
RESUMEN EJECUTIVO

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

15 DE FEBRERO DE 2021

**DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN
DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS
DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA | 2**

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

El Ayuntamiento de Zaragoza, en cumplimiento del mandato legislativo de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como del Real Decreto Ley 5/2015 de L.E.B.E.P. donde se determina la obligación de las Administraciones Públicas de establecer medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, promueve los cauces necesarios para la consecución de este objetivo, entre otros procedimientos, a través de la implementación del Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados Municipales.

Con motivo de la finalización del I Plan de Igualdad cuya vigencia era de 2015 a 2019, se ha realizado durante el año 2020 el diagnóstico de la plantilla municipal como primera fase de elaboración del II Plan de Igualdad. Para su realización se han seguido los criterios y contenidos fijados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Diagnóstico de la plantilla del Ayuntamiento de Zaragoza se ha elaborado por un grupo de trabajo formado por la Oficina de Recursos Humanos, la Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género. El análisis de la plantilla se ha realizado sobre la extracción de datos del personal municipal del año 2019. Este análisis nos permitirá obtener la información necesaria para diseñar las medidas que deberán establecerse en el II Plan de Igualdad.

Con este propósito, el diagnóstico recoge las siguientes materias:

1. Datos generales de la plantilla municipal.
2. Comparativa de la plantilla durante los períodos 2008 (fecha en que se realizó el primer diagnóstico de la plantilla) y 2019.
3. Concejales/es, Personal Directivo y Personal Eventual.
4. Representación Sindical.
5. Procesos selectivos y Promoción profesional.
6. Retribuciones
7. Formación.
8. Conciliación.
9. Prevención del Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual y salud laboral.
10. Infrarrepresentación

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

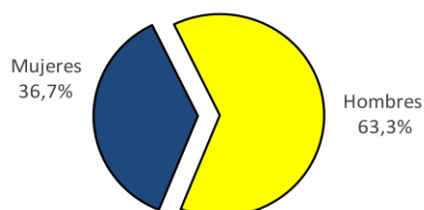
Seguidamente, se presenta en este documento un resumen de cada uno de estos apartados que incluyen los aspectos más destacados del análisis de la plantilla municipal.

1. PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

A continuación, se presentan los datos generales de la plantilla municipal desagregados por sexo. En algunas materias analizadas se han diferenciado aparte los colectivos de Policía Local y Bomberos que por su número y composición podían variar el análisis de los datos.

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

Total de la plantilla desagregada por sexo

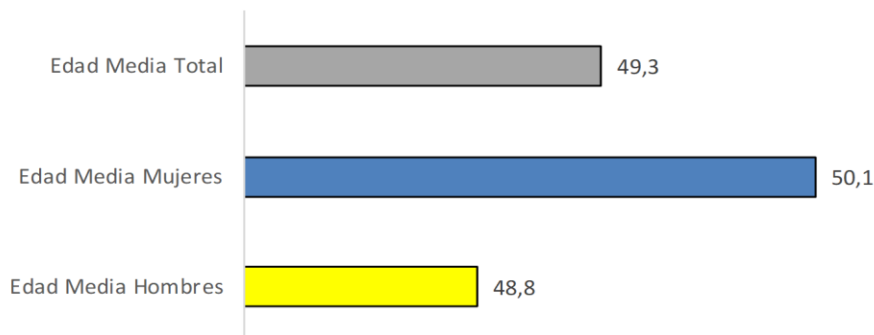


EDAD

En este apartado se establece la edad media de la plantilla municipal para lo que se ha fijado intervalos de edad, por décadas, a partir de los 20 años.

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

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

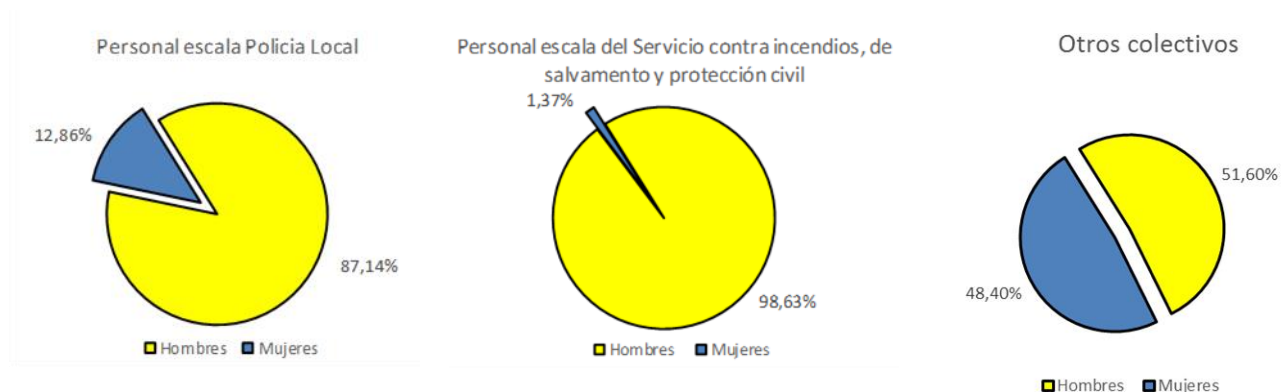
Edades medias**COLECTIVOS DE ACTIVIDAD**

Se han establecido tres colectivos de actividad diferenciando el personal de:

- Policía Local
 - Servicio contra Incendios, de Salvamento y Protección civil (Bomberos)
 - Otros Colectivos que incluyen los siguientes subcolectivos: Personal Grupo A1, Personal Técnico de Gestión A2, Personal de Administración, Personal de Apoyo Operativo/C1 y Personal de Ejecución y Apoyo Operativo/ C2 y Agrup. Profesionales.
- El colectivo más numeroso es denominado Otros Colectivos que agrupa 5 sub-colectivos y tiene 3.479 personas. Existe un equilibrio entre el número de mujeres y hombres en su composición.
 - Los colectivos de la Policía Local con 1.174 personas y Bomberos con 366 personas tienen un número muy superior de hombres que de mujeres en sus plantillas. Son dos colectivos masculinizados.

**DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN
DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS
DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA | 5**

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

Colectivos de actividad por sexo**ÁREAS FUNCIONALES**

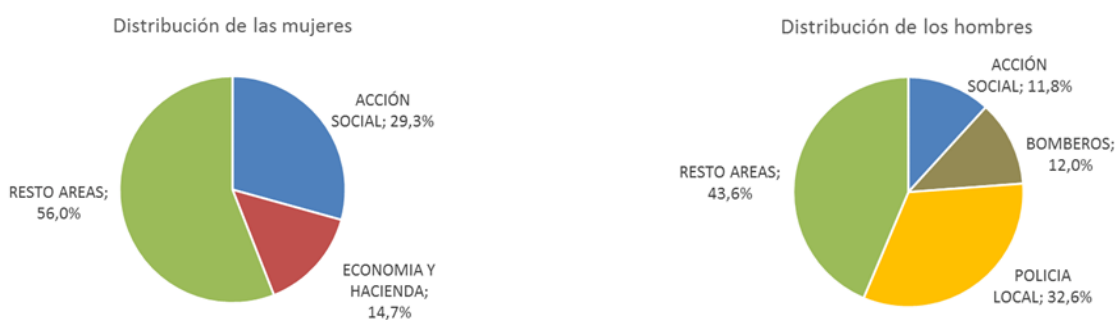
La distribución de las áreas funcionales se ha realizado teniendo en cuenta una organización municipal frecuente y estable en sus funciones, aunque no coincide con la organización política actual.

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

DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN
DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS
DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA | 6

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

Distribución de mujeres y hombres por áreas



SUBGRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

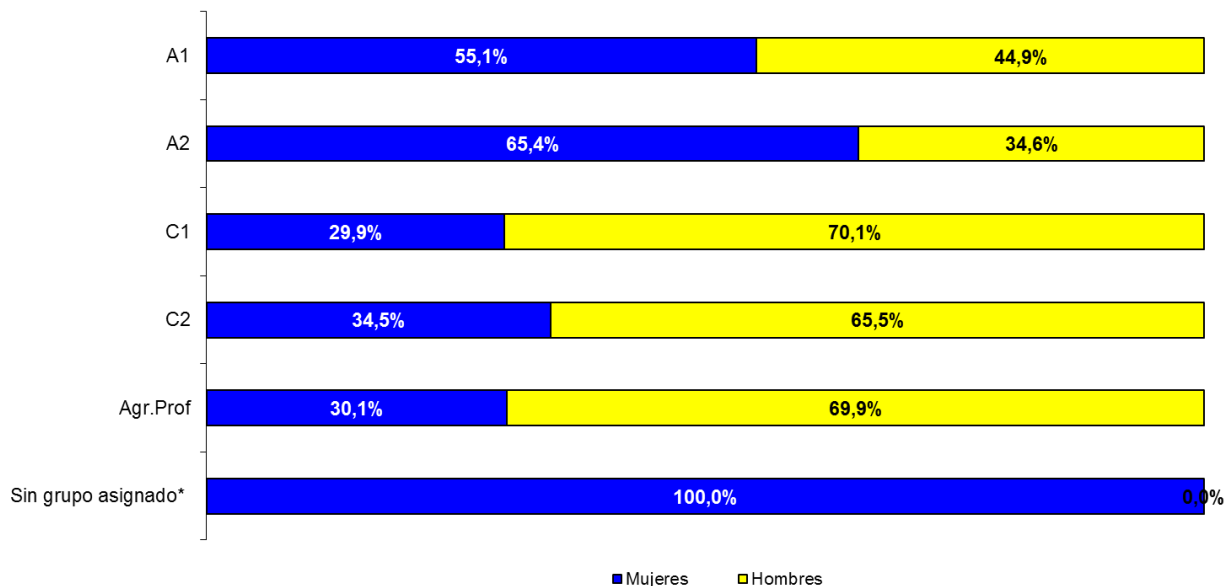
El subgrupo profesional está determinado por la cualificación académica exigida para el acceso a las categorías profesionales que definen la clasificación de los puestos de trabajo. En este punto se analiza el reparto de la plantilla entre los subgrupos de clasificación profesional junto con los niveles que se atribuyen a los puestos de trabajo.

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

DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA | 7

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

Porcentaje de mujeres y hombres en cada subgrupo



* Sin grupo asignado en aplicación de RRHH

SITUACIÓN LABORAL

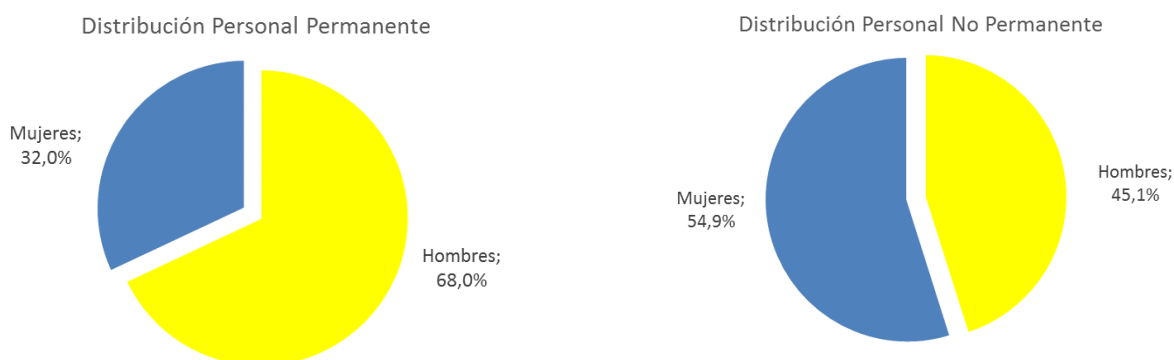
Para analizar la situación laboral de la plantilla municipal se ha agrupado a ésta en Personal Permanente y Personal No Permanente en función de su relación jurídica con el Ayuntamiento de Zaragoza.

