

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

**III PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
ENTRE EMPLEADAS Y
EMPLEADOS PÚBLICOS**

Dirección General de la
Función Pública

Contenido

1.	Introducción.....	4
2.	Características del diagnóstico	5
2.1	Objetivos	6
2.2	Alcance	6
2.3	Metodología.....	6
	Recogida de datos cuantitativos:	6
	Recogida de datos cualitativos.....	7

ADMINISTRACIÓN GENERAL

3.	Características del personal de Administración General	9
3.1	Distribución según sexo	9
3.2	Distribución según sexo y edad	10
3.3	Distribución según sexo y antigüedad.....	11
3.4	Distribución según sexo y tipo de personal.....	12
3.5	Distribución según sexo y niveles jerárquicos	14
3.6	Distribución según sexo y cuerpo/escala y especialidad	19
3.7	Distribución según sexo y duración de la jornada	26
3.8	Distribución según sexo y tipo de jornada	26
3.9	Distribución del personal por consejerías y organismos autónomos.....	27
3.10	Distribución por sexo y discapacidad	30
3.11	Representación de las trabajadoras y los trabajadores.....	30
4.	Características de la gestión de los Recursos Humanos.....	32
4.1	Acceso al empleo	33
4.2	Promoción en el empleo	37
4.3	Tribunales de selección de personal	40
4.4	Retribuciones	41
4.5	Formación continua	55
4.6	Sensibilización	57
4.7	Salud Laboral.....	58
4.8	Reducción de jornada.....	63
4.9	Excedencias y cambio de puesto.....	63
5.	Conclusiones Administración General	66

SESCAM

6.	Características del personal del SESCAM	71
6.1	Distribución según sexo	71
6.2	Distribución según sexo y edad.....	72
6.3	Distribución según sexo y antigüedad.....	73
6.4	Distribución según sexo y tipo de personal.....	74
6.5	Distribución según sexo y niveles jerárquicos	78
6.6	Distribución según sexo y puesto	83
6.7	Distribución según sexo y duración de la jornada	88
6.8	Distribución del personal por gerencias.....	89
6.9	Representación de las trabajadoras y los trabajadores.....	90
7.	Características de la gestión de los Recursos Humanos.....	92
7.1	Acceso al empleo	92
7.2	Promoción en el empleo	98
7.3	Tribunales de selección de personal	102
7.4	Retribuciones	104
7.5	Formación continua	108
7.6	Salud Laboral.....	115
7.7	Concurso de traslados.....	119
7.8	Medidas de conciliación	119
8.	Conclusiones SESCAM.....	123

EDUCACIÓN

9.	Características del personal de Educación	127
9.1	Distribución según sexo	127
9.2	Distribución según sexo y edad	128
9.3	Distribución según sexo y antigüedad	129
9.4	Distribución según sexo y tipo de personal	130
9.5	Distribución según sexo y tipo de enseñanza	131
9.6	Distribución según sexo y cargos	134
9.7	Distribución según sexo y duración de la jornada	137
9.8	Representación de las trabajadoras y los trabajadores	138
10.	Características de la gestión de los Recursos Humanos Educación	140
10.1	Ingreso y acceso a la función pública docente	140
10.2	Promoción en el empleo	144
10.3	Tribunales de selección de personal	144
10.4	Retribuciones	145
10.5	Formación continua	148
10.6	Sensibilización	150
10.7	Salud Laboral	151
10.8	Medidas de conciliación	153
11.	Conclusiones Educación	156

1. Introducción

La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha ha iniciado la elaboración del III Plan de Igualdad de Oportunidades de empleadas y empleados públicos, que pretende ser un instrumento práctico y de utilidad para actuar sobre las posibles desigualdades y brechas de género que persistan en el ámbito del empleo público regional.

La elaboración del Plan de Igualdad se sustenta en la obligación legal señalada por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (en adelante **LOIEMH**), en cuanto que administración pública (Artículo 51):

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.*

Asimismo, la **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha**, en su artículo 41 sobre Planes de igualdad en la función pública, señala:

La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha elaborará, para su personal, un Plan de Igualdad de Oportunidades en la Función Pública. Este plan deberá contemplar el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y del acoso relacionado con el sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.

Asimismo, el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024, aprobado por Consejo de Gobierno el 23 de octubre de 2018, recoge, dentro de su eje 2, área 5, la media 1: “E2A5M1. Plan de igualdad para empleadas y empleados de la Administración regional, que incluya medidas referidas al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, retribución y promoción”.

