ANÁLISIS
DE
SITUACIÓN GENERAL

ANEXO I

NO8DO

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

De conformidad con el art. 46.2 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,* que establece las materias que podrán ser contempladas en los planes de igualdad, el Análisis General se ha estructurado en torno a las siguientes:

1. Datos generales del personal.

1.1 Número de efectivos

1.2 Clases de efectivos

2. Características del personal.

2.1 Distribución por grupos

2.2 Distribución por niveles

2.3 Distribución por edad

2.4 Distribución por antigüedad

2.5 Distribución por bandas salariales

3. Formas de acceso.

3.1 Incorporaciones

3.2 Promociones internas

4. Formación interna y externa por Área de conocimiento y Grupo.

5. Conciliación de la vida familiar y laboral.

5.1 Medidas de conciliación

5.2 Responsabilidades familiares según edad de las/los hijas/os

5.3 Responsabilidades familiares personas dependientes excepto hijos e hijas

5.4 Responsabilidades familiares de primer grado con discapacidad

6. Salud laboral.

6.1. Incapacidad temporal

6.2. Accidente laboral

7. Representación sindical.

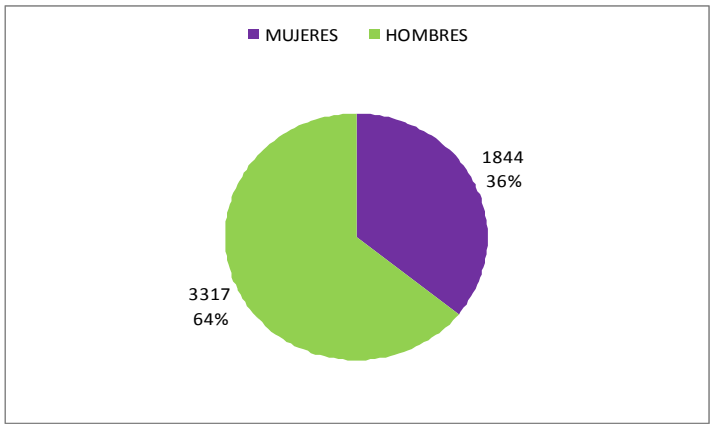
Para realizar el estudio se ha tenido en cuenta no sólo al personal de plantilla, que conforme al art. 10 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento y 11 del Reglamento del Personal Funcionario, es la aprobada anualmente a través del presupuesto y comprende todos los puestos de trabajo, sino también a todo aquél personal al que se le aplican estos instrumentos normativos en su totalidad, con las excepciones propias de sus contratos de trabajo o adscripción.

La información obtenida refleja un total de efectivos existentes en el mes de abril de 2014, fecha en la que se adoptaron los acuerdos pertinentes por la Comisión de Igualdad, salvo en los casos en que por la materia los datos deben estar anualizados correspondiendo estos al año 2013.

1. DATOS GENERALES Y CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL.

1.1 Número

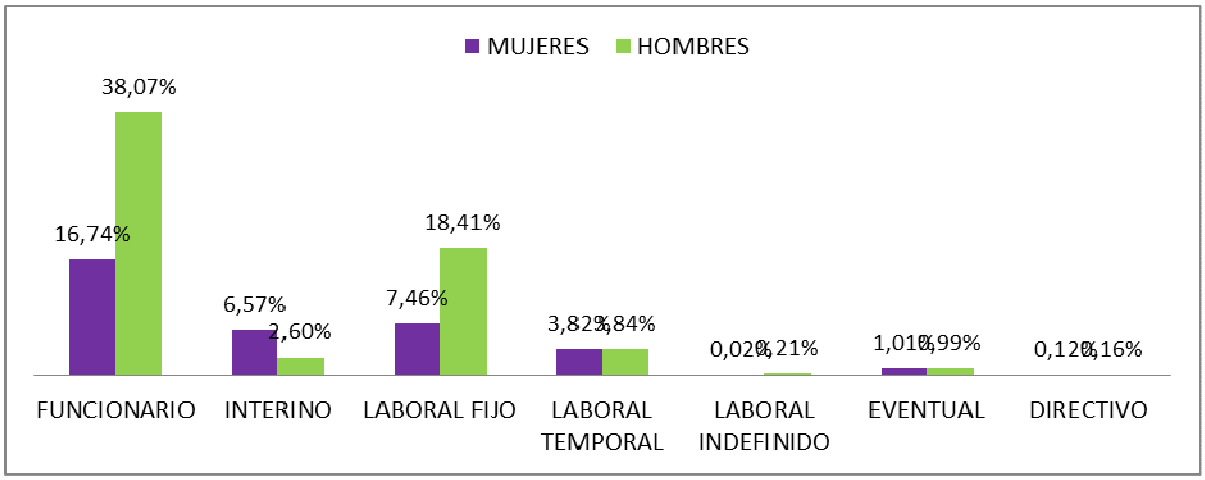
En el mes de abril de 2014, el personal del Ayuntamiento de Sevilla se compone de un total de 5.161 personas, de las que el 36% son mujeres y el 64% hombres:

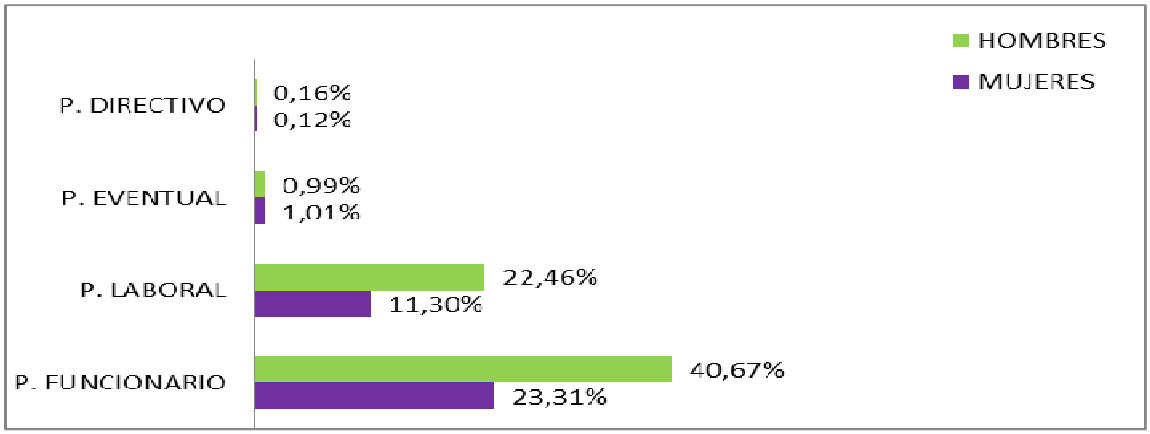


En cómputo global, la diferencia en la composición del personal es de 28 puntos entre mujeres y hombres y las proporciones según el tipo de relación jurídica las que muestran los gráficos del apartado siguiente.

1.2 Clases de efectivos

En función de su relación jurídica con el Ayuntamiento, empleado/a público/a y personal directivo, el personal se distribuye conforme se muestra en el gráfico, expresado en valores relativos respecto a la totalidad de efectivos:





En relación al <u>total de efectivos de cada colectivo</u>, los porcentajes son los siguientes:

Personal Funcionario: 36% mujeres y 64% hombres.

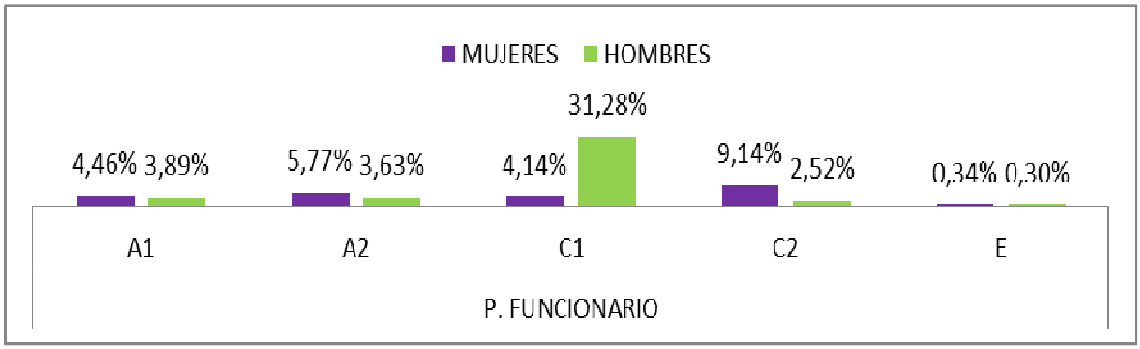
Personal Laboral: 33% mujeres y 67% hombres.

Personal Eventual: 50% mujeres y 50% hombres.

