



INFORME DIAGNÓSTICO



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. OBJETIVO.....	3
1.2. ANTECEDENTES.....	3
1.3. ESTRUCTURA.	5
2. EL PERSONAL: PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, COLECTIVOS MASCULINIZADOS Y FEMINIZADOS.....	6
2.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXOS.....	6
2.2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR COLECTIVOS DE ACTIVIDAD, GRUPOS PROFESIONALES, PUESTOS DE TRABAJO Y ÁREAS DE GESTIÓN.....	6
2.3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES.....	23
2.4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD: ACCESO.....	35
2.5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR RELACIÓN JURÍDICA. FIJEZA Y TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO.....	41
3. RETRIBUCIONES.....	43
4. FORMACIÓN.....	51
5. LAS PERSONAS.....	57
5.1. MOVIMIENTO DE PERSONAL: ALTAS.....	57
5.2. MOVIMIENTO DE PERSONAL: BAJAS.....	60
5.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR. PERMISOS.....	63
6. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL.....	67
7. CONCLUSIONES.....	79



1. Introducción

1.1. Objetivo

El objetivo de este informe-diagnóstico, aprobado en la sesión de la Mesa de Igualdad del día 15 de septiembre de 2016, es facilitar una herramienta analítica con la información necesaria para conocer los niveles de igualdad entre mujeres y hombres y las brechas de género en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. Este diagnóstico nos proporciona una foto que permite reconocer las carencias en igualdad y favorecer la elaboración de una serie de medidas acordes a las necesidades que se requieren para un igualdad real, en el Ayuntamiento de Madrid, sus OO.AA y el personal a su servicio, así como la introducción de la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento y de sus OO.AA.

De este modo basándose en datos objetivos, la Mesa de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos (en adelante, Mesa de Igualdad), define, acuerda y planifica acciones concretas que permitan eliminar o minimizar al máximo las posibles desigualdades existentes.

Este documento se corresponde con el diagnóstico de situación que facilita la elaboración y posterior implementación del "*conjunto ordenado de medidas*" que es el Plan de Igualdad, basándose en un análisis de los datos que permiten llegar a conclusiones justificadas con instrumentos probatorios.

1.2. Antecedentes

La Disposición Adicional Tercera del Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. para el período 2012-2015, establece que "*en cumplimiento de lo previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y al efecto de la negociación de un Plan de Igualdad para el conjunto de la Administración municipal, se constituirá una Mesa en la que participarán las Organizaciones Sindicales legitimadas para la negociación colectiva del conjunto del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos y las Organizaciones Sindicales legitimadas para la negociación colectiva del conjunto del personal funcionario del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, en proporción a su implantación en el conjunto del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.*"

EL 2 de diciembre de 2012 se constituyó la Mesa prevista en la D.A. transcrita en el párrafo anterior, con el objetivo de elaborar un Plan de Igualdad que introduzca la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA., estando formada por representantes de la Administración municipal y de las Organizaciones Sindicales CCOO; UGT; CSIF; CGT; CITAM; CPPM y CSIT-UP. Por diferentes circunstancias no pudo iniciarse el proceso de elaboración de dicho Plan.



El 23 de diciembre de 2.015 se firmó un Acuerdo sobre actuaciones en materia de Recursos Humanos e impulso a la negociación colectiva en el seno de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA, que en su punto 1.8 mandaba a las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación del Plan de Igualdad para el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. antes de la segunda quincena del mes de febrero de 2.016.

Siguiendo este Acuerdo, la Mesa de Igualdad se constituyó el día 26 de enero de 2.016, formada por representantes de las Organizaciones sindicales (CCOO; UGT; CSIF; CGT; CITAM-UPM; CPPM y CSIT-UP) firmantes de dicho Acuerdo. La Mesa de Igualdad ha mantenido un total de siete encuentros de trabajo, hasta la presentación y aprobación del presente diagnóstico, entre reuniones de la Mesa como tal y sesiones de sensibilización en materia de Igualdad, con la participación activa de sus miembros y con el asesoramiento y la participación en la misma del Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo.

Según el cronograma presentado en la reunión constitutiva de la Mesa de Igualdad, la primera fase de elaboración del Plan consistía en conocer la realidad de la igualdad en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. Para ello, era imprescindible tener un diagnóstico, para cuya elaboración se decidió seguir las recomendaciones incluidas en el “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa”, elaborado por la Secretaría General de Políticas de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que concreta los pasos a seguir y la información a obtener para elaborar dicho diagnóstico.

En base a esto se han realizado actuaciones con el objetivo de obtener información sobre aspectos cuantitativos y cualitativos de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA., desagregados por sexo, para así conocer la situación real en función de la cual poder decidir acciones concretas.

Asimismo, la Mesa de Igualdad decidió la elaboración de una encuesta que permitiera conocer el grado de percepción y la posición de los trabajadores y trabajadoras municipales en materia de igualdad en el ámbito laboral. Con el resultado de esta encuesta se complementa cualitativamente el diagnóstico. Además, la participación en la encuesta, que ha alcanzado al 5,7% de la plantilla con un total de 1.461 respuestas, ha generado una expectativa real ante la elaboración e implementación del futuro Plan de Igualdad.



1.3. Estructura

Dada la diversidad de la información obtenida se ha optado por una metodología de trabajo en la que se han definido apartados temáticos, unificando en cada uno de ellos la información relacionada a través de los datos cuantitativos de la plantilla. En estos apartados se analizan los datos desagregados por sexo, apoyando dicho análisis en gráficos y/o tablas, y en base a ello se alcanzan conclusiones.

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

I. El Personal: Plantilla, relación de puestos, colectivos masculinizados y feminizados.

1. Distribución de la plantilla por sexo.
2. Distribución de la plantilla por colectivos de actividad, grupos profesionales, puestos de trabajo y áreas de gestión.
3. Distribución de la plantilla por edades.
4. Distribución de la plantilla por antigüedad. Selección.
5. Distribución de la plantilla por relaciones jurídicas. Fijeza y temporalidad en el empleo.

II. Retribuciones.

III. Formación.

IV. Las Personas: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

1. Movimientos de personal: Altas.
2. Movimientos de personal: Bajas.
3. Permisos.

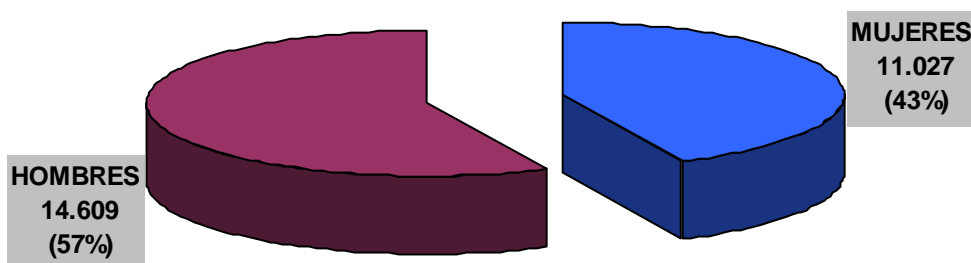
V. Cultura de la organización: Comunicación, Sensibilización y Participación.

Para poder realizar actuaciones comparativas de la situación de cada uno de los ámbitos temáticos definidos se han utilizado datos, cuando ha sido posible, de los últimos tres años, siempre referidos a años completos (2.011, 2.012, 2.013, 2.014 y 2.015), utilizándose como datos globales para hacer los cálculos del presente diagnóstico los correspondientes a 2.015.

2.- El Personal: Plantilla, relación de puestos, colectivos masculinizados y feminizados

2.1. Distribución de la plantilla por sexos

De acuerdo con la totalidad de los datos analizados, la plantilla del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. está compuesta, en el momento de recogida de la información que sirve de base para el presente diagnóstico, por **25.636 personas**, de las que 11.027 son mujeres (43%), y 14.609 hombres (57%).



Conclusión

Los datos muestran que la composición de la plantilla está ligeramente desequilibrada a favor de los hombres, dentro de los parámetros considerados paritarios (60-40), por lo que podemos afirmar que, en términos absolutos, la plantilla de personal del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. cumple el principio de proporcionalidad entre hombres y mujeres. No obstante, la diferencia que se aprecia a favor de los hombres requiere un análisis más profundo de las tipologías de relaciones jurídicas, puestos, sectores de actividad donde se dan las diferencias, con el fin de poder concretar si se producen desigualdades en el acceso y establecer, en su caso, acciones de mejoras.

2.2. Distribución de la plantilla por colectivos de actividad, grupos profesionales, puestos de trabajo y áreas de gestión

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

- Tratamiento diferenciado del Personal del colectivo de Bomberos.
- Tratamiento diferenciado del Personal del colectivo de Policía Local.
- Tratamiento diferenciado del Personal del colectivo SAMUR



- Agruparemos en la denominación de “Resto de colectivos” todos los demás, que a su vez subdividiremos en:
 - Personal funcionario:
 - Grupo A1
 - Grupo A2
 - Grupo C1
 - Grupo C2
 - Grupo E. Agrupaciones profesionales (corresponde fundamentalmente con personal de oficios).
 - Personal laboral
 - Personal eventual
 - Personal directivo

En la distribución de la plantilla por sexo y sector de actividad, podemos diferenciar claramente 3 situaciones:

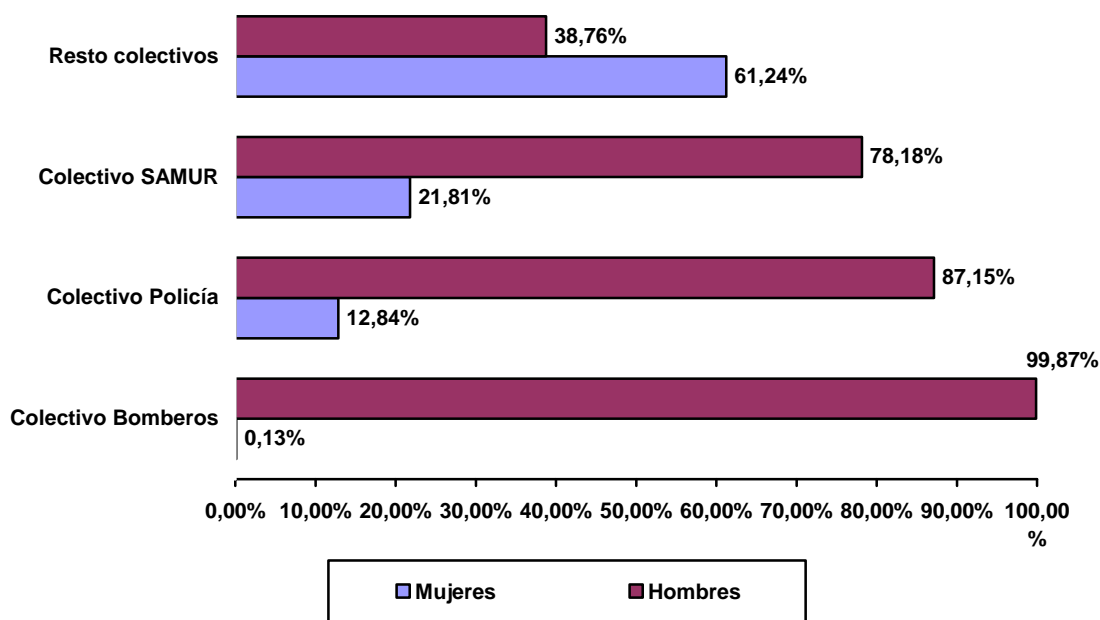
1- **Sectores claramente masculinizados** (Personal de los colectivos de Policía, Bomberos y SAMUR). Se puede afirmar que los mayores desequilibrios se encuentran en estos colectivos. Además, Policía tiene un número muy elevado de personal en plantilla, que representa el 24,51% del total.

2- **Feminización de la plantilla.** El resto de colectivos, donde se ubica el mayor número y proporción de mujeres, es el que tiene un reparto más equilibrado: 61,24% mujeres y 38,76% hombres. El 91,42% de las mujeres de la plantilla trabaja en este grupo, frente al 48,80% de hombres.

El resto de hombres (51,20%) se reparten entre el Personal de los colectivos de Policía, Bomberos y SAMUR, donde sólo hay un 8,58% de mujeres.

El único colectivo cercano a lo que se podría considerar feminizado sería el correspondiente al grupo C1, en el que las mujeres son el 71,10%, frente al 28,90% de hombres. El siguiente grupo con mayor diferencia es el A2, con un 66,84% de mujeres, frente al 33,16% de hombres.

3- **Proporcionalidad.** Dentro del grupo "resto de colectivos" no encontramos ningún sector ni feminizado ni masculinizado.



RESTO DE COLECTIVOS				
Grupo	MUJERES		HOMBRES	
	Número	%	Número	%
A1	1154	60,26	761	39,74
A2	1625	66,84	806	33,16
C1	1584	71,10	644	28,90
C2	3048	57,56	2247	42,44
E	724	51,17	691	48,83
TOTAL	8135	61,24	5.149	38,76

Personal del colectivo de Bomberos.- En este caso el porcentaje de hombres en relación con el de mujeres es el más alto de todos los colectivos. El **99,87% son hombres** frente al 0,13% de mujeres (2 mujeres y 1.512 hombres).

Excepto en el grupo C1, no existe ninguna representación femenina en los demás grupos profesionales dentro este colectivo.

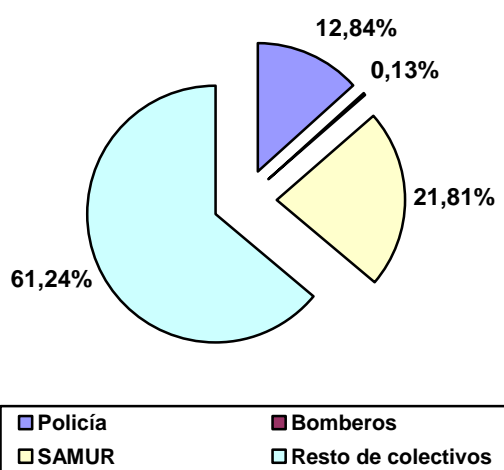
Personal del colectivo de Policía.- El porcentaje de **hombres** en este colectivo es del **87,15 %** frente al 12,84% de mujeres. En todos los grupos profesionales dentro de este colectivo, el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres, estando éstas más representadas en el grupo A2, donde alcanzan un 17,39 %.



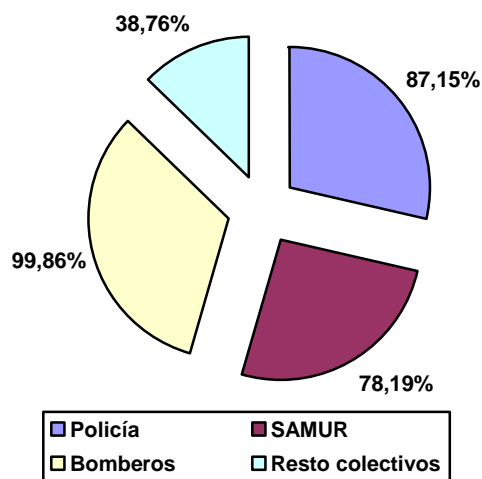
Personal del colectivo de SAMUR.- El porcentaje de **hombres** en este colectivo es del **78,18%** frente al 21,81% de mujeres. En todos los grupos profesionales el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres. Se aprecia una tendencia hacia la proporcionalidad en el grupo A1, donde el porcentaje de mujeres y hombres está casi equiparado (47,9%-52,1%). En la franja de edad de 21 a 40 años es superior el número de mujeres (9) que el de hombres (5).

Resto de colectivos.- Como ya se ha indicado, aquí el porcentaje de mujeres es mayor (61,24%) que el de **hombres (38,76%)**, si bien el reparto es más equilibrado que en los casos anteriores. La mayoría de las mujeres de la plantilla (91,42%) pertenecen a este grupo, frente al 48,80% de los hombres. Además, hay que destacar que el número de mujeres es mayor que el de hombres en todos los grupos incluidos en este apartado, disminuyendo la diferencia según se va descendiendo de grupo:

Distribución de mujeres por colectivos



Distribución de hombres por colectivos



Grupos profesionales y niveles de puestos de todos los colectivos.- Al computar todos los colectivos del Ayuntamiento de Madrid vemos como se masculinizan los grupos donde se integran el mayor número de miembros de Policía (C2) y Bomberos (C1).

Como consecuencia de la incorporación de los colectivos de Bomberos, Policía y SAMUR, se aprecia un incremento de los porcentajes de hombres en todos los grupos, no llegando a convertirse en mayoritario excepto en los dos colectivos indicados y en el grupo E.

En cuanto a la distribución de la plantilla por grupos profesionales y niveles de puestos de trabajo, se observa como la mayor parte de la plantilla se concentra en el grupo profesional C2, donde se encuentra fundamentalmente el colectivo de Policías.

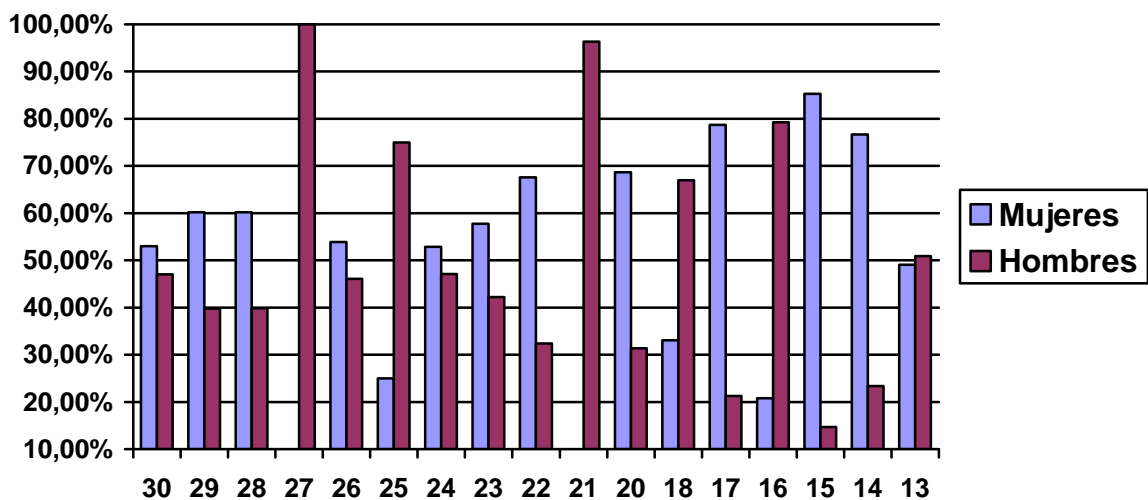


Grupo Profes.	Mujeres	% Mujeres	Hombres	%Hombres	Total
A 1	1201	57,46	889	42,54	2.090
A 2	1.686	65,65	882	34,35	2.568
C 1	1.645	37,83	2.703	62,17	4.348
C 2	3.807	34,02	7.384	65,98	11.191
E	742	49,04	771	50,96	1.513

En los colectivos de los grupos A1 y A2, a pesar del cómputo conjunto, continúa siendo superior el número de mujeres, siendo significativo, como veremos a continuación, que en el único Nivel de Complemento de Destino (NCD) donde el número de hombres es superior al de mujeres es en el nivel 23.

En el siguiente gráfico vemos la distribución de la plantilla por niveles. El Nivel de Complemento Destino es un concepto retributivo de carácter personal. A efectos de este cuadro se ha tenido en cuenta el NCD de cada empleado/a.

Distribución en porcentaje de la plantilla de funcionarios por nivel de complemento de destino



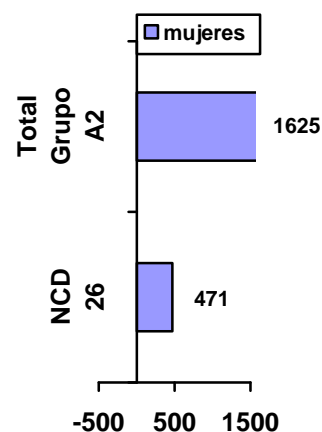
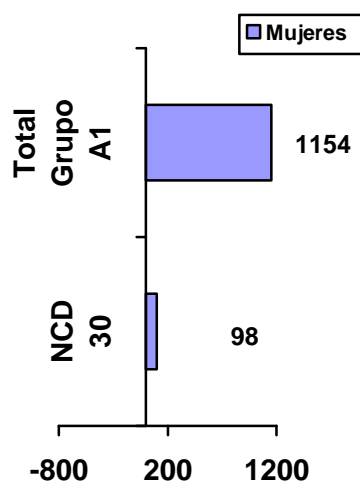


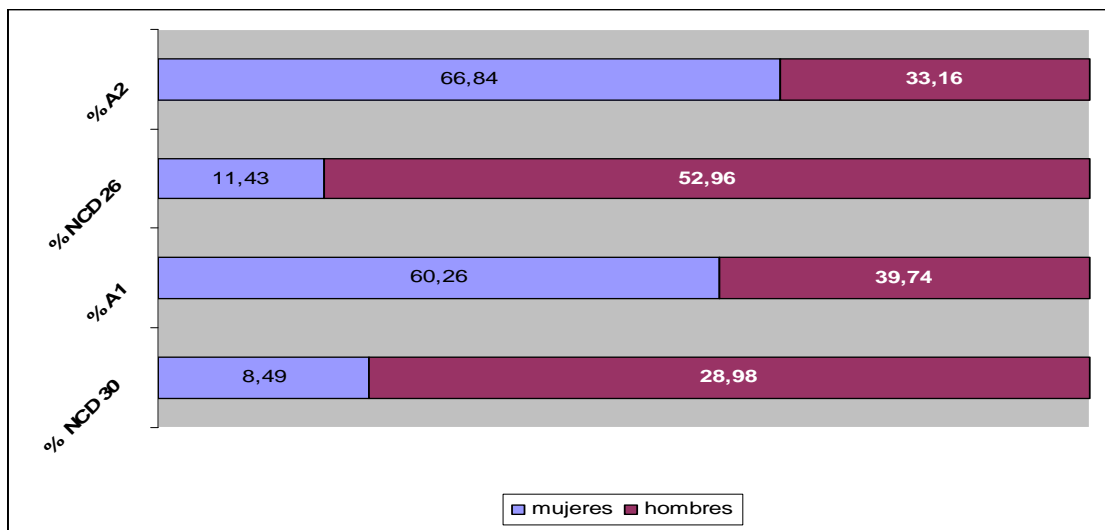
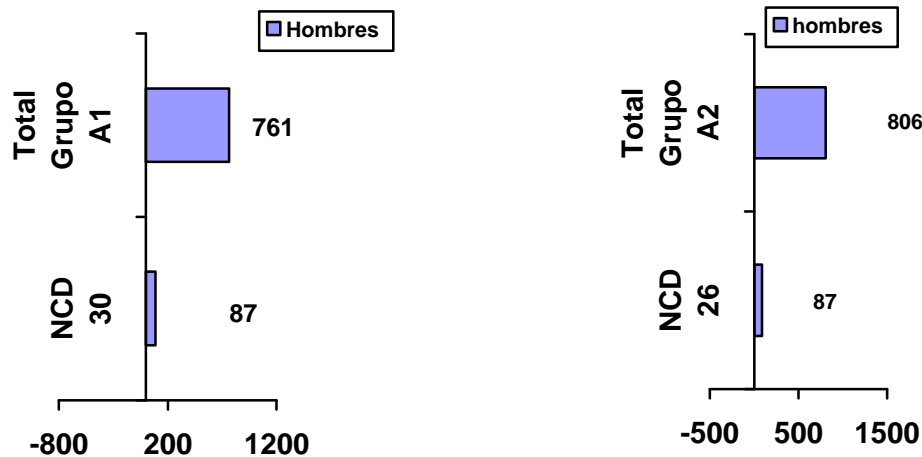
Conclusión

Del gráfico anterior llama la atención los niveles 27, 25 y 21, al estar todos los puestos comprendidos en los NCD citados ocupados exclusivamente por hombres. La explicación es simple: corresponden a los dos colectivos más masculinizados de la plantilla laboral, Policía y Bomberos. Es necesario señalar que el número de puestos con los indicados niveles es muy escaso, un total de 128, de los que 110 corresponden al nivel 21.

En el caso de los grupos A1 y A2 (NCD 30 a 20), excepto en los niveles comentados en el párrafo anterior, encontramos una mayoría femenina en todos los niveles. Se puede afirmar que en los niveles 30, 29, 28, 26, 24, 23, 22 y 20 se cumple el principio de proporcionalidad, con un sesgo ligeramente femenino. En este punto se debe considerar, para una mayor comprensión, que los NCDs 30, 29, 28, 27 y 26 son de libre designación, como más tarde veremos en el apartado de provisión de puestos.

Esta paridad, ligeramente favorable a las mujeres en la ocupación de los puestos de niveles superior de los Grupos A1 (NCD 30) y A2 (NCD 26) no es tal si la cruzamos con los componentes masculinos y femeninos de dichos Grupos. Como se aprecia en los gráficos siguientes, el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de NCD 30, respecto al número de mujeres que pueden acceder a esos puestos, es de un 8,49%, mientras el porcentaje de hombres está en un 11,43%. En el caso del NCD 26 la diferencia en el porcentaje sería aún mayor, puesto que el de mujeres es de un 28,98% y el de hombres del 52,95%





Los niveles claramente masculinizados (NCDs 27, 25, 21, 18 y 16) son aquellos que coinciden con los colectivos que ya hemos visto con esta característica, es decir Policía, Bomberos y SAMUR.

Dentro de los niveles correspondientes a los Grupos C1 y C2, principalmente puestos Administrativos (Subsecciones, Negociados y Auxiliares Administrativos, con excepción de los Niveles 21, 18 y 16, según se ha visto en el párrafo anterior) se comprueba que están mayoritariamente ocupados por mujeres, siendo muy clara la feminización de los niveles 20, 17, 15 y 14. En consonancia con el alto número de mujeres que componen estos colectivos, en el nivel 22, máximo del grupo C1, el 67,61% de los puestos (1.722) está ocupado por mujeres, frente al 32,39% de los ocupados por hombres (825). Mayor porcentaje encontramos aún en el nivel 20, donde el 68,65% de los puestos (392) está ocupado por mujeres, mientras el 31,35% está ocupado por hombres (179).

En cuanto a la situación del grupo E, encontramos una proporcionalidad casi absoluta, ligeramente favorable al personal masculino, con un 50,93% frente a un



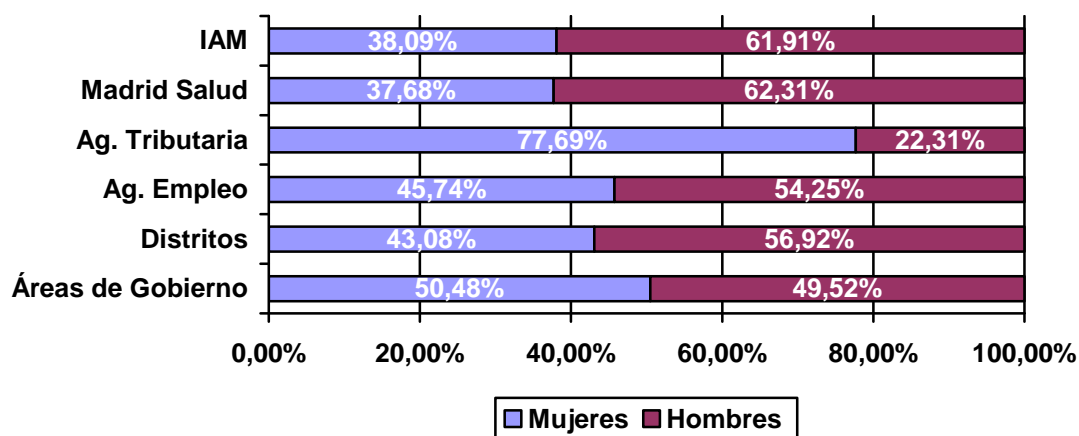
49,07% de mujeres, a pesar de tratarse de puestos de oficios que tradicionalmente son ocupados por hombres.

Personal laboral.-

El número de empleados/as del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. con relación jurídica laboral asciende a un total de 3.846, lo que significa que del total de la plantilla el 15%, tiene vinculación laboral en cualquiera de sus modalidades. Este colectivo está compuesto por 3.646 personas, de las cuales 1.726 (44,87%) son mujeres y 2.120 son hombres (55,13%). Podemos decir que, en términos absolutos, el número de mujeres y hombres con vinculación jurídica laboral en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA., cumple los criterios de paridad, aunque siempre con un sesgo a favor del número de hombres

Analizando los datos por Áreas de Gobierno, Distritos y Organismos Autónomos, se aprecia que la mayor concentración de personal laboral corresponde a los Distritos como consecuencia de tener adscritos al personal de las Instalaciones Deportivas. Este colectivo asciende a un total de 2.466 efectivos, lo que supone un 64,01% del total de personal laboral, cumpliéndose también los estándares de proporcionalidad al ser las mujeres 1.064 (43,10%) frente a 1.402 hombres (56,90%). Mantiene, como se ha visto en anteriores ocasiones, el sesgo masculino.