En idéntico sentido, el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, por el que se aprueba el **texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, en el apartado segundo de su disposición adicional séptima, expresa la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.

Por medio de la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, se creó el **Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas**, modificada por la Resolución de 13 de julio de 2023, de dicha Secretaría.

A este Registro se incorporarán los planes de Igualdad de las Administraciones Públicas (estatal, autonómica y local), así como de aquellos organismos públicos que tengan la consideración de Administración Pública o que estén integrados en la misma y tengan un plan de igualdad propio, y los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo del mismo ámbito.

Para el cumplimiento de esta finalidad, los órganos competentes en materia de igualdad remitirán al buzón institucional registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es, dependiente de la Dirección General de la Función Pública, los mencionados planes y protocolos, acompañados de los anexos 1 y 2 de información complementaria, previstos en la Resolución de 13 de julio de 2023, con el objetivo de asegurar la calidad, eficacia y efectividad de los Planes de Igualdad, así como el alcance de los planes y protocolos en las administraciones públicas.

2. Características del diagnóstico

El diagnóstico es una herramienta que aporta una fotografía de cómo se encuentra una entidad en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Durante el proceso de elaboración, se realizan actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y, finalmente, de formulación de recomendaciones que pueden integrarse en el Plan de Igualdad.

Para ello, es preciso analizar la realidad del personal de la Administración regional en todos los sentidos: la política de Recursos Humanos existente y la situación de Igualdad/Desigualdad, los ámbitos en los que es prioritario actuar, los recursos que se han destinado a ello, las resistencias que habrá que superar y las buenas prácticas que será

interesante potenciar, lo que permitirá que las propuestas para el futuro Plan de Igualdad se adecúen a las necesidades de las empleadas y empleados de la entidad.

Para facilitar el análisis, el diagnóstico se ha organizado en torno a dos cuestiones: por un lado, las **características del personal** (distribución por edad, antigüedad, grupos profesionales, consejerías, con datos desagregados por sexo) y, por otro lado, las **características de la gestión de los recursos humanos**, en relación con el acceso y promoción en el empleo, política salarial, formación, conciliación y corresponsabilidad, salud laboral, etc.

2.1 Objetivos

1. Conocer la evolución de la plantilla (hombres y mujeres) desde el diagnóstico anterior, correspondiente al III Plan de Igualdad.
2. Identificar las posibles discriminaciones y desigualdades entre trabajadoras y trabajadores de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
3. Identificar posibles estereotipos y sesgos de género en la gestión de los Recursos Humanos.
4. Señalar las causas y consecuencias de las desigualdades detectadas.
5. Reflexionar sobre las medidas más adecuadas para alcanzar la igualdad entre las trabajadoras y los trabajadores de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
6. Valorar las actuaciones que ya son practicadas a favor de la igualdad.
7. Servir de referencia para establecer futuras comparaciones.

2.2 Alcance

El diagnóstico analiza la situación de los empleados y empleadas públicas de los sectores de Administración general, SESCOG y Educación. En este sentido la información se organiza en tres bloques diferenciados.

2.3 Metodología

La metodología que se ha seguido es la obtención de datos cuantitativos y cualitativos.

Recogida de datos cuantitativos

Se han recogido y analizado datos referentes a la situación laboral de mujeres y hombres de Administración regional: datos del personal por sexo, edad, tipo de contrato, categorías profesionales, retribuciones, etc.

En la exposición de datos se ha combinado la utilización de **tablas**, que expresan valores absolutos y relativos (porcentajes), y **gráficos**, que permiten ilustrar y presentar un conjunto de datos relacionados entre sí, con el objetivo de facilitar su comprensión.

Las diferentes posiciones que ocupan las mujeres y los hombres en cada ámbito se han reflejado a través de la **brecha de género**. La brecha de género permite conocer en puntos porcentuales la magnitud de las desigualdades entre los sexos; un valor positivo señala que la diferencia en la representación es favorable a las mujeres, mientras que un valor negativo indica que la ventaja es masculina. Cuanto más cercano a cero sea el valor de la brecha de género, más cerca

se estará de una situación de igualdad en la categoría analizada.

Otro aspecto que se ha analizado es el de **paridad o presencia equilibrada**, por la cual las personas de cada sexo no superarán el 60% ni serán menos del 40%, según la definición de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)¹.

