modelo en el Anexo III ) para el análisis de la información relativa a los indicadores que acompaña a cada una de las acciones planificadas.

De esta forma se podrá medir anualmente la consecución de los objetivos planteados, identificando posibles desviaciones o problemáticas en el proceso de implementación. Como resultado de este informe se podrán formular propuestas de mejora que se estimen necesarias para adoptar la ejecución de las medidas a los cambios en las necesidades que motivaron su formulación.

### **Evaluación final.**

La evaluación final la llevará a cabo la Comisión de Igualdad y permitirá conocer y valorar hasta que punto se han logrado los objetivos establecidos en el II Plan y lo que es más importante, será la base para definir el siguiente Plan de igualdad. Es por este motivo que la evaluación final debe adquirir mayor profundidad en cuanto a su alcance y desarrollo.

Para ello, además del análisis sistemático a nivel de ejecución de las acciones a través de los **indicadores de resultados**, la ejecución de cada una de ellas será valorada por parte de las personas responsables e implicadas en las mismas. En concreto mediante el uso de indicadores de valoración subjetiva , se valorará la calidad de las acciones ejecutadas, su eficacia, la eficiencia en relación con los recursos empleados y la adecuación a los objetivos. Asimismo se recogerá información relativa a las dificultades que hayan podido interferir en su ejecución y a circunstancias y oportunidades que la hayan mejorado.

Esta valoración permitirá acceder a su vez acceder a la recogida de información de **indicadores de proceso**, aquellos que proporcionan información sobre los procedimientos de trabajo y gestión del plan (Ej. Grado de compromiso de los agentes implicados en la ejecución de las acciones, grado de coordinación de acciones compartidas, funcionalidad del procedimiento de recogida de datos de las acciones, personal implicado, etc).

Se trata de una evaluación extensa, que además de ofrecer una visión global y final de lo realizado mediante el análisis sistemático de los informes anuales de seguimiento, se identificará un nivel de cumplimiento de cada una de las líneas del plan y un análisis del impacto del plan en la institución. Para ello, será determinante la realización de una comparativa de los datos incluidos en el diagnóstico de partida que se ha elaborado para este plan, con los que se arrojen al finalizar

la implementación del mismo. Este análisis permitirá conocer los avances en igualdad en cada uno de los ejes de intervención a través de una conjunto de **indicadores de impacto**.

Se podrán utilizar fuentes de datos diversas como documentos producidos durante el proceso (informes de seguimiento, informes o memorias de los diferentes servicio) y también información de bancos de datos y publicaciones periódicas.

## **11. CALENDARIO DE ACTUACIONES.**

El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de cuatro años desde su aprobación por el Gobierno de Zaragoza y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Se realizará un seguimiento del grado de implantación en cada uno de estos cuatro años.

Las medidas incluidas en el Plan que tienen una temporalización permanente se incorporarán a la actividad habitual de las unidades responsables de su implantación.

Durante el último año de vigencia de este Plan se realizará el diagnóstico de la situación de la plantilla para que se apruebe en el seno de la Comisión de Igualdad. Con ello se iniciará el proceso de elaboración y negociación del siguiente Plan de Igualdad.

## **12. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA.**

El Ayuntamiento de Zaragoza aprobó en la Comisión de Igualdad del 24 de junio de 2016 el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo y Acoso por Orientación sexual, que se incorporó al pacto convenio vigente en ese momento.

Se trata de una herramienta fundamental frente a las conductas sexistas, que pretende servir para avanzar hacia el objetivo global de lograr una igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Su objetivo es hacer frente al acoso al que las mujeres siguen expuestas en el entorno laboral, como una extensión de la violencia que sufren en el ámbito privado y en cualquier otro entorno público. Todo ello como consecuencia de las relaciones de poder y sumisión que perduran entre los hombres y las mujeres, que generan condiciones propicias para el acoso sexual en sus diferentes versiones.

El Protocolo define los distintos escenarios de acoso a los que se dirigen las acciones de prevención y actuación, especificando dónde y como presentar una queja o denuncia, y creando los órganos de Asesoría Confidencial y Comité de Asesoramiento para garantizar que el procedimiento se desarrolla correctamente.

Cualquier persona que preste servicios en este Ayuntamiento, y en concreto los cargos electos, órganos y personal directivo, independientemente del carácter o naturaleza jurídica de su relación

con la misma, se compromete a prevenir la problemática del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual en el trabajo. En especial sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

En consecuencia, el Ayuntamiento de Zaragoza y la representación de las organizaciones sindicales se comprometen a prevenir y sancionar en su caso, conforme a lo regulado por medio del Protocolo, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Se garantiza que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

La Comisión para la Igualdad tiene derecho a recibir información periódica sobre el número de denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, de los resultados de las investigaciones incluyendo el archivo de denuncias, y de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el Protocolo.

En cualquier caso todo el personal del Ayuntamiento de Zaragoza debe observar y respetar las medidas contenidas en el Protocolo y en la normativa aplicable.

Se puede consultar este Protocolo en el Anexo II.

**ANEXO I. MEDIDAS EN PROCESO PERMANENTE DEL I PIEEM**

<b>MEDIDAS DEL I PIEEM EN PROCESO PERMANENTE</b>				
<b>Área de Trabajo 1 ACCESO</b>				
<b>Objetivo 1 Utilizar la perspectiva de género en las ofertas de empleo y las pruebas selectiva.</b>				
<b>N.º</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADORES</b>
1	Con la aprobación de la Oferta Pública de Empleo se acompañará un informe de impacto de género de la misma	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Mujer e Igualdad Oficina de Recursos Humanos Comisión de Igualdad	Nº de informes realizados.
2	Todos los temarios sobre los que se desarrollan las pruebas selectivas deberán contener uno o dos temas, según el grupo de la plaza objeto de la convocatoria (1 tema para: A.P., C2 y C1; y 2 temas para: A2 y A1), relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Mujer e Igualdad Oficina de Recursos Humanos Comisión de Igualdad	N.º de pruebas realizadas. N.º de modificaciones sobre contenido temarios realizadas.
3	Al finalizar los procesos selectivos, se analizarán los resultados desagregados por sexo para detectar cualquier indicio que apunte a una discriminación indirecta o impacto adverso, aportando medidas para su estimación en futuros procesos.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Mujer e Igualdad Oficina de Recursos Humanos Comisión de Igualdad	N.º de informes realizados. N.º de medidas adoptadas.

**MEDIDAS DEL I PIEEM EN PROCESO PERMANENTE**
**Área de trabajo 1 FORMACIÓN**
**Objetivo 2** *Introducir mecanismos que faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar con la formación*

N.º	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES	INDICADORES
1	Ampliación de los cursos de formación on-line en el Plan de Formación.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Mujer e Igualdad Servicio de Relaciones Laborales (Centro de Formación) Comisión de Igualdad	N.º cursos on line ofertados. N.º de cursos on line realizados. N.º de mujeres y hombres que han solicitado / realizado/ renunciado cursos on line.
2	Acceso preferente, durante un año, a los cursos de formación al personal municipal que se incorpora al puesto de trabajo después de permisos o excedencias relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Mujer e Igualdad Servicio de Relaciones Laborales (Centro de Formación) Comisión de Igualdad (Grupo de trabajo)	N.º mujeres y hombres incorporados tras excedencia que han solicitado los cursos. N.º mujeres y hombres incorporados tras excedencia que han solicitado / realizado/ renunciado los cursos.
3	Envío de información periódica, a través de correo electrónico o cualquier otro medio, de la convocatoria de los cursos de formación municipales para el personal que se encuentra de permiso o excedencia relacionado con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	Durante la vigencia del II PIEEM.	Servicio de Mujer e Igualdad Servicio de Relaciones Laborales (Centro de Formación) Comisión de Igualdad (Grupo de trabajo)	N.º de envíos realizados. N.º de medios utilizados. N.º de mujeres y hombres en excedencia que han solicitado / realizado/ renunciado cursos.



## **ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA.**

Aprobado en la Comisión de Igualdad de 24 de junio de 2016.

### **I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

Toda persona tiene derecho a la Igualdad y a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo. En virtud de esos derechos el Ayuntamiento de Zaragoza declara que el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, constituyen comportamientos reprobables que vulneran las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la plantilla del Ayuntamiento de Zaragoza, entre los que mencionamos:

- El derecho a la Igualdad en mujeres y hombres.
- El derecho a la consideración debida a su dignidad.
- El derecho a su integridad física y moral.
- El derecho al trabajo y a una adecuada política de seguridad y salud.
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a su propia imagen.

Queda por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este Protocolo y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público proponen para este tipo de conductas.

Cualquier persona que preste servicios en este Ayuntamiento, y en concreto los cargos electos, órganos y personal directivo, independientemente del carácter o naturaleza jurídica de su relación con la misma, se compromete a prevenir la problemática del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual en el trabajo. En especial sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

En consecuencia, el Ayuntamiento de Zaragoza y la representación de las organizaciones sindicales se comprometen a prevenir y sancionar en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente Protocolo, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación

sexual con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se garantizará en todo caso que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

La Comisión para la Igualdad tendrá derecho a recibir información periódica sobre el número de denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, de los resultados de las investigaciones incluyendo el archivo de denuncias, y de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente Protocolo.

En cualquier caso todo el personal del Ayuntamiento de Zaragoza deberá observar y respetar las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.

## **II. NORMATIVA.**

### **Normativa internacional**

- Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 3 y 5
- Convenio n.º 111 O.I.T. de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo.

### **Normativa europea**

- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 "Igualdad de trato", modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación 92/131/CE de la Comisión de las Comunidades europeas de 27 de noviembre de 1991, en la cual se incluye un "Código de Conducta" encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países de la CE.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5/07/2006.
- Acuerdo marco europeo de 26 de abril de 2007, sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

### **Normativa estatal**

- Constitución Española 1978: arts. 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 y 53.2.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH): arts. 3, 7, 8,48 y 62.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal: arts. 184, 191, 443 y 445.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: art 14.
- Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público; arts. 14, 53 y 95,2.

- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de 3/18 Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública que aprueba el Acuerdo de 27/07/2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la A.G.E. Y de los Organismo Públicos vinculados.
- Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

**Otra normativa:**

Pacto/Convenio del Ayuntamiento de Zaragoza 2016/19.

**III. ALCANCE.**

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Zaragoza. Las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento, empresas colaboradoras, sociedades y patronatos municipales serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación. Cuando se produzca un caso de este tipo entre personal municipal y personal de una empresa externa contratada se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial.

**IV. DEFINICIONES.**

**ACOSO SEXUAL** es toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, en la que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima a fin de obtener provecho sexual, o en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados: el acoso de intercambio o chantaje sexual y el acoso ambiental.

- **Acoso de Intercambio o Chantaje Sexual:** el producido por personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

A modo de ejemplo, pueden constituir chantaje sexual: demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

- **Acoso Ambiental:** aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual: observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes pornográficas y o eróticas en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios; etc.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** es todo comportamiento en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), desarrollado de forma sistemática en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que tiene como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo, siempre que se realicen sobre una persona por razón de su sexo: las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo; los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, o sobre la opción o ideología sexual; impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; impartir órdenes vejatorias; las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; la orden de aislar e incomunicar a una personal; la agresión física; etc.

**ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL** es cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. A modo de ejemplo, pueden ser acoso por razón de orientación sexual expresiones ridiculizantes, comentarios jocosos sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar; tratar de aislar a la persona en su ambiente laboral; humillarle delante de sus compañeros o compañeras por su orientación sexual; hacerle insinuaciones sexuales; proferir insultos y/o vejaciones; etc.

## V. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Con el objeto de prevenir y evitar al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, se establecen las siguientes actuaciones:

- Declaración oficial de principios en la que se señale el compromiso con la prevención y erradicación del acoso sexual y defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras, fomentando el respeto entre todo el personal de la entidad.
- Difusión del Protocolo de forma que sea conocido por el personal municipal y organismos autónomos del Ayuntamiento de Zaragoza a través de la Intranet municipal y correo corporativo.
- Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del Protocolo y sus principales características, así como en la Web donde podrán descargarlo.
- Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.
- Manuales de Acogida.
- Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
- Formación específica sobre el Protocolo en los cursos de reciclaje del personal municipal, enmarcados en el Plan de Igualdad para Empleados y Empleadas, con especial hincapié en mandos intermedios y jefaturas de servicio.

## VI. GARANTÍAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO.

En el transcurso del procedimiento de investigación de acosos se tendrán en cuenta las siguientes garantías:

- 1. Confidencialidad:** las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, se asignará un código numérico que se utilizará para identificar la denuncia concreta tratando de preservar la identidad de las personas a las implicadas en el procedimiento. Todo el personal que haya participado en cualesquiera de las actuaciones previstas en el presente protocolo queda sujeto al deber de secreto, debiendo firmar el documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información, según anexo.
- 2. Respeto y protección de la dignidad de las personas:** las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas

implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar este derecho a las personas tanto presuntamente acosadas como acosadoras. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algun/a acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

**3. Diligencia y celeridad:** la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

**4. Imparcialidad:** el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en el esclarecimiento de los hechos denunciados.

**5. Prohibición de represalias:** se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, en los términos previstos en la normativa aplicable.

**6.** La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

**7.** Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.

## VII. FIGURAS GARANTES DEL PROCEDIMIENTO

Los órganos encargados de aplicar el procedimiento establecido en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual serán los siguientes:

### 1. ASESORÍA CONFIDENCIAL

Se denomina Asesoría Confidencial al grupo de personas competentes para la recepción de denuncias e iniciación del procedimiento según el presente Protocolo.

Estará compuesta por Asesoras/es Confidenciales. Las personas designadas inicialmente como Asesoras/es Confidenciales serán las/los Agentes de Igualdad y aquellas Delegadas/os de Prevención que de forma voluntaria reciban formación sobre materia de Igualdad entre hombres y mujeres, sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual y sobre la aplicación del presente Protocolo. También podrán optar a formar parte de la Asesoría

Confidencial el personal municipal que tenga la formación y condiciones requeridas para desempeñar las funciones encomendadas por este Protocolo.

La Asesoría Confidencial estará compuesta por un máximo de diez personas.

La formación y las condiciones que se requieran para la designación de Asesoras/es Confidenciales será determinada por la Comisión de Igualdad.

La identidad de las/los Asesoras/es Confidenciales se dará a conocer a toda la plantilla municipal, así como la forma en que se podrá contactar con estas personas.

Sus **funciones** serán las siguientes:

1. Dar información sobre el presente protocolo al personal municipal que lo solicite.
2. Recibir las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.
3. Informar a la persona denunciante sobre sus derechos y formas de actuación posibles.
4. Realizar un primer análisis de los hechos denunciados para confirmar la veracidad de la denuncia con la máxima rapidez y confidencialidad.
5. Identificar la situación denunciada para adoptar las pautas de actuación según indica el protocolo (no admitir a trámite, iniciar el procedimiento informal o iniciar el procedimiento formal).
6. Llevar a cabo el procedimiento informal según lo previsto en este protocolo.
7. Realizar una labor de mediación entre las partes, si es posible.
8. Emitir un informe de valoración con conclusiones y propuestas estimadas del que dará información al Servicio de Relaciones Laborales y al Comité de Asesoramiento según cada caso.
9. Remitir los casos de indicios de acoso al Comité de Asesoramiento.
10. Emitir una memoria anual que incluya el registro, resolución y evaluación de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, así como indicadores sobre las medidas preventivas y sobre los procedimientos de garantía que se recogen en este protocolo.

Si del análisis inicial de los datos se obtuviesen indicios de acoso, la Asesoría Confidencial solicitará la constitución de forma urgente del Comité de Asesoramiento.

## **2. COMITÉ DE ASESORAMIENTO**

Es el órgano colegiado que desarrolla el procedimiento formal de resolución de denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

Estará formado por: dos técnicos/as del Servicio Prevención y Salud Laboral, una persona de la Asesoría Confidencial, un abogado/a de la Asesoría Jurídica, un Psicólogo/a del Servicio de Igualdad y dos representantes Sindicales. El documento de constitución del Comité de



Asesoramiento además de nombrar a las personas que componen el mismo, designará a una de ellas como tramitadora.

La persona nombrada como Asesor/a Confidencial en el Comité de Asesoramiento no podrá haber participado en el procedimiento informal sobre el que se esté actuando.

Cuando el Comité lo considere necesario podrá ser asistido por profesionales expertos en distintas materias relacionadas con la situación presentada.

Las personas que integran el Comité de Asesoramiento recibirán la formación necesaria en Igualdad de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, así como en los contenidos de este protocolo para su aplicación adecuada.

Sus **funciones** serán las siguientes:

1. Dar audiencia a la persona denunciante.
2. Notificar por escrito a la persona denunciada la existencia de la denuncia y darle audiencia.
3. Recabar información complementaria y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual.
4. Emitir un informe de valoración con las conclusiones y medidas propuestas concretas que se remitirá al Servicio de Relaciones Laborales u órgano competente.
5. Comunicar la resolución adoptada a la persona denunciante y a la persona denunciada.
6. Supervisar el cumplimiento de las medidas propuestas en el informe de valoración.
7. Resolver las alegaciones presentadas.
8. Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de las acciones llevadas a cabo.

### **3. NOMBRAMIENTOS**

La Presidencia de la Comisión de Igualdad nombrará a las personas que forman parte de la Asesoría Confidencial y del Comité de Asesoramiento.

## **VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **A) Presentación de la denuncia.**

El procedimiento se iniciará con la presentación de la queja o denuncia interna a una persona de la Asesoría Confidencial o a través del Servicio de Prevención y Salud Laboral.

La denuncia podrá ser de forma verbal o escrita. Si fuese verbal la persona denunciante deberá ratificarla por escrito. No se admitirán a trámite las denuncias anónimas.

La denuncia podrá ser formulada por:

1. Persona presuntamente acosada y/o su representante legal.
2. La representación sindical, previa autorización de la persona presuntamente acosada.



3. Cualquier empleada o empleado público de forma motivada. En este caso la presunta víctima deberá ratificar la existencia del acoso.

Una vez presentada la denuncia se reunirán de urgencia dos personas de la Asesoría Confidencial, procurando que una de ellas siempre sea un/a Agente de Igualdad. En caso de que la o el denunciante se haya dirigido directamente a una persona determinada de la Asesoría Confidencial, ésta iniciará el procedimiento de actuación.

### **B) Análisis inicial de la Asesoría Confidencial.**

La Asesoría Confidencial realizará un análisis de los datos objetivos del caso para confirmar la veracidad de la denuncia observando por ejemplo la congruencia de los hechos relatados o la existencia por el contrario de imprecisiones y contradicciones.

Como conclusión de este primer análisis, la Asesoría Confidencial podrá:

- a) No admitir a trámite dicha denuncia si se considera que la situación denunciada no pertenece al ámbito de este Protocolo. En este caso se remitirá un escrito a la persona denunciante informándole de los motivos por los que no se continúa con el proceso.
- b) Iniciar el procedimiento informal.
- c) Identificar la situación denunciada como acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual y dar comienzo al procedimiento formal.

Si se estima conveniente con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante, podrá proponer a Relaciones Laborales las medidas cautelares necesarias, con especial atención a la separación de la presunta víctima y de la persona denunciada.

La persona denunciante podrá en todo momento desistir del procedimiento. En todo caso y de oficio, podrá continuar la investigación de la denuncia si se detectaran indicios claros de acoso.

### **C) Procedimiento Informal**

En los supuestos en que de las actuaciones realizadas se deduzcan indicios de acoso, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento de valoración de la denuncia, pudiendo recabar más información y señalar la existencia o no de posibles testigos.

El Procedimiento Informal tratará de resolver el problema sin necesidad de iniciar el procedimiento formal. De este modo, y como resultado de las comprobaciones realizadas, pueden producirse las siguientes situaciones:

- a) La persona denunciante y la persona denunciada identifican y analizan los hechos y hay un compromiso de no repetición.
- b) La Asesoría Confidencial propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.

c) No se alcanza acuerdo alguno y se inicia el procedimiento formal. En este supuesto se procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto la separación temporal laboral de ambas personas, si fuera necesario.

La Asesoría Confidencial dará conocimiento del resultado del procedimiento informal al Comité de Asesoramiento y si fuera necesario al Servicio de Relaciones Laborales.

El Procedimiento Informal se resolverá a la mayor celeridad posible a partir de la presentación de la denuncia.



#### D) Procedimiento Formal.

El Procedimiento Formal, se iniciará en los siguientes supuestos:

- Cuando las actuaciones denunciadas sean valoradas como indicios de acoso.
- No se alcance un acuerdo a través del procedimiento informal.
- Se reitere la conducta que ha motivado la denuncia por parte de la persona denunciada.
- O cuando la persona denunciante no considere adecuado acudir al procedimiento informal y se vean indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual.

La Asesoría Confidencial convocará al Comité de Asesoramiento, que deberá reunirse en el plazo más urgente posible para dar cuenta de los hechos. Le trasladará el informe del Procedimiento Informal si hubiera existido éste, así como la denuncia recabada por escrito.

El Comité notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada lo más rápidamente posible y se le citará por escrito, con fecha y hora, en presencia o no de la persona denunciante. En dicho escrito se le informará de la existencia de la denuncia y se le advertirá de que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

El Comité utilizará los procedimientos de investigación a su alcance, entrevistando a las partes, así como a las y los testigos y terceras personas implicadas si las hubiera. En los casos que se considere necesario, bien por las características de la situación investigada, bien por contrastar el análisis realizado, se podrá solicitar asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en psicología, derecho, salud laboral, etc. en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual.

El Comité elaborará un informe de valoración de la actuación investigada, en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas y la consiguiente resolución, pudiendo contemplarse las siguientes alternativas:

**a)** Archivo de la denuncia, por alguno de los siguientes motivos:

- Desestimiento de la persona denunciante (en todo caso, en función de la gravedad y de oficio, podrá continuar la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios. Cuando de las actuaciones practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

**b)** Si del análisis del caso se dedujera alguna otra falta distinta de los tipos de acosos objeto de este Protocolo y que estuviera tipificada en la normativa laboral existente, se propondría la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

**c)** Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, el Comité de Asesoramiento instará al Servicio de Relaciones Laborales a la incoación de un expediente informativo y la adopción de las correspondientes medidas correctoras de la situación, así como de medidas sancionadoras, si fuese necesario. El informe de valoración del Comité de Asesoramiento tendrá, a todos los efectos, carácter de iniciación de Expediente Informativo a resolver por el Servicio de Relaciones Laborales u órgano competente.

**d)** El informe de conclusiones del Comité de Asesoramiento podrá enumerar conductas, hechos o situaciones detectadas que sean indicios para considerar la existencia de acoso sexual en los que habrá que determinar la frecuencia e intencionalidad de las mismas.

Como ejemplo se pueden enumerar entre otras las siguientes conductas:

- Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de imágenes pornográficas y eróticas en los lugares de trabajo o a través de las herramientas de trabajo.
- Gestos y/o comentarios obscenos.
- Bromas sexuales.
- Rumores sobre la vida sexual de las personas o presumir de habilidades sexuales.

- Comentarios irrespetuosos insistentes sobre la orientación sexual de las personas.
- Mensajes al móvil con comentarios fuera de tono.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos, proximidad excesiva, buscar quedarse a solas, arrinconar...
- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre una persona, su trabajo y su implicación en el mismo, que se realicen por razón de género y de orientación sexual.
- Los comentarios continuos vejatorios y discriminatorios sobre el aspecto físico así como expresiones machistas y de contenido sexual.
- Comentarios despectivos sobre la opción o ideología sexual de una persona por razón de orientación sexual.
- Impartir órdenes basadas en estereotipos sexistas con intenciones vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizadas sobre una persona por razón de género y de orientación sexual.
  
- Presionar para citas indeseadas.
- Otras...

El procedimiento formal, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, durará el menor tiempo posible garantizando la mayor agilidad en todo el proceso.

Dicho informe se trasladará al Servicio de Relaciones Laborales u órgano competente en la materia disciplinaria para que proponga la resolución del expediente sancionador al órgano competente encargado de la incoación del expediente disciplinario.

El Servicio de Relaciones Laborales u órgano competente, en relación al presente protocolo tendrá las siguientes funciones:

- Adopción de las medidas cautelares, si proceden, propuestas por el Comité de Asesoramiento o por la Asesoría Confidencial.
- Tramitación del expediente disciplinario a la mayor celeridad posible.
- Prestar ayuda y colaboración necesarias para que los órganos intervinientes en este protocolo desarrollen sus funciones.
- Comunicar al Comité de Asesoramiento las medidas sancionadoras adoptadas a los efectos de su seguimiento y evaluación.

**E) Resolución de alegaciones.**

De la resolución del Comité de Asesoramiento. se dará traslado a la persona denunciada y a la presunta víctima. Las partes implicadas podrán alegar en el plazo máximo de cinco días laborables, presentando nuevas pruebas o argumentaciones.

En el supuesto de alegaciones, el Comité de Asesoramiento valorará las alegaciones presentada por la persona denunciante o denunciada y acordará rechazar las alegaciones o continuar con el procedimiento en vista de las nuevas pruebas o argumentaciones presentadas. Si éstas son sólidas, completará la investigación, atendiendo a la información complementaria que pueda existir.

Como resultado de este proceso podrá:

- a) Rechazar la alegación y dar por buena la resolución anteriormente adoptada.
- b) Modificar la resolución anteriormente adoptada en función de las alegaciones presentadas.

De la decisión aquí adoptada se dará traslado a la persona denunciante, a la persona denunciada y a la Dirección del Área donde presta sus servicios la persona presuntamente acosada.

El plazo para recabar la nueva información y adoptar una decisión definitiva deberá realizarse con la mayor celeridad desde la recepción de las alegaciones.

**IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El Servicio de Relaciones Laborales u órgano competente informará al Comité de Asesoramiento de las medidas adoptadas tras el informe de conclusiones y valoración de cada expediente disciplinario así como del cumplimiento efectivo de las mismas por acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, en el menor tiempo posible.

La Asesoría Confidencial llevará el control y registro de las denuncias presentadas así como de la resolución de los expedientes resultantes de procedimiento informal y del procedimiento formal.

Llevará también el registro de las distintas actuaciones preventivas desarrolladas con el personal municipal, con el objetivo de realizar anualmente un informe que remitirá al Comité de Asesoramiento.

Anualmente, la Asesoría Confidencial remitirá al Servicio de Relaciones Laborales u órgano competente y a la Comisión de Igualdad una Memoria/Evaluación de las actuaciones realizadas a lo largo del año.

Ambos informes deberán de incluir indicadores relacionados con las medidas aplicadas (medidas de comunicación realizadas, horas de formación impartidas...) así como indicadores de los procedimientos de garantía (denuncias tramitadas, datos de personas denunciante y denunciadas desagregados por sexo, procedimientos informales desarrollados, procedimientos formales, denuncias sancionadas...).

Además se prevé la evaluación del propio protocolo como herramienta de prevención y actuación contra el acoso sexual , por razón de sexo o por orientación sexual, tras la tramitación de las tres primeras denuncias o al año de su implantación, y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.

La Comisión para la Igualdad realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, en el Ayuntamiento de Zaragoza. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, quienes firman el mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

El Ayuntamiento de Zaragoza declara que el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones.

**ANEXO III. MODELO DE FICHA DE RECOGIDA DE DATOS DE LAS ACCIONES DE IGUALDAD DEL II PIEEM.****EJE DE ACTUACIÓN:***Objetivo*

Línea

Objetivo específico

Acción

**Responsables:****Breve descripción de la acción (con fecha y lugar si es posible)****Indicadores**

	Mujeres	Hombres	TOTAL

**Resultados obtenidos****Estado de la acción**

	No iniciada	Iniciada en proceso	En proceso permanente	Realizada

**Continuidad****Observaciones**

## **ANEXO IV. DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA.**

(Se incluye el documento original aprobado por la Comisión de Igualdad el 23 de febrero de 2021.)



---

# DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

15 DE FEBRERO DE 2021

---

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

---

## CONTENIDO

---

Índice de tablas 5

Índice de gráficos 8

0. INTRODUCCIÓN 11

---

0.1. Método y sistema de análisis de los datos 12

0.1.1. Parámetros de medición y explotación 13

0.1.2. Homogeneización de los datos y parámetros de análisis 13

1. LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO 20

---

1.1. Edad 21

1.1.1. Edad media 21

1.1.2. Distribución por intervalos de edad 22

1.2. Colectivos de actividad 24

1.3. Áreas funcionales 26

1.4. Subgrupos profesionales y niveles de puestos 30

1.4.1. Subgrupos profesionales 30

1.4.2. Niveles de puestos de trabajo 35

1.5. Situación laboral 40

1.6. Antigüedad 42

1.7. Datos más significativos de la plantilla 45

2. COMPARATIVA DE LA PLANTILLA - PERÍODO 2008-2019 48

---

2.1. Datos Generales 48

---

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

- 2.2. Evolución de números de personas por colectivos de actividad 49
- 2.3. Edad media de la plantilla e intervalos de edad en 2008 y 2019 54
- 2.4. Evolución de la situación jurídica 55

---

### 3. CONCEJALAS/ES, PERSONAL DIRECTIVO Y PERSONAL EVENTUAL 58

- 3.1. Corporación municipal y Gobierno de la Ciudad 59
- 3.2. Personal directivo 61
- 3.3. Plantilla de personal Eventual 62

---

### 4. REPRESENTACION SINDICAL 65

- 4.1. Junta de Personal 65
- 4.2. Comité de Empresa 66
- 4.3. Delegados/as de Prevención 67

---

### 5. PROCESOS SELECTIVOS Y PROMOCIÓN PROFESIONAL 69

- 5.1. Solicitudes y fases del proceso selectivo 69
- 5.2. Composición de los tribunales y comisiones de selección 75
- 5.3. Promoción profesional 77
  - 5.3.1. Carrera horizontal 78
  - 5.3.2. Promoción interna 84
  - 5.3.3. Promoción vertical 87

---

### 6. RETRIBUCIONES 91

- 6.1. Extracción y preparación de los datos 91
  - 6.2. Resultados del análisis 93
-

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

---

## **7. FORMACIÓN** **100**

- 7.1. Participación en ediciones formativas: Asistencias y Empleadas/os 101
- 7.2. Áreas Formativas, cursos y ediciones 102
- 7.3. Tipología de curso (reciclaje o voluntario) 107
- 7.4. Área de Políticas de Igualdad 109

## **8. CONCILIACIÓN** **113**

## **9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y SALUD LABORAL** **128**

- 9.1. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual 129
  - 9.1.1. Asesoría Confidencial 130
  - 9.1.2. Comité de Asesoramiento 130
- 9.2. Salud laboral 131
  - 9.2.1. Conflictos en la Plantilla 131
  - 9.2.2. Procedimientos de violencia en el trabajo 134
  - 9.2.3. Evaluación de riesgos psicosociales 136

---

## **10. INFRARREPRESENTACIÓN** **143**

---

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina  
Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## Índice de tablas

Tabla 1: Total de la plantilla desagregada por sexo .....	20
Tabla 2: Edad media de mujeres y hombres por colectivos de actividad .....	22
Tabla 3: Porcentaje horizontal y vertical por intervalo de edad .....	22
Tabla 4: Intervalos de edad por colectivos y sub-colectivos 2019 .....	24
Tabla 5: Colectivos de actividad por sexo.....	25
Tabla 6: Plantilla en áreas funcionales .....	26
Tabla 7: Reparto de la plantilla por grupos de clasificación profesional y niveles de los puestos de trabajo .....	31
Tabla 8: Situación Jurídica por sexo.....	40
Tabla 9: Porcentaje horizontal y vertical por intervalo de antigüedad .....	42
Tabla 10: Datos de plantilla por colectivos (diferencia 2008-2019).....	48
Tabla 11: Datos de plantilla por colectivos (diferencia 2008-2019).....	49
Tabla 12: Datos de plantilla del colectivo “Otros colectivos” por sub-colectivos (diferencia 2008-2019) .....	53
Tabla 13: Diferencia de reparto por intervalo de edad (2008-2019) .....	54
Tabla 14: Datos de plantilla por situación laboral -personal permanente y no permanente - (comparativa 2008-2019).....	55
Tabla 15: Porcentaje horizontal y vertical de datos de plantilla por situación laboral 2008-2019 -personal permanente y no permanente .....	56
Tabla 16: Datos generales .....	58
Tabla 17: Distribución por grupo político .....	59
Tabla 18: Distribución por grupo político e intervalos de edad .....	60
Tabla 19: Distribución por cargo .....	60
Tabla 20: Gobierno de Zaragoza.....	61
Tabla 21: Distribución del Gobierno de Zaragoza por partido político e intervalos de edad .....	61
Tabla 22: Personal directivo municipal .....	62
Tabla 23: Personal directivo por intervalos de edad.....	62

---

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina  
Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 24: Personal Eventual .....	62
Tabla 25: Personal Eventual por plaza que ocupan.....	63
Tabla 26: Personal Eventual por intervalos de edad .....	63
Tabla 27: Junta de Personal.....	65
Tabla 28: Comité de Empresa.....	66
Tabla 29: Delegados de Prevención .....	67
Tabla 30: Participantes en procesos selectivos .....	70
Tabla 31: Porcentaje de mujeres y de hombres en los procesos selectivos .....	70
Tabla 32: Participantes en procesos selectivos del subgrupo A1.....	71
Tabla 33: Porcentaje de mujeres y hombres en los procesos selectivos del subgrupo A1.....	71
Tabla 34: Participantes en procesos selectivos del Subgrupo A2 .....	72
Tabla 35: Porcentaje de mujeres y hombres en procesos selectivos del Subgrupo A2 .....	72
Tabla 36: Participantes en procesos selectivos de Personal Administrativo .....	72
Tabla 37: Porcentaje de mujeres y hombres en procesos selectivos de Personal administrativo .....	73
Tabla 38: Participantes en procesos selectivos de Policía Local .....	73
Tabla 39: Porcentaje de mujeres y hombres en procesos selectivos de Policía Local .....	73
Tabla 40: Participantes en procesos selectivos del cuerpo de Extinción de Incendios.....	74
Tabla 41: Porcentaje de mujeres y hombres en los procesos selectivos del cuerpo de Extinción de Incendios .....	74
Tabla 42: Participantes en procesos selectivos del Subgrupo C1.....	74
Tabla 43: Porcentaje de mujeres y hombres en los procesos selectivos del Subgrupo C1.....	74
Tabla 44: Participantes en procesos selectivos de los Subgrupos C2 y Agrupaciones Profesionales .....	75
Tabla 45: Porcentaje de mujeres y hombres en los procesos selectivos de los Subgrupos C2 y Agrupaciones Profesionales .....	75
Tabla 46: Composición por sexo de miembros de Tribunales y Comisiones de Selección .....	76
Tabla 47: Carrera horizontal por Subgrupo de titulación (2018-2019) .....	79
Tabla 48: Carrera horizontal por colectivo .....	80
Tabla 49: Carrera Horizontal de Otros Colectivos .....	81

---

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina  
Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 50: Carrera Horizontal por áreas funcionales.....	82
Tabla 51: Promoción interna por Subgrupos de titulación .....	85
Tabla 52: Promoción interna por colectivos.....	86
Tabla 53: Promoción interna otros colectivos.....	87
Tabla 54: Promoción vertical en comisión de servicios (2015-2020) por Subgrupo profesional.....	88
Tabla 55: Porcentaje de mujeres y hombres en promoción vertical en comisión de servicios (2015-2020) .....	88
Tabla 56: Denominaciones y significado funcional de las bandas salariales.....	91
Tabla 57: Comparativa hombres y mujeres por clasificación profesional y tramo salarial.....	94
Tabla 58: Tablas retributivas incluyendo toda la plantilla.....	95
Tabla 59: Tablas retributivas excluyendo Policía Local y Bomberos .....	96
Tabla 60: Bandas retributivas, los promedios de las retribuciones totales en el año 2019.....	97
Tabla 61: Asistencias a ediciones formativas .....	101
Tabla 62: Asistencias a ediciones formativas .....	101
Tabla 63: Distribución empleadas/os por sexo en relación con el total de la plantilla .....	102
Tabla 64: Distribución asistentes por sexo y colectivo de actividad en relación con el total de la plantilla.....	102
Tabla 65: Distribución asistencias por áreas .....	105
Tabla 66: Distribución asistentes por sexo y tipología de curso (voluntario o reciclaje) .....	107
Tabla 67: Asistencia a cursos .....	110
Tabla 68: Nº de solicitudes concedidas parte y agrupación de motivos.....	114
Tabla 69: Nº de solicitudes concedidas por Agrupación de Motivos .....	116
Tabla 70: Nº de solicitudes concedidas por intervalo de edad y %.....	120
Tabla 71: Nº de solicitudes concedidas por Colectivo de Actividad y % .....	123
Tabla 72: Nº de solicitudes concedidas en "Otros Colectivos" .....	123
Tabla 73: Personas integrantes de la Asesoría Confidencial .....	130
Tabla 74: Conflictos en la plantilla (2011-2019).....	131
Tabla 75: Tipos de conflicto por sexo .....	133

---

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina  
Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## Índice de gráficos

Gráfico 1: Total de la plantilla desagregada por sexo .....	20
Gráfico 2: Edades medias .....	21
Gráfico 3: Mujeres y hombres por intervalos de edad.....	23
Gráfico 4: Colectivos de actividad por sexo.....	25
Gráfico 5: Áreas por sexo .....	28
Gráfico 6: Distribución de mujeres y hombres por áreas.....	30
Gráfico 7: Distribución por Subgrupo profesional.....	32
Gráfico 8: Mujeres y hombres en cada subgrupo .....	33
Gráfico 9: Porcentaje de mujeres y hombres en cada subgrupo .....	34
Gráfico 10: Subgrupo A1 por niveles de puestos de trabajo.....	35
Gráfico 11: Subgrupo A2 por niveles de puestos de trabajo.....	37
Gráfico 12: Subgrupo C1 por niveles de puestos de trabajo .....	38
Gráfico 13: Subgrupo C2 por niveles de puestos de trabajo .....	39
Gráfico 14: : Subgrupo Agrupaciones Profesionales por niveles de puestos de trabajo .....	39
Gráfico 15: Porcentaje de personal por relación jurídica.....	41
Gráfico 16: Personal Permanente y No Permanente por sexo .....	41
Gráfico 17: Antigüedad reconocida por intervalos y por sexo .....	43
Gráfico 18: Hombres y mujeres por intervalos de antigüedad .....	44
Gráfico 19: Reparto porcentual de la plantilla por sexo y año.....	48
Gráfico 20: Evolución por sexo y año .....	49
Gráfico 21: Reparto por año y colectivos .....	50
Gráfico 22: Comparación edades medias por sexo y total 2008-2019.....	54
Gráfico 23: Pirámide de edad 2008 y 2009 .....	55
Gráfico 24: Composición de Tribunales de Personal permanente (incluyendo titulares y suplentes) .....	77

---



---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina  
Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 25: Carrera horizontal (2018-2019) .....	78
Gráfico 26: Promoción interna (2018-2019) .....	84
Gráfico 27: Promoción vertical en comisión de servicios (2015-2020) por sexo .....	88
Gráfico 28: Tablas retributivas incluyendo toda la plantilla.....	95
Gráfico 29: Tablas retributivas excluyendo Policía Local y Bomberos .....	96
Gráfico 30: Retribuciones de los hombres y mujeres en las bandas.....	98
Gráfico 31: Asistencias ediciones formativas .....	101
Gráfico 32: Empleadas/os a ediciones formativas .....	101
Gráfico 33: Asistencias por áreas formativas .....	106
Gráfico 34: Asistencias por tipología de cursos (reciclaje o voluntario) .....	107
Gráfico 35: Asistencias por tipología de cursos (reciclaje o voluntario) y sexo .....	108
Gráfico 36: Asistencias hombres .....	109
Gráfico 37: Asistencias mujeres .....	109
Gráfico 38: Distribución Nº de solicitudes concedidas por Agrupación de motivos.....	118
Gráfico 39: % Distribución de Nº de solicitudes concedidas por Agrupación de motivos .....	119
Gráfico 40: Distribución de nº de solicitudes concedidas por intervalo de edad .....	121
Gráfico 41: % Distribución solicitudes concedidas por intervalo de edad .....	122
Gráfico 42: Nº de solicitudes concedidas por Colectivo de Actividad.....	124
Gráfico 43: Distribución solicitudes concedidas por Colectivo de Actividad .....	125
Gráfico 44: Nº de solicitudes concedidas en “Otros Colectivos” .....	126
Gráfico 45: Distribución solicitudes concedidas en “Otros Colectivos” .....	126
Gráfico 46: Conflictos en la plantilla (2011-2019).....	132
Gráfico 47: Conflictos en la plantilla (2011-2019) por sexo .....	133
Gráfico 48: Conflictos organizacionales por sexo.....	134
Gráfico 49: Conflictos Interpersonales por sexo .....	134
Gráfico 50: Prevención de agresiones al personal municipal por parte de usuarios/as de las Dependencias municipales, por sexo .....	135

---

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina  
Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 51: Identificación de posibles situaciones de violencia en el trabajo, por sexo.....	136
Gráfico 52: Factores mejor valorados por las mujeres.....	138
Gráfico 53: Factores mejor valorados por los hombres .....	139
Gráfico 54: Factores de riesgo muy elevado en las mujeres .....	140
Gráfico 55: Factores de riesgo muy elevado en los hombres .....	141

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## 0. INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como objetivo realizar el análisis de la plantilla del Ayuntamiento de Zaragoza con perspectiva de género elaborando el Diagnóstico de género de dicha plantilla que a su vez servirá para realizar del II Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados Municipales teniendo en cuenta que el I Plan de Igualdad termina con el pacto-convenio 2016-2019. Todo ello responde a un mandato legislativo según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, que establecen en su artículo 46 la obligatoriedad de elaborar un diagnóstico de género de la plantilla con un contenido determinado, previo a la elaboración de los Planes de Igualdad.

Todos los datos del informe se refieren a la plantilla municipal sin inclusión de sus organismos autónomos, sociedades y patronatos.

El primer diagnóstico de género de la plantilla municipal se realizó en el año 2010 con datos de la plantilla del 2008 lo que va a permitir, en algunos casos, comparaciones con la plantilla municipal actual, once años después.

La elaboración del diagnóstico es un mandato de la Comisión de Igualdad de fecha julio de 2019 que decidió que fuese elaborado por personal de la Oficina de Recursos Humanos y de la Oficina Técnica de Transversalidad de Género que con un equipo de cuatro personas, dos por cada oficina, ha venido trabajando en los últimos meses analizando y reflexionando sobre los datos facilitados tratando de identificar aquellos aspectos que pueden mejorarse en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres a través del II Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de Zaragoza.

El contenido del análisis tiene una primera parte que hace referencia a datos generales de la plantilla analizando seis variables que son las siguientes:

- La edad y la edad media de la plantilla
  - Los colectivos de actividad
  - La distribución por áreas funcionales
  - La distribución por subgrupos y niveles profesionales
  - La situación laboral o jurídica del personal
  - La antigüedad del personal
-

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

A continuación, se hace referencia a la Corporación Municipal, personal directivo y eventual existente en el año 2019 y a la representación sindical después de las elecciones sindicales del año 2019, para terminar con la comparación, en algunas variables más significativas, entre la plantilla del año 2008 (primer diagnóstico de género municipal) y la plantilla del 2019.

Con ello, se concluye el análisis de género de la plantilla para posteriormente elaborar el Diagnóstico de género abordando los temas que se reflejan la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre y que son: los procesos selectivos y la contratación, la promoción profesional, la formación de la plantilla, las condiciones de trabajo, la corresponsabilidad y conciliación laboral, familiar y personal, la infrarrepresentación femenina, las retribuciones y la prevención del acoso sexual en la plantilla.