	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	%HOMBRES	TOTAL
ÁREAS DE GOBIERNO	208	50,48	204	49,52	412
DISTRITOS	1.064	43,1	1.402	56,9	2.466
AG. EMPLEO	172	45,74	204	54,25	376
AG. TRIBUTAR	108	77,69	31	22,31	139
MADRID SALUD	26	37,68	43	62,31	69
AGENCIA ACTIVIDADES	4	66,67	2	33,33	6
IAM	144	38,09	234	61,91	378
TOTAL LABORALES	1726	44,87	2120	55,13	3846



Conclusión

Se puede afirmar, a la luz de los datos, que en la plantilla del personal laboral se cumple el principio de igualdad al mantenerse los porcentajes de hombres y mujeres, si los vemos de forma aislada por Áreas de Gobierno, Distritos y Organismos Autónomos, entre el 60 y el 40 por ciento, siempre con sesgo favorable a los hombres, con las excepciones del Organismo Autónomo "Agencia Tributaria" donde el número de mujeres supera el 77% de los efectivos de personal laboral del Organismo y del conjunto de las Áreas de Gobierno donde la paridad es casi absoluta con un 50,48% de mujeres, frente a un 49,52% de hombres.

Personal Eventual.-

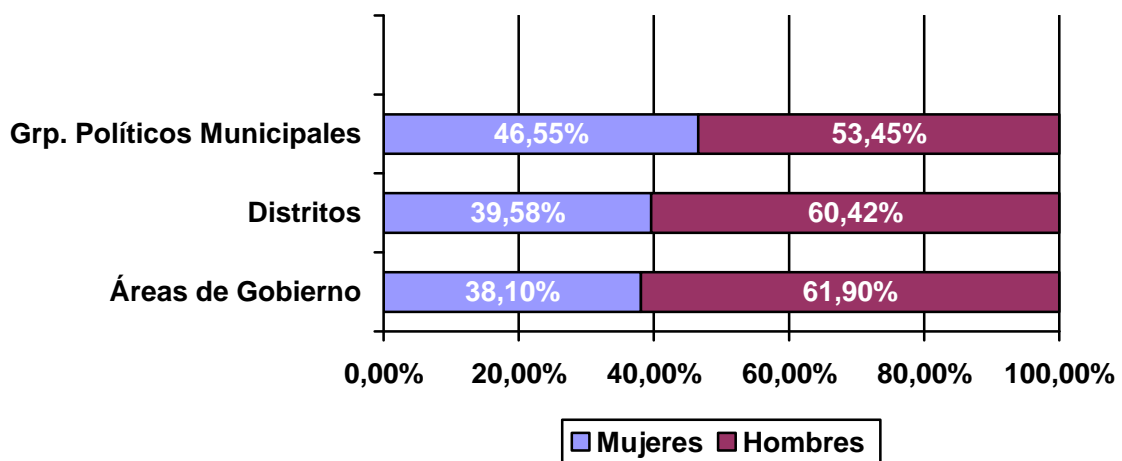
El número de empleados/as del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. con nombramiento de personal eventual asciende a un total de 127. En este colectivo se advierte una disminución sensible respecto de los ejercicios anteriores, al pasar de 207 eventuales en 2.014 a los 127 de 2.015, aminorándose en un 38,65%. Respecto del total de la plantilla, el personal eventual significa un 0,49%.

De los 127 eventuales, 54 (42,52%) son mujeres y 73 son hombres (57,48%), por lo que podemos decir que el número de mujeres y hombres del personal eventual en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA., está dentro de los límites de paridad por muy escaso margen.

Analizando los datos por Áreas de Gobierno, Distritos, Grupos Políticos Municipales y Organismos Autónomos, se observa que la mayor concentración de personal eventual se encuentra en los Grupos Políticos Municipales: 58 eventuales, de los que 27 son mujeres y 31 hombres, y en las Áreas de Gobierno, incluyendo en éstas Alcaldía y Presidencia del Pleno: 48 eventuales, de los que 19 son mujeres y 29 hombres.



	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	%HOMBRES	TOTAL
ÁREAS DE GOBIERNO	19	39,58	29	60,42	48
DISTRITOS	8	38,10	13	61,90	21
Grupos Políticos Municipales	27	46,55	31	53,45	58
TOTAL EVENTUALES	54	42,52	73	57,48	127



Conclusión

Se puede afirmar que en la plantilla del personal eventual se da un claro predominio de los hombres sobre las mujeres, sobre todo en las Áreas de Gobierno y en los Distritos, donde el porcentaje de hombres supera el 60%, apreciándose una disminución del segmento masculino en los Grupos políticos municipales donde se mantienen los porcentajes dentro de la tendencia habitual en el Ayuntamiento de Madrid, se respeta la proporcionalidad 40%-60%, pero siempre con el sesgo a favor del componente masculino.

Por tanto, es en este grupo donde encontramos la mayor brecha de género (si dejamos al margen los cuerpos masculinizados ya analizados anteriormente –Policía, Bomberos y SAMUR-)

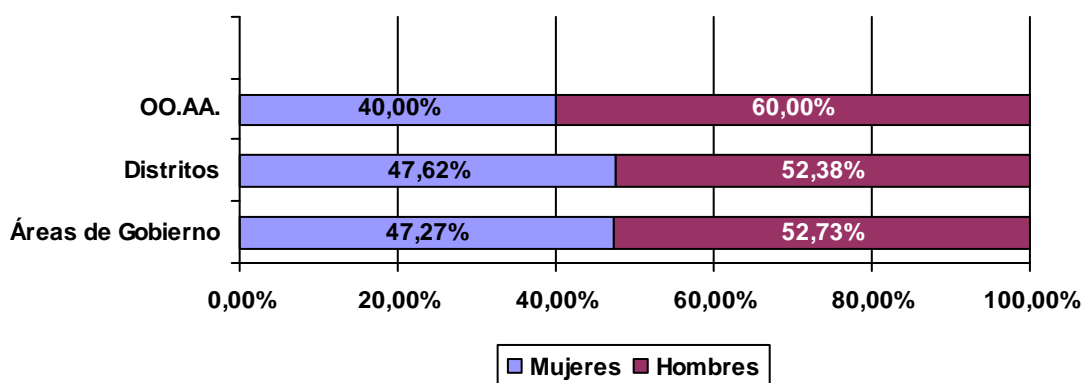


Órganos Directivos.-

El número de órganos directivos del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. asciende a un total de 81, lo que significa que del total de la plantilla, el 0,32% tiene este carácter. De ese total (81), 38 son mujeres (46,91%) y 43 son hombres (53,88).

Analizando los datos por Áreas de Gobierno, Distritos, y Organismos Autónomos, se comprueba que en todas ellas son mayoritarios los hombres, si bien por diferencias mínimas como se aprecia en la tabla siguiente:

	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	%HOMBRES	TOTAL
ÁREAS DE GOBIERNO	26	47,27%	29	52,73%	55
DISTRITOS	10	47,62%	11	52,38%	21
OO. AA.	2	40,00%	3	60,00%	5
TOTAL DIRECTIVOS	38	46,91%	43	53,88	81



Conclusión

Sin llegar a afirmar que estamos ante un colectivo completamente equiparado, si es importante reflejar que, aún con el sesgo que venimos apreciando en toda la plantilla municipal a favor de los hombres, es uno de los grupos donde se aprecia mayor igualdad en términos absolutos. No obstante, debemos de recordar que los datos de órganos directivos significan el 0,31% de la plantilla municipal.



Distribución por Áreas de Gestión.-

En cuanto a la distribución de la plantilla por Áreas de Gestión, están feminizadas las Áreas de Gobierno de Alcaldía; Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno; Coordinación Territorial y Asociaciones; Cultura y Deportes; Economía y Hacienda; Equidad, Derechos Sociales y Empleo y Participación Ciudadana y Transparencia. Especialmente se aprecia la feminización en el Área de Gobierno de Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno, donde el porcentaje de mujeres es de un 74,72%.

Según los datos, y los gráficos que se incorporan a continuación, en Presidencia del Pleno, en el Área de Gobierno de Desarrollo Urbano Sostenible y en los Grupos Políticos Municipales, se puede hablar de paridad pues ambos colectivos están cercanos al 50%, con diferencias a favor de uno u otro sexo que en ningún caso supera el 5%.

Por el contrario, en las Áreas de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias y de Medio Ambiente y Movilidad encontramos una situación claramente masculinizada como consecuencia de acoger dichas Áreas a los colectivos de Policía, Bomberos y SAMUR en el caso de Salud, Seguridad y Emergencias y el de Agentes de Movilidad en el de Medio Ambiente y Movilidad.

Si de los 9.183 empleados y empleadas que conforman el Área de Seguridad y Emergencias, de los que 1.467 son mujeres (15,97%) y 7.716 hombres (84,03%), descontamos los colectivos de Bomberos, Policía y SAMUR, que alcanzan un total de 8.426 personas, el resto del Área de Gobierno, 757 empleos corresponderían a 521 mujeres (68,82%) y a 236 hombres (31,18%). En consonancia con lo indicado en el análisis de estos tres colectivos, la masculinización del Área de gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias es producto de la composición de las plantillas de Bomberos, Policía y SAMUR.

Lo mismo ocurre con el Área de Medio Ambiente y Movilidad, donde si descontamos a la totalidad de la plantilla -de las 2.293 personas que se corresponden con 804 mujeres (35,06%) y 1.489 hombres (64,93%)- el colectivo de Agentes de Movilidad, compuesto por un total de 665 miembros -74 mujeres (11,12%) y 591 hombres (88,87%)-, el resto del Área de Medio Ambiente y Movilidad estaría más cerca de la paridad, en tanto que de los 1.628 empleados/as restantes, 730 son mujeres (44,84%) y 898 hombres (55,16%).

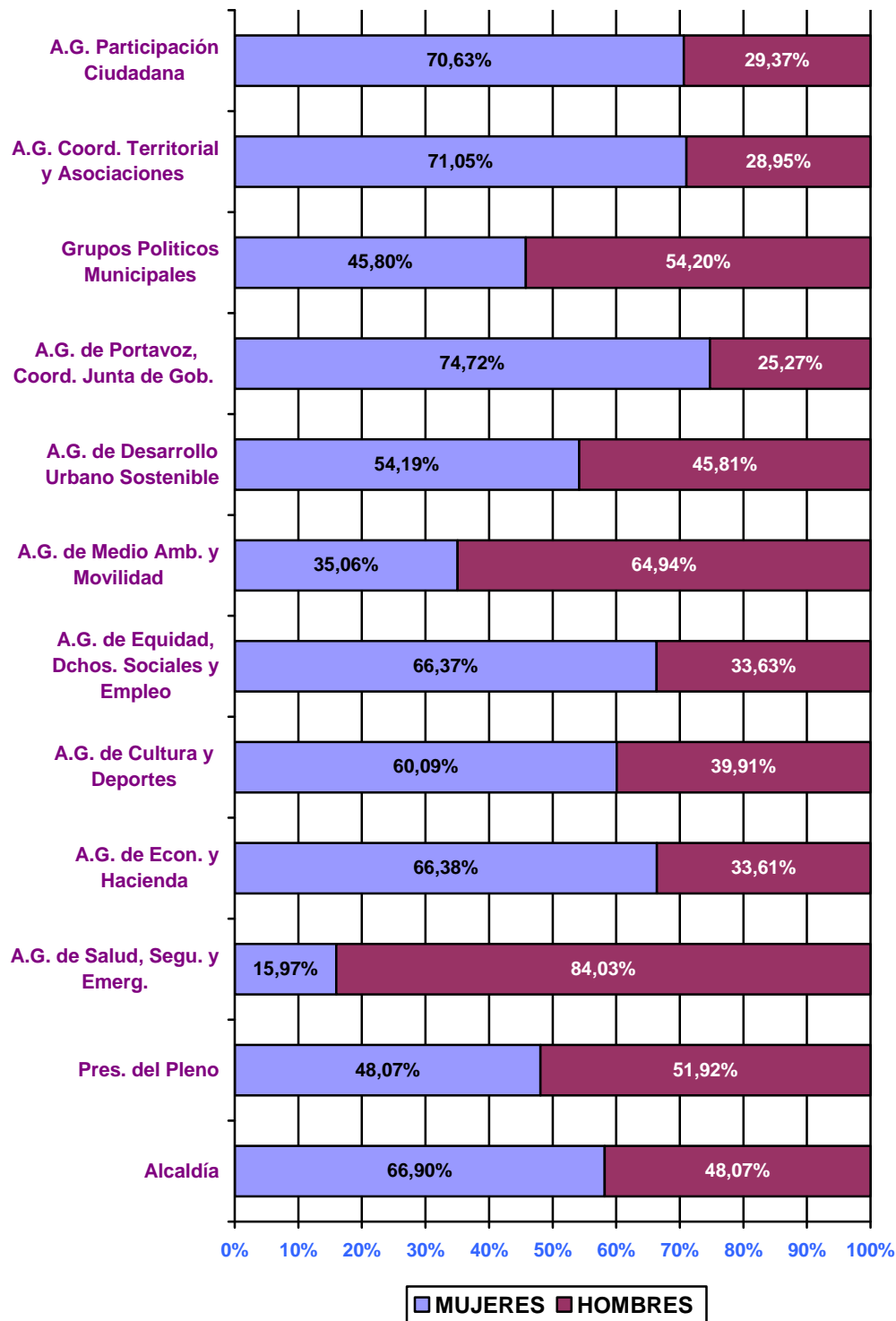
Conclusión

Como se desprende de lo señalado en los párrafos anteriores, no hay ningún criterio objetivo que permita manifestar que exista discriminación en el acceso, pero si es evidente la brecha de género favorable a las mujeres salvo en los colectivos



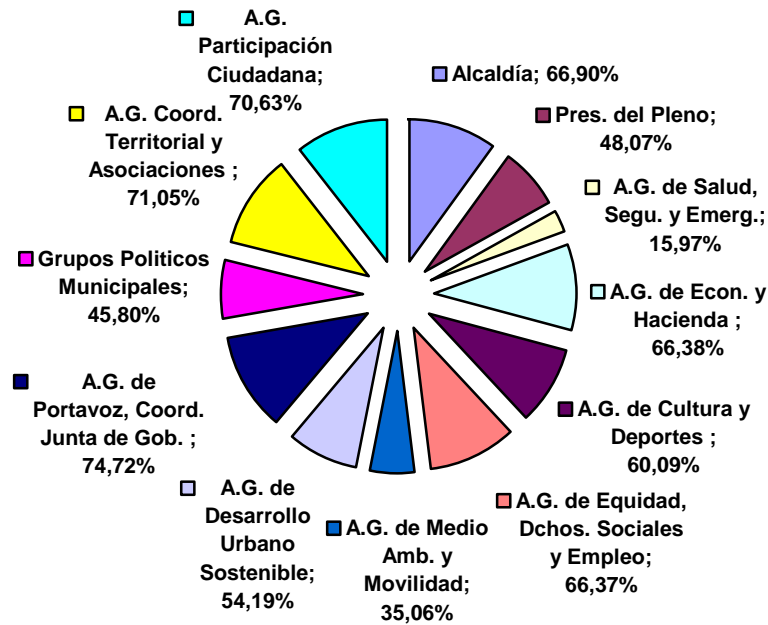
reiteradamente mencionados: Policía, Bomberos y SAMUR y que la masculinización de estos colectivos requiere de una intervención en favor de la incorporación de mujeres.

Distribución de la Plantilla por sexo en las Áreas de Gobierno, Presidencia del Pleno y Grupos Políticos Municipales

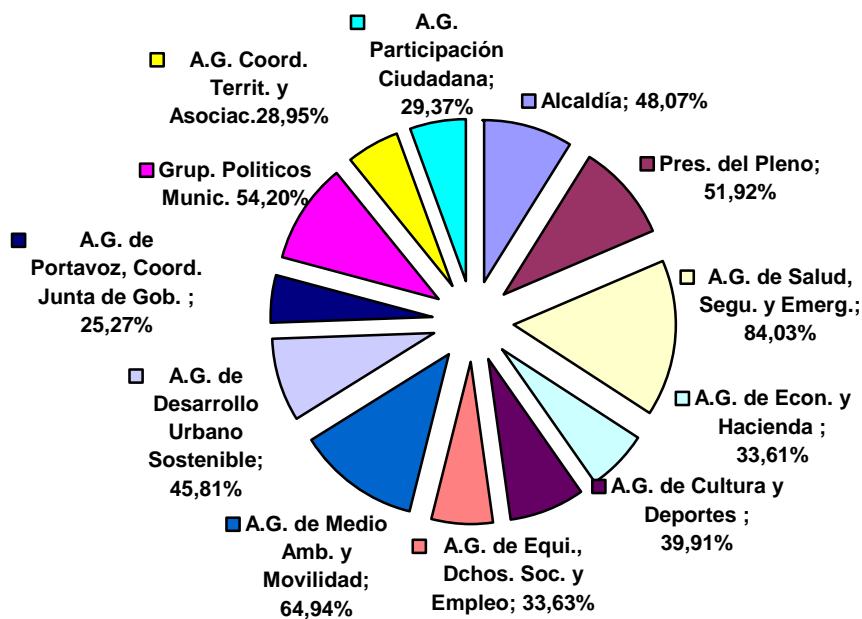




% de mujeres por Áreas de Gestión



% de hombres por Área de Gestión



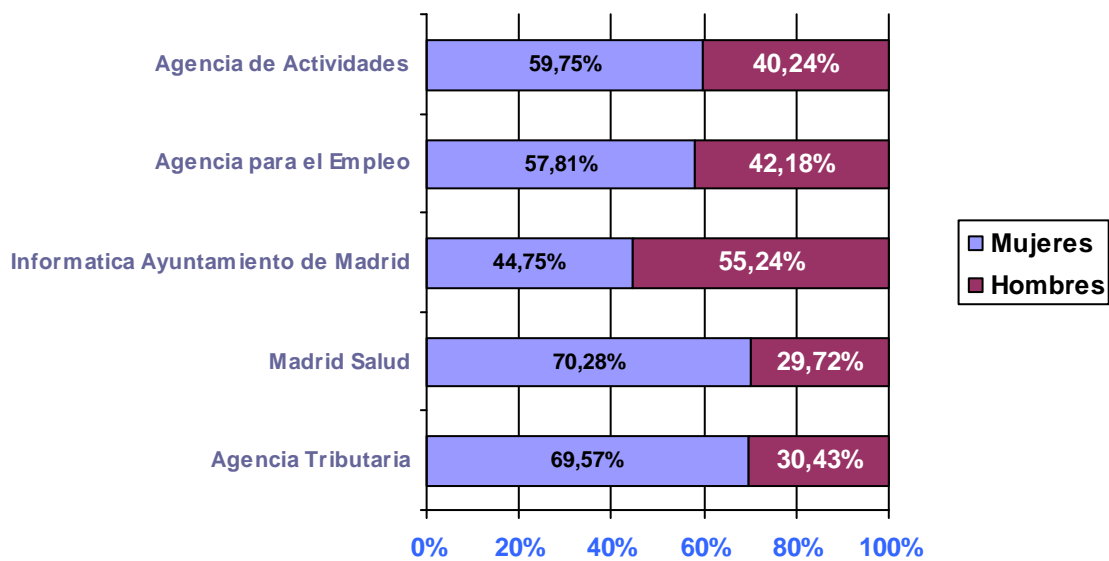


Organismos Autónomos y Distritos Municipales

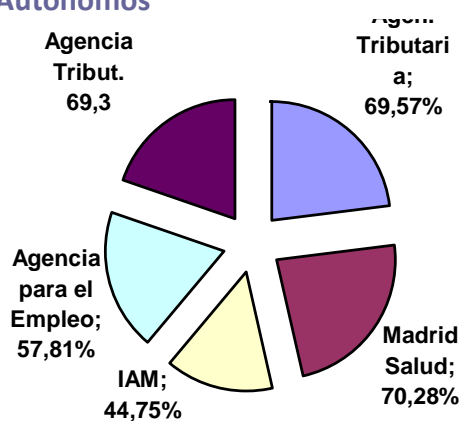
En lo referente a Organismos Autónomos, se mantiene la misma tendencia e incluso se incrementa. El porcentaje de mujeres respecto de hombres en el conjunto de OO.AA. es superior, alcanzando el porcentaje de mujeres el 64,03%, frente al 35,97% de los hombres.

Hay que señalar, en el caso de los Organismos Autónomos, dos excepciones que abundan en la feminización: la Agencia Tributaria y Madrid Salud, donde el porcentaje de mujeres alcanza cerca del 70 % en ambos casos.

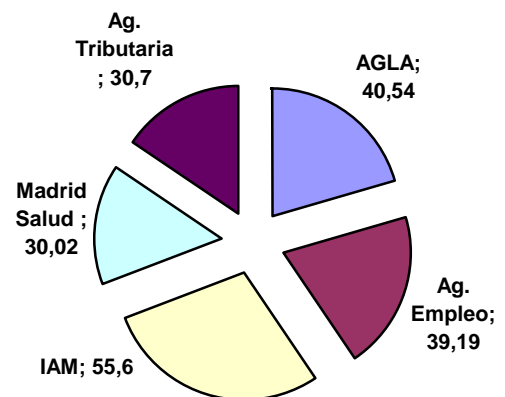
Distribución por sexo en Organismos Autónomos



% de mujeres por Organismos Autónomos



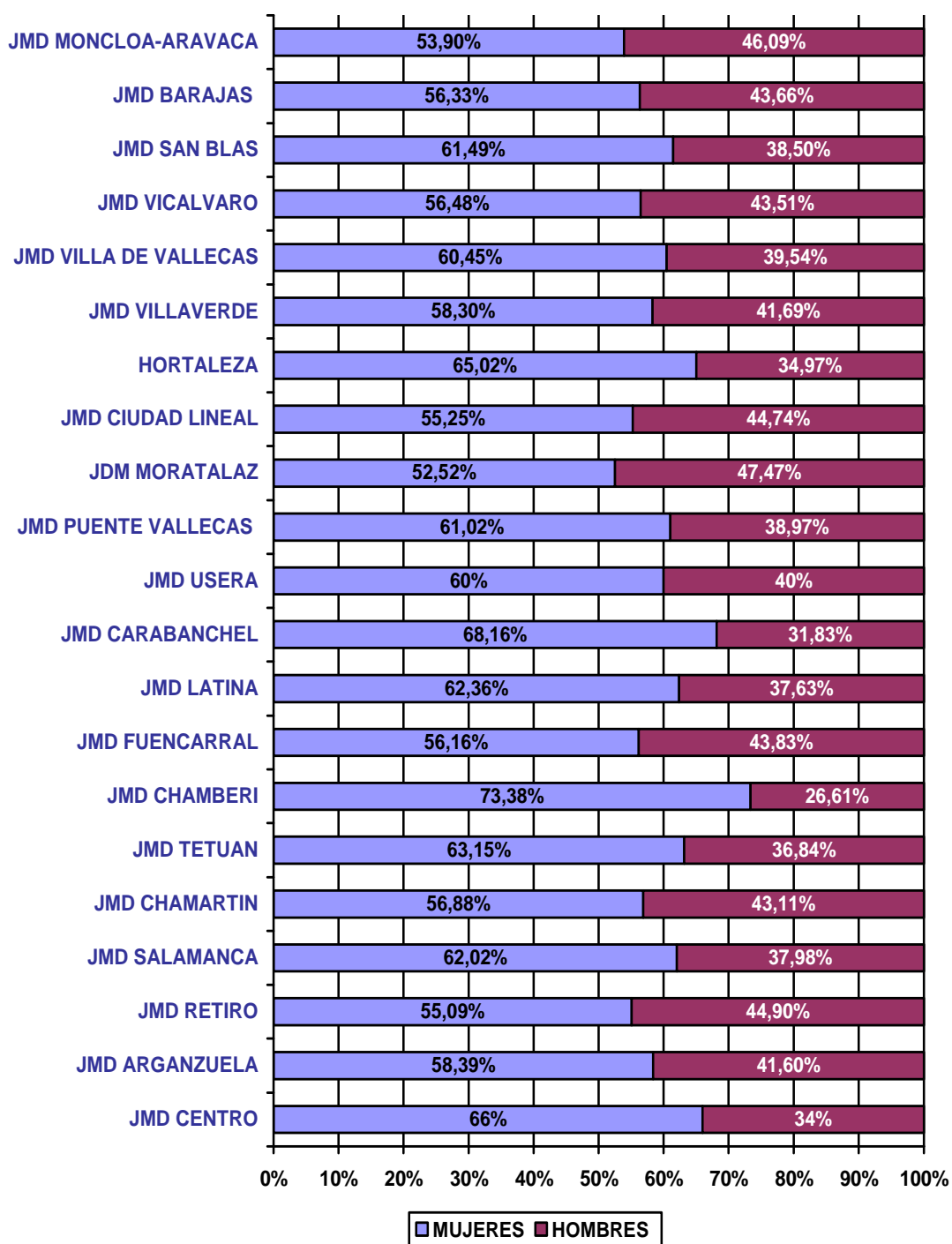
% de hombres por Organismos Autónomos





En cuanto a la distribución de la plantilla por Distritos Municipales se aprecia que la tendencia de un mayor número de mujeres en la plantilla municipal, si excluimos a los colectivos de Policía, Bomberos y SAMUR, se mantiene en los Distritos. Así, el porcentaje de mujeres respecto de hombres en el conjunto de Distritos se sitúa en los límites reconocidos por la paridad, es decir 60-40, si bien en algún distrito, como es el caso de Chamberí, el porcentaje de mujeres se eleva hasta un 74%.

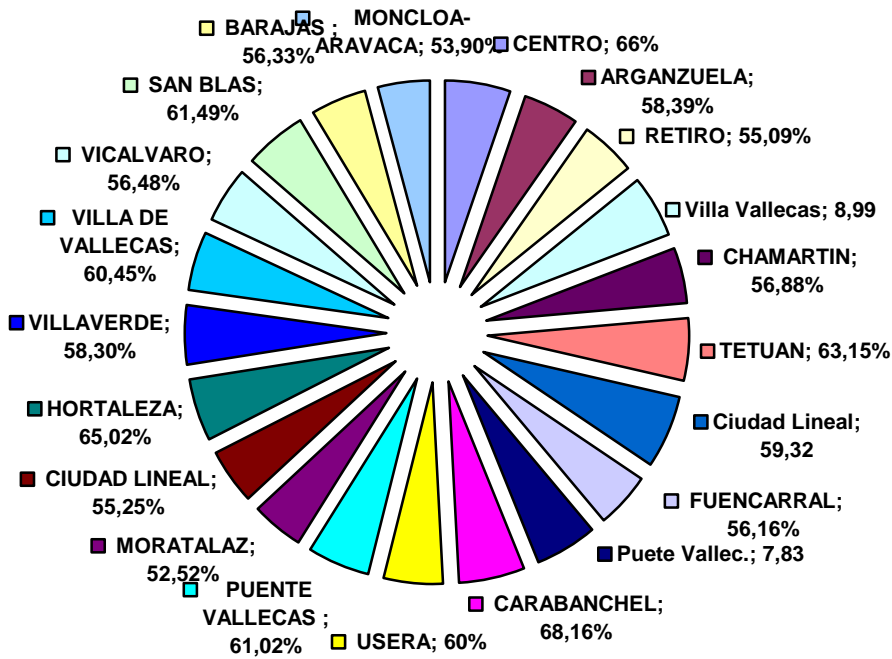
Distribución de la plantilla por sexo en las Juntas Municipales de Distrito



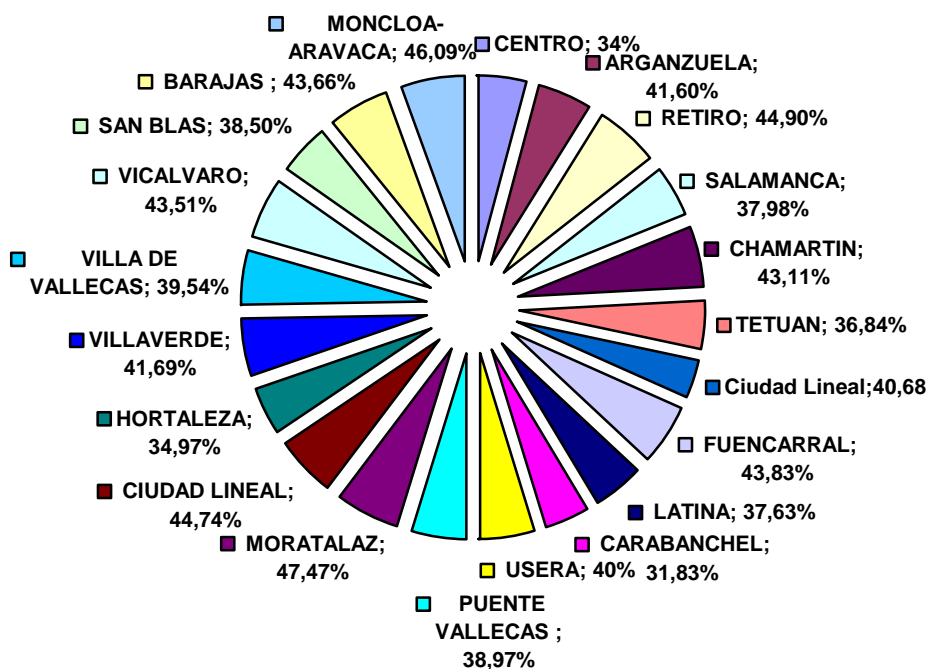


Esta feminización de las plantillas en los Distrito se comprueba también en analizar que en 10 de los 21 distritos el porcentaje de mujeres sobrepasa el 60% de la plantilla del Distrito, mientras que en el ejercicio anterior dicho porcentaje sólo se sobrepasaba en 7.