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

**DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN
DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS
DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA | 8**

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

Personal Permanente y No Permanente por sexo



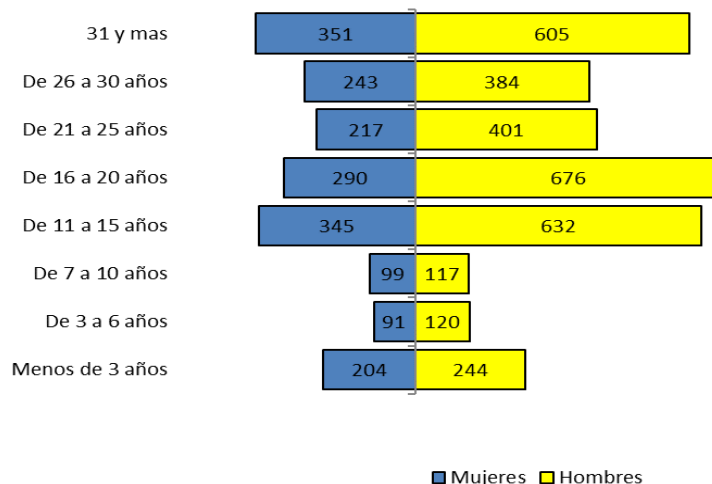
ANTIGÜEDAD

En el análisis de la antigüedad de la Plantilla municipal se tienen en cuenta los años de trabajo reconocidos tanto en el Ayuntamiento de Zaragoza como en otras administraciones públicas

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

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

Hombres y mujeres por intervalos de antigüedad

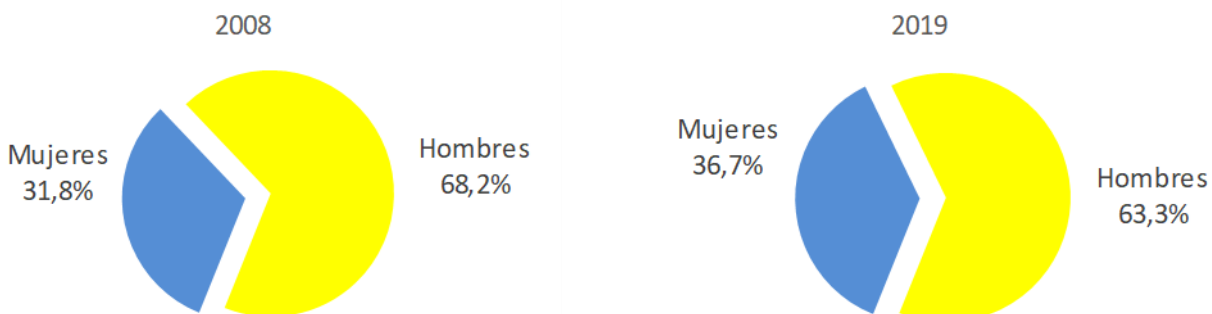


2. COMPARATIVA DE LA PLANTILLA - PERÍODO 2008-2019

A continuación, se presentan los datos más significativos de la comparativa de los dos diagnósticos realizados hasta ahora de la plantilla municipal, en 2008 y 2019.

- La plantilla ha disminuido un 8,8% entre el 2008 y el 2019. El número de mujeres se ha incrementado en un 4,9%.
- En 2008 la diferencia entre hombres y mujeres era de un 36,4. En 2019 la diferencia es de un 26,7%.

Reparto porcentual de la plantilla por sexo y año

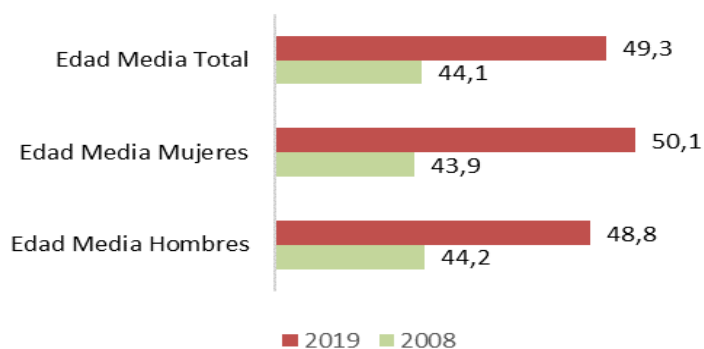


**DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN
DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS
DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA | 10**

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

- El número de mujeres disminuye en Policía local un 14,2% con respecto a 2008. Se mantiene la diferencia de porcentajes entre hombres y mujeres.
- Hay un ligero aumento de mujeres en Bomberos.
- En el resto de colectivos los hombres disminuyen un 11,2% y las mujeres aumentan un 7,2%.
- Los sub-colectivos integrados en los subgrupos A1 y A2 han incrementado en un 12,5% el número de mujeres en comparación con 2008.
- La edad media de las mujeres ha aumentado un año y cuatro meses en relación a la de los hombres en el periodo de comparación.

Comparación edades medias por sexo y total 2008-2019



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

3. CONCEJALAS/ES, PERSONAL DIRECTIVO Y PERSONAL EVENTUAL

Se ha considerado el análisis de estos tres grupos separadamente de la plantilla ya que forman parte de la dinámica municipal y por sus características tienen una considerable incidencia en la institución.

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

Datos generales

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

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

4. REPRESENTACION SINDICAL

Los Órganos de Representación sindical en el Ayuntamiento de Zaragoza son los siguientes: Junta de Personal y Comité de Empresa. También se ha incorporado el análisis de las personas Delegadas de Prevención.