Con todo ello se podrá llegar a concluir si existen diferencias entre mujeres y hombres y más exactamente si las diferencias se pueden convertir en desigualdades, siempre con la voluntad municipal de afianzar la igualdad entre mujeres y hombres.

Es importante que desde la institución municipal se recojan siempre los datos de la plantilla desagregados por sexo en todas sus actuaciones de elaboración y análisis de datos para poder contar periódicamente con información actualizada y diferenciada entre mujeres y hombres que permitan una actuación más justa e igualitaria.

Antes de iniciar el análisis de la plantilla municipal es necesario explicar cómo se ha abordado la determinación de los datos a analizar y para ello se presenta la siguiente información que da cuenta del método y sistema de análisis.

---

### 0.1. Método y sistema de análisis de los datos

---

La explotación de los datos ha sido realizada por la Sección de Gestión de la Información de la Oficina de Recursos Humanos del Ayuntamiento, salvo los datos retributivos y de prevención del acoso.

Los datos responden como regla general a fecha 31 de junio de 2019, en caso contrario se indica la fecha a la que hace referencia el dato.

---

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

La determinación de los datos a analizar, los parámetros de análisis a tener en cuenta, la agrupación de datos y las mediciones a realizar, se han llevado a cabo a partir de los datos contenidos en Sistema informático de Gestión de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Zaragoza (RHSP) o aportados por distintas unidades de Recursos Humanos que tramitan los expedientes relacionados con la información analizada. Todo ello ha sido consensuado entre la Oficina de Transversalidad de Género y la Oficina de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Zaragoza.

### 0.1.1. Parámetros de medición y explotación

Se realiza la extracción de los datos de personal que se encuentran en situación de “Alta” en RHSP.

Se incluye tanto personal funcionarial, como laboral.

No se incluye al personal de las sociedades y organismos autónomos municipales al carecer la Oficina de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Zaragoza de dicha información.

En el punto 3 de este documento se muestra una comparativa de la evolución de la plantilla municipal desde 2008 a 2019. Los datos del 2008 corresponden con los del Informe de Diagnóstico Final, previo al I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza de 8 de marzo de 2010, en que se analizaron los datos cuantitativos de la plantilla del año 2008.

Se analiza en un apartado propio el personal político, eventual y directivo. Se excluyen del análisis general esas tipologías de efectivos y se analizan aparte.

En cumplimiento del Plan de Igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza (2016-2019), se incluye el parámetro sexo en la explotación y análisis de los datos.

### 0.1.2. Homogeneización de los datos y parámetros de análisis

Se ha realizado un análisis de la información introduciendo la perspectiva de género, estableciendo los siguientes indicadores de análisis cuantitativo:

1. Índices de distribución. Son indicadores intergénero que muestran la situación de las mujeres respecto a los hombres en una categoría.
-

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

2. Índices de concentración. Toma como referencia a cada uno de los sexos por separado. Es un indicador intrasexo que muestra la situación de las mujeres respecto a sí mismas y de los hombres respecto a sí mismos.
3. Tasas relativas. Relación entre el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres.

▲ Colectivos de actividad:

- Personal Escala Policía Local
- Personal Escala del Servicio Contra incendios, salvamento y protección civil, en el documento se utilizará en ocasiones la denominación “Bomberos”.
- Otros colectivos (sub-colectivos):
  - Personal de Dirección (A1)
    - Personal de Alta Dirección (con nivel C.D. de puesto de trabajo igual o superior a 28.
    - Resto de Personal de Dirección
  - Mandos Intermedios (A2)
  - Personal de Apoyo Operativo (grupo C1, excepto administrativos)
  - Personal Administrativo (Administrativos y Auxiliares Administrativos)
  - Personal no cualificado (resto del grupo C2 y agrupaciones profesionales), corresponde fundamentalmente con personal de Oficios

▲ Intervalos de edad:

- <20
  - 20-29
  - 30-39
  - 40-49
  - 50-59
  - 60-64
  - >64
-

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

▲ Bandas de antigüedad:

- Menos de 3 años
- De 3 a 6 años
- De 7 a 10 años
- De 11 a 15 años
- De 16 a 20 años
- De 21 a 25 años
- De 26 a 30 años
- 31 y más

▲ Subgrupos Profesionales:

- A1
- A2
- C1
- C2
- Agr.Prof (antiguo grupo E)

▲ Áreas Funcionales: que no corresponden con las áreas políticas, sino a áreas de gestión ya que las estructuras cambian, pero las funciones permanecen. Cada área funcional con la que se trabaja en este análisis agrupa los siguientes servicios según estructura organizativa grabada en RHSP en junio 2019.

- Alcaldía:
    - *Intervención General Municipal* y estructuras adscritas a ella (Vice-intervención y Oficina de Evaluación y Coordinación, Área Técnica de la Función Interventora, Área Técnica de Control Financiero)
    - *Secretaría General del pleno* y estructuras integradas en ella (Servicio de Asuntos Generales)
    - *Coordinación General de Alcaldía* y estructuras que se integran en ella (Dirección del Gabinete Técnico de Alcaldía, Oficina Técnica de Alcaldía, Oficina de Estudios y Asesoramiento Económico, Oficina de Relaciones Internacionales, Dirección de Comunicación, Protocolo de la Corporación)
    - *Gabinete de Alcaldía*
    - *Asesoría Jurídica* y estructuras adscritas a ella (Servicio de Tramitación de Asuntos Judiciales)
-

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

- *Órgano de Apoyo al Gobierno de Zaragoza.*
  - Economía y Hacienda
    - *Unidad Central de Presupuestación, y estructuras integradas en ella: Oficina de Apoyo a la Unidad central de Presupuestación, Servicio de Presupuestos, Departamento de Contratación y Patrimonio, Servicio de Patrimonio y Servicio de Contratación.*
    - *Unidad Central de Contabilidad y Tesorería, y las estructuras adscritas a la Unidad: Servicio de Contabilidad y Servicio de Tesorería.*
    - *Coordinación General del Área de Presidencia, Hacienda e Interior, y las estructuras que se integran en ella incluida la Oficina técnica de participación, transparencia y gobierno abierto y el Servicio de Modernización*
    - *Departamento de Hacienda, con el Servicio de Información y Atención al Contribuyente, y las Oficinas de gestión tributaria (Servicio de Impuestos inmobiliarios y Servicio de Gestión de grandes contribuyentes e impuestos sobre la actividad y vehículos de tracción mecánica) y Oficina de Inspección Tributaria, Oficina de Recaudación (servicio de recaudación de grandes contribuyentes y actuaciones en vía de apremio)*
    - *Departamento Jurídico de Hacienda y Economía con el Servicio Administrativo de Economía*
    - *Departamento de Financiación*
  - Innovación y Empleo
    - *Coordinación General de Innovación y Empleo, y estructuras adscritas a ella, incluidas la Oficina técnica de empleo, emprendimiento e inclusión social, y la Unidad Técnica de Fomento Empresarial y Zaragoza Activa.*
    - *Servicio de Redes y Sistemas*
    - *Servicio de Ciudad Inteligente*
    - *Servicio Jurídico de Mercados*
  - Urbanismo y Equipamientos
    - *Coordinación General de Urbanismo y Equipamientos y estructuras integradas en ella:*
    - *Oficina Jurídico Técnica del Área de Urbanismo y Sostenibilidad y el Servicio Administrativo de Urbanismo.*
-



---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

- *Dirección de Servicios de Información y Organización, Servicio de Información y Atención al Ciudadano y Servicio de Información Geográfica*
  - *Dirección de Servicios de Planificación y Diseño Urbano, Servicio de Planeamiento y rehabilitación, Servicio de Ordenación y gestión urbanística, Servicio de Ingeniería de desarrollo urbano.*
  - *Dirección de estudios y programas de suelo y vivienda, Servicio de Administración del Suelo y Vivienda, Servicio de Licencias Urbanísticas.*
  - *Dirección Servicios de intervención urbanística y disciplina, Servicio de disciplina urbanística, Servicio de inspección urbanística, Servicio de licencias de actividad.*
  - *Dirección de servicios de arquitectura, Servicios de conservación de arquitectura, Servicio de Talleres y Brigadas.*
  - Infraestructuras y Medio Ambiente
    - *Coordinación General de Infraestructuras, vivienda y Medio Ambiente y estructuras adscritas a ella, incluida la Unidad de Planes Integrales.*
    - *Dirección de Servicios de Infraestructuras:*
    - *Oficina Técnica del Viario Público, Servicio de nuevas actuaciones en viarios y Servicio de Conservación de infraestructuras.*
    - *Oficina Técnica del ciclo integral del agua y Servicio de Explotación del Agua Potable*
    - *Departamento de Ecología Urbana y Agencia de Medio ambiente y sostenibilidad.*
  - Acción Social
    - *Coordinación General Acción Social y Familia, y estructuras que se integran en ella, incluidas el Voluntariado por Zaragoza y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género*
    - *Oficina técnica de Planificación y programación del área de derechos sociales*
    - *Servicio de Educación*
    - *Servicio Administrativo de Derechos Sociales*
    - *Servicios Sociales Especializados*
    - *Servicios Sociales Comunitarios*
    - *Servicio de Igualdad*
-

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

- *Servicio de Juventud*
  - Servicios Públicos y Movilidad
    - *Coordinación General de Servicios Públicos y Movilidad, y estructuras adscritas a ella:*
    - *Departamento de Planificación y diseño de la Movilidad Urbana, Servicio de Movilidad Urbana.*
    - *Oficina Económico Jurídica de Servicios Públicos e Instituto Municipal de Salud Pública*
    - *Oficina de Espacio Urbano y Gestión de Residuos*
    - *Servicio de Parques y Jardines*
  - Participación Ciudadana
    - *Coordinación General de Participación y Relación con los Ciudadanos, y estructuras integradas en ella:*
    - *Departamento de participación, transparencia y gobierno abierto*
    - *Servicio de Distritos*
    - *Servicio de centros cívicos*
  - Cultura
    - *Coordinación General de Vicealcaldía, cultura y proyección exterior, y estructuras adscritas a ella, incluida la Unidad del Observatorio de Cultura:*
    - *Dirección General de Cultura*
    - *Servicio de Cultura*
    - *Servicio Administrativo de Cultura y Turismo*
  - Deportes
    - *Servicio de Instalaciones Deportivas*
  - Recursos Humanos
    - *Oficina de Recursos Humanos y estructuras que se integran en ella:*
    - *Servicio de Relaciones Laborales,*
    - *Servicio de Gestión de Recursos Humanos*
-

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

- Servicio de Prevención y Salud
- Servicio de Organización y Servicios Generales
  
- Policía Local
  - *Servicio de Policía Local*
- Bomberos
  - *Servicio contra incendios, de salvamento y protección civil*
- Organización Institucional: incluye funcionarios o personal laboral asignado a la organización institucional.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## 1. LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO

En esta primera parte, bajo el epígrafe de "La Plantilla del Ayuntamiento", presentamos los datos generales de las seis variables a analizar que son: el número total del personal municipal, su edad, cómo se distribuyen por colectivos de actividad, las áreas funcionales, los subgrupos profesionales y niveles, la situación jurídica laboral y por último la antigüedad de la plantilla. Todos los datos presentados son a fecha de 2019, excepto cuando se indica que pertenecen a otra fecha.

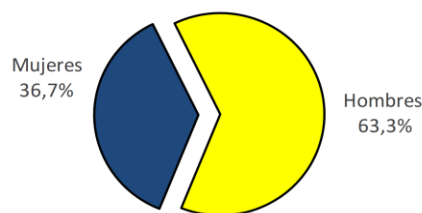
Al final de este capítulo se comparan las variables que resultan más significativas con los resultados del primer diagnóstico de género realizado en el año 2008, previo al primer Plan de Igualdad para la Plantilla municipal, y se hace referencia a la evolución de estas variables en los últimos once años.

El Ayuntamiento de Zaragoza, tiene una plantilla efectiva de 5.019 personas en 2019. No se ha computado, en este total, el personal de sus organismos autónomos y sociedades, personal eventual, personal directivo y miembros de la corporación. Estos tres últimos grupos se analizan en el apartado 3 de este documento: "Concejales/es, personal directivo y personal eventual". La plantilla global del Ayuntamiento de Zaragoza en 2019 es de **5.019 personas**, de las que **1.840 son mujeres** que representan el **36,7 %** y **3.179 hombres** que suponen un porcentaje del **63,3%** del total de la plantilla municipal.

Tabla 1: Total de la plantilla desagregada por sexo

	2019	% Total
Mujeres	1.840	36,7%
Hombres	3.179	63,3%
<b>Total</b>	<b>5.019</b>	

Gráfico 1: Total de la plantilla desagregada por sexo



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Estos datos generales en la plantilla ponen de manifiesto un claro desequilibrio entre mujeres y hombres; sin embargo, se requiere de un análisis más profundo, que se va a ir desgranando a lo largo del presente análisis, para conocer las características de la presencia de ambos sexos en la Institución Municipal.

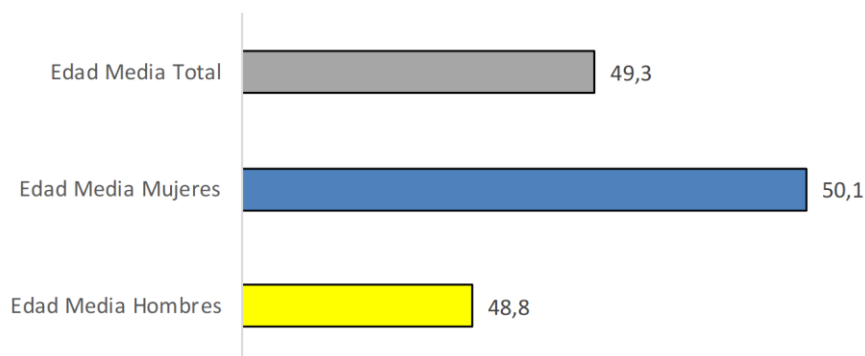
## 1.1. Edad

En este apartado se establece la edad media de la plantilla municipal y se analizan los intervalos de edades donde se encuentran los hombres y las mujeres.

### 1.1.1. Edad media

La edad media de la plantilla es de 49,3 años, siendo la edad media de los hombres de 48,8 y de las mujeres el 50,1, es decir las mujeres son algo mayores que los hombres, con una diferencia que supera ligeramente el año de media.

Gráfico 2: Edades medias



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 2: Edad media de mujeres y hombres por colectivos de actividad

Otros colectivos	H	M	Total
Personal Grupo A1	55,4	50,1	52,3
Personal Técnico de Gestión (A2)	50,4	48,2	48,9
Personal de Administración (Aux. Adm y Adm)	52,4	51,7	51,7
Personal Operativo / C1	52,4	50,2	51,4
Personal de ejecución y apoyo operativo (C2, Agr.Prof)	50,6	51,1	50,7
Sector Policía y Bomberas/os	H	M	Total
Personal escala Policía Local	45,2	45,8	45,2
Personal escala Servicio contra incendios, de salvamento y protección civil	47,1	47,6	47,1

Esta tabla muestra que la edad media del personal de Policía Local y del Servicio contra incendios es más baja que la edad media de otros colectivos, lo que contribuye a reducir la edad media del total de la plantilla y, sobre todo, al ser de colectivos masculinizados, disminuye más la edad media del total de hombres de la plantilla municipal.

### 1.1.2. Distribución por intervalos de edad

Las edades se han agrupado en intervalos de edad a partir de los 20 años, por décadas, hasta los 60 años de edad. A partir de los 60 se han hecho dos intervalos: uno comprende desde los 60 hasta los 64 años y el último agrupa a las personas de más de 64 y permite observar las inminentes jubilaciones.

Tabla 3: Porcentaje horizontal y vertical por intervalo de edad

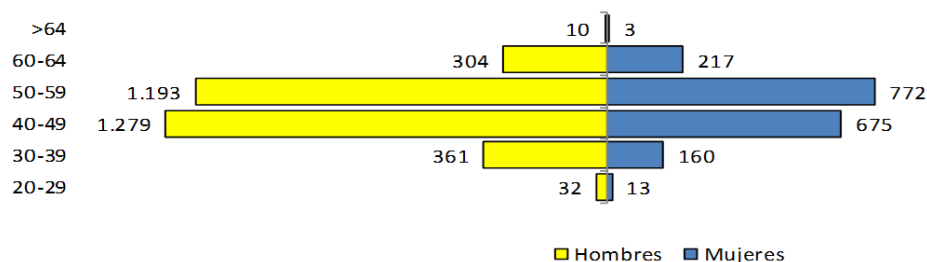
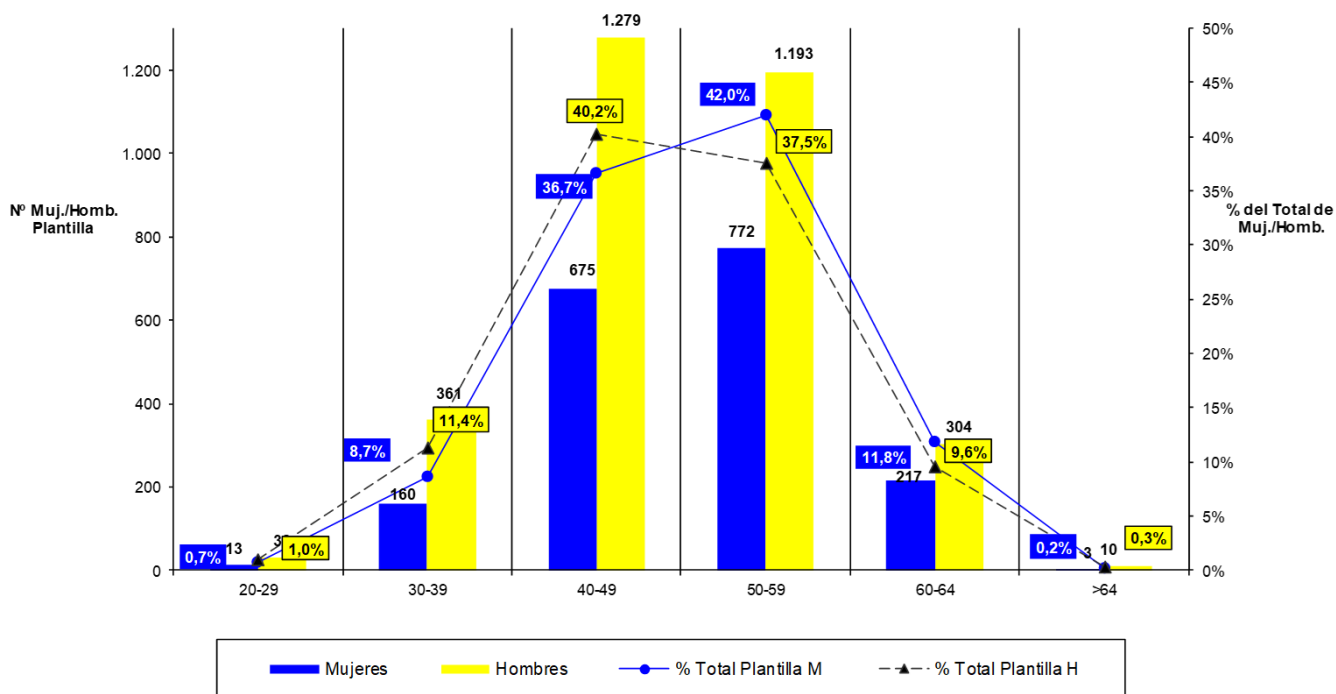
Intervalo edad	2019							
	Hombres	Mujeres	Total	% total	% del propio intervalo de edad		% sobre el total hombres o mujeres	
					% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
20-29	32	13	45	0,9%	71,1%	28,9%	1,0%	0,7%
30-39	361	160	521	10,4%	69,3%	30,7%	11,4%	8,7%
40-49	1.279	675	1.954	38,9%	65,5%	34,5%	40,2%	36,7%
50-59	1.193	772	1.965	39,2%	60,7%	39,3%	37,5%	42,0%
60-64	304	217	521	10,4%	58,3%	41,7%	9,6%	11,8%
>64	10	3	13	0,3%	76,9%	23,1%	0,3%	0,2%
<b>Total</b>	<b>3.179</b>	<b>1.840</b>	<b>5.019</b>		<b>63,3%</b>	<b>36,7%</b>	-	

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Lo primero que se puede observar en esta tabla es que, si agrupamos las personas incluidas en los dos intervalos que comprenden las edades entre 40 y 59 años, tenemos el 78 % de la plantilla. Además, el 88% de la plantilla se encuentra por encima de los 40 años; mientras que por debajo de los 40 años solamente hay un 11,3 % de personas. **Se puede deducir que nos encontramos con una plantilla en edad madura.**

Los siguientes diagramas de barras nos permiten visibilizar gráficamente las diferencias entre mujeres y hombres en cada intervalo de edad y el peso de cada sexo sobre el total del mismo en la plantilla.

Gráfico 3: Mujeres y hombres por intervalos de edad



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

También se observa que en todos intervalos de edad hay más hombres que mujeres, algo explicable por la desproporción de mujeres y hombres en el global de la plantilla municipal.

El mayor número de mujeres (772) se concentra en el intervalo que va de los 50 a 59 años y la mayor parte de los hombres en plantilla (1.279) lo hacen en el intervalo de 40 a 49 años, esto es explicable porque ahí se concentran un gran número de policías varones (547).

Tabla 4: Intervalos de edad por colectivos y sub-colectivos 2019

Colectivo de actividad	20-29			30-39			40-49			50-59			60-64			>64			Total
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	
Personal Grupo A1	2	8	10	2	18	20	25	44	69	35	45	80	42	40	82	6	1	7	268
Personal Técnico de Gestión (A2)	2	3	5	17	44	61	66	163	229	65	127	192	28	27	55		1	1	543
Personal de Administración (Aux. Adm y Adm)				4	29	33	32	191	223	47	305	352	24	78	102		1	1	711
Personal de Apoyo Operativo / C1	2	2	4	15	25	40	82	69	151	147	91	238	61	31	92	2		2	527
Personal ejecución y apoyo operativo (C2, Agr.Prof)	6		6	67	22	89	394	115	509	496	163	659	124	41	165	2		2	1.430
<b>Otros colectivos</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>105</b>	<b>138</b>	<b>243</b>	<b>599</b>	<b>582</b>	<b>1.181</b>	<b>790</b>	<b>731</b>	<b>1.521</b>	<b>279</b>	<b>217</b>	<b>496</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>3.479</b>
Personal escala Policía Local	8		8	198	21	219	547	90	637	248	40	288	22		22				1.174
Personal escala del Servicio contra incendios, de salvamento y protección civil	12		12	58	1	59	133	3	136	155	1	156	3		3				366
<b>Policías y Bomberos/os</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>256</b>	<b>22</b>	<b>278</b>	<b>680</b>	<b>93</b>	<b>773</b>	<b>403</b>	<b>41</b>	<b>444</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.540</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>45</b>	<b>361</b>	<b>160</b>	<b>521</b>	<b>1.279</b>	<b>675</b>	<b>1.954</b>	<b>1.193</b>	<b>772</b>	<b>1.965</b>	<b>304</b>	<b>217</b>	<b>521</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>5.019</b>

## 1.2. Colectivos de actividad

Para analizar cómo se distribuye el personal del Ayuntamiento de Zaragoza se han establecido tres colectivos de actividad diferenciando entre el personal de:

- **Policía Local**
- **Servicio contra incendios, de salvamento y protección civil**
- **Otros colectivos que incluyen los siguientes sub-colectivos:** Personal de Alta Dirección (A1-nivel 28 y superior), Personal de Dirección (A1), Personal Técnico de Gestión (A2), Personal de Administración (Administrativas/os y Auxiliares Administrativas/os), Personal de Apoyo Operativo (grupo C1, excepto Administrativas/os), Personal no cualificado (resto del grupo C2 y agrupaciones profesionales, corresponde fundamentalmente con personal de oficios).

Esta decisión está justificada por el peso cuantitativo de esos dos colectivos, la policía local y el servicio contra incendios, y su especial composición en cuanto a sexos como vamos a describir a continuación.

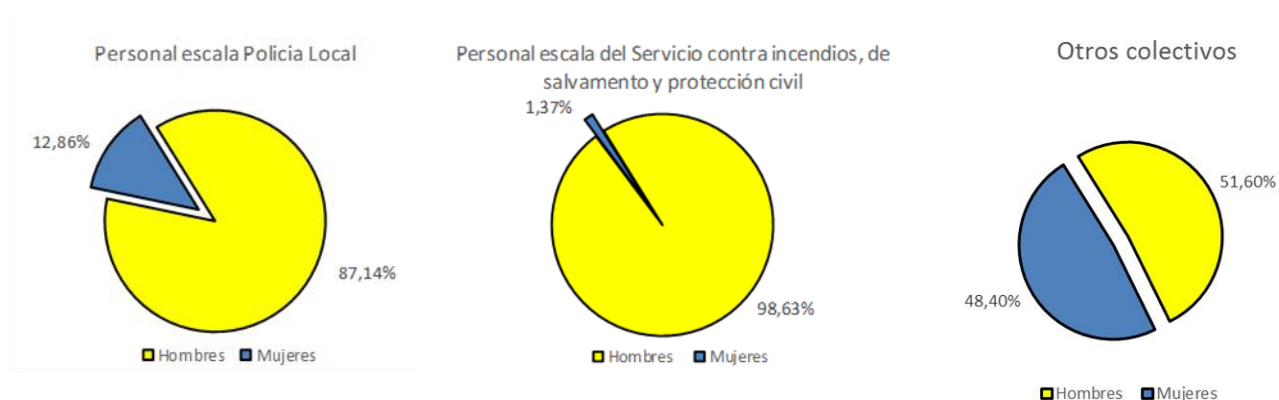


Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 5: Colectivos de actividad por sexo

Colectivos de actividad	2019							
	Hombres	Mujeres	Total	% total	% del propio colectivo		% sobre el total hombres o mujeres	
					% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Personal escala Policía Local	1.023	151	1.174	23,4%	87,14%	12,86%	32,2%	8,2%
Personal escala del Servicio contra incendios, de salvamento y protección civil	361	5	366	7,3%	98,63%	1,37%	11,4%	0,3%
Otros colectivos	1.795	1.684	3.479	69,3%	51,60%	48,40%	56,5%	91,5%
<b>Total</b>	<b>3.179</b>	<b>1.840</b>	<b>5.019</b>		<b>63,34%</b>	<b>36,66%</b>	-	

Gráfico 4: Colectivos de actividad por sexo



El colectivo más numeroso es el denominado **Otros Colectivos** que agrupa a **3.479 personas** y representa el 69,3% del total de la plantilla municipal, en este Colectivo hay un número equilibrado de mujeres (1.684) y hombres (1.795) que suponen un 48,4 % y 51,6 % respectivamente.

**La Policía Local** cuenta con **1.174 personas** que representan el 23,4% del total de la plantilla del Ayuntamiento, repartidas en 1.023 hombres (87,1 %) y 151 mujeres (12,8%).

En el **Servicio contra Incendios** la plantilla la forman un total de **366 personas**, con presencia mayoritaria de hombres, 361 hombres (98,6 %) y 5 mujeres (1,3 %)

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Como se puede observar a simple vista los colectivos de Policía Local y Servicio contra Incendios están muy desequilibrados en cuanto a la presencia de mujeres respecto a la de hombres.

Si se observa la proporción de mujeres y hombres que hay en cada uno de los tres colectivos de actividad sobre el total de mujeres y hombres de la plantilla destaca que el 91,5% de las mujeres de la plantilla se encuentran el grupo denominado Otros colectivos, en cambio en este grupo se concentra el 58,5% de los hombres del total de la plantilla.

### 1.3. Áreas funcionales

La distribución de las áreas funcionales se ha realizado teniendo en cuenta una organización municipal frecuente y estable en sus funciones (que no coincide con la organización política actual) pero que permite hacer comparaciones pasadas y futuras.

Tabla 6: Plantilla en áreas funcionales

AREA FUNCIONAL	H	M	Total	% total	% del area funcional		% sobre total sexo	
					% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
ALCALDIA	30	74	104	2,1%	28,8%	71,2%	0,9%	4,0%
ECONOMIA Y HACIENDA	104	271	375	7,5%	27,7%	72,3%	3,3%	14,7%
INNOVACION Y EMPLEO	83	42	125	2,5%	66,4%	33,6%	2,6%	2,3%
URBANISMO Y EQUIPAMIENTOS	252	177	429	8,5%	58,7%	41,3%	7,9%	9,6%
INFRAESTRUCTURAS Y MEDIO AMBIENTE	260	47	307	6,1%	84,7%	15,3%	8,2%	2,6%
ACCIÓN SOCIAL	374	539	913	18,2%	41,0%	59,0%	11,8%	29,3%
SERVICIOS PUBLICOS Y MOVILIDAD	124	101	225	4,5%	55,1%	44,9%	3,9%	5,5%
PARTICIPACION CIUDADANA	164	126	290	5,8%	56,6%	43,4%	5,2%	6,8%
CULTURA	73	61	134	2,7%	54,5%	45,5%	2,3%	3,3%
DEPORTES	200	43	243	4,8%	82,3%	17,7%	6,3%	2,3%
RECURSOS HUMANOS	97	157	254	5,1%	38,2%	61,8%	3,1%	8,5%
POLICIA LOCAL	1.035	179	1.214	24,2%	85,3%	14,7%	32,6%	9,7%
BOMBEROS	383	20	403	8,0%	95,0%	5,0%	12,0%	1,1%
ORGANIZACION INSTITUCIONAL		3	3	0,1%	0,0%	100,0%	0,0%	0,2%
<b>Total</b>	<b>3.179</b>	<b>1.840</b>	<b>5.019</b>		<b>63,3%</b>	<b>36,7%</b>	-	-

\*\* Los datos de Policía Local y Bomberos no coinciden con los de colectivo de actividad, porque en los datos por área funcional se incluye todo el personal de los servicios en los que además del personal de las escalas de policía y bomberos, se incorporan personas que no pertenecen a las mismas, como administrativas/os, operarios, médicas/os, ATS/DUE...

---

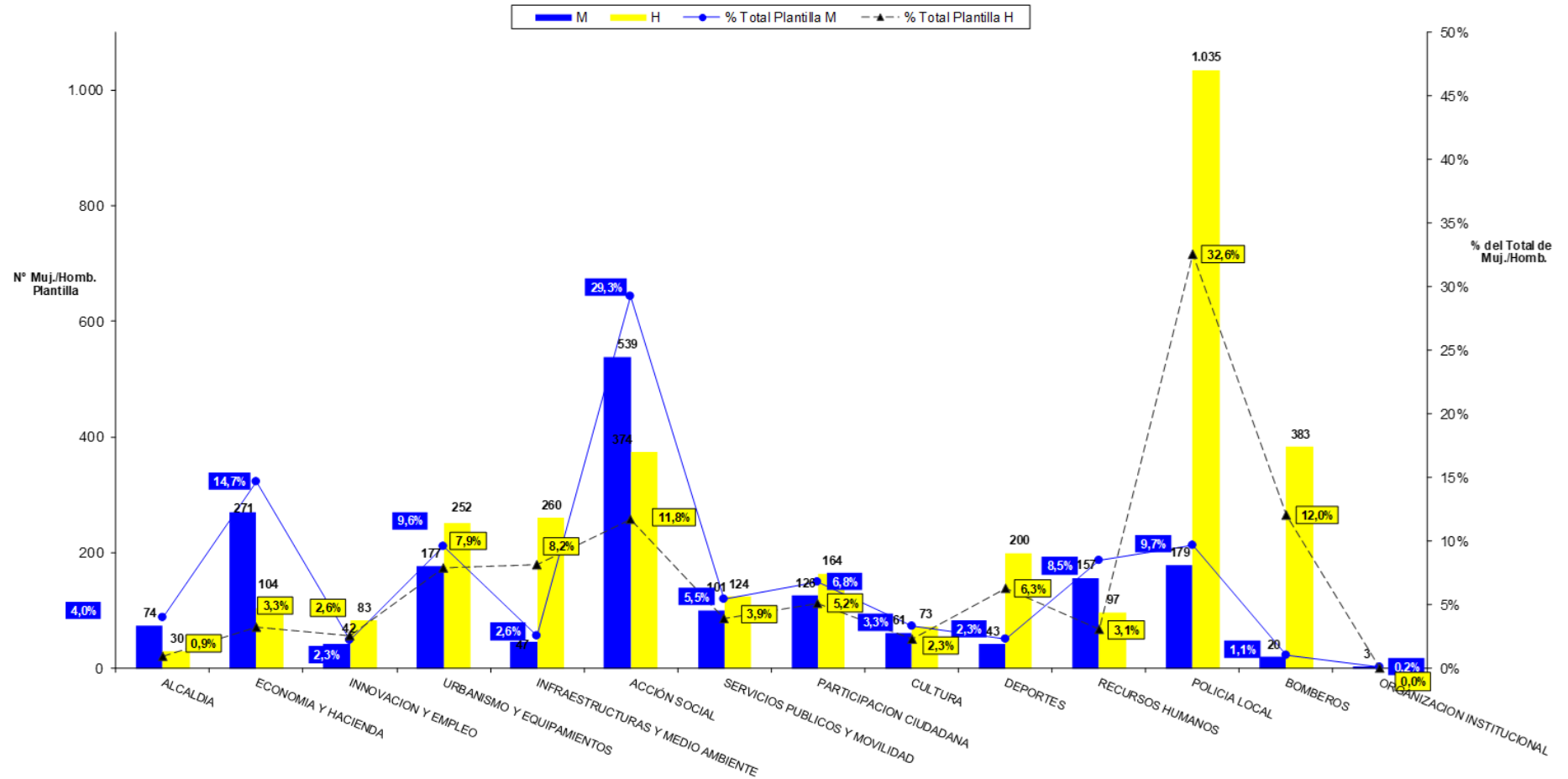
Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

El área más numerosa es la de Policía Local con 1.214 personas que representan el 24,2% de la plantilla municipal, seguida de Acción Social con 913 personas con un porcentaje del 18,2%. Estas dos áreas concentran, en el caso de la Policía Local, el mayor número de hombres (1.035) que representan el 32,6% del total de hombres de la plantilla del Ayuntamiento; mientras que, en Acción Social, se concentra el mayor número de mujeres (539) que representan el 29,3 % del total de mujeres en la plantilla municipal.

El siguiente gráfico de barras nos permite ver fácilmente la proporción de hombres y mujeres en cada una de las áreas.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 5: Áreas por sexo



---

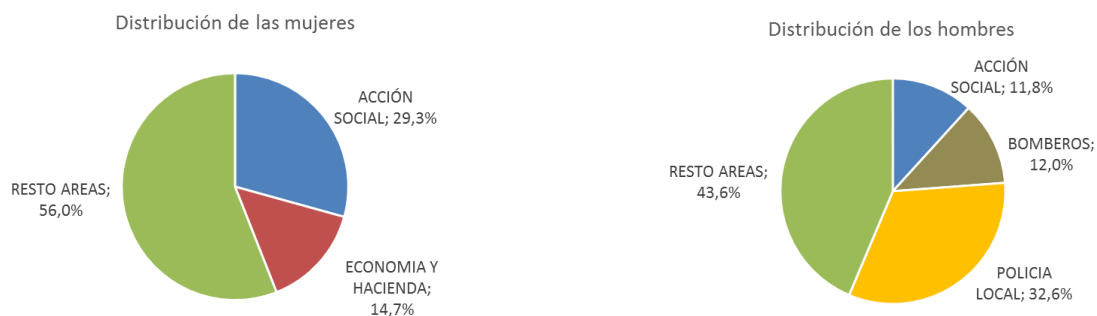
Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Las áreas más desequilibradas en su plantilla en cuanto a la presencia de mujeres y hombres son las siguientes:

- Áreas masculinizadas: encontramos el Servicio contra incendios con un 95,0% de hombres frente al 5,0% de mujeres, Policía Local que tiene un 85,3% de hombres y el 14,7% de mujeres e Infraestructuras y Medio Ambiente con el 84,7% de hombres y el 15,3% de mujeres.
- Áreas feminizadas: están las áreas de Economía y Hacienda, con un 72,3% de mujeres y un 28,8% de hombres, Alcaldía que tiene un 71,2% de mujeres frente al 30,8% de hombres, seguida de Recursos Humanos, con el 61,8% de mujeres y el 38,2% de hombres.
- Las áreas más equilibradas en relación al número de mujeres y hombres en su plantilla son: Cultura con un 54,5% de hombres y el 45,5% de mujeres, Servicios Públicos y Movilidad que tiene el 55,1% de hombres y un 44,9% de mujeres, Participación Ciudadana, con un 56,6% de hombres y 43,4% de mujeres.
- Respecto a la distribución de hombres y mujeres en relación a su propio sexo: Las tres áreas que concentran un mayor número de hombres con respecto al total de hombres de la plantilla municipal son: Policía Local con el 32,6%, Bomberos el 12,0% y Acción Social el 11,8%. El 56,4 % de los hombres de la plantilla municipal se concentran en estas tres áreas.
- Respecto a los datos referidos al número de mujeres sobre el total de las mismas en la plantilla municipal, el mayor porcentaje de mujeres se concentra en Acción Social con el 29,3%, seguida del área de Economía y Hacienda con el 14,7%. Sólo en estas dos áreas se concentran el 44% de las mujeres de la plantilla municipal. En el resto de áreas la presencia de mujeres desciende considerablemente.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 6: Distribución de mujeres y hombres por áreas



## 1.4. Subgrupos profesionales y niveles de puestos

### 1.4.1. Subgrupos profesionales

El subgrupo profesional está determinado por la formación académica requerida en el acceso al Ayuntamiento, es un criterio de cualificación académica en el acceso a categorías y de clasificación de puestos de trabajo. Estos puestos además se clasifican en niveles (los niveles determinan retributivamente el complemento de destino). Desde el punto de vista del diagnóstico de igualdad, además del análisis de los subgrupos hay que combinar estos con el nivel otorgado a los puestos de trabajo. Los puestos con niveles más altos tienen mayor responsabilidad. Además, determinados subgrupos con determinados niveles configuran puestos de jefatura. Todo ello incide en las retribuciones.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 7: Reparto de la plantilla por grupos de clasificación profesional y niveles de los puestos de trabajo

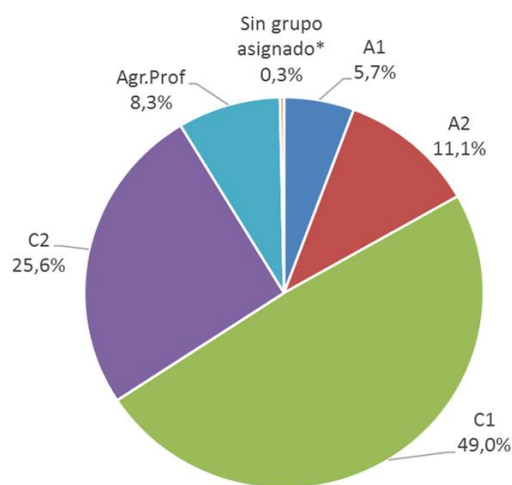
SUBGR.	NIVEL PT	H	M	Total	% total (5.019)	% del propio grupo y nivel		% sobre total sexo	
						% Hombres	% Mujeres	Total Plantilla H	Total Plantilla M
A1	30	4		4	0,1%	100,0%	0,0%	0,1%	0,0%
	28	46	47	93	1,9%	49,5%	50,5%	1,4%	2,6%
	27	6	3	9	0,2%	66,7%	33,3%	0,2%	0,2%
	26	33	43	76	1,5%	43,4%	56,6%	1,0%	2,3%
	24	17	14	31	0,6%	54,8%	45,2%	0,5%	0,8%
	23	22	50	72	1,4%	30,6%	69,4%	0,7%	2,7%
<b>Total A1</b>		<b>128</b>	<b>157</b>	<b>285</b>	<b>5,7%</b>	<b>44,9%</b>	<b>55,1%</b>	<b>4,0%</b>	<b>8,5%</b>
A2	26	18	9	27	0,5%	66,7%	33,3%	0,6%	0,5%
	25	10	5	15	0,3%	66,7%	33,3%	0,3%	0,3%
	24	47	78	125	2,5%	37,6%	62,4%	1,5%	4,2%
	23	9	18	27	0,5%	33,3%	66,7%	0,3%	1,0%
	22	30	31	61	1,2%	49,2%	50,8%	0,9%	1,7%
	21	79	223	302	6,0%	26,2%	73,8%	2,5%	12,1%
<b>Total A2</b>		<b>193</b>	<b>364</b>	<b>557</b>	<b>11,1%</b>	<b>34,6%</b>	<b>65,4%</b>	<b>6,1%</b>	<b>19,8%</b>
C1	22	95	49	144	2,9%	66,0%	34,0%	3,0%	2,7%
	21	247	295	542	10,8%	45,6%	54,4%	7,8%	16,0%
	20	196	10	206	4,1%	95,1%	4,9%	6,2%	0,5%
	18	1.186	380	1.566	31,2%	75,7%	24,3%	37,3%	20,7%
<b>Total C1</b>		<b>1.724</b>	<b>734</b>	<b>2.458</b>	<b>49,0%</b>	<b>70,1%</b>	<b>29,9%</b>	<b>54,2%</b>	<b>39,9%</b>
C2	18		2	2	0,0%		100,0%	0,0%	0,1%
	17	35	2	37	0,7%	94,6%	5,4%	1,1%	0,1%
	15	806	439	1.245	24,8%	64,7%	35,3%	25,4%	23,9%
<b>Total C2</b>		<b>841</b>	<b>443</b>	<b>1.284</b>	<b>25,6%</b>	<b>65,5%</b>	<b>34,5%</b>	<b>26,5%</b>	<b>24,1%</b>
Agr.Prof	12	9	1	10	0,2%	90,0%	10,0%	0,3%	0,1%
	11	275	124	399	7,9%	68,9%	31,1%	8,7%	6,7%
	10	9	1	10	0,2%	90,0%	10,0%	0,3%	0,1%
<b>Total Agr. Prof.</b>		<b>293</b>	<b>126</b>	<b>419</b>	<b>8,3%</b>	<b>69,9%</b>	<b>30,1%</b>	<b>9,2%</b>	<b>6,8%</b>
Sin grupo asignado*	Sin grupo asignado		16	16	0,3%		100,0%	0	0,9%
<b>Total sin grupo asignado</b>			<b>16</b>	<b>16</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,9%</b>
<b>Total general</b>		<b>3.179</b>	<b>1.840</b>	<b>5.019</b>		<b>63,3%</b>	<b>36,7%</b>	<b>99,9%</b>	<b>100,0%</b>

\* Sin grupo asignado en aplicación de Recursos Humanos

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Una visión general de los subgrupos nos indica que en junio de 2019 había 285 personas en el subgrupo A1 (un 5,7 % del total de la plantilla); 557 en el A2 (11,1%), 2.458 en el C1 (el 49,0% del total): 1.284 en el C2 (25,6 %); 419 en Agrupación profesional (el 8,3 % del total). Hay 16 personas (personal indefinido no fijo de plantilla sin subgrupo asignado que representan un 0,3%). De estos datos se deduce que el subgrupo más numeroso es el C1 que supone casi la mitad del total. La composición de este subgrupo incluye el personal de policía local y bomberos.