% de mujeres por Distritos Municipales



% de hombres por Distritos Municipales

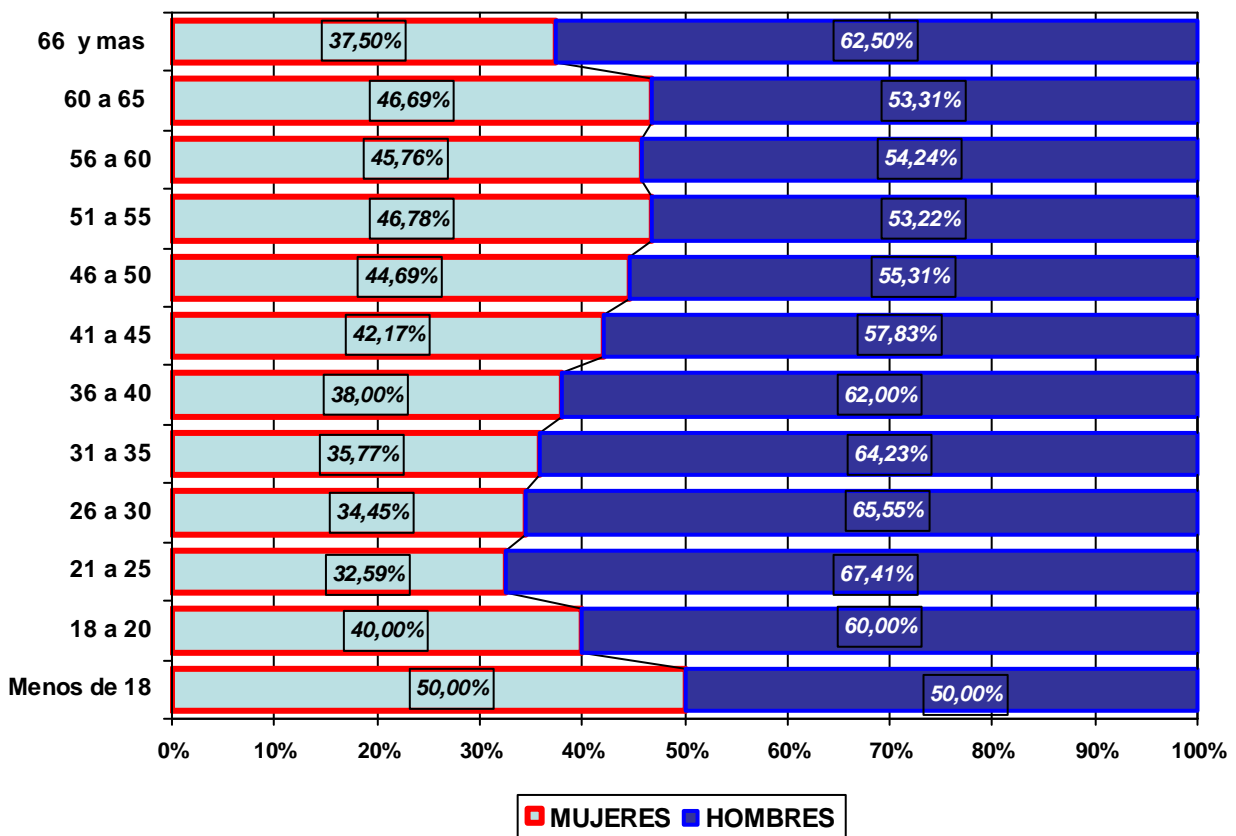




2.3. Distribución de la plantilla por edades.

La tendencia de un mayor número de hombres que de mujeres en la plantilla municipal se sigue reproduciendo al estudiar la edad de sus componentes. Si observamos los datos sobre edad de la plantilla, en todas las bandas del estudio el número de hombres es superior al de mujeres, por lo que ese desequilibrio se ha venido sucediendo de forma consecutiva. Si bien es cierto, como veremos a continuación, que al analizar los datos de antigüedad de la plantilla municipal por Distritos, Áreas de Gestión y Organismos Autónomos, nos encontramos con Áreas completamente masculinizadas, aquellas en las que se integran los colectivos de Bomberos; Policía municipal, SAMUR y Agentes de Movilidad (estos dos últimos colectivos como hemos visto en menor medida) y otras, el resto de las Áreas de Gestión, de Distritos y Organismos Autónomos, donde la mayoría de la plantilla son mujeres.

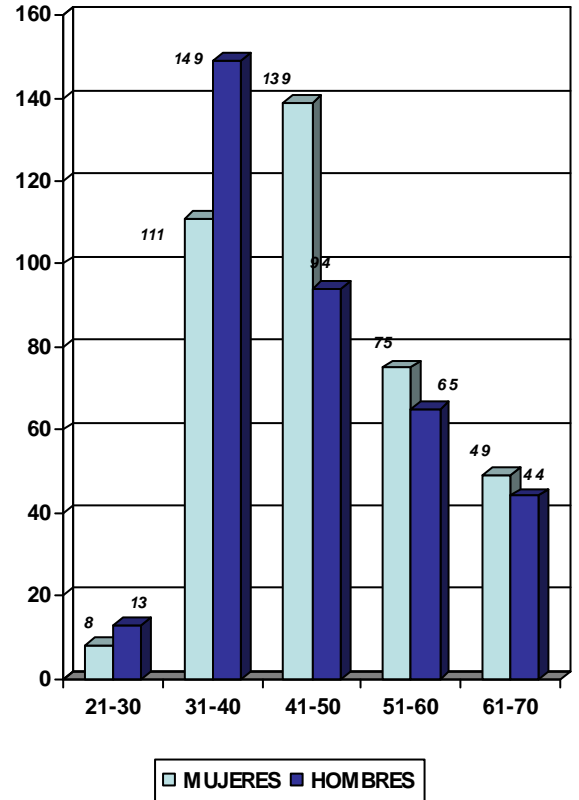
Personal Ayuntamiento y OO.AA. por edad y sexo, en porcentaje





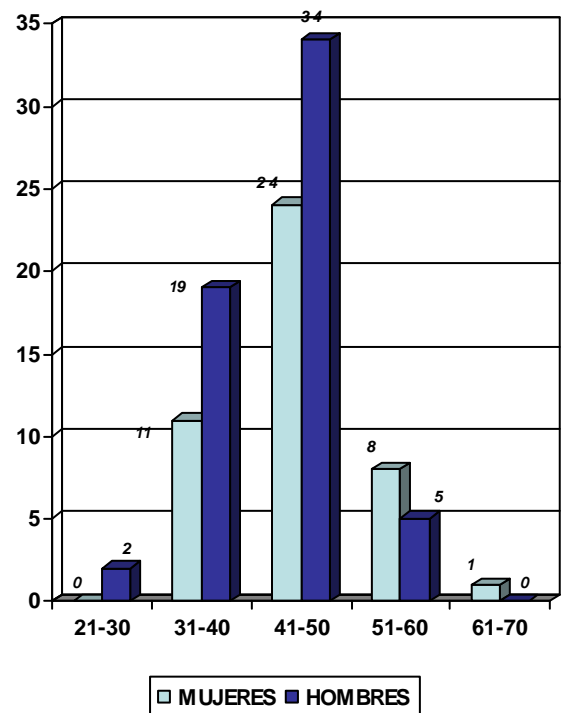
Personal Alcaldía

Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
21-25	2	28,57%	5	71,43%
26-30	6	42,86%	8	57,14%
31-35	41	51,90%	38	48,10%
36-40	70	38,67%	111	61,33%
41-45	69	56,56%	53	43,44%
46-50	67	62,04%	41	37,96%
51-55	50	58,82%	35	41,18%
56-60	25	45,45%	30	54,55%
60-65	24	63,16%	14	36,84%
Totales	354	51,37	335	48,62



Personal Presidencia del Pleno

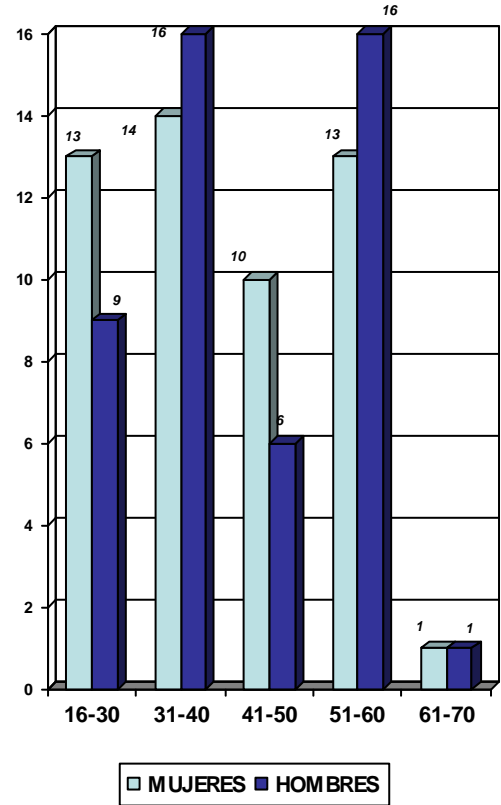
Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
26-30		0,00%	2	100,00%
31-35	3	25,00%	9	75,00%
36-40	8	44,44%	10	55,56%
41-45	8	33,33%	16	66,67%
46-50	16	47,06%	18	52,94%
51-55	7	70,00%	3	30,00%
56-60	1	33,33%	2	66,67%
60-65	1	100,00%		0,00%
Totales	44	42,31%	60	57,69%





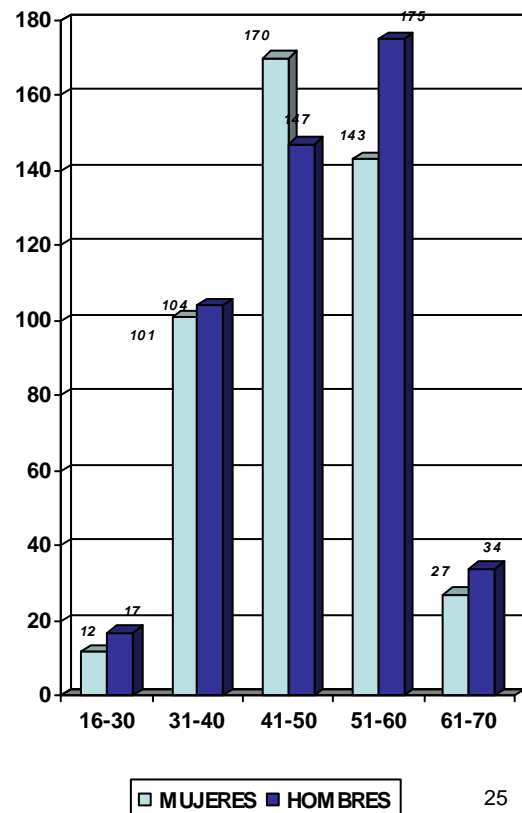
Personal AG. Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno

Edad	Mujeres	% de mujeres	Hombres	% de hombres
<18	3	100%	0	0%
21-25	3	75,00%	1	25,00%
26-30	7	46,67%	8	53,33%
31-35	7	43,75%	9	56,25%
36-40	7	50,00%	7	50,00%
41-45	5	62,50%	3	37,50%
46-50	5	62,50%	3	37,50%
51-55	2	66,67%	1	33,33%
56-60	11	42,31%	15	57,69%
60-65	1	50%	1	50%
Totales	46	50,54%	45	49,46%



Personal Área de Gobierno de Economía y Hacienda

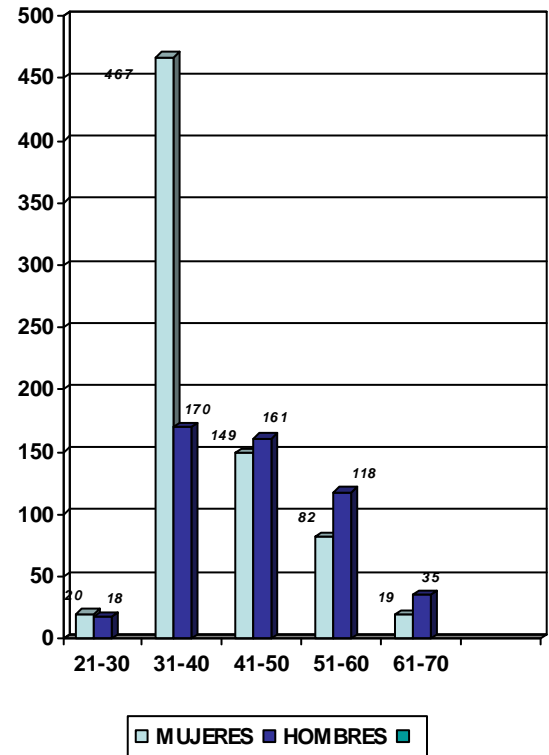
Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
<18	1	50,00%	1	50,00%
21-25	5	62,50%	3	37,50%
26-30	6	31,58%	13	68,42%
31-35	30	43,48%	39	56,52%
36-40	71	52,21%	65	47,79%
41-45	86	56,95%	65	43,05%
46-50	84	50,60%	82	49,40%
51-55	100	49,75%	101	50,25%
56-60	43	36,75%	74	63,25%
60-65	27	44,26%	34	55,74%
Totales	453	48,71%	427	51,29%





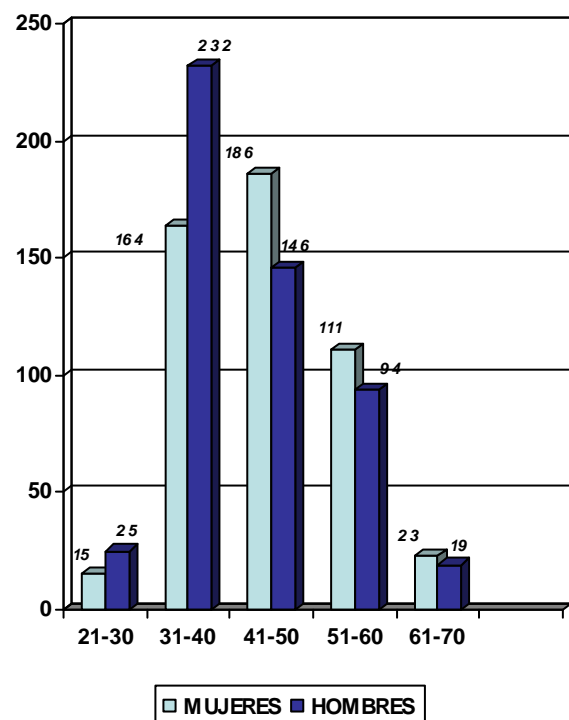
Personal Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo

Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
21-25	2	50,00%	2	50,00%
26-30	18	52,94%	16	47,06%
31-35	216	79,41%	56	20,59%
36-40	251	68,77%	114	31,23%
41-45	93	51,10%	89	48,90%
46-50	66	47,83%	72	52,17%
51-55	56	39,16%	87	60,84%
56-60	26	45,61%	31	54,39%
60-65	19	35,18%	35	64,81%
Totales	747	59,81%	502	40,19%



Personal Área de Gobierno de Cultura y Deportes

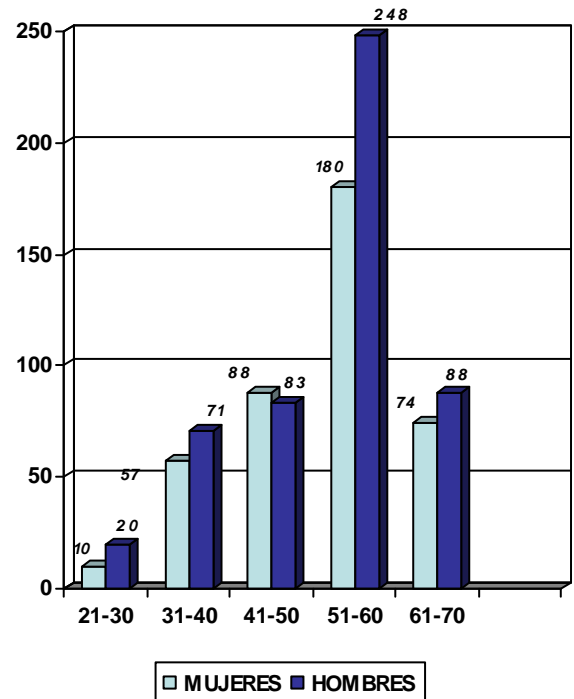
Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
26-30	15	37,50%	25	62,50%
31-35	55	42,64%	74	57,36%
36-40	109	40,82%	158	59,18%
41-45	108	55,38%	87	44,62%
46-50	78	56,93%	59	43,07%
51-55	75	53,19%	66	46,81%
56-60	36	56,25%	28	43,75%
60-65	23	56,10%	19	43,90%
Totales	499	49,16%	516	50,84%





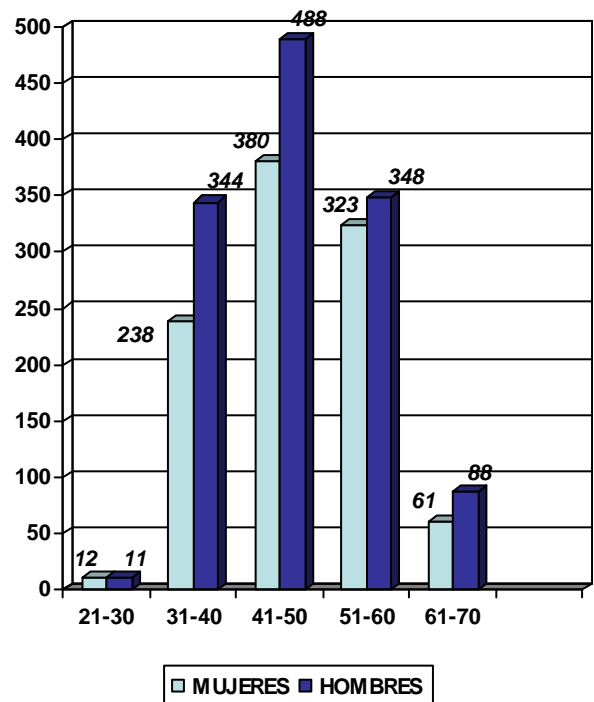
Personal Área de Gobierno de Desarrollo Urbano Sostenible

Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
21-25	2	22,22%	7	77,78%
26-30	8	38,10%	13	61,90%
31-35	18	40,00%	27	60,00%
36-40	39	46,99%	44	53,01%
41-45	41	55,41%	33	44,59%
46-50	47	48,45%	50	51,55%
51-55	116	44,96%	142	55,04%
56-60	64	37,65%	106	62,35%
60-65	74	45,67%	88	54,33%
Totales	409	44,50%	510	55,50%



Personal Área de Gobierno de Medio Ambiente y Movilidad

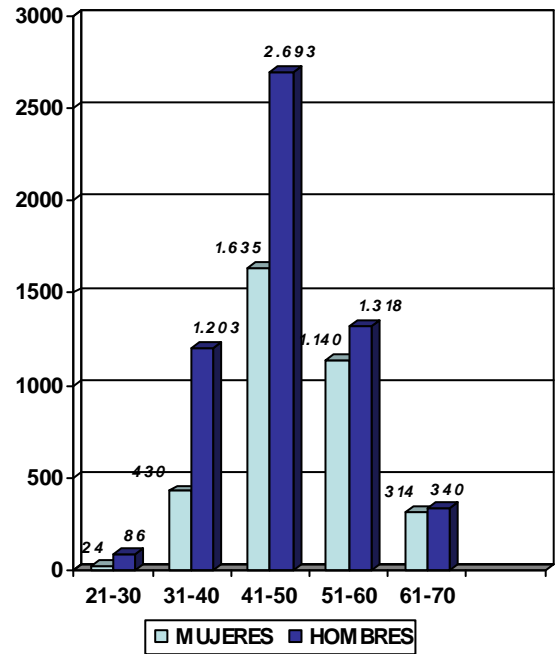
Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
21-25		0,00%	2	100,00%
26-30	12	57,14%	9	42,86%
31-35	63	55,26%	51	44,74%
36-40	175	37,39%	293	62,61%
41-45	211	39,96%	317	60,04%
46-50	169	49,71%	171	50,29%
51-55	180	47,37%	200	52,63%
56-60	143	49,14%	148	50,86%
60-65	61	40,94%	88	59,06%
Totales	1.016	44,31%	1.281	55,87%





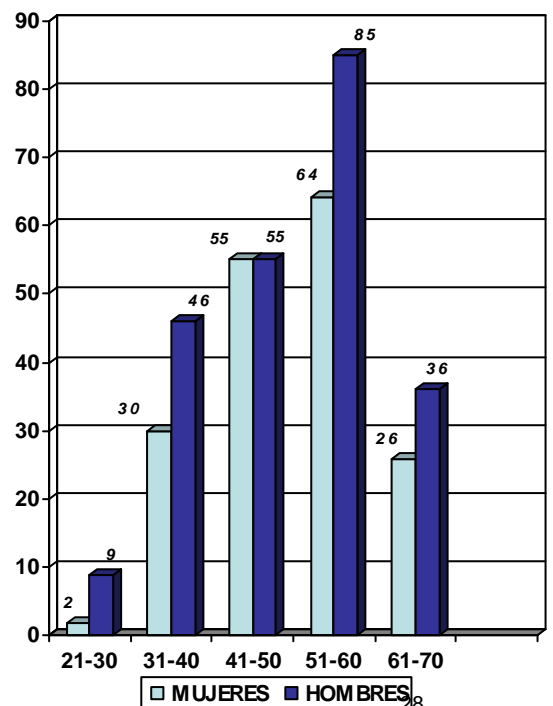
Personal Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias

Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
21-25	5	18,52%	22	81,48%
26-30	19	22,89%	64	77,11%
31-35	78	23,08%	260	76,92%
36-40	352	27,18%	943	72,82%
41-45	763	34,62%	1441	65,38%
46-50	872	41,05%	1252	58,95%
51-55	742	45,61%	885	54,39%
56-60	398	47,89%	433	52,11%
60-65	314	48,01%	340	51,99%
Totales	3543	38,58%	5640	61,42%



Personal Área de Gobierno de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto

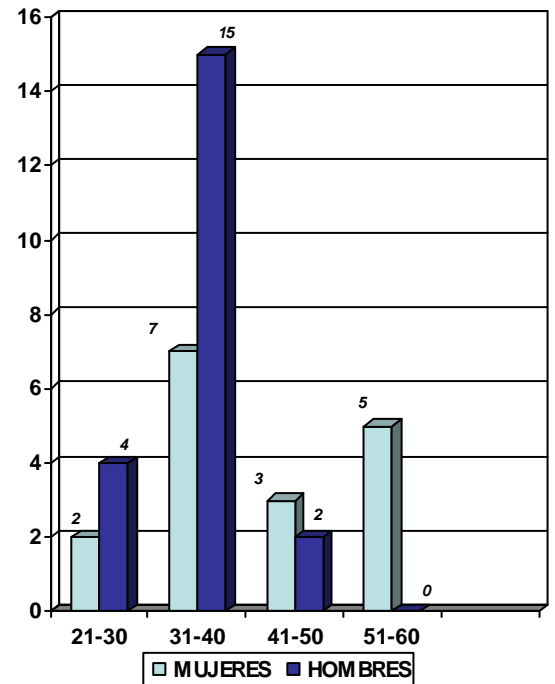
Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
26-30	2	18,18%	9	81,82%
31-35	7	24,14%	22	75,86%
36-40	23	48,94%	24	51,06%
41-45	15	42,86%	20	57,14%
46-50	40	53,33%	35	46,67%
51-55	39	41,05%	56	58,95%
56-60	25	46,30%	29	53,70%
60-65	26	39,39%	36	60,61%
Totales	177	42,96%	235	57,04%





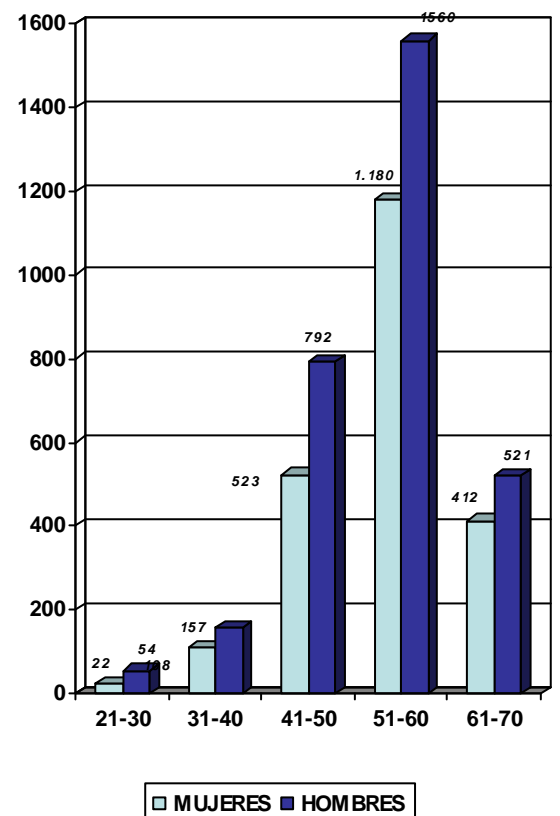
Personal Área de Gobierno de Coordinación Territorial y Asociaciones

Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
21-25		0,00%	2	100,00%
26-30	2	50,00%	2	50,00%
31-35	3	30,00%	7	70,00%
36-40	4	33,33%	8	66,67%
41-45	2	50,00%	2	50,00%
46-50	1	100,00%		0,00%
51-55	4	100,00%		0,00%
56-60	1	100,00%		0,00%
Totales	17	44,74%	21	55,26%



Personal Distritos

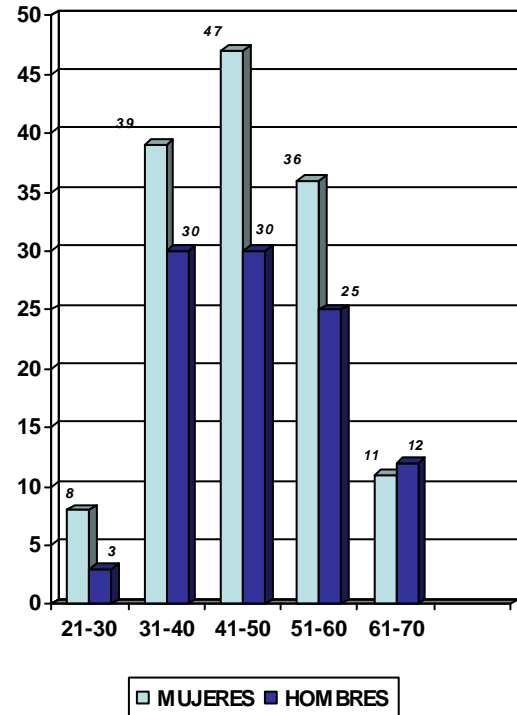
Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
21-25	2	22,22%	8	88,89%
26-30	20	30,30%	46	69,70%
31-35	38	32,76%	78	67,24%
36-40	70	46,98%	79	53,02%
41-45	88	42,11%	121	57,89%
46-50	435	39,33%	671	60,67%
51-55	742	43,72%	955	56,28%
56-60	438	41,99%	605	58,01%
61-65	412	45,93%	521	58,08%
Totales	2245	42,42%	3084	58,28%





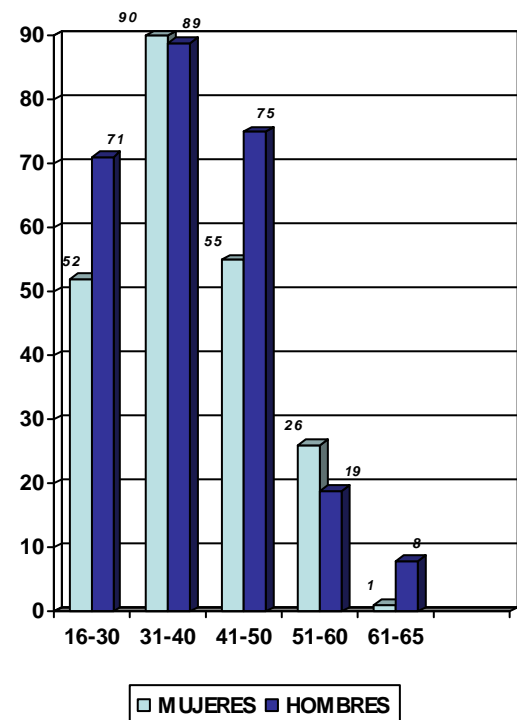
Personal Agencia de Actividades

Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
26-30	8	72,73%	3	27,27%
31-35	13	52,00%	12	48,00%
36-40	26	59,09%	18	40,91%
41-45	26	60,47%	17	39,53%
46-50	21	61,76%	13	38,24%
51-55	23	56,10%	18	43,90%
56-60	13	65,00%	7	35,00%
61-65	11	47,83%	12	52,17%
Totales	141	58,51%	100	41,49%