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

Representación sindical

Representación Sindical	Mujeres	% M	Hombres	% H	Total
Junta de Personal	8	27,60%	21	72,40%	29
Comité de Empresa	7	77,80%	2	22,20%	9
Delegados/ de Prevención	3	27,30%	8	72,70%	11

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

5. PROCESOS SELECTIVOS Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

En este apartado se analizan los procesos finalizados a octubre de 2019. Así como la constitución de Tribunales y Comisiones de selección. También se examinan los diferentes tipos de promoción profesional: Carrera horizontal, vertical y promoción interna.

- Las mujeres solicitan más en procesos para plazas de Administrativas/os y en las plazas para subgrupos A1 y A2.

Participantes en procesos selectivos

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

- Los hombres solicitan más en plazas de Policía Local, Bomberos y subgrupos C1 y C2/AGP.
- Las mujeres se presentan porcentualmente más a plazas A1 y A2.
- Los hombres se presentan porcentualmente más en Personal Administrativo, Policía Local, Extinción de Incendios y plazas C1 y C2/AGP.
- En A1 y A2 las mujeres “pierden cuota” sobre el porcentaje de admitidas en el porcentaje de aprobadas.

Porcentaje de mujeres y de hombres en los procesos selectivos

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

- El número de mujeres y hombres que participan en los procesos selectivos de los diferentes grupos profesionales siguen ahondando en la feminización y masculinización de estos.

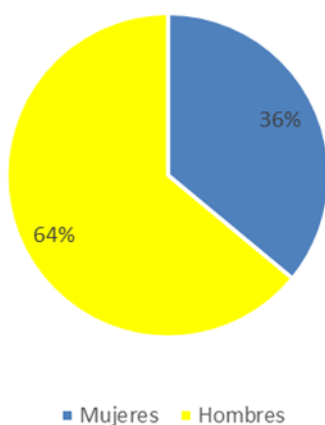
DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA | 14

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

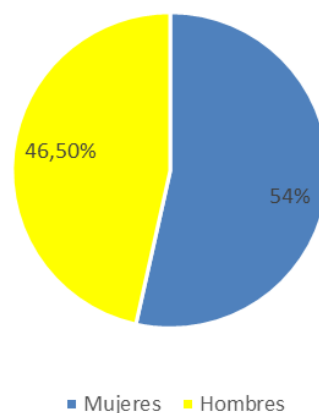
- La composición de los Tribunales de oposiciones no es paritaria ni en titulares ni en la suma de titulares y suplentes.
- Si alcanzan una representación paritaria las Comisiones de Selección de personal no permanente.

Composición de Tribunales de Personal permanente (incluyendo titulares y suplentes)

Personal permanente



Personal no permanente



CARRERA HORIZONTAL

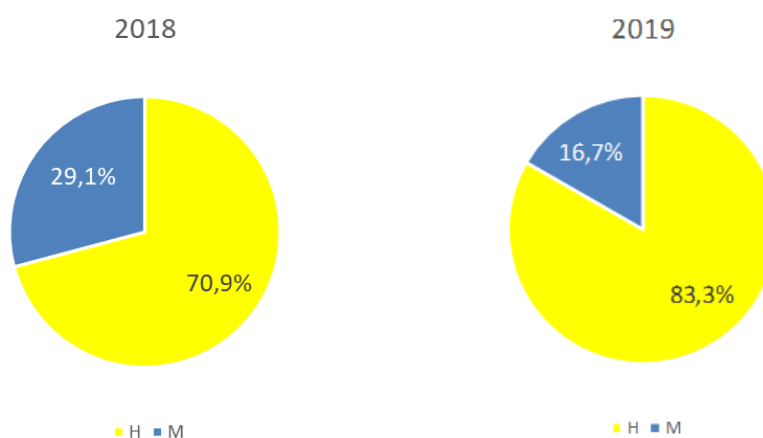
Se ha analizado la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel de complemento de destino superior. Los datos hacen referencia a los años 2018 y 2019.

- Algo más del 70% de quienes promocionan horizontalmente son hombres.
- El 57% del total pertenecen al subgrupo C1 y el 31% al subgrupo C2.
- En el subgrupo A2 la promoción por carrera horizontal está equilibrada en cuanto a hombres y mujeres.

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

- El 47% se realizan en Policía Local, el 5% en Bomberos y el 46% en el resto de la plantilla.

Carrera horizontal (2018-2019)



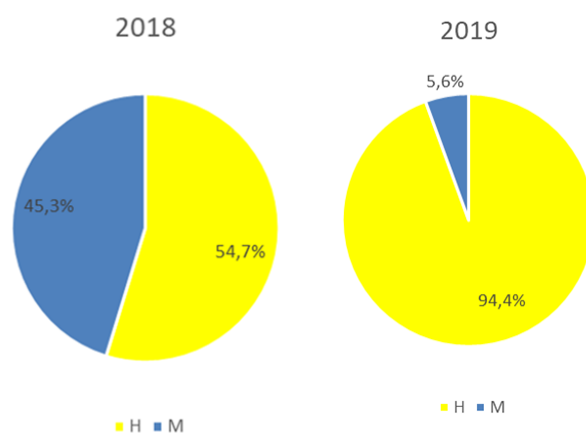
PROMOCIÓN INTERNA

Se analizan los datos de los procesos de promoción interna llevados a cabo en 2018 y 2019. En este tipo de promoción hay un cambio de subgrupo de titulación en virtud de un proceso selectivo.

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

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

Promoción interna (2018-2019)

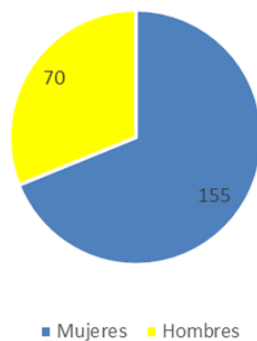


PROMOCIÓN VERTICAL

Esta promoción se refiere al procedimiento de provisión de puestos de trabajo en comisión de servicios, de carácter temporal.