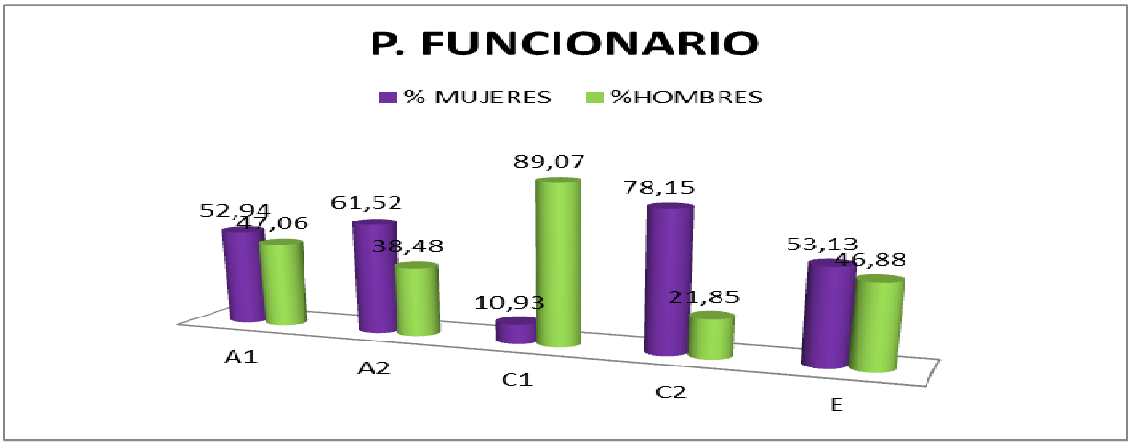
Personal Directivo: 43% mujeres y 57% hombres.

2. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL

2.1 Distribución por Grupo

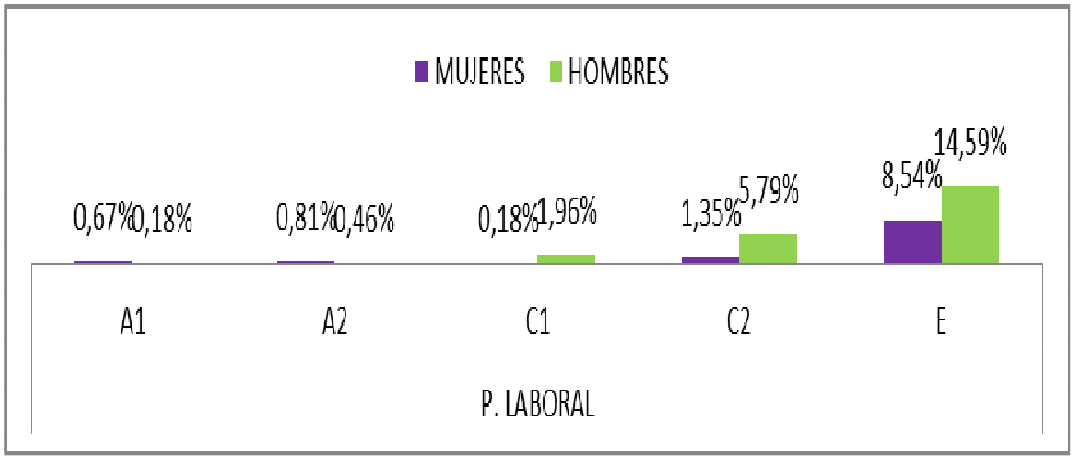


Respecto al total de personal del Ayuntamiento de Sevilla

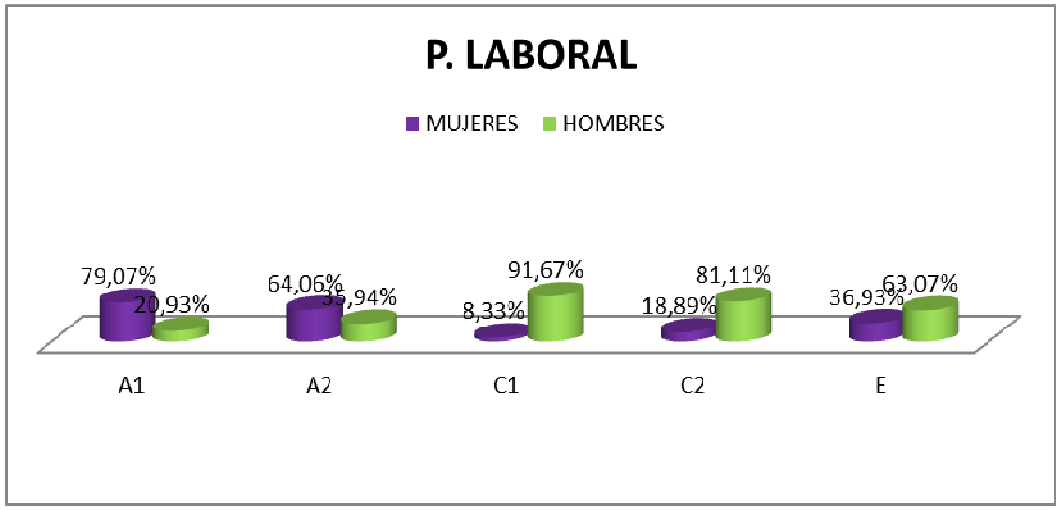


En relación con el Personal Funcionario del Ayuntamiento de Sevilla

Los gráficos muestran en **Personal Funcionario** una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos A1 y E , un porcentaje mayor de mujeres en los grupos A2 y C2 siendo más acusada esta diferencia en el C2, ya que en relación al total de efectivos del grupo la proporción es de 78% de mujeres frente al 22% de hombres. En cuanto al grupo C1 están incluidos, casi en su totalidad, los efectivos del Servicio de Policía Local y SPEIS, lo que determina la gran diferencia existente.



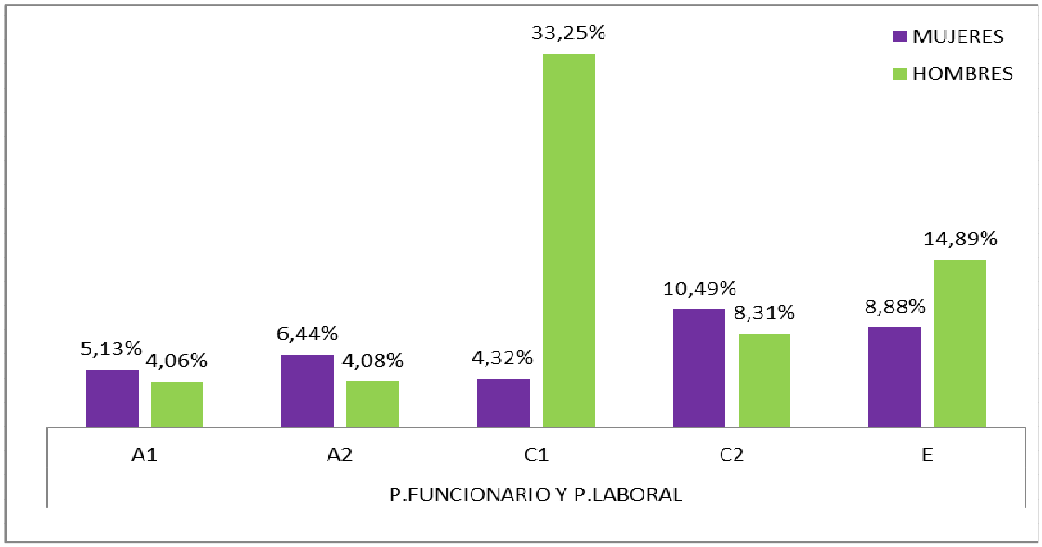
En relación con total del personal de Ayuntamiento de Sevilla



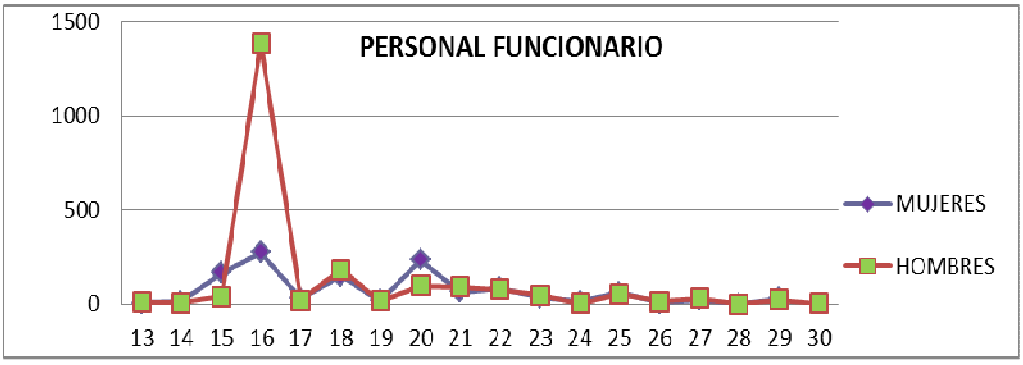
En relación con el Personal Laboral del Ayuntamiento de Sevilla

En el **Personal Laboral** se observa la presencia mayoritaria de hombres en tres de los cinco grupos, siendo la presencia de la mujer mayor en los grupos de titulación superior A1 y A2.

Por último, unificando los dos colectivos, la presencia de hombres y mujeres es la que se muestra en el gráfico adjunto:

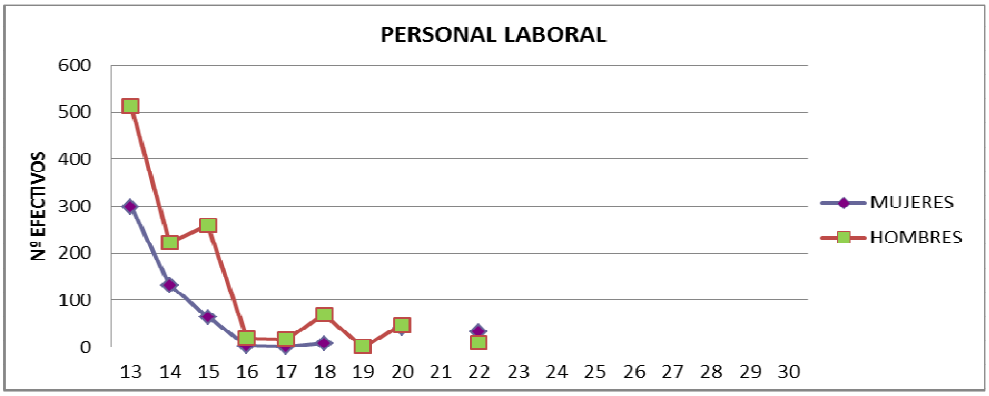


2.2 Distribución por nivel



En cuanto a la estructura organizativa, atendiendo a la distribución por niveles, en el **personal funcionario** no existe equilibrio en los niveles 15, 16 y 20.