Gráfico 7: Distribución por Subgrupo profesional



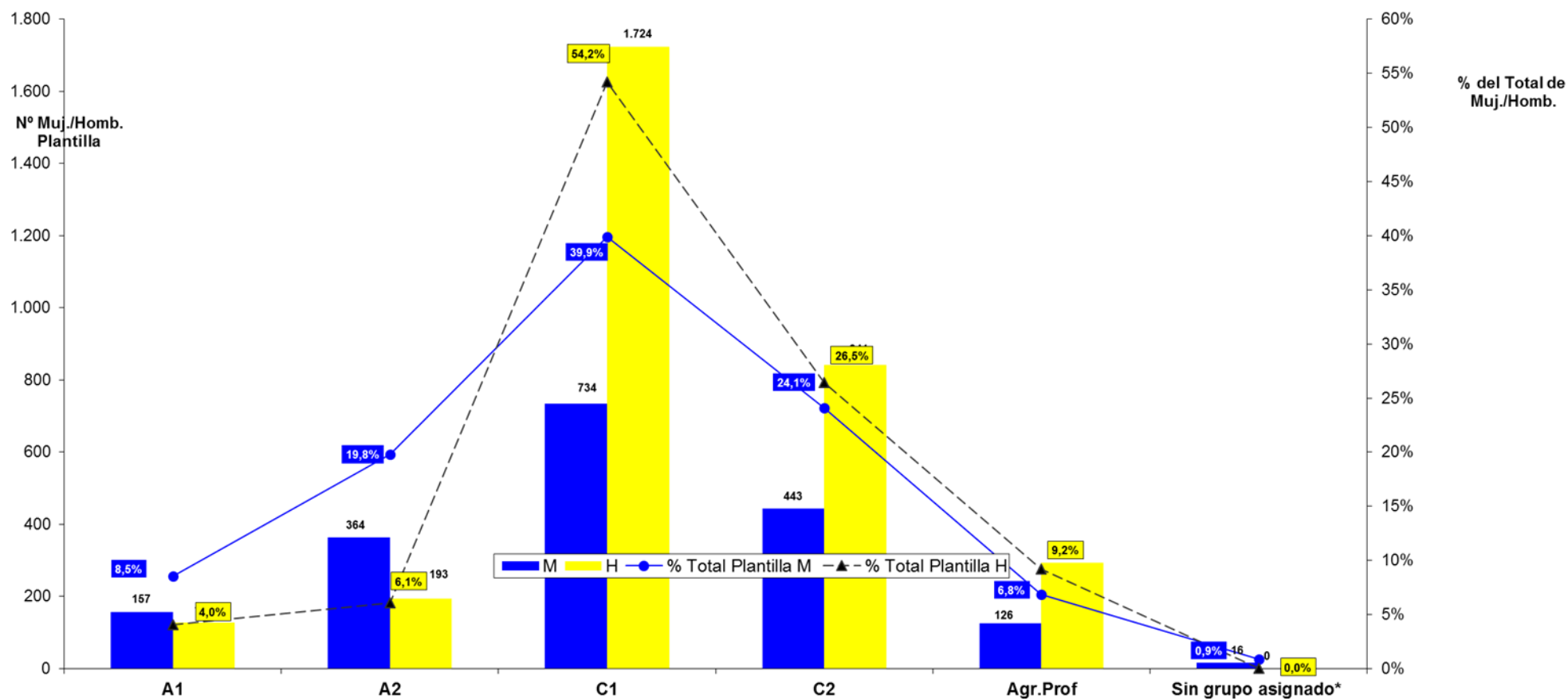
\* Sin grupo asignado en aplicación de RRHH

En el conjunto de los cinco subgrupos existentes, tres tienen más hombres C1, C2 y Agr. Prof. y dos tienen más mujeres, A1 y A2. En cuanto a la presencia de las mujeres en relación a los hombres por subgrupos, encontramos que es en los subgrupos de mayor cualificación, A1 y A2 donde las mujeres están representadas en mayor proporción que los hombres con 10 puntos de diferencia en el subgrupo A1 y 30 puntos más en el subgrupo A2, siendo los hombres los que ocupan, en relación a las mujeres, puestos con mayor nivel jerárquico en la estructura administrativa municipal. En los subgrupos de menor cualificación C1, C2 y Agrupación Profesional, los hombres superan a las mujeres entre 30 y 40 puntos en cada subgrupo. Es decir, se está muy lejos de conseguir una representación equitativa entre mujeres y hombres por subgrupos profesionales.



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

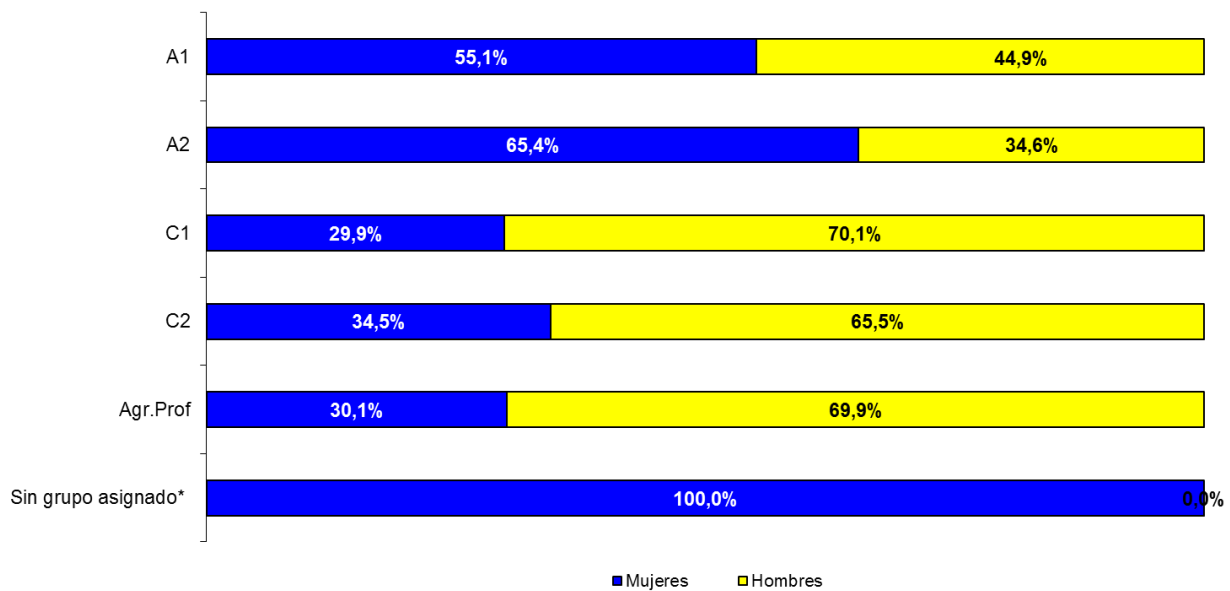
Gráfico 8: Mujeres y hombres en cada subgrupo



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

El análisis del reparto por sexo de los distintos subgrupos se puede ver de forma muy gráfica en el siguiente diagrama de barras.

Gráfico 9: Porcentaje de mujeres y hombres en cada subgrupo



\* Sin grupo asignado en aplicación de RRHH

En el gráfico se observa muy bien la distribución de hombres y mujeres dentro de cada subgrupo. En conjunto se puede decir que la representación de mujeres y hombres en cada uno de los subgrupos está especialmente desequilibrada en los subgrupos C1, C2 y Agr. Prof. puesto que alrededor de siete de cada diez personas del conjunto son empleados mientras que tres de cada diez son empleadas.

El subgrupo A2 también está desequilibrado, en este caso a favor de las mujeres que representan un 65.4% frente al 34,6% de hombres.

El único subgrupo con un porcentaje aproximado entre mujeres y hombres es el A1, con el 55,1% y 44,9% respectivamente.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

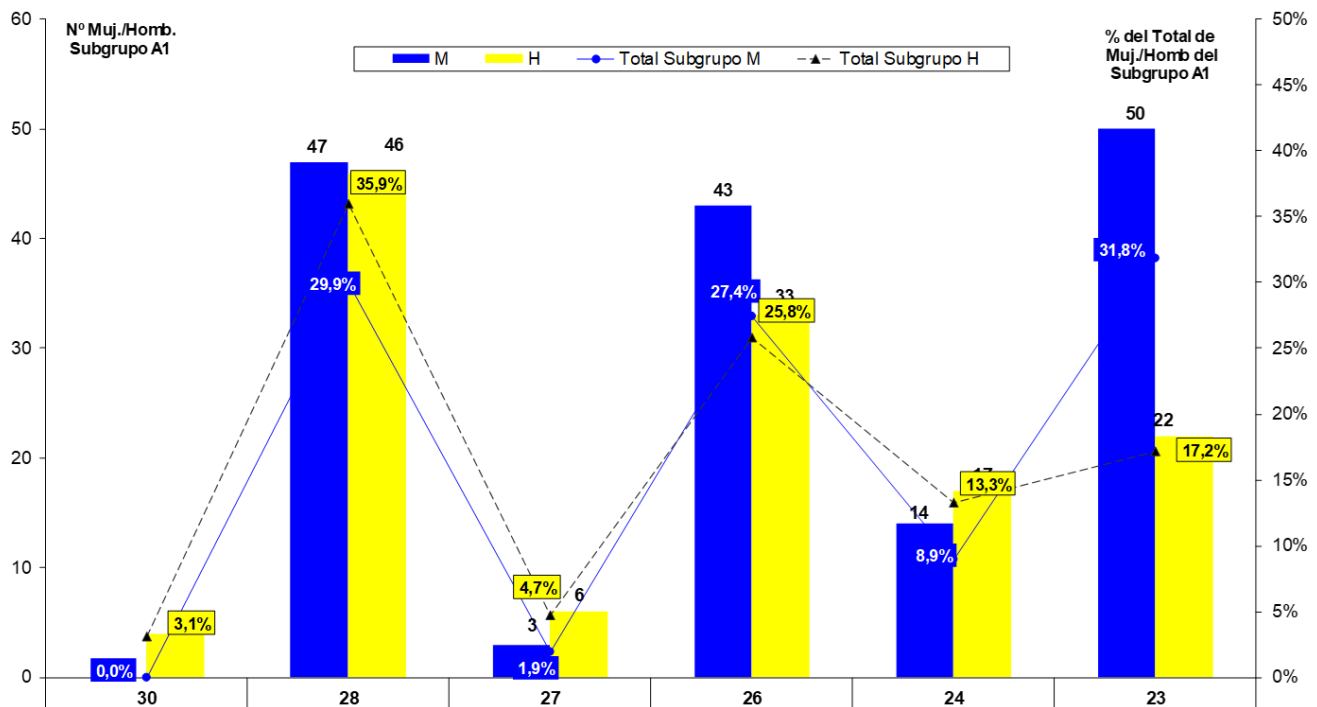
### 1.4.2. Niveles de puestos de trabajo

Los subgrupos tienen un número determinado de niveles que vienen establecidos por las características concretas de los puestos de trabajo que configuran la plantilla municipal del Ayuntamiento de Zaragoza. En total se especifican en la actualidad 16 niveles que se definen con una clasificación numérica: del 10 (mínimo) al 30 (máximo). A continuación, se analizan los niveles por cada subgrupo existente en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

#### ANÁLISIS SUBGRUPO A1 POR NIVELES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

El siguiente diagrama de barras nos muestra muy claramente en qué niveles se encuentran las mujeres y los hombres que pertenecen al grupo A1.

Gráfico 10: Subgrupo A1 por niveles de puestos de trabajo



---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

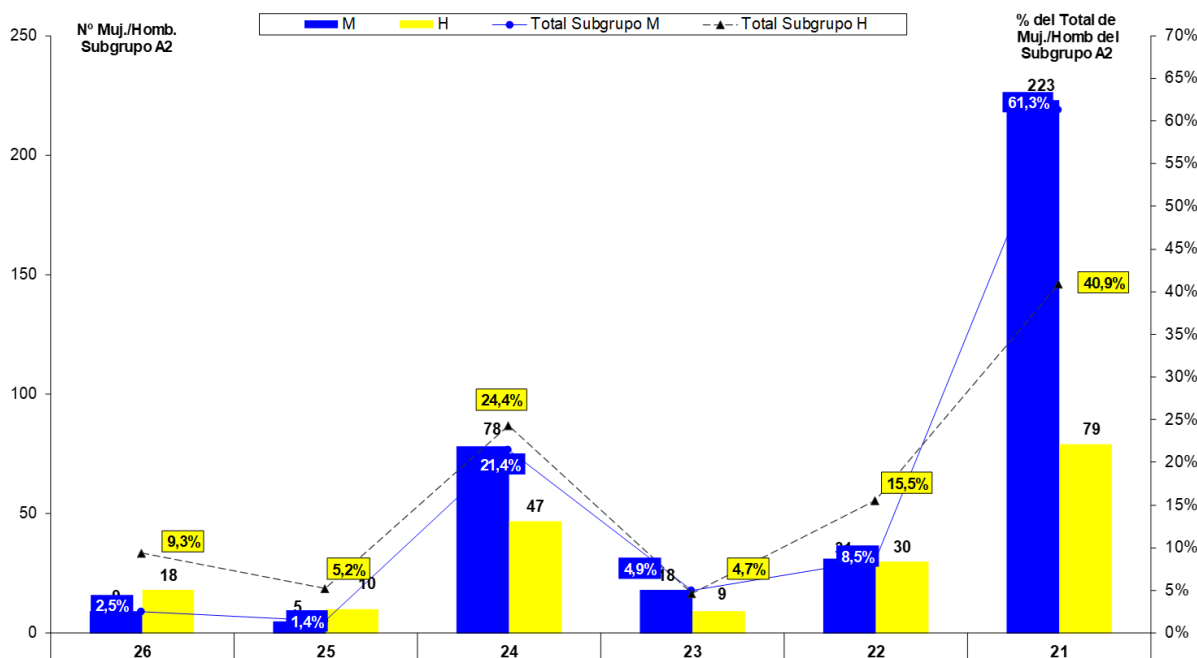
Los niveles que se asignan a los puestos reservados al subgrupo A1 son los seis siguientes: 23, 24, 26, 27, 28 y 30. **Los puestos de trabajo A1-30 está ocupados por hombres**, se trata de puestos de jefaturas de policía y de servicio contra incendios. Los puestos A1-28 son los más numerosos entre los A1. Estos puestos están ocupados en un porcentaje similar por hombres y mujeres. Se trata de los puestos de jefatura de oficinas, jefaturas de servicio y puestos técnicos asignados a servicios. Un pequeño número de servicios cuentan con puestos de adjuntía, A1-27. Mayoritariamente estas adjuntías están ocupadas por hombres (66,7%). En los puestos A1-26 y 24, que corresponden a jefaturas de unidad y de sección los porcentajes entre hombres y mujeres están equilibrados. Más mujeres en unidades y más hombres en secciones, pero con una presencia equilibrada de ambos.

Una mención especial requiere el análisis de los puestos A1-23, puestos técnica/o base. Son puestos mayoritariamente ocupados por mujeres (un 69,4%). Pero si ponemos en relación este dato con los anteriores encontramos un dato interesante. El 83% de los hombres del subgrupo A1 ocupa **puestos de jefatura de sección en adelante**. Sin embargo, solamente un 68% de las mujeres ocupa puestos de jefatura, **15 puntos de diferencia negativa para las mujeres**.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## ANÁLISIS SUBGRUPO A2 POR NIVELES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Gráfico 11: Subgrupo A2 por niveles de puestos de trabajo



El rango de niveles en que se clasifican los puestos A2 son 6 y van desde el 21 al 26. En este subgrupo los puestos correspondientes a los niveles 25 y 26 están ocupados mayoritariamente por hombres (67%). Los niveles 24 y 23 contrariamente son ocupados por mujeres (67%). El nivel 22 está equilibrado. Hasta aquí puestos denominados de jefatura. En el nivel 21, que es el puesto base hay más mujeres (73%).

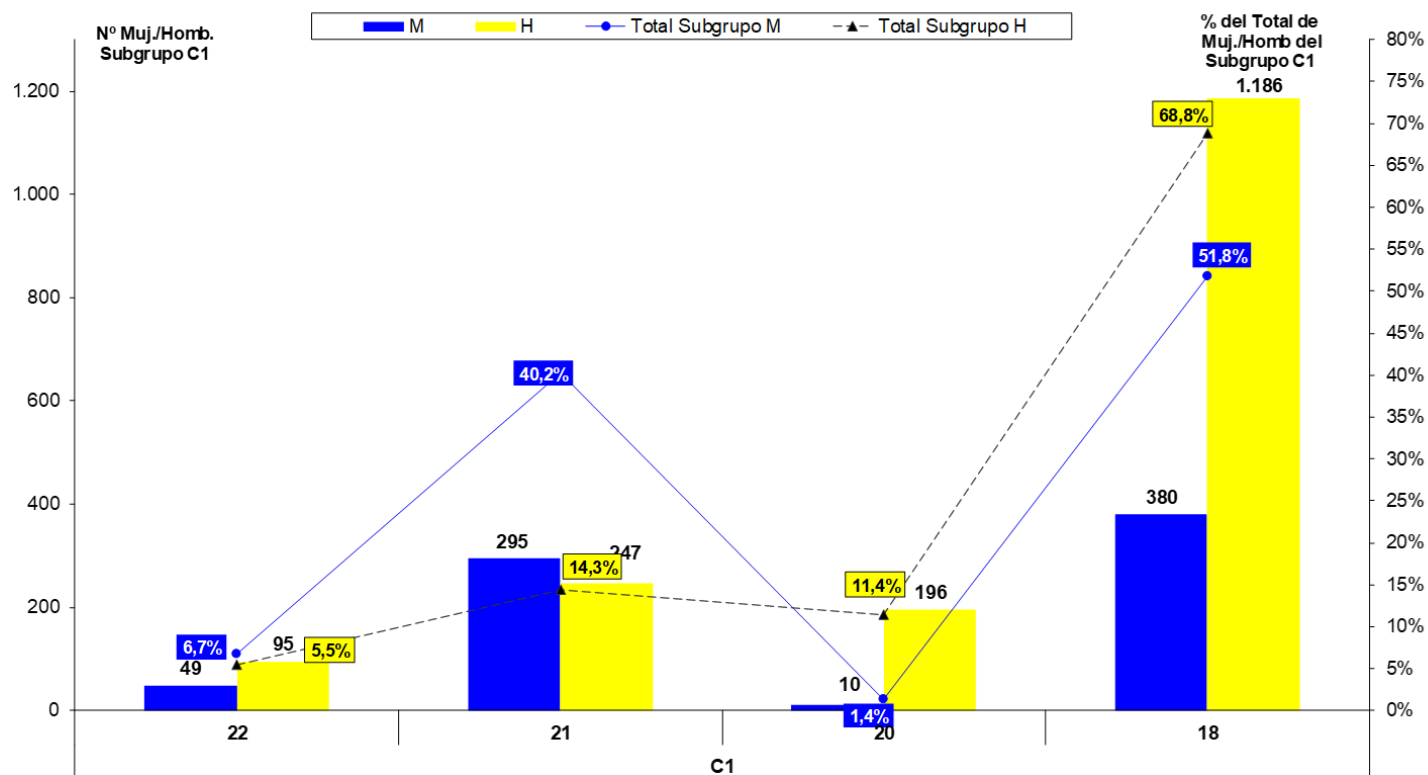
También en el subgrupo A2 se da como en A1 el hecho de que el **59% de los hombres ocupa puestos por encima del nivel de puesto base**. En el caso de las mujeres este porcentaje disminuye al 39%, 20 puntos de diferencia a pesar de que en este subgrupo A2 hay más mujeres que hombres.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

### ANÁLISIS SUBGRUPO C1 POR NIVELES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

De los cuatro niveles del subgrupo C1, 18, 20, 21 y 22, tres están ocupados mayoritariamente por hombres. La excepción es el 21, asignado entre otros a las jefaturas de negociado ocupadas por personal administrativo, colectivo feminizado. Los puestos de mayor cualificación clasificados con el nivel 22 son mayoritariamente masculinos (66%).

Gráfico 12: Subgrupo C1 por niveles de puestos de trabajo



Sin embargo, destaca muy especialmente el nivel 18 donde la desproporción entre mujeres y hombres es altamente significativa. La explicación se puede encontrar en que en este nivel 18 se encuentran la mayoría del personal de infraestructuras, así como Policías y personal del Servicio contra incendios, trabajos tradicionalmente masculinizados.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## ANÁLISIS SUBGRUPOS C2 Y AGRUPACIONES PROFESIONALES, SEGÚN LOS NIVELES ASIGNADOS

Los subgrupos C2 y Agr. Prof. tienen asignados los niveles 15, 17 y 18. En el análisis anterior por subgrupos ya se ha señalado que están mayoritariamente ocupados por hombres y cuando se analizan también por sus niveles, salta a la vista que los niveles profesionales más bajos del Ayuntamiento son también ocupados mayoritariamente por hombres. Por contraposición hemos visto como los niveles más altos también estaban ocupados mayoritariamente por hombres en la institución municipal.

Gráfico 13: Subgrupo C2 por niveles de puestos de trabajo

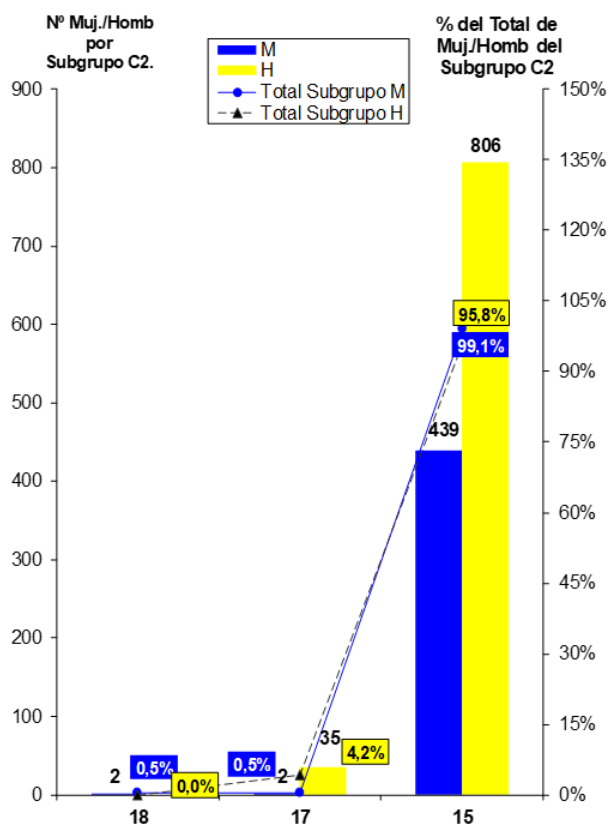
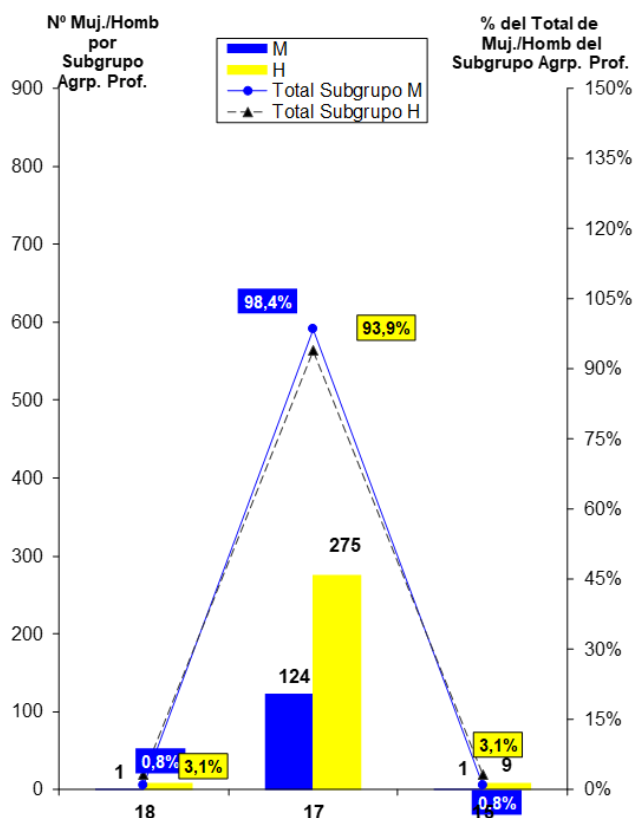


Gráfico 14: Subgrupo Agrupaciones Profesionales por niveles de puestos de trabajo



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## 1.5. Situación laboral

La situación laboral hace referencia a la relación jurídica del personal del Ayuntamiento. La relación jurídica o situación laboral de la plantilla se ha agrupado entre Personal Permanente y Personal no permanente del siguiente modo:

a) Personal Permanente:

- FC: Funcionaria/o de carrera
- LD: Personal laboral fijo discontinuo
- LF: Personal Laboral Fijo

b) Personal no permanente:

- FI: Funcionaria/o interina/o en vacante
- FIB: Funcionaria/o interina/o en sustitución
- FIC: Funcionaria/o interina/o en convenios o programas
- FICS: Funcionaria/o interina/o de sustitución en convenio
- FID: Funcionaria/o interino por acumulación de tareas
- LI: Personal laboral interino en vacante y personal laboral indefinido no fijo
- LT: Personal laboral temporal
- LTC: Personal laboral en convenios o programas.

Con esta clasificación, los datos son los siguientes:

Tabla 8: Situación Jurídica por sexo

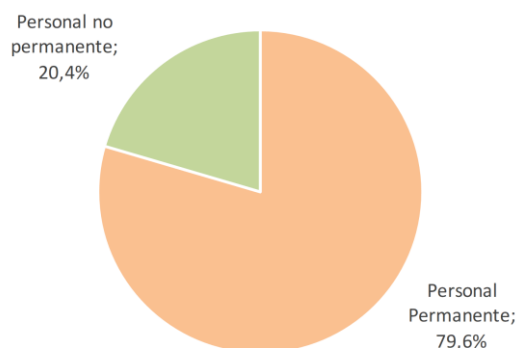
Situación Laboral	2019							
	Hombres	Mujeres	Total	% total	% de la propia Situación Laboral		% sobre el total hombres o mujeres	
					% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Personal Permanente	2.716	1.277	3.993	79,6%	68,0%	32,0%	85,4%	69,4%
Personal no permanente	463	563	1.026	20,4%	45,1%	54,9%	14,6%	30,6%
<b>Total general</b>	<b>3.179</b>	<b>1.840</b>	<b>5.019</b>		<b>63,3%</b>	<b>36,7%</b>	-	



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

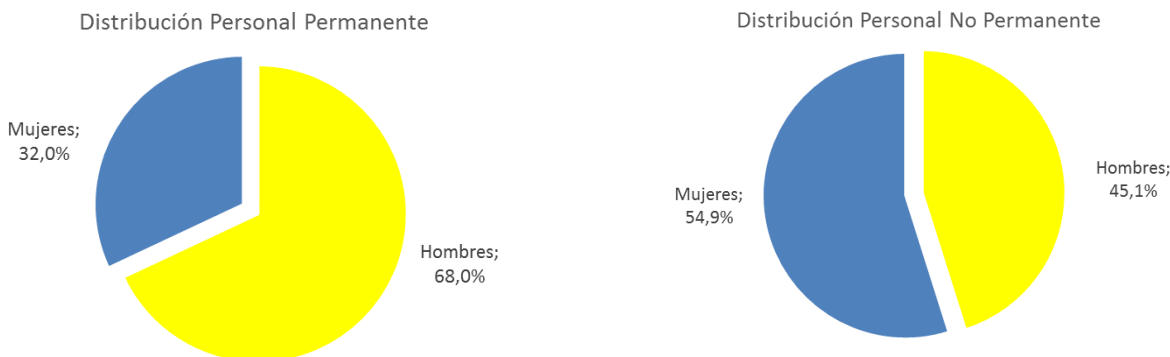
La mayor parte de la plantilla 3.993 personas, son Personal Permanente, representan el 79,6% frente a las 1.026 personas que son Personal No Permanente, es decir, el 20,4%. Si excluimos del personal no permanente aquel de carácter temporal por sustituciones FIB/FICS (101) o por acumulación de tareas FID (22), el porcentaje es del 18,4% que corresponde a la tasa de temporalidad.

Gráfico 15: Porcentaje de personal por relación jurídica



En **situación** laboral no permanente, la mayoría, el 54,9% son mujeres 563, frente a 463 hombres. Teniendo en cuenta que el número de mujeres en la plantilla municipal es considerablemente menor al número de hombres, observamos un dato relevante: estas 563 mujeres suponen el 30,06% de mujeres de la plantilla; mientras que sólo un 14,59% de los hombres pertenecen al colectivo de personal no permanente. **Por tanto, en cuanto a la temporalidad, hay una brecha de género de más de 15 puntos a favor de los hombres.**

Gráfico 16: Personal Permanente y No Permanente por sexo



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## 1.6. Antigüedad

Hace referencia a los años de antigüedad reconocida al personal municipal, tanto en el Ayuntamiento de Zaragoza como, en caso de que así la tengan reconocida, en otras administraciones públicas.

La antigüedad tiene un factor determinante para las trabajadoras y trabajadores municipales, en tres aspectos, ya que afectan en el aspecto económico, de promoción laboral y en el número de días de permiso por este concepto.

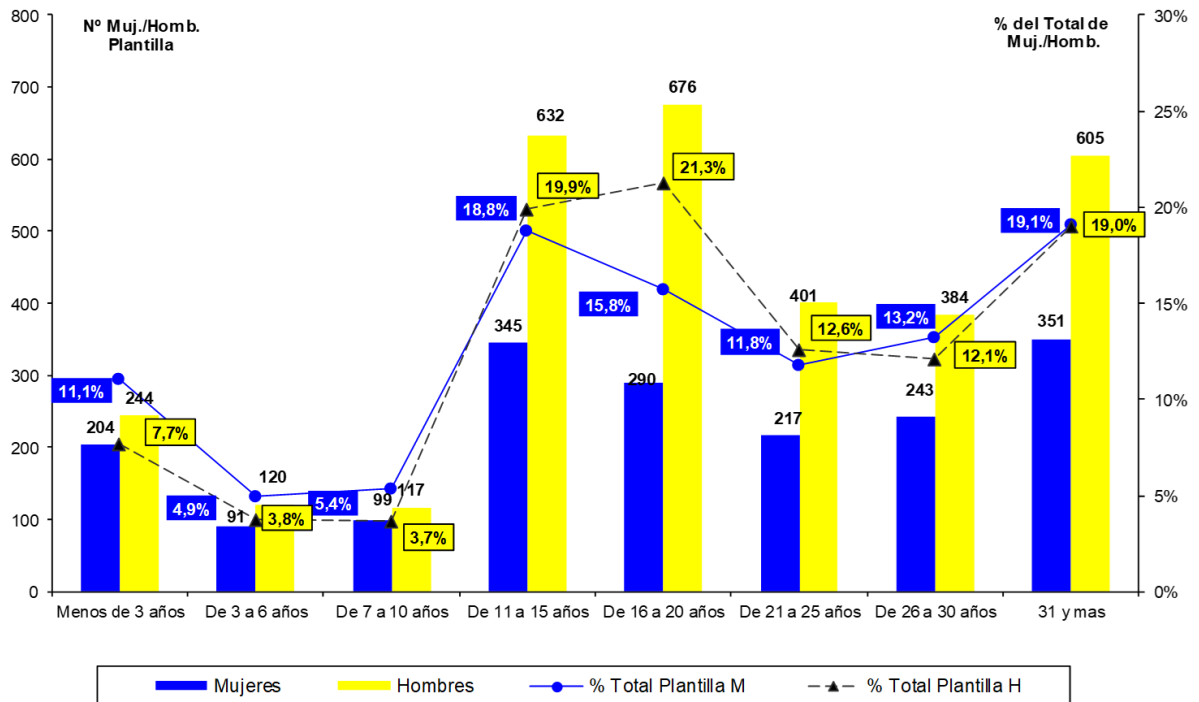
A continuación, se analiza la antigüedad con datos desagregados por sexo.

Tabla 9: Porcentaje horizontal y vertical por intervalo de antigüedad

Banda años antigüedad	2019							
	Hombres	Mujeres	Total	% total	% de la propia banda de años de antigüedad		% sobre el total de su sexo	
					% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Menos de 3 años	244	204	448	8,9%	54,5%	45,5%	7,7%	11,1%
De 3 a 6 años	120	91	211	4,2%	56,9%	43,1%	3,8%	4,9%
De 7 a 10 años	117	99	216	4,3%	54,2%	45,8%	3,7%	5,4%
De 11 a 15 años	632	345	977	19,5%	64,7%	35,3%	19,9%	18,8%
De 16 a 20 años	676	290	966	19,2%	70,0%	30,0%	21,3%	15,8%
De 21 a 25 años	401	217	618	12,3%	64,9%	35,1%	12,6%	11,8%
De 26 a 30 años	384	243	627	12,5%	61,2%	38,8%	12,1%	13,2%
31 y mas	605	351	956	19,0%	63,3%	36,7%	19,0%	19,1%
<b>Total</b>	<b>3.179</b>	<b>1.840</b>	<b>5.019</b>		<b>63,3%</b>	<b>36,7%</b>	-	

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 17: Antigüedad reconocida por intervalos y por sexo



Viendo la tabla de antigüedad resulta evidente el crecimiento desigual de la plantilla municipal a lo largo del tiempo, ha habido unas etapas de mayor crecimiento que otras que podemos analizar por décadas:

- Con más de 31 años de antigüedad, personas que empezaron a trabajar en el Ayuntamiento o la administración en general, en la década de los 80. Este colectivo de personas constituye el **19,0%** de la plantilla municipal (956 personas).
- Entre 20 y 30 años de antigüedad, personas que comenzaron su carrera profesional en los años 90, son un total de 1.245 personas que forman el **24,8%** del total de la plantilla.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

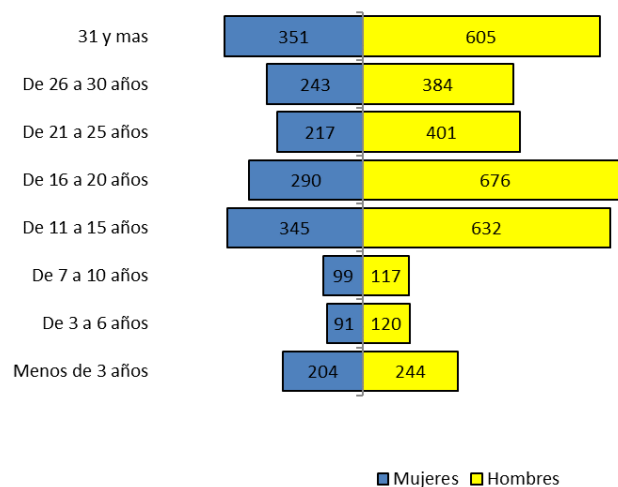
- Con una antigüedad entre 11 y 20 años, personas que comenzaron en la primera década del siglo XXI, esta década es la de mayor incremento del personal, está compuesta por 1.943 personas y suponen el **38,7%** de la plantilla.
- Antigüedad menor de 10 años en el Ayuntamiento, comenzaron entre el año 2010-2019 suponen un **17,4%** de la plantilla con un total de 875 personas; hay que resaltar que, de ellas, más de la mitad (448 personas, el 51,2%) han comenzado a trabajar en el Ayuntamiento en los tres últimos años.

Se puede resumir diciendo que una gran parte de la plantilla municipal, el 38,6% inicio su relación con la administración en la primera década del siglo XXI y que las dos décadas anteriores tienen un peso importante en la plantilla pues hay un 43,9% de personas en el Ayuntamiento que tienen más de 20 años de antigüedad.

La antigüedad en el Ayuntamiento de Zaragoza refleja una plantilla envejecida ya que el 31,5 % de su personal tiene más de 25 años de antigüedad y el 82,6% tienen más de 10 años de antigüedad y por lo tanto **solo el 17,4 % tiene una antigüedad inferior a los 10 años.**

Para ver de forma gráfica la relación entre mujeres y hombres en los distintos intervalos de antigüedad, se analiza el diagrama siguiente:

Gráfico 18: Hombres y mujeres por intervalos de antigüedad



---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

En cuanto a la relación entre mujeres y hombres en todos los intervalos de antigüedad **siempre hay más hombres que mujeres.**

Si analizamos la **presencia** de hombres y mujeres en los diferentes intervalos de antigüedad, se observa claramente como los hombres tienen mayor presencia en los intervalos de mayor antigüedad.

Al observar la presencia de las mujeres en los distintos intervalos de antigüedad también se puede apreciar que las mujeres con una antigüedad menor de 10 años suponen el 21,4% del total de las mujeres; mientras que los hombres con esa misma antigüedad suponen el 15,1% del total de los hombres, lo que nos indica que las mujeres llevan menos tiempo trabajando en la administración que los hombres en general y que están entrando, en proporción, con más intensidad en la última década.

---

## 1.7. Datos más significativos de la plantilla

---

A continuación, se recogen los datos más significativos de la plantilla en función de las seis variables analizadas hasta este momento.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## Conclusiones

- El Ayuntamiento de Zaragoza tiene a 30 de junio de 2019, una plantilla de 5.019 personas con un claro desequilibrio entre el número de hombres, 3.179 (63,3%) y el número de mujeres, 1.840 (36,7%).

### EDAD

- La edad media de la plantilla municipal es de 49,3 años, siendo la edad media de las mujeres (50,1 años) superior en más de 1 año a la edad media de los hombres (48,8 años).
- El 78% de la plantilla tiene entre 40 y 59 años. Se puede concluir que es una plantilla en edad madura.

### COLECTIVOS DE ACTIVIDAD

- El colectivo más numeroso es denominado Otros Colectivos que agrupa 5 sub-colectivos y tiene 3.479 personas. Existe un equilibrio entre el número de mujeres y hombres en su composición.
- Los colectivos de la Policía Local con 1.174 personas y Bomberos con 366 personas tienen un número muy superior de hombres que de mujeres en sus plantillas. Son dos colectivos masculinizados.

### ÁREAS FUNCIONALES

- La Policía Local es el área más numerosa, representa el 24,2% del total de la plantilla municipal, le sigue en importancia numérica Acción Social que representa el 18,2%.
- Las áreas con mayor desequilibrio entre el número de mujeres y hombres son la de Bomberos seguida de la Policía Local e Infraestructuras y Medio Ambiente. Son áreas muy masculinizadas.
- Las áreas con mayor porcentaje de mujeres son Economía y Hacienda, Alcaldía y Recursos Humanos.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

### **SUBGRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES**

- El subgrupo profesional más numeroso de la plantilla municipal es el C1 con un 49% sobre el total de la plantilla. Le sigue en importancia numérica el subgrupo C2 que representa el 25,6%. Estos dos subgrupos representan aproximadamente el 75% de la plantilla municipal.
- Estos dos subgrupos son mayoritariamente masculinos, motivado por los colectivos de actividad que pertenecen a ellos: Personal de Oficios, Operarios, Policía Local y Bomberos, todos ellos con una importante presencia numérica en la plantilla municipal.
- Respecto a los niveles que vienen determinados por las características concretas de los puestos de trabajo en el Ayuntamiento, se puede concluir que los niveles más altos de cada subgrupo están ocupados mayoritariamente por hombres, mientras que los niveles de entrada a los subgrupos A1 y A2 tienen una mayor presencia de mujeres

### **SITUACIÓN LABORAL**

- El 79,6 % de la plantilla municipal es personal Permanente frente al 20,4% con una situación laboral No Permanente, siendo la tasa de temporalidad del 18,4%.
- Hay que destacar que aun siendo considerablemente menor el número de mujeres en la plantilla municipal, hay más mujeres que hombres en situación de inestabilidad laboral, ya que en el Ayuntamiento de Zaragoza hay 1.026 personas en situación laboral No Permanente de las que el 55% son mujeres frente al 45% de hombres.

### **ANTIGÜEDAD**

- La antigüedad de la plantilla en el Ayuntamiento de Zaragoza se centra mayoritariamente entre las siguientes bandas de años: de 11 a 15 años, de 16 a 20 años, y más de 31 años.
- En todos los intervalos de antigüedad hay mayor número de hombres que de mujeres. Pero esta diferencia disminuye en las bandas de menor antigüedad. Se aprecia, por tanto, una incorporación laboral de mujeres en los últimos años.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## 2. COMPARATIVA DE LA PLANTILLA - PERÍODO 2008-2019

En el año 2008 se realizó el primer diagnóstico de género de la plantilla municipal ahora, se elabora un análisis de la plantilla y parece interesante comparar algunos datos de la plantilla del 2008 y del 2019 que pueden aportar información sobre su evolución en aspectos relevantes como son: el número total de personas de la plantilla municipal, evolución de los colectivos de actividad, la edad media de la plantilla y su situación jurídica.

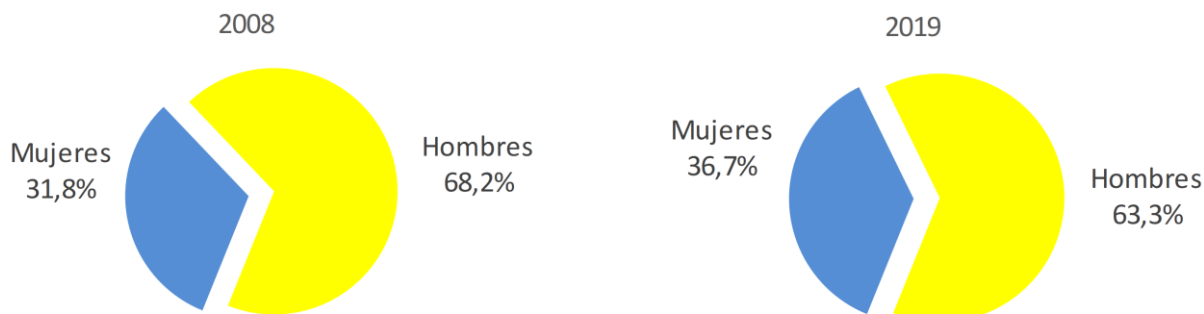
### 2.1. Datos Generales

Los datos totales de la plantilla de 2008 en comparativa con la plantilla de 2019 muestran una **disminución de 486 personas que supone un descenso porcentual del 8,8%**, con una mayor pérdida de hombres (576) y un incremento de mujeres (90). Aunque a lo largo del período 2008- 2019 se ha registrado un aumento de mujeres, se sigue manteniendo todavía una diferencia significativa entre el número de mujeres y hombres en la plantilla municipal, que en 2019 todavía representa cerca de 27 puntos porcentuales en favor de los hombres.

Tabla 10: Datos de plantilla por colectivos (diferencia 2008-2019)

	2008	2019	Diferencia	2008%	2019%	Diferencia
Mujeres	1.750	1.840	90	31,8%	36,7%	4,9%
Hombres	3.755	3.179	-576	68,2%	63,3%	-4,9%
<b>Total</b>	<b>5.505</b>	<b>5.019</b>	<b>-486</b>			
<b>Evolución</b>		<b>-8,8%</b>				
<b>Diferencia porcentual</b>				<b>36,4%</b>	<b>26,7%</b>	

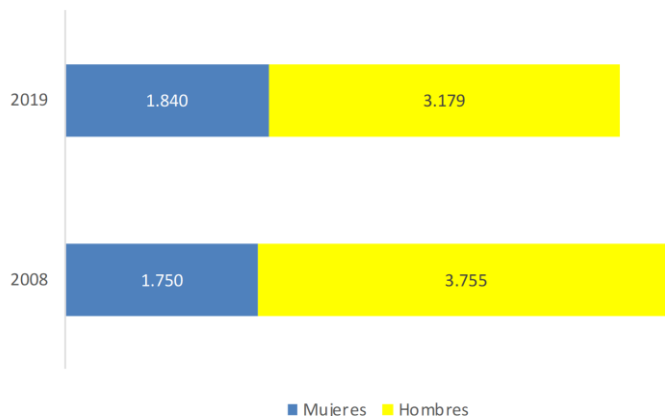
Gráfico 19: Reparto porcentual de la plantilla por sexo y año





Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 20: Evolución por sexo y año



## 2.2. Evolución de números de personas por colectivos de actividad

La distribución de la plantilla en los años 2008 y 2019 se agrupa para su análisis en tres Colectivos de Actividad: Policía Local, Servicio contra Incendios, de Salvamento y Protección Civil y un tercer colectivo, denominado Otros Colectivos, que aúna 6 sub-colectivos. A continuación, vamos a analizar cómo ha sido la evolución del número de personas asignadas a cada uno de los colectivos atendiendo especialmente a la presencia de mujeres y hombres en cada uno de ellos.