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

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



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

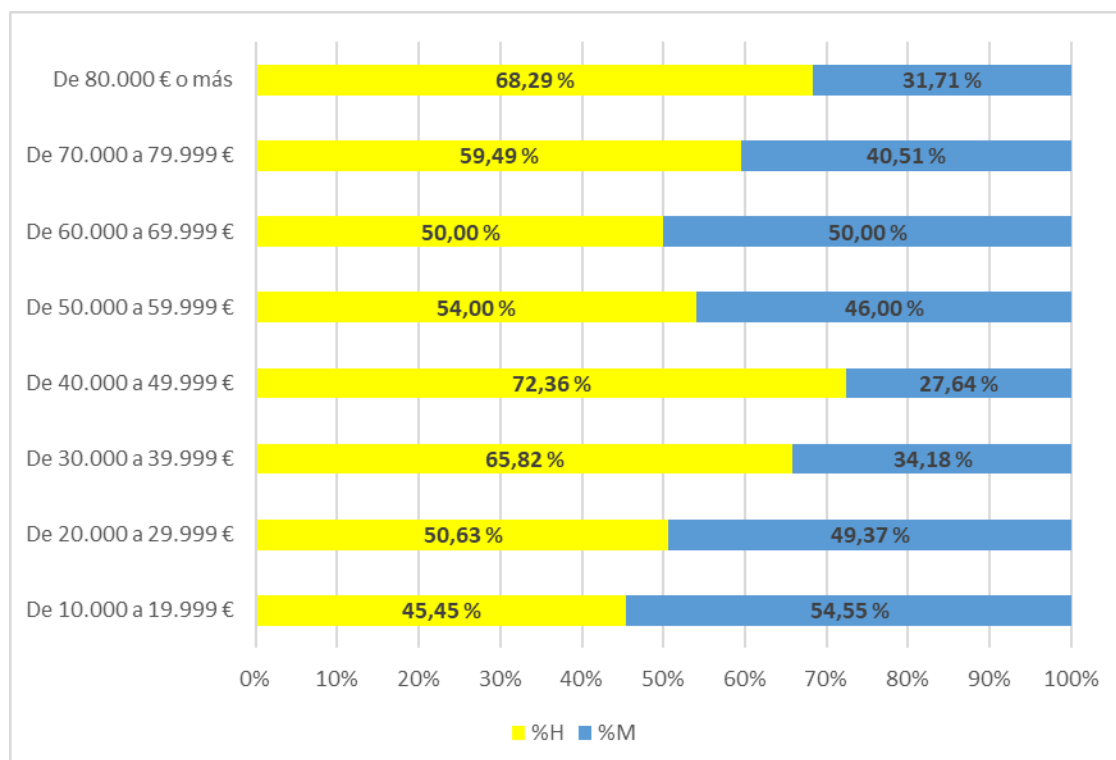
6. RETRIBUCIONES

Para realizar los análisis retributivos de la plantilla, por una parte, se han dividido las retribuciones percibidas por el personal municipal en ocho tramos retributivos diferenciando por un lado el total de la plantilla y por otro excluyendo a los colectivos de Policía Local y Bomberos ya que en estos últimos la diferencia de mujeres y hombres es muy grande.

En un segundo procedimiento de análisis se ha tomado el resto de colectivos, es decir sin Policía Local y Bomberos y se han agrupado en diecinueve bandas salariales diferenciadas por subgrupos profesionales, destacando los promedios de las retribuciones totales, la mediana de la distribución de los datos y la diferencia en porcentaje entre el promedio de las mujeres y los hombres.

- El tramo retributivo más bajo es mayoritariamente femenino mientras que el tramo retributivo más elevado es mayoritariamente masculino.

Tablas retributivas incluyendo toda la plantilla



**DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN
DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS
DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA | 18**

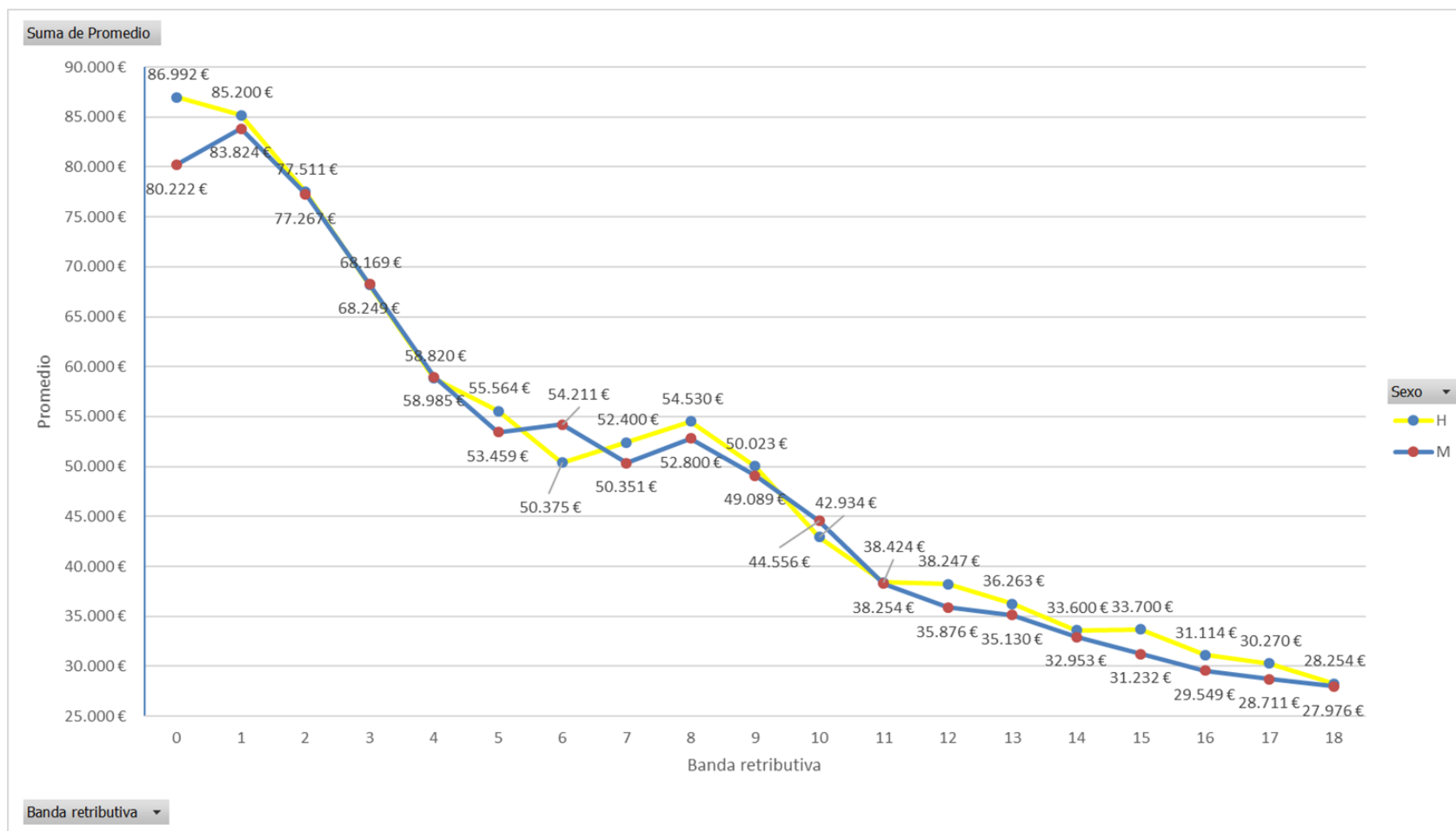
Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