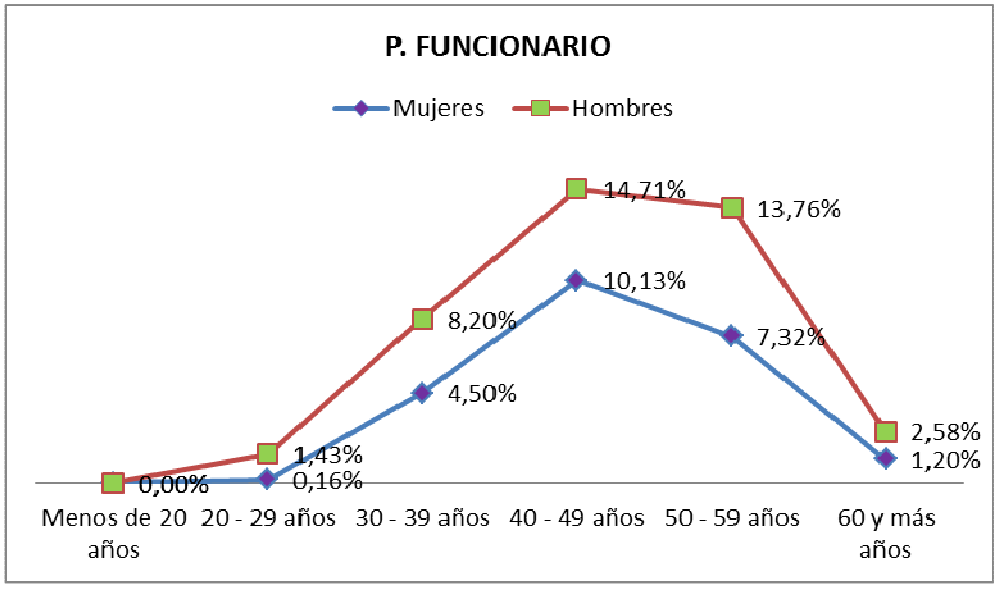
En los niveles 15 y 20 la diferencia se produce por el alto número de funcionarias en puestos de Auxiliar Administrativo de nivel 15, así como por un alto porcentaje de mujeres Técnicas Medias nivel 20. En el nivel 16 el desequilibrio viene dado por el alto número de efectivos masculinos en puestos de trabajo de la categoría de Policía Local y Bombero.

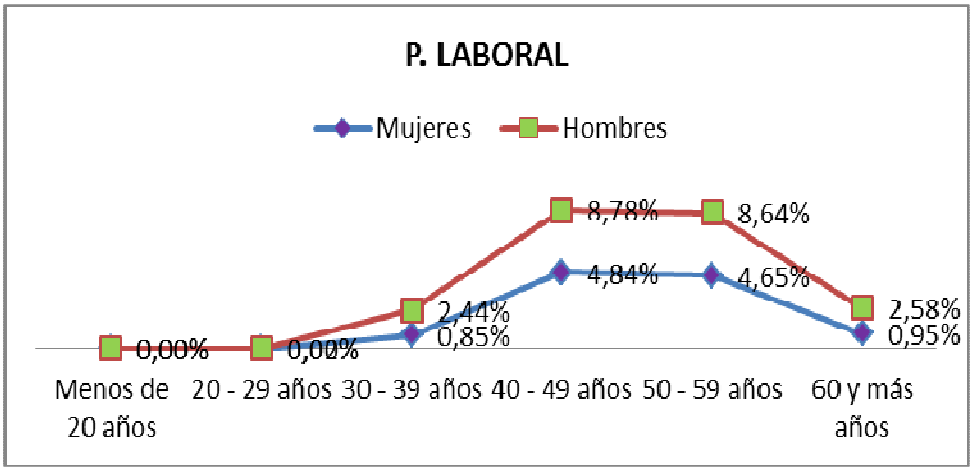


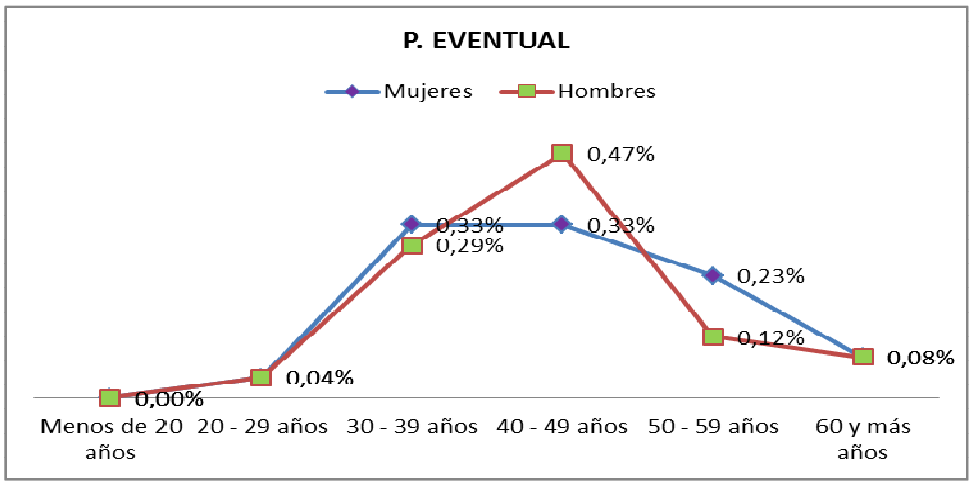
Respecto al **personal laboral** el número de hombres duplica al de mujeres. La mayor presencia femenina se encuentra en los niveles inferiores, salvo en el nivel 22 que se corresponde con las titulaciones superiores. En los niveles 16, 17, 18 y 20, que en la escala obrera corresponden a las categorías de inspector/a, maestro/a, capataz y jefe/a obrero/a, la presencia de hombres es significativa.

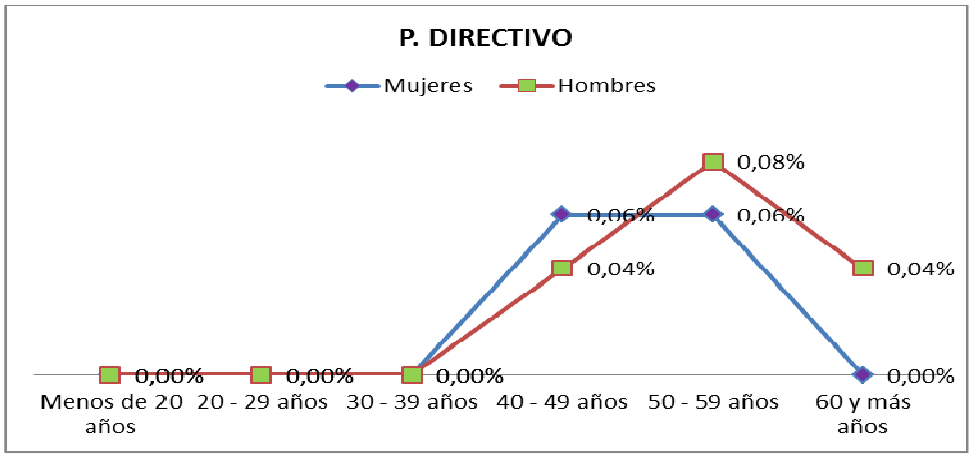
2.3 Distribución por edad (*) (**)

(*) Datos anualizados a 2013
(**) No se han aportado datos por la ATS ni por UPE.







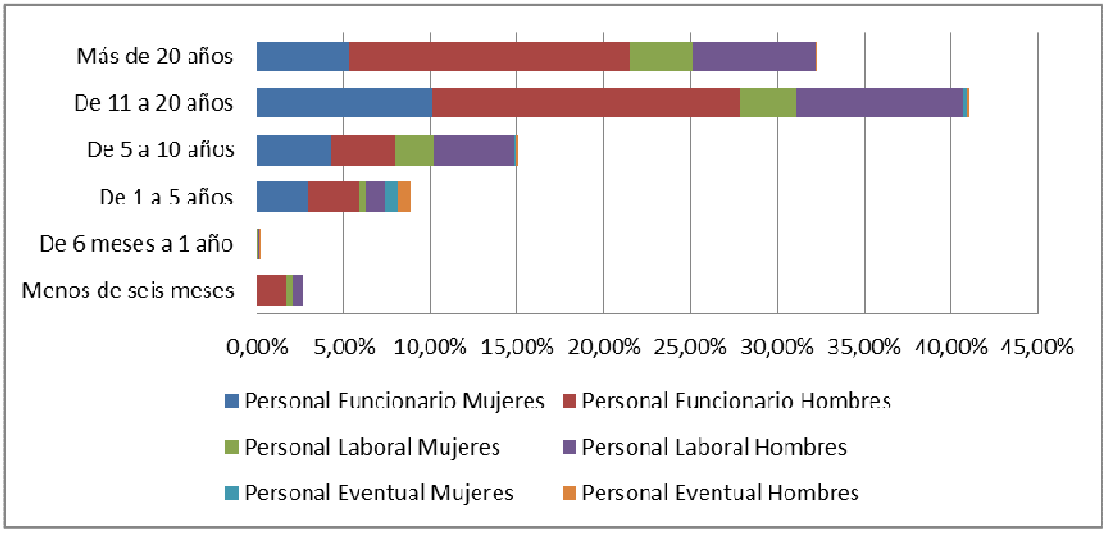


La media de edad del personal en el Ayuntamiento de Sevilla se sitúa entre los 40 y 59 años, siendo mayoritaria entre los 40 y 49 años. Por colectivos, todos siguen esta pauta salvo el personal eventual, siendo significativo que no existan empleadas/os de menos de 20 años y muy pocos entre los 20 y 29. Es a partir de los 30 años cuando existe un colectivo apreciable, que coincide con la media de edad general de incorporación al mercado laboral en la actualidad.

