

COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD DEL DÍA 26 DE NOVIEMBRE DE 2024

ASISTENTES:

-MAR CARRASCAL GUZMÁN.

-ALEJANDRA MARÍA GUTIÉRREZ PÉREZ.

ALEGACIONES REALIZADAS POR CSIF

PROVISIÓN

- ❖ CONCURSO DE TRASLADOS ABIERTO Y PERMANENTE DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL. SOLICITUDES Y ADJUDICACIONES POR RESOLUCIONES, CATEGORÍAS Y SEXO.

FEBRERO 21

Superando el 80%, de solicitudes femeninas y descartando las que en el total general son igual o menor de cuatro, aparecen:

- AUXILIAR DE ENFERMERÍA
- AYUDANTE TÉCNICO EDUCATIVO
- CUIDADOR/A TÉCNICO DE SERVICIOS ASISTENCIALES
- ENFERMERO/A
- TÉCNICO SUPERIOR EN EDUCACIÓN INFANTIL

Como es lógico, las adjudicaciones se corresponden con el porcentaje de solicitudes, aumentando un poco en personal subalterno, que lo solicita un 77,17% de mujeres y se adjudica al 81,82%.

Respecto de las categorías más masculinizadas:

- AUXILIAR DE CARRETERAS
- CELADOR/A DE MEDIO AMBIENTE
- COCINERO/A

-CONDUCTOR/A

-ENCARGADO/A

-OFICIAL 1º CONDUCTOR/MANTENIMIENTO

-TÉCNICO AUXILIAR

--TÉCNICO DE GESTIÓN Y SOPORTE INFORMÁTICO

Respecto de las adjudicadas, evitamos entrar en valoración por ser igual o menor de cuatro plazas el total general en estas categorías.

MAYO 21

Encontramos poca diferencia con el anterior, destacando el 82,35% de adjudicadas a mujeres en PERSONAL DE SERVICIOS, casi en la misma proporción que solicitudes y se suman a las categorías más feminizadas AUXILIAR Y ANALISTA DE LABORATORIO.

AGOSTO 21

Destaca el aumento de adjudicaciones a mujeres en PERSONAL DE SERVICIOS Y PERSONAL SUBALTERNO, tendencia que va confirmándose en las siguientes convocatorias.

CONVOCATORIAS 22

Se mantiene lo expuesto con anterioridad.

CONVOCATORIAS 23

Nos fijamos en los concursantes por categorías, comparándolo con los años 21 y 22

CATEGORÍAS		2021	2022	2023
ANALISTA LABORATORIO	MUJERES	100%	100%	77,78%
CELADOR/A M. AMBIENTE	HOMBRES	96,67%	100%	84,62%
COCINERO/A	HOMBRES	72,73%	70%	61,11%
TÉCNICO GESTIÓN INFORMÁTICA	HOMBRES	75,86%	68,52%	60,78%

ANALISTA LABORATORIO, con un 100% de concursantes femeninas, pasa en el 23 al 77,28%, igual con CELADOR/A M. AMBIENTE, la participación masculina baja, al igual que las dos restantes que aparecen en el cuadro. Las adjudicaciones siguen igualmente esta proporción.

Si tomamos los años para establecer una comparativa en el número total de concursantes, nos lleva, como no puede ser de otra manera, a una proporción similar al porcentaje de hombres y mujeres de esta Administración:

CONCURSANTES	HOMBRES	%	MUJERES	%
2021	731	30,45%	1670	69,55%
2022	582	28,53%	1458	71,47%
2023	705	33,05%	1428	66,95%

TOTAL ADJUDICACIONES.

En datos totales, hay más adjudicaciones a mujeres, un 59,83%, que si bien puede considerarse dentro de los límites de equilibrio, rebajan las grandes diferencias de unas categorías a otras.

CONCLUSIONES GENERALES

Entendemos, que los datos del concurso no pueden ser determinantes por si solos para establecer si se producen desigualdades entre sexos, ya que solicitan traslado más hombres o mujeres en unas categorías u otras en función de si en dichas categorías hay de antemano más hombres o mujeres y las adjudicaciones van relacionadas rigurosamente con los méritos que otorga el tiempo trabajado.

❖ COMISIONES DE SERVICIO POR CONSEJERÍAS, CUERPOS, CATEGORÍAS Y SEXO 2021

Siguen la misma tendencia observada en el análisis del acceso, con más presencia femenina en los Cuerpos Generales de la Administración, cabe destacar AUXILIAR y ADMINISTRATIVO/A:

-CUERPO AUXILIAR: rebasan el 80% las Comisiones de servicio de mujeres en las Consejerías de Presidencia, Agricultura, SACYL y Educación.

- ADMINISTRATIVO/A: destaca Sanidad, con 92,59% de mujeres.