Los términos de brecha de género o paridad informan sobre la situación más o menos equilibrada de la plantilla en una variable concreta. Sin embargo, **para el análisis de los datos, hay que tener en cuenta la presencia total de mujeres y hombres en la plantilla**. Es decir, en plantillas feminizadas como es la del SESCOAM y de Educación, si el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad se encuentra dentro del ratio de presencia equilibrada (40%-60%), se concluye que, en términos relativos, la presencia de hombres en puestos de responsabilidad es mayor, al relacionarlo con su presencia en el total de la plantilla.

Por lo que respecta al concepto de brecha salarial, se ha atendido a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en relación con el Registro Retributivo y la Auditoría Retributiva que se incorpora como Anexo del presente Diagnóstico, realizada con los datos de 2023.

Cuando ha sido posible, se han comparado los datos del anterior diagnóstico de igualdad, realizado en 2019, para observar la evolución de la plantilla y de las desigualdades en los últimos años.

Recogida de datos cualitativos

Se trata de recoger elementos cualitativos de la gestión del personal, lo que se ha realizado a través de intercambios y contraste de información con el personal de Recursos Humanos.

Personas que han participado en la elaboración del diagnóstico		
Sector de administración general. Dirección General de la Función Pública.	Jefe de Área Relaciones Sindicales y Condiciones de Trabajo.	Carmen M ^a . Meneses Torres
	Técnica superior de apoyo.	Concepción Fernández-Marcote Ruano
Sector de sanidad. Dirección General de Recursos Humanos y Transformación. (SESCAM)	Jefe de Área de Gestión de Procesos.	José Algar Morales
	Coordinadora de Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos.	Carmen Pilar Madrid Martín Portugués.
	Jefa de Área de Transformación.	Ana Belén Benito Novillo
Sector de Educación. Dirección General de Recursos Humanos	Jefe de Servicio de Relaciones Laborales.	Carlos Amieba Escribano