2.4 Distribución por antigüedad (*) (**)

(*) Datos anualizados a 2013
(**) No se han aportado datos por la ATS ni por UPE.

En cuanto a la antigüedad hay una gran diferencia entre hombres y mujeres en la banda de más de 20 años, tanto en personal funcionario como laboral. La mayoría del personal se sitúa en una antigüedad entre 11 y 20 años, si esto se pone en relación a las edades medias del personal, coincide con las franjas de edad con más efectivos en ambos colectivos que es la de 40 a 49 años.

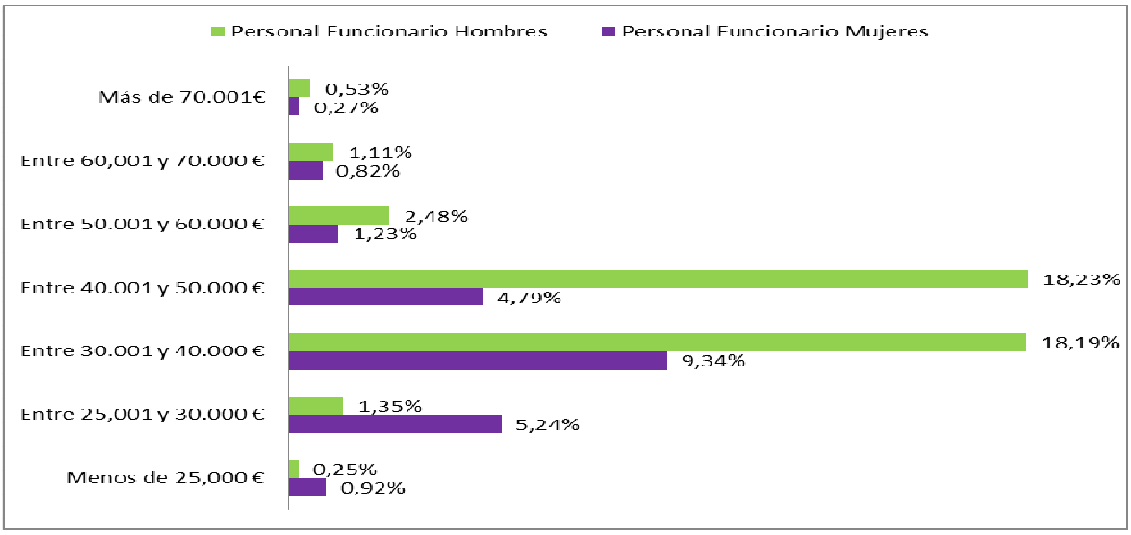


ANTIGÜEDAD	Personal Funcionario		Personal Laboral		Personal Eventual	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de seis meses	0,04%	1,64%	0,39%	0,55%	0,00%	0,00%
De 6 meses a 1 año	0,02%	0,02%	0,02%	0,08%	0,02%	0,04%
De 1 a 5 años	2,90%	2,98%	0,37%	1,11%	0,76%	0,76%
De 5 a 10 años	4,27%	3,74%	2,16%	4,68%	0,08%	0,14%
De 11 a 20 años	10,15 %	17,73%	3,23%	9,63%	0,21%	0,08%
Más de 20 años	5,30%	16,15%	3,66%	7,07%	0,00%	0,02%
Total	22,68 %	42,26%	9,82%	23,13%	1,07%	1,05%

2.5 Distribución por bandas salariales (*) (**)

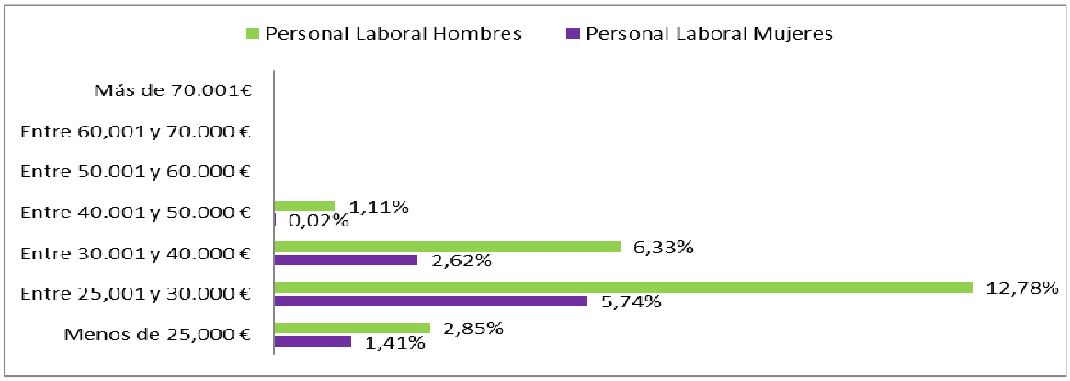
(*) Datos anualizados a 2013
(**) No se han aportado datos por la ATS ni por UPE.

Personal funcionario



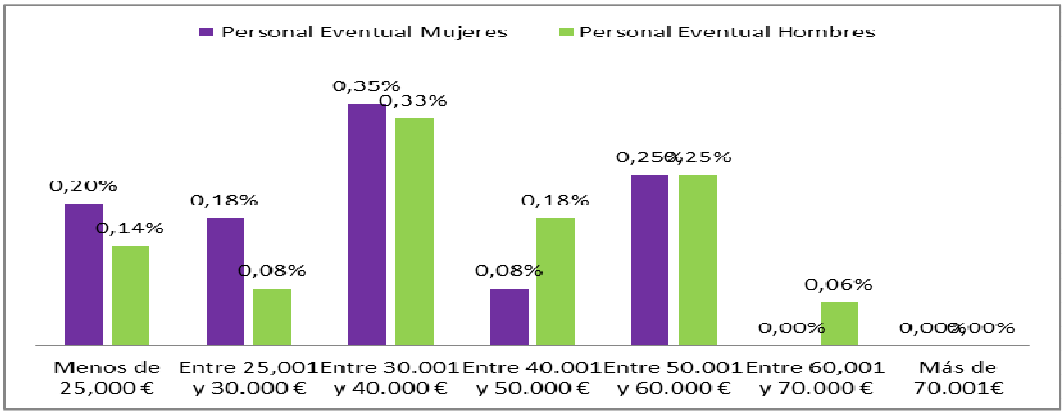
Los % están referidos al total del personal del Ayuntamiento.

Personal laboral



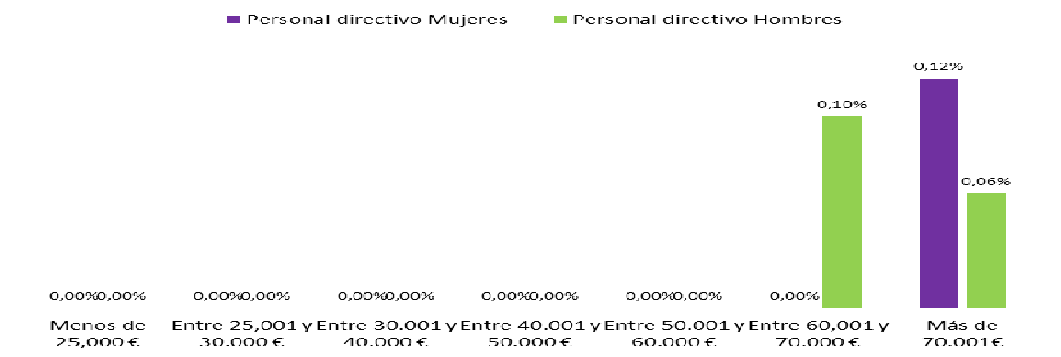
Los % están referidos al total del personal del Ayuntamiento.

Personal eventual



Los % están referidos al total del personal del Ayuntamiento.

Personal directivo



Los % están referidos al total del personal del Ayuntamiento.

Según muestran los gráficos:

Personal funcionario: los hombres se concentran en las bandas de 30.000 a 50.000 euros y las mujeres en las de 25.000 a 50.000, con una presencia superior a la masculina en las dos bandas inferiores.

Personal laboral: las bandas en las que se concentra el mayor número de efectivos son las situadas entre los 25.000 y 40.0000 euros, siendo la presencia masculina en las mismas el doble que la femenina. En bandas superiores la representación femenina es casi nula.

Personal eventual: en la banda de 30.000 a 40.000 euros existe igualdad así como en la de 50.000 a 60.000.

Personal directivo: el personal directivo femenino se sitúa en la banda de más de 70.000 euros y los hombres se sitúan en ésta y la inmediatamente anterior.