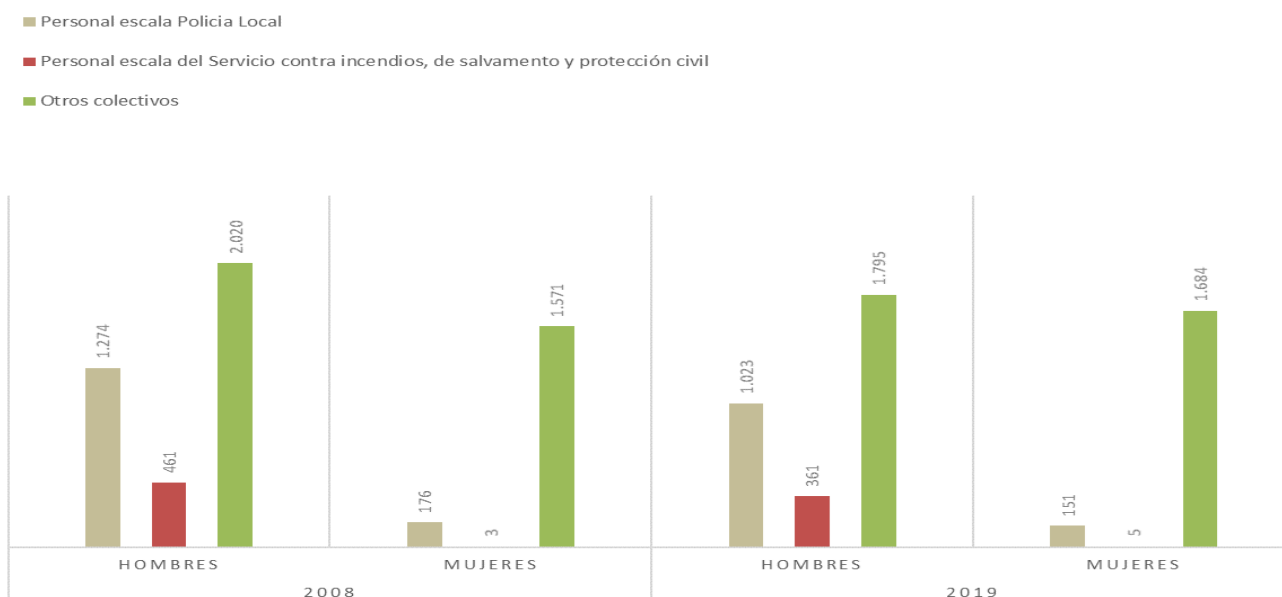
Tabla 11: Datos de plantilla por colectivos (diferencia 2008-2019)

Colectivos de actividad	2008			2019			DIFERENCIA		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Colectivos de actividad Policia, Bomberos y resto</b>									
Personal escala Policia Local	1.274	176	1.450	1.023	151	1.174	-251	-25	-276
Personal escala del Servicio contra incendios, de salvamento y protección civil	461	3	464	361	5	366	-100	2	-98
Otros colectivos	2.020	1.571	3.591	1.795	1.684	3.479	-225	113	-112
<b>Total</b>	<b>3.755</b>	<b>1.750</b>	<b>5.505</b>	<b>3.179</b>	<b>1.840</b>	<b>5.019</b>	<b>-576</b>	<b>90</b>	<b>-486</b>

Nota\*: en relación con los colectivos de actividad se ha realizado un ajuste en los datos del 2008, ya que, en aquel momento en la escala del Servicio contra incendios, de salvamento y protección civil se incluyeron 33 plazas que no eran de esa escala (DUE/ATS, Médica/o, Preparador/a física/o, Ingeniera/o y Arquitecta/o Técnico...) Ahora, con la finalidad de poder comparar datos iguales con los del 2019, esas 33 plazas del 2008 se han contabilizado en "otros colectivos".

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 21: Reparto por año y colectivos



Todos los Colectivos de Actividad analizados registran pérdida de personal durante el período señalado. Los hombres disminuyen en todos los colectivos de actividad, en Policía 251, en el Servicio contra incendios 100 y en Otros colectivos 225, lo que hace un total de **576 hombres menos** en la plantilla municipal que supone **un descenso del 15,3%** de hombres.

Disminuye el número de hombres y de mujeres en cada uno de estos colectivos de Actividad excepto en el colectivo denominado Otros colectivos donde **aumentan las mujeres en 113**, en concreto el sub-colectivo en el que más se incrementa es entre el denominado "Personal Técnico de Gestión A2", con 82 mujeres más.

Se registra un descenso de mujeres en el colectivo de Policía Local, en 25 mujeres, pérdida que resulta significativa por ser un colectivo con escasa presencia de mujeres. En cambio, el colectivo denominado "Otros colectivos", como ya se ha especificado, ha tenido un incremento de 113 mujeres, que representan un aumento del 7,2% durante el período analizado (2008-2019).

Se ha registrado, en el total de la plantilla **90 mujeres más**, que representan un **incremento del 5,14% sobre el total de mujeres de la plantilla**.

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## COLECTIVOS DE ACTIVIDAD

---

### *1. Personal de la escala de la Policía local*

---

Es el **Colectivo que mayor pérdida de personal registra**, en total 276 personas, el **56,8%** de **número de personas en que disminuye la plantilla** del Ayuntamiento en el periodo 2008-2019 y el **19% del propio colectivo** en relación con el 2008. También es el que mayor número de hombres pierde de entre todos los colectivos analizados, 251 hombre lo que supone una disminución del 19,7 % del total de hombres de la plantilla de Policía Local y un 7,4% del total de los hombres del Ayuntamiento

El número de mujeres también disminuye en 25, que suponen una pérdida del 14,2% del total de mujeres de este Colectivo y un 1,4% del total de mujeres en el Ayuntamiento.

Hay que destacar que en un colectivo muy masculinizado como es la Policía Local, en la última década, **han disminuido las mujeres en un porcentaje del 14,2% en relación con las que había en 2008 y el de hombres en un 19,7%.**

La presencia de hombres y mujeres en este colectivo sigue siendo desequilibrada y similar a los datos del 2008:

- 2008: 87,86% hombres y 12,14% mujeres
  - 2019: 87,14% hombres y 12,86% mujeres
-

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

---

## *2. Personal de la Escala del Servicio contra incendios, de salvamento y protección civil*

---

Este colectivo de actividad representa una pérdida del 20,2% sobre el total del número de personas en que ha disminuido la plantilla municipal durante el período 2008-2019. Registra un descenso de 98 personas que además supone una reducción del 21,1% del personal de su propio colectivo. Este descenso ha supuesto una disminución de 100 hombres y la incorporación de 2 mujeres. El ligero aumento de mujeres no modifica el desequilibrio de hombres y mujeres en este colectivo, siendo muy similar a los datos de 2008. Manteniéndose como uno de los colectivos más masculinizados del Ayuntamiento.

- 2008: 99,4% hombres y 0,6% mujeres
- 2019: 98,63% hombres y 1,37% mujeres

---

## *3. Otros Colectivos*

---

Este tercer colectivo se divide en 6 sub-colectivos siguiendo los mismos criterios de clasificación que se utilizaron en el anterior diagnóstico de 2008. Es el colectivo más numeroso y en él se produce el **23 %** de la **disminución del personal del Ayuntamiento**, pero registra la menor proporción de **disminución** respecto a su propio colectivo, durante el período analizado, que con **112 personas menos representa una pérdida del 3,1%**. Sin embargo, se observa un descenso entre los hombres y un aumento entre las mujeres. Ellos **han disminuido en 225 personas**, lo que supone aproximadamente el 11,1 % de hombres del colectivo y 4,1 % de total de hombres que formaban parte de la plantilla en 2008. **Dicha pérdida se ve compensada por el incremento de 113 mujeres** que suponen un aumento del 7,2 % de éstas en este colectivo y de un 6,5 % del total de mujeres que formaban parte de la plantilla en 2008.

Este cambio de tendencia aproxima el número de mujeres al de hombres en el total general de este colectivo. Aunque se siguen manteniendo algunos subcolectivos masculinizados y otros feminizados.

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 12: Datos de plantilla del colectivo "Otros colectivos" por sub-colectivos (diferencia 2008-2019)

Sub-Colectivo	2008			2019			DIFERENCIA		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Personal de Alta Dirección*	67	37	104	44	47	91	-23	10	-13
Resto de Personal de Dirección (A1)	91	104	195	68	109	177	-23	5	-18
Personal Técnico de Gestión (A2)	225	283	508	178	365	543	-47	82	35
Personal de Administración (Aux. Adm y Adm)	108	583	691	107	604	711	-1	21	20
Personal de Apoyo Operativo / C1	368	190	558	309	218	527	-59	28	-31
Personal ejecución y apoyo operativo (C2, Agr.Prof)	1155	368	1523	1089	341	1.430	-66	-27	-93
Sin grupo asignado	6	6	12				-6	-6	-12
<b>Total general</b>	<b>2.020</b>	<b>1.571</b>	<b>3.591</b>	<b>1.795</b>	<b>1.684</b>	<b>3.479</b>	<b>-225</b>	<b>113</b>	<b>-112</b>

\*A1 con Nivel de C.D. del Puesto de trabajo igual o superior a 28

Los sub-colectivos: Personal de Alta dirección, Dirección (A1) y Técnico Medio de Gestión (A2) han registrado un aumento del número de mujeres durante el período 2008-2019. Siendo más significativo este incremento entre el Personal Técnico de Gestión A2 en el que las mujeres han pasado de representar el 55,7% de este sub-colectivo en 2008 al 67,2% en 2019.

Este crecimiento en el número de mujeres en estos tres sub-colectivos confirma una **evolución positiva respecto a la presencia de mujeres en los grupos más altos de la Administración municipal.**

Entre el Personal de administración no hay cambios significativos, siguen siendo las mujeres el colectivo mayoritario, en 2008 representaban en 84,4% del mismo y en 2019 el 85,05%.

En el sub-colectivo Personal de Apoyo Operativo C1 hay una pérdida de personas que se hace más acusada en el caso de los hombres que han pasado del 65,9% en 2008 al 58,6% en 2019 del total del sub-colectivo. Mientras que las mujeres pasan de representar el 34,1% al 41,4% durante este mismo período de tiempo.

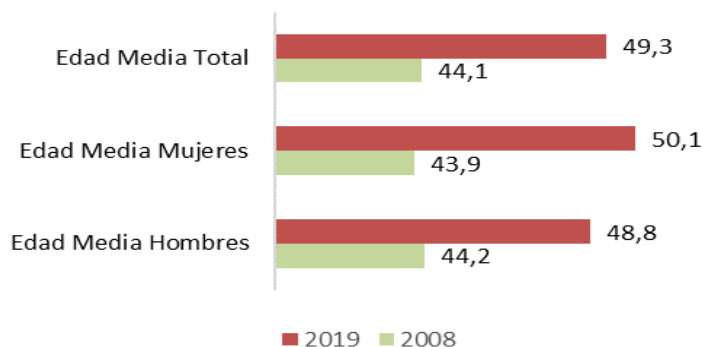
El sub-colectivo Personal de Ejecución y apoyo operativo (C2 y Agrup. Prof.) registra un descenso del 6,1% respecto a su colectivo en 2008, y supone el 19,1% del total del personal que se pierde durante el período 2008 a 2019. Tiene una disminución proporcional de mujeres y de hombres muy similar. Este sub-colectivo, con un alto número de presencia masculina (76,2% en 2019) es el único sub-colectivo en el que se pierden mujeres, a diferencia de los hombres que pierden en todos los sub-colectivos.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

### 2.3. Edad media de la plantilla e intervalos de edad en 2008 y 2019

La edad media de la plantilla municipal ha sufrido un incremento de 5,2 años desde 2008 a 2019. En el caso de la edad media de los hombres, ésta ha aumentado 4,6 años mientras que en las mujeres aumenta 6,2 años.

Gráfico 22: Comparación edades medias por sexo y total 2008-2019



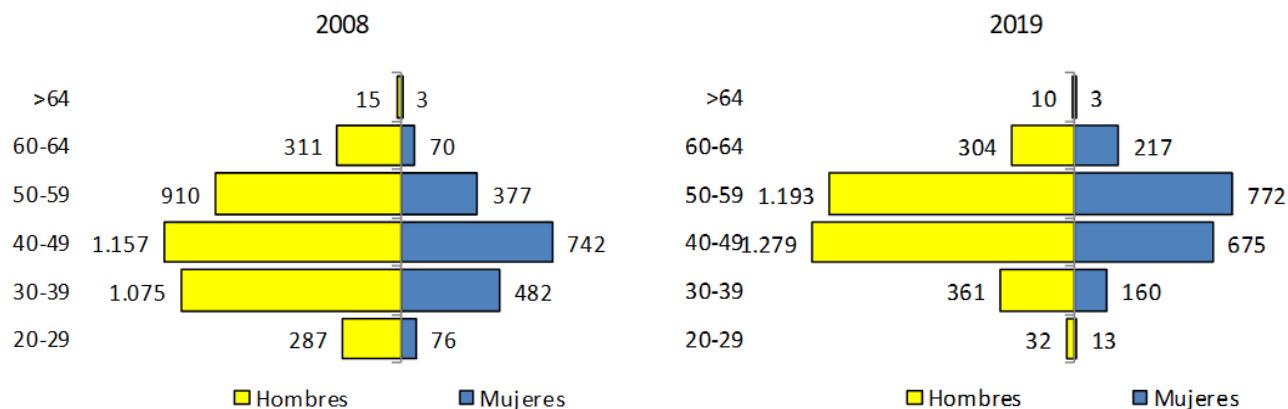
Un dato a destacar es la evolución de la edad media en mujeres y hombres ya que en 2008 la edad media de las mujeres era de 43,9 años, menor que la de los hombres, que era de 44,2 años y en 2019 este dato se invierte y es la edad media de las mujeres 50,1 años superior a la de los hombres, 48,8 años.

Tabla 13: Diferencia de reparto por intervalo de edad (2008-2019)

Intervalo edad	2008			2019			DIFERENCIA		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
20-29	287	76	363	32	13	45	-255	-63	-318
30-39	1.075	482	1.557	361	160	521	-714	-322	-1.036
40-49	1.157	742	1.899	1.279	675	1.954	122	-67	55
50-59	910	377	1.287	1.193	772	1.965	283	395	678
60-64	311	70	381	304	217	521	-7	147	140
>64	15	3	18	10	3	13	-5	0	-5
<b>Total</b>	<b>3.755</b>	<b>1.750</b>	<b>5.505</b>	<b>3.179</b>	<b>1.840</b>	<b>5.019</b>	<b>-576</b>	<b>90</b>	<b>-486</b>

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 23: Pirámide de edad 2008 y 2009



En 2008 el porcentaje mayor del personal se encontraba en la franja de edad de 40 a 49 años, representaban el 34,50% mientras que las personas entre 50 a 59 años eran el 23,40%. En 2019 los porcentajes de las personas que se encuentran en estas dos franjas de edades se aproximan mucho ya que representan el 38,9% en el intervalo de entre 40-49 años y el 39,2% de 50 a 59 años. Lo que hace una plantilla más envejecida.

## 2.4. Evolución de la situación jurídica

Se muestra a continuación la comparativa de 2008 y 2019 sobre la evolución del número de personas según su situación jurídica. Se han agrupado en dos condiciones: personal laboral permanente y no permanente y especialmente se señala como afecta a las mujeres y los hombres de la plantilla municipal.

Tabla 14: Datos de plantilla por situación laboral -personal permanente y no permanente - (comparativa 2008-2019)

Situación Laboral	2008			2019 (jun)			DIFERENCIA		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Personal Permanente	3.354	1.373	4.727	2.716	1.277	3.993	-638	-96	-734
Personal no permanente	401	377	778	463	563	1.026	62	186	248
<b>Total</b>	<b>3.755</b>	<b>1.750</b>	<b>5.505</b>	<b>3.179</b>	<b>1.840</b>	<b>5.019</b>	<b>-576</b>	<b>90</b>	<b>-486</b>

\*Nota: en personal no permanente se incluyen personal funcionario interino en sustitución y en acumulación de tareas que no se tiene en cuenta para el cálculo de la tasa de temporalidad. Por lo que la tasa de temporalidad no coincide con la de personal no permanente.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 15: Porcentaje horizontal y vertical de datos de plantilla por situación laboral 2008-2019 -personal permanente y no permanente

Situación Laboral	2008							
	Hombres	Mujeres	Total	% total	% de la propia R.J.		% sobre el total	
					% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Personal Permanente	3.354	1.373	4.727	85,9%	71,0%	29,0%	89,3%	78,5%
Personal no permanente	401	377	778	14,1%	51,5%	48,5%	10,7%	21,5%
<b>Total general</b>	<b>3.755</b>	<b>1.750</b>	<b>5.505</b>		<b>68,2%</b>	<b>31,8%</b>	-	

Situación Laboral	2019							
	Hombres	Mujeres	Total	% total	% de la propia Situación Laboral		% sobre el total hombres o mujeres	
					% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Personal Permanente	2.716	1.277	3.993	79,6%	68,0%	32,0%	85,4%	69,4%
Personal no permanente	463	563	1.026	20,4%	45,1%	54,9%	14,6%	30,6%
<b>Total general</b>	<b>3.179</b>	<b>1.840</b>	<b>5.019</b>		<b>63,3%</b>	<b>36,7%</b>	-	

\*Nota: en personas no permanente se incluyen personal funcionario interino en sustitución y en acumulación de tareas que no se tiene en cuenta para el cálculo de la tasa de temporalidad. Por lo que la tasa de temporalidad no coincide con la de personal no permanente

En 2008 el 85,9% de la plantilla era **personal permanente**, mientras que en 2019 este porcentaje **se ha reducido en más de 6,3 puntos porcentuales** (79,6%). El porcentaje de hombres en la plantilla en situación de personal permanente ha descendido 3 puntos del 71% en 2008 hasta el 68% en 2019, mientras que el de mujeres de la plantilla en esta situación laboral ha aumentado 3 puntos del 29% al 32% en el mismo período analizado.

Los datos de la comparativa del **personal en situación no permanente** entre 2008 y 2019, muestran un **incremento de 6,3 puntos porcentuales**. El porcentaje de personas en esta situación jurídica ha pasado del 14,1% al 20,4%. Estos datos desagregados por sexo, ponen de manifiesto una **disminución** de esta situación entre **los hombres** de la plantilla de **6,4 puntos porcentuales** pasando de un 51,5% en 2008 a un 45,1% en 2019. En el caso de las mujeres se da el efecto contrario ya que ha **aumentado** el porcentaje de **mujeres en esta situación laboral en 6,4 puntos**, del 48,5% en 2008 hasta el 54,9% en 2019.

Se aprecia, por tanto, que más de la mitad de la plantilla municipal en situación de mayor vulnerabilidad laboral son mujeres, representando el 30,6% del total de mujeres que conforman la plantilla municipal.



---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Durante el periodo de tiempo analizado (2008-2019) se ha registrado un descenso de la plantilla de personal permanente y un incremento del personal no permanente y que en junio de 2019 el 20,4 % de la plantilla es personal no permanente, situándose la tasa de temporalidad en 18,4%.

## Conclusiones

---

- La plantilla ha disminuido un 8,8% entre el 2008 y el 2019. El número de mujeres se ha incrementado en un 4,9%.
  - En 2008 la diferencia entre hombres y mujeres era de un 36,4. En 2019 la diferencia es de un 26,7%.
  - El número de mujeres disminuye en Policía local un 14,2% con respecto a 2008. Se mantiene la diferencia de porcentajes entre hombres y mujeres.
  - Hay un ligero aumento de mujeres en Bomberos.
  - En el resto de colectivos los hombres disminuyen un 11,2% y las mujeres aumentan un 7,2%.
  - Los sub-colectivos integrados en los subgrupos A1 y A2 han incrementado en un 12,5% el número de mujeres en comparación con 2008.
  - La edad media de las mujeres ha aumentado un año y cuatro meses en relación a la de los hombres en el periodo de comparación.
  - El personal permanente ha disminuido un 6,3% entre 2008 y 2019. El número de mujeres en situación de no permanente se ha incrementado en un 6,4%.
-

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

### 3. CONCEJALAS/ES, PERSONAL DIRECTIVO Y PERSONAL EVENTUAL

Una vez presentado el análisis de la plantilla municipal propiamente dicha, parece interesante analizar otros tres colectivos municipales que forman parte también de la dinámica municipal no incluidos en el análisis anterior de la Plantilla, como son Concejales/es, Personal Eventual y Personal Directivo y que tienen gran incidencia sobre la institución.

La información que se presenta corresponde a los siguientes grupos a fecha de diciembre de 2019:

- **Concejales/es:** Representantes de los partidos que obtuvieron representación municipal en el Ayuntamiento de Zaragoza en las elecciones locales de mayo de 2019. Señalando la configuración del Gobierno de la ciudad y las Consejerías y Concejalías Delegadas de las Áreas de Gobierno.
- **Personal Eventual.** Personal en los puestos de la plantilla de personal eventual adscritos a Alcaldía y Gobierno municipal y a los grupos municipales.
- **Personal Directivo.** Forman parte de este grupo el funcionariado Habilitado Nacional que ostentan doble condición (ser funcionarios/as de carrera y personal directivo municipal), Coordinadores/as Generales de las Áreas de Gobierno, Directoras/es Generales, Jefatura de la Asesoría Jurídica.

Tabla 16: Datos generales

<b>Personal Eventual Personal Directivo, Concejales/as Pleno</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% total</b>	<b>% H</b>	<b>%M</b>
Concejales/as del Pleno	14	17	31	31,6%	45,2%	54,8%
Personal Directivo	10	5	15	15,3%	66,7%	33,3%
Personal Eventual	22	16	38	38,8%	57,9%	42,1%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>38</b>	<b>84</b>		<b>54,8%</b>	<b>45,2%</b>

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

### 3.1. Corporación municipal y Gobierno de la Ciudad

#### CORPORACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

La Corporación del Ayuntamiento de Zaragoza está formada por 31 Concejales/es, y tras el resultado de las elecciones locales de 2019 se constituyó por 17 mujeres (54,8%) y 14 hombres (45,1 %) pertenecientes a 6 partidos políticos:

Tabla 17: Distribución por grupo político

Grupo Político	H	M	Total	% total	% H	% M
Ciudadanos	2	4	6	19,4%	33,3%	66,7%
Podemos-Equo	1	1	2	6,5%	50,0%	50,0%
PP	3	5	8	25,8%	37,5%	62,5%
PSOE	5	5	10	32,3%	50,0%	50,0%
VOX	1	1	2	6,5%	50,0%	50,0%
Zaragoza en Común	2	1	3	9,7%	66,7%	33,3%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>31</b>		<b>45,2%</b>	<b>54,8%</b>

Respecto al número de mujeres y hombres que representan a los partidos que configuran la Corporación municipal: **PSOE y PP tiene el mayor número de mujeres, 5 cada uno**, seguidos de Ciudadanos con 4. **Siendo el PP con un 62,5% de concejalas en su grupo municipal y Ciudadanos con el 66,6% en el suyo, los partidos que tienen mayor porcentaje de Concejales entre sus filas que Concejales en el Pleno de la Ciudad. Zaragoza en Común** tiene mayor número de hombres (66,6%) que de mujeres (33,3%). El resto de partidos tiene una presencia paritaria del 50%.

**Es la Corporación municipal con el mayor número de mujeres** y que además supera el número de concejalas al de concejales de todas las constituidas a lo largo de las legislaturas democráticas.

Si atendemos a los grupos de edades de los representantes municipales, las franjas de edades comprendidas entre los 40-49 años y 50-59 años son las más representativas con el mismo porcentaje 38,7% cada una. La franja de edad de 30-39 años es la menos significativa con un 9,7%. La mayor presencia de mujeres se encuentra en la franja de edad comprendida entre los 50-59 años representando un 47% de entre el total de mujeres de la Corporación municipal.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 18: Distribución por grupo político e intervalos de edad

Partido	30-39				40-49				50-59				60-64				Total
	H	M	Total	% Total	H	M	Total	% Total	H	M	Total	% Total	H	M	Total	% Total	
Ciudadanos		1	1	3,2%	2	2	4	12,9%		1	1	3,2%					6
Podemos-Equo					1		1	3,2%		1	1	3,2%					2
PP		1	1	3,2%	1	2	3	9,7%	2	2	4	12,9%					8
PSOE					2	2	4	12,9%	2	2	4	12,9%	1	1	2	6,5%	10
VOX										1	1	3,2%	1		1	3,2%	2
Zaragoza en Común	1		1	3,2%						1	1	3,2%	1		1	3,2%	3
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9,7%</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>38,7%</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>38,7%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>12,9%</b>	<b>31</b>

La mayor presencia de hombres se encuentra entre el grupo de edad de 40-49 años que representan el 43% del total de hombres de esta Corporación.

Por lo que se refiere al número de personas que forman cada grupo municipal y sus edades, el grupo de Ciudadanos es el más joven ya que el 66,6% de su grupo tienen entre 40-49 años frente al grupo municipal VOX que sería el de mayor edad con el 50% en la franja entre 60-64 años.

En cuanto a los cargos y competencias de gobierno de las personas que forman parte de la corporación municipal, **hay que destacar que, de las 17 concejalas, el 52,9% tiene asignado un cargo (Consejería o Concejalía Delegada) frente al 35,7% de concejales que son Consejeros o Concejales Delegados.** La Alcaldía la ostenta un hombre y la Vicealcaldía una mujer.

Tabla 19: Distribución por cargo

Cargos	H	M	Total	% total	% H	% M	% H	% M
Alcalde/sa	1		1	3,2%	100,0%	0,0%	35,7%	52,9%
Consejero/a y Vicealcaldía		1	1	3,2%	0,0%	100,0%		
Consejero/a	3	4	7	22,6%	42,9%	57,1%		
Concejal/a delegado/a	1	4	5	16,1%	20,0%	80,0%		
Resto Concejales/as	9	8	17	54,8%	52,9%	47,1%	64,3%	47,1%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>31</b>		<b>45,2%</b>	<b>54,8%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

### GOBIERNO DE LA CIUDAD

El **Gobierno de la Ciudad**, formado por PP y Ciudadanos está constituido por 9 miembros: 1 Alcalde, 1 Vicealcaldesa y 7 Consejeras/os Delegadas/os de las áreas de Gobierno. De esta composición el 55,6% son del PP y de éstos el 60% son mujeres, mientras que el 44,4% son miembros de Ciudadanos, siendo el 50% mujeres. **Tiene una composición paritaria con mayor presencia de mujeres, un 55,6% frente al 44,4% de hombres.**

Tabla 20: Gobierno de Zaragoza

Cargos	H	M	Total	% total	% H	% M
Alcalde/sa	1		1	11,1%	100,0%	0,0%
Consejero/a y Vicealcaldía		1	1	11,1%	0,0%	100,0%
Consejero/a	3	4	7	77,8%	42,9%	57,1%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>		<b>44,4%</b>	<b>55,6%</b>

De los grupos de edades de las personas que forman el Gobierno de la Ciudad, **el 66,7% pertenece al grupo de edad comprendido entre 40-49 años** con igual presencia de hombres que mujeres.

Tabla 21: Distribución del Gobierno de Zaragoza por partido político e intervalos de edad

Partido	30-39			40-49				50-59				Total
	M	Total	% Total	H	M	Total	% Total	H	M	Total	% Total	
Ciudadanos				2	2	4	44,4%					4
PP	1	1	11,1%	1	1	2	22,2%	1	1	2	22,2%	5
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11,1%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>66,7%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>22,2%</b>	<b>9</b>

## 3.2. Personal directivo

El Personal directivo del Ayuntamiento de Zaragoza lo conforman 15 personas, el 33,3% mujeres y el 66,7% hombres, siendo en esta parte del análisis, el grupo más desequilibrado respecto a la presencia de mujeres y hombres en favor de estos últimos.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 22: Personal directivo municipal

Puesto de Trabajo	H	M	Total	%Total	% H	% M
Coordinador/ra General de Área	6	3	9	60,0%	66,7%	33,3%
Director/a General	1	1	2	13,3%	50,0%	50,0%
Interventor/a General Municipal	1		1	6,7%	100,0%	0,0%
Secretaria/o General del Pleno	1		1	6,7%	100,0%	0,0%
Jefa/e Oficina Apoyo J.G.L.	1		1	6,7%	100,0%	0,0%
Jefa/e de la Asesoría Jurídica		1	1	6,7%	0,0%	100,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>		<b>66,7%</b>	<b>33,3%</b>

Si atendemos a las edades del Personal directivo, el 60%, se encuentra en la franja de 50-59 años, siendo en esa franja el 44,4%% mujeres y el 55,6% hombres.

Tabla 23: Personal directivo por intervalos de edad

Rango Edad	H	M	Total	%Total	% H	% M
40-49	2	1	3	20,0%	66,7%	33,3%
50-59	5	4	9	60,0%	55,6%	44,4%
60-64	3		3	20,0%	100,0%	0,0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>		<b>66,7%</b>	<b>33,3%</b>

### 3.3. Plantilla de personal Eventual

Las personas que en diciembre de 2019 ocupan plaza de la plantilla de personal eventual, cuyo nombramiento y cese son libres, adscritas a Alcaldía y áreas de Gobierno municipal o a los grupos municipales son en total 38, siendo el 42,1% mujeres y el 57,9% hombres.

Tabla 24: Personal Eventual

	H	M	Total	%Total	% H	% M
Alcaldía y Gobierno Municipal	13	4	17	44,7%	76,5%	23,5%
Grupos Municipales	9	12	21	55,3%	42,9%	57,1%
<b>Total general</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>38</b>		<b>57,9%</b>	<b>42,1%</b>

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Las personas que ocupan plazas asignadas a Alcaldía y Gobierno Municipal son 17 que representan el 44,7% del total del personal eventual: 13 hombres (76,5%) y 4 mujeres (23,5%) siendo este grupo más desequilibrado en cuanto a la presencia de mujeres que en las 21 personas asignadas a los grupos municipales cuya relación es más paritaria.

La ocupación de las plazas de la plantilla eventual es:

Tabla 25: Personal Eventual por plaza que ocupan

Adscripción	Plaza plantilla eventual	H	M	Total	% H	% M
Alcaldía y Gobierno Municipal	JEFA/E DE GABINETE DE ALCALDIA	1		1	100,0%	0,0%
	JEFA/E GABINETE DE VICEALCALDIA, CULTURA Y	1		1	100,0%	0,0%
	DIRECTOR/RA DE COMUNICACION	1		1	100,0%	0,0%
	TECNICA/O DE COMUNICACIÓN I	2	1	3	66,7%	33,3%
	TECNICO/A DE COMUNICACION II	1	1	2	50,0%	50,0%
	ASESOR/RA TÉCNICO/A DE ALCALDIA	1		1	100,0%	0,0%
	ASESOR/A GOBIERNO MUNICIPAL	6	2	8	75,0%	25,0%
<b>Total Alcaldía y Gobierno Municipal</b>		<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>76,5%</b>	<b>23,5%</b>
Grupos Municipales	ASESOR TÉCNICO GRUPOS MUNICIPALES (EV)	3	2	5	60,0%	40,0%
	ASESOR GRUPOS MUNICIPALES (EV)	1	3	4	25,0%	75,0%
	TECNICO MEDIO GRUPOS MUNICIPALES (EV)	4	2	6	66,7%	33,3%
	ADMINISTRATIVO GRUPOS MUNICIPALES (EV)	1	5	6	16,7%	83,3%
<b>Total Grupos Municipales</b>		<b>9</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>42,9%</b>	<b>57,1%</b>
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>57,9%</b>	<b>42,1%</b>

Respecto a las edades del personal eventual, la mayor parte de estas personas se reparten entre las franjas de edad de 40-49 años, el 34,2%, en mayor proporción hombres, y en la franja de 30-39 años, el 28,9%, con un porcentaje más equilibrado de mujeres y de hombres.

Tabla 26: Personal Eventual por intervalos de edad

Rango Edad	H	M	Total	%Total	% H	% M
20-29		1	1	2,6%	0,0%	100,0%
30-39	5	6	11	28,9%	45,5%	54,5%
40-49	8	5	13	34,2%	61,5%	38,5%
50-59	6	2	8	21,1%	75,0%	25,0%
60-64	2	2	4	10,5%	50,0%	50,0%
> 65	1		1	2,6%	100,0%	0,0%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>38</b>		<b>57,9%</b>	<b>42,1%</b>

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## Conclusiones

- Se ha analizado la constitución de la Corporación municipal y el Gobierno de la Ciudad que se constituyeron tras las elecciones locales de mayo de 2019.
- La Corporación municipal formada por 31 personas pertenecientes a los 6 partidos políticos que obtuvieron representación en el Ayuntamiento de Zaragoza, muestra una presencia paritaria entre sus miembros con un mayor número de mujeres que de hombres.
- La mayor parte de los representantes municipales se sitúan entre las franjas de edades comprendidas entre 40 a 59 años. En concreto el 77,4% del total de la Corporación.
- El Gobierno de la Ciudad constituido por 9 miembros también tiene en su composición una representación paritaria con mayor presencia de mujeres donde el cargo de Alcalde lo ostenta un hombre.
- Respecto al Personal Directivo, señalar que es el grupo más desequilibrado de los que se analizan en este apartado, ya que presenta el 67% de hombres y el 33% de mujeres. La mayor parte de este personal se encuentra en la franja de edad entre 50 a 59 años. Este grupo de funcionarios pertenece al máximo grupo y nivel del Ayuntamiento.
- Entre el Personal Eventual también hay una presencia paritaria de mujeres y hombres. En el caso del personal eventual adscrito a Alcaldía y Gobierno municipal, podemos comprobar que el número de hombres supera al de mujeres, representando el 76,5% frente al 23,5% respectivamente.
- Las personas adscritas a los Grupos municipales representan un porcentaje equilibrado entre mujeres (42%) y hombres (58%). Este grupo de personas se concentra mayoritariamente entre los 30 a los 49 años ya que representan el 63% del total del personal eventual.



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## 4. REPRESENTACION SINDICAL

En 2019 se llevaron a cabo elecciones sindicales en el Ayuntamiento de Zaragoza lo que conllevó una renovación en los Órganos de representación sindical que son: la Junta de Personal (marzo de 2019) y el Comité de Empresa (noviembre de 2019). Los sindicatos con representación en el Ayuntamiento de Zaragoza son 8.

### 4.1. Junta de Personal

Tabla 27: Junta de Personal

Sindicato	Delegados y Delegadas Electos/as					% sobre el total de Delegados / Delegadas
	Mujeres	M %	Hombres	H %	Total	
CCOO	3	42,90%	4	57,10%	7	24,10%
CGT	1	25%	3	75%	4	13,80%
CSIF	-	0%	3	100%	3	10,30%
CSL	1	20%	4	80%	5	17,20%
FORZAPOL	-	0%	2	100%	2	6,90%
OSTA	1	50%	1	50%	2	6,90%
STAZ	1	33,30%	2	66,70%	3	10,30%
UGT	1	33,30%	2	66,70%	3	10,30%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>27,60%</b>	<b>21</b>	<b>72,40%</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

*Nota: La Junta de Personal está constituida por 29 Delegados y Delegadas Electos/as de entre los que se eligen la Presidencia y la Secretaría. En 2019 estos dos cargos son ocupados por 2 hombres*

Está constituida por 29 Delegadas y Delegados electas/os, también forman parte de esta Junta, una Presidencia y una Secretaría.

La presencia de mujeres y hombres está muy desequilibrada ya que el 72,4% son hombres frente al 27,6% de mujeres. La Presidencia y la Secretaría la ocupan dos hombres.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Todos los sindicatos tienen mayor número de hombres que mujeres entre sus Delegados/as, excepto OSTA que tiene una representación paritaria del 50%.

CSIF y FORZAPOL tienen solo hombres entre sus delegados electos.

## 4.2. Comité de Empresa

Tabla 28: Comité de Empresa

Sindicato	Delegados y Delegadas Electos/as					
	Mujeres	M %	Hombres	H %	Total	% sobre el total de Delegados / Delegadas
CCOO	2	100%	-	0%	2	22,20%
CGT	1	33,30%	2	66,70%	3	33,30%
CSIF	2	100%	-	0%	2	22,20%
OSTA	1	100%	-	0%	1	11,10%
UGT	1	100%	-	0%	1	11,10%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>77,80%</b>	<b>2</b>	<b>22,20%</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

*Nota: El Comité de Empresa está constituido por 9 Delegados y Delegadas Electos de entre los que se eligen la Presidencia y la Secretaría. En 2019 estos dos cargos son ocupados por un hombre y una mujer respectivamente.*

Está formado por 9 personas con una representación mayoritaria de mujeres que de hombres; representando el 77,8% frente al 22,2% respectivamente.

El Comité está formado por: Presidencia, Secretaría, Delegados/as electos/as, Delegados/as sindicales.

La Presidencia la ostenta un hombre y la Secretaría una mujer.

Como Delegados/as electos/as tienen representación 5 sindicatos con número diferentes de representantes. En total son 9 personas: 6 mujeres y 3 hombres.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

### 4.3. Delegados/as de Prevención

Tabla 29: Delegados de Prevención

Sindicato	Delegados y Delegadas de Prevención					
	Mujeres	M %	Hombres	H %	Total	% sobre el total de Delegados / Delegadas
CCOO	1	33,33%	2	66,67%	3	27,27%
CGT	1	50%	1	50%	2	18,18%
CSIF	-	0%	1	100%	1	9,09%
CSL	-	0%	2	100%	2	18,18%
OSTA	-	0%	1	100%	1	9,09%
STAZ	-	0%	1	100%	1	9,09%
UGT	1	100%	-	0%	1	9,09%
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>27,27%</b>	<b>8</b>	<b>72,73%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Todos los sindicatos con representación municipal tienen delegados/as de prevención. En total son 11 las personas nombradas y de estas 3 son mujeres y 8 hombres.

CCOO, CGT y UGT son los únicos que cuentan con una delegada de prevención cada uno. En los 4 sindicatos restantes todos son hombres.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## Conclusiones

- Durante 2019 se produjo la renovación de los Órganos de representación sindical debido a la convocatoria de elecciones sindicales donde obtuvieron delegados/as 8 sindicatos.
- Si atendemos a la composición de estos Órganos, en la Junta de Personal se observa una desigual participación de mujeres y hombres que representan el 27,6% frente al 72,4% respectivamente.
- En el Comité de Empresa se invierten estos datos, ya que hay una presencia mayoritaria de mujeres, 77,8% y un 22,2% de hombres.
- Respecto a los Delegados y las Delegadas de Prevención vuelve a ser mayor el número de hombres que de mujeres. Los hombres representan el 72,7% y las mujeres el 27,2% sobre el total.
- De los 7 sindicatos que tienen Delegados/as de Prevención, 4 no tienen ninguna mujer que los represente.

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## 5. PROCESOS SELECTIVOS Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

En este punto se aportan diversos análisis con datos extraídos, y posteriormente depurados, del sistema de gestión de información RHSP, correspondientes a procesos selectivos llevados a cabo en el Ayuntamiento de Zaragoza. Los procesos analizados son los procesos finalizados con toma de posesión a octubre de 2019, que derivan de las Ofertas de Empleo Público de los años 2016, 2017 y 2018, excluyéndose del análisis tres procesos selectivos por no estar integrados en el mismo sistema de gestión (uno de turno libre y dos de promoción interna). No obstante, en el análisis de los tribunales y comisiones de selección se han tenido también en cuenta aquellos procesos selectivos en los que se ha nombrado tribunal o comisión, y que se encuentran en fase de desarrollo en dicha fecha.

Los resultados de estos análisis se presentan en dos bloques. El primero corresponde a la segregación por sexos de los procesos selectivos y de las solicitudes. El segundo proporciona datos de seguimiento de la composición de los tribunales de selección y de las comisiones de selección para personal no permanente (listas de espera extraordinarias).

---

### 5.1. Solicitudes y fases del proceso selectivo

---

El primer análisis se realiza con 4.210 aspirantes admitidas/os a procesos selectivos para cubrir diferentes plazas de categorías muy diversas. En total se analizan 55 procesos selectivos finalizados a la fecha de elaboración de estos datos. Las admitidas/os constituirían el resultado de la fase de solicitud para participar en el proceso selectivo y a partir de presentadas/os formarían parte de las distintas fases del mismo hasta el final constituido por las nombradas/os.

Tomados en conjunto los datos correspondientes a las 4.210 personas admitidas indican que los hombres solicitan en un porcentaje superior en 18 puntos porcentuales a las mujeres. Las mujeres se presentan un 6 por ciento menos que los hombres, con lo cual la diferencia porcentual aumenta a 24% a favor de los hombres. Ambos sexos aprueban en un porcentaje similar con respecto al número de presentadas/os de cada sexo. En conjunto el número de hombres nombrados supera en 23 puntos porcentuales al de mujeres.

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 30: Participantes en procesos selectivos

Todos	Mujeres	Hombres	Total
Admitidas/os	1.715	2.495	4.210
Presentadas/os	1.004	1.611	2.615
Nombradas/os	91	148	239

Tabla 31: Porcentaje de mujeres y de hombres en los procesos selectivos

Todos los procesos	% Mujeres	% Hombres
De admitidas/os	41%	59%
De presentadas/os	38%	62%
De presentadas/os sobre admitidas/os	59%	65%
De nombradas/os	38%	61%
De nombradas/os sobre presentadas/os	9%	9%

Estas diferencias con los datos globales nos pueden dar una primera conclusión en el sentido de que se convocan plazas con un perfil de los que tradicionalmente se ha entendido como trabajo masculino.

Ante la disparidad de categorías profesionales que se seleccionan y de los distintos niveles de formación requeridos, vamos a analizar parcialmente estos resultados generales.