-CUERPO DE GESTIÓN: aunque predominan las comisiones en mujeres, no llegan al 80%, salvo en Educación (86,96%).

-CUERPO SUPERIOR: las Consejerías de Economía, Familia, Sanidad y SACYL, tienen mayor presencia femenina, destacando el 81,82% de Sanidad y el 100% de SACYL.

-En Gerencia de Servicios Sociales, también se observa un porcentaje elevado de mujeres en la categoría de TÉCNICOS DIPLOMADOS ESPECIALISTAS (90,70% mujeres).

-Por el contrario, en AGENTES MEDIOAMBIENTALES encontramos un 94,70% de comisiones para los hombres, mientras que. en INGENIEROS SUPERIORES, en SACYL, se invierte la tendencia y hay más presencia femenina.

❖ COMISIONES DE SERVICIO POR CONSEJERÍAS, CUERPOS Y SEXO

2021

Podemos destacar lo siguiente:

- Hay más Comisiones de mujeres que hombres, SACYL, por ejemplo, con más del 80% de mujeres.
- La excepción se refleja claramente en Fomento, con un predominio masculino.
- Una cierta paridad la encontramos en Presidencia, Empleo, Familia y Agricultura.
- En general, hay más mujeres en comisiones de servicio del grupo C2, destacando Agricultura, Presidencia, SACYL y Educación, donde las mujeres alcanzan el 80%.
- En Fomento, se invierte la tendencia y son más hombres con comisión de servicio, sobre todo en el C1, suponemos que es el cuerpo de AGENTES MEDIOAMBIENTALES masculinizado con un 89,70%.

2022 y 2023

Se sigue la misma línea que en 2021

CONCLUSIONES GENERALES

Si analizamos los totales de las comisiones de servicio de los años 21, 22 y 23, nos daremos cuenta de que si bien, en los tres primeros grupos, A1/I, A2/II y C1/III podemos hablar de equilibrio, en el C2/IV el porcentaje de mujeres alcanza hasta el 79,09% en 2023.

❖ MOVILIDADES

El escaso número de movilidades en el total general, hace que no podamos sacar conclusiones ni generalizar con datos tan bajos.

MOVILIDAD FUNCIONAL

grupo I: más hombres con movilidad funcional.

-grupo II: cercano al equilibrio.

-grupo III: en 2022 y 23 podríamos hablar de paridad.

-grupo IV: más hombres que mujeres. El equilibrio que aparecía en el 2021 no se refleja en el 2023.

-grupo V: más mujeres en 2021 pero en 2022 y 2023 podríamos decir que hay paridad.

LIBRES DESIGNACIONES

-2021: los datos aparecen bastante equilibrados salvo en el grupo C2, donde aparece una mayoría femenina, probablemente derivada del CUERPO AUXILIAR.

-2022: se rompe la paridad en A1 y A2, hay muchos más hombres y se mantiene igual que en 2021 en el CUERPO AUXILIAR.

-2023: nos acercamos a la paridad, salvo en el grupo C2 donde el porcentaje de mujeres está cerca de 80.

FORMACIÓN

Hay que tener en cuenta que se puede realizar más de un curso al año y que no sabemos las plazas disponibles por curso, pero se han hecho los cálculos de participación en los cursos en función de los censos de empleados y empleadas públicas, y teniendo en cuenta que hay casi el doble de trabajadoras que trabajadores.

2021

Para el siguiente análisis vamos a tener en cuenta lo siguiente:

-Total funcionarios/as: 12159 (4582 hombres y 7577 mujeres)

-Total laborales: 11532 (4010 hombres y 7522 mujeres)

-Total Funcionarios/as + laborales: 8592 hombres + 15099 mujeres.

Formación general

A la vista de los datos que se nos presentan, lo más llamativo, es que la formación presencial no presenta una gran diferencia entre hombres y mujeres, pero por el contrario, la teleformación es elegida por un 12,09% del total de mujeres. Hemos calculado el porcentaje del total de mujeres, el que nos dan es el del total de participantes, ello nos permite valorar si participan más mujeres por ser más o si aun siendo más, participan más.

presencial	317 hombres	3,68% del total de hombres
	463 mujeres	3,06% del total de mujeres
teleformación	670 hombres	7,80% del total de hombres
	1948 mujeres	12,09% del total de mujeres

Formación sectorial

Aunque vemos un número superior de mujeres que realiza teleformación (1170), si nos fijamos en la columna de la derecha, 776 hombres es el 9,03% del total de hombres, mientras que 1170 es el 7,74% del total de mujeres.

presencial	286 hombres	3,32% del total de hombres
	586 mujeres	3,88% del total de mujeres
teleformación:	776 hombres	9,03 % del total de hombres
	1170 mujeres	7,74% del total de mujeres

2022

-Total funcionarios/as: 4473 hombres y 7460 mujeres

-Total laborales: 3951 hombres y 7463 mujeres

-Funcionarios/as + laborales: 8424 hombres y 14923 mujeres.