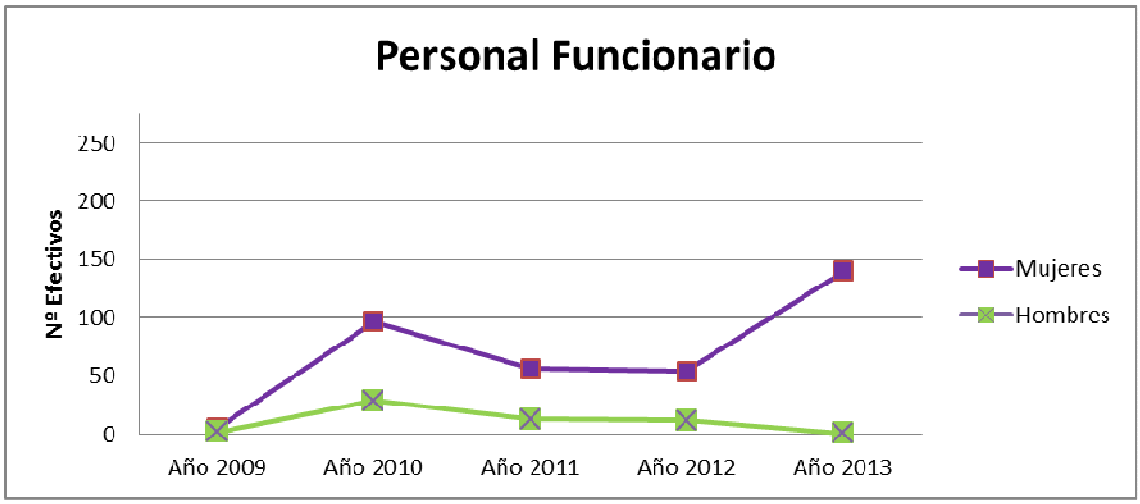
Los resultados de los gráficos no son concluyentes. Sería necesario realizar un análisis más exhaustivo de cada una de las bandas salariales teniendo en cuenta las retribuciones complementarias y las singularidades de los diferentes grupos y categorías.

3. FORMAS DE ACCESO

En este apartado es preciso señalar, con carácter previo, la coyuntura económica de cada uno de los años analizados. Así en 2009, año en el que aún no era notoria la recesión económica en el sector público y, por tanto, no existían limitaciones a la hora de contratar personal. A sensu contrario, el año 2012 se ve afectado de lleno por el Plan de Ajuste adoptado por la Corporación Municipal.

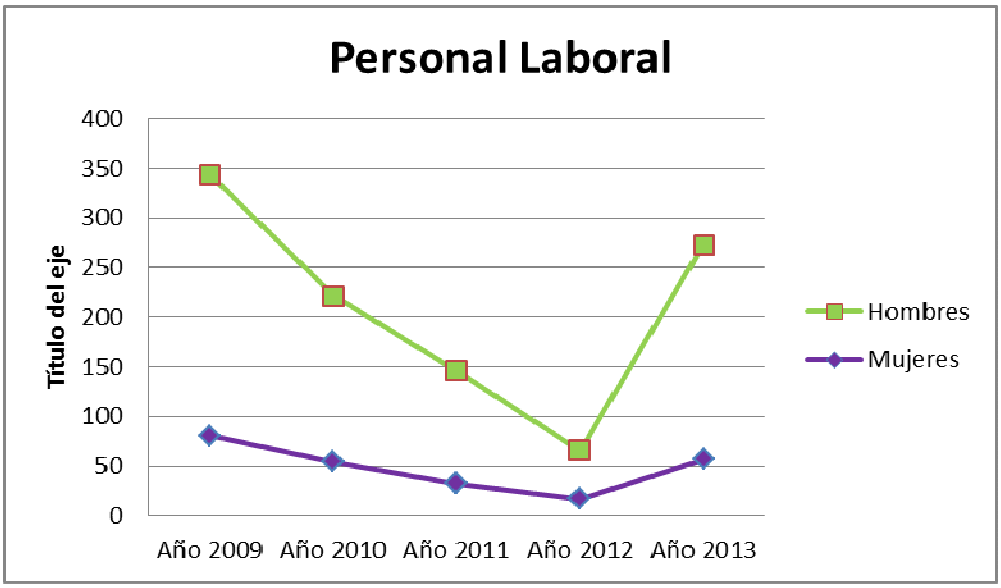
3.1.- Incorporaciones Temporales (**)

(**) No se han aportado datos por la ATS ni por UPE.



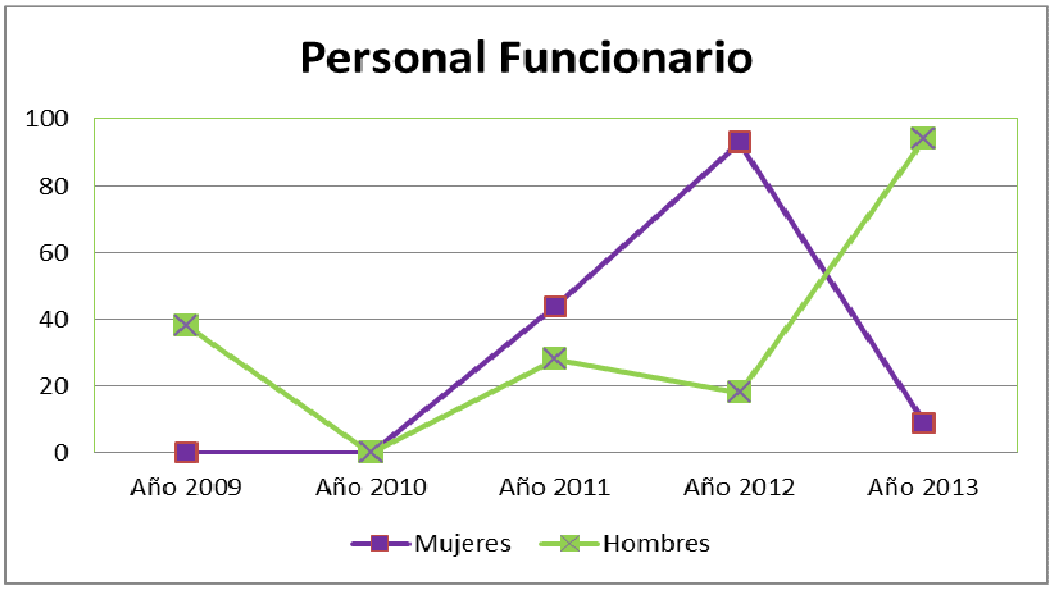
En el personal Funcionario Interino, se aprecia una mayoría de incorporaciones femeninas. En concreto en el año 2010, se produce una reconversión del personal adscrito a programas que pasa de ser personal laboral temporal a personal funcionario interino, con lo que efectivamente no se produce un incremento de mujeres en la plantilla sino una reconversión contractual.

Un escenario parecido se produce en 2013, cuando este mismo personal adscrito a programas no es prorrogado en sus nombramientos, sino cesados a la terminación de cada programa e incorporados con nuevos nombramientos.



Es apreciable la diferencia entre mujeres y hombres en tanto que son contrataciones referidas a categorías genéricas de oficios, en las que históricamente predominan los hombres.