- Hay una diferencia de 2,3 puntos porcentuales a favor de los hombres en las retribuciones totales de los diferentes puestos de trabajo. Téngase en cuenta que se han acumulado todos los conceptos retributivos.
- De las diecinueve bandas retributivas, en quince el promedio favorece a los hombres y solamente en tres favorece a las mujeres. Además, en dos de ellas el porcentaje es muy cercano a cero, es decir la diferencia positiva hacia las mujeres es casi inexistente. La diferencia en porcentaje más importante se produce entre el personal directivo (8,44 %). Después, las oficialías con retribución final (7,9 %). En los dos casos mencionados la diferencia favorece a los hombres. La diferencia más elevada a favor de las mujeres se da en las secciones del grupo A1 (7,6 %).

DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD PARA
EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA | 19

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

Retribuciones de los hombres y mujeres en las bandas



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

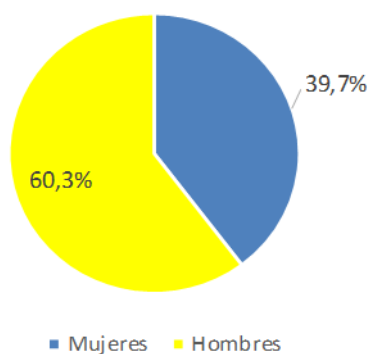
7. FORMACIÓN

En este apartado se muestran los datos más significativos sobre la participación del personal en los cursos organizados por el Centro de Formación durante 2019, agrupados en 14 áreas temáticas. Se han diferenciado para su análisis los cursos de carácter voluntario de los de reciclaje. No se incluyen datos de las acciones formativas gestionadas por la Escuela de Bomberos y de Policía Local por estar dirigidos específicamente a estos colectivos.

- Los hombres asisten a cursos del Centro de Formación en mayor proporción que las mujeres, tanto en cómputo global como en porcentaje sobre su propio sexo. Excluyendo al personal de las escalas de Policía Local y de Bomberos, el 60,9% de asistentes son hombres (51,5% del total de hombres del colectivo) y el 39,1% son mujeres (38,1% de total de mujeres del colectivo).

Empleadas/os a ediciones formativas

% empleadas y empleados



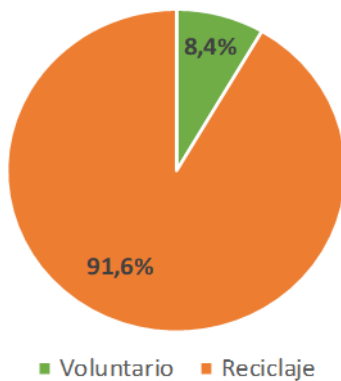
- En cuatro de las áreas formativas que recogen el 80% de las asistencias, hay dos con mayor asistencia significativa de hombres, Prevención de Riesgos Laborales. Salud Laboral (69,6% hombres y 30,4% mujeres) y en Política de Igualdad (66,8% hombres y 33,2% mujeres).
- En las otras 10 áreas que representan el 20% de las asistencias, hay dos masculinizadas: Urbanismo y Medio Ambiente (85,7% hombres y 14,3% mujeres) e Información y Atención al Público (75,8% hombres y 24,2% mujeres) y seis feminizadas:
 - Administración Electrónica (13,3% hombres y 86,7% mujeres)
 - Dirección y Gerencia Pública (23,5% hombres y 76,5% mujeres)
 - Idiomas/Lenguas (26,1% hombres y 73,9% mujeres)

**DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN
DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS
DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA | 21**

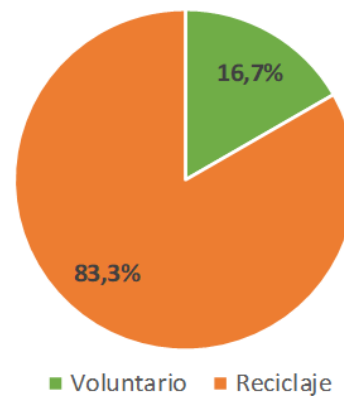
Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

- Unión Europea (30,8% hombres y 69,2% mujeres)
 - Gestión de Procesos de Calidad (37,2% hombres y 62,8% mujeres)
 - Innovación y Creatividad en las Organizaciones (33 % hombres y 67 % mujeres)
- La asistencia a cursos de reciclaje, realizados con carácter general en horario laboral, es más numerosa que a cursos de carácter voluntario tanto en hombres como en mujeres, no obstante, la asistencia de mujeres a cursos voluntarios es mayor que las de los hombres, y lo contrario ocurre con los cursos de reciclajes (hay más porcentaje de asistencia masculina que femenina).