¹ Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

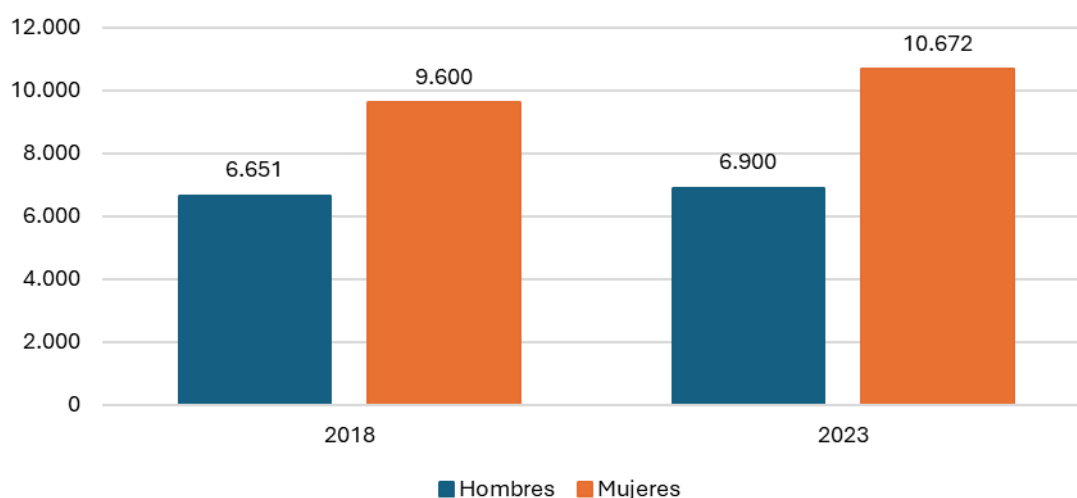
ADMINISTRACIÓN GENERAL

3. Características del personal de Administración General

3.1 Distribución según sexo

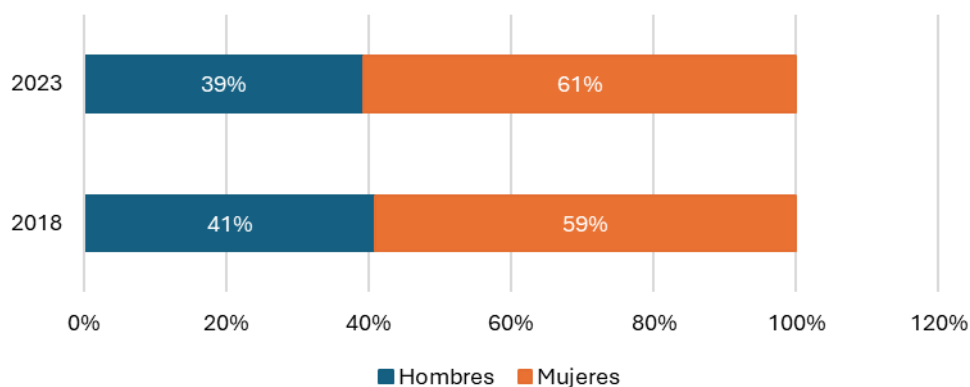
Según los datos facilitados por la Dirección General de la Función Pública², con fecha de 2023, la plantilla de Administración General está compuesta por **17.572 personas, de las cuales 6.900 (39%) son varones y 10.672 (61%) son mujeres**. Está 0,73 puntos porcentuales por encima la presencia de mujeres, según la definición de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) por lo que su composición está próxima al equilibrio.

Gráfico 1. Evolución de la distribución por sexo del personal de la Administración General (datos absolutos)



En relación con la evolución de la plantilla desde el anterior diagnóstico de igualdad (2018), se observa que **ha aumentado la presencia femenina en los últimos 5 años en 2 puntos**, ya que en aquel momento las mujeres representaban el 59% de la plantilla y los hombres el 41%.

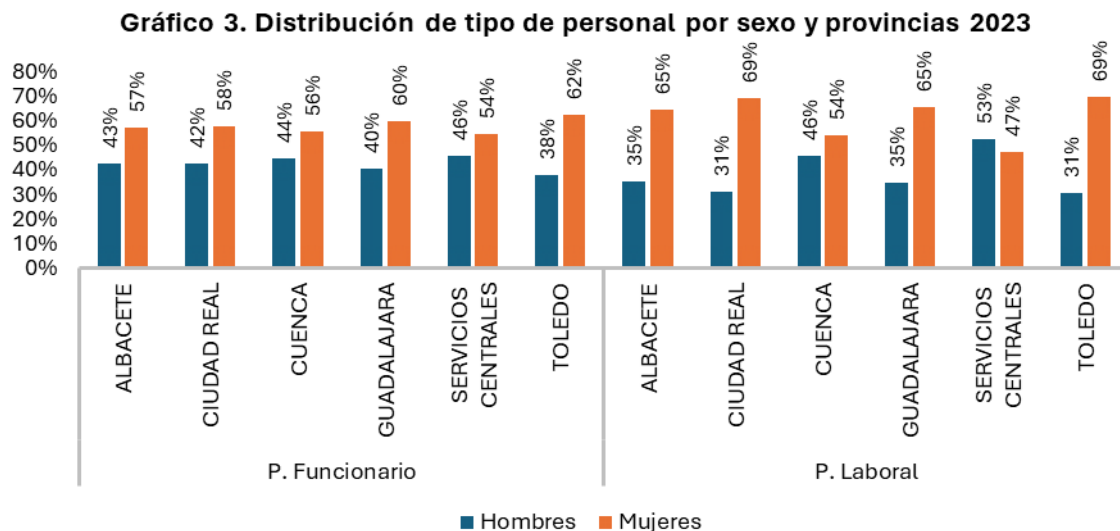
Gráfico 2. Evolución de la distribución por sexo del personal de la Administración General (porcentajes)



² Los datos de la Dirección General de la Función Pública sobre el personal de la Administración regional que aparecen en el documento, si no se especifica lo contrario, son tomados con fecha de 31/12/2023.

Si observamos la **composición de la plantilla por tipo de personal y provincias**, en todos los casos hay mayor porcentaje de mujeres, excepto en el caso del personal laboral de los Servicios Centrales, donde hay una ligera mayor presencia de hombres que de mujeres, 53% de hombres frente al 47% de mujeres.

En líneas generales, en el personal funcionario la presencia de mujeres y hombres es más equilibrada que entre el personal laboral, manteniéndose la proporción 40-60%. Sin embargo, entre el personal laboral existe sobrerrepresentación femenina en las provincias de Albacete (65%), Ciudad Real (69%), Guadalajara (65%) y Toledo (69%).