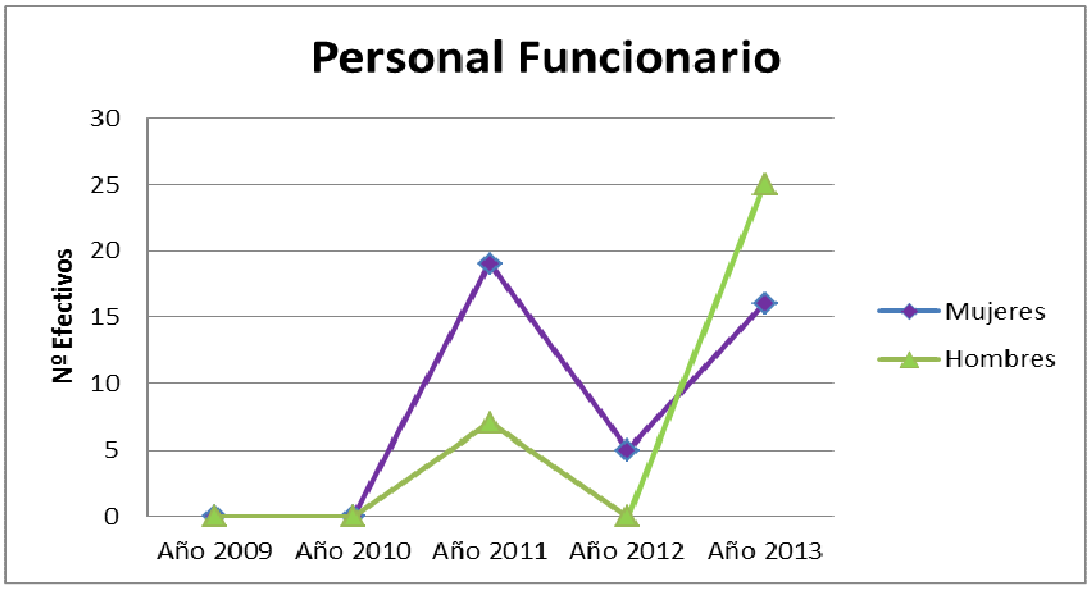
3.2.- Incorporaciones definitivas



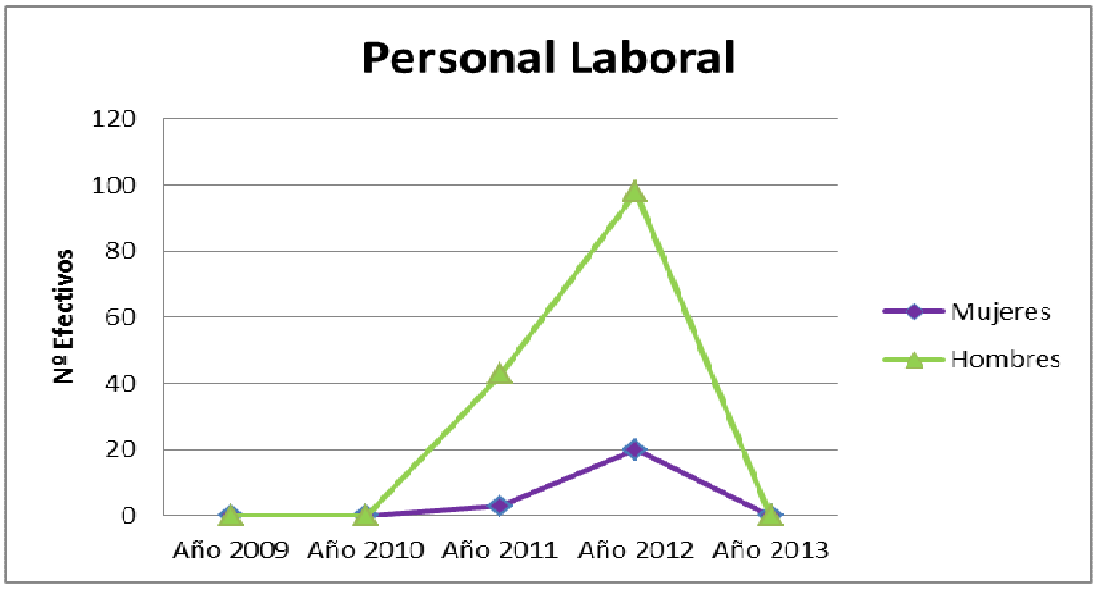
Las incorporaciones del personal funcionario responden a las diferentes oposiciones celebradas en los últimos años. Destacando una mayor incorporación de hombres en los años 2009 y 2013, ocasionada por las oposiciones de Policía Local y Bombero/a, que como se viene reiterando son de conformación masculina fundamentalmente. La mayor incorporación de funcionarias viene dada por las oposiciones de Técnico/a de Administración General y Administrativo/a en 2011 y Auxiliares Administrativo/a en 2012.

Tal y como explicábamos anteriormente las categorías de oficios son ocupadas mayoritariamente por hombres, y así se refleja en las últimas oposiciones de Peón/a, donde se incorporan casi el doble de hombres que de mujeres.

3.3.- Promoción interna



En el personal funcionario la diferencia entre mujeres y hombres vuelve a depender de la categoría de los puestos ofertados. Así, promocionaron más mujeres a los Grupos A1 y C1 en 2011, mientras que en 2013 la presencia mayoritaria de hombres de debe a la promoción interna de Policía Local.

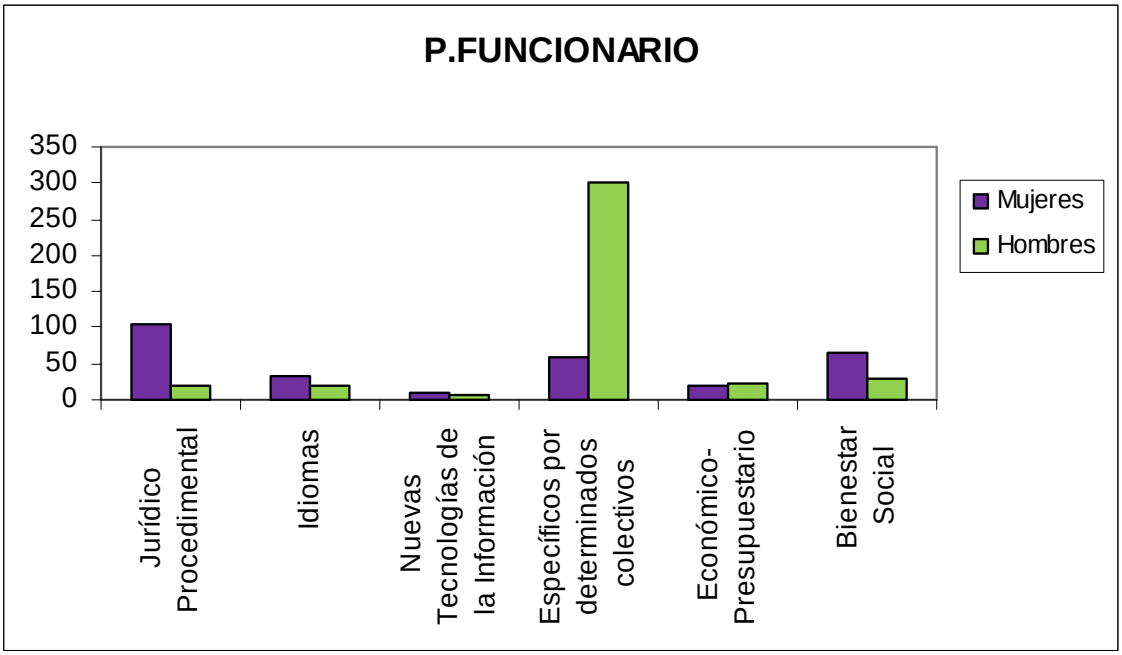


En la promoción interna de personal laboral es destacable la diferencia entre mujeres y hombres.

4. FORMACIÓN INTERNA Y EXTERNA POR *ÁREA DE CONOCIMIENTO Y GRUPO* (*) (**)

(*) Datos anualizados a 2013
(**) No se han aportado datos por la ATS ni por UPE.

Personal Funcionario

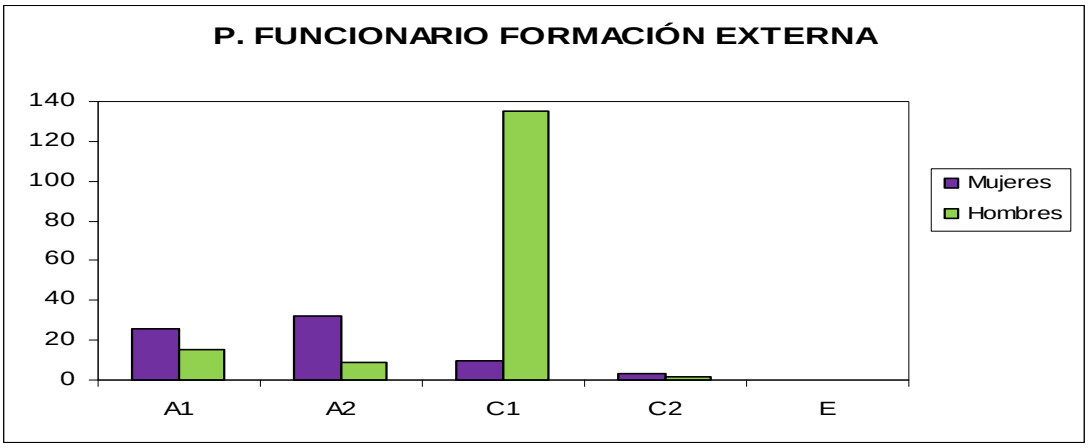


Se observa en el gráfico mayor participación de mujeres que de hombres en los cursos ofertados, excepto en los específicos para determinados colectivos. Así en el Área

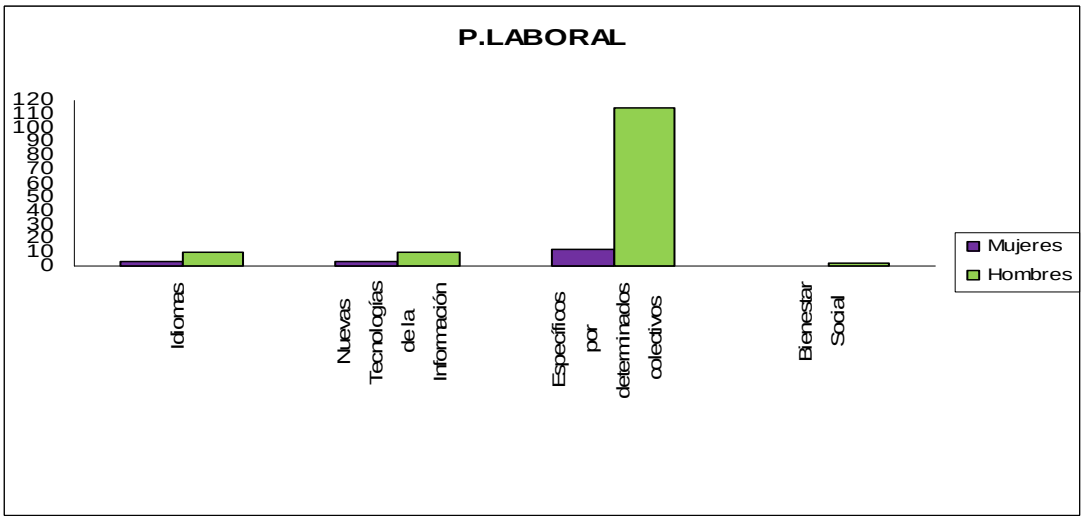
Jurídico-Procedimental, la participación es fundamental y mayoritariamente femenina y en concreto de los Grupos A1 y C2.