Personal Agencia para el Empleo

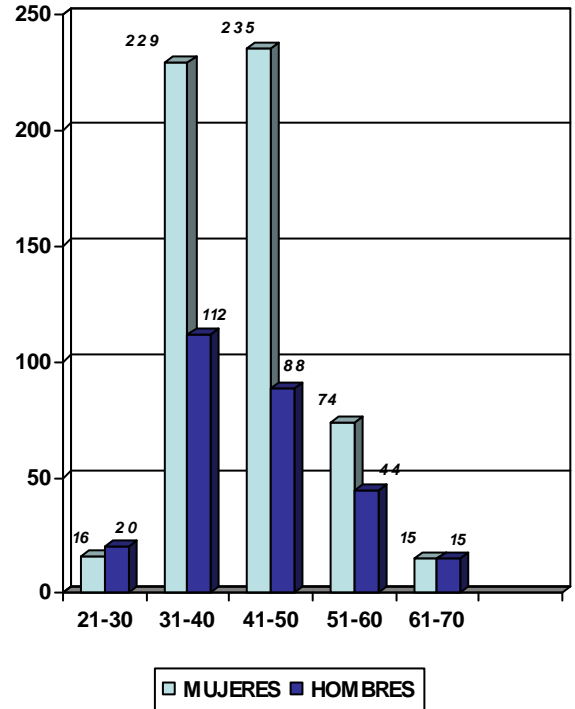
Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
<18	1	50,00%	1	50,00%
18-20	5	35,71%	9	64,29%
21-25	22	40,74%	32	59,26%
26-30	24	45,28%	29	54,72%
31-35	44	56,41%	34	43,59%
36-40	46	45,54%	55	54,46%
41-45	26	36,62%	45	63,38%
46-50	29	49,15%	30	50,85%
51-55	19	61,29%	12	38,71%
56-60	7	50,00%	7	50,00%
61-65	1	11,11%	8	88,89%
Totales	224	46,09%	262	53,91%





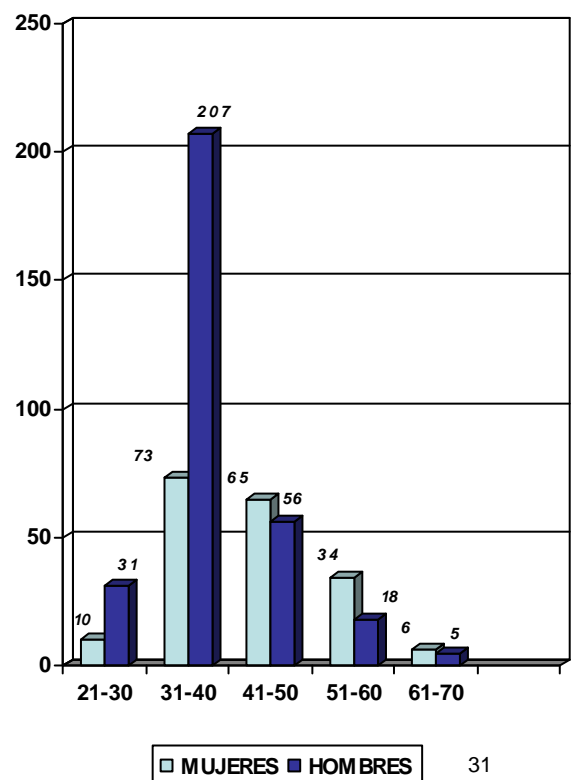
Personal Agencia Tributaria

Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
26-30	16	44,44%	20	55,56%
31-35	68	58,62%	48	41,38%
36-40	161	71,56%	64	28,44%
41-45	146	73,37%	53	26,63%
46-50	89	71,77%	35	28,23%
51-55	58	63,74%	33	36,26%
56-60	16	59,26%	11	40,74%
61-65	15	50,00%	15	50,00%
Totales	569	67,02%	279	32,86%



Personal Informática Ayuntamiento de Madrid

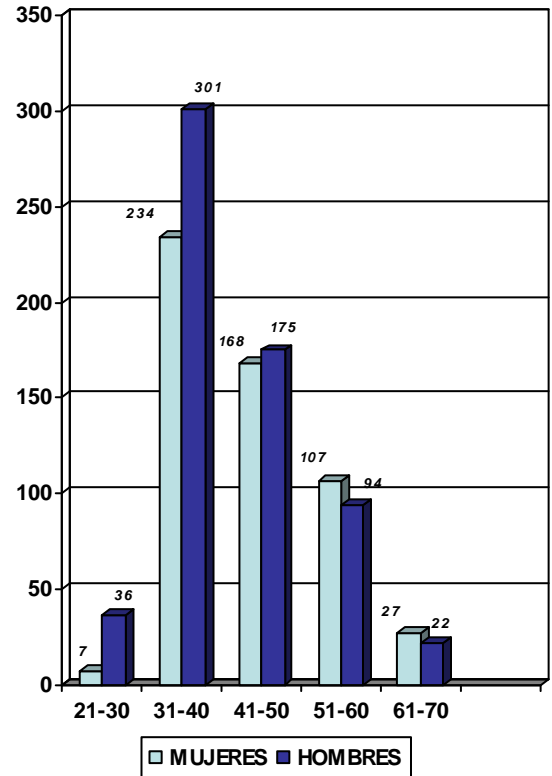
Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
21-25	2	66,67%	1	33,33%
26-30	8	21,05%	30	78,95%
31-35	38	23,17%	126	76,83%
36-40	35	30,17%	81	69,83%
41-45	40	57,14%	30	42,86%
46-50	25	49,02%	26	50,98%
51-55	20	58,82%	14	41,18%
56-60	14	77,78%	4	22,22%
61-65	6	54,55%	5	45,45%
Totales	188	37,23%	317	62,67%





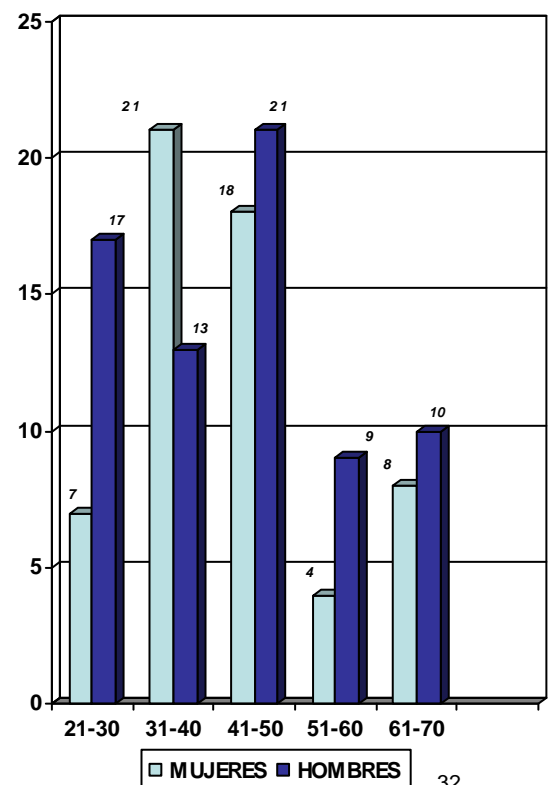
Personal Madrid Salud

Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
21-25		0,00%	2	100,00%
26-30	7	17,07%	34	82,93%
31-35	89	41,20%	127	58,80%
36-40	145	45,45%	174	54,55%
41-45	101	48,33%	108	51,67%
46-50	67	50,00%	67	50,00%
51-55	58	49,15%	60	50,85%
56-60	49	59,04%	34	40,96%
61-65	27	57,45%	22	46,81%
Totales	543	46,45%	628	53,72%



Personal Grupos Políticos

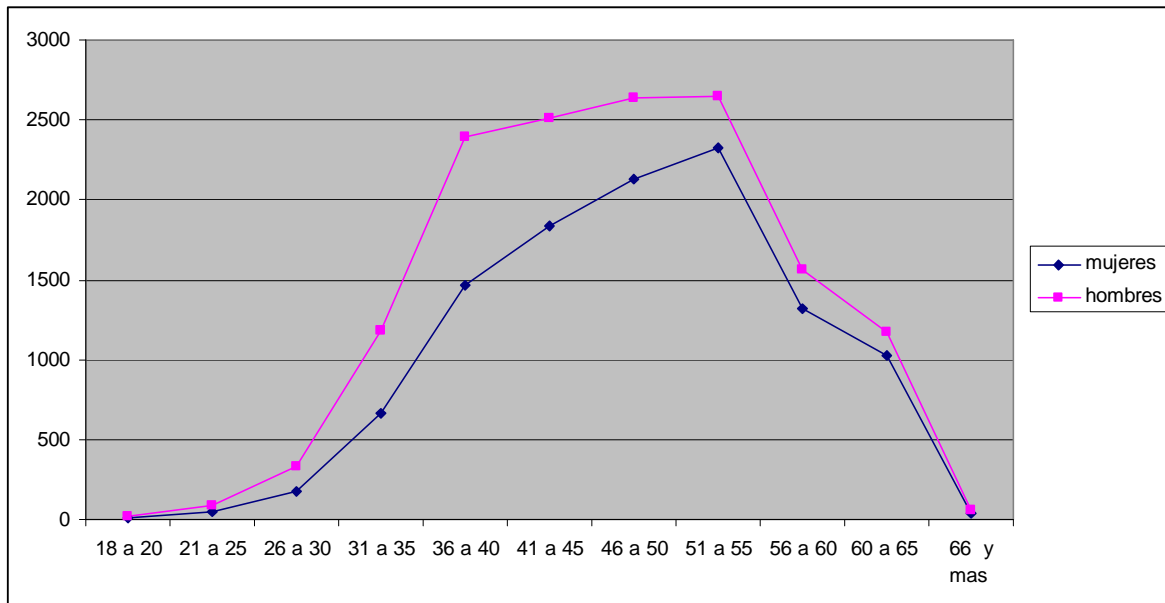
Edad	Mujer.	% de mujeres	Homb.	% de hombres
21-25	4	28,57%	10	71,43%
26-30	3	30,00%	7	70,00%
31-35	9	50,00%	9	50,00%
36-40	12	63,16%	7	36,84%
41-45	7	53,85%	6	46,15%
46-50	11	42,31%	15	57,69%
51-55	3	27,27%	8	72,73%
56-60	1	50,00%	1	50,00%
61-65	8	44,44%	10	55,56%
Totales	58	44,27%	73	55,73%



Podemos analizar como en todas las series de datos de edad del Ayuntamiento de Madrid y de sus OO.AA., el núcleo fundamental, en cuanto a la edad de la plantilla municipal, se encuentra en la franja de edad 46 a 55 años, con un total de 9.732 efectivos de los que 4.4.453 son mujeres y 5.279 hombres, siguiendo de cerca el rango de edad comprendido entre 41 a 45 años con un total de 4.347, de los que 1.833 son mujeres y 2.514 hombres. El siguiente rango de edad con un alto número de miembros es el de 36 a 40 años con un total de 3.861, de los que son mujeres 1.467 y hombres 2.394. Por lo que podemos concluir que el 70% de la plantilla municipal se encuentra en el rango de edad de 36 a 55 años, en el que se incluyen 7.753 mujeres y 10.187 hombres.

Si analizamos estos datos de forma conjunta podemos concluir que la plantilla municipal, en términos generales, es un plantilla en edad laboral madura, donde el 54,92% se encuentra en el rango de 41 a 55 años, y aunque es ésta una edad idónea en cuanto a condiciones físicas e intelectuales para desarrolla cualquier actividad profesional, como se precia en el grafico siguiente, pero no podemos dejar de advertir que un 20,21% de la plantilla ya se encuentra en el rango final de la vida laboral, a menos de 15 años para su jubilación.

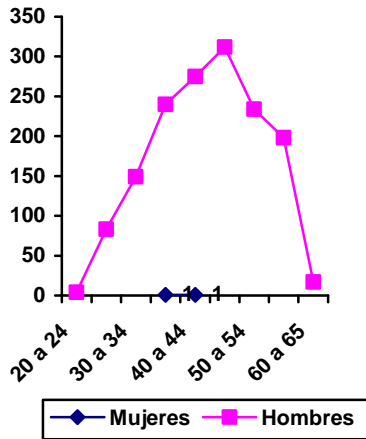
Distribución de la plantilla municipal por rango de edad



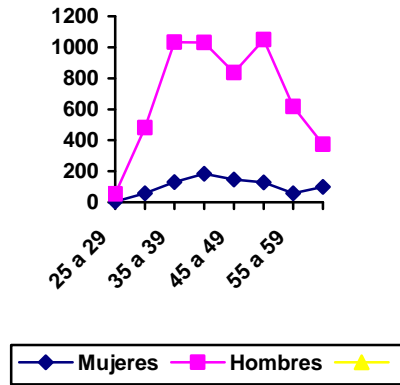
No podemos olvidar, al analizar la plantilla municipal en sus rangos de edad, los colectivos que por su actividad profesional deben de tener una mejor condición física, que viene indisolublemente unida a la edad (Bomberos, SAMUR, Policías y Agentes de Movilidad). Así, en los gráficos siguientes se aprecia en todos los colectivos, excepto en Agentes de Movilidad (rango de 35 a 44 años, se encuentran mayoritariamente en el rango de 40 a 49 años. Mientras para el conjunto de la plantilla municipal se puede considerar que tienen una edad idónea, para estos tres colectivos la calificación debería de ser de edad avanzada.



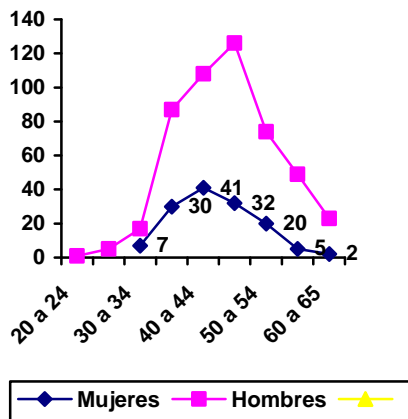
Colectivo de Bomberos por edad



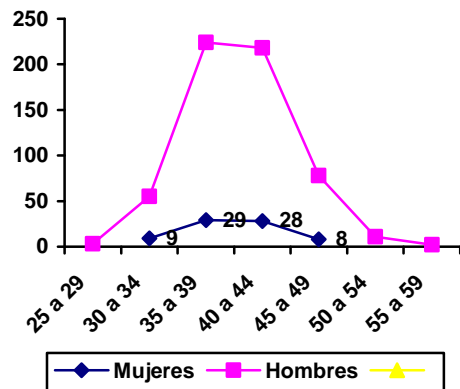
Colectivo de Policía Municipal por edad



Colectivo de SAMUR por edad



Colectivo de Agentes de Movilidad

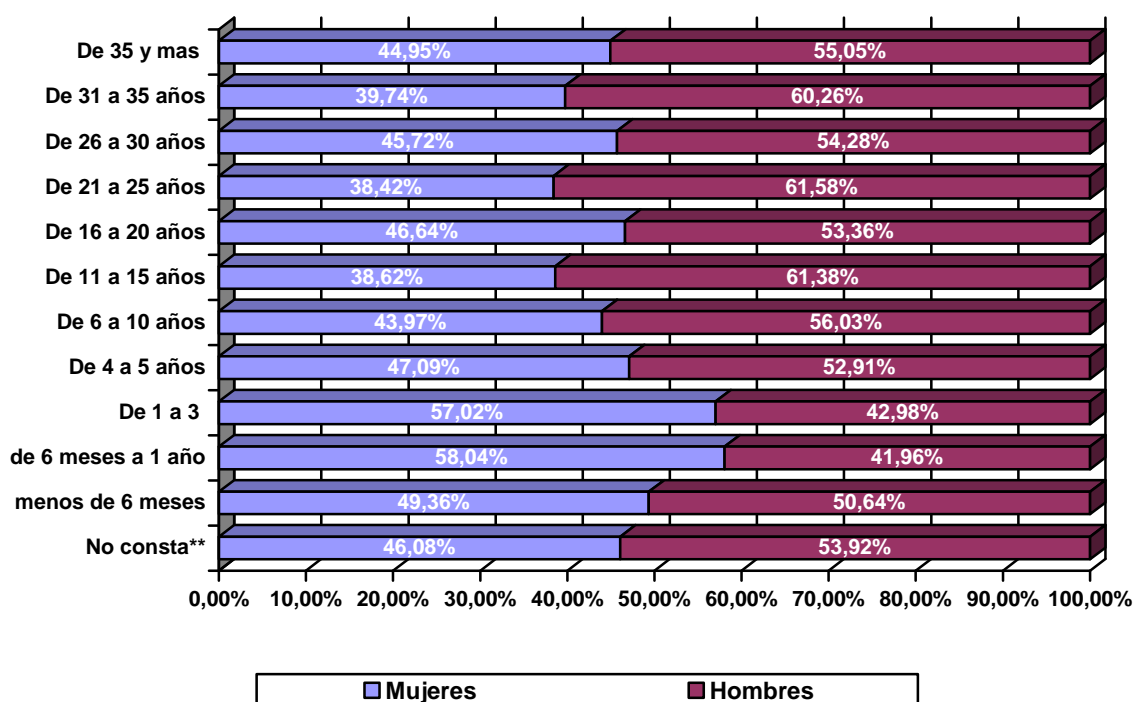




2.4. Distribución de la plantilla por antigüedad. Acceso

Esta tendencia de un mayor número de hombres que de mujeres en la plantilla municipal, se sigue reproduciendo en la antigüedad de la plantilla y por ende en el acceso, de la que es consecuencia directa. Si observamos los datos sobre antigüedad de la plantilla, en todas las bandas de antigüedad excepto en las franjas de menos de 1 años y de 1 a 3 años, que no llega al 5% de la plantilla, el número de hombres es superior al de mujeres, por lo que ese desequilibrio se ha venido sucediendo de forma consecutiva en los últimos 35 años.

ANTIGÜEDAD	MUJERES	% Mujeres	HOMBRES	% Hombres	TOTAL
No consta	94	46,08%	110	53,92%	204
menos de 6 meses	77	49,36%	79	50,64%	156
De 6 meses a 1 año	83	58,04%	60	41,96%	143
De 1 a 3 años	613	57,02%	462	42,98%	1075
De 4 a 5 años	469	47,09%	527	52,91%	996
De 6 a 10 años	1696	43,97%	2161	56,03%	3857
De 11 a 15 años	1963	38,62%	3120	61,38%	5083
De 16 a 20 años	1133	46,64%	1296	53,36%	2429
De 21 a 25 años	1546	38,42%	2478	61,58%	4024
De 26 a 30 años	1830	45,72%	2173	54,28%	4003
De 31 a 35 años	957	39,74%	1451	60,26%	2408
De 35 y mas	565	44,95%	692	55,05%	1257
TOTAL	11026	43,01%	14609	56,99%	25635



En las franjas de edad donde se aprecia una mayor diferencia es en las de 11 a 15 años y de 21 a 25 años, que coinciden con las ofertas de empleo público más números realizadas a los dos colectivos masculinizados (policías y bomberos) en los años 2.000 y 1.990. Es de destacar, también, como en las franjas de menor antigüedad la presencia de mujeres es mayor, llegando incluso a superar al número de hombres en las correspondientes a menos de 3 años, siendo la franja más equilibrada la siguiente, de 4 a 5 años, lo que nos lleva a considerar que en los últimos cinco años la incorporación de la mujer a la plantilla del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. se ha incrementado en porcentajes aún bajos respecto al de los hombres, pero iniciando una tendencia a la paridad que hay que apoyar con medidas adecuadas.

Es la banda de antigüedad que va de los 11 a los 30 años la que congrega más personas de la plantilla (60%). Se percibe una clara predominancia masculina, un 58%, frente a un 42% de mujeres. Cabe destacar la reducida presencia de mujeres con antigüedades mayores a 30 años, con la excepción de más de 35, que no consideramos por insignificante, en comparación con los hombres.

En relación con las mujeres, su mayor acceso al Ayuntamiento de Madrid se produjo hace 20-30 años y desde entonces hasta hace 3 años ha ido decreciendo. En los últimos cinco años analizados (2011-2015) se observa un incremento, representando las mujeres el 48,68%, frente al 51,32% de hombres.



PROCESO SELECTIVO. 2011	Nº de Plazas	Aprobados	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres
TÉCNICO AUXILIAR DE BIBLIOTECA	31	31	4	12,90	27	87,10
ARQUITECTO SUPERIOR	19	19	6	31,58	13	68,42
INGENIERO TÉCNICO TELECOMUNICACIONES	2	2	1	50,00	1	50,00
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	6	6	3	50,00	3	50,00
SUBOFICIAL POLICÍA MUNICIPAL	24	18	17	94,44	1	5,56
AYTE. DE ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS	21	21	12	57,14	9	42,86
SARGENTO CONDUCTOR DEL S.E.I.	21	21	21	100,00	-----	
OPERADOR SERVICIOS INFORMÁTICOS	11	11	10	90,91	1	9,09
EDUCADOR DE MENORES	1	1	1	100,00	-----	
AUXILIAR DE VÍAS PUBLICAS	23	23	17	73,91	6	26,09
INGENIERO TÉCNICO DE OBRAS PUBLICAS	12	12	7	58,33	5	41,67
TOTALES	760	754	220	29,18	534	70,82

PROCESO SELECTIVO. 2012	Nº de Plazas	Aprobados	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres
SARGENTO DEL S.E.I.	40	40	40	100,00	-----	
AGENTE DE RESIDUOS MEDIOAMBIENTALES	30	30	15	50,00	15	50,00
AUXILIAR DE SERVICIOS SOCIALES	43	43	8	18,60	35	81,40
APLICADOR DE PLAGUICIDAS	5	5	3	60,00	2	40,00
INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL	40	32	17	53,13	15	46,88
AGENTE DE PARQUES	35	35	34	97,14	1	2,86
MAESTRO EDUCACIÓN INFANTIL	4	4	-----		4	100,00
TOTAL	209	198	126	63,64	72	36,36



PROCESO SELECTIVO. CONSOLIDACIÓN EMPLEO TEMPORAL Nº de 2013						
	Plazas	Aprobados	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres
TÉCNICO SUPERIOR VETERINARIA	38	38	10	26,32	28	73,68
ARQUITECTO TÉCNICO	44	44	20	45,45	24	54,55
DIPLOMADO TRABAJO SOCIAL	187	178	15	8,43	163	91,57
TÉCNICO GESTIÓN	20	20	10	50,00	10	50,00
JEFE DE GRUPO CONDUCTOR SEI (P.I.)	38	38	38	100,00	-----	
JEFE DE GRUPO SEI (P.I.)	140	140	140	100,00	-----	
OFICIAL JARDINERÍA	30	30	19	63,33	11	36,67
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	615	610	170	27,87	440	72,13
MAESTRO (EDUC. PRIMARIA)	15	15	2	13,33	13	86,67
BOMBERO ESPECIALISTA	220	220	220	100,00	-----	
TOTAL	1347	1333	648	48,61	694	52,06

PROCESO SELECTIVO. CONSOLIDACIÓN EMPLEO TEMPORAL. Nº de 2014						
	Plazas	Aprobados	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres
Ingeniero Superior (Montes) A1	1	1	1	100%	0	0
Ingeniero Superior (Telecomunicaciones) A1	1	1	1	100%	0	0
Médico Medicina General A1	20	20	10	50%	10	50%
Técnico Superior (Psicología y Riesgos Laborales) A1	2	2	0	0%	2	100%
Técnico Superior (Química) A1	4	4	1	25%	3	75%
Terapeuta Ocupacional A2	4	4	0	0%	4	100%
Inspector Técnico de Calidad y Consumo A2	18	18	5	28%	13	72%
Programador C1	1	1	0	0%	1	100%
Auxiliar Sanitario C2	20	20	3	15%	17	85%
Oficial Offset C2	2	2	2	100%	0	0%
Oficial Fotocomposición C2	1	1	0	0%	1	100%
Oficial Maquinista C2	3	3	3	100%	0	0%
TOTALES	77	77	26	34%	51	66%



PROCESOS SELECTIVOS. - TOMARON POSESIÓN 2014	Nº de plazas	Aprobados	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres
Técnico Administración General Rama Económica A1	16	9	4	44%	5	56%
Auxiliar Administrativo C2	615	610	172	28%	438	72%
TOTALES	631	619	176	28%	443	72%

PROCESOS SELECTIVOS. - TOMARON POSESIÓN 2015	Nº de plazas	Aprobados	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres
Ingeniero Superior (Caminos, Canales y Puertos) A1	8	8	6	75%	2	25%
Médico Especialista (Obstetricia-Ginecología) A1	2	2	2	100%	0	0%
Médico Especialista (Oftalmología) A1	1	1	1	100%	0	0%
Músico de la Banda Sinfónica A1	6	6	6	100%	0	0%
Técnico Superior (Análisis Clínicos)	1	1	1	100%	0	0%
Técnico Superior (Geografía) A1	1	1	0	0%	1	100%
Técnico Superior (Psicología, Pedagogía, psicopedagogía y Educación) A1	8	8	2	25%	6	75%
Técnico Superior (Sociología) A1	1	1	0	0%	1	100%
Técnico Comunicación A1	3	3	1	25%	2	75%
Ayudante de Protocolo A2	1	1	0	0%	1	100%
Ayudante Técnico Sanitario A2	20	20	5	25%	15	75%
Colaborador de Diversos Servicios (Planetario) A2	2	2	1	50%	1	50%
Ingeniero Técnico Agrícola A2	9	9	5	56%	4	44%
Técnico Especialista en Salud Pública y Medio Ambiente (Laboratorio de Diagnóstico Clínico) C1	7	7	1	14%	6	86%
Técnico Auxiliar Transporte Sanitario C1	133	133	124	93%	9	7%
Oficial de Encuadernación C2	9	9	6	67%	3	33%
Oficial de Megafonía C2	1	1	1	100%	0	0%
Oficial Mecánico Conductor C2	5	5	5	100%	0	0%
TOTALES	218	218	167	77%	51	23%

PROCESOS SELECTIVOS. - TOMARON POSESIÓN 2015	Nº de plazas	Aprobados	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres
Técnico Administración General Rama Jurídica A1	48	38	6	16%	32	84%
Supervisor de Movilidad Promoción Interna C1	9	9	6	67%	3	33%
TOTALES	57	47	12	26%	35	74%



Si bien hemos observado que en todas las bandas de antigüedad la presencia masculina es mayor que la femenina, esta diferencia no se da en igual proporción en todos los Grupos de Titulación Profesional. Si cruzamos los datos de antigüedad de la plantilla con sus Grupos Profesionales, ya vistos con anterioridad, se observa que la gran diferencia se da en el Grupo Profesional C2 (33,91% de mujeres por 66,09% de hombres), siendo un sector altamente masculinizado en todas sus bandas de antigüedad. No obstante, se observa un aumento de presencia femenina en cuanto a las bandas de antigüedad de 6 a 10 años y en la de menos de 3 años que, aun así, sigue siendo muy inferior a la masculina. También hay mayoría masculina en el Grupo Profesional C1 (39,70% de mujeres por 60,30% de hombres) en todas sus bandas de antigüedad

Conclusión

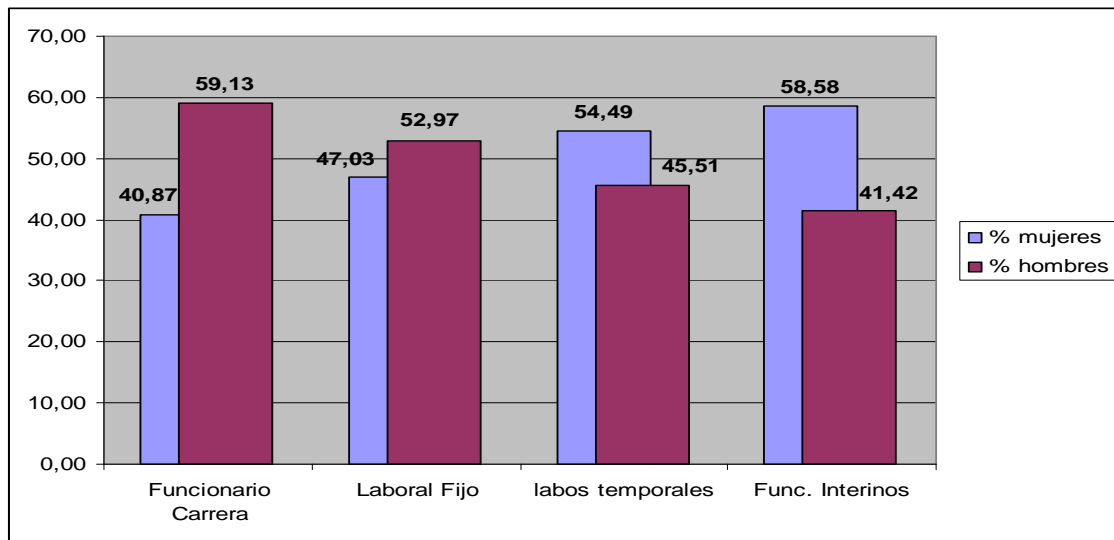
Los datos siguen mostrando un desequilibrio de la plantilla a favor de los hombres, y que ese desequilibrio no es algo puntual o esporádico en el tiempo, sino que se viene produciendo y arrastrando desde hace más de 30 años, pudiéndose afirmar que se trata de una brecha de género en el acceso al empleo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

Cabe resaltar que esta diferencia no se da en igual proporción en todos los Grupos de Titulación Profesional. Son los Grupos de Profesionales A1, A2 y C1 donde la presencia y el acceso de mujeres y hombres ha sido más equilibrada y, en el caso de los grupos A1 (56,52% de mujeres frente al 43,48% de hombres) y A2 (63,27% de mujeres frente al 36,73% de hombres) más favorable para las mujeres, agrupándose entre estos tres Grupos el mayor número de mujeres, y estando altamente masculinizados en todas sus bandas de antigüedad los grupos de Clasificación C1 y C2 que es también donde se encuentra la mayor parte de la plantilla municipal.