3.2 Distribución según sexo y edad

En la **estructura de la plantilla por sexo y edad del personal de Administración General**, se observa que en todas las franjas de edad hay mayor número de mujeres que de hombres:

- La plantilla está más equilibrada en la franja de edad más elevada (De 61 a 70 donde el porcentaje de mujeres es del 59%).
- En el resto de las franjas etarias el porcentaje de mujeres está en 60% o por encima, siendo el más alto el de la franja de 31 a 40 años.

Tabla 1. Personal de Administración General por sexo y edad

Edad	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Brecha de género
De 21 a 30	167	38%	267	62%	434	23
De 31 a 40	573	35%	1.069	65%	1.642	30
De 41 a 50	2.216	40%	3.378	60%	5.594	21
De 51 a 60	2.737	39%	4.206	61%	6.943	21
De 61 a 70	1.207	41%	1.752	59%	2.959	18
	6.900	39%	10.672	61%	17.572	22

En el anterior diagnóstico se apuntaba a que en los próximos años habría una mayor feminización del personal de Administración General, lo cual se ha cumplido en estos 5 años.

3.3 Distribución según sexo y antigüedad

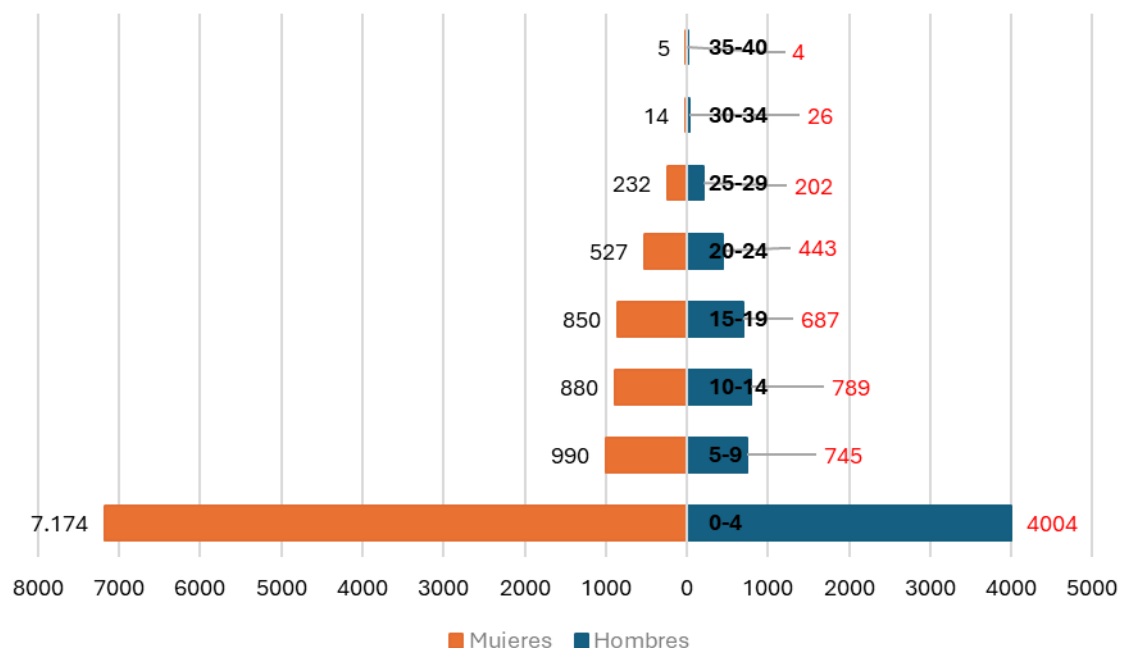
Los datos relativos a la **antigüedad del personal de Administración General** muestran que **el 74% de la plantilla tiene menos de 10 años de antigüedad**. Se trata, por tanto, de una plantilla renovada.

Tabla 2. Personal de Administración General por sexo y antigüedad

Antigüedad	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Brecha de género
0-4	4.004	36%	7.174	64%	11.178	28
5-9	745	43%	990	57%	1.735	14
10-14	789	47%	880	53%	1.669	5
15-19	687	45%	850	55%	1.537	11
20-24	443	46%	527	54%	970	9
25-29	202	47%	232	53%	434	7
30-34	26	65%	14	35%	40	-30
35-40	4	44%	5	56%	9	11
Total	6.900	39%	10.672	61%	17.572	21