La diferencia más evidente se produce en los cursos específicos, encuadrándose en el grupo C1 el mayor número de participantes. Estos cursos se han ofertado fundamentalmente a las categorías de bombero/a y policía.

Destacan también los cursos en materia de bienestar social en los que ha existido una alta participación femenina, especialmente del grupo A2, sector por otra parte feminizado.



En la formación externa la pauta se reproduce. La participación es mayoritariamente femenina con la excepción del grupo C1.



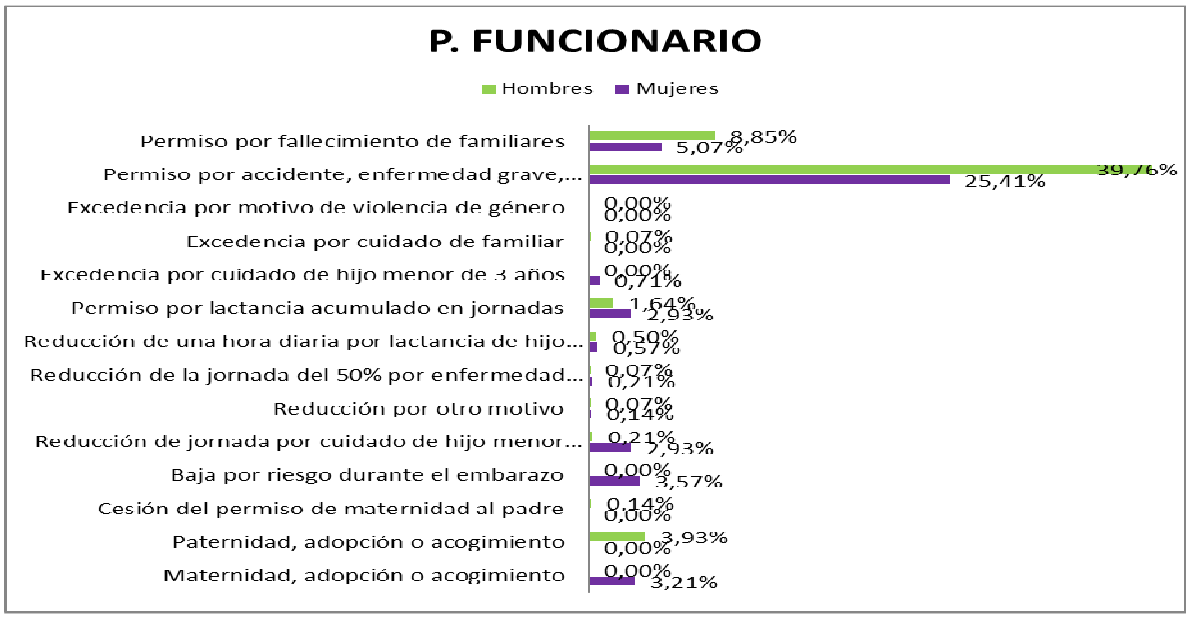
En todas las materias destaca el personal laboral masculino, mostrándose en los cursos específicos por colectivos una gran diferencia ya que la participación femenina es muy escasa, siendo esta formación la que se ofrece al personal de oficios.

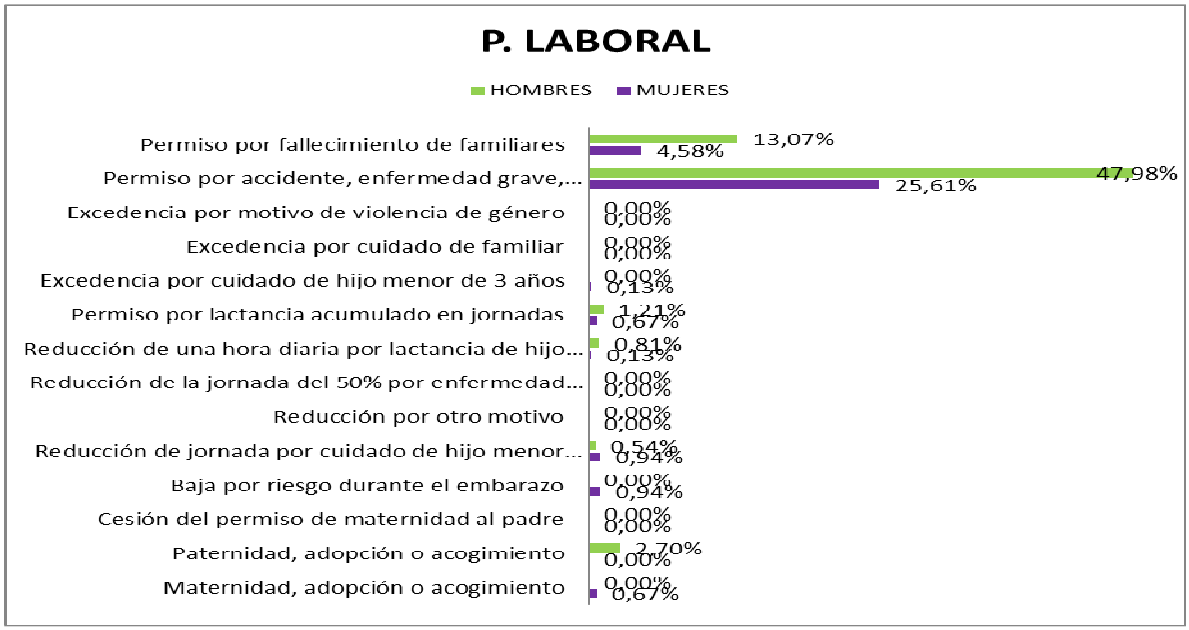
Según los datos facilitados no se ha realizado formación externa por personal laboral.

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

5.1.- Medidas de Conciliación (*) (**)

(*) Datos anualizados a 2013
(**) No se han aportado datos por la ATS ni por UPE.



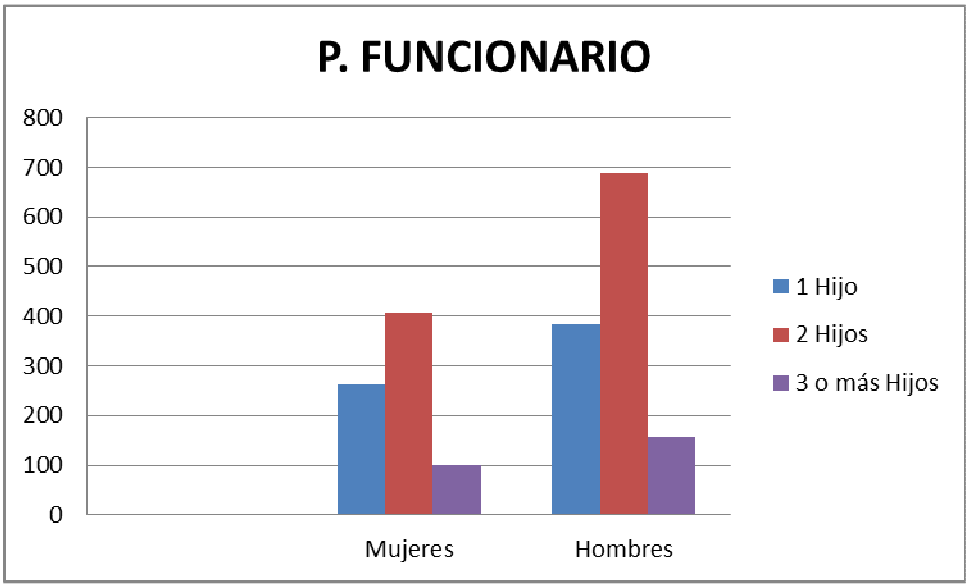


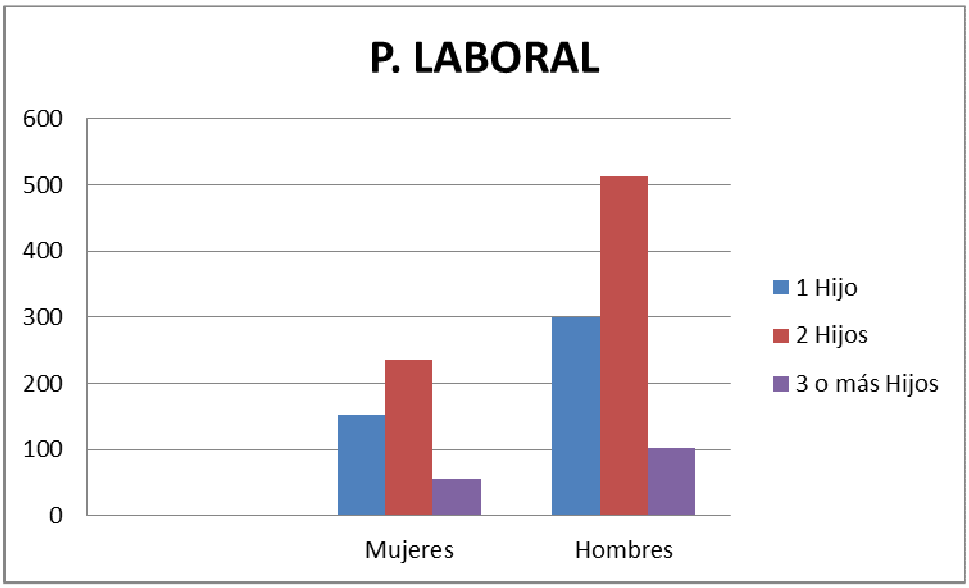
En lo que respecta a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral son varios los datos destacables. El más significativo es como las mujeres, tanto en personal funcionario como laboral, mayoritariamente solicitan reducción de jornada para el cuidado de hija/o menor de 12 años o familiar mayor de 65 años. En el mismo sentido, se ha de señalar las excedencias por cuidado de hija/o menor de 3 años, solicitadas exclusivamente por el personal femenino.