Por lo que se refiere a los procesos para el ingreso en plazas del subgrupo A1, encontramos que las mujeres solicitan más, concretamente 28 puntos porcentuales. También se presentan algo más, un 4%. Sin embargo, con los datos de las 831 personas admitidas, constatamos que las mujeres aprueban un 3% menos respecto al porcentaje de presentadas/os que los hombres. Eso hace que, desde la cuota inicial de participación, es decir del porcentaje de admitidas, 64%, se pase a un 56% de aprobadas. Mientras que de un 36% de admitidos se pasa a un 44% de aprobados. La conclusión provisional, porque puede tratarse de un sesgo de muestra, es que los hombres tendrían unos resultados ligeramente superiores a los de las mujeres en los procesos selectivos correspondientes al subgrupo A1, es decir tituladas/os superiores.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 32: Participantes en procesos selectivos del subgrupo A1

Procesos A1	Mujeres	Hombres	Total
Admitidas/os	529	302	831
Presentadas/os	307	164	471
Nombradas/os	19	15	34

Tabla 33: Porcentaje de mujeres y hombres en los procesos selectivos del subgrupo A1

Procesos A1	% Mujeres	% Hombres
De admitidas/os	64%	36%
De presentadas/os	65%	35%
De presentadas/os sobre admitidas/os	58%	54%
De nombradas/os	56%	44%
De nombradas/os sobre presentadas/os	6%	9%

Una tendencia idéntica se da en el subgrupo A2, graduadas/os o tituladas/os medios. Solicitan 34 puntos porcentuales por encima las mujeres de los hombres. Se presentan 3 puntos por encima. Sin embargo, aprueban un 3% menos con respecto a las mujeres presentadas. Eso representa una pérdida de cuota relativa al porcentaje de admitidas de un 12% (de 67 a 55) el mismo porcentaje de cuota que recuperan los hombres. Por lo tanto, y a falta de mejores evidencias basadas en un número mayor de procesos, podemos decir que el resultado final en los procesos selectivos apunta a una cifra ligeramente superior a favor de los hombres. En el porqué de estos datos, podemos imaginar /suponer/ pensar que intervienen diferentes variables tanto familiares como socioculturales, las cuales pueden repercutir de forma desigual en ambos sexos, como podrían ser:

- el tiempo real que cada persona haya tenido para preparar el proceso selectivo
- la carga de responsabilidades familiares que cada persona haya asumido en su unidad familiar (cuidado de hijos y/o de personas enfermas o mayores, tareas domésticas, etc.)
- la teoría sociológica de la profecía autocumplida por la que las propias mujeres reducen sus expectativas de éxito
- los sesgos en la evaluación por parte de los tribunales.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Sin embargo, todas estas hipótesis son materialmente imposibles de comprobar. La única evidencia que podemos obtener consiste en comprobar los datos correspondientes al primer ejercicio del proceso selectivo. Como este ejercicio consiste en un cuestionario tipo test con corrección automatizada, esto significa que está exento de sesgo alguno en la evaluación por influencia del sexo. Los resultados muestran que los hombres aprueban más el primer ejercicio que las mujeres, tanto en A1 como en A2 (6,1% y 2,7% respectivamente).

Tabla 34: Participantes en procesos selectivos del Subgrupo A2

Procesos A2	Mujeres	Hombres	Total
Admitidas/os	729	362	1.091
Presentadas/os	395	183	578
Nombradas/os	16	13	29

Tabla 35: Porcentaje de mujeres y hombres en procesos selectivos del Subgrupo A2

Procesos A2	% Mujeres	% Hombres
De admitidas/os	67%	33%
De presentadas/os	68%	32%
De presentadas/os sobre admitidas/os	54%	51%
De nombradas/os	55%	45%
De nombradas/os sobre presentadas/os	4%	7%

El personal administrativo muestra que mayoritariamente se presentan mujeres, que aprueban por igual con respecto al número de presentados de su sexo y que las mujeres representan el 82% de nombradas/os.

Tabla 36: Participantes en procesos selectivos de Personal Administrativo

Personal admin.	Mujeres	Hombres	Total
Admitidas/os	117	31	148
Presentadas/os	102	30	132
Nombradas/os	41	12	50



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 37: Porcentaje de mujeres y hombres en procesos selectivos de Personal administrativo

Procesos Personal administrativo	% Mujeres	% Hombres
De admitidas/os	79%	21%
De presentadas/os	77%	23%
De presentadas/os sobre admitidas/os	87%	97%
De nombradas/os	82%	18%
De nombradas/os sobre presentadas/os	40%	40%

En Policía Local contamos con números reducidos, sin embargo, las cifras indican el mismo efecto de pérdida que ocurría en A1 y A2, en este caso de tres puntos con respecto al porcentaje de admitidas. Aquí la mayoría abrumadora de personas admitidas corresponde a los hombres (92% frente a 8%). Hay que señalar que se trata de procesos de promoción interna.

Tabla 38: Participantes en procesos selectivos de Policía Local

Policía Local	Mujeres	Hombres	Total
Admitidas/os	9	101	110
Presentadas/os	4	60	64
Nombradas/os	1	18	19

Tabla 39: Porcentaje de mujeres y hombres en procesos selectivos de Policía Local

Procesos Policía Local	% Mujeres	% Hombres
De admitidas/os	8%	92%
De presentadas/os	6%	94%
De presentadas/os sobre admitidas/os	44%	59%
De nombradas/os	5%	95%
De nombradas/os sobre presentadas/os	25%	30%

En el caso del cuerpo de Extinción de Incendios lo que ocurre es que no existen mujeres admitidas. Hay que señalar que se tratan de procesos de promoción interna y no de ingreso a plazas de bombera/o.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 40: Participantes en procesos selectivos del cuerpo de Extinción de Incendios

Ext. Incendios	Mujeres	Hombres	Total
Admitidas/os	0	73	73
Presentadas/os	0	73	73
Nombradas/os	0	24	24

Tabla 41: Porcentaje de mujeres y hombres en los procesos selectivos del cuerpo de Extinción de Incendios

Procesos Ext. de Incendios	% Mujeres	% Hombres
De admitidas/os	0%	100%
De presentadas/os	0%	100%
De presentadas/os sobre admitidas/os	0%	100%
De nombradas/os	0%	100%
De nombradas/os sobre presentadas/os	0%	33%

En los procesos para el subgrupo C1 encontramos que los hombres solicitan mucho más que las mujeres, se presentan en el mismo porcentaje y aprueban un punto porcentual por encima de los hombres respecto a las/os presentados de su mismo sexo. Esto hace que recuperen cuatro puntos de cuota con respecto al total de aprobadas/os, desde un 24 de solicitudes a un 28 de aprobadas.

Tabla 42: Participantes en procesos selectivos del Subgrupo C1

C1	Mujeres	Hombres	Total
Admitidas/os	149	470	619
Presentadas/os	96	303	399
Nombradas/os	7	18	25

Tabla 43: Porcentaje de mujeres y hombres en los procesos selectivos del Subgrupo C1

Procesos C1	% Mujeres	% Hombres
De admitidas/os	24%	76%
De presentadas/os	24%	76%
De presentadas/os sobre admitidas/os	64%	64%
De nombradas/os	28%	72%
De nombradas/os sobre presentadas/os	7%	6%

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Por último, en el subgrupo C2/AGP solicitan muchos más hombres, se presentan 14 puntos porcentuales por encima de las mujeres y sin embargo aprueban un punto menos en porcentaje respecto a presentados. Respecto al total de nombradas/os suponen un 87%.

Tabla 44: Participantes en procesos selectivos de los Subgrupos C2 y Agrupaciones Profesionales

C2/AGP	Mujeres	Hombres	Total
Admitidas/os	182	1.156	1.338
Presentadas/os	100	798	898
Nombradas/os	7	48	55

Tabla 45: Porcentaje de mujeres y hombres en los procesos selectivos de los Subgrupos C2 y Agrupaciones Profesionales

Procesos C2/AGP	% Mujeres	% Hombres
De admitidas/os	14%	86%
De presentadas/os	11%	89%
De presentadas/os sobre admitidas/os	55%	69%
De nombradas/os	13%	87%
De nombradas/os sobre presentadas/os	7%	6%

## 5.2. Composición de los tribunales y comisiones de selección

Se muestran los porcentajes de mujeres y hombres que componen los tribunales de 59 procesos para personal permanente. Los datos se analizan por subgrupos y colectivos y por titulares y suplentes. Para las Comisiones de Selección de personal no permanente los datos se desagregan solamente por titulares y suplentes.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

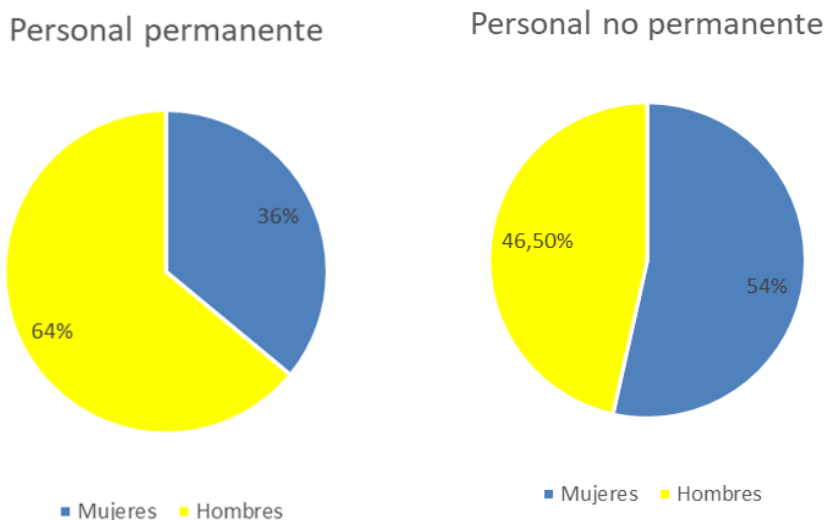
Tabla 46: Composición por sexo de miembros de Tribunales y Comisiones de Selección

		% Mujeres	% Hombres
<b>Tribunales Personal permanente</b>	<b>Titulares</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>
	A1	29%	71%
	A2	39%	61%
	C1	32%	68%
	C2/AGP	25%	75%
	Pers. Administrativo	46%	54%
	Policía Local	20%	80%
	Ext. Incendios	17%	83%
	<b>Suplentes</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>
	A1	42%	58%
	A2	55%	45%
	C1	48%	52%
	C2/AGP	33%	67%
	Pers. Administrativo	58%	42%
	Policía Local	27%	73%
	Ext. Incendios	20%	80%
	<b>Total permanente</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>
	A1	36%	64%
	A2	47%	53%
	C1	40%	60%
C2/AGP	29%	71%	
Pers. Administrativo	52%	48%	
Policía Local	24%	76%	
Ext. Incendios	19%	81%	
<b>Comisiones Personal no permanente</b>	<b>Titulares</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>
	<b>Suplentes</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>
	<b>Total no permanente</b>	<b>54%</b>	<b>46,50%</b>

Como nos muestran los datos la composición de los tribunales de Personal permanente, está formada mayoritariamente por hombres como titulares en todas las convocatorias para todos los grupos profesionales. No alcanzan una representación paritaria ni en los/las titulares ni en los/las suplentes. Mientras que la composición de las Comisiones de Personal no permanente es paritaria.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 24: Composición de Tribunales de Personal permanente (incluyendo titulares y suplentes)



### 5.3. Promoción profesional

Dentro del epígrafe de promoción profesional examinamos con perspectiva de género tres prácticas organizativas diferentes. La primera práctica que vamos a analizar es la Carrera Horizontal. Consiste en la progresión en niveles de puestos de trabajo permaneciendo en el mismo puesto. Está recogida en el Pacto en el artículo 26 y se denomina Carrera horizontal.

La segunda es la promoción interna. Promoción interna es el proceso selectivo restringido al personal del Ayuntamiento de Zaragoza en virtud del cual se accede a plazas de un subgrupo de clasificación desde el subgrupo inmediatamente inferior. Es decir, de A2 a A1, de C1 a A2, de C2 a C1 y de Agrupación Profesional a C2. Se recoge en el artículo 25 del Pacto-Convención bajo el título Promoción interna vertical.

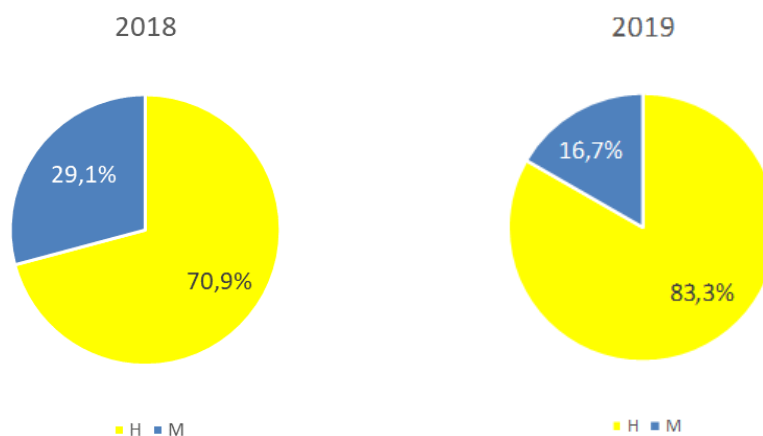
La tercera práctica es la promoción vertical. La promoción vertical es el cambio de puesto de trabajo mediante un concurso de provisión de puestos o un procedimiento con convocatoria para proveer puestos en comisión de servicios. Está recogida en el Pacto-Convención en el artículo 27 bajo el título Carrera vertical.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

### 5.3.1. Carrera horizontal

Los datos analizados han sido facilitados por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos que tramita los expedientes derivados de la aplicación del artículo 26 de Pacto Convenio, y hacen referencia a los reconocimientos de subida de nivel concedidos en los años 2018 y 2019 de conformidad con el art 26 del Pacto-Convenio 2016-2019 que regula la carrera horizontal como “la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel de complemento de destino superior”.

Gráfico 25: Carrera horizontal (2018-2019)



En 2018 promocionaron horizontalmente 223 personas (158 hombres y 65 mujeres). En 2019 lo hicieron 300 personas (231 hombres y 69 mujeres). Acumulando ambos años promocionaron 523 personas (389 hombres y 134 mujeres). En porcentaje esto significa que más del 70% de las personas que promocionaron horizontalmente eran hombres.

### POR SUBGRUPOS DE TITULACIÓN

Por Subgrupos de titulación, la mayoría de las promociones afectan a los subgrupos C1 y C2 (57% y 31 % respectivamente). En los dos casos se repite la mayor representación masculina que alcanza también al subgrupo de Agrupación Profesional. Por el contrario, el escaso número de promociones en el subgrupo A1 es mayor entre las mujeres y en el A2 se distribuyen al 50% hombres y mujeres.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tomados en conjunto los datos indican que el 10,4% de la plantilla municipal ha promocionado horizontalmente a lo largo de los dos últimos años. Pero el peso es diferente por sexos. El 12,2 % de los hombres y el 7,3 % de las mujeres.

Tabla 47: Carrera horizontal por Subgrupo de titulación (2018-2019)

SubGrupo	2018			2019			2018+2019		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
A1				2	4	6	2	4	6
A2	2	1	3		1	1	2	2	4
C1	83	33	116	146	38	184	229	71	300
C2	49	22	71	68	23	91	117	45	162
Agr.Prof	24	9	33	15	3	18	39	12	51
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>65</b>	<b>223</b>	<b>231</b>	<b>69</b>	<b>300</b>	<b>389</b>	<b>134</b>	<b>523</b>
% hombres y % mujeres en su propio año y grupo									
SubGrupo	2018			2019			2018+2019		
	H	M	% Subg	H	M	% Subg	H	M	% Subg
A1	-	-	0,0%	33,3%	66,7%	2,0%	33,3%	66,7%	1,1%
A2	66,7%	33,3%	1,3%	0,0%	100,0%	0,3%	50,0%	50,0%	0,8%
C1	71,6%	28,4%	52,0%	79,3%	20,7%	61,3%	76,3%	23,7%	57,4%
C2	69,0%	31,0%	31,8%	74,7%	25,3%	30,3%	72,2%	27,8%	31,0%
Agr.Prof	72,7%	27,3%	14,8%	83,3%	16,7%	6,0%	76,5%	23,5%	9,8%
<b>Total</b>	<b>70,9%</b>	<b>29,1%</b>	<b>-</b>	<b>77,0%</b>	<b>23,0%</b>	<b>-</b>	<b>74,4%</b>	<b>25,6%</b>	<b>-</b>
Reparto total plantilla por Subgrupo año 2019      Promociones art. 26. año 2018+2019      % promociones del total de plantilla por su propio grupo y sexo									
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
A1	128	157	285	2	4	6	1,6%	2,5%	2,1%
A2	193	364	557	2	2	4	1,0%	0,5%	0,7%
C1	1.724	734	2.458	229	71	300	13,3%	9,7%	12,2%
C2	841	443	1.284	117	45	162	13,9%	10,2%	12,6%
Agr.Prof	293	126	419	39	12	51	13,3%	9,5%	12,2%
No consta	-	16	16					0,0%	0,0%
<b>Total</b>	<b>3.179</b>	<b>1.840</b>	<b>5.019</b>	<b>389</b>	<b>134</b>	<b>523</b>	<b>12,2%</b>	<b>7,3%</b>	<b>10,4%</b>

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## POR COLECTIVO

Para profundizar adecuadamente en el sentido de estos datos es necesario descender a analizarlos por colectivos de actividad, por una parte, Policía y Bomberos y por otra el resto de sectores.

Tabla 48: Carrera horizontal por colectivo

	2018			2019			2018+2019		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Personal de Policía local	66	18	84	149	24	173	215	42	257
Personal servicio contra incendios	19		19	5	2	7	24	2	26
Otros Colectivos	73	47	120	77	43	120	150	90	240
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>65</b>	<b>223</b>	<b>231</b>	<b>69</b>	<b>300</b>	<b>389</b>	<b>134</b>	<b>523</b>

En los años 2018 y 2019 el 49 % de las promociones correspondientes a Carrera Horizontal se realizaron en Policía Local, el 5 % en Bomberos y el 46 % en el resto de sectores. De las de Policía el 83,7 correspondieron a hombres, el 92,3 en Bomberos y el 62,5 en el resto de sectores. Globalmente el 21,9 % de todo el colectivo policial promocionó en esos dos años de referencia. El 27,8 % de todas las mujeres del colectivo. En Bomberos promocionó el 7,1 de todo el colectivo. Curiosamente el 40 % de todas las mujeres promocionaron. En el resto de sectores la promoción alcanzó al 6,9 % del total y repartido por sexos al 8,4 % de los hombres y al 5,3 % de las mujeres.



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 49: Carrera Horizontal de Otros Colectivos

Sub-Colectivo	2018			2019			2018+2019		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Personal de Alta Cualificación (A1)				2	4	6	2	4	6
Personal Técnico de Gestión (A2)	2	1	3		1	1	2	2	4
Personal de Administración (Aux. Adm. Y Adm.)	3	19	22	4	23	27	7	42	49
Personal de Apoyo Operativo / C1	9	1	10	1		1	10	1	11
Personal ejecución y apoyo operativo (C2, Agr.Prof)	59	26	85	70	15	85	129	41	170
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>47</b>	<b>120</b>	<b>77</b>	<b>43</b>	<b>120</b>	<b>150</b>	<b>90</b>	<b>240</b>
% hombres y % mujeres en su propio año y sub-colectivo									
Sub-Colectivo	2018			2019			2018+2019		
	H	M	% subc.	H	M	% subc.	H	M	% subc.
Personal de Alta Cualificación (A1)	-	-	0,0%	33,3%	66,7%	5,0%	33,3%	66,7%	2,5%
Personal Técnico de Gestión (A2)	66,7%	33,3%	2,5%	0,0%	100,0%	0,8%	50,0%	50,0%	1,7%
Personal de Administración (Aux. Adm. Y Adm.)	13,6%	86,4%	18,3%	14,8%	85,2%	22,5%	14,3%	85,7%	20,4%
Personal de Apoyo Operativo / C1	90,0%	10,0%	8,3%	100,0%	0,0%	0,8%	90,9%	9,1%	4,6%
Personal ejecución y apoyo operativo (C2, Agr.Prof)	69,4%	30,6%	70,8%	82,4%	17,6%	70,8%	75,9%	24,1%	70,8%
<b>Total</b>	<b>60,8%</b>	<b>39,2%</b>		<b>64,2%</b>	<b>35,8%</b>		<b>62,5%</b>	<b>37,5%</b>	<b>240</b>
Reparto total plantilla por Sub-Colectivo año 2019									
Promociones art. 26. año 2018+2019									
% promociones del total de plantilla por su propio sub-colectivo									
Sub-Colectivo	Reparto total plantilla por Sub-Colectivo año 2019			Promociones art. 26. año 2018+2019			% promociones del total de plantilla por su propio sub-colectivo		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Personal de Alta Cualificación (A1)	112	156	268	2	4	6	1,8%	2,6%	2,2%
Personal Técnico de Gestión (A2)	178	365	543	2	2	4	1,1%	0,5%	0,7%
Personal de Administración (Aux. Adm. Y Adm.)	107	604	711	7	42	49	6,5%	7,0%	6,9%
Personal de Apoyo Operativo / C1	309	218	527	10	1	11	3,2%	0,5%	2,1%
Personal ejecución y apoyo operativo (C2, Agr.Prof)	1.089	341	1.430	129	41	170	11,8%	12,0%	11,9%
<b>Total</b>	<b>1.795</b>	<b>1.684</b>	<b>3.479</b>	<b>150</b>	<b>90</b>	<b>240</b>	<b>8,4%</b>	<b>5,3%</b>	<b>6,9%</b>

Si observamos con más detalle el sub-colectivo resto de sectores, encontramos que en 2018 y 19 el 2,2 % de personal de Alta cualificación ha promocionado horizontalmente (2,6 % de todas las mujeres del sub-colectivo y 1,8 % de los hombres). El reparto entre hombres y mujeres favorece a éstas en este sub-colectivo (66,7 %).

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

En el personal administrativo un 6,9 % del total del sub-colectivo ha promocionado horizontalmente (un 6,5 % de hombres y un 7 % de mujeres del total del personal administrativo). De las personas efectivamente promocionadas la mayoría (85,7 %) son mujeres. Este dato tiene correlación con el porcentaje de mujeres que forman este subcolectivo que representan el 85%.

La situación se invierte a favor de los hombres en el caso de los sub-colectivos Apoyo operativo y Personal de ejecución que son los que mayoritariamente promocionan por este sistema. Este dato se justifica por el alto porcentaje de hombres que están presentes en los dos subcolectivos anteriormente nombrados.

### POR ÁREAS FUNCIONALES

Si examinamos los datos desde las Áreas funcionales, es difícil encontrar una pauta clara. Y esto es así porque las Áreas son un reflejo en su composición de los colectivos y sub-colectivos, lo que provoca un reparto muy desigual de los porcentajes de promoción horizontal en la Áreas funcionales. Como dato significativo podemos señalar que en Deportes el 18,5% del total del personal ha promocionado horizontalmente. El 19% del total de hombres en Deportes y el 16,3% del total de mujeres.

Tabla 50: Carrera Horizontal por áreas funcionales

Area Funcional	2018			2019			2018+2019		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
ALCALDIA	2	2	4		1	1	2	3	5
ECONOMIA Y HACIENDA	1	6	7	2	10	12	3	16	19
INNOVACION Y EMPLEO					1	1	0	1	1
URBANISMO Y EQUIPAMIENTOS	4		4	9	7	16	13	7	20
INFRAESTRUCTURAS Y MEDIO AMBIENTE	10	2	12	16	2	18	26	4	30
ACCIÓN SOCIAL	10	13	23	21	9	30	31	22	53
SERVICIOS PUBLICOS Y MOVILIDAD	4	5	9	2	3	5	6	8	14
PARTICIPACION CIUDADANA	9	1	10	7	4	11	16	5	21
CULTURA	1	4	5	3		3	4	4	8
DEPORTES	28	7	35	10		10	38	7	45
RECURSOS HUMANOS	2	5	7	6	5	11	8	10	18
POLICIA LOCAL	67	20	87	149	25	174	216	45	261
BOMBEROS	20		20	6	2	8	26	2	28
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>65</b>	<b>223</b>	<b>231</b>	<b>69</b>	<b>300</b>	<b>389</b>	<b>134</b>	<b>523</b>

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

% hombres y % mujeres en su propio año y area funcional									
Sub-Colectivo	2018			2019			2018+2019		
	H	M	% area f	H	M	% area f	H	M	% area f
ALCALDIA	50,0%	50,0%	1,8%	0,0%	100,0%	0,3%	40,0%	60,0%	1,0%
ECONOMIA Y HACIENDA	14,3%	85,7%	3,1%	16,7%	83,3%	4,0%	15,8%	84,2%	3,6%
INNOVACION Y EMPLEO	-	-	0,0%	0,0%	100,0%	0,3%	0,0%	100,0%	0,2%
URBANISMO Y EQUIPAMIENTOS	100,0%	0,0%	1,8%	56,3%	43,8%	5,3%	65,0%	35,0%	3,8%
INFRAESTRUCTURAS Y MEDIO AMBIENTE	83,3%	16,7%	5,4%	88,9%	11,1%	6,0%	86,7%	13,3%	5,7%
ACCIÓN SOCIAL	43,5%	56,5%	10,3%	70,0%	30,0%	10,0%	58,5%	41,5%	10,1%
SERVICIOS PUBLICOS Y MOVILIDAD	44,4%	55,6%	4,0%	40,0%	60,0%	1,7%	42,9%	57,1%	2,7%
PARTICIPACION CIUDADANA	90,0%	10,0%	4,5%	63,6%	36,4%	3,7%	76,2%	23,8%	4,0%
CULTURA	20,0%	80,0%	2,2%	100,0%	0,0%	1,0%	50,0%	50,0%	1,5%
DEPORTES	80,0%	20,0%	15,7%	100,0%	0,0%	3,3%	84,4%	15,6%	8,6%
RECURSOS HUMANOS	28,6%	71,4%	3,1%	54,5%	45,5%	3,7%	44,4%	55,6%	3,4%
POLICIA LOCAL	77,0%	23,0%	39,0%	85,6%	14,4%	58,0%	82,8%	17,2%	49,9%
BOMBEROS	100,0%	0,0%	9,0%	75,0%	25,0%	2,7%	92,9%	7,1%	5,4%
<b>Total</b>	<b>70,9%</b>	<b>29,1%</b>		<b>77,0%</b>	<b>23,0%</b>		<b>74,4%</b>	<b>25,6%</b>	

	Reparto total plantilla por Sub-Colectivo año 2019			Promociones art. 26. año 2018+2019			% promociones del total de plantilla por su propio sub-		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
ALCALDIA	30	74	104	2	3	5	6,7%	4,1%	4,8%
ECONOMIA Y HACIENDA	104	271	375	3	16	19	2,9%	5,9%	5,1%
INNOVACION Y EMPLEO	83	42	125	0	1	1	0,0%	2,4%	0,8%
URBANISMO Y EQUIPAMIENTOS	252	177	429	13	7	20	5,2%	4,0%	4,7%
INFRAESTRUCTURAS Y MEDIO AMBIENTE	260	47	307	26	4	30	10,0%	8,5%	9,8%
ACCIÓN SOCIAL	374	539	913	31	22	53	8,3%	4,1%	5,8%
SERVICIOS PUBLICOS Y MOVILIDAD	124	101	225	6	8	14	4,8%	7,9%	6,2%
PARTICIPACION CIUDADANA	164	126	290	16	5	21	9,8%	4,0%	7,2%
CULTURA	73	61	134	4	4	8	5,5%	6,6%	6,0%
DEPORTES	200	43	243	38	7	45	19,0%	16,3%	18,5%
RECURSOS HUMANOS	97	157	254	8	10	18	8,2%	6,4%	7,1%
POLICIA LOCAL	1.035	179	1.214	216	45	261	20,9%	25,1%	21,5%
BOMBEROS	383	20	403	26	2	28	6,8%	10,0%	6,9%
ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL		3	3				-	-	-
<b>Total</b>	<b>3.179</b>	<b>1.840</b>	<b>5.019</b>	<b>389</b>	<b>134</b>	<b>523</b>	<b>12,2%</b>	<b>7,3%</b>	<b>10,4%</b>

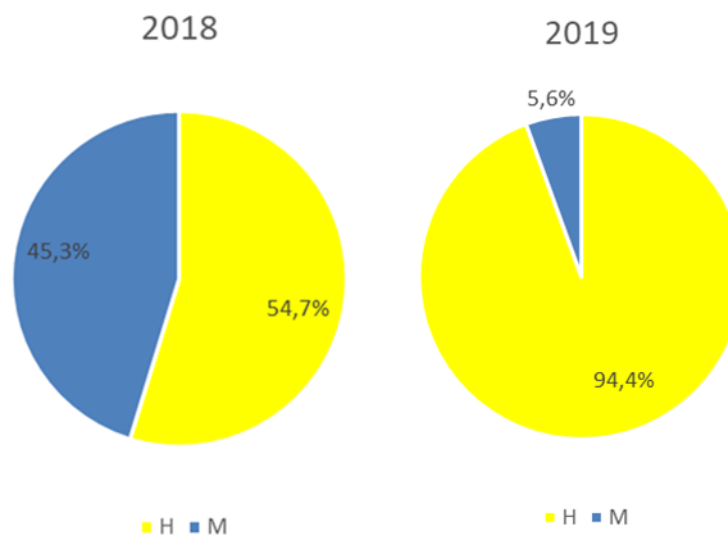
Si atendemos al porcentaje de mujeres y hombres adscritos a cada Área se puede concluir que las áreas donde más se han promocionado las mujeres han sido: Policía local, Deportes y Bomberos. Mientras que en el caso de los hombres se han promocionado en las áreas de Policía local, Deportes e Infraestructuras y Medio Ambiente.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

### 5.3.2. Promoción interna

Se analizan los datos de los procesos de Promoción Interna correspondientes a las Ofertas de Empleo Público de los años 2016, 2017 y 2018 finalizados a fecha octubre de 2019, y excluyéndose del análisis dos procesos (uno de Agr.Prof. y uno de A1) por no estar gestionados con el mismo sistema de gestión de información (RHSP) del que se han extraído los datos.

Gráfico 26: Promoción interna (2018-2019)



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## POR SUBGRUPOS DE TITULACIÓN

Tabla 51: Promoción interna por Subgrupos de titulación

SubGrupo	2018			2019			2018+2019		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
A2	5	8	13	6	1	7	11	9	20
C1	45	46	91	11		11	56	46	102
C2	25	8	33				25	8	33
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>62</b>	<b>137</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>92</b>	<b>63</b>	<b>155</b>

% hombres y % mujeres en su propio año y Sub-grupo									
SubGrupo	2018			2019			2018+2019		
	H	M	% Subg	H	M	% Subg	H	M	% Subg
A2	38,5%	61,5%	9,5%	85,7%	14,3%	38,9%	55,0%	45,0%	12,9%
C1	49,5%	50,5%	66,4%	-	0,0%	61,1%	54,9%	45,1%	65,8%
C2	75,8%	24,2%	24,1%	-	-	-	75,8%	24,2%	21,3%
<b>Total</b>	<b>54,7%</b>	<b>45,3%</b>	<b>-</b>	<b>94,4%</b>	<b>5,6%</b>	<b>-</b>	<b>59,4%</b>	<b>40,6%</b>	<b>-</b>

A diferencia de Carrera Horizontal analizada en el punto anterior, en este caso hay un cambio en el subgrupo de titulación en virtud de la superación de un proceso selectivo. Los datos que se proporcionan corresponden a personas que provenían de subgrupos inmediatamente inferiores y han sido nombradas en el superior. A lo largo de los años 2018 y 2019 un total de 155 personas han promocionado internamente: 33 al subgrupo C2, 102 al C1 y 20 al A2. En porcentajes referidos al total de personas, en esos dos años han promocionado el 3,1% de la plantilla municipal. Por sexos, lo han hecho el 2,9% de los hombres y el 3,4% de las mujeres. Eso significa que en ese periodo el 3,6% de personas del subgrupo A2 han accedido al mismo vía promoción interna (el 5,7% de los hombres y el 2,5 de las mujeres). El 4,1% del subgrupo C1 (3,2% de hombres y 6,3% de mujeres). Finalmente, han accedido al subgrupo C2 el 2,6% del total de personas en ese subgrupo (que se reparten en un 3% de los hombres y un 1,8% de las mujeres).

La mayoría de las personas que han promocionado han sido hombres (59,4% frente al 40,6% de mujeres), especialmente al grupo C2, que ha supuesto un 75,8%. Los porcentajes de hombres en A2 han alcanzado un 55% y un 54,9% en C1.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Es significativo el descenso tan acusado de promoción interna de mujeres entre 2018 y 2019 en todos los subgrupos. Siendo prácticamente nula, excepto en el subgrupo A1 donde solo se promocionó de forma interna 1 mujer.

### POR COLECTIVOS

Por colectivos, en Policía Local el 94,1% de las promociones correspondieron a hombres y un 5,9% a mujeres. En Bomberos el 100 por 100 de las promociones fueron para hombres. En el denominado Otros Colectivos hubo un porcentaje de promociones más alto en mujeres (54,4%) que en hombres (45,6%).

Tabla 52: Promoción interna por colectivos

	2018			2019			2018+2019		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Personal de Policía local			0	16	1	17	16	1	17
Personal servicio contra incendios	24		24			0	24	0	24
Otros colectivos	51	62	113	1		1	52	62	114
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>62</b>	<b>137</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>92</b>	<b>63</b>	<b>155</b>

% hombres y % mujeres en su propio año y colectivo									
	2018			2019			2018+2019		
	H	M	% Col.	H	M	% Col.	H	M	% Col.
Personal de Policía local			0,0%	94,1%	5,9%	94,4%	94,1%	5,9%	11,0%
Personal servicio contra incendios	100,0%		17,5%			0,0%			15,5%
Otros colectivos	45,1%	54,9%	82,5%	100,0%		5,6%	45,6%	54,4%	73,5%
<b>Total</b>	<b>54,7%</b>	<b>45,3%</b>		<b>94,4%</b>	<b>5,6%</b>		<b>59,4%</b>	<b>40,6%</b>	

Si analizamos con detalle el denominado Otros Colectivos encontramos que de los cuatro sub-colectivos en los que hay promociones internas, en dos, personal técnico de gestión y personal administrativo, una considerable mayoría (61,5% y 79,2% respectivamente) son mujeres promocionadas. Estos porcentajes se invierten en favor de los hombres (61,1% y 83,3% respectivamente) entre el personal de apoyo operativo y el de ejecución.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 53: Promoción interna otros colectivos

% hombres y % mujeres en su propio año y sub-colectivo									
Sub-Colectivo	2018			2019			2018+2019		
	H	M	% subc.	H	M	% subc.	H	M	% subc.
Personal Técnico de Gestión (A2)	38,5%	61,5%	11,5%				38,5%	61,5%	11,4%
Personal de Administración (Aux. Adm. Y Adm.)	20,8%	79,2%	46,9%				20,8%	79,2%	46,5%
Personal de Apoyo Operativo / C1	58,8%	41,2%	15,0%	100,0%	0,0%	100,0%	61,1%	38,9%	15,8%
Personal ejecución y apoyo operativo (C2, Agr.Prof)	83,3%	16,7%	26,5%				83,3%	16,7%	26,3%
<b>Total</b>	<b>45,1%</b>	<b>54,9%</b>		<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>		<b>45,6%</b>	<b>54,4%</b>	

### 5.3.3. Promoción vertical

Los datos que se pueden analizar en promoción vertical han sido facilitados por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos y se refieren a procedimientos de provisión de puestos de trabajo en Comisión de Servicios. Las características principales de este tipo de procedimiento son las siguientes. En primer lugar, se trata de procedimientos con convocatoria pública. En segundo lugar, hay que acreditar la urgente e inaplazable necesidad de la provisión. En tercer lugar, la provisión tiene un carácter temporal. En cuarto lugar, se trata de puestos singularizados de la relación de puestos de trabajo. Por último, la elección de aspirantes se realiza mediante un informe de idoneidad de la Coordinación del Área donde se ubique el puesto de trabajo.

Así pues, vamos a analizar los procedimientos resueltos entre los años 2015 y 2020 (hasta el mes de junio). Son 196 procesos que han permitido la cobertura en Comisión de Servicios de 225 puestos de trabajo. Para realizar el análisis de género se ha tenido en cuenta solamente el subgrupo del puesto de trabajo y el sexo de la persona nombrada.

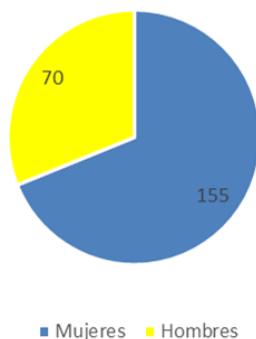
Como puede apreciarse en las tablas siguientes, en los procedimientos analizados se nombraron mayoritariamente mujeres mediante el informe de idoneidad de la Coordinación del Área. Tomando conjuntamente los tres subgrupos en los que se han cubierto puestos de trabajo, A1, A2 y C1, el 69% de los nombramientos han recaído en mujeres.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 54: Promoción vertical en comisión de servicios (2015-2020) por Subgrupo profesional

Subgrupo	Mujeres	Hombres	Total
A1	37	19	56
A2	35	23	58
C1	83	28	111
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>70</b>	<b>225</b>

Gráfico 27: Promoción vertical en comisión de servicios (2015-2020) por sexo



El porcentaje más elevado corresponde al subgrupo C1 con un 74,8%. A continuación, el A1 con un 66 % y finalmente el A2 con un 60 %.

Tabla 55: Porcentaje de mujeres y hombres en promoción vertical en comisión de servicios (2015-2020)

Subgrupo	Porcentaje de Mujeres	Porcentaje de Hombres
A1	66%	34%
A2	60%	40%
C1	74,8%	25,2%
<b>Total</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>

En ausencia de más datos solamente podemos interpretar estos resultados con hipótesis. La más plausible es que el juicio de idoneidad esté asociado al número de personas que se han presentado a la provisión y al sexo de éstas. En este sentido, como se puede ver en el análisis de la plantilla los subgrupos A1 y A2 están integrados por un mayor número de mujeres, lo que puede indicar que haya habido más aspirantes mujeres y por tanto el juicio de idoneidad ha recaído preferentemente en mujeres en puestos de ambos subgrupos. Esta hipótesis parece



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

más verosímil aún en los puestos del grupo C1. Aquí están representados sobre todo puestos de negociado administrativo y la categoría de administrativo está ocupada mayoritariamente por mujeres. Por tanto, lo más frecuente es que los juicios de idoneidad se hayan hecho sobre listas de aspirantes sobrerrepresentadas por mujeres. En todo caso lo importante es que siete de cada diez puestos provistos en comisión de servicios lo han sido por mujeres.

## Conclusiones

### SELECCIÓN

- Las mujeres solicitan más en procesos para plazas de Administrativas/os y en las plazas para subgrupos A1 y A2.
- Los hombres solicitan más en plazas de Policía Local, Bomberos y subgrupos C1 y C2/AGP.
- Las mujeres se presentan porcentualmente más a plazas A1 y A2.
- Los hombres se presentan porcentualmente más en Personal Administrativo, Policía Local, Extinción de Incendios y plazas C1 y C2/AGP.
- En A1 y A2 las mujeres “pierden cuota” sobre el porcentaje de admitidas en el porcentaje de aprobadas.
- El número de mujeres y hombres que participan en los procesos selectivos de los diferentes grupos profesionales siguen ahondando en la feminización y masculinización de estos.
- La composición de los Tribunales de oposiciones no es paritaria ni en titulares ni en la suma de titulares y suplentes.
- Si alcanzan una representación paritaria las Comisiones de Selección de personal no permanente.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

### **CARRERA HORIZONTAL**

- Algo más del 70% de quienes promocionan horizontalmente son hombres.
- El 57% del total pertenecen al subgrupo C1 y el 31% al subgrupo C2.
- En el subgrupo A2 la promoción por carrera horizontal está equilibrada en cuanto a hombres y mujeres.
- El 47% se realizan en Policía Local, el 5% en Bomberos y el 46% en el resto de la plantilla.

### **PROMOCIÓN INTERNA**

- En el periodo analizado (2018 y 2019) ha promocionado internamente, es decir con cambio de subgrupo profesional un 3,1% de la plantilla municipal. Lo que supone el 2,9 del total de hombres y el 3,4% del total de mujeres.
- Del número total de promociones realizadas el 59,4% corresponde a hombres y el 40,6% a mujeres.
- En los colectivos personal técnico y de gestión y personal administrativo, la promoción ha sido superior en porcentaje en mujeres, un 61,5% y un 79,5% respectivamente. Lo contrario ocurre entre el personal de apoyo operativo y el de ejecución, un 61,1% y un 83,3% respectivamente corresponden a hombres.

### **PROMOCIÓN VERTICAL**

- Los datos correspondientes al periodo 2015-2020 y a procesos de provisión de puestos de trabajo mediante comisión de servicios mediante informe de idoneidad, indican que del total de procesos el 69% han sido nombramientos a mujeres y un 31% a hombres.
- El porcentaje superior de mujeres nombradas se da en los tres subgrupos en los que se da este tipo de procesos, A1 (66%), A2 (60%) y C1 (74,8%).

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## 6. RETRIBUCIONES

### 6.1. Extracción y preparación de los datos

Para realizar los cálculos y los análisis retributivos hemos extraído y preparado los datos de dos formas diferentes. Por una parte, hemos dividido las retribuciones percibidas por el personal en ocho tramos o intervalos retributivos. Hemos tomado el total de la plantilla para un primer análisis de esos ocho tramos retributivos calculando el porcentaje de hombres y mujeres en cada uno de ellos. En el segundo análisis hemos prescindido de los colectivos de Policía Local y de Bomberos porque la diferencia entre el número de hombres y mujeres en ambos casos es muy grande.

En la segunda estrategia de análisis hemos tomado el resto de colectivos, es decir, sin Policía Local y Bomberos, y los hemos agrupado en diecinueve bandas salariales. Cada banda salarial tiene un significado funcional que permite diferenciarla del resto. La tabla siguiente recoge las denominaciones y una descripción del significado funcional de cada banda.

Tabla 56: Denominaciones y significado funcional de las bandas salariales

Bandas	Subgrupo	Denominación	Estratos retributivos	Definición Funcional
0		Personal directivo	5029	Cuerpos de Habilitación Nacional y Coordinaciones de Área.
			5019	
			5009	
1		Puestos de asesoramiento corporativo	14032	Puestos de Asesoría Jurídica y Gabinete de Alcaldía.
			14006	
			14022	
			14016	
2	A1	Jefaturas de Departamento y Oficinas	14012	Oficinas y Departamentos que incluyen Servicios dependientes o Técnicos de Oficina con funciones transversales y de asesoramiento técnico.
3		Jefaturas de Servicio y Técnicas/os de Oficina	14002	Servicios dependientes de Oficinas y Departamentos y Técnicos de Oficina con funciones transversales y de asesoramiento técnico.
			14042	
4		Adjuntías a Jefatura de Servicio	13002	Puestos de adjuntía en Servicios.
5		Jefaturas de Unidad de subgrupo A1	12002	Unidades de contenido técnico y/o jurídico integradas en Servicios.
			12012	
6		Jefaturas de Sección de subgrupo A1	11242	Secciones dependientes de Unidades.
7		Técnicas/os de puesto base de subgrupo A1	11232	Puestos de base o de entrada A1
	11332			
8	Jefaturas de Unidad del subgrupo A2	12007	Unidades técnicas y de gestión con el máximo nivel de responsabilidad en A2.	
		12002/A2		
9	Jefaturas de Sección del subgrupo A2	11242 A2	Secciones de gestión y técnicas.	
		25		
		11242 A2		
10	Direcciones de Centros y Unidades Técnicas	9202	Responsables de Centros, Escuelas y otras unidades.	
		9002		
		7222 A2		
		8012		
		8022		
11	Técnicas/os Medios de puesto base	8002	Puestos de base o de entrada A2	
		8032		

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina  
 Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Bandas	Subgrupo	Denominación	Estratos retributivos	Definición Funcional
12	C1	Puestos de coordinación y Dirección de Centros y Unidades Operativas	7212	Responsables de Centros, coordinaciones y maestrías, unidades operativas, de subgrupo C1
			7312	
			7322	
			7018	
			5003	
			5008	
			8012 C1	
			8022 C1	
			7522	
			7422	
			7001	
			3036	
13	C1	Técnicas/os de Unidad Operativa	7046	Unidades operativas, maestrías, negociados y otros puestos
			5006	
			7112	
			5112	
			7222 C1	
			7021	
			5801	
			7052	
			7202	
			7002	
14	C1	Técnicas/os auxiliares y Administrativas/os	7060	Técnicos auxiliares de base o de entrada y administrativos de base o de entrada.
			7066	
			5016	
			8002 C1	
15	C2	Oficialías con retribución final	5002	Puestos con retribución final que en general diferencia determinadas condiciones de trabajo.
			6002	
			5012	
			7602	
			4101	
			3112	
			3902	
			3601	
			3802	
			3302	
			3801	
			3122	
3003				
16	C2	Oficialías y Auxiliares Administrativas/os	3008	Oficilas sin retribución final y auxiliares administrativos.
			3102	
			4018	
			3001	
			3201	
			3002	
17	AGP	Operarias/os con retribución final	3012	Puestos de agrupaciones profesionales con retribución final.
			3036	
			3016	
			3026	
18	AGP	Operarias/os y subalternas/os	2018	Puestos de base en agrupaciones profesionales
			1502	
			1602	
			1201	
18	AGP	Operarias/os y subalternas/os	1202	Puestos de base en agrupaciones profesionales
			1001	
			1002	
			3026	

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Optamos por esta solución para profundizar el análisis en el ámbito de los puestos del Ayuntamiento, pero realizando este tipo de agrupación para que las comparaciones entre hombres y mujeres sean significativas y permitan concentrar la atención en aquellas zonas del rango de retribuciones donde existan diferencias.