2.5. Distribución de la plantilla por relaciones jurídicas. Fijeza y temporalidad en el empleo¹

De los datos se desprende que existe más temporalidad entre las mujeres y más fijeza en el empleo entre los hombres, como se demuestra en el siguiente gráfico:

Porcentaje de mujeres y hombres por relación jurídica



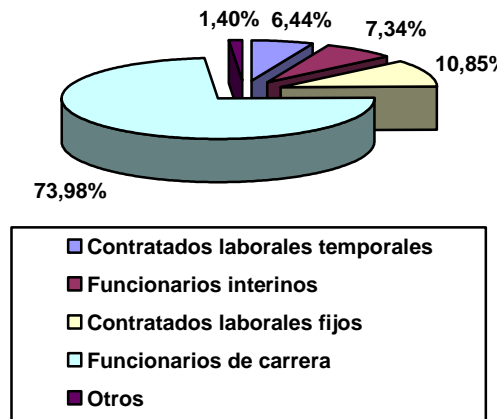
Asimismo, poniendo estos datos en relación con el total de hombres y de mujeres de la plantilla con la misma relación jurídica, la diferencia de reparto es más clara, sin olvidar que ya de partida el porcentaje de mujeres en la plantilla es del 43% frente al 57% de hombres.

	mujeres	% mujeres	hombres	% hombres	Total
Funcionario Carrera	8158	40,87	11801	59,13	19959
Laboral Fijo	1196	47,03	1347	52,97	2543
Func. Interinos	809	58,58	572	41,42	1381
Labos Temporales	710	54,49	593	45,51	1303
Otros*	154	34,22	296	65,78	450
Total	11027	43,01	14609	56,99	25636

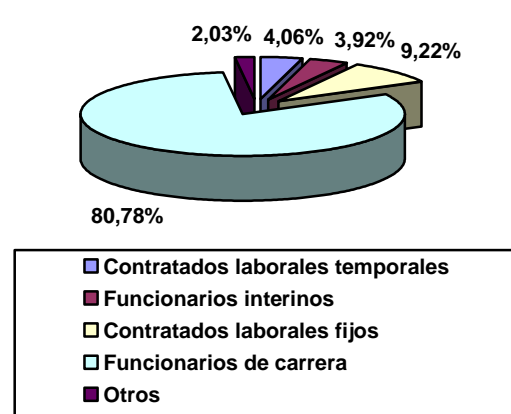
¹ De los datos de este apartado se excluye al personal electo, directivo, eventual, funcionarios en prácticas S.O. y al personal de Garantía juvenil.



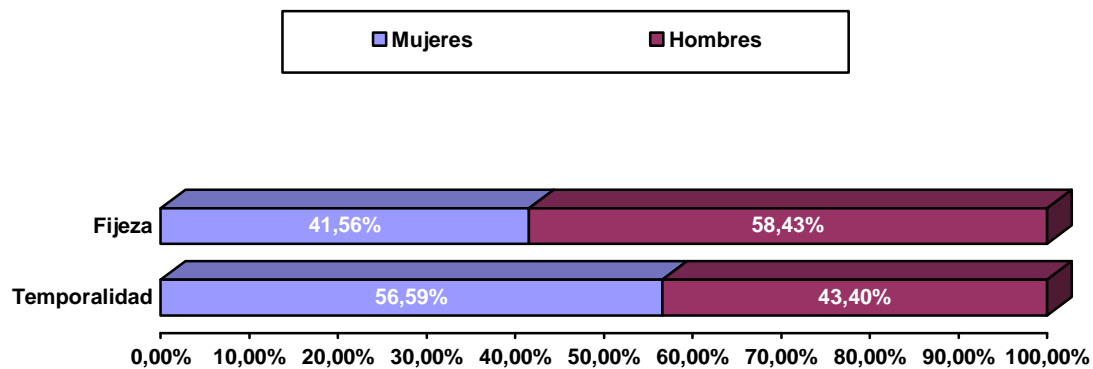
TOTAL DE MUJERES POR RELACIÓN JURÍDICA



TOTAL DE HOMBRES POR RELACIÓN JURÍDICA



Si agrupamos relaciones jurídicas que suponen temporalidad (funcionariado interino y personal laboral temporal) y las que suponen fijeza o estabilidad en el empleo (funcionariado de carrera y personal laboral fijo) la distribución es el siguiente:



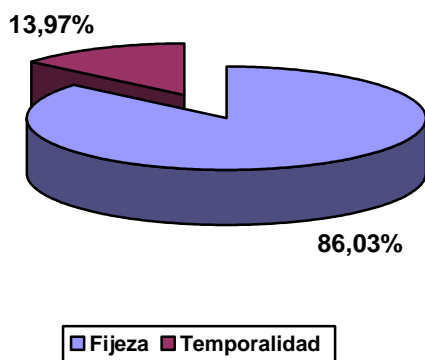
Fijeza en el empleo (funcionariado de carrera y personal laboral fijo). Los datos muestran que existe mayor fijeza y estabilidad laboral entre los hombres. El 91,87 % de los hombres tienen fijeza, frente al 86,03% de las mujeres.

En cuanto a los datos totales, el 87,53 % de la plantilla tiene fijeza, ocupando los hombres el 59,45 % del total de plazas fijas y las mujeres el 41,77 %.

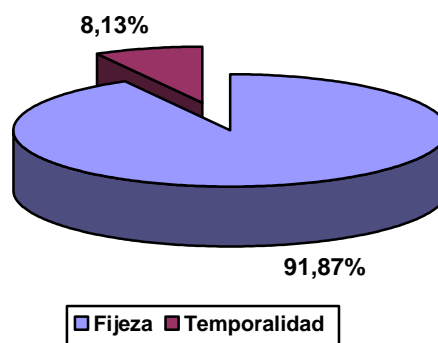
Temporalidad (funcionariado interino y contratos temporales). En relación con la temporalidad el porcentaje sobre el total de situaciones temporales, es mayor para las mujeres (56,59%), si bien no debemos olvidar que éste porcentaje representa al 13,97% de las mujeres, mientras que en el caso de los hombres (43,40%) afecta al 8,13% de ellos.



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



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



Es preciso tener en cuenta que en la disparidad entre el tanto por ciento de fijeza en el empleo y de temporalidad, un elemento definidor es el hecho de que en los colectivos de Policía y Bomberos (claramente masculinizados) no se cubren plazas con carácter temporal.

Por otro lado, hay que resaltar que el número de empleados/as con vinculación jurídica de carácter temporal es 1.303 sobre los 3.846 que componen la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, significando un índice de temporalidad en la plantilla del personal laboral cercano al 34%, del que 54,49% son mujeres frente al 45,51% de hombres

Conclusión

En esencia, los datos muestran que la composición esta plantilla está desequilibrada a favor de los hombres, cuyo número es mayor que el de mujeres existiendo, además, en proporción mayor fijeza y estabilidad laboral entre ellos y más temporalidad entre ellas. En todas las relaciones jurídicas existentes en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, salvo en relación con el personal laboral temporal, el porcentaje de mujeres es inferior al de hombres.

3.- Retribuciones

Si analizamos los datos sobre bandas salariales máximas, se observa que el número de mujeres es superior en la banda más alta de los grupos A1: 98 mujeres por 87 hombres; A2: 471 mujeres por 403 hombres y C1: 1722 mujeres por 875 hombres, siendo superior el número de hombres en los grupos C2: 1.168 hombres por 576 mujeres y en el grupo E: 770 hombres por 742 mujeres. No obstante los datos anteriores hay que relacionarlos por un lado con el número de mujeres y hombre que conforman cada uno de los grupos y por otro, con el número de puestos de trabajo que en la relación de puestos de trabajo tienen el nivel más alto, que es a lo que procedemos en las tablas siguientes.



Grupo A 1

Plantilla Grupo A1	Mujeres	Hombres	Nivel Complemento Destino 30	
			Mujeres	Hombres
2.090	1.201 (57,46%)	889 (42,54%)	98 (8,16%)	87 (9,79%)

Puestos de trabajo NCD 30	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres
185	98	52,97	87	47,03

Grupo A 2

Plantilla Grupo A2	Mujeres	Hombres	Nivel Complemento Destino 26	
			Mujeres	Hombres
2.568	1.686 (65,65%)	882 (34,34%)	471 (27,94%)	403 (45,69%)

Puestos de trabajo NCD 26	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres
874	471	53,9	403	46,11

Grupo C 1

Plantilla Grupo C1	Mujeres	Hombres	Nivel Complemento Destino 22	
			Mujeres	Hombres
4.348	1.645 (37,83%)	2.703 (62,17%)	903 (52.07%)	541 (20.53%)

Puestos de trabajo NCD 22	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres
1.444	903	62.53	541	37.46

Grupo C 2

Plantilla Grupo C2	Mujeres	Hombres	Nivel Complemento Destino 18	
			Mujeres	Hombres
11.191	3.807 (34,02%)	7.384 (5.98%)	444 (11,66%)	824 (11,16%)

Puestos de trabajo NCD 18	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres
1.268	444	35.01	824	64.98

Grupo E

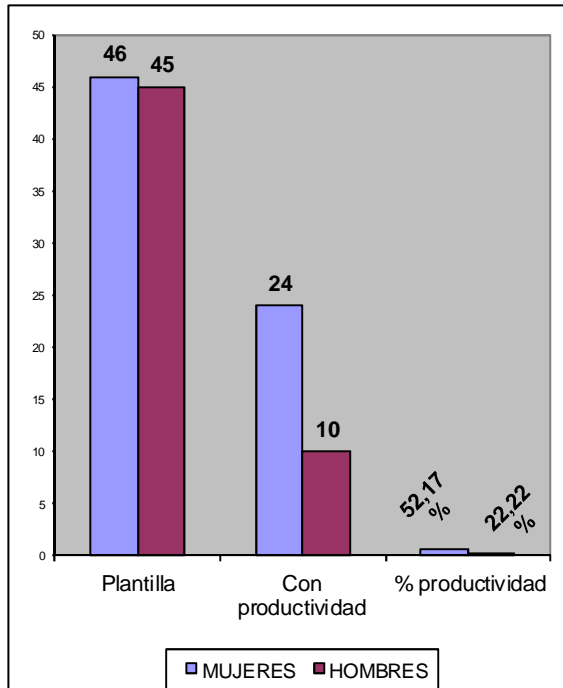
Plantilla Grupo E	Mujeres	Hombres	Nivel Complemento Destino 13	
			Mujeres	Hombres
1.513	742 (49,04%)	771 (50,96%)	742 (100%)	770 (99,87%)

Puestos de trabajo NCD 13	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres
1.512	742	4907,00%	770	50,93

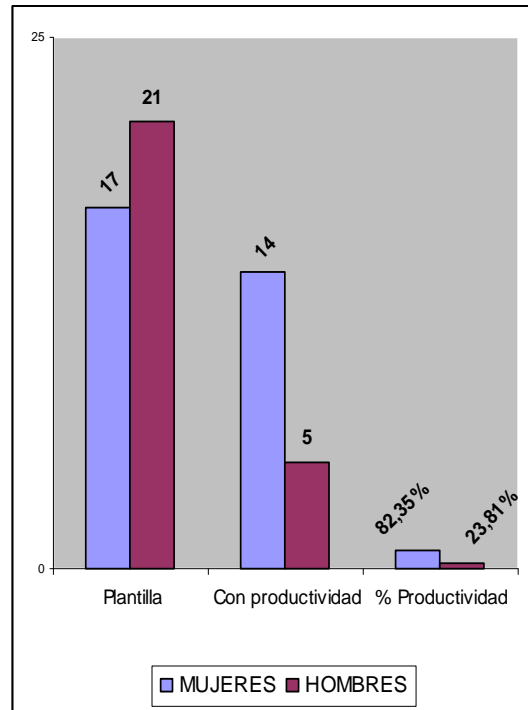


Por otro lado, al analizar las retribuciones nos tenemos que detener en los conceptos extrasalariales, que en el caso del Ayuntamiento de Madrid y en sus Organismos Autónomos, es básicamente el denominado complemento de productividad, (AJG), que lo perciben un total de 3.053 personas de las cuales 1900 son mujeres y 1.153 hombres.

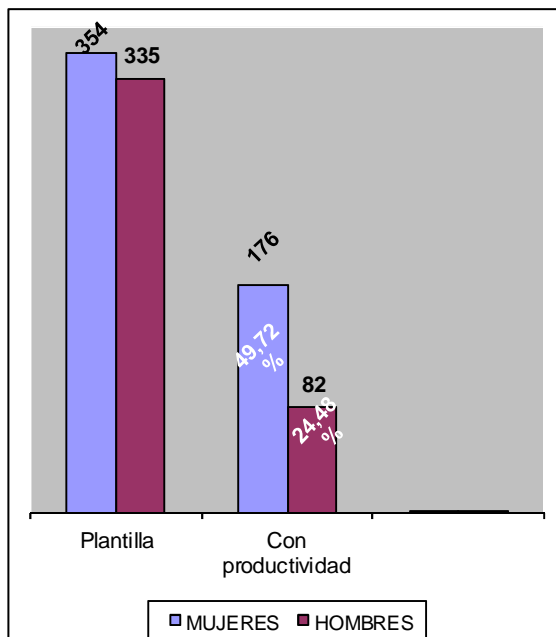
AG. de Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno



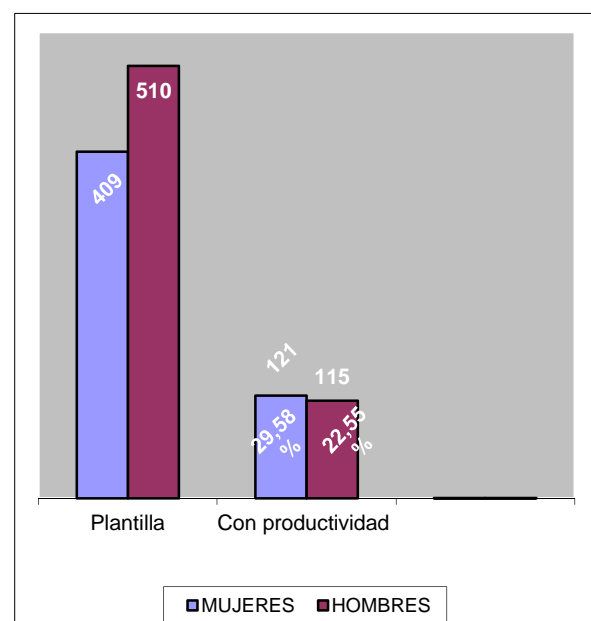
A.G. de Coordinación Territorial y Asociaciones



Alcaldía

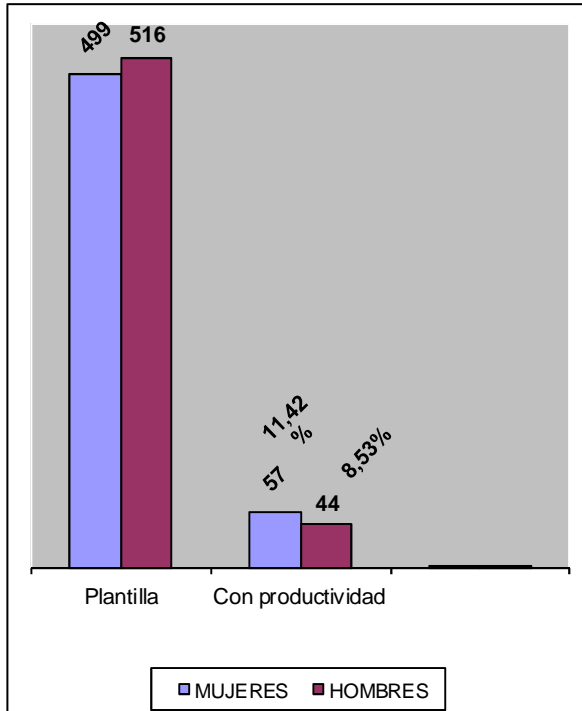


A.G. de Desarrollo Urbano Sostenible

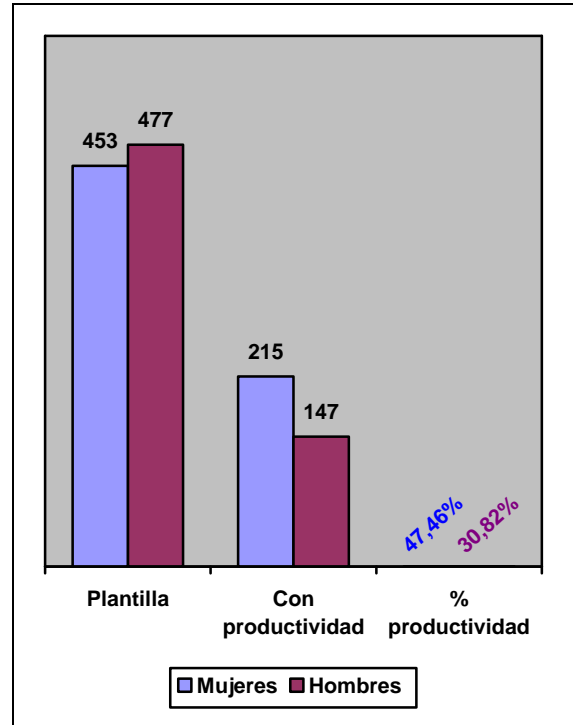




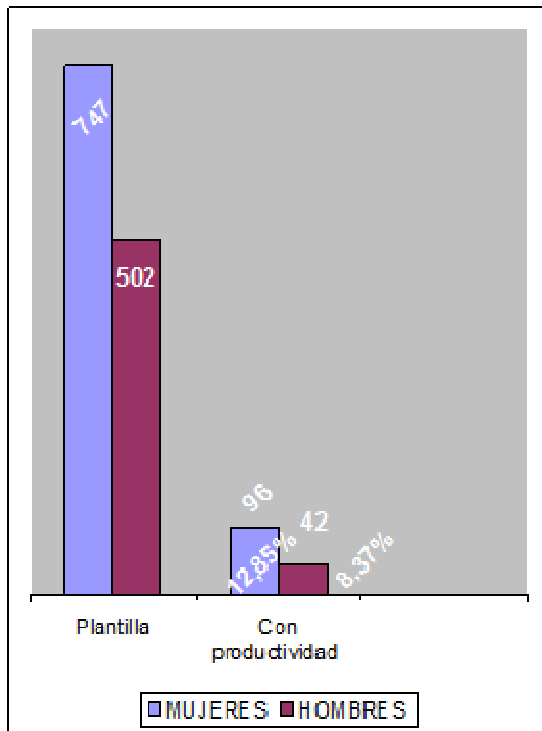
A.G. de Cultura y Deportes



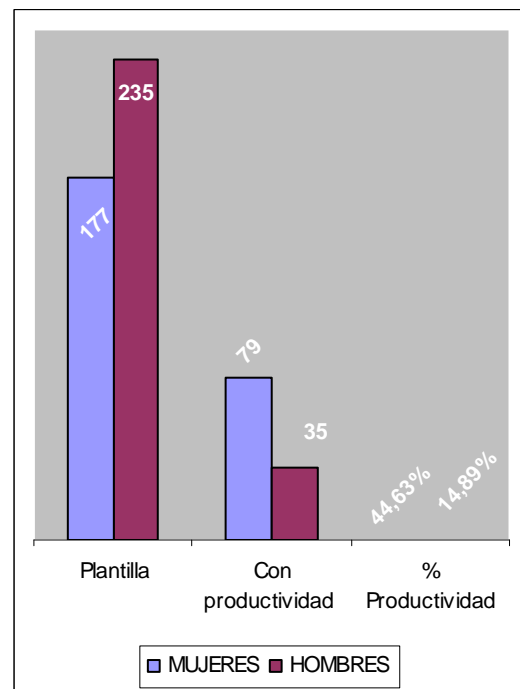
A.G. de Economía y Hacienda



A.G. de Equidad, Derechos Sociales y Empleo

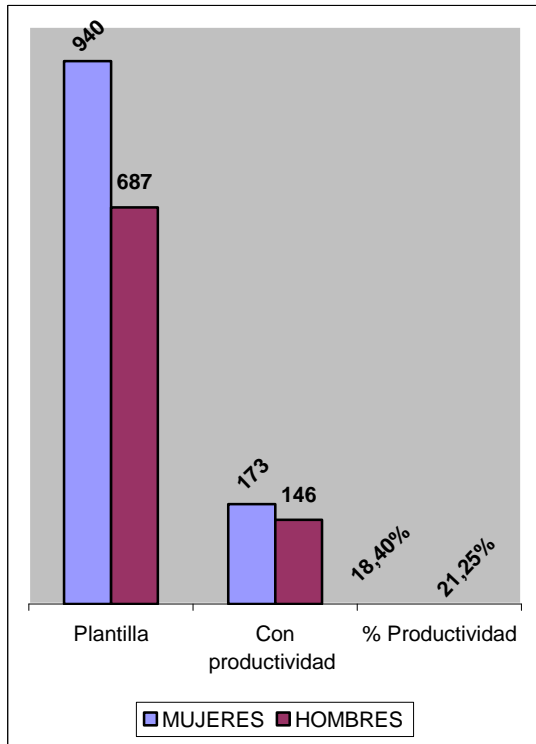


A.G. de Participación Ciudadana, Transparencia y Gobierno Abierto

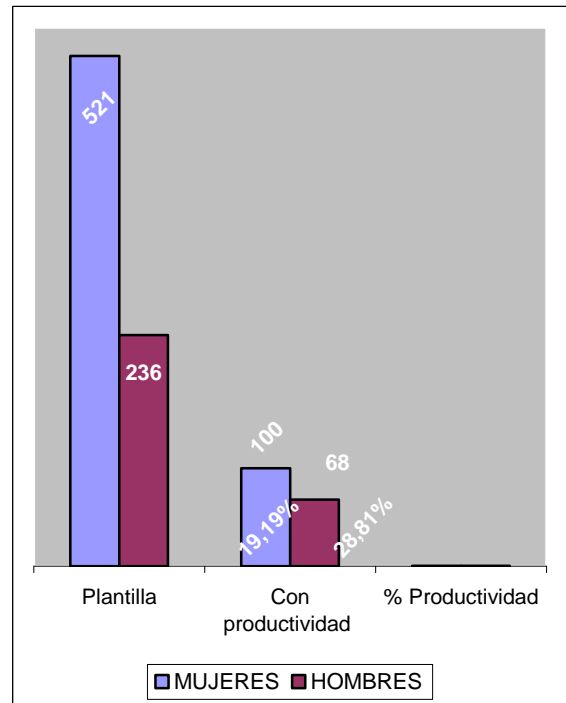




A.G. de Medio Ambiente y Movilidad
(Sin computar la plantilla de Agentes de Movilidad)