Asistencias hombres



Asistencias mujeres



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

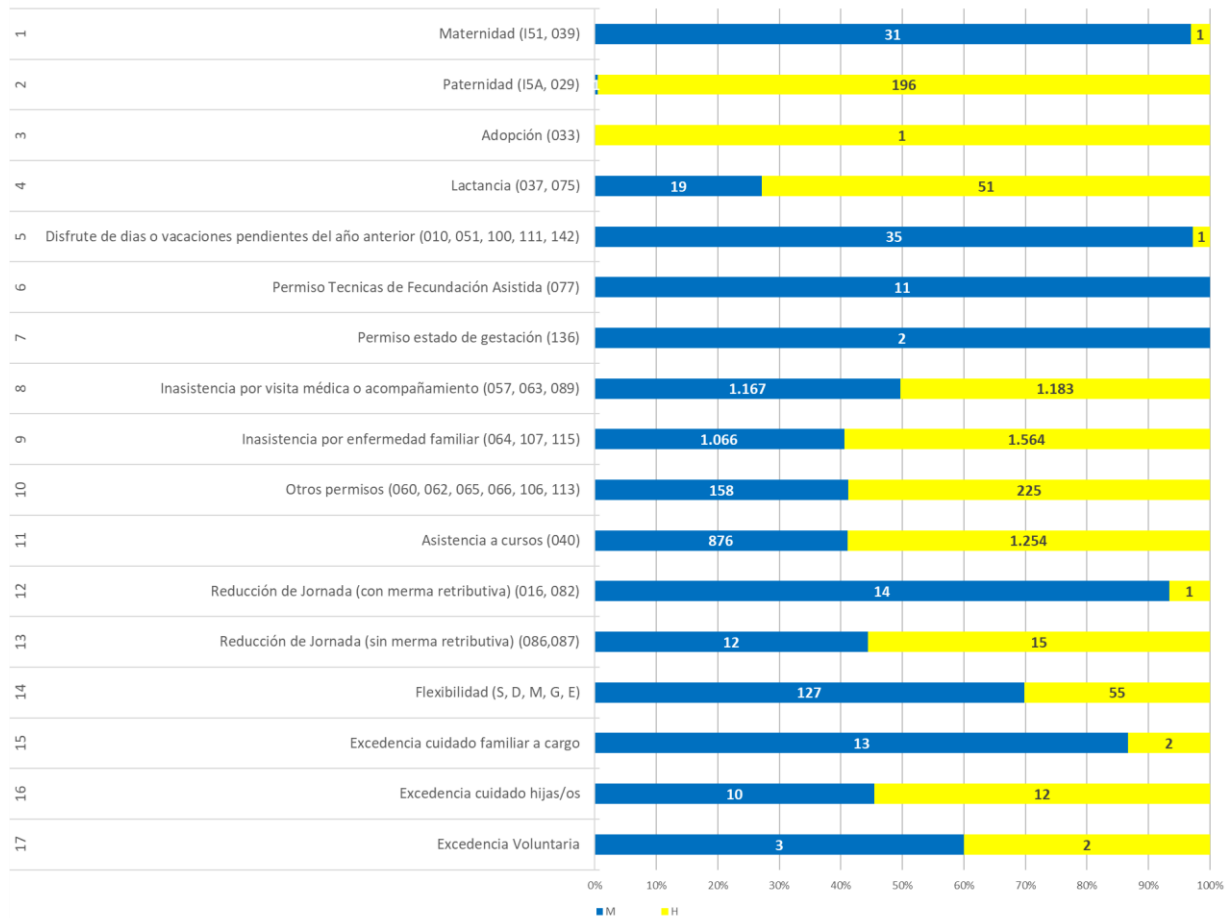
8. CONCILIACIÓN

En este apartado se ha analizado el uso que realiza el personal municipal de los permisos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que recoge el Pacto-Convenio del Ayuntamiento de Zaragoza.

- Como conclusiones generales cabe señalar que, por el número de solicitudes concedidas, por encima de 8.000, los instrumentos al servicio de la conciliación son muy demandados por el personal al servicio del Ayuntamiento de Zaragoza. En conjunto el número de concesiones a hombres supera el de concesiones a mujeres.
- Hay tres motivos de concesión que se diferencian muy notablemente del resto, Inasistencia por enfermedad de un familiar, Inasistencia por visita médica y acompañamiento a familiares y Asistencia a Cursos. De estas tres, en la primera hay más concesiones a hombres con una diferencia de alrededor de veinte puntos porcentuales. La segunda está muy equilibrada entre ambos sexos. La flexibilidad horaria se concede más a las mujeres, pero aquí puede entrar en juego un factor que es la restricción de concesiones en algunos servicios. La concesión de reducciones de jornada con merma retributiva es solicitada mayoritariamente por las mujeres para el cuidado de menores y dependientes. Hay que tener en cuenta lo que representa este permiso de pérdida de poder adquisitivo entre otras causas.
- Las franjas de edad comprendidas entre los 40y los 59 años acumulan la mayor parte de las solicitudes concedidas. Entre los 40 y los 49 años se conceden más a hombres y entre los 50 y los 59, las concesiones están bastante repartidas. A medida que se avanza en tramos de edad la diferencia entre sexos tiende a equilibrarse.
- En los colectivos de Policía y Bomberos hay más concesiones a hombres, debido a la propia composición de personal de estos colectivos, mientras que en Otros Colectivos hay mayor número de concesiones a mujeres. El personal administrativo y el de apoyo operativo acumulan más de la mitad de las solicitudes concedidas. Entre el personal de dirección y el de gestión las concesiones a mujeres son mucho más numerosa que las concesiones a hombres.
- Los permisos que conllevan una reducción salarial son mayoritariamente solicitados por mujeres.