Los datos corresponden al año 2019 y se han extraído del sistema de información de Recursos Humanos (RHSP). En el caso de los tramos hemos utilizado las retribuciones anuales totales por cualquier concepto. En el caso de las bandas retributivas, con la finalidad de homogeneizar los datos y permitir las comparaciones en términos equivalentes se han adoptado algunas decisiones técnicas. Las más relevantes, que se quitaron las personas que cobraron algún atraso en el año pero que no estaban de alta; que no se tuvieron en cuenta personas que fueron baja los quince primeros días del año o que tuviesen importes elevados por cese o jubilación que no se corresponden con una nómina normal; no se tuvieron en cuenta las personas que están con Pago Directo de la Seguridad Social, ya que no se corresponden con la nómina normal; se homogeneizaron los importes anuales, a las personas que no estuvieron de alta todo el año, se les calculó el correspondiente salario anual.

Las cuantías retributivas corresponden al total percibido en el año por las y los empleados municipales por todos los conceptos excepto, ayudas sanitarias, ayuda por minusvalía, premio de jubilación, premio de jubilación anticipada, gratificación por concesión de medalla, indemnización por responsabilidad, tasas de certificado de profesionalidad e intereses de resolución de asuntos judiciales.

---

## 6.2. Resultados del análisis

---

Las Tabla 58 y Tabla 59 muestran los porcentajes para cada uno de los tramos de retribución y los Gráfico 28: Tablas retributivas incluyendo toda la plantilla y Gráfico 29 y muestran la misma información. La Tabla 58: Tablas retributivas incluyendo toda la plantilla indica que El 58,9% de la plantilla se sitúa en el tramo de 30.000 a 39.999 €. En este tramo el 65,8% son hombres y el 34,2% son mujeres. Los tramos más desequilibrados con mayor porcentaje de hombres respecto al de mujeres son el de 40.000 a 49.999 € y el de 80.000 o más. El 78% del total de mujeres de la plantilla municipal se sitúan en las tres bandas retributivas más bajas. Frente al 74% de hombres del total de la plantilla que se sitúan en estas tres mismas bandas.

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

En la Tabla 59 puede verse que el 58% de la plantilla adscrita a Otros Colectivos se sitúa en la banda retributiva de 30.000 a 39.999 €, con un porcentaje ligeramente mayor de hombres que de mujeres, el 53,2% y el 46,8% respectivamente. El porcentaje de mujeres que se sitúan en los tres tramos retributivos más bajos que van desde los 10.000 a los 39.999 €. representa el 78,5% sobre el total de las mujeres adscritas a este Colectivo. Mientras que el 84,5% del total de hombres de sitúan en estos mismos tramos. Los tramos retributivos más desequilibrados con respecto al porcentaje de mujeres y hombres que se sitúan en ellos son:

- a) El tramo más bajo de 10.000 a 19.999 € con un 80% de mujeres y un 20% de hombres, y el de 40.000 a 49.999 € con un 63% de mujeres y un 37% de hombres.
- b) Así mismo se constata un porcentaje mayor de hombres que de mujeres en los tramos más altos de retribución. El tramo de 70.000 a 79.999 € lo perciben un 61,9% de hombres y un 38,1% de mujeres y el tramo de 80.000 o más, un 63,3% de hombres y el 36,7% de mujeres.

Una información que nos puede resultar esclarecedora es la comparativa del número de mujeres y hombres que forman parte de los subgrupos de clasificación profesional frente al número de mujeres y hombres que se sitúan en los grupos de tramos salariales.

*Tabla 57: Comparativa hombres y mujeres por clasificación profesional y tramo salarial*

Clasificación Profesional	%H	%M
<b>A1 y A2</b>	16,20%	30,90%
<b>C1,C2 y AP.</b>	83,80%	69,10%

Tramos salariales	%H	%M
<b>De 40.000€ a 80.000€ o más</b>	15,50%	21,50%
<b>De 10.000€ a 39.999 €</b>	84,50%	78,50%

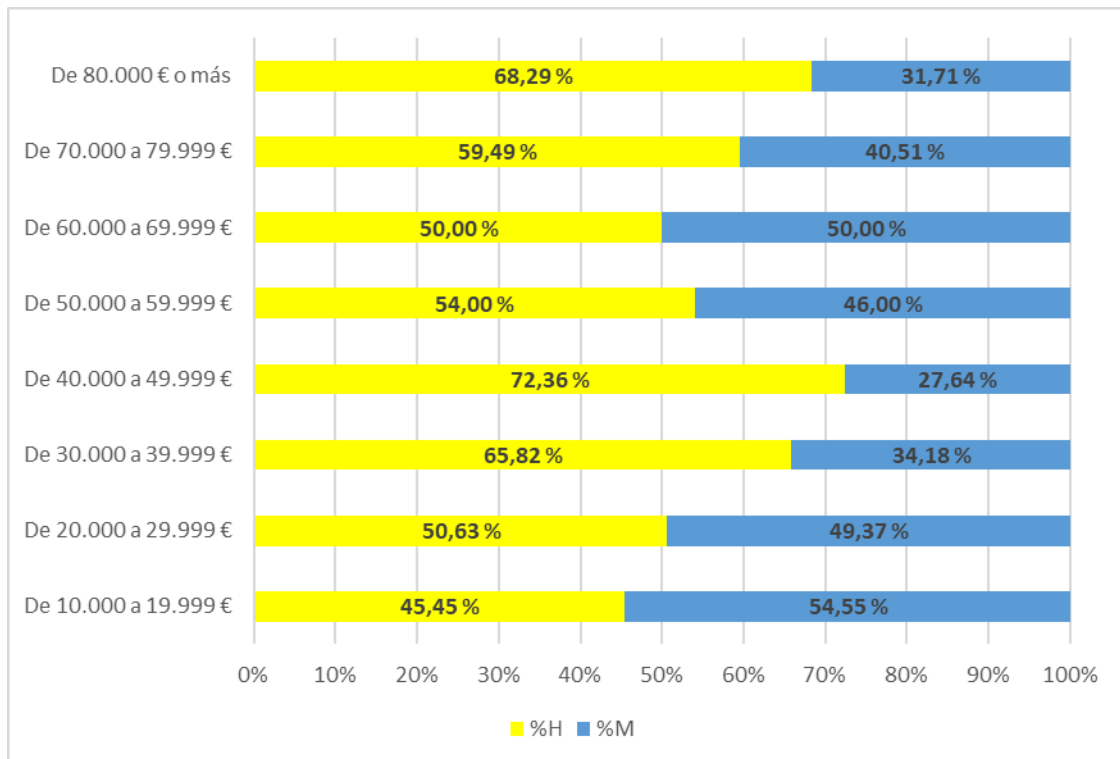
Al poner en relación estos datos se constata que el porcentaje de mujeres en los subgrupos profesionales más altos, A1 y A2, es de 9,5% mayor que el de mujeres que se sitúan en los tramos salariales más altos de 40.000 € a 80.000€ o más. Mientras que, en las bandas salariales más bajas, el porcentaje de mujeres se incrementa también en un 9,4% con respecto al porcentaje de las que pertenecen a los subgrupos C1, C2 y AP. En el caso de los hombres esta variación porcentual no es significativa, ya que representa un 0,7% en los grupos comparados.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 58: Tablas retributivas incluyendo toda la plantilla

Tramos	% Total	%H	%M
De 10.000 a 19.999 €	0,41 %	45,45 %	54,55 %
De 20.000 a 29.999 €	16,31 %	50,63 %	49,37 %
De 30.000 a 39.999 €	58,93 %	65,82 %	34,18 %
De 40.000 a 49.999 €	15,83 %	72,36 %	27,64 %
De 50.000 a 59.999 €	4,69 %	54,00 %	46,00 %
De 60.000 a 69.999 €	1,58 %	50,00 %	50,00 %
De 70.000 a 79.999 €	1,48 %	59,49 %	40,51 %
De 80.000 € o más	0,77 %	68,29 %	31,71 %

Gráfico 28: Tablas retributivas incluyendo toda la plantilla

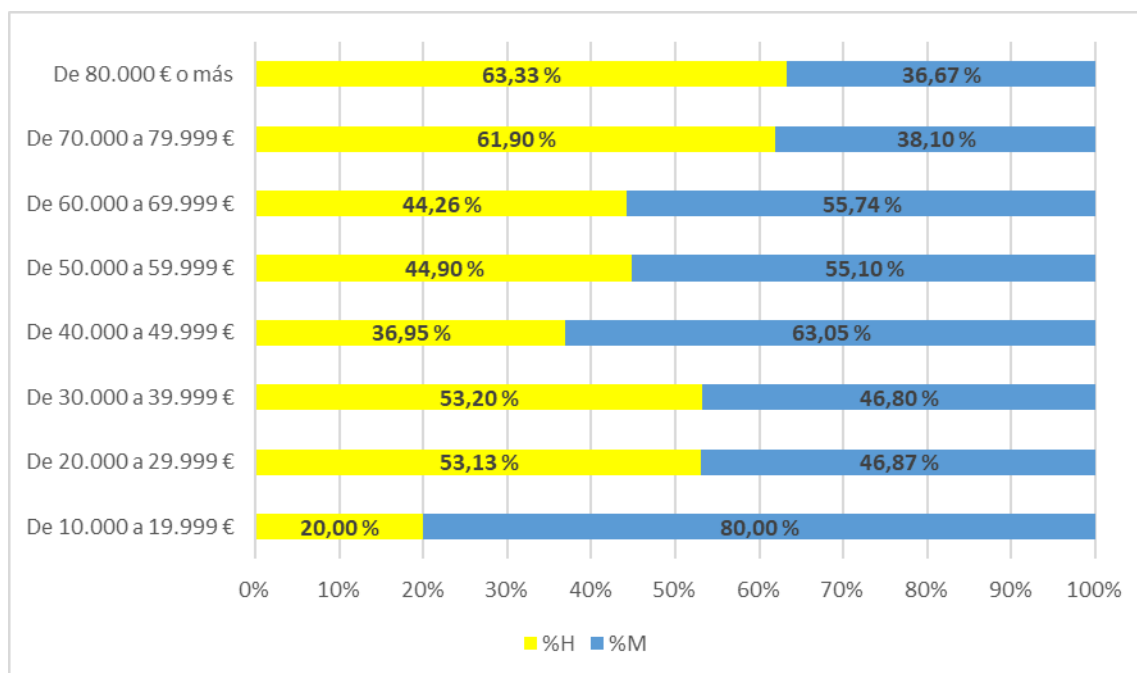


Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 59: Tablas retributivas excluyendo Policía Local y Bomberos

Tramos	% Total	%H	%M
De 10.000 a 19.999 €	0,15 %	20,00 %	80,00 %
De 20.000 a 29.999 €	23,15 %	53,13 %	46,87 %
De 30.000 a 39.999 €	58,25 %	53,20 %	46,80 %
De 40.000 a 49.999 €	8,72 %	36,95 %	63,05 %
De 50.000 a 59.999 €	5,80 %	44,90 %	55,10 %
De 60.000 a 69.999 €	1,80 %	44,26 %	55,74 %
De 70.000 a 79.999 €	1,24 %	61,90 %	38,10 %
De 80.000 € o más	0,89 %	63,33 %	36,67 %

Gráfico 29: Tablas retributivas excluyendo Policía Local y Bomberos



En la tabla siguiente pueden verse las bandas retributivas, los promedios de las retribuciones totales en el año 2019 para hombres y para mujeres, la mediana de la distribución de los datos y la diferencia en porcentaje entre el promedio de los hombres y el de las mujeres. Los porcentajes en negro significan diferencias a favor de los hombres. En rojo aparecen los porcentajes a favor de las mujeres. Al final de la tabla aparecen los promedios totales de hombres y mujeres y la diferencia en porcentaje entre ambos. La mediana es el punto medio de la



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

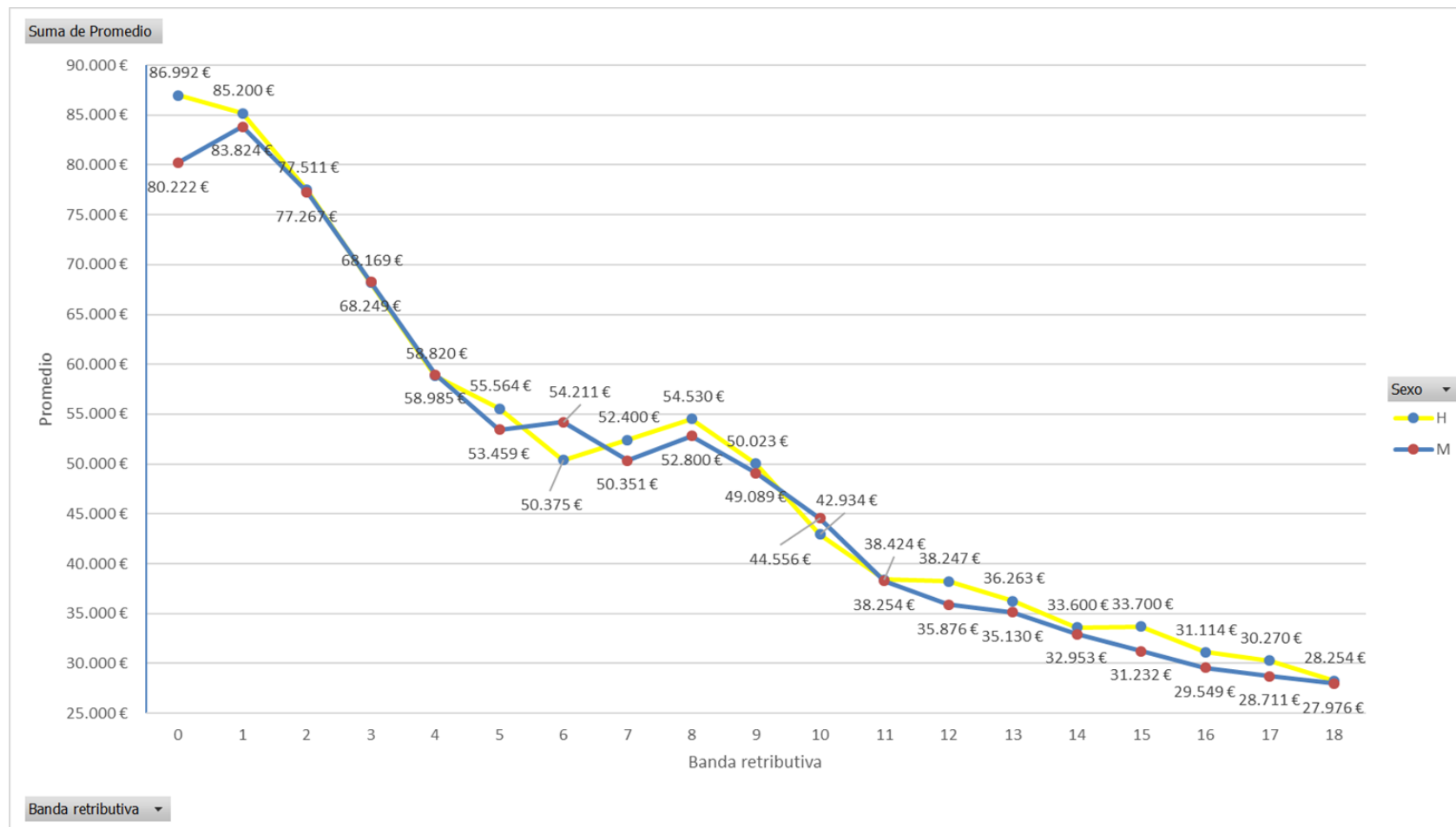
distribución que deja exactamente el 50% de los valores por encima y por debajo del valor de la mediana. Si la distribución de los valores retributivos fuese perfectamente normal (lo que no es habitual ni esperable), la mediana y la media o promedio serían idénticos.

Tabla 60: Bandas retributivas, los promedios de las retribuciones totales en el año 2019

Banda retributiva	Subgrupo	Denominación	Sexo	Promedio	Mediana	Diferencia en porcentaje		
0	A1	Personal directivo	H	86.992	89.875	8,44		
			M	80.222	81.964			
1		Puestos de asesoramiento corporativo	H	85.200	85.315	1,64		
			M	83.824	84.783			
2		Jefaturas de Departamento y Oficinas	H	77.511	77.415	0,32		
			M	77.267	77.837			
3		Jefaturas de Servicio y técnicas/os de Oficina	H	68.169	68.940	0,12		
			M	68.249	68.339			
4		Adjuntías a Jefatura de Servicio	H	58.820	58.686	0,28		
			M	58.985	59.042			
5		Jefaturas de Unidad de subgrupo A1	H	55.564	55.090	3,94		
			M	53.459	54.413			
6		Jefaturas de Sección de subgrupo A1	H	50.375	50.685	7,6		
			M	54.211	53.426			
7		Técnicas/os de puesto base de subgrupo A1	H	52.400	50.789	4,07		
			M	50.351	49.174			
8		A2	Jefaturas de Unidad del subgrupo A2	H	54.530	54.797	3,28	
				M	52.800	54.111		
9	Jefaturas de Sección del subgrupo A2		H	50.023	50.252	1,9		
			M	49.089	49.096			
10	Direcciones de Centros y Unidades Técnicas		H	42.934	43.778	3,64		
			M	44.556	44.355			
11	Técnicas/os Medios de puesto base		H	38.424	38.832	0,44		
			M	38.254	37.860			
12	C1		Puestos de coordinación y Dirección de Centros y Unidades Operativas	H	38.247	38.207	6,61	
				M	35.876	35.504		
13			Técnicas/os de Unidad Operativa	H	36.263	35.919	3,22	
				M	35.130	35.137		
14			Técnicas/os auxiliares y Administrativas/os	H	33.600	32.852	1,96	
				M	32.953	32.605		
15			C2	Oficialías con retribución final	H	33.700	33.642	7,9
					M	31.232	30.736	
16				Oficialías y Auxiliares Administrativas/os	H	31.114	31.247	5,3
					M	29.549	29.260	
17		AGP	Operarias/os con retribución final	H	30.270	29.713	5,4	
				M	28.711	28.711		
18	Operarias/os y subalternas/os		H	28.254	28.366	1		
			M	27.976	28.109			
<b>Promedio hombres</b>				<b>50.201</b>	--			
<b>Promedio mujeres</b>				<b>49.066</b>	--	<b>2,3</b>		

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 30: Retribuciones de los hombres y mujeres en las bandas



---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## Conclusiones

---

- El tramo retributivo más bajo es mayoritariamente femenino mientras que el tramo retributivo más elevado es mayoritariamente masculino.
- Hay una diferencia de 2,3 puntos porcentuales a favor de los hombres en las retribuciones totales de los diferentes puestos de trabajo. Téngase en cuenta que se han acumulado todos los conceptos retributivos.
- De las diecinueve bandas retributivas, en quince el promedio favorece a los hombres y solamente en tres favorece a las mujeres. Además, en dos de ellas el porcentaje es muy cercano a cero, es decir la diferencia positiva hacia las mujeres es casi inexistente. La diferencia en porcentaje más importante se produce entre el personal directivo (8,44 %). Después, las oficialías con retribución final (7,9 %). En los dos casos mencionados la diferencia favorece a los hombres. La diferencia más elevada a favor de las mujeres se da en las secciones del grupo A1 (7,6 %).

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## 7. FORMACIÓN

El Pacto-convenio del Ayuntamiento de Zaragoza recoge en su artículo 29 la formación del personal al servicio del Ayuntamiento como un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y contempla el desarrollo de la acción formativa como complemento de los procesos de selección y promoción.

La participación en actividades formativas sirve como mérito a valorar en los procesos de promoción interna y de provisión de puestos de trabajo. La asignación del valor de los cursos se define en el número de horas de cada uno de ellos y del carácter de la acción formativa: voluntario o de reciclaje.

Las acciones formativas del personal del Ayuntamiento de Zaragoza se llevan a cabo a través del Centro de Formación y Desarrollo del Servicio de Relaciones Laborales del Ayuntamiento de Zaragoza que tiene como misión desarrollar las competencias (conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes) del personal municipal, mediante la realización de acciones formativas que posibiliten la mejora continua de los servicios municipales; misión que se materializa a través del diseño, ejecución y evaluación del Plan Anual de Actividades Formativas para el personal municipal. Este plan anual integra acciones formativas gestionadas por la Escuela de Bomberos, por la Academia de la Policía Local y por el Centro de Formación.

En este apartado se analizan los datos relativos a la participación del personal municipal en las acciones formativas durante 2019 gestionados por el Centro de Formación del Servicio de Relaciones Laborales del Ayuntamiento de Zaragoza y aportados por él, NO se incluyen datos sobre las acciones formativas gestionadas por la Escuela de Bomberos, ni por la Academia de la Policía Local, dirigidos principalmente a su propio colectivo. Sí se incluye la asistencia de personal de estos colectivos a cursos gestionados por el Centro de Formación, en los que han podido participar, si bien como se verá es poco significativa.

El Centro de formación ha impartido en 2019, 134 cursos, agrupados en 14 áreas temáticas.

Algunos cursos han celebrado varias ediciones, siendo el número total de ediciones/acciones formativas impartidas de 218, con un total de 3.648 solicitudes, 3.018 asistentes que finalizaron la formación y 1.623 empleadas y empleados que la recibieron.

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## 7.1. Participación en ediciones formativas: Asistencias y Empleadas/os

Los primeros datos analizados, muestran que las mujeres han asistido en menor proporción a ediciones formativas que los hombres. Se produce un reparto donde el 39,7% de los asistentes son mujeres y el 60,3% son hombres, similar al reparto total de la plantilla donde 36,7% son mujeres y el 63,3% hombres.

Tabla 61: Asistencias a ediciones formativas

Nº asistencia a acciones formativas		
H	M	Total
1.859	1.159	3.018
61,6%	38,4%	

Tabla 62: Asistencias a ediciones formativas

nº de empleadas y empleados que asisten		
H	M	Total
979	644	1.623
60,3%	39,7%	

Gráfico 31: Asistencias ediciones formativas

% de asistencias

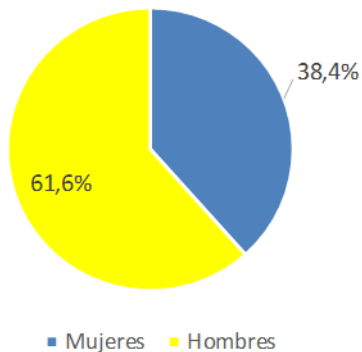
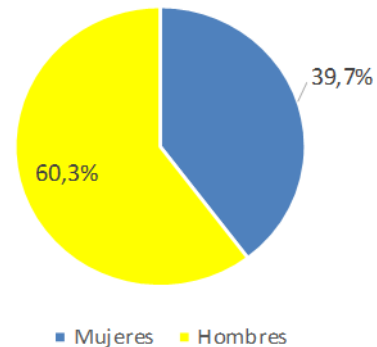


Gráfico 32: Empleadas/os a ediciones formativas

% empleadas y empleados



Si relacionamos esta información con el número total de mujeres y hombres en plantilla, las mujeres que han asistido a ediciones formativas representan el 35% del total de mujeres de la plantilla y los hombres el 30,8% del total hombres.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 63: Distribución empleadas/os por sexo en relación con el total de la plantilla

nº de empleadas y empleados que asisten			nº total de empleados y empleadas en la plantilla			% de su propio sexo en plantilla		% Total
H	M	Total	H	M	Total	H	M	
979	644	1.623	3.179	1.840	5.019	30,8%	35,0%	32,3%
60,3%	39,7%		63,3%	36,7%				

Ahora bien, hay que tener en cuenta que los colectivos del personal de la escala Policía Local y de la escala del Servicio contra incendios, de salvamento y protección civil, reciben formación especializada a través de sus propios centros formativos, no incluida en este análisis (Escuela de Bomberos y Academia de la Policía Local), siendo su participación en los cursos del Centro de Formación y Desarrollo, poco significativa (de un 1,5% y un 0,5% respectivamente). Si excluimos a este personal del cálculo anterior, se puede concluir que el 98% de las asistencias y el 96,5% de los asistentes a ediciones formativas del Centro de Formación, es personal de otros colectivos, donde los hombres asisten en mayor proporción que las mujeres. Las mujeres representan el 38,1 % del total de mujeres del colectivo y los hombres el 51,5%.

Tabla 64: Distribución asistentes por sexo y colectivo de actividad en relación con el total de la plantilla

Colectivo de Actividad	nº empleados y empleadas que asisten			nº total en la plantilla			% de su propio sexo en plantilla		% Total
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	
Personal escala Polica Local	11	2	13	1.023	151	1.174	1,1%	1,3%	1,1%
Personal escala del Servicio contra incendios, de salvamento y protección civil	44	0	44	361	5	366	12,2%	0,0%	12,0%
Otros colectivos	924	642	1.566	1.795	1.684	3.479	51,5%	38,1%	45,0%
<b>Total general</b>	<b>979</b>	<b>644</b>	<b>1.623</b>	<b>3.179</b>	<b>1.840</b>	<b>5.019</b>	<b>30,8%</b>	<b>35,0%</b>	<b>32,3%</b>

## 7.2. Áreas Formativas, cursos y ediciones

Durante el año 2019 se han gestionado por el Centro de Formación y Desarrollo 134 cursos pertenecientes a 14 áreas temáticas, con un total de 218 ediciones formativas de las que el 84% han sido de reciclaje (183) y el 16% de carácter voluntario (35).

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

A continuación, presentamos los datos de las asistencias a las 218 ediciones formativas y 134 cursos agrupados en las 14 áreas temáticas, y la participación de mujeres y hombres en dicha agrupación.

Las **4 áreas que recogen el 80% de las asistencias** han sido Prevención de Riesgos Laborales, Salud Laboral (40,9%), Nuevas Tecnologías, Información y Comunicación (15%), Específicos determinados Colectivos (13,9%) y Política de Igualdad (10,1%). En estas áreas las asistencias de hombres y mujeres ha sido:

▲ Más equilibradas en:

- Específicos determinados colectivos (57,6% hombres y 42,4% mujeres)
- Nuevas Tecnologías, Información y Comunicación (53,2% hombres y 46,8% mujeres)

▲ Con más asistencia de hombres en:

- Prevención de Riesgos Laborales. Salud Laboral (69,6% hombres y 30,4% mujeres)
- Política de Igualdad (66,8% hombres y 33,2% mujeres).

En las otras **10 áreas que representan el 20% de las asistencias**, las asistencias han sido:

▲ Más equilibradas en:

- Responsabilidad Social y Medio ambiental (48,5% hombres y 51,5% mujeres)
- Jurídico-Procedimental (48,3% hombres y 51,7% mujeres)

▲ Con más asistencia de hombres en:

- Urbanismo y Medio Ambiente (85,7% hombres y 14,3% mujeres)
  - Información y Atención al Público (75,8% hombres y 24,2% mujeres)
-

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

▲ Con más asistencia de mujeres en:

- Administración Electrónica (13,3% hombres y 86,7% mujeres)
  - Dirección y Gerencia Publica (23,5% hombres y 76,5% mujeres)
  - Idiomas/Lenguas (26,1% hombres y 73,9% mujeres)
  - Unión Europea (30,8% hombres y 69,2% mujeres)
  - Innovación y Creatividad en las Organizaciones (33 % hombres y 67 % mujeres)
  - Gestión de Procesos de Calidad (37,2% hombres y 62,8% mujeres)
-



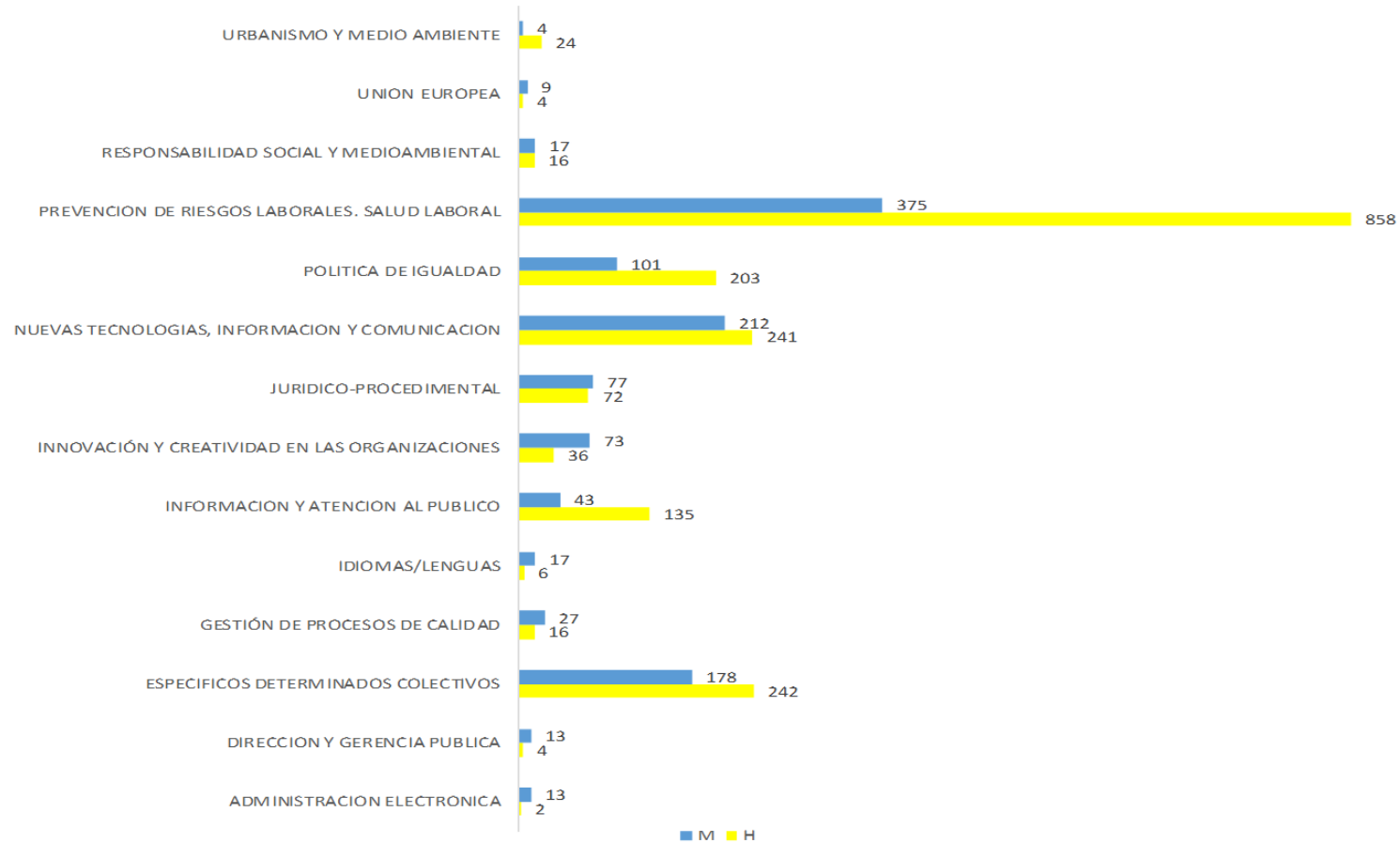
Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 65: Distribución asistencias por áreas

AREA	RECICLAJE	Asistencias				% H y M	
		H	M	Total	%	% H	% M
ADMINISTRACION ELECTRONICA	-	2	13	15			
<b>Total ADMINISTRACION ELECTRONICA</b>		<b>2</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>0,5%</b>	<b>13,3%</b>	<b>86,7%</b>
DIRECCION Y GERENCIA PUBLICA	SI	4	13	17			
<b>Total DIRECCION Y GERENCIA PUBLICA</b>		<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>0,6%</b>	<b>23,5%</b>	<b>76,5%</b>
ESPECIFICOS DETERMINADOS COLECTIVOS	-	15	23	38			
	SI	227	155	382			
<b>Total ESPECIFICOS DETERMINADOS COLECTIVOS</b>		<b>242</b>	<b>178</b>	<b>420</b>	<b>13,9%</b>	<b>57,6%</b>	<b>42,4%</b>
GESTIÓN DE PROCESOS DE CALIDAD	SI	16	27	43			
<b>Total GESTIÓN DE PROCESOS DE CALIDAD</b>		<b>16</b>	<b>27</b>	<b>43</b>	<b>1,4%</b>	<b>37,2%</b>	<b>62,8%</b>
IDIOMAS/LENGUAS	-	6	17	23			
<b>Total IDIOMAS/LENGUAS</b>		<b>6</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>0,8%</b>	<b>26,1%</b>	<b>73,9%</b>
INFORMACION Y ATENCION AL PUBLICO	SI	135	43	178			
<b>Total INFORMACION Y ATENCION AL PUBLICO</b>		<b>135</b>	<b>43</b>	<b>178</b>	<b>5,9%</b>	<b>75,8%</b>	<b>24,2%</b>
INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES	-	4	8	12			
	SI	32	65	97			
<b>Total INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES</b>		<b>36</b>	<b>73</b>	<b>109</b>	<b>3,6%</b>	<b>33,0%</b>	<b>67,0%</b>
JURIDICO-PROCEDIMENTAL	-	35	36	71			
	SI	37	41	78			
<b>Total JURIDICO-PROCEDIMENTAL</b>		<b>72</b>	<b>77</b>	<b>149</b>	<b>4,9%</b>	<b>48,3%</b>	<b>51,7%</b>
NUEVAS TECNOLOGIAS, INFORMACION Y COMUNICACION	-	34	31	65			
	SI	207	181	388			
<b>Total NUEVAS TECNOLOGIAS, INFORMACION Y COMUNICACION</b>		<b>241</b>	<b>212</b>	<b>453</b>	<b>15,0%</b>	<b>53,2%</b>	<b>46,8%</b>
POLITICA DE IGUALDAD	-	16	18	34			
	SI	187	83	270			
<b>Total POLITICA DE IGUALDAD</b>		<b>203</b>	<b>101</b>	<b>304</b>	<b>10,1%</b>	<b>66,8%</b>	<b>33,2%</b>
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. SALUD LABORAL	-	81	40	121			
	SI	777	335	1.112			
<b>Total PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. SALUD LABORAL</b>		<b>858</b>	<b>375</b>	<b>1.233</b>	<b>40,9%</b>	<b>69,6%</b>	<b>30,4%</b>
RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL	-	3	10	13			
	SI	13	7	20			
<b>Total RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL</b>		<b>16</b>	<b>17</b>	<b>33</b>	<b>1,1%</b>	<b>48,5%</b>	<b>51,5%</b>
UNION EUROPEA	SI	4	9	13			
<b>Total UNION EUROPEA</b>		<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>0,4%</b>	<b>30,8%</b>	<b>69,2%</b>
URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE	SI	24	4	28			
<b>Total URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE</b>		<b>24</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>0,9%</b>	<b>85,7%</b>	<b>14,3%</b>
<b>Total</b>		<b>1.859</b>	<b>1.159</b>	<b>3.018</b>			-

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 33: Asistencias por áreas formativas



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

### 7.3. Tipología de curso (reciclaje o voluntario)

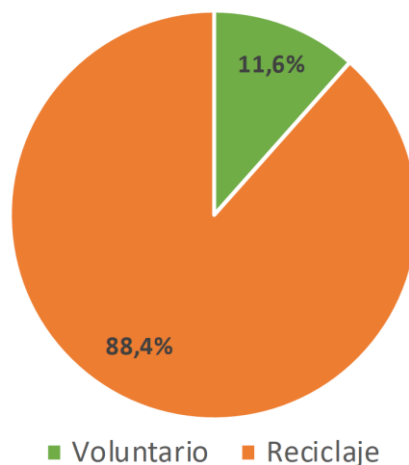
La oferta formativa municipal contempla dos tipos de cursos: de reciclaje y de carácter voluntario. La formación de reciclaje es carácter obligatorio como regla general, se realiza en horario laboral, requiere el consentimiento por la parte de la jefatura del servicio, se consideran necesarios para reciclar conocimientos relacionados con el puesto de trabajo. La formación voluntaria se realiza fuera del horario laboral, no requiere consentimiento por parte de la jefatura del servicio, con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos.

Tabla 66: Distribución asistentes por sexo y tipología de curso (voluntario o reciclaje)

Tipología	Asistencias				% H y M	
	H	M	Total	%	% H	% M
Voluntario	156	193	349	11,6%	44,7%	55,3%
Reciclaje	1703	966	2669	<b>88,4%</b>	63,8%	36,2%
<b>Total</b>	<b>1.859</b>	<b>1.159</b>	<b>3.018</b>		-	

En 2019 ha habido mayor oferta formativa de reciclaje y por ello mayores asistencias a esta tipología de acciones formativas (88,4%).

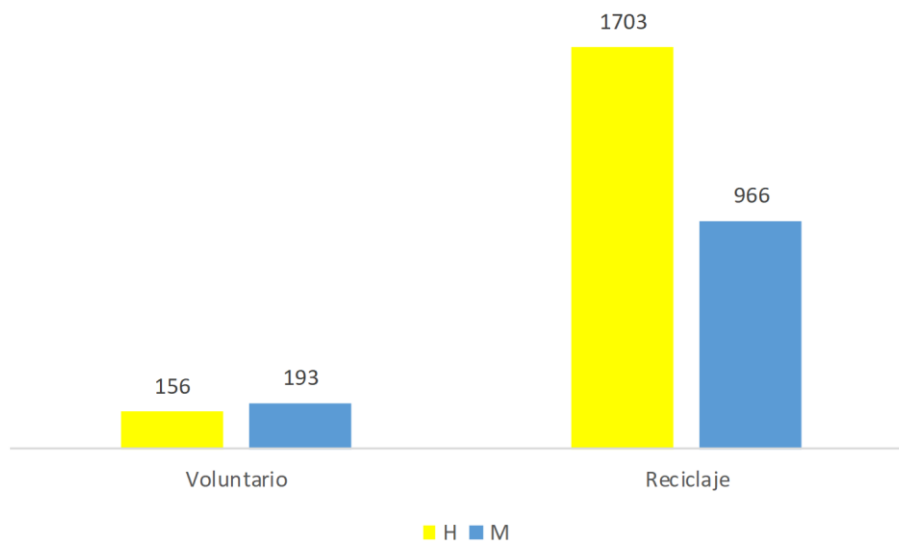
Gráfico 34: Asistencias por tipología de cursos (reciclaje o voluntario)



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

En cuando a su distribución por sexo es más equilibrada la asistencia de ambos sexos en los cursos de carácter voluntario donde el número de asistencias de mujeres esta casi 11 puntos porcentuales por encima de la de los hombres, y más desequilibrada en los cursos de reciclaje donde la asistencia masculina esta casi 28 puntos porcentuales por encima de las mujeres.

Gráfico 35: Asistencias por tipología de cursos (reciclaje o voluntario) y sexo



De los datos se puede concluir que tanto hombres como mujeres asisten en mayor proporción a cursos de reciclaje que a cursos voluntarios, no obstante, la asistencia de mujeres a cursos voluntarios es mayor que las de los hombres, y lo contrario ocurre con los cursos de reciclajes (hay más porcentaje de asistencia masculina que femenina).

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 36: Asistencias hombres

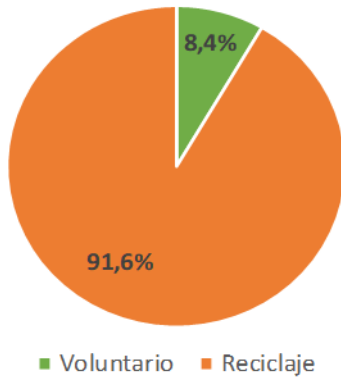
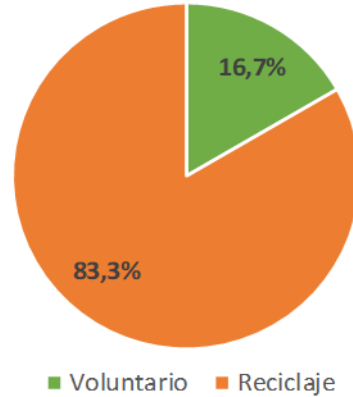


Gráfico 37: Asistencias mujeres



## 7.4. Área de Políticas de Igualdad

El área de Políticas de Igualdad representa el 10,1% del total de asistencias a acciones formativas, con una asistencia del 66,8% de hombres y el 33,2% de mujeres. Esta área ofertó 6 cursos durante 2019, con un total de 18 ediciones/acciones formativas impartidas y una asistencia total de 304.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 67: Asistencia a cursos

CURSO	RECICLAJE	EDICION	Asistencias				% H y M	
			H	M	Total	%	% H	% M
CONSTRUYENDO LA IGUALDAD. FUNDAMENTOS SOCIALES, LABORALES Y LEGISLATIVOS	Si	19CIF01	3	14	17			
		19CIF02	1	12	13			
<b>Total CONSTRUYENDO LA IGUALDAD. FUNDAMENTOS SOCIALES, LABORALES Y</b>			<b>4</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>9,9%</b>	<b>13,3%</b>	<b>86,7%</b>
FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO	Si	19FIG01	9	3	12			
		19FIG02	17		17			
		19FIG03	21	2	23			
		19FIG04	12	8	20			
		19FIG05	13	7	20			
		19FIG06	10	11	21			
		19FIG07	17	2	19			
		19FIG08	17	4	21			
		19FIG09	15	4	19			
		19FIG10	12	1	13			
		19FIG11	18		18			
		19FIG12	18		18			
<b>Total FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO</b>			<b>179</b>	<b>42</b>	<b>221</b>	<b>72,7%</b>	<b>81,0%</b>	<b>19,0%</b>
IGUALDAD DE GÉNERO: CAMBIO SOCIAL, LEGISLATIVO E INDIVIDUAL, EN EL MARCO DE LAS RELACIONES PERSONALES Y LABORALES	-	19IGC01	8	9	17			
<b>Total IGUALDAD DE GÉNERO: CAMBIO SOCIAL, LEGISLATIVO E INDIVIDUAL, EN EL MARCO DE LAS RELACIONES PERSONALES Y LABORALES</b>			<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>5,6%</b>	<b>47,1%</b>	<b>52,9%</b>
IGUALDAD E IDENTIDAD DE GÉNERO. CONCEPTOS BÁSICOS DESDE UN ENFOQUE INTERSECCIONAL	-	19IIG01	5	4	9			
<b>Total IGUALDAD E IDENTIDAD DE GÉNERO. CONCEPTOS BÁSICOS DESDE UN ENFOQUE</b>			<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>3,0%</b>	<b>55,6%</b>	<b>44,4%</b>
LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN: ASPECTOS METODOLÓGICOS	Si	19TGA01	4	15	19			
<b>Total LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN: ASPECTOS</b>			<b>4</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>6,3%</b>	<b>21,1%</b>	<b>78,9%</b>
LA TRATÁ DE PERSONAS Y SUS FORMAS. LA COLABORACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL	-	19TPF01	3	5	8			
<b>Total LA TRATÁ DE PERSONAS Y SUS FORMAS. LA COLABORACIÓN DE LA</b>			<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>2,6%</b>	<b>37,5%</b>	<b>62,5%</b>
<b>TOTAL</b>			<b>203</b>	<b>101</b>	<b>304</b>	<b>66,8%</b>	<b>33,2%</b>	

Uno de los cursos ofertados, Formación para la Igualdad de Género, de carácter obligatorio, del que se ha impartido 12 ediciones/acciones formativas, ha tenido el mayor número de asistencias acumuladas, con un total de 221 (81% hombres y 19% mujeres). Este curso se viene impartiendo desde 2016 al personal municipal de las

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

diferentes áreas municipales, estableciéndose en 2019 como destinatarios preferentemente personal área de Urbanismo y Equipamientos, donde el número de hombres adscritos a esta área es superior al de mujeres.