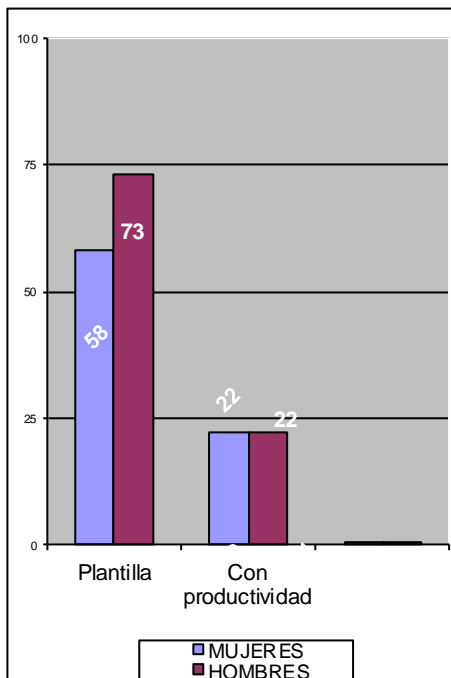


A.G. de Salud, Seguridad y Emergencias*

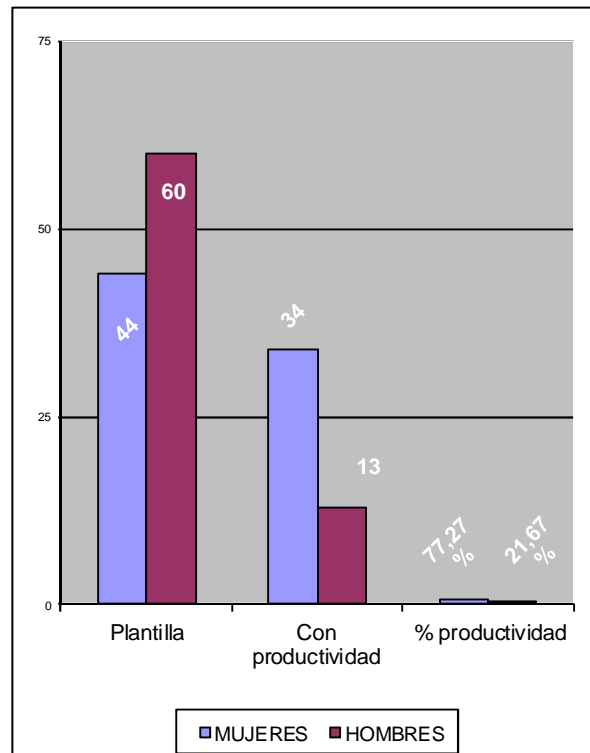


* Sin cuantificar personal de Policía municipal, Bomberos y SAMUR

Grupos Políticos municipales

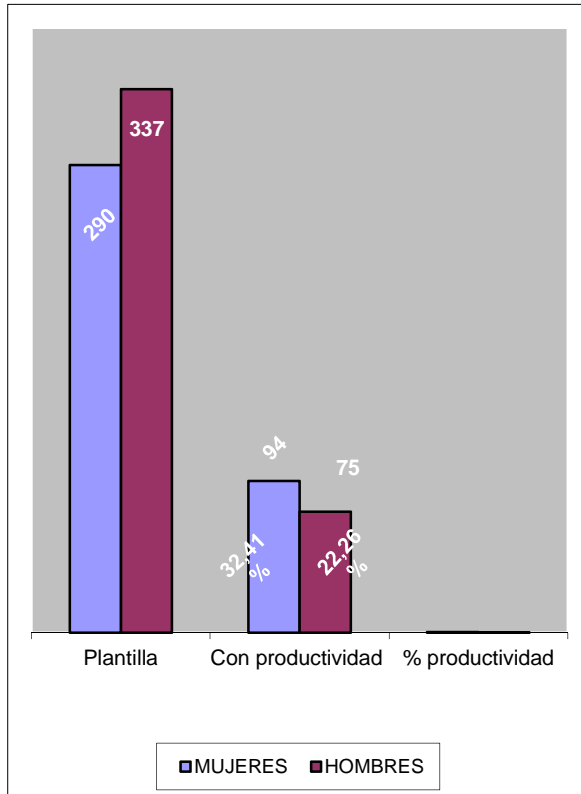


Presidencia del Pleno

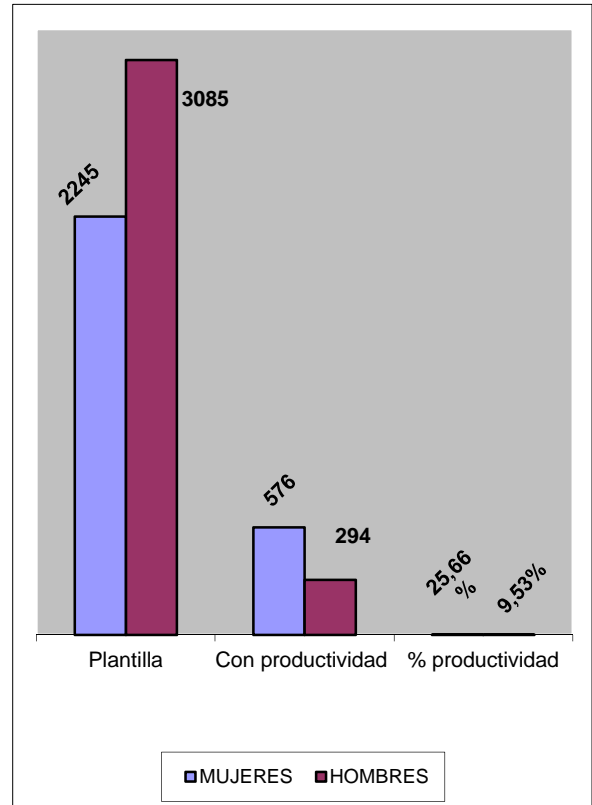




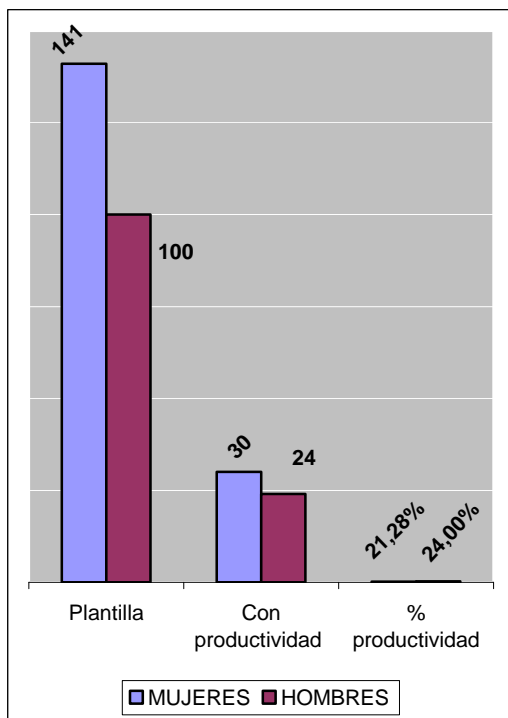
Personal laboral



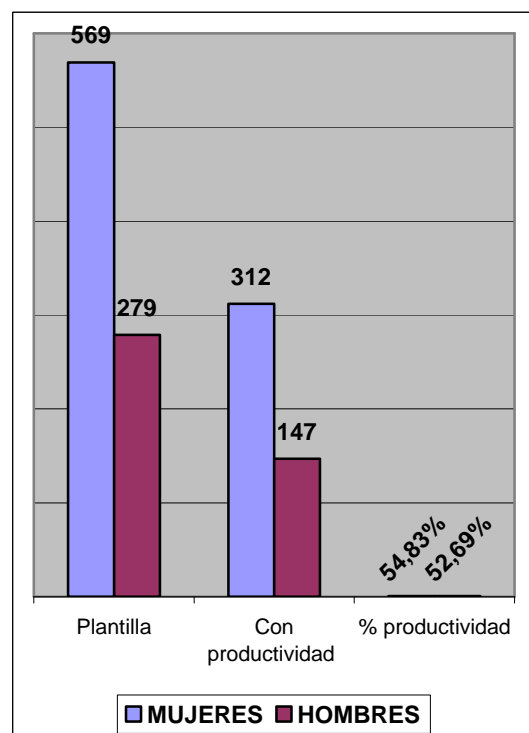
Distritos municipales



Agencia de Actividades

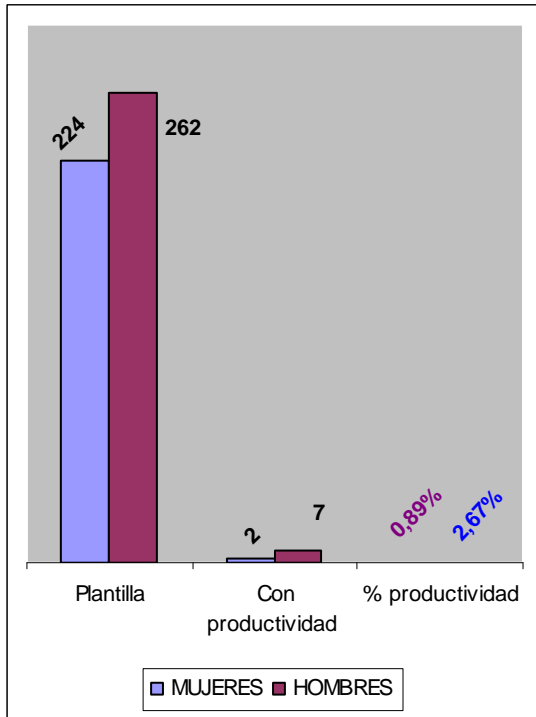


Agencia Tributaria de Madrid

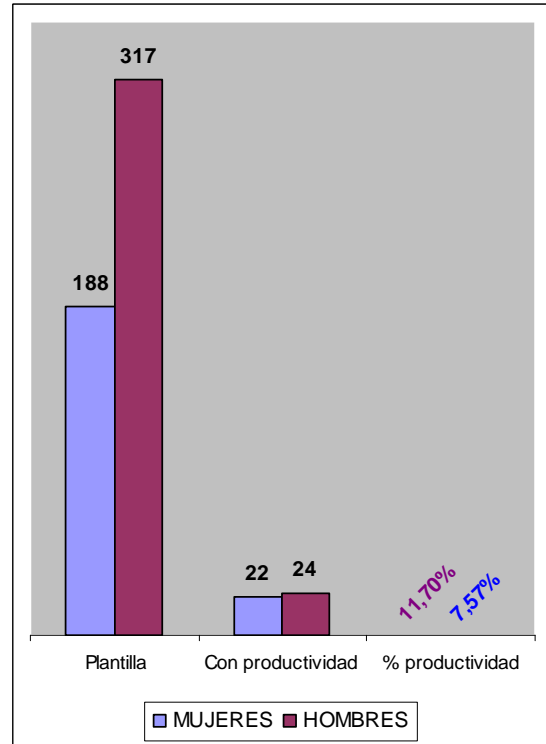




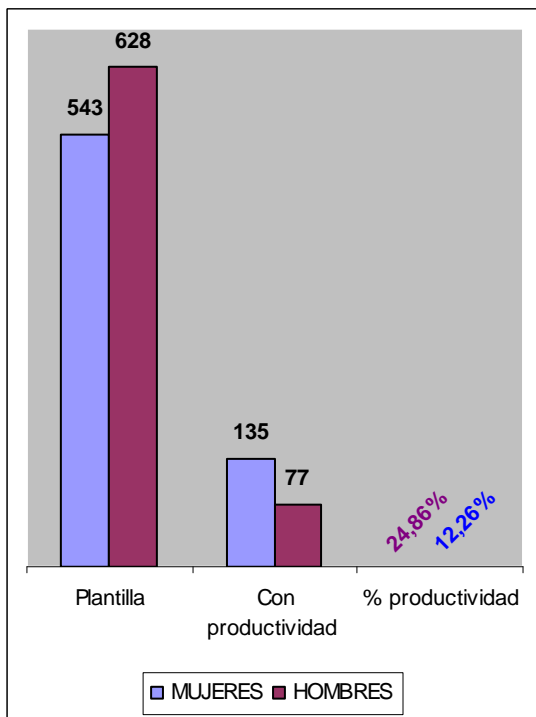
Agencia para el Empleo



Informática Ayuntamiento de Madrid

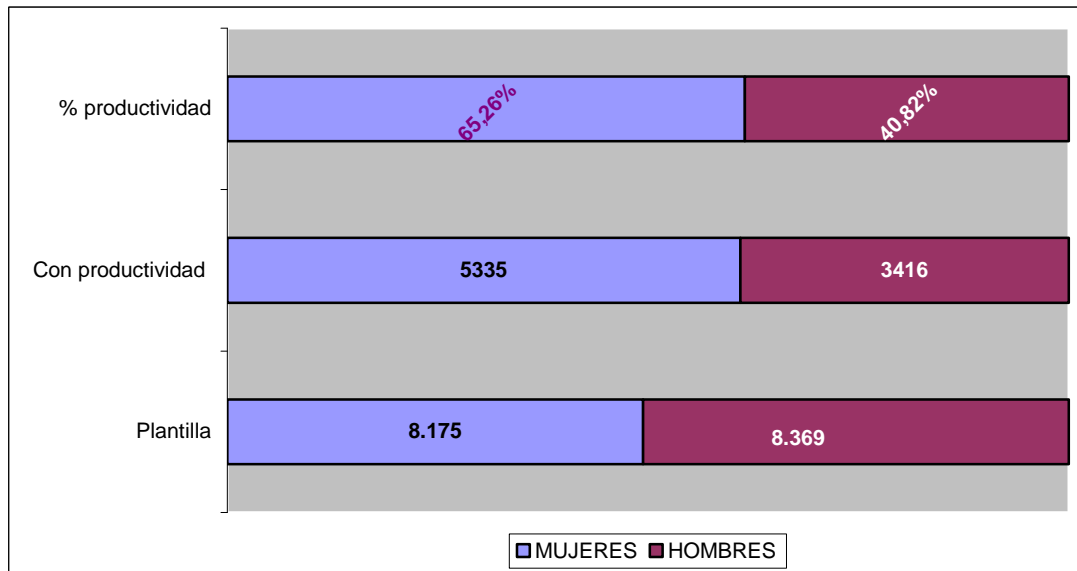


Madrid Salud





Total Ayuntamiento de Madrid y Organismos Autónomos sin los colectivos de Policía municipal, Bomberos, SAMUR y Agentes de Movilidad



Conclusión

Como no puede ser de otra manera, y de acuerdo con la legalidad vigente en el Ayuntamiento de Madrid “a igual trabajo igual salario”, si bien de los datos expuestos con anterioridad, en concreto los derivados de comparar el número de mujeres y/u hombres por Grupo profesional y quienes de los componentes de ese grupo ocupan los puestos de niveles más altos, se aprecia sobre todo en el grupo A2, una discriminación indirecta en perjuicio de las mujeres. Por otro lado, son significativos los datos de los Grupos C1 y C2, colectivos como ya hemos visto claramente masculinizados, donde el número de mujeres que alcanza el nivel máximo retributivo dentro de cada grupo está por encima de la proporción de mujeres en el mismo.

En cuanto al complemento de productividad AJG, es significativo el alto número de personal que lo percibe, 65% de mujeres y 40% de hombres, una vez descontados los colectivos de Policía, Bomberos, SAMUR y Agentes de Movilidad, que tienen los suyos propios. Hay que tener en cuenta que el citado complemento se percibe por prolongación de jornada de trabajo, lo que llevaría a estudiar bien la necesidad del mismo o bien la política de flexibilidad del horario de trabajo.



4. Formación

Para el estudio de los datos de formación en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, al igual que hicimos con los datos generales de la plantilla, los vamos a referir a colectivos diferenciados: uno el que realiza su formación en el Instituto de Formación y Estudios del Gobierno Local de Madrid y, otro, el que la realiza en el Centro Integral de Formación de Seguridad y Emergencias. No obstante echa esta salvedad, también veremos la formación integrando los datos correspondientes a la formación impartida en los dos Centros.

Para proceder al estudio la formación impartida en el Instituto de Formación y Estudios del Gobierno Local de Madrid, vamos a analizar los datos de los años 2012, 2.013 y 2.014, diferenciado el número de peticiones realizadas por la plantilla y el número de asistentes a los diferentes cursos programados.

Año	Peticiones de acción formativa ²				Asistencia a acción formativa ³			
	mujeres	% muj.	hombres	% hom.	mujeres	% muj.	hombres	% hom.
2012	8.399	67,52	4.039	32,47	7.606	68,75	3.457	31,24
2013	7.636	69,79	3.306	30,21	6.818	70,40	2.866	29,60
2014	8.470	69,72	3.679	30,28	7.698	70,64	3.200	29,36
Total	24.505	68,97	11.024	31,03	22.122	69,91	9.523	30,09

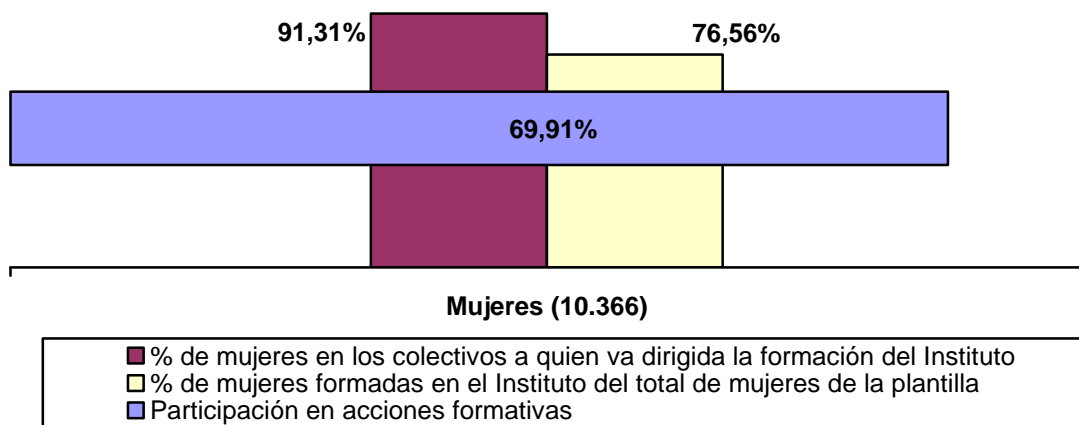
De los datos de la tabla anterior se infiere claramente que el número de mujeres que participan en las actividades formativas del Instituto de Formación es muy superior al de hombres, manteniéndose los mismos porcentajes de participación durante los tres años objeto del estudio, tanto en peticiones para la realización de la actividad formativa como para la asistencia en la misma, alrededor del 69,91% en mujeres y el 30,09% en hombres.

No obstante, al tener en cuenta que el universo de la plantilla al que se dirigen las acciones formativas del Instituto van dirigidas a colectivos en los que la presencia femenina es superior a la masculina, debemos de poner en relación estos datos con el total de mujeres y hombres que componen ese universo, que está formado por 10.366

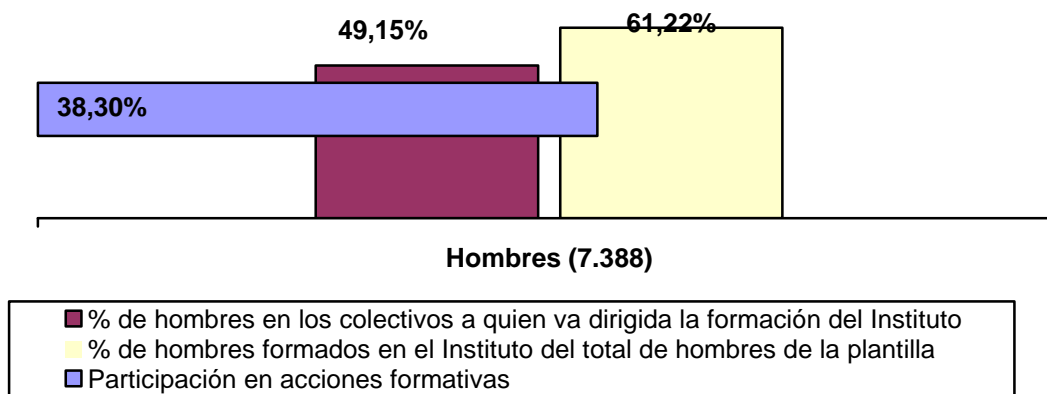
² y ⁴ Cada acción formativa puede estar referida hasta tres veces al mismo empleado

mujeres, que suponen el 91,31% del total del total de mujeres de la plantilla municipal, frente a 7.388 hombres, que significan un total de un 49,15% del total de hombres, por lo que habrá que poner en relación ambos datos para una mayor comprensión.

% de mujeres que han realizado acciones formativas en los últimos tres años en relación con el universo de mujeres al que va destinada la formación dentro del total de la plantilla municipal al que van destinadas



% de hombres que han realizado acciones formativas en los últimos tres años en relación con el universo de hombres al que va destinada la formación dentro del total de la plantilla municipal al que van destinadas



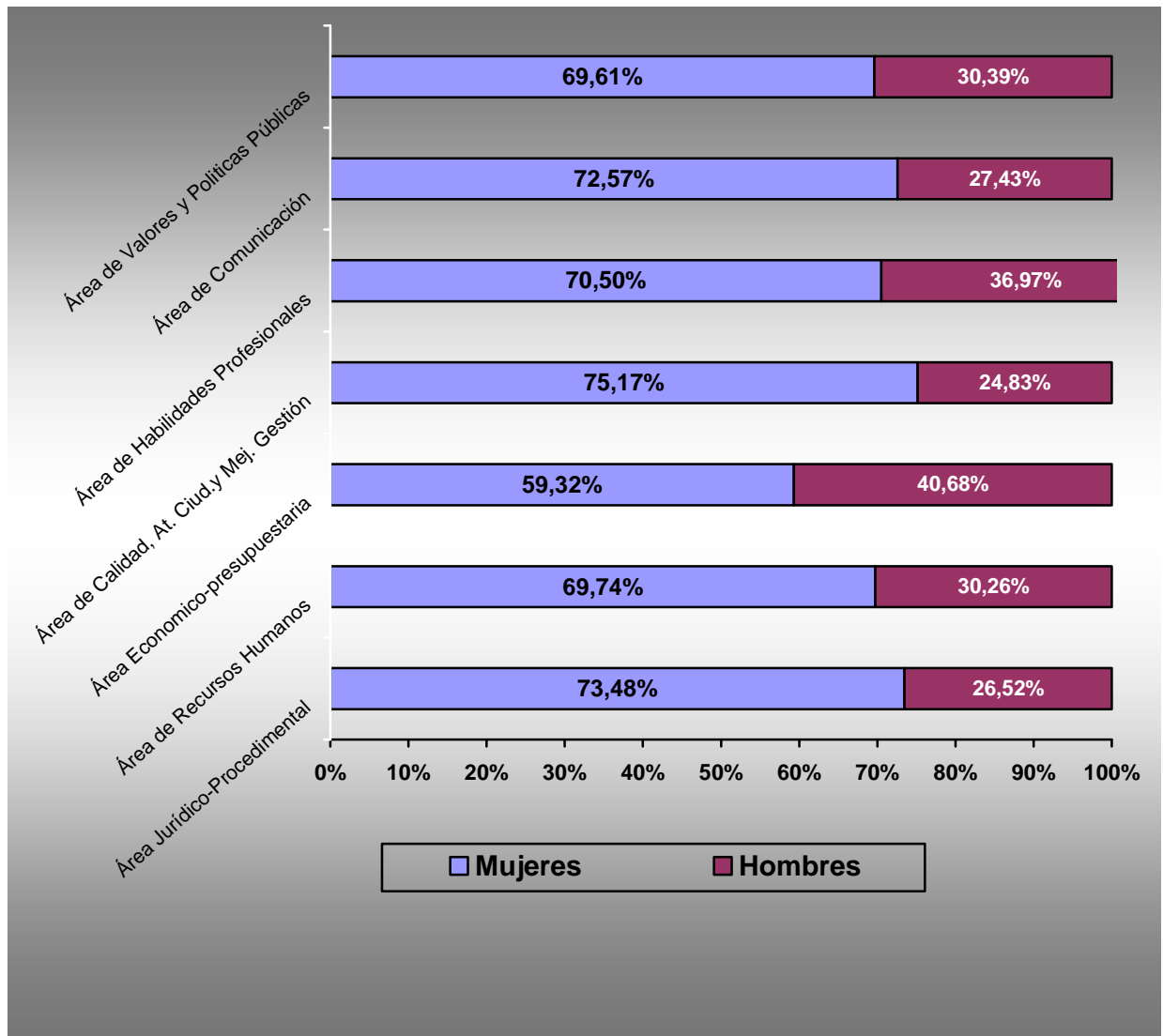
En consecuencia podemos concluir que del total de mujeres de la plantilla municipal un 76,56% ha participado en las acciones formativas del Instituto de Formación y Estudios del Gobierno Local de Madrid, mientras que el porcentaje de hombres respecto al total de los mismos es de un 61,22 %.

Por otra parte si diferenciamos por los Programas formativos del Instituto en los ámbitos temáticos en los que se han agrupado las distintas acciones formativas realizadas en el año 2012 (últimos datos disponibles con este desglose), apreciamos que en aquellas acciones formativas transversales a las diferentes Áreas de Gestión del Ayuntamiento es mayoritaria la presencia de mujeres, mientras que en las acciones formativas específicas de cada área de actividad, corresponde la participación en las mismas con las características de la plantilla existente en las mismas. Debemos aclarar

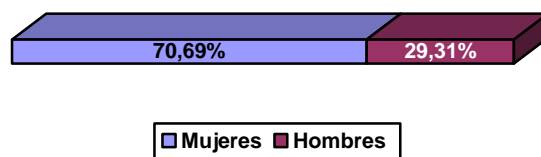


que las acciones formativas referentes al Área de Gobierno de Seguridad son todas referidas a la actividad de conducción.

Programa de formación general

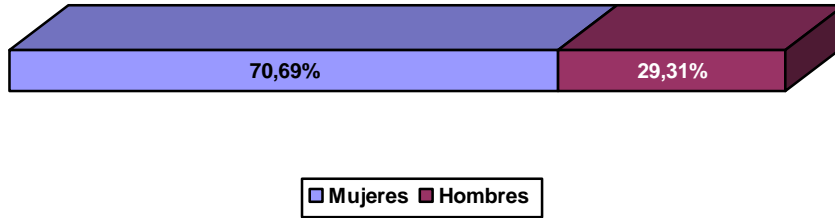


Programa de Formación informática

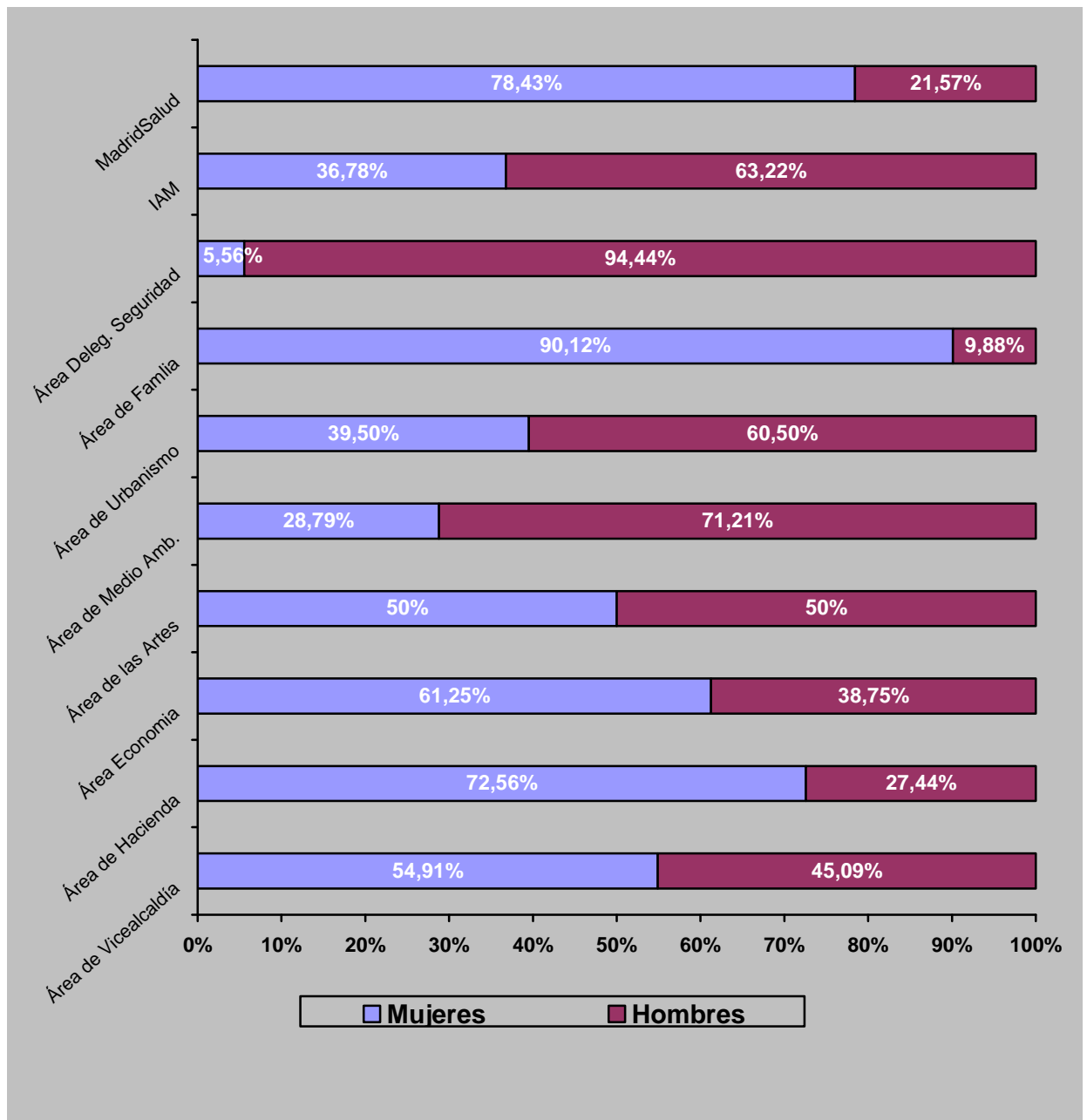




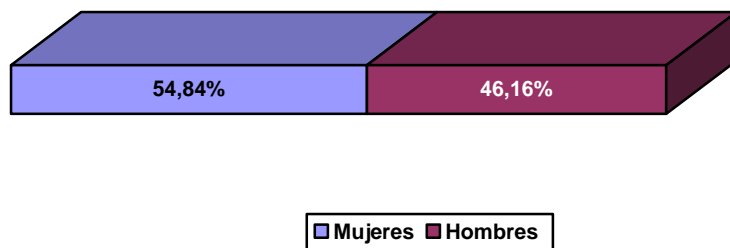
Programa de Formación en Prevención de Riesgos Laborales



Programa de Formación Específica



Programa de Formación gestionado por las Centrales Sindicales



En cuanto a la formación impartida en el Centro Integral de Formación de Seguridad y Emergencias, impartida fundamentalmente a los colectivos de policía, bomberos, SAMUR y Agentes de Movilidad, al ser colectivos muy masculinizados como ya hemos visto, la presencia femenina en sus actividades formativas es muy baja, como se aprecia en la tabla siguiente:

CURSOS CENTRO INTEGRAL DE FORMACIÓN DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS					
	nº de asistentes ⁴	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Policía Municipal	6661	843	12,66	5818	87,34
Bomberos	1661	35	2,11	1626	97,89
SAMUR	2832	762	26,91	2067	72,99
Agentes Movilidad	485	52	10,72	433	89,28
Total	11.639	1.692	14,54	9.944	85,44

Si bien al analizar el número de mujeres que forman parte de estos colectivos, un total de 986 (el 11,42% del total de los colectivos) y el porcentaje de mujeres que han participado en actividades formativas del CIFSE (14,54%), se colige una menor proporción de mujeres que participan en actividades formativas que de hombres. No se puede obviar en este análisis que el número de hombres que conforman el objetivo de formación de estos colectivos es 7.643, el 88,57% de sus componentes y su participación en las actividades formativas es de un 85,44%.

⁴ Cada asistencia puede estar referida hasta tres veces al mismo empleado



Los datos globales de la formación, sumando los dos Centros en que se muestran que aun teniendo en cuenta los colectivos claramente masculinizados, las mujeres participan más en las acciones formativas que los hombres, como se aprecia en la tabla siguiente:

FORMACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS					
	nº de asistentes⁵	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
CIFSE	11.639	1.692	14.54	9.944	85.44
INSTITUTO DE FORMACIÓN	31.645	22.122	69.91	9.523	30.09
TOTAL	43.284	23.814	55,02	19.467	44.98

Conclusión

Los datos sobre formación analizados muestran que las mujeres (55,02%) participan en más acciones formativas que los hombres (44,98%).

Las mujeres asisten a cursos de formación general, destacando su participación en acciones formativas relacionadas con Nuevas Tecnologías, Calidad y Atención al Ciudadano, Comunicación, Habilidades Profesionales, Prevención de Riesgos Laborales, Recursos Humanos, Valores y Políticas Públicas y el Área jurídico-procedimental, ocupando alrededor del 70% de las plazas ofertadas. Los hombres asisten fundamentalmente a las actividades formativas específicas, apreciándose su presencia mayoritariamente de aquellos colectivos masculinizados: Bomberos, Policía municipal, Urbanismo y Medio ambiente.

⁵ Cada asistencia puede estar referida hasta tres veces al mismo empleado.



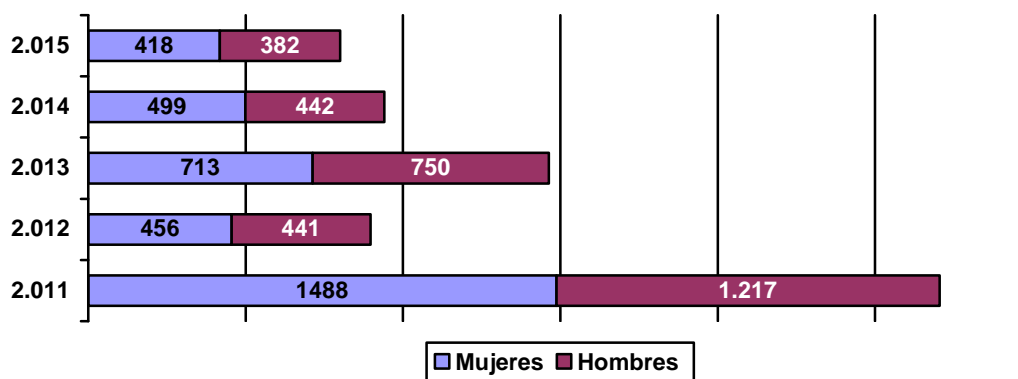
5. Las Personas

En este apartado se recogen los datos referidos no sólo a las altas y bajas definitivas que se producen en la plantilla (nuevas incorporaciones, jubilaciones, ceses...) sino las debidas a reingreso de otras situaciones (excedencias,...), motivadas en gran parte por las medidas de conciliación de la vida personal y familiar generadas con el Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. para el periodo 2012-2015, que han venido a introducir una ampliación en el catálogo y número de días de permisos.

5.1. Movimientos de Personal: altas

La información analizada sobre las Altas que se producen en la plantilla del Ayuntamiento de Madrid y de sus OO.AA. incluye los datos sobre nuevas incorporaciones y los reingresos que se producen de otras situaciones administrativas distintas del servicio activo.

En este sentido, en relación con el total producido en los últimos 5 años analizados, el número de altas de mujeres es superior al de hombres, salvo en el año 2.013, donde es mayor el número de hombres incorporados (51,26%) que el de mujeres (48,74%).