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

Distribución Nº de solicitudes concedidas por Agrupación de motivos



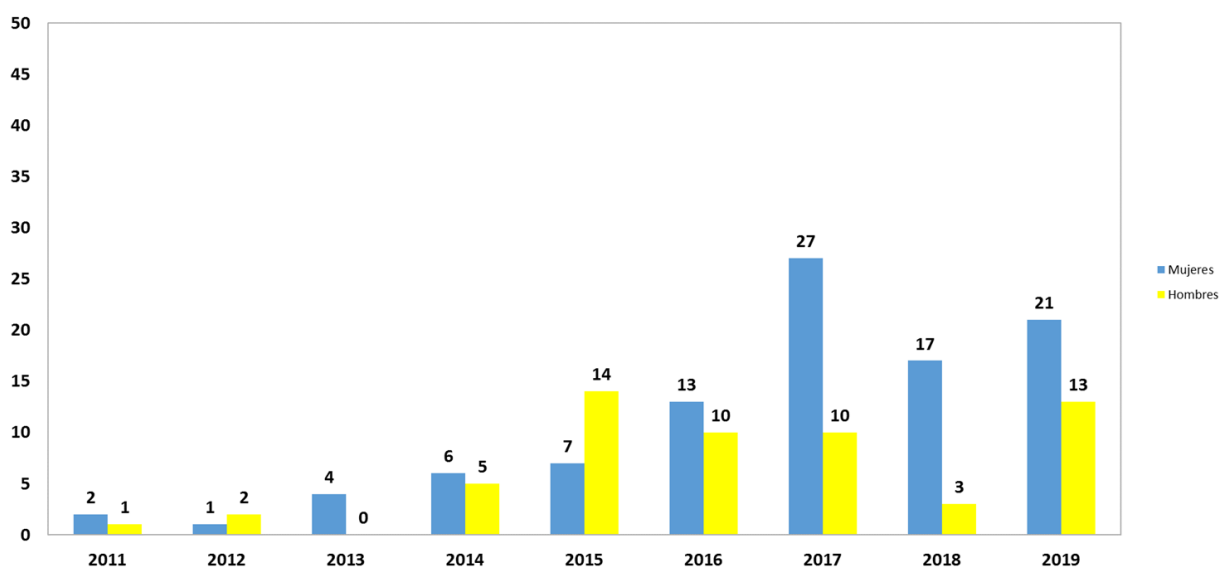
Grupo de Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, Sección de Gestión de la Información y la Oficina Técnica de Transversalidad de Género del Ayuntamiento

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

Este punto muestra la utilización que la plantilla hace de los diferentes procedimientos que existen para denunciar o dar a conocer posibles situaciones de riesgo que puedan darse por motivos laborales dentro de la propia institución.

- No se ha presentado ninguna denuncia por acoso sexual en el periodo 2016-2019. Únicamente se han realizado algunas consultas. En procedimientos de acoso laboral se han detectado indicios de la existencia de elementos de acoso sexual que no se han podido evidenciar por falta de denuncia concreta.
- A partir de 2014 se incrementan significativamente los conflictos registrados, especialmente los años 2017 y 2019. Este incremento puede deberse a un mayor conocimiento de los procedimientos o a una mayor sensibilización por las situaciones injustas y su manifestación. El 62,8% son denuncias de mujeres frente al 37,2% de denuncias realizadas por hombres. La mayor parte son conflictos organizacionales, 69,2% frente al 30,8% que pertenecen a la categoría de interpersonales. En ambas categorías la mayoría han sido comunicadas por mujeres.

Conflictos en la plantilla (2011-2019)



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

10. INFRARREPRESENTACIÓN

El objetivo de este epígrafe es conocer cuál es la presencia de las mujeres en la plantilla y en la institución municipal, midiendo el grado de feminización o masculinización que caracteriza a cada área municipal, la participación de las mujeres en los distintos niveles jerárquicos, en los diferentes colectivos y en la representación institucional y sindical.

- Se ha realizado un análisis sobre la presencia de mujeres y hombres en la plantilla municipal observando el nivel de paridad y equilibrio de los sexos en la distribución de los diferentes conceptos estudiados.
- Este análisis evidencia una segregación horizontal en colectivos profesionales muy masculinizados: Policía Local, Servicios contra Incendios y Apoyo Operativo, profesiones asociadas tradicionalmente a los hombres y que cuentan como hemos visto en apartados anteriores con escasa participación de mujeres.
- En las áreas funcionales donde se desempeñan trabajos de carácter administrativo y de servicios a la ciudadanía se concentra el mayor número de mujeres de la plantilla municipal.
- Es decir, las mujeres se ubican mayoritariamente en áreas y colectivos históricamente feminizados y los hombres en áreas tradicionalmente masculinizadas.
- Hay una mayor presencia de mujeres en los subgrupos profesionales A1 y A2, mientras que en los subgrupos C1, C2 y E se registra una infrarrepresentación femenina.
- Los Órganos de Representación sindical, la Junta de Personal y los Delegados y las Delegadas de Prevención tienen una composición mayoritariamente masculina. Mientras que el comité de Empresa tiene mayor número de mujeres.
- La Corporación municipal y el Gobierno de la Ciudad tienen ambos mayor número de mujeres que de hombres. Es destacable este dato, ya que en las anteriores Corporaciones que se han constituido a lo largo de las legislaturas siempre ha habido un número mayor de hombres.
- Entre el Personal Directivo que agrupa a las personas de mayor grupo y nivel del Ayuntamiento se registra infrarrepresentación femenina.
- El Personal Eventual en su conjunto tiene una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.