## Conclusiones

- Los hombres asisten a cursos del Centro de Formación en mayor proporción que las mujeres, tanto en cómputo global como en porcentaje sobre su propio sexo. Excluyendo al personal de las escalas de Policía Local y de Bomberos, el 60,9% de asistentes son hombres (51,5% del total de hombres del colectivo) y el 39,1% son mujeres (38,1% de total de mujeres del colectivo).
- En cuatro de las áreas formativas que recogen el 80% de las asistencias, hay dos con mayor asistencia significativa de hombres, Prevención de Riesgos Laborales. Salud Laboral (69,6% hombres y 30,4% mujeres) y en Política de Igualdad (66,8% hombres y 33,2% mujeres).
- En las otras 10 áreas que representan el 20% de las asistencias, hay dos masculinizadas: Urbanismo y Medio Ambiente (85,7% hombres y 14,3% mujeres) e Información y Atención al Público (75,8% hombres y 24,2% mujeres) y seis feminizadas:
  - Administración Electrónica (13,3% hombres y 86,7% mujeres)
  - Dirección y Gerencia Publica (23,5% hombres y 76,5% mujeres)
  - Idiomas/Lenguas (26,1% hombres y 73,9% mujeres)
  - Unión Europea (30,8% hombres y 69,2% mujeres)
  - Gestión de Procesos de Calidad (37,2% hombres y 62,8% mujeres)
  - Innovación y Creatividad en las Organizaciones (33 % hombres y 67 % mujeres)
- La asistencia a cursos de reciclaje, realizados con carácter general en horario laboral, es más numerosa que a cursos de carácter voluntario tanto en hombres como en mujeres, no obstante, la asistencia de mujeres a cursos voluntarios es mayor que las de los hombres, y lo contrario ocurre con los cursos de reciclajes (hay más porcentaje de asistencia masculina que femenina).

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

- En los cursos de igualdad ofertados en el área de Políticas de Igualdad, ha habido mayor asistencia de hombres (66,8% hombres y 33,2% mujeres), siendo el Curso de Formación para la Igualdad de Género, de carácter obligatorio, con 12 ediciones y 72,7% de asistencias de esta área, el que más presencia masculina ha tenido, con un 19 % de mujeres y un 81% hombres en su mayoría del área de Urbanismo y Equipamientos, al que iban dirigido este año, donde el número de hombres adscritos a esta área es superior al de mujeres.



---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## 8. CONCILIACIÓN

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un elemento clave para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En la actualidad siguen existiendo desigualdades en las condiciones laborales de mujeres y hombres, en el acceso, en la permanencia y en la promoción laboral. En muchas ocasiones las mujeres se enfrentan a la asunción de obligaciones familiares que les dificulta compatibilizar de forma plena trabajo remunerado y familia, haciéndolas optar por interrupciones en su carrera profesional, solicitar reducciones de jornada, etc. Esta realidad supone situaciones discriminatorias hacia las mujeres en su vida laboral que afecta a las retribuciones presentes como a sus ingresos futuros y posibilidades de promoción. Hay que eliminar la idea de que la conciliación corresponde principalmente a las mujeres avanzando hacia un concepto de conciliación que implique por igual a hombres y mujeres.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de los hombres y las mujeres tenía como finalidad eliminar los obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres al mercado del trabajo en condiciones de igualdad con los hombres. Posteriormente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres planteó la importancia de la corresponsabilidad como una vía para promover la conciliación. El reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación da un paso importante hacia la consecución de la igualdad introduciendo modificaciones que favorecen la conciliación y promueven la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la vida familiar.

La actual normativa jurídica en materia de conciliación a nivel estatal ha sido mejorada en algunos aspectos en el Pacto-Convenio del Ayuntamiento de Zaragoza vigente y se trataría de constatar en este apartado si las medidas recogidas en este Pacto-Convenio están siendo utilizadas de forma corresponsable por las trabajadoras y trabajadores municipales.

En este epígrafe del diagnóstico se examinan los datos correspondientes a los diferentes motivos de conciliación entre la vida laboral y familiar. Este análisis de datos se realiza desde la perspectiva de género. Los datos que se presentan corresponden al año 2019.

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 68: Nº de solicitudes concedidas parte y agrupación de motivos

Cod, Motv. lg	Agrupación motivos	TIPO	DESCRIPCION	H	M	Total general	% H	% M
1	Maternidad (I51, 039)	039	MEJORA CONVENIO MATERNIDAD/MADRE		17	17	0,0%	100,0%
		I51	DIAS MATERNIDAD	1	14	15	6,7%	93,3%
	<b>Total Maternidad (I51, 039)</b>				<b>1</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	
2	Paternidad (I5A, 029)	029	MEJORA CONVENIO MATER/PADRE.	64	1	65	98,5%	1,5%
		I5A	PATERNIDAD FUNCIONARIOS	132		132	100,0%	0,0%
	<b>Total Paternidad (I5A, 029)</b>				<b>196</b>	<b>1</b>	<b>197</b>	
3	Adopción (033)	033	ADOPCION INTERNACIONAL	1		1	100,0%	0,0%
	<b>Total Adopción (033)</b>				<b>1</b>	<b>1</b>		
4	Lactancia (037, 075)	037	ACUMULACION HORAS DE LACTANCIA	48	18	66	72,7%	27,3%
		075	HORA LACTANCIA	3	1	4	75,0%	25,0%
	<b>Total Lactancia (037, 075)</b>				<b>51</b>	<b>19</b>	<b>70</b>	
5	Disfrute de días o vacaciones pendientes del año anterior (010, 051, 100, 111, 142)	010	VACACIONES POR MATER/PATER DEL AÑO ANTERIOR	1	14	15	6,7%	93,3%
		051	ASUNTOS PARTICULARES TRAS MATERNIDAD		9	9	0,0%	100,0%
		100	EXCESOS DE JORNADA TRAS MAT/PATE		10	10	0,0%	100,0%
		111	DIAS ADICIONALES TRAS MATER		1	1	0,0%	100,0%
		142	EXCESOS TRAS IT POR MATER CON JUST.MEDICO		1	1	1	0,0%
<b>Total Disfrute de días o vacaciones pendientes del año anterior (010, 051, 100,</b>				<b>1</b>	<b>35</b>	<b>36</b>		
6	Permiso Técnicas de Fecundación Asistida (077)	077	PERMISO TECNICAS FECUNDACION ASISTIDA(ART.18)		11	11	0,0%	100,0%
	<b>Total Permiso Técnicas de Fecundación Asistida (077)</b>					<b>11</b>	<b>11</b>	
7	Permiso estado de gestación (136)	136	PERMISO ESTADO DE GESTACIÓN		2	2	0,0%	100,0%
	<b>Total Permiso estado de gestación (136)</b>					<b>2</b>	<b>2</b>	
8	Inasistencia por visita médica o acompañamiento (057, 063, 089)	057	ACOMPANAMIENTO FAMILIAR(DIAS)	352	237	589	59,8%	40,2%
		063	ACOMPANAMIENTO FAMILIAR (HORAS)	826	926	1.752	47,1%	52,9%
		089	HIJOS CON DISCAPACIDAD ACOMPANAMIENTO	5	4	9	55,6%	44,4%
	<b>Total Inasistencia por visita médica o acompañamiento (057, 063, 089)</b>				<b>1.183</b>	<b>1.167</b>	<b>2.350</b>	
9	Inasistencia por enfermedad familiar (064, 107, 115)	064	ENFERMEDAD DE UN FAMILIAR (F)	1.547	1.012	2.559	60,5%	39,5%
		107	ENFERMEDAD GRAVE FAMILIAR(L)	13	51	64	20,3%	79,7%
		115	HOSPITALIZACIÓN UCI	4	3	7	57,1%	42,9%
	<b>Total Inasistencia por enfermedad familiar (064, 107, 115)</b>				<b>1.564</b>	<b>1.066</b>	<b>2.630</b>	

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

10	Otros permisos (060, 062, 065, 066, 106, 113)	060	FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR	174	118	292	59,6%	40,4%
		062	MATRIMONIO, BAUTIZO O COMUNION DE UN FAMILIAR(L)		1	1	0,0%	100,0%
		065	CONVIVENCIA DE PAREJAS ESTABLES	5		5	100,0%	0,0%
		066	MATRIMONIO	30	14	44	68,2%	31,8%
		106	FALLECIMIENTO FAMILIAR(L)	1	10	11	9,1%	90,9%
		113	PARTO DE UN FAMILIAR	15	15	30	50,0%	50,0%
<b>Total Otros permisos (060, 062, 065, 066, 106, 113)</b>				<b>225</b>	<b>158</b>	<b>383</b>		
11	Asistencia a cursos (040)	040	ASISTENCIA A CONFERENCIAS O CURSOS	1.254	876	2.130	58,9%	41,1%
	<b>Total Asistencia a cursos (040)</b>				<b>1.254</b>	<b>876</b>	<b>2.130</b>	
12	Reducción de Jornada (con merma retributiva) (016, 082)	016	GUARDA LEGAL POR MENOR DE 12 AÑOS (CM)	1	10	11	9,1%	90,9%
		082	DISCAPACITADO/A O FAMILIAR HASTA 2º GR (CM)		4	4	0,0%	100,0%
		<b>Total Reducción de Jornada (con merma retributiva) (016, 082)</b>				<b>1</b>	<b>14</b>	<b>15</b>
13	Reducción de Jornada (sin merma retributiva) (086,087)	086	ENFERMEDAD GRAVE DE HIJO MENOR (SM)	1	1	2	50,0%	50,0%
		R.087	ENFERMEDAD MUY GRAVE 1º GRADO (SM)	14	11	25	56,0%	44,0%
		<b>Total Reducción de Jornada (sin merma retributiva) (086,087)</b>				<b>15</b>	<b>12</b>	<b>27</b>
14	Flexibilidad (S, D, M, G, E)	S	SEMANAL	6	8	14	42,9%	57,1%
		D	DIARIA	8	13	21	38,1%	61,9%
		M	MENSUAL	33	94	127	26,0%	74,0%
		G	GENERAL	7	12	19	36,8%	63,2%
		E	ESPECIAL	1		1	100,0%	0,0%
<b>Total Flexibilidad (S, D, M, G, E)</b>				<b>55</b>	<b>127</b>	<b>182</b>		
15	Excedencia cuidado familiar a cargo	26	-	2	13	15	13,3%	86,7%
	<b>Total Excedencia cuidado familiar a cargo</b>				<b>2</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	
16	Excedencia cuidado hijas/os	11	-	12	10	22	54,5%	45,5%
	<b>Total Excedencia cuidado hijas/os</b>				<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	
17	Excedencia Voluntaria	1	-	2	3	5	40,0%	60,0%
	<b>Total Excedencia Voluntaria</b>				<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	
<b>Total general</b>				<b>4.563</b>	<b>3.545</b>	<b>8.108</b>		

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 69: Nº de solicitudes concedidas por Agrupación de Motivos

Cod, Motv. Ig	Agrupación motivos	H	M	Total general	% del total	% H	% M
1	Maternidad (I51, 039)	1	31	32	0,4%	96,9%	96,9%
2	Paternidad (I5A, 029)	196	1	197	2,4%	99,5%	0,5%
3	Adopción (033)	1		1	0,0%	100,0%	0,0%
4	Lactancia (037, 075)	51	19	70	0,9%	72,9%	27,1%
5	Disfrute de días o vacaciones pendientes del año anterior (010, 051, 100, 111, 142)	1	35	36	0,4%	2,8%	97,2%
6	Permiso Técnicas de Fecundación Asistida (077)		11	11	0,1%	0,0%	100,0%
7	Permiso estado de gestación (136)		2	2	0,0%	0,0%	100,0%
8	Inasistencia por visita médica o acompañamiento (057, 063, 089)	1.183	1.167	2.350	29,0%	50,3%	49,7%
9	Inasistencia por enfermedad familiar (064, 107, 115)	1.564	1.066	2.630	32,4%	59,5%	40,5%
10	Otros permisos (060, 062, 065, 066, 106, 113)	225	158	383	4,7%	58,7%	41,3%
11	Asistencia a cursos (040)	1.254	876	2.130	26,3%	58,9%	41,1%
12	Reducción de Jornada (con merma retributiva) (016, 082)	1	14	15	0,2%	6,7%	93,3%
13	Reducción de Jornada (sin merma retributiva) (086,087)	15	12	27	0,3%	55,6%	44,4%
14	Flexibilidad (S, D, M, G, E)	55	127	182	2,2%	30,2%	69,8%
15	Excedencia cuidado familiar a cargo	2	13	15	0,2%	13,3%	86,7%
16	Excedencia cuidado hijas/os	12	10	22	0,3%	54,5%	45,5%
17	Excedencia Voluntaria	2	3	5	0,1%	40,0%	60,0%
<b>Total general</b>		<b>4.563</b>	<b>3.545</b>	<b>8.108</b>		<b>56,3%</b>	<b>43,7%</b>

La Tabla 68 y la Tabla 69 muestran el número de solicitudes concedidas por motivo y sexo. La primera con el desglose de motivos y la segunda más reducida con la agrupación de motivos. En el año 2019 se concedieron 8.108 permisos y excedencias por diferentes motivos de conciliación de la vida laboral y familiar. De los cuales 4.563 fueron concedidos a mujeres y 3.545 a hombres. Lo que representa un 56,3% de mujeres y un 43,7% de hombres a los que se les concedió algún permiso o excedencia por conciliación. Como puede apreciarse en las tablas se incluyen las flexibilidades horarias con sus diferentes modalidades.

Entre las diecisiete agrupaciones de motivos hay tres que destacan sobre el resto: Inasistencia por enfermedad familiar, Inasistencia por visita médica o acompañamiento a un familiar y Asistencia a cursos. En sentido estricto este último motivo se aparta del concepto de conciliación, sería más propiamente “conciliación de la vida profesional y el desarrollo personal”. Entre los tres acumulan un 87,7% de las solicitudes concedidas. Los permisos por visita médica se reparten entre los sexos con un 54,2,3% en hombres y un 45,8% para las mujeres. Los otros dos motivos recaen más en los hombres con casi un 59% frente a un 41% en las mujeres.

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Un aspecto a destacar es la diferencia en solicitudes de flexibilidad concedidas. La mayoría corresponden a mujeres, casi un 70%. Esta diferencia puede deberse a que los hombres trabajan mayoritariamente en servicios en los que la posibilidad de flexibilizar está más restringida.

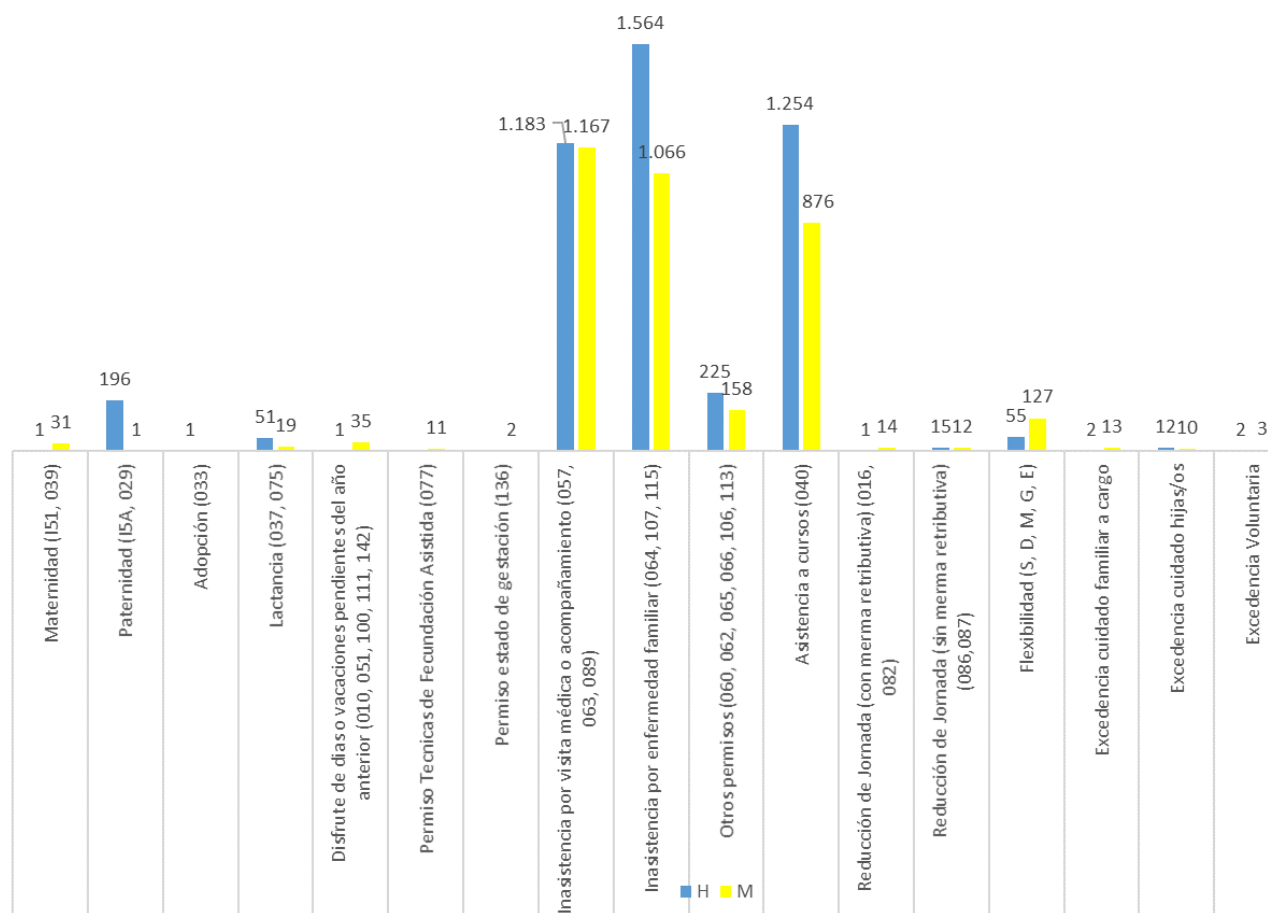
Otro dato que se debe tener en cuenta es la concesión del permiso de reducción de jornada *con merma retributiva* por los motivos de guarda legal a menor de 12 años y cuidado de discapacitado/a o familiar hasta 2º grado donde el 93,3% ha sido concedido a mujeres y el 6,7% a hombres. En el caso de reducción de jornada *sin merma retributiva* las concesiones a mujeres y hombres se aproximan con un 44,4% y el 55,6% respectivamente.

En el análisis de las concesiones de excedencias por motivos de conciliación, se aprecia que el 62% han sido concedidas a mujeres y el 38% a hombres. Estos datos hay que ponerlos en relación con el número de mujeres y hombres que forman la plantilla municipal, donde ellas representan un 36,7% del total de la plantilla y ellos el 63,3%. Los hombres que han solicitado los permisos de excedencia representan un 0,5% sobre el total de hombres de la plantilla y las mujeres el 1,4% sobre el total de mujeres. El motivo de cuidado de familiar a cargo es el que registra mayor diferencia entre las solicitudes por parte de mujeres y hombres, un 87 % frente al 13% respectivamente. Mientras que las solicitudes de excedencias por cuidado de hijos y voluntarias se equilibran entre los dos sexos. Se detecta, por tanto, una mayor disposición por parte de los hombres a realizar tareas de cuidados en el caso de hijas e hijos. Disminuyendo su implicación en cuidados de personas dependientes.

---

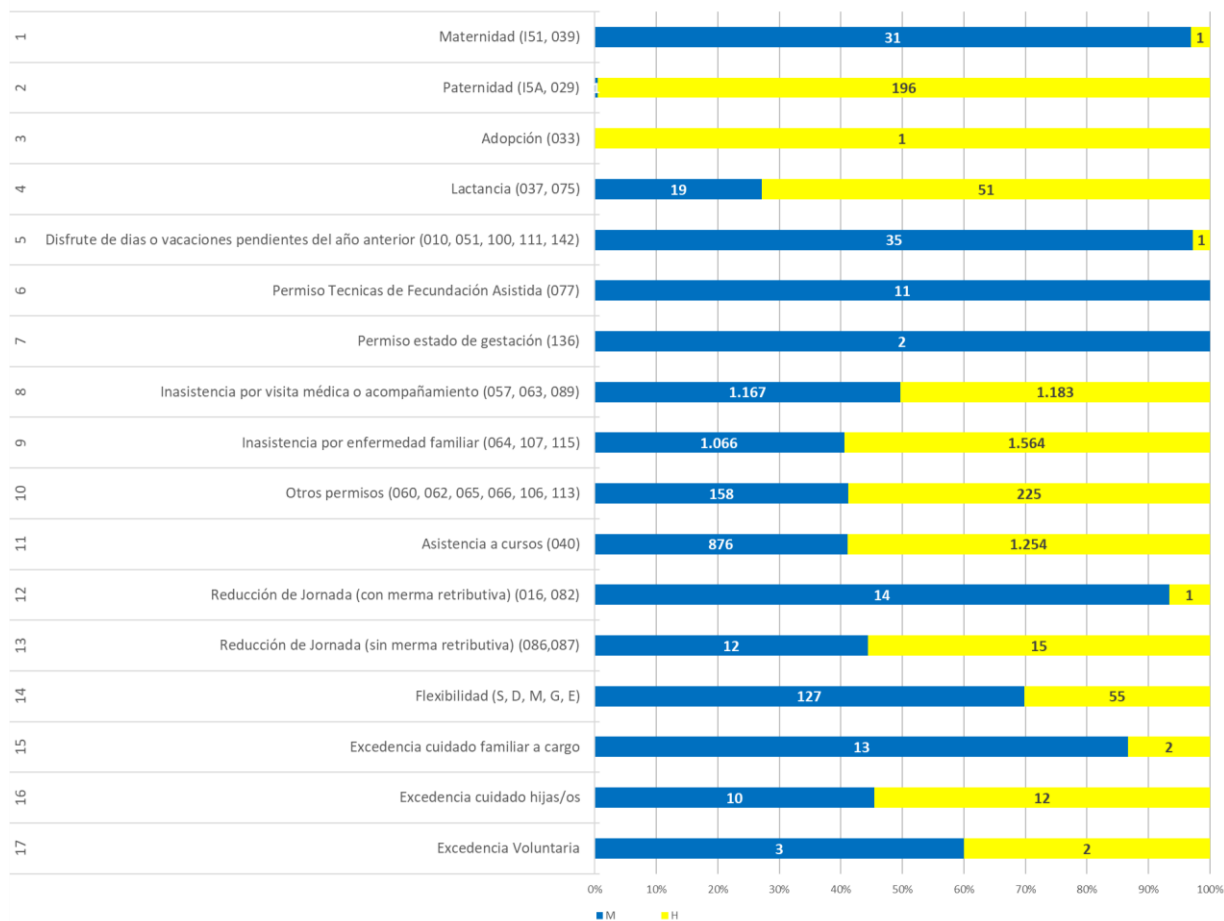
Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 38: Distribución Nº de solicitudes concedidas por Agrupación de motivos



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 39: % Distribución de Nº de solicitudes concedidas por Agrupación de motivos



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

En el Gráfico 38 y Gráfico 39 se muestra la misma información, pero de una manera más visual. En el primero destaca la diferencia muy significativa de volumen de concesiones de los tres temas comentados frente al resto. En el segundo se aprecian muy bien las diferencias entre sexos en los tipos de permisos y excedencias concedidos.

Tabla 70: Nº de solicitudes concedidas por intervalo de edad y %

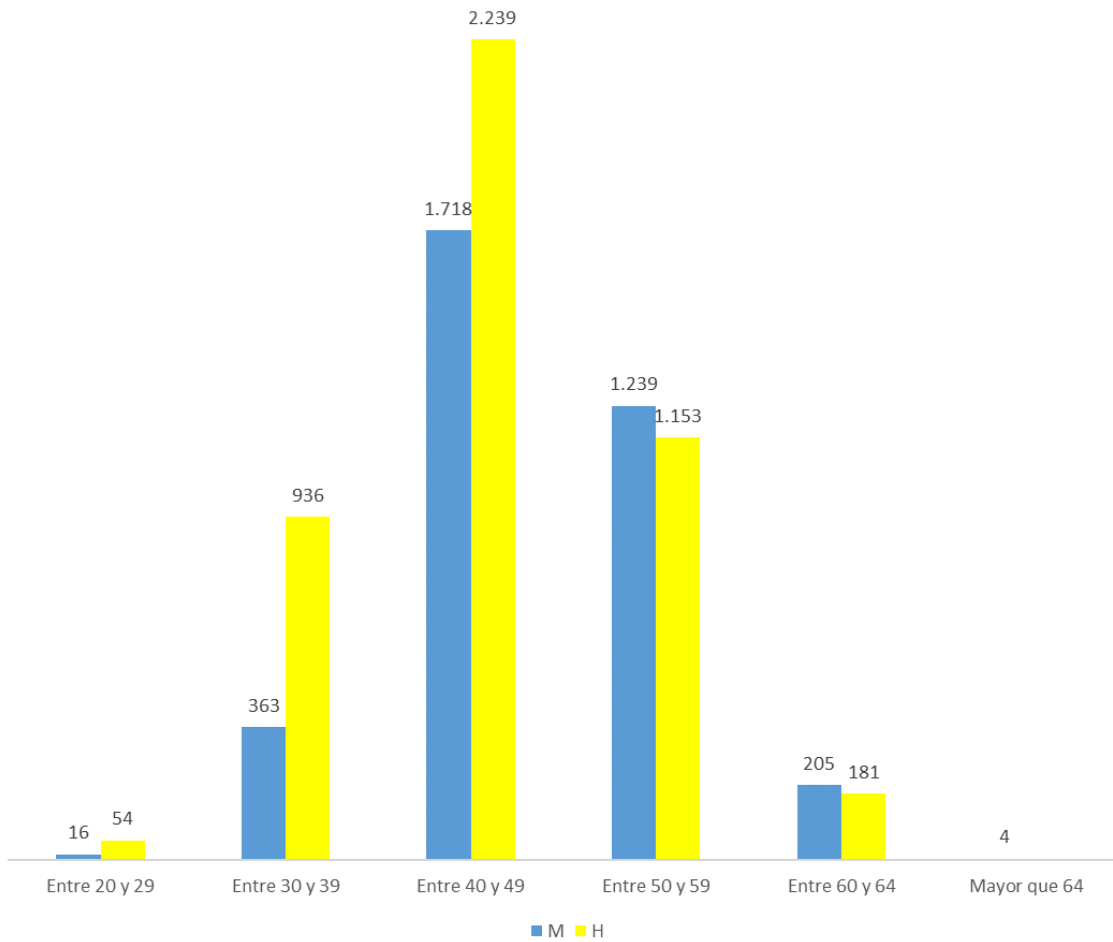
RANGO DE EDAD	M	H	Total general	% Total	%M	%H
Entre 20 y 29	16	54	70	0,9%	22,9%	77,1%
Entre 30 y 39	363	936	1.299	16,0%	27,9%	72,1%
Entre 40 y 49	1.718	2.239	3.957	48,8%	43,4%	56,6%
Entre 50 y 59	1.239	1.153	2.392	29,5%	51,8%	48,2%
Entre 60 y 64	205	181	386	4,8%	53,1%	46,9%
Mayor que 64	4		4	0,0%	100,0%	0,0%
<b>Total general</b>	<b>3.545</b>	<b>4.563</b>	<b>8.108</b>		<b>43,7%</b>	<b>56,3%</b>

En la Tabla 70 se presentan los resultados por grupos de edad. El intervalo de edad en el que se conceden más permisos se sitúa entre 40 y 49 años. A continuación, el intervalo entre 50 y 59. En tercer lugar el de edades comprendidas entre 30 y 39 años. Entre 40 y 49 años el porcentaje de concesiones a hombres es del 56,6 % frente al 43,4% a las mujeres. Entre 50 y 59 años las solicitudes concedidas a mujeres superan ligeramente a las de los hombres, 51,8% frente a 48,2%. La diferencia entre sexos más amplia se da entre los 30 y los 39 años 27,9% de mujeres y 72,1% de hombres.



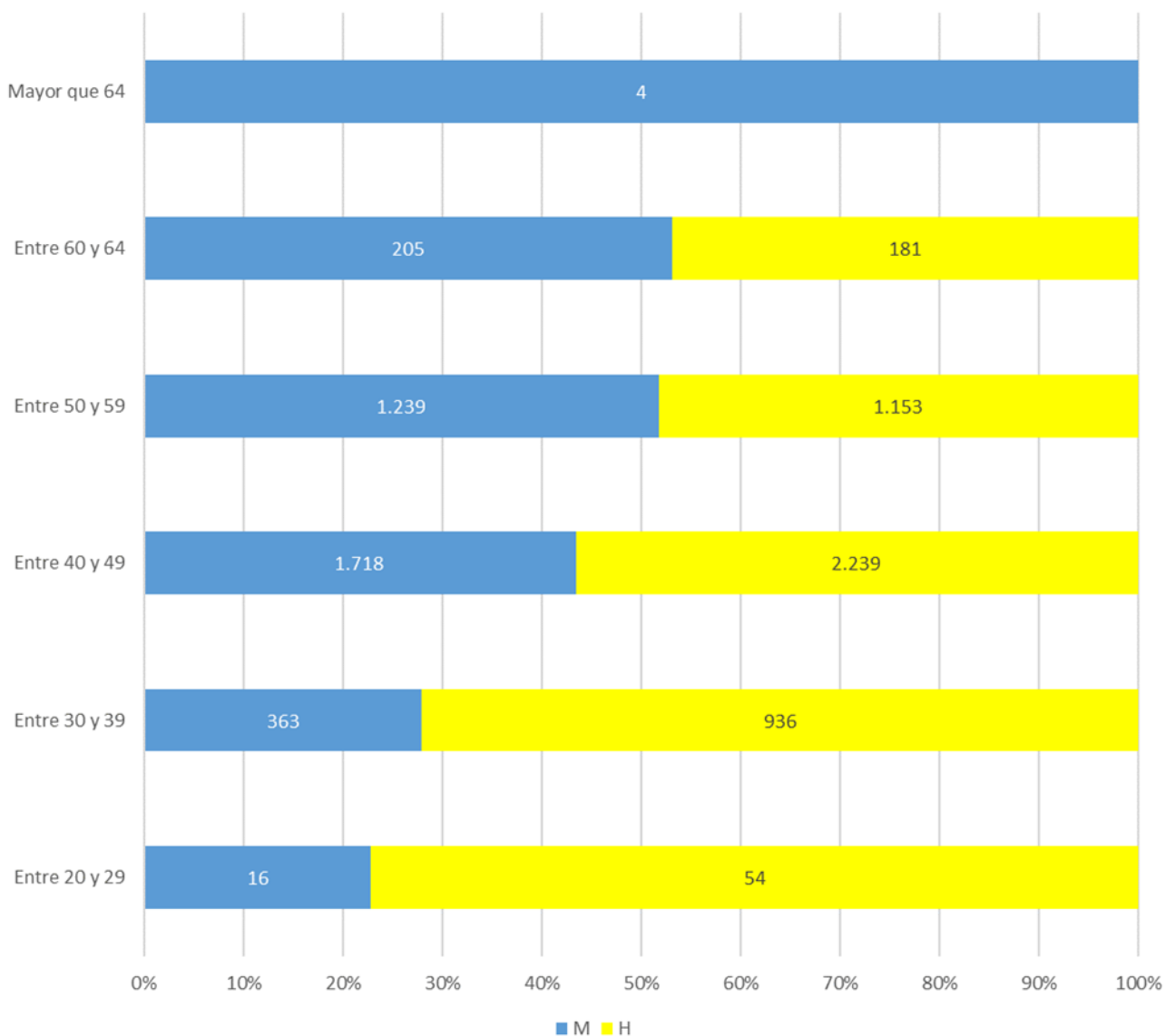
Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 40: Distribución de nº de solicitudes concedidas por intervalo de edad



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 41: % Distribución solicitudes concedidas por intervalo de edad



En el Gráfico 40 y Gráfico 41 se puede apreciar una cierta evolución en el sentido de que las solicitudes concedidas son más numerosas en edades más bajas y se van progresivamente equiparando entre uno y otro sexo conforme se incrementa la edad.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Tabla 71: Nº de solicitudes concedidas por Colectivo de Actividad y %

Colectivo	M	H	Total general	% Total	%M	%H
1-Policía Local	409	2.166	2.575	31,8%	15,9%	84,1%
2-Servicio contra incendios, de salvamento y protección civil	6	604	610	7,5%	1,0%	99,0%
3-Otros colectivos	3.130	1.793	4.923	60,7%	63,6%	36,4%
<b>Total general</b>	<b>3.545</b>	<b>4.563</b>	<b>8.108</b>		<b>43,7%</b>	<b>56,3%</b>

La Tabla 71 muestra la información de las solicitudes concedidas por colectivos de actividad. Como muestra la tabla el 39,3 % de las solicitudes corresponden a Policía Local y a Bomberos. Un 60,7% han sido concedidas en Otros colectivos. En policía un 84,1% corresponden a hombres y un 15,9% a mujeres. En bomberos menos del 1% son concesiones a mujeres. Estos porcentajes son similares a la representación de mujeres y hombres en estos dos colectivos.

Tabla 72: Nº de solicitudes concedidas en "Otros Colectivos"

Colectivo	M	H	Total general	% Total	%M	%H
1-Personal de Dirección (A1)	260	92	352	7,2%	73,9%	26,1%
2-Personal Técnico de Gestión (A2)	722	221	943	19,2%	76,6%	23,4%
5-Personal de Administración (Aux. Adm y Adm)	1.148	132	1.280	26,0%	89,7%	10,3%
6-Personal de Apoyo Operativo / C1	389	312	701	14,2%	55,5%	44,5%
7-Personal no cualificado (resto del subgr C2, Agr.Prof)	611	1.036	1.647	33,5%	37,1%	62,9%
<b>Total general</b>	<b>3.130</b>	<b>1.793</b>	<b>4.923</b>		<b>63,6%</b>	<b>36,4%</b>

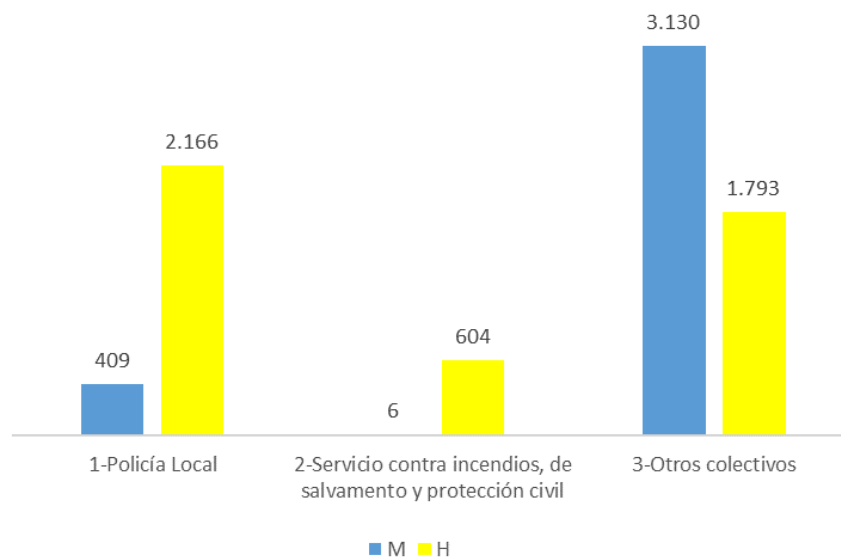
En el resto de colectivos las solicitudes se acumulan entre el personal administrativo y el personal no cualificado. Entre ambos acumulan el 59,5% del total correspondiente al resto de colectivos. En el personal administrativo el 89,7% son solicitudes concedidas a mujeres debido a la propia composición de este subcolectivo. En el caso del personal no cualificado el 62,9% corresponde a hombres.

En el conjunto de Otros Colectivos un 63,6% son solicitudes concedidas a mujeres y un 36,4% son solicitudes concedidas a hombres. El porcentaje de concesión de permisos a mujeres y hombres se invierte con respecto al porcentaje que representa la presencia de estas y estos en este colectivo. El personal de dirección tiene un porcentaje mayor de concesiones entre las mujeres, 73,9%. Este porcentaje aumenta aún más entre el personal técnico de gestión, hasta un 76,6%.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

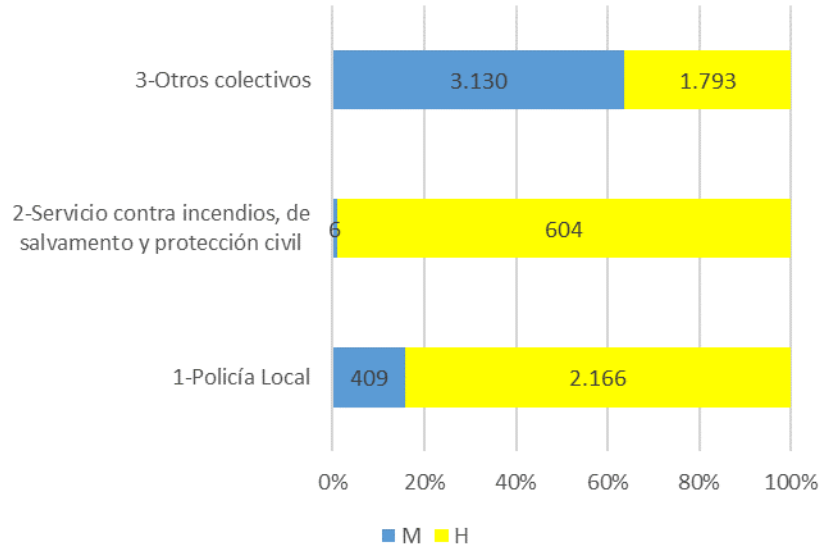
En el Gráfico 42 a Gráfico 45 se puede observar la misma información expresada de forma visual.

Gráfico 42: Nº de solicitudes concedidas por Colectivo de Actividad



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 43: Distribución solicitudes concedidas por Colectivo de Actividad



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 44: Nº de solicitudes concedidas en "Otros Colectivos"

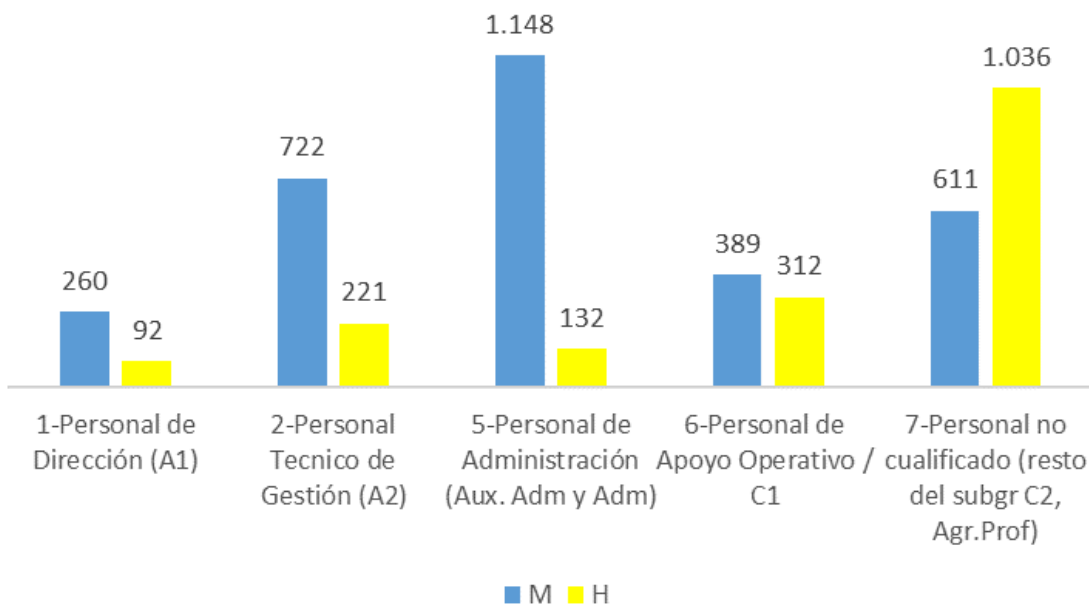
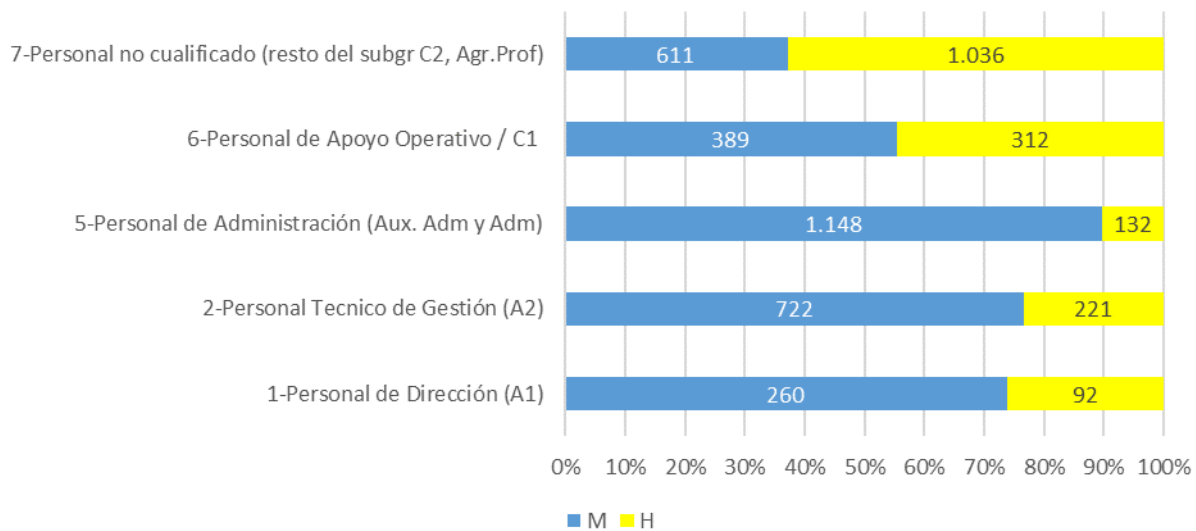


Gráfico 45: Distribución solicitudes concedidas en "Otros Colectivos"



Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## Conclusiones

- Como conclusiones generales cabe señalar que, por el número de solicitudes concedidas, por encima de 8.000, los instrumentos al servicio de la conciliación son muy demandados por el personal al servicio del Ayuntamiento de Zaragoza. En conjunto el número de concesiones a hombres supera el de concesiones a mujeres.
- Hay tres motivos de concesión que se diferencian muy notablemente del resto, Inasistencia por enfermedad de un familiar, Inasistencia por visita médica y acompañamiento a familiares y Asistencia a Cursos. De estas tres, en la primera hay más concesiones a hombres con una diferencia de alrededor de veinte puntos porcentuales. La segunda está muy equilibrada entre ambos sexos. La flexibilidad horaria se concede más a las mujeres, pero aquí puede entrar en juego un factor que es la restricción de concesiones en algunos servicios. La concesión de reducciones de jornada con merma retributiva es solicitada mayoritariamente por las mujeres para el cuidado de menores y dependientes. Hay que tener en cuenta lo que representa este permiso de pérdida de poder adquisitivo entre otras causas.
- Las franjas de edad comprendidas entre los 40y los 59 años acumulan la mayor parte de las solicitudes concedidas. Entre los 40 y los 49 años se conceden más a hombres y entre los 50 y los 59, las concesiones están bastante repartidas. A medida que se avanza en tramos de edad la diferencia entre sexos tiende a equilibrarse.
- En los colectivos de Policía y Bomberos hay más concesiones a hombres, debido a la propia composición de personal de estos colectivos, mientras que en Otros Colectivos hay mayor número de concesiones a mujeres. El personal administrativo y el de apoyo operativo acumulan más de la mitad de las solicitudes concedidas. Entre el personal de dirección y el de gestión las concesiones a mujeres son mucho más numerosas que las concesiones a hombres.
- Los permisos que conllevan una reducción salarial son mayoritariamente solicitados por mujeres.