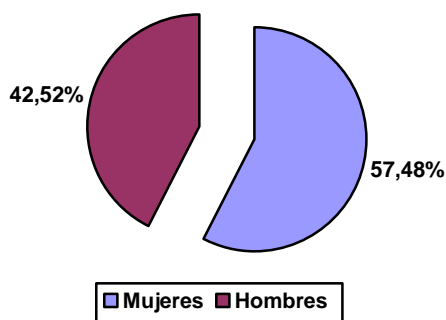


Incorporaciones					
AÑOS	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	número	%	número	%	
2011	1488	55,01%	1217	44,99%	2705
2012	456	50,84%	441	49,16%	897
2013	713	48,74%	750	51,26%	1463
2014	499	53,03%	442	46,97%	941
2015	418	52,25%	382	47,75%	800
TOTAL	3.574	52,51%	3.232	47,49%	6.806

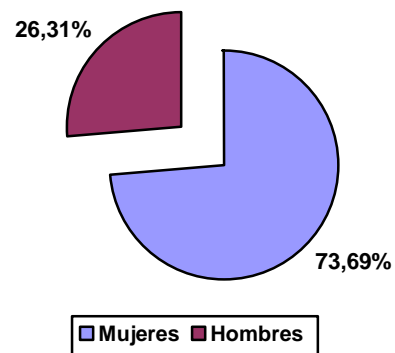


Si analizamos las incorporaciones en el periodo por cada Grupo funcional apreciamos que excepto en el Grupo C1, como consecuencia del incremento de efectivos de Bomberos en ese cuerpo en 2.013, y muy ligeramente en el Grupo E, en todo el periodo siempre han sido superiores las incorporaciones de mujeres que de hombres.

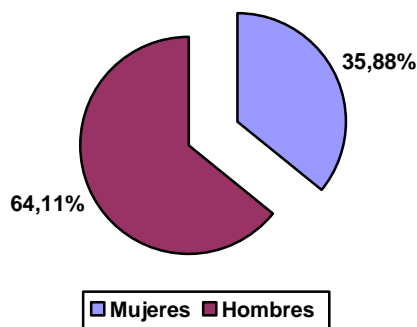
% incorporación en el Grupo A1. Periodo 2.0011/2.015



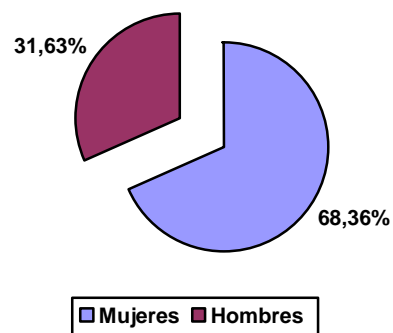
% incorporación en el Grupo A2. Periodo 2.011/2.015

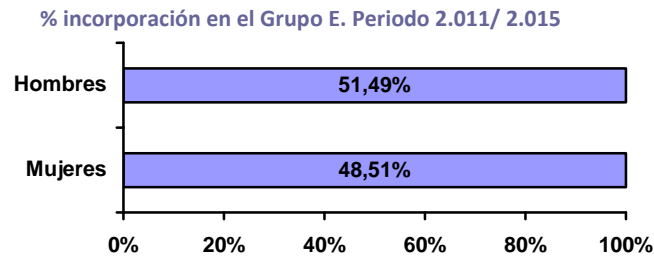


% incorporación en el Grupo C1. Periodo 2.011/2.015

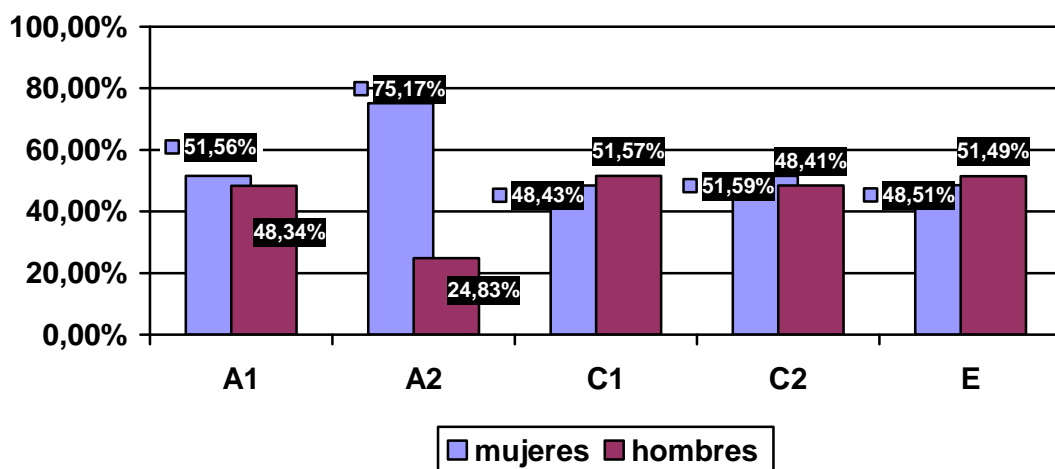
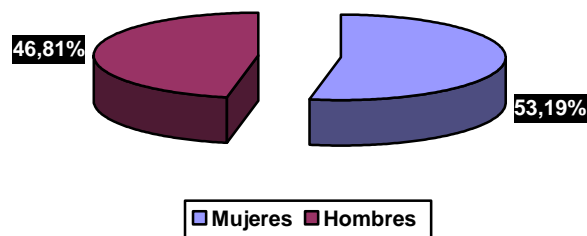


% incorporación en el Grupo C2. Periodo 2.011/2.015





Si distribuimos las altas totales en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos en los últimos cinco años, por Grupos Profesionales (se han equiparado las categorías del personal laboral que se incorporó durante los citados años al Grupo profesional de funcionarios equivalente), se aprecia un alto grado de paridad, si bien en este caso el sesgo es favorable a las mujeres 2.881 (53,19%) frente a 2.535 hombres (46,81%), siendo apreciable que al desglosar el dato por cada uno de los Grupos profesionales, en los de mayor cualificación es significativa la mayor presencia de mujeres que de hombres, así, en Grupo A1 tenemos 233 mujeres (51,56%) por 218 hombres (48,34%) y en el Grupo A2 tenemos 433 mujeres (75,17%) por 143 hombres (24,83%).



Así, si comparamos los datos totales de altas de los 5 últimos años, con los de antigüedades inferiores a 3 años, se aprecia que la tendencia es similar: 53,19% frente a 57,02% en el caso de mujeres y 46,81% frente a 42,98% en el de hombres.



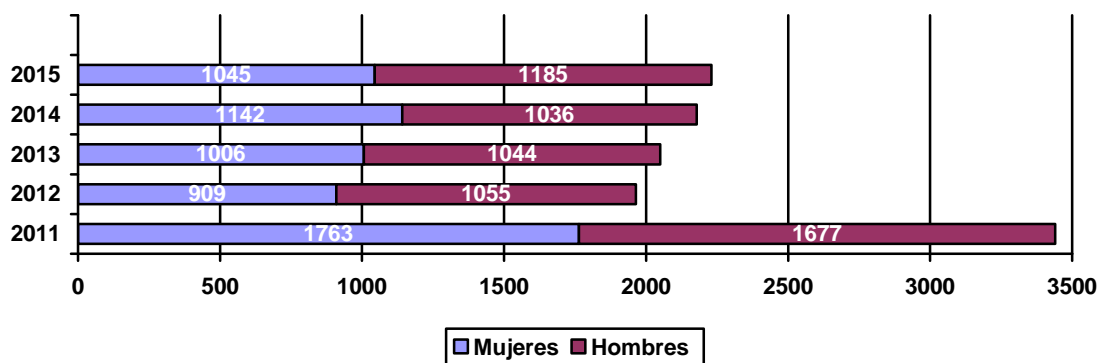
5.2 Movimientos de personal: Bajas (definitivas y temporales)

En el caso de las Bajas definitivas, la información analizada incluye tanto los datos sobre (jubilaciones, fallecimientos, ceses, renuncias, permutas...), como situaciones de baja distintas que generan la suspensión en la relación jurídica con el Ayuntamiento de Madrid y/o sus OO.AA., pero que permiten en una fecha sin determinar su reincorporación. Estas situaciones ya las consideramos como altas al producirse la reincorporación en el apartado anterior.

En este sentido se ha agrupado a efectos del presente estudio diagnóstico las diversas causas dan origen a la interrupción de la relación jurídica en los términos vistos en el párrafo anterior en siete grupos distintos:

- Cese/resolución de contrato (cese por autoridad que lo nombró, expiración del plazo del contrato, fin del plazo de sustitución de titular del puesto, fin programa de carácter temporal, otras causas de resolución de contrato, ocupación plaza funcionario de carrera, etc.)
- Fallecimiento
- Permutas/renuncia
- Jubilación
- Comisiones de Servicio/Servicios especiales (en otra Administración Pública)
- Excedencias (familiares a cargo, forzosa por cargo público, incompatibilidad, cuidado de hijos, prestación de servicios especiales, voluntaria agrupación familiar, voluntaria por interés particular, etc.)
- Otros motivos

Así, en relación con el total de bajas que se han producido en los últimos 5 años analizados, el número de bajas está muy equilibrado, siendo ligeramente inferior en el total el de mujeres, 5.865 (49,44%), al de hombres 5.997 (50,50%), como vemos en el gráfico siguiente:



Desglosando los datos anteriores por Organismos apreciamos que las bajas, excepto en el Ayuntamiento de Madrid y el Instituto de Informática de Madrid, que tienen las plantillas más masculinizadas, son superiores las de mujeres a las de

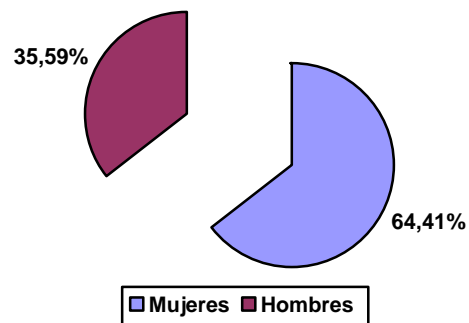


hombres en el resto de los organismos, destacando el alto porcentaje de mujeres en la Agencia Tributaria, que sobrepasa el 80% del número total de bajas en el Organismo.

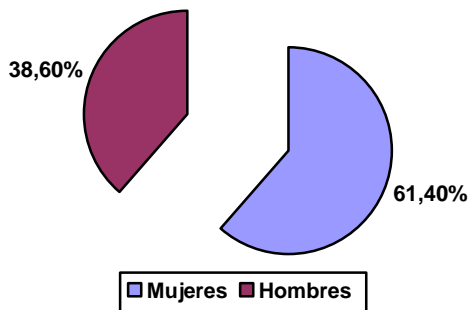
% de bajas en el Ayuntamiento de Madrid. Periodo 2011/2015



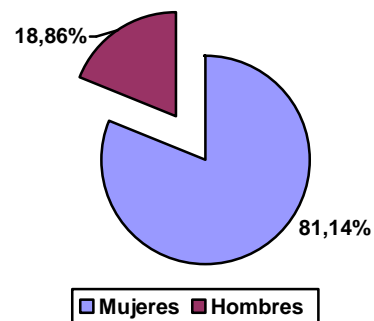
% de bajas en el OO.AA. "Agencia para el Empleo". Periodo 2011/2015



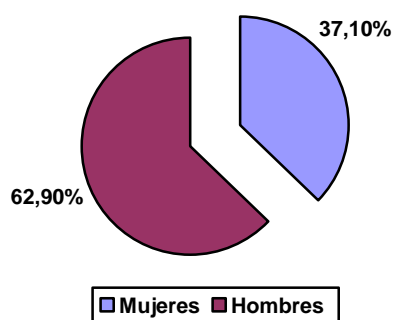
% de bajas en el OO. AA. " Agencia de Actividades". Periodo 2011/2015



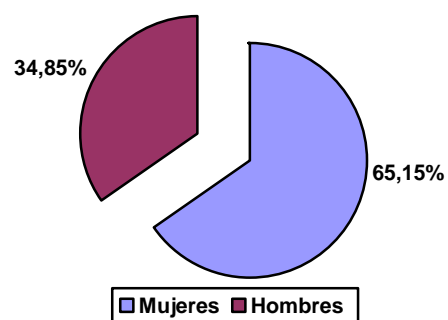
% de bajas en el OO.AA. "Agencia Tributaria de Madrid". Periodo 2011/2015



% de bajas en el OO.AA. "Instituto de Informática de Madrid". Periodo 2011/2015



% de bajas en el OO. AA. " Madrid Salud". Periodo 2.011-2.015

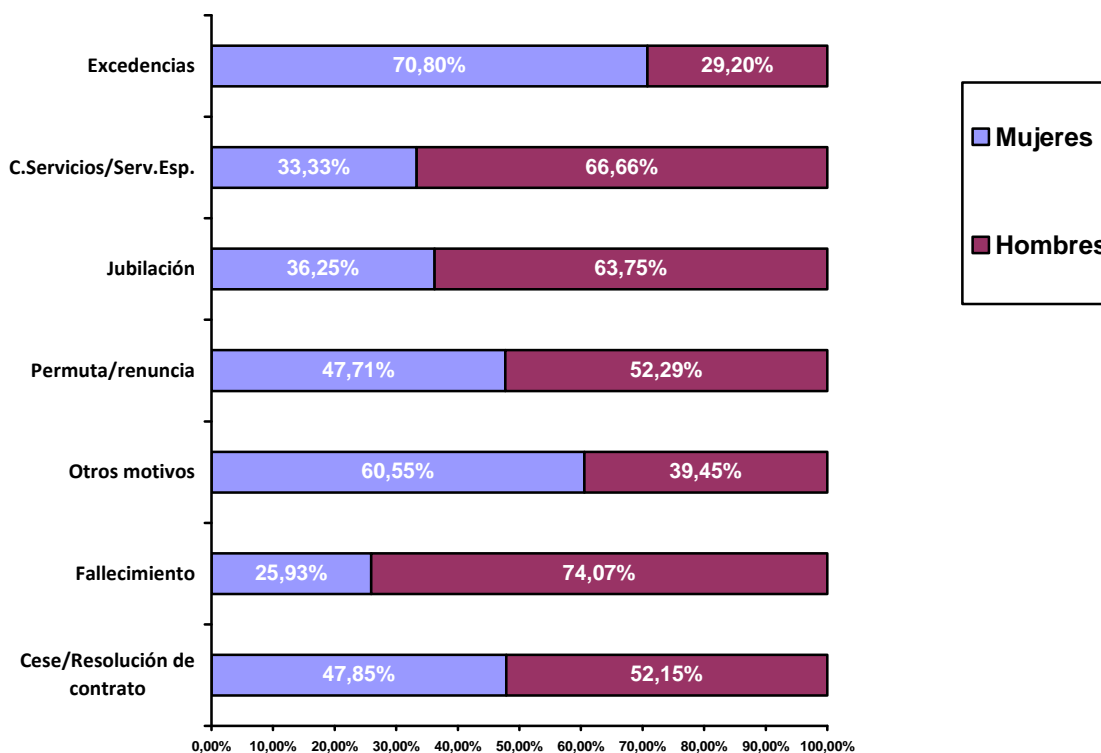




Si tenemos en cuenta sólo los datos sobre bajas de los últimos cinco años, que suponen la finalización de la relación funcional o laboral con el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA., éstas se distribuyen dentro de los parámetros de proporcionalidad entre hombres y mujeres, correspondiendo a las mujeres 49,44% de las mismas y a los hombres un 50,50%. Sin embargo, debemos analizar esos datos teniendo en cuenta el total de hombres y mujeres en la plantilla. Así, si utilizamos como referencia el último año del estudio (2015) las bajas de mujeres son de 1.045 y las masculinas ascienden a 1.185, pero en relación con el total de la plantilla femenina y masculina, a 31 de diciembre de 2015, las bajas en este periodo afectan al 9,47% de las mujeres, y al 8,11% de los hombres.

Si nos centramos en las bajas definitivas relativas a la Jubilación, el porcentaje de hombres (63,75) es superior al de mujeres, 36,25%. Esto concuerda con los datos sobre edad de la plantilla ya analizados anteriormente, donde se vio como en los tramos de mayor edad el porcentaje de hombres es superior al de mujeres, por lo que también es lógico que el número de jubilaciones entre ellos sea superior al que se produce entre ellas.

Sin embargo, si tenemos en cuenta otro tipo de bajas definitivas, no relacionadas tanto con la edad sino con otros factores laborales y/o sociales, el porcentaje de mujeres es superior. Por ejemplo en el caso de baja por "Excedencia", el 70,80 % corresponden a mujeres (que afecta al 0,88% de las mujeres) y el 29,20% a hombres (afectando al 0,27% de los hombres).





5.3. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Permisos

El análisis de los permisos se debe realizar bajo el catálogo de los permisos recogidos en el Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. para el periodo 2012-2015, que dotó a la plantilla municipal de importantes posibilidades de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, ofreciendo un elevado catálogo de permisos.

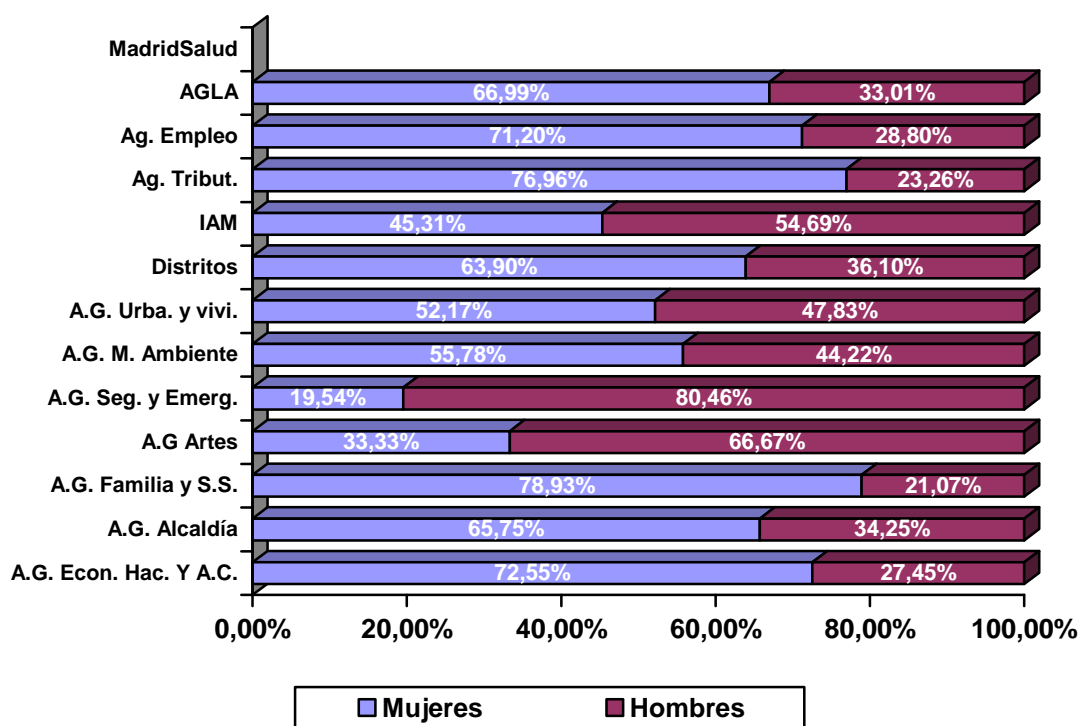
Para una mayor comprensión se han agrupado los permisos retribuidos, es decir aquellos recogidos en los artículos 15 y 17 del Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. para el periodo 2012-2015.

Los permisos del artículo 15 son los que se conceden como consecuencia de fallecimiento, enfermedad, accidente, hospitalización, intervención quirúrgica o cuidado de familiar. Durante el pasado año se concedieron un total de 12.331 permisos, de los que 6.341 (51,42%) corresponden a mujeres y 5.991 (48,58%) a hombres.

Estos datos, en términos absolutos, ofrecen una paridad indiscutible si no tenemos en cuenta incluyen a los colectivos de Bomberos, Policía y SAMUR. Suprimiendo del cómputo a esos tres colectivos, el dato es muy distinto, pues el número de permisos descendería a 8.323, de los que 5.558 (66,78%) corresponderían a mujeres y 2.766 (33,22%) a hombres.

En cuanto a los datos de los Organismos Autónomos y Distritos, también es superior el número de mujeres que disfrutan de estos permisos que los hombres. Así, en los Organismos Autónomos el número de permisos concedidos es de 1.069, de los que 704 (65,86%) corresponden a mujeres y 366 (34,24%) a hombres. En lo que respecta a los Distritos Municipales, incluyendo el personal de las Instalaciones Deportivas Municipales, el número de permisos es de 1.809, de los que corresponden a mujeres 1.156 (63,90%) y a hombres 653 (36,10%).

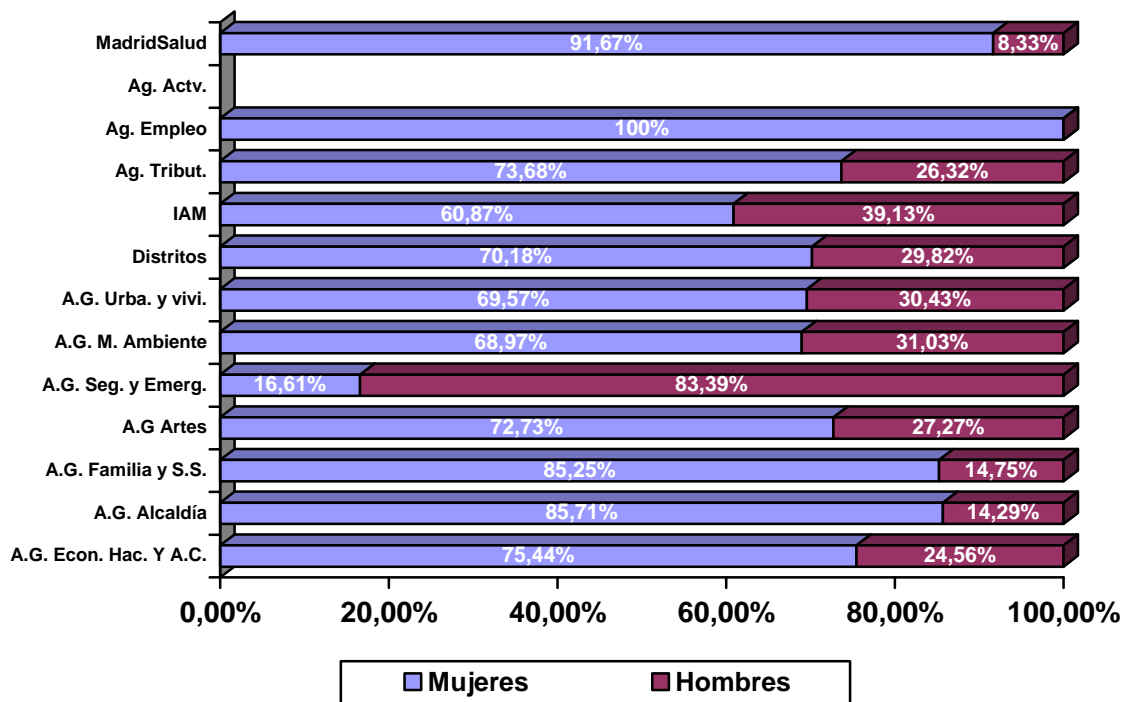
En la tabla que vemos a continuación, los datos desagregados por Áreas de Gobierno, OO.AA. y Distritos confirman la realidad comentada en los párrafos anteriores.



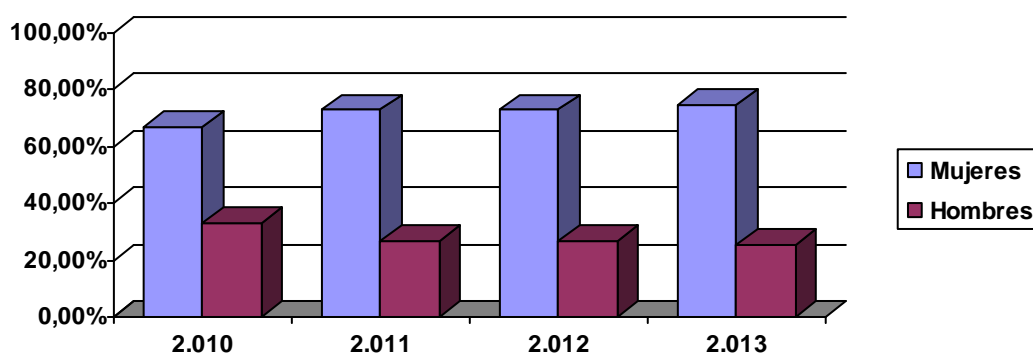
En lo referente a los permisos del artículo 17 Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral del ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. para el periodo 2012-2015, que son los que se conceden para los supuestos de maternidad y paternidad, en el último año se disfrutaron un total de 994, de los que 400 (40,24%) corresponden a mujeres y 594 (59,76%) a hombres, porcentajes que se mantienen en el límite de los parámetros de igualdad.

Si bien nos ocurre como en los permisos relativos al Artículo 15, si excluimos del cómputo al Área de Gobierno de Seguridad y Emergencias, que es donde están incluidos los colectivos de Bomberos, Policía y SAMUR, el dato final que arroja la comparación es muy distinta, pues estaríamos en un número de permisos sensiblemente inferior al contabilizar 404 permisos de los que 302 (74,75%) corresponderían a mujeres y 102 (25,25%) a hombres.

En cuanto a los datos de los Organismos y Autónomos y Distritos, se aprecia una importante mayoría en el número de mujeres sobre el de hombres que disfrutaron de estos permisos, así en los Organismos y Autónomos, el número de permisos concedidos es de 69, de los que 53 (76,81%) corresponden a mujeres y 16 (23,19%) a hombres. En lo respecta a los Distritos Municipales, el número de permisos es de 114, de los que corresponden a mujeres 80 (70,18%) y 34 (29,82%) a hombres. Todo lo manifestado en los párrafos anteriores se aprecia en la tabla siguiente:



Por último, en este apartado hay que hacer referencia a los permisos sin sueldo en los que el porcentaje de mujeres es muy superior al de hombres, lo que nos indica que en aquellas circunstancias familiares o sociales en las que se tiene que optar por suspender la relación laboral de forma temporal, por un periodo de tiempo relativamente corto dado que la mayoría de los permisos de este tipo suelen ser mensuales, son las mujeres las que asumen la responsabilidad de hacer frente a esa carga familiar o social. Analizando los datos de los años 2.011, 2.012, 2.013 y 2.014, vemos que se han disfrutado un total de 1.870 permisos sin sueldo, de los que 1.349 (72,13%) corresponden a mujeres, y 521 (27,87%) a hombres.





Si analizamos los datos del año 2.013, (primer año en el que se aplicó la jornada de 37'50 horas y no se redujo el horario en la época estival) considerando los meses de su concesión, podemos apreciar que los permisos sin sueldo se incrementan con los meses de verano, donde se acumulan las vacaciones escolares y es más necesaria la conciliación de la vida laboral y familiar, asumiendo la responsabilidad de esta conciliación la mujer aún a costa de disfrutar permisos que suponen la ausencia de retribución.

Mes	Mujeres	% Mujeres	Hombres	%Hombres	nº permisos/mes
enero	13	52,00%	12	48,00%	25
febrero	10	62,50%	6	37,50%	16
marzo	7	43,75%	9	56,25%	16
abril	16	88,89%	2	11,11%	18
mayo	19	67,86%	9	32,14%	28
junio	20	76,92%	6	23,08%	26
julio	148	80,00%	37	20,00%	185
agosto	97	85,84%	16	14,16%	113
septiembre	50	72,46%	19	27,54%	69
octubre	15	60,00%	10	40,00%	25
noviembre	17	73,91%	6	26,09%	23
diciembre	12	48,00%	13	52,00%	25
Número de permisos totales	424	74,52%	145	25,48%	569

Conclusión

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

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



En relación con las Bajas (definitivas temporales), su número también es mayor entre las mujeres que entre los hombres. En cuanto a las bajas definitivas, las mujeres cesan más que los hombres, recordemos aquí que su índice de temporalidad también es superior y en cuanto a las bajas temporales, en proporción se ausentan más de la jornada laboral que ellos para el cuidado de hijos y familiares (maternidad, lactancia, mejora maternidad, excedencias por cuidados de hijos, permisos por enfermedad grave familiar o por fallecimiento...), reduciendo asimismo su jornada laboral y con ello sus retribución en mayor porcentaje que los hombres. Con estos datos se puede afirmar que las mujeres hacen uso de las medidas de conciliación familiar en mayor proporción que los hombres.

Se observa el uso por parte de los hombres de aquellos permisos que no conllevan merma retributiva y que están ligados al ámbito de la atención y cuidados, como la enfermedad grave de un familiar. Es significativa la implicación masculina en el uso del permiso por lactancia acumulada. Vista esta situación podemos concluir que todavía son las mujeres las que condicionan más su trabajo y su carrera profesional a las responsabilidades familiares y por ello es necesario potenciar procesos de corresponsabilidad por parte de los hombres.