En cuanto al resto de permisos, tanto mujeres como hombres disfrutan de las medidas que recoge el Acuerdo de Permisos y Licencias para conciliar la vida personal y familiar.

5.2. Responsabilidades familiares según las edades de los hijos/as (*) (**)

(*) Datos anualizados a 2013
(**) No se han aportado datos por la ATS ni por UPE.





En cuanto al número de hijos/as que tiene el personal del Ayuntamiento, prevalecen los empleados y empleadas con dos hijos/as, reflejo de la media existente en nuestro país, existiendo una diferencia de casi el 50% con los empleados y las empleadas que tienen más de tres hijos/as, predominando por tanto las familias pequeñas.

La mayoría de los/las descendientes del personal del Ayuntamiento, está entre los 3 y 12 años, siendo menor el número de hijos/as de 0 a 3 años y representando el 23% el número de hijas/os mayores de 25 años.

5.3. Responsabilidades familiares personas dependientes, excepto hijos/as (*) (**)

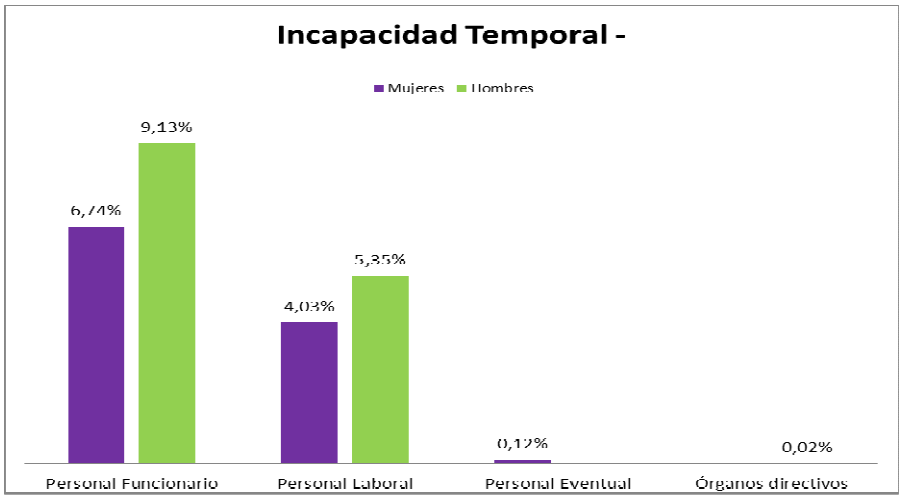
(*) Datos anualizados a 2013
(**) No se han aportado datos por la ATS ni por UPE.

El personal del Ayuntamiento con familiares dependientes representa el 0,82% del total, se ha de tener en cuenta que el término "dependiente" está considerado a efectos exclusivamente legales y económicos. En cuanto al personal con familiares con discapacidad supone un 3% de la plantilla destacando que son más del doble de hombres que de mujeres los que cobran la ayuda establecida en este supuesto.

6. SALUD LABORAL

6.1.- Incapacidad Temporal (*)

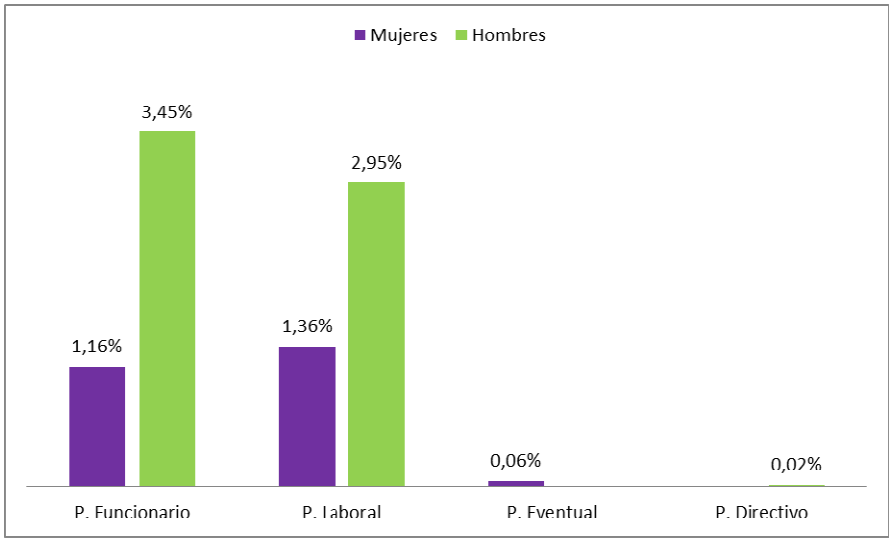
(*) Datos anualizados a 2013



En relación al total del personal del Ayuntamiento, se detecta una mayor incidencia masculina (14,50%) frente a la femenina (10,89%) en las situaciones de incapacidad temporal. No obstante, hay que tener en cuenta que existe un mayor número de hombres que de mujeres en el personal del Ayuntamiento de Sevilla, por ello, hemos de concluir que no se detecta desigualdad de género en este apartado.

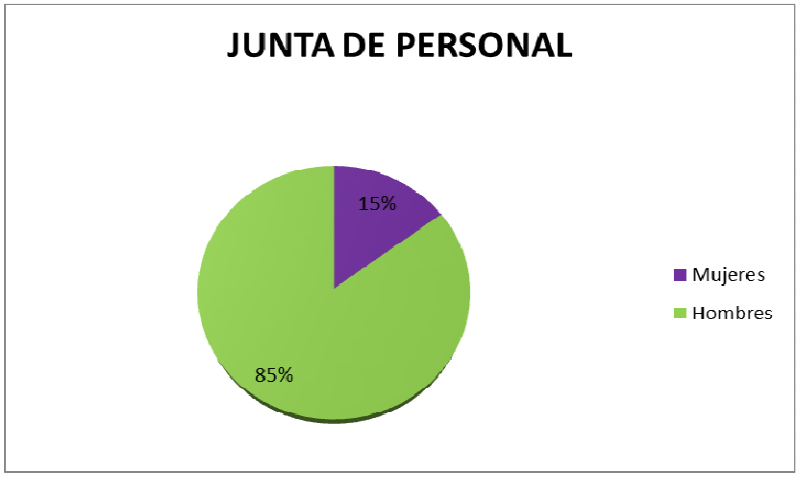
6.2.- Accidente Laboral (*)

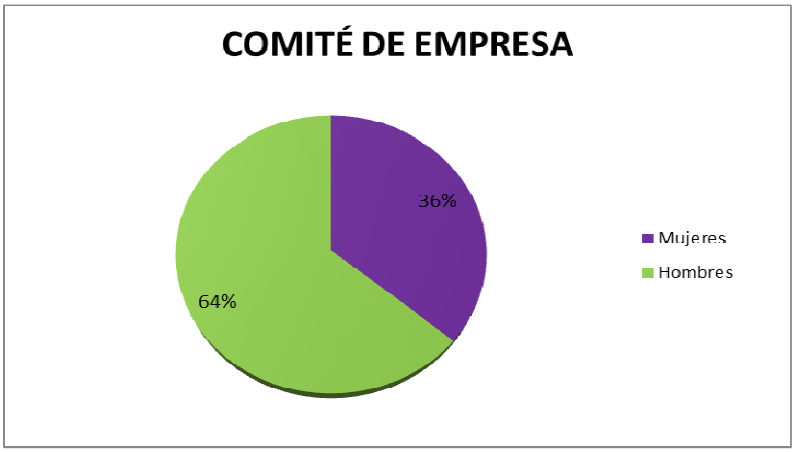
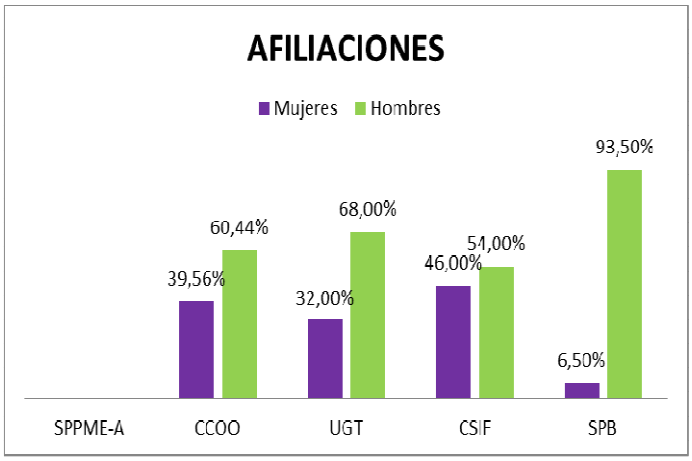
(*) Datos anualizados a 2013



En el caso del número de accidentes laborales en el total de los empleados y las empleadas del Ayuntamiento, se detecta una gran diferencia entre mujeres y hombres, debido fundamentalmente a la masculinización de las categorías de oficios en el personal laboral y del Servicio de Policía Local y SPEIS en el personal funcionario.

7. REPRESENTACIÓN SINDICAL





No se produce una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de representación sindical, siendo más acusado este desequilibrio en la Junta de Personal.