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y SALUD LABORAL

**El trabajo no es nunca neutro frente a la salud.** La consideración social de la salud como un bien al que toda la ciudadanía, cualesquiera que sean sus condiciones, debe tener derecho, es un hecho tan relevante en nuestra sociedad, que en su día se plasmó con el máximo rango legal posible: como derecho constitucional dentro del conjunto de los principios rectores que deben presidir en nuestro país la política social y económica.

El Artículo 40.2 de la Constitución recomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Así mismo, la Ley General de Sanidad en su Capítulo IV, dedicado a la Salud Laboral, estableció los criterios fundamentales con cuyo desarrollo se lograría alcanzar sus objetivos: la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud física y mental de los trabajadores y las trabajadoras.

Durante mucho tiempo la normativa existente en tratar la salud laboral de las mujeres se ha centrado en desarrollar medidas de prevención de riesgos laborales dirigidas a la protección del embarazo y la lactancia. Es importante para progresar en el ámbito de la igualdad entre las trabajadoras y trabajadores tener en cuenta los aspectos de salud y seguridad específicos de las mujeres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres, en materia de salud de la mujer, introduce medidas que van más allá de la protección a las mujeres por situación de embarazo y lactancia. Y establece en el artículo 62, la obligación de las Administraciones públicas de negociar con la representación sindical de las trabajadoras y los trabajadores un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Avanzar en la eficacia de las medidas de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta los aspectos específicos en materia de salud de las mujeres y de los hombres, permitirá mejorar las condiciones de trabajo y alcanzar la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras.

---



---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

---

## 9.1. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual

---

La Directiva 2002/73/CE del parlamento europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, define el acoso sexual como la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual en el trabajo es una forma de violencia que afecta tanto a las personas víctimas y a su entorno como al ambiente laboral.

En España, un estudio realizado por el Instituto de la Mujer en el año 2007 subraya que el 14,9% de las mujeres trabajadoras han sufrido alguna situación de acoso sexual en el último año. Por otro lado, la IV Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo en el año 2007 corrobora que el acoso sexual afecta tres veces más a trabajadoras que trabajadores, ello puede deberse, entre otros aspectos, a los ámbitos de ocupación de las mujeres, a la segregación de éstas a los trabajos peor remunerados y de menor categoría y quizá a la subordinación jerárquica y a la inestabilidad en el empleo de las mujeres.

El Ayuntamiento de Zaragoza, en cumplimiento de la normativa internacional, europea, estatal y autonómica, realiza una declaración de principios en defensa de la dignidad de las trabajadoras y trabajadores municipales y adquiere el compromiso de rechazar y prohibir cualquier acto de acoso sexual, acoso por razón de género y acoso por orientación sexual, y a través de la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados Municipales aprobó un Protocolo de acoso sexual, acoso por razón de género y acoso por orientación sexual el 24 de junio de 2016, incorporándose al Pacto – Convenio 2016-2019.

En el Protocolo se definen tres tipos de acoso sexual: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual. Estableciendo un procedimiento de actuación frente a los mismos, un seguimiento de las actuaciones adoptadas y también se establecen dos figuras garantes del procedimiento: la Asesoría Confidencial y el Comité de Asesoramiento.

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

### 9.1.1. Asesoría Confidencial

Formada por un grupo de 10 personas competentes para la recepción de denuncias e iniciación del procedimiento indicado en el Protocolo. Su participación en este órgano es voluntaria. Las personas designadas son: 8 Delegados/as de Prevención pertenecientes a diferentes sindicatos y 2 Agentes de Igualdad. Su identidad se da a conocer a la plantilla municipal a través del Portal Corporativo.

Tabla 73: Personas integrantes de la Asesoría Confidencial

Delegados/as Prevención	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
CSIF	1	10%	3	30%
CCOO	2	20%	0	-
UGT	1	10%	0	-
CSL	0	-	1	10%
Agentes de Igualdad	2	20%	-	-
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>60%</b>	<b>4</b>	<b>40%</b>

### 9.1.2. Comité de Asesoramiento

Es el órgano colegiado encargado de desarrollar el procedimiento formal de resolución de denuncias por las razones de acoso sexual recogidas en el Protocolo.

La designación de las personas que lo componen fue aprobada por la Comisión de Igualdad el 16 de marzo de 2018.

El Comité de Asesoramiento está formado por: dos Técnicos/as del Servicio de Prevención y Salud Laboral, una abogada del Servicio Jurídico, una psicóloga del Servicio de Igualdad, una persona de la Asesoría Confidencial y dos representantes sindicales. En total 7 personas de las que 4 pertenecen a los Servicios municipales y son designadas de forma nominal y las representantes de la Asesoría Confidencial y sindical se designan por turnos rotatorios.

En el Protocolo también se establecen garantías de confidencialidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas en el procedimiento.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Desde la aprobación del Protocolo de acoso sexual en 2016 no se ha presentado ninguna denuncia por cualquiera de los tipos de acoso sexual que contempla el Protocolo.

Se han realizado algunas consultas de forma individual pero no han llegado a iniciar un proceso de denuncia.

En algunos procedimientos abiertos de acoso laboral en la institución podría enmascarse algún caso de acoso sexual ya que en ambos casos de acoso se dan conductas difíciles de identificar. Los dos tipos de acoso tienen características comunes como la humillación, el ataque a la dignidad, un entorno laboral intimidatorio, etc. por eso a veces es difícil definir actitudes y comportamientos en uno y otro caso.

Al no haberse iniciado ningún procedimiento por acoso sexual, acoso por razón de género o acoso por orientación sexual no se ha podido constatar la eficacia del procedimiento desarrollado en el Protocolo.

## 9.2. Salud laboral

Un elemento importante al analizar la plantilla municipal es saber el uso que su personal hace de los diferentes procedimientos existentes para denunciar o poner de manifiesto posibles situaciones de riesgo que pueden darse por motivos laborales dentro de la propia institución. Para ello se analizan los datos procedentes del Servicio de Prevención y Salud Laboral relativos a los conflictos en la plantilla, la violencia en el trabajo y los riesgos psicosociales.

### 9.2.1. Conflictos en la Plantilla

Se analizan los datos desde el 2011, fecha de registro de dichos conflictos, hasta el año 2019.

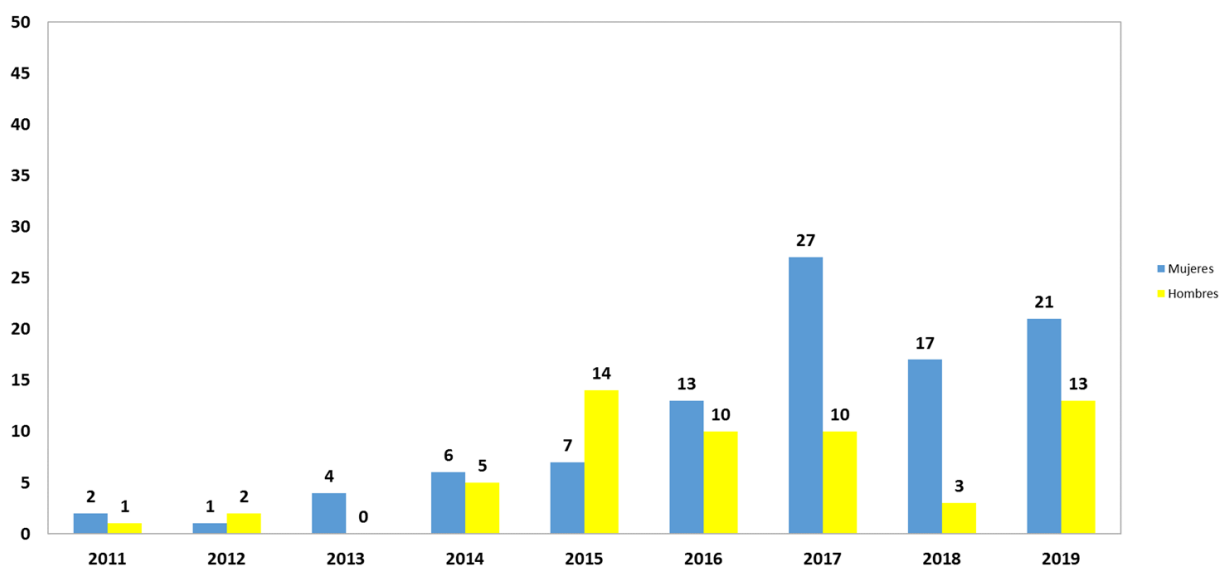
Tabla 74: Conflictos en la plantilla (2011-2019)

Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
N.º de casos	3	3	4	11	21	23	37	20	34	156
Mujeres	2	1	4	6	7	13	27	17	21	98
Hombres	1	2	0	5	14	10	10	3	13	58

Se observa cómo, a partir del año 2014, se incrementan significativamente los conflictos registrados destacando especialmente los años 2017 y 2019 con 37 y 34 casos respectivamente. ¿Puede deberse a un conocimiento cada vez mayor de los procedimientos, así como a una mayor sensibilización por las situaciones injustas?

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

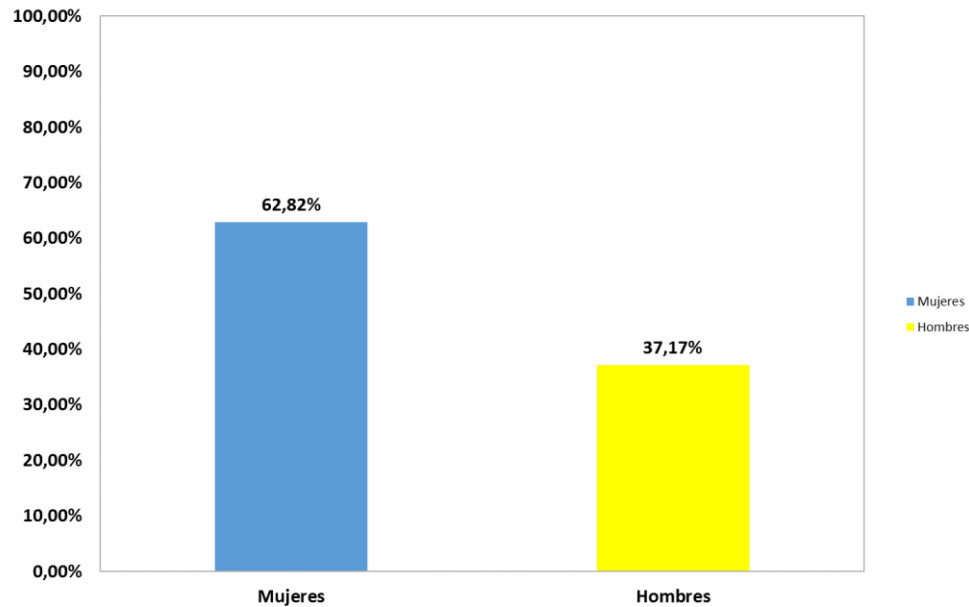
Gráfico 46: Conflictos en la plantilla (2011-2019)



Prácticamente en todos los años, excepto en dos, son más mujeres que hombres las que comunican el conflicto. La media de denuncias, en los nueve años de registro, está en un 62,8% manifestados por mujeres frente a un 37,1 % de hombres.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 47: Conflictos en la plantilla (2011-2019) por sexo



Hay que destacar el año 2017 en el que hubo 37 casos, 14 más que el año anterior, y en el que el 72% fueron denunciados por mujeres.

El Servicio de Prevención y Salud Laboral clasifica los tipos de conflicto en conflictos en dos tipologías: interpersonales y organizacionales. Los datos son los siguientes:

Tabla 75: Tipos de conflicto por sexo

	Organizacionales	Interpersonales	Total conflictos por sexo
Mujeres	69	27	96
Hombres	39	21	60
<b>Total conflictos</b>	<b>108</b>	<b>48</b>	<b>156</b>

Como puede observarse, de un total de 156 conflictos registrados, 108, el 69,2% pertenecen a la tipología de organizacionales y 48, un 30,8% a conflictos interpersonales.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

En ambas tipologías son las mujeres las que más comunican los conflictos, un 63,8% en los organizacionales y un 56,2% en los Interpersonales. Así de los 156 conflictos registrados, 96 los han comunicado mujeres, frente a 60 que han comunicado hombres.

Gráfico 48: Conflictos organizacionales por sexo

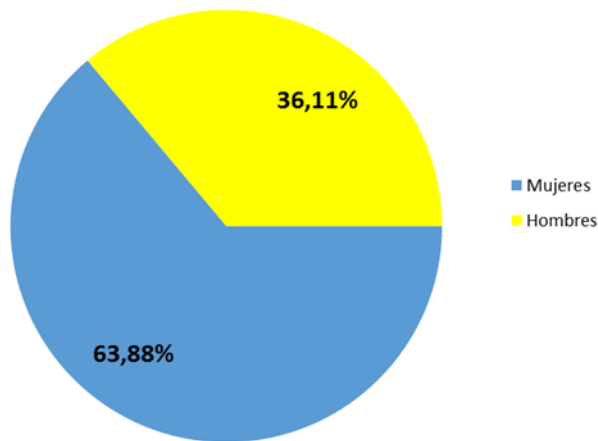
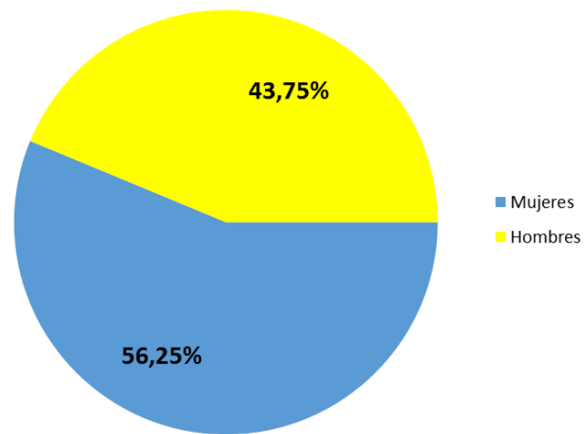


Gráfico 49: Conflictos Interpersonales por sexo



Podemos resumir diciendo que se denuncian mayor número de conflictos en los últimos años que, a principios de la década anterior, y que las mujeres denuncian mayor número de conflictos que los hombres tanto en la tipología organizacional como en los de carácter interpersonal.

### 9.2.2. Procedimientos de violencia en el trabajo

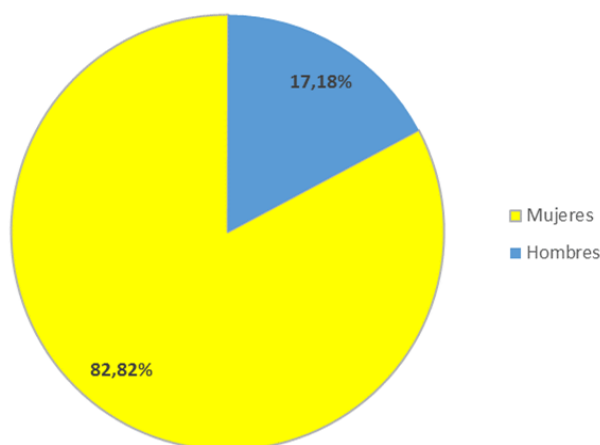
Los datos facilitados por el Servicio de Prevención y Salud Laboral relativos a procedimientos de violencia en el trabajo hacen referencia a dos tipos de procedimientos, cuyos datos hacen referencia a una década completa desde el 2010 al 2019 ambos incluidos.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

*PPRL- 1302 para "La prevención de las Agresiones al personal municipal por parte de Usuarios/as de las Dependencias municipales".*

En este procedimiento se han registrado un total de 198 casos abiertos de los cuales 164, un 82,8% han sido denunciados por mujeres frente a 34 procedimientos iniciados por hombres que suponen un 17,2 % del total.

Gráfico 50: Prevención de agresiones al personal municipal por parte de usuarios/as de las Dependencias municipales, por sexo

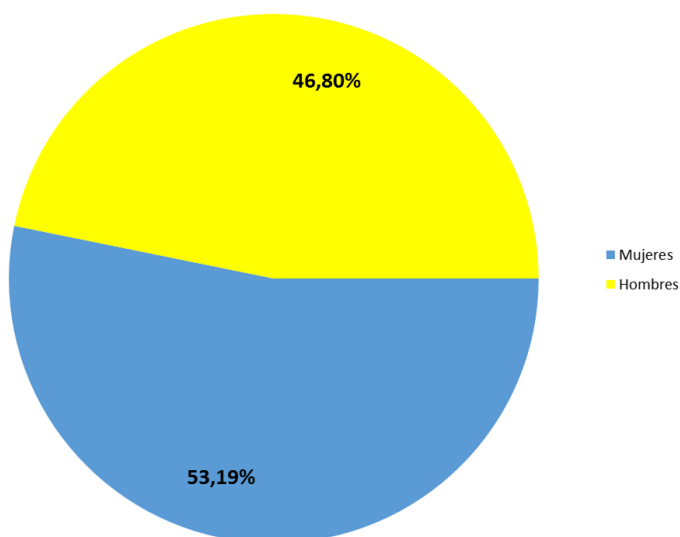


*PPRL-1303 de "Identificación de Posibles situaciones de Violencia en el Trabajo".*

En esta tipología se han registrado, en los diez años de estudio, un total de 47 denuncias, de las cuales 25, un 53,2% han sido interpuestas por mujeres frente a 22 casos, un 46,8% por hombres.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 51: Identificación de posibles situaciones de violencia en el trabajo, por sexo.



Es destacable señalar cómo, en el procedimiento 1302, hay un número mucho más elevado de casos abiertos por mujeres, y esto puede ser debido a que las personas usuarias tengan una actitud más desafiante y violenta con las mujeres que con los hombres de la plantilla municipal.

Se observa, en cambio, como la violencia en el trabajo es denunciada igualmente por mujeres y por hombres.

### 9.2.3. Evaluación de riesgos psicosociales

El Servicio de Prevención y Salud Laboral viene recogiendo datos a través de las Evaluaciones de Riesgo Psicosocial desde el año 2012, en distintos factores psicosociales concretamente en los siguientes:

- Tiempo de Trabajo (TT)
- Autonomía (AU)
- Carga de Trabajo (CT)
- Demandas Psicológicas (DP)
- Variedad-Contenido (VC)
- Participación-Supervisión (PS)



---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

- Interés por la Trabajadora/Trabajador (ITC)
- Definición de Rol (DR)
- Relaciones y Apoyo Sociales (RAS)

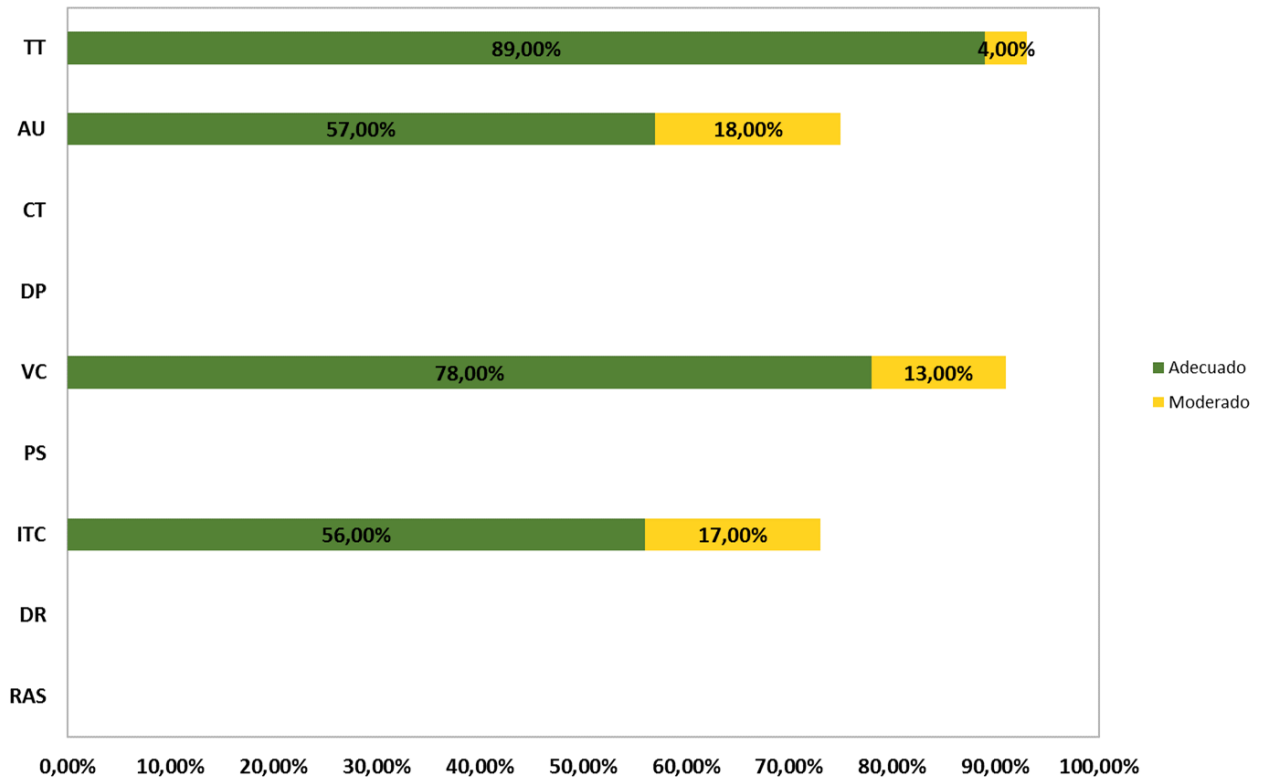
A lo largo de estos años, del 2012 al 2019, han participado en estos estudios un total de **190 personas, 95 hombres y 95 mujeres**, pertenecientes a distintos servicios y puestos de trabajo. El resumen de dichos estudios desagregados por sexo se resume de la siguiente manera:

Los **factores mejor valorados por las Mujeres** en cuanto a sus condiciones de trabajo son:

- Tiempo de Trabajo (89%)
  - Autonomía Temporal (57%)
  - Variedad-Contenido (78%)
  - Interés por la Trabajadora (56%)
-

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 52: Factores mejor valorados por las mujeres

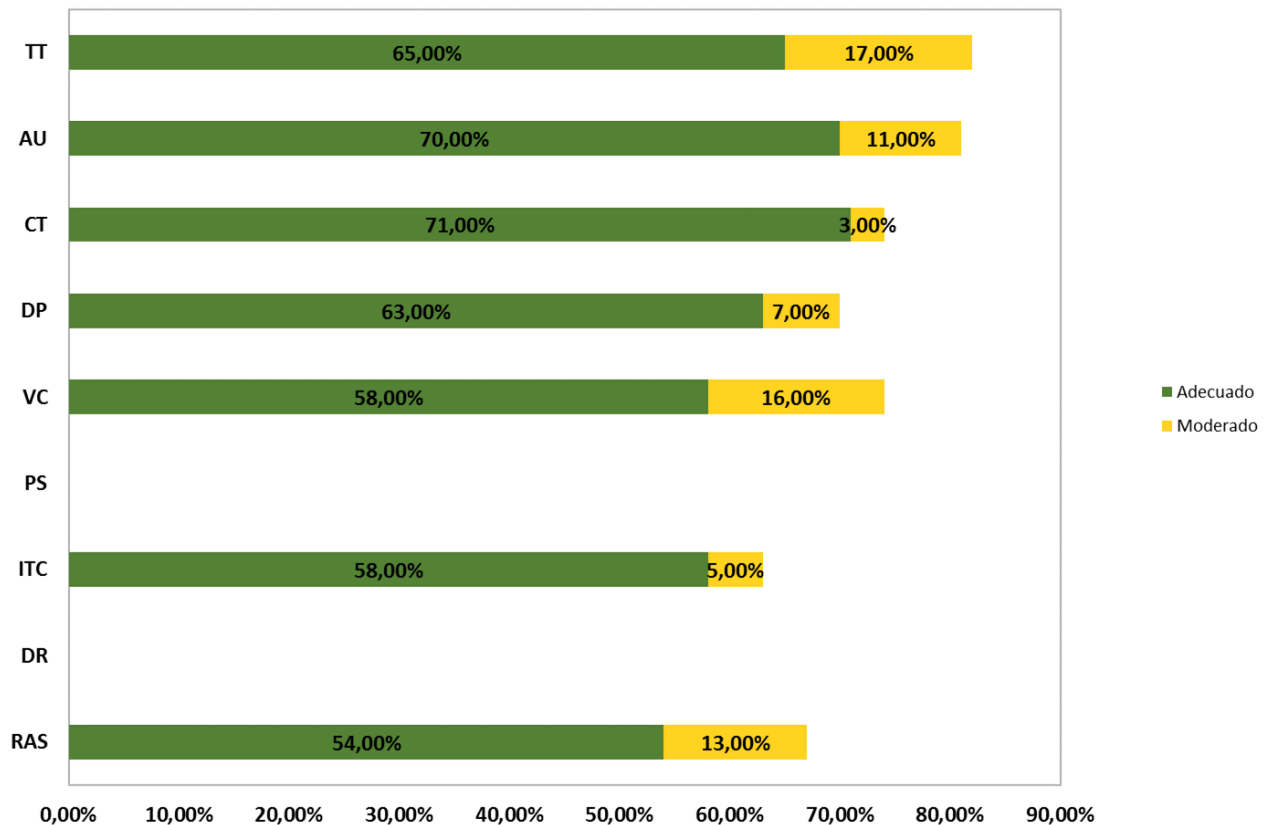


Los factores mejor valorados por los Hombres son:

- Tiempo de Trabajo (65%)
- Autonomía Temporal (71%)
- Carga de Trabajo (71%)
- Demandas Psicológicas, (63%)
- Variedad-Contenido (58%)
- Interés por el Trabajador (58%)
- Relaciones y Apoyo Social. (54%)

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 53: Factores mejor valorados por los hombres



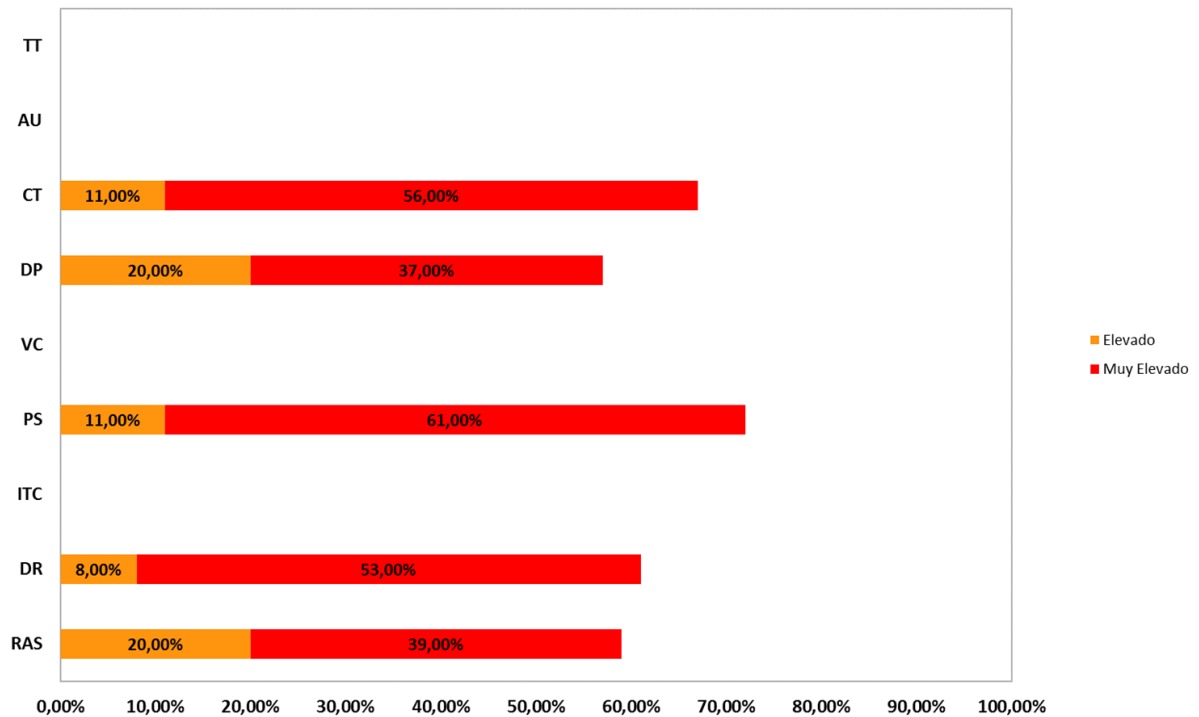
En cuanto a los factores que presentan porcentajes de riesgo muy elevados son:

**En las Mujeres son:**

- Carga de Trabajo, en un 56% de las mujeres
- Demandas Psicológicas. (37%)
- Participación-Supervisión (61%)
- Definición de Rol (53%)
- Relaciones y Apoyo Social. (39%)

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 54: Factores de riesgo muy elevado en las mujeres

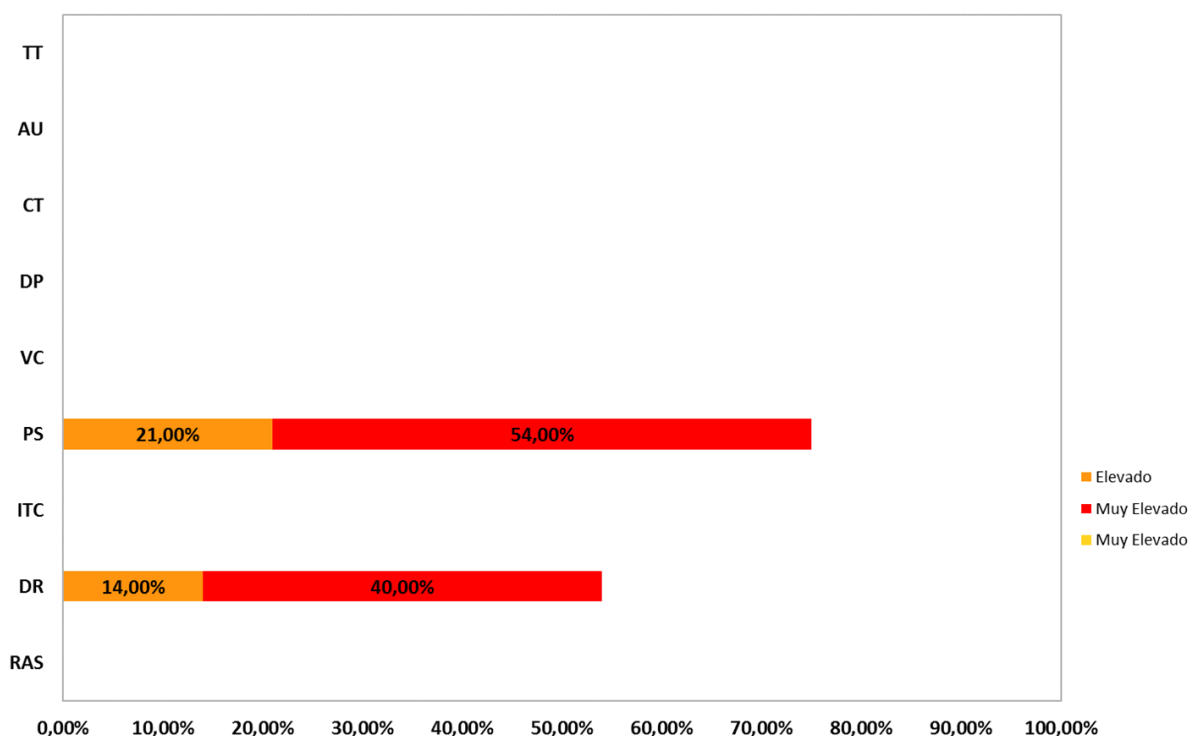


Los factores **en los Hombres** son:

- Participación-Supervisión (54%)
- Definición de Rol (40%)

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

Gráfico 55: Factores de riesgo muy elevado en los hombres



Se puede observar cómo, en los factores mejor valorados o que tienen una situación adecuada, las mujeres destacan en cuatro de ellos: Tiempo de Trabajo, Autonomía Temporal, Variedad-Contenido y en Interés por la Trabajadora. Mientras que los hombres, además de tener una situación adecuada en estos cuatro factores, destacan también en otros tres que son: Carga de trabajo, Demandas Psicológicas, y en Relaciones y Apoyo Social.

Si se analizan los factores en los que hay un riesgo elevado ocurre, al contrario, que los hombres tienen dos factores en riesgo elevado que son: Participación-Supervisión y Definición de Rol; mientras que las mujeres tienen además de estos dos factores en riesgo elevado otros tres más que son: Carga de trabajo, Demanda Psicológicas y Relaciones y Apoyo Social.

En la apreciación que hacen mujeres y hombres sobre los factores mejor valorados y de riesgo muy elevado, se aprecia que tres de los factores mejor valorados por los hombres: carga de trabajo, demandas psicológicas y relaciones y apoyo social son considerados factores de riesgo muy elevado en el caso de las mujeres.

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## Conclusiones

- No se ha presentado ninguna denuncia por acoso sexual en el periodo 2016-2019. Únicamente se han realizado algunas consultas. En procedimientos de acoso laboral se han detectado indicios de la existencia de elementos de acoso sexual que no se han podido evidenciar por falta de denuncia concreta.
- A partir de 2014 se incrementan significativamente los conflictos registrados, especialmente los años 2017 y 2019. Este incremento puede deberse a un mayor conocimiento de los procedimientos o a una mayor sensibilización por las situaciones injustas y su manifestación. El 62,8% son denuncias de mujeres frente al 37,2% de denuncias realizadas por hombres. La mayor parte son conflictos organizacionales, 69,2% frente al 30,8% que pertenecen a la categoría de interpersonales. En ambas categorías la mayoría han sido comunicadas por mujeres.
- Por lo que se refiere a las agresiones al personal municipal por parte de usuarios, un 82,8% han sido denunciados por mujeres frente a un 17,2% denunciados por hombres. Este dato puede interpretarse en el sentido de que las personas usuarias pueden tener una actitud más desafiante con las mujeres que con los hombres.
- En cuanto a situaciones de violencia en el trabajo, el 53,2% han sido interpuestas por mujeres y el 46,8% restante por hombres. En este caso los porcentajes están mucho más equilibrados.
- En las evaluaciones de riesgos psicosociales, las mujeres valoran mejor en el sentido de que no son fuente de riesgo psicosocial, el tiempo de trabajo, la autonomía temporal, la variedad y el contenido, así como el interés y apoyo percibido hacia la propia trabajadora. Los hombres valoran mejor el tiempo de trabajo, la autonomía temporal, la carga de trabajo y el grado de exigencia en cuanto a demandas psicológicas del propio trabajo.
- Por otra parte, las mujeres perciben la existencia de alto riesgo de afectación de los siguientes riesgos, carga de trabajo, demandas psicológicas del puesto, participación y supervisión, relaciones y apoyo social y definición de rol. Los hombres se perciben como más vulnerables en la faceta de participación y supervisión y en la definición de su rol.
- En la apreciación que hacen mujeres y hombres sobre los factores mejor valorados y de riesgo muy elevado, se aprecia que tres de los factores mejor valorados por los hombres: carga de trabajo, demandas psicológicas y relaciones y apoyo social son considerados factores de riesgo muy elevado en el caso de las mujeres.

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

## 10. INFRARREPRESENTACIÓN

La infrarrepresentación femenina o masculina en el mundo laboral, puede llevar a la segregación horizontal y vertical derivada de las relaciones de género. El objetivo de este epígrafe es conocer cuál es la presencia de las mujeres en la plantilla y en la institución municipal, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada área municipal, la participación de las mujeres en los distintos niveles jerárquicos (segregación vertical), en los distintos colectivos y en la representación institucional. Para elaborarlo se ha hecho un repaso de la información contenida en el resto de lo contenido en este documento para extraer lo más significativo en cuanto a infrarrepresentación en la plantilla municipal, en la representación de las empleadas y empleados del Ayuntamiento y en la representación política y el personal directivo y eventual.

A la hora de realizar un análisis sobre la infrarrepresentación femenina en la plantilla municipal se ve claramente que hay tres colectivos en los que hay que incidir para que progresivamente se vayan incorporando mujeres que son: la Policía Local, el Servicio contra Incendios y el subcolectivo C2 o Personal de ejecución y Apoyo operativo. Son colectivos que agrupan profesiones socialmente asociadas a los hombres y con unas condiciones de trabajo (horarios, jornadas en festivos...) que dificultan el desempeño de los roles que tradicionalmente se atribuyen a las mujeres. En cambio, se da una suprarrepresentación de mujeres entre el personal administrativo. Profesión vinculada tradicionalmente con éstas.

En relación a las áreas funcionales del Ayuntamiento, la concentración de mujeres o de hombres en cada una de ellas, está en relación con la especialización laboral necesaria para la ejecución de los trabajos, reproduciendo en general los roles tradicionales masculinos y femeninos, así, existe más concentración de mujeres en las áreas donde se realizan más funciones administrativas, un 38% de mujeres de la plantilla municipal realiza estas tareas, y de servicio a la ciudadanía, donde hay más funciones administrativas y de servicio a la ciudadanía, en cambio hay mayor concentración de hombres en oficios y personal de ejecución.

Subgrupos y niveles: En conjunto de los cinco subgrupos existentes, tres son mayoritariamente masculinos, C1, C2 y Agr. Prof. y dos mayoritariamente femeninos, A1 y A2. En cuanto a la presencia de las mujeres en relación a los hombres por subgrupos, encontramos que es en los subgrupos de mayor cualificación, A1 y A2 donde las mujeres están representadas en mayor proporción que los hombres con 10 puntos de diferencia en el subgrupo

---

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

A1 y 30 puntos más en el subgrupo A2. Aun así, se constata que en los niveles más altos de estos dos subgrupos existe una infrarrepresentación de mujeres detectándose una segregación vertical. En los subgrupos de menor cualificación C1, C2 y E los hombres superan a las mujeres entre 30 y 40 puntos en cada subgrupo. Alrededor de siete de cada diez personas del conjunto de estos subgrupos son hombres mientras que tres de cada diez son mujeres. Es decir, se está muy lejos de conseguir una representación equitativa entre mujeres y hombres por subgrupos profesionales.

En cuanto a los Órganos de la representación sindical: La presencia de mujeres y hombres en la Junta de Personal está muy desequilibrada ya que el 72,4% son hombres frente al 27,6% de mujeres. La Presidencia y la Secretaría la ocupan dos hombres.

En la Junta de Personal, todos los sindicatos tienen mayor número de hombres que mujeres entre sus delegados/as, excepto OSTA que tiene una representación paritaria del 50%. CSIF y FORZAPOL tienen solo hombres entre sus delegados electos.

El Comité de empresa está formado por 9 personas con una representación mayoritaria de mujeres.

En cuanto a Delegados y Delegadas de prevención de riesgos laborales, CCOO, CGT y UGT son los únicos que cuentan con una mujer delegada de prevención cada uno, en los 5 sindicatos restantes todos son hombres.

En cuanto a la representación política, la Corporación del Ayuntamiento de Zaragoza está formada por 31 Concejales/es, 17 mujeres (54,8%) y 14 hombres (45,2 %) pertenecientes a 6 partidos políticos. Es la Corporación municipal con el mayor número de mujeres y que además supera el número de concejalas al de concejales de todas las constituidas a lo largo de las legislaturas democráticas.

El Gobierno de la Ciudad formado por PP y Ciudadanos está constituido por 9 miembros: 1 Alcalde, 1 Vicealcaldesa y 7 Consejeras/os Delegadas/os de las áreas de Gobierno. De esta composición el 55,6% son del PP y de éstos el 60% son mujeres, mientras que el 44,4% son miembros de Ciudadanos, siendo el 50% mujeres. Tiene una composición paritaria con mayor presencia de mujeres, un 55,6% frente al 44,4% de hombres. El actual Gobierno es el que tiene mayor presencia de mujeres de todos los Gobiernos municipales constituidos hasta ahora.

---



---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

El Personal Directivo del Ayuntamiento de Zaragoza lo conforman 15 personas, el 33,3% son mujeres y el 66,7% hombres. Es un grupo muy desequilibrado.

Si analizamos la infrarrepresentación entre el personal eventual, vemos que las personas que están en situación eventual adscritas a Alcaldía y Gobierno municipal y a los grupos municipales son 38 y en su conjunto tienen una presencia paritaria: el 42,1% son mujeres y el 57,9% son hombres.

Atendiendo al personal eventual asignado a Alcaldía y Gobierno municipal que representan el 44,7% del total del personal en situación de eventual en el Ayuntamiento de Zaragoza, existe infrarrepresentación de mujeres (23,5%) respecto a la presencia de hombres (76,5%).

Las personas eventuales asignadas a los grupos municipales se reparten de forma equilibrada, representando las mujeres el 57,1% y los hombres el 42,9%.

## Conclusiones

---

- Se ha realizado un análisis sobre la presencia de mujeres y hombres en la plantilla municipal observando el nivel de paridad y equilibrio de los sexos en la distribución de los diferentes conceptos estudiados.
  - Este análisis evidencia una segregación horizontal en colectivos profesionales muy masculinizados: Policía Local, Servicios contra Incendios y Apoyo Operativo, profesiones asociadas tradicionalmente a los hombres y que cuentan como hemos visto en apartados anteriores con escasa participación de mujeres.
  - En las áreas funcionales donde se desempeñan trabajos de carácter administrativo y de servicios a la ciudadanía se concentra el mayor número de mujeres de la plantilla municipal.
  - Es decir, las mujeres se ubican mayoritariamente en áreas y colectivos históricamente feminizados y los hombres en áreas tradicionalmente masculinizadas.
-

---

Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

- Hay una mayor presencia de mujeres en los subgrupos profesionales A1 y A2, mientras que en los subgrupos C1, C2 y E se registra una infrarrepresentación femenina.
- Los Órganos de Representación sindical, la Junta de Personal y los Delegados y las Delegadas de Prevención tienen una composición mayoritariamente masculina. Mientras que el comité de Empresa tiene mayor número de mujeres.
- La Corporación municipal y el Gobierno de la Ciudad tienen ambos mayor número de mujeres que de hombres. Es destacable este dato, ya que en las anteriores Corporaciones que se han constituido a lo largo de las legislaturas siempre ha habido un número mayor de hombres.
- Entre el Personal Directivo que agrupa a las personas de mayor grupo y nivel del Ayuntamiento se registra infrarrepresentación femenina.
- El Personal Eventual en su conjunto tiene una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.