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

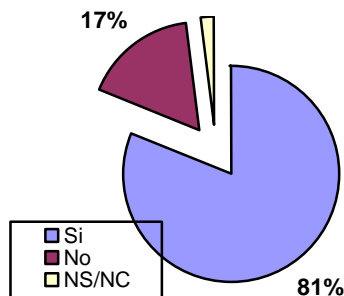
6.- Cultura de la organización, comunicación y representación sindical

Dentro del contexto que marca la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la Administración municipal se comprometió en el Acuerdo sobre condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral para el periodo 2008-2011, a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y en particular, protocolizar el proceso de actuación ante las conductas que puedan suponer un acoso laboral.

En cumplimiento del citado mandato, en el seno del Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, como órgano único, paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración municipal en materia de prevención de riesgos laborales, se elaboró y elevó a la Junta de Gobierno para su aprobación un Protocolo de actuación frente al acoso en el entorno laboral, con el objetivo general de definir el marco de actuación en relación con los casos de acoso psicológico o moral, acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio, con la finalidad de evitar estos tipos de conductas en el ámbito del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos, el protocolo de Acoso Laboral fue aprobado por la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid en su reunión del 15 de diciembre de 2011.

En este apartado hay que hacer referencia a la encuesta realizada entre el 8 y el 30 de junio de 2016, dirigida a toda la plantilla municipal, en la que participaron un total de 1.461 miembros de la plantilla municipal de los que 919 fueron mujeres y 499 hombres y 43 que no indicaron su sexo. A continuación vamos transcribir una réplica del resultado de las preguntas con respuesta directa (sí o no) de la encuesta para una mayor comprensión de cómo ve la plantilla municipal las diferentes cuestiones relacionadas con la igualdad de sexos en el entorno del Ayuntamiento de Madrid, no obstante se adjunta PDF con la encuesta completa.

Pregunta 1: ¿Crees que las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades en los procesos de acceso al empleo en el Ayuntamiento de Madrid y de sus organismos autónomos?



Respuestas	Distribución	%
1. Sí	1191	81
2. No	251	17
3. NS/NC	19	1

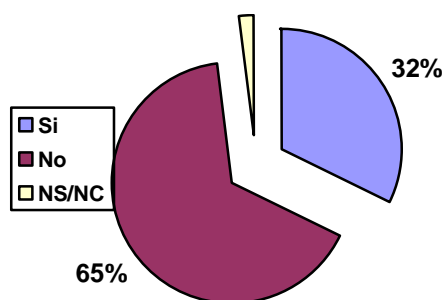
TOTAL RESPUESTAS 1.461

Pregunta 2: ¿En qué sentido crees que hay diferencias?

Esta pregunta estaba dirigida a aquellas personas que consideraran que no hay las mismas posibilidades de acceso. Era de respuesta abierta y en las 216 respuestas predominan tres tendencias:

- Que las mujeres no tienen las mismas posibilidades en el acceso a los cuerpos de Policía y Bomberos.
- Que no hay las mismas posibilidades en el acceso a los puestos de libre designación, en demérito de las mujeres.
- Que siguen pesando los roles de género a la hora del acceso de las mujeres.

Pregunta 3: ¿Crees que hay obstáculos para el acceso de mujeres a algún sector o ámbito profesional del Ayuntamiento?



Respuestas	Distribución	%
1. Sí	472	32
2. No	957	65
3. NS/NC	32	2

TOTAL RESPUESTAS 1.461

Pregunta 4: ¿En qué sector o ámbito profesional (hay obstáculos para el acceso de mujeres)?

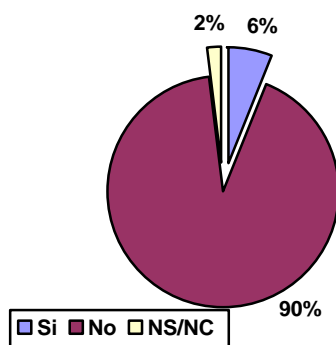
Las 418 respuestas se centraron en los sectores relacionados con Seguridad (Policía y Bomberos), con instalaciones deportivas y en la designación de altos cargos.

Pregunta 5: ¿Qué medidas propondrías para facilitar el acceso de más mujeres a ese sector o ámbito profesional?

Con las 364 respuestas se pueden hacer los siguientes bloques:

- Adecuar las pruebas físicas;
- Más acciones positivas dirigidas a corregir las desigualdades;
- Igualdad real;
- Más conciliación. En este apartado no se refieren a más medidas, sino al cumplimiento de las medidas y el respeto para quienes las disfrutan.

Pregunta 6: ¿Y Crees que hay obstáculos para el acceso de hombres a algún sector o ámbito profesional?



Respuestas	Distribución	%
1. Sí	102	6
2. No	1317	90
3. NS/NC	42	2

TOTAL RESPUESTAS 1.461

Pregunta 7: ¿A qué sector o ámbito profesional en concreto (te refieres cuando dices que hay obstáculos para el acceso de los hombres)?

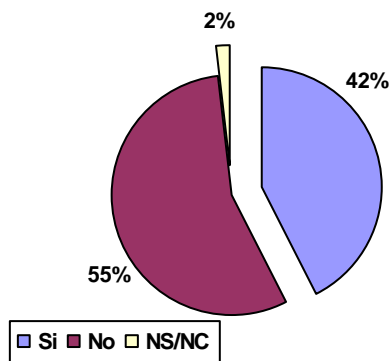
Las 82 respuestas se dirigen mayoritariamente a los estereotipos y roles de género, manifestando esa desigualdad en los ámbitos relacionados con el cuidado y la atención a personas (limpieza, sanidad, servicios sociales, educación infantil, lo social, área de igualdad...)

Pregunta 8: ¿Qué medidas propondrías para facilitar el acceso de más hombres a ese sector o ámbito profesional?

Esta pregunta fue contestada por 64 personas, que dirigieron sus propuestas hacia:

- Medidas de igualdad, de paridad y de educación en igualdad.
- Concurso de méritos e igualdad de condiciones.

Pregunta 9: ¿Crees que las mujeres están en desventaja a la hora de promocionar en la carrera profesional?



Respuestas	Distribución	%
1. Sí	622	42
2. No	807	55
3. NS/NC	32	2

TOTAL RESPUESTAS 1.461

Pregunta 10: ¿En qué sentido?

Esta pregunta recogió el segundo mayor número de respuestas, 521, que se centraron en:

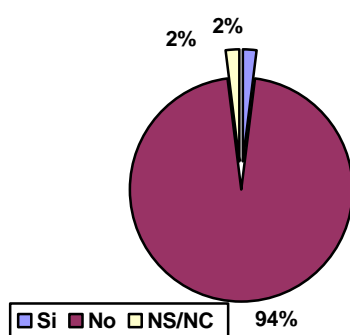
- El peso de los roles de género; el menor tiempo para el estudio que tienen las mujeres por asumir las cargas familiares; la conciliación que recae sobre las mujeres.
- Que los puestos de libre designación y mayor nivel recaen sobre los hombres.

Pregunta 11: ¿Qué medidas propondrías para superar esta desventaja?

En las 463 respuestas hay tres denominadores comunes:

- Igualdad, mérito y capacidad.
- Educar en igualdad para que la conciliación sea cuestión de ambos progenitores.
- Medidas relacionadas con el uso del tiempo: flexibilidad horaria, racionalización horaria, bolsa de horas, cómputo anual, teletrabajo.

Pregunta 12: ¿Y en el caso de los hombres, ¿crees que están en desventaja respecto a las mujeres a la hora de promocionar en la carrera profesional?



Respuestas	Distribución	%
1. Sí	41	2
2. No	1381	94
3. NS/NC	39	2

TOTAL RESPUESTAS 1.461

Pregunta 13: ¿En qué sentido?

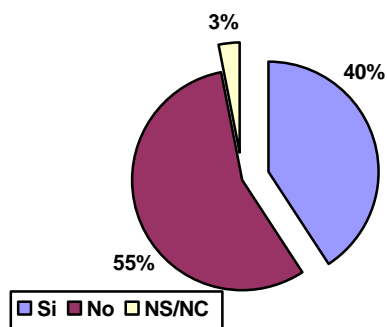
De las 27 respuestas, hay algunas que rezuman machismo, como:

- He escuchado ya en algunos sitios “qué pena que no sea mujer” para hablar de un candidato valioso...
- En algunos puestos se considera a las mujeres más aptas para desempeñarlos, en entornos de trabajo en el que predominan mujeres a los hombres que suelen ocupar puestos en menor número se cuenta menos con ellos y se les margina...
- Ley de violencia de género que niega sus derechos fundamentales a la igualdad y presunción de inocencia.

Pregunta 14: ¿Qué medidas propondrías para superar esta desventaja?

La mayoría de las 25 respuestas recibidas se centran en la igualdad, mérito y capacidad.

Pregunta 15: ¿Crees que las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad del Ayuntamiento de Madrid (Direcciones Generales, Gerencias, Subdirecciones Generales, Jefaturas, Direcciones de Centros, Personal Encargado de Instalaciones...)?



Respuestas	Distribución	%
1. Sí	589	40
2. No	818	55
3. NS/NC	54	3

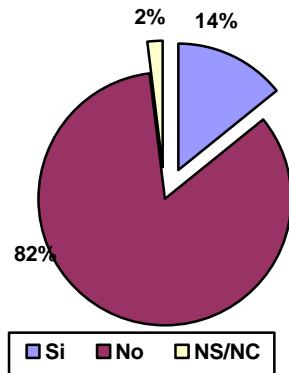
TOTAL RESPUESTAS 1.461

Pregunta 16: ¿Qué medidas propondrías para equilibrar esta situación?

Han contestado 365 personas a esta pregunta, y sus respuestas se centran en:

- Eliminar la libre designación (hasta el nivel 29);
- Igualdad, mérito y capacidad;
- Implementar medidas del tipo: normativa paritaria, respeto al principio de proporcionalidad, cuotas, discriminación positiva, facilitar la presencia de mujeres...

Pregunta 17: ¿Crees que existe discriminación salarial entre mujeres y hombres en la misma categoría profesional?



Respuestas	Distribución	%
1. Sí	210	14
2. No	1208	82
3. NS/NC	43	2

TOTAL RESPUESTAS 1.461

Pregunta 18: ¿Qué medidas propondrías para superar esa discriminación?

Esta pregunta ha tenido 150 respuestas, centradas en:

- Misma categoría, mismo salario, sin productividad. Equilibrar el complemento específico por grupo.
- Aquí se traslada la queja de la diferencia salarial entre los aparejadores y las trabajadoras sociales, por ejemplo.

Pregunta 19: Sobre las medidas existentes en el Ayuntamiento para la conciliación familiar.

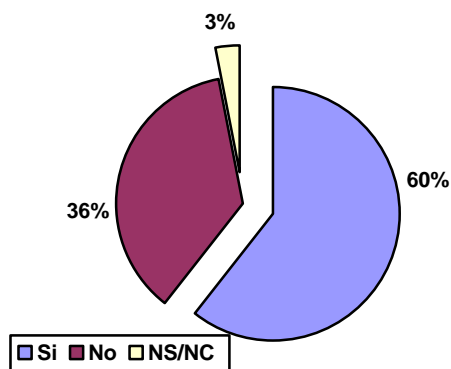
Las más conocidas son:

- Ayudas asistenciales (1358)
- Permisos por razón de gestación, parto, adopción y acogimiento (1356)
- Reducciones de jornada (1337)

La menos conocida:

- Adecuación o cambio del puesto de trabajo (594)

Pregunta 20: ¿Crees que hay un uso equitativo de las medidas por conciliación de la vida laboral y personal entre trabajadoras y trabajadores municipales?



Respuestas	Distribución	%
1. Sí	878	60
2. No	534	36
3. NS/NC	49	3

TOTAL RESPUESTAS 1.461



Pregunta 21: ¿En qué sentido crees que hay diferencias?

Respondida por 420 personas, la inmensa mayoría señala que las mujeres se acogen en mayor medida a los permisos, en algunos casos cuestionando el rol de género, pero no en todos.

- Varias respuestas señalan arbitrariedad por parte de algunos jefes, negando u obstruyendo el disfrute de los permisos y los obstáculos en la reducción de jornada para las trabajadoras (y trabajadores) en turno de tarde.
- Hay una queja concreta sobre Línea Madrid, señalando que no autoriza la flexibilidad horaria.

Pregunta 22: ¿Qué medidas propondrías para que se hiciera un uso más equitativo?

Ha habido 340 respuestas que se dirigen a la necesidad de un mayor compromiso de los hombres con la conciliación, la necesidad de concienciación, el fomento del uso de los permisos en los hombres.

Otra línea es la que se dirige a la educación en igualdad, para los hombres y para la sociedad. Muy pocas hablan de la importancia y necesidad de la corresponsabilidad en el ámbito familiar.

Y no son pocas las que señalan la equiparación de los permisos o la igualdad para ambos.

Pregunta 23: Propuesta de medidas para su inclusión en el futuro Plan de Igualdad.

Las que obtienen mayores respuestas son:

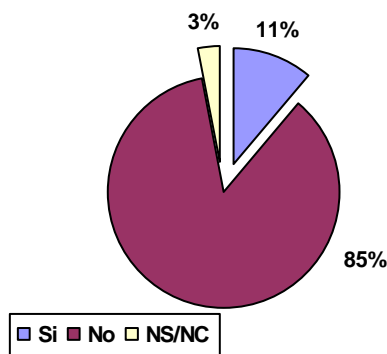
- Teletrabajo (538)
- Mayor margen de flexibilidad en los horarios de entrada y salida (496)
- Control del horario anual, no por meses (495)

La que menos apoyo ha tenido es la de Publicación de Guías periódicas de recursos municipales para la conciliación.

Pregunta 24: ¿Qué otras medidas crees que se deberían incorporar al Plan de Igualdad en materia de conciliación?

Se han recibido 459 respuestas, de las que 35 no aportan nada. Las restantes, todas, aunque se repitan, hay que valorarlas todas por igual para su posible introducción en el Plan de Igualdad.

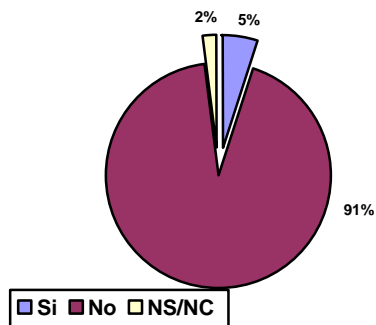
Pregunta 25: ¿Conoces algún caso de discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual en tu entorno laboral?



Respuestas	Distribución	%
1. Sí	168	11
2. No	1249	85
3. NS/NC	44	3

TOTAL RESPUESTAS 1.461

Pregunta 26: ¿Conoces algún caso de acoso sexual en tu entorno laboral?



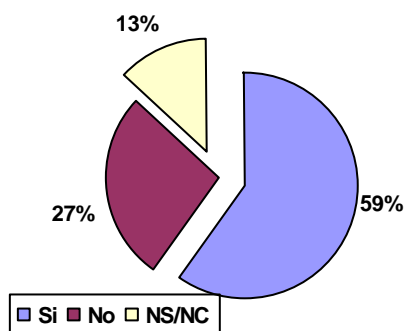
Respuestas	Distribución	%
1. Sí	87	5
2. No	1331	91
3. NS/NC	43	2

TOTAL RESPUESTAS 1.461

Pregunta 27: ¿Qué medidas propondrías para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo?

Ésta ha sido la pregunta más respondida. Un total de 535 personas han aportado sus propuestas, en su mayoría dirigidas a la denuncia y la sanción, y a la formación. No obstante, y como en el caso de la pregunta 25, hay que valorarlas todas.

Pregunta 28: En el caso de sectores o ámbitos profesionales obligados a llevar uniforme o ropa de trabajo ¿Consideras que está correctamente adaptada para hombres y mujeres?



Respuestas	Distribución	%
1. Sí	862	59
2. No	402	27
3. NS/NC	197	13

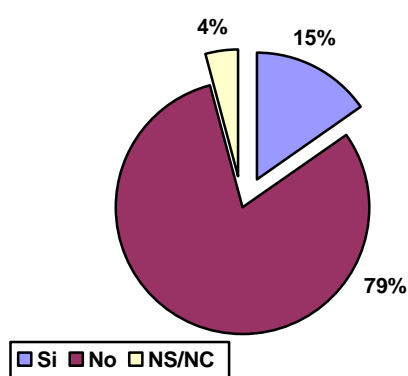
TOTAL RESPUESTAS 1.461



Pregunta 29: ¿En qué casos consideras que se requiere una adaptación del uniforme o ropa de trabajo?

De las 275 respuestas se desprende un glosario de situaciones y de puestos. La pregunta no ha estado bien enunciada, y se han incluido todos los puestos o colectivos que utilizan uniforme o ropa determinada: POSI (elección de falda o pantalón, supresión del uniforme), chalecos policía, uniforme de policía y bomberos, de personal de limpieza y residuos, emergencias, controladores/as hora, piscinas... embarazadas...

Pregunta 30: ¿Consideras sexista el uso del lenguaje oficial y de la publicidad que se hace desde el Ayuntamiento de Madrid o desde sus Organismos Autónomos?



Respuestas	Distribución	%
1. Si	227	15
2. No	1165	79
3. NS/NC	69	4

TOTAL RESPUESTAS 1.461

Pregunta 31: ¿Hay alguna medida que creas que se puede incorporar en el Plan de Igualdad...?

Ha habido 325 respuestas que, como en los dos casos anteriores, merecen valoración para su posible inclusión.

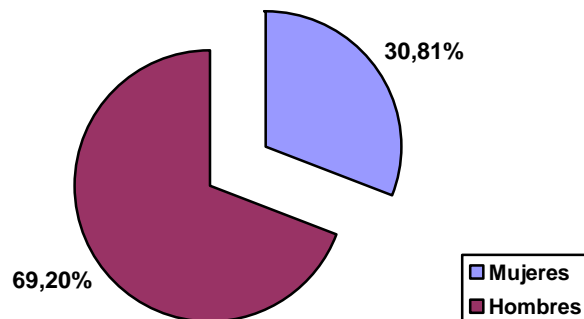


Representación sindical.

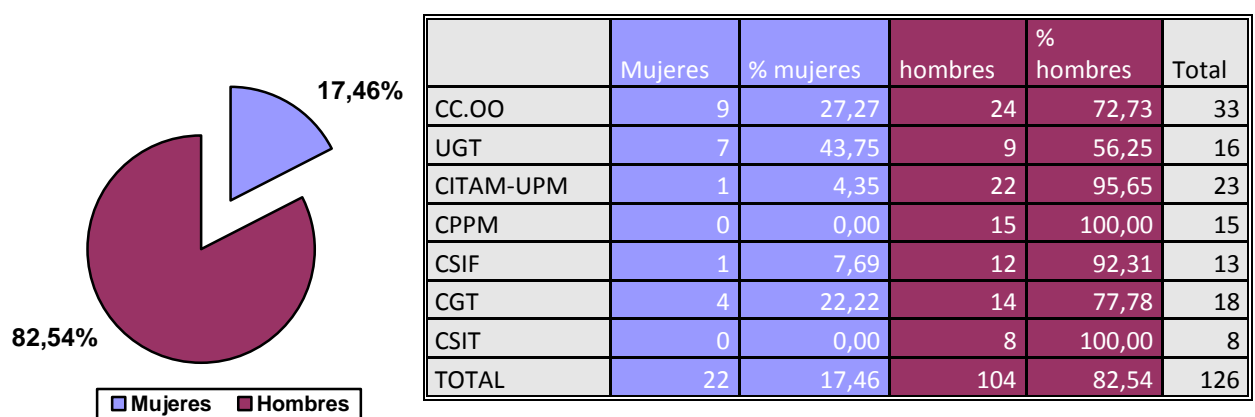
En cuanto a la representación sindical, como podemos apreciar en los gráficos siguientes, esta desequilibrada a favor de los hombres con 155 representantes (69,20%) de los miembros de Juntas de Personal y Comités de Empresa del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, mientras que el número de mujeres asciende a 69, representado un 30,80% del total.

Si desagregamos los datos se aprecia como en la Agencia Tributaria de Madrid, en la que la plantilla formada por mujeres asciende al 69,5%, la representación sindical ejercida por mujeres en el citado Organismo Autónomo es de un 42,31%.

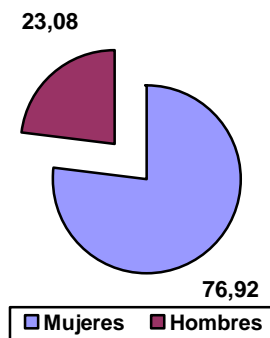
Representación sindical en el Ayuntamiento de Madrid y Organismos Autónomos



Representación sindical en el Ayuntamiento de Madrid

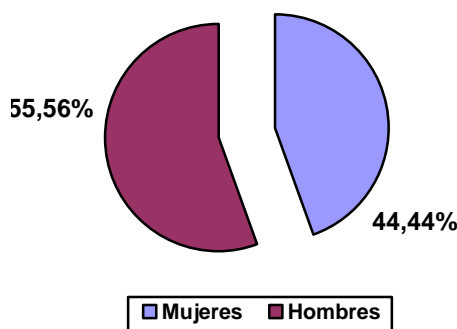


Representación sindical en el OO.AA. Agencia para el Empleo de Madrid



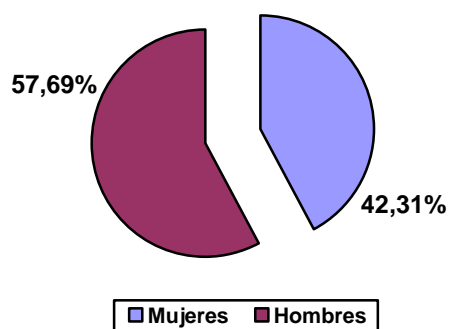
	Mujeres	% mujeres	hombres	% hombres	Total
CC.OO	3	75,00	1	25,00	4
UGT	0	0,00	1	100,00	1
CITAM-UPM	1	100,00	0	0,00	1
CSIF	1	100,00	0	0,00	1
CGT	2	66,67	1	33,33	3
CSIT	3	100,00	0	0,00	3
TOTAL	10	76,92	3	23,08	13

Representación sindical en el OO.AA. Agencia de Actividades de Madrid



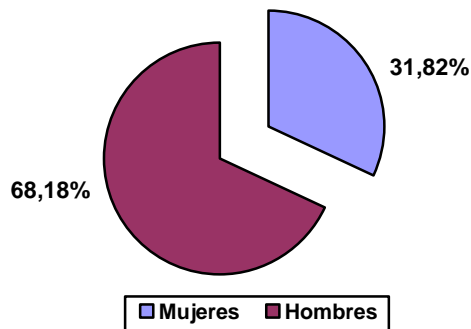
	Mujeres	% mujeres	hombres	% hombres	Total
CSIF	1	33,33%	2	66,66%	3
CITAM-UPM	2	66,66%	1	33,33%	3
CC.OO.	0	0,00%	2	100,00	2
CSIT	1	100,00%	0	0,00	1
TOTAL	4	44,44%	5	55,56%	9

Representación sindical en el OO.AA. Agencia Tributaria de Madrid.



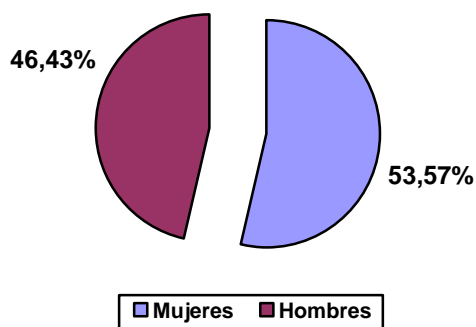
Sindicato	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	Total
CC.OO.	3	75,00%	1	25,00%	4
CGT	0	0,00%	2	100,00%	2
CITAM-UPM	1	50,00%	1	50,00%	2
Manos Limpias	0	0,00%	1	100,00%	1
Somos Sindicalistas	3	37,50%	5	62,50%	8
UGT	4	44,44%	5	55,56%	9
TOTAL	11	42,31%	15	57,69%	26

Representación sindical en el OO.AA. Informática Ayuntamiento de Madrid.



Sindicato	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	Total
CC.OO.	3	42,86%	4	57,14%	7
UGT	1	16,67%	5	83,33%	6
CSIF	1	20,00%	4	80,00%	5
CSIT	2	50,00%	2	50,00%	4
TOTAL	7	31,82%	15	68,18%	22

Representación sindical en el OO.AA. Madrid Salud



Sindicato	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres	Total
UGT	6	54,55%	5	45,45%	11
CSIF	3	37,50%	5	62,50%	8
CC.OO.	4	80,00%	1	20,00%	5
CITAM-UPM	1	50,00%	1	50,00%	2
CGT	1	50,00%	1	50,00%	2
TOTAL	15	53,57%	13	46,43%	28

Conclusión

Por último una mención sobre los datos que arrojan la representatividad sindical, en la que se debería aumentar el porcentaje de mujeres, sobre todo en aquellos Organismos en los que ellas son mayoría.



7. Conclusiones Informe Diagnóstico

El análisis de los datos ofrecidos muestra claramente que, a pesar de ese sesgo favorable a los hombres, la plantilla del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos está equilibrada en cuanto a acceso y promoción de las mujeres y de los hombres. Sin embargo, es innegable que hay factores de feminización y otros de masculinización de determinados servicios. Se ve con claridad en la masculinización de los servicios de seguridad y emergencias (Policía, Bomberos y SAMUR), y se percibe la feminización en todos los servicios relacionados con el cuidado (Servicios Sociales o Medio Ambiente) y en puestos como Trabajo social, Administración y oficinas...

Sin embargo, sólo se perciben trabas u obstáculos a la hora del acceso a los servicios masculinizados, donde desde hace tiempo se vienen demandando medidas para favorecer la presencia de mujeres. Estas reivindicaciones vienen tanto de la representación sindical como de propios acuerdos de Pleno Municipal, como el del 30 de marzo de 2016 sobre la modificación de tiempos para las mujeres en las pruebas de acceso al cuerpo de Bomberos.

Por tanto, hablamos de cuestiones conocidas y que es ahora el momento, en el marco del Plan de Igualdad, de asegurarse el compromiso para un acceso igualitario, según mérito y capacidad, pero desde el reconocimiento diferencial en lo referente a las marcas físicas.

Un dato especialmente preocupante de los trabajados en la primera parte de este diagnóstico es el referido a la temporalidad, que en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos tiene rostro de mujer, con un 56,59% del total de las personas en situación temporal. En términos del porcentaje de mujeres, con relación laboral de carácter temporal, en el conjunto de mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. estaríamos hablando de un 13,97%, frente a un 8,13% de hombres en la misma situación laboral.

En cuanto a los salarios, es evidente que se respetan los principios de igualdad y no discriminación, a pesar de la percepción que muchas personas, trabajadoras y trabajadores, han manifestado en la encuesta, en concreto en lo relacionado con la libre designación, que afecta al salario y al puesto, y sobre la que hay ciertos niveles de malestar, en algunos casos porque se plantea como discriminatorio para las mujeres, en otros porque pueda serlo para los hombres. Sin embargo, y como hemos visto en las tablas de las páginas 39, 40 y 41, hay un escaso porcentaje superior de mujeres en la libre designación, pero que no requiere ningún tipo de corrección.

Otra situación es que no se valore o se demande que se limite la libre designación, pero esto corresponde a otro ámbito de la negociación, no al Plan de Igualdad, una vez que, como hemos visto, no tiene ningún efecto discriminatorio.

En cuanto a la formación, aspecto sobre el que también se tienen percepciones erróneas, vemos que la presencia de mujeres no dista de la participación de hombres



en los procesos formativos. Lo que si se advierte es una segregación por contenidos formativos, como se indica en la página 59 del presente Informe Diagnóstico, que es necesario corregir, aunque esta corrección vendrá dada por la incorporación de un mayor número de mujeres en sectores masculinizados y, sin duda, a cuenta de las transformaciones que pueda vivir nuestra sociedad.

Donde es imprescindible iniciar medidas y políticas que signifiquen un cambio en los comportamientos, y que acorten la brecha de igualdad que se refleja en los datos, es en lo relacionado con los permisos por conciliación de la vida laboral y familiar. Como en otras ocasiones, hemos realizado dos miradas a estos datos: la primera, general, del conjunto de la plantilla y, la segunda dejando a un lado los tres ámbitos masculinizados. Y los datos no requieren más análisis ni explicación. El 66,78% de los y las trabajadoras municipales que han tenido permisos para la atención familiar han sido mujeres.

Hay una serie de datos que pueden resultar paradójicos, y que deberán ser tenidos en cuenta como reflexión y, en la medida de lo posible, con idea de corrección. Un ejemplo lo tenemos en la mayor presencia de eventuales hombres (42), frente a 27 mujeres en las Áreas de Gobierno y en los Distritos. También encontramos una brecha de género en la representación sindical, que en el conjunto del Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA. presenta un perfil sindical masculino, con un 61,10% de delegados y un 38,90% de delegadas. Más baja cae la participación y presencia de mujeres si miramos sólo al Ayuntamiento, con sus tres ámbitos masculinizados, y un 27,27% de delegadas.

Sobre los datos cualitativos que ofrece la encuesta, son importantes para conocer, como ya se ha señalado, la percepción y la posición de las personas que responden ante la igualdad, sus necesidades y sus propuestas. El nivel de participación ha sido excelente, no sólo en su número de respuestas sino en el contenido de las mismas, que abre un sendero por el que transitar en la elaboración de las medidas del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.