-Los datos que nos dan de **formación general**, reflejan que la participación en la teleformación es mayor entre las mujeres.

presencial	377 hombres (4,48% del total)
	611 mujeres (4,09% del total)
teleformación	844 hombres (10,02% del total)
	2246 mujeres (15,05% del total)

-Los datos de **formación sectorial** reflejan que la participación en la formación presencial es mayor entre las mujeres.

presencial	902 hombres (10,70% del total)
	1932 mujeres (12,94% del total)
teleformación	349 hombres (4,14% del total)
	383 mujeres (2,56% del total)

2023

-Total funcionarios/as: 4502 hombres y 7596 mujeres

-Total laborales: 3893 hombres y 7511 mujeres

-Funcionarios/as + laborales: 8395 hombres y 15107 mujeres

-Los datos que nos dan de **formación general** reflejan que la participación en teleformación es mayor entre las mujeres.

presencial	394 hombres (4,69% del total)
	692 mujeres (4,58% del total)
teleformación	905 hombres (10,78% del total)
	2044 mujeres (13,53% del total)

-Los datos de **formación sectorial** reflejan que la participación en formación presencial es mayor entre las mujeres.

presencial	1075 hombres (12,80%del total)
	2092 mujeres (13,85%del total)

teleformación	505 hombres (6,01% del total)
	789 mujeres (5,22% del total)

❖ FORMACIÓN GENERAL POR ÁREAS

La participación es mayor en mujeres que en hombres, pero ya hemos visto que, esto por sí solo, no llama la atención, ya que en la administración hay más mujeres que hombres.

En el curso de Igualdad de Oportunidades, participan más mujeres que hombres todos los años. El número de participantes ha pasado de ser 149 en 2021 a 69 en 2023; hemos de plantearnos a que se debe este descenso.

Destaca la buena participación femenina en el curso de Gestión de Personal y Habilidades Profesionales, mientras que El Desarrollo Sostenible atrae más a los hombres.

❖ PROGRAMA SECTORIAL DE FORMACIÓN

La participación en la formación refleja las categorías masculinizadas y feminizadas.

Las más destacadas son:

- Personal Informático y Fomento y Medio Ambiente con muchos más hombres que mujeres.
- Gerencia de Servicios Sociales está muy feminizada, al igual que Sanidad, Educación, Cultura y Economía y Hacienda.

❖ FORMACIÓN RESTO DE PROGRAMAS 2021/22/23

Más participación femenina, destacando los grupos C2 con más del 80% todos los años y el grupo V de personal laboral.

❖ ASISTENTES POR SEXO Y GRUPO A PROGRAMA DE FORMACIÓN GENERAL 2021/22/23

Vuelve a verse que el grupo C2 y el grupo V están feminizados y habría que añadir el grupo E.

❖ ASISTENTES POR SEXO Y GRUPO A PROGRAMA DE FORMACIÓN SECTORIAL 2021/22/23

Grupos C2 y V feminizados.

❖ ASISTENTES POR SEXO Y GRUPO A PROGRAMA DE FORMACIÓN RESTO DE PROGRAMAS 2021/22/23

Grupos C2 y V feminizados

❖ PARTICIPANTES PROGRAMA IGUALDAD 2023

Destacamos:

- Participaron 200 y 47 hombres.
- Las mujeres participan más en todos los cursos, con una mayor presencia en los de conciliación y liderazgo femenino.

-Solo 7 hombres se han interesado por temas de conciliación.

❖ ANÁLISIS DE CONVOCATORIAS RECIBIDAS

-Es relevante el uso de lenguaje inclusivo en las convocatorias. CELADORES/AS DE MEDIO AMBIENTE, debería indicar celador/a. En ese ejercicio hay aumento del tiempo máximo para realizar la prueba física, de 5 minutos más para las mujeres. No vemos en la convocatoria como requisito el permiso de armas.

--En CONTROLADOR/A PECUARIO, falla el lenguaje inclusivo (promoción 2020). Se ha publicado en diciembre de 2023.

-En AUXILIAR DE CARRETERAS, en la OPE de 2020, ya no se incluía la prueba física.

-En PEÓN/A DE MONTES y OFICIAL PRIMERA CONDUCTOR, la prueba física está adaptada a las funciones del cuerpo. En oficial primera conductor debe disponer de los permisos de conducir C+E o D+E.

-OFICIAL SEGUNDA DE OFICIOS tiene pruebas teóricas. No hay prueba práctica.