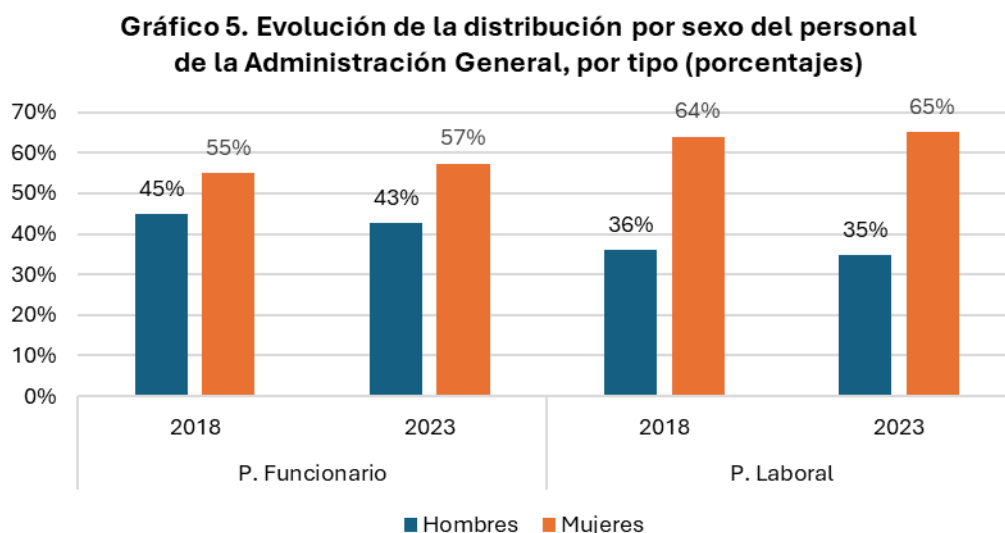
Entre las personas que más antigüedad tienen, quienes llevan entre 35 y 40 años, son por muy poca diferencia, más mujeres (56%) que hombres (44%), el siguiente nivel de antigüedad de 30 a 34, son los hombres mayoría con un 65%. Por debajo de 29 años las mujeres están por encima del 50% en cuanto a presencia, llegando a alcanzar el 64% entre las mujeres que tienen una antigüedad de entre 0 y 4 años. Esto indica que el reemplazo lo están haciendo cada vez más mujeres, lo cual significa que la tendencia, por tanto, es hacia la feminización de la plantilla de Administración General.

Gráfico 4. Pirámide antigüedad plantilla Administración



3.4 Distribución según sexo y tipo de personal

El siguiente gráfico muestra la distribución según sexo y tipo de personal y la comparativa del anterior diagnóstico con los datos actuales.

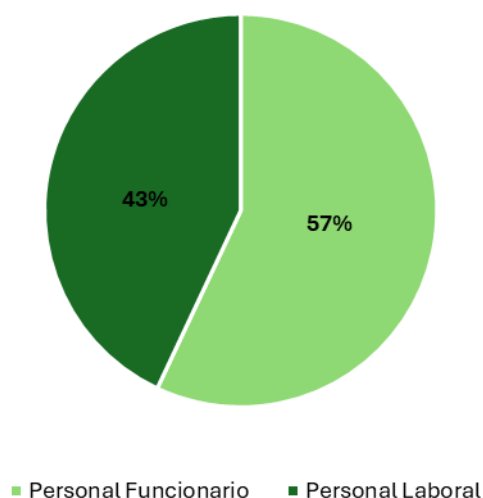


Dentro de la tipología de personal, se pueden diferenciar dos tipos de relación jurídica de empleo entre el personal de Administración General, el personal funcionario y el personal laboral.

- **Personal funcionario.** Se clasifica en **personal funcionario de carrera y personal funcionario interino**. El personal funcionario de carrera ha superado un proceso selectivo y dispone de un nombramiento en el que se reconoce dicha condición. El personal funcionario interino está compuesto por personas que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombradas como tales para el desempeño, con carácter no permanente, de funciones propias del personal funcionario cuando se dé alguna de las circunstancias previstas en la ley.
- **Personal laboral.** Es personal laboral el que, en virtud de un contrato de trabajo, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo o temporal. Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

El **personal funcionario en la Administración General** supone el **57% del total de personal empleado**, siendo el personal funcionario de carrera el 42%, y el interino por vacante el 8%. En relación con la distribución por sexo, **las mujeres son el 57% del personal funcionario**. Si lo comparamos con la presencia global de las mujeres en la Administración, aun habiendo un mayor número de mujeres entre el personal funcionario, **en términos relativos la presencia de mujeres en esta categoría es inferior a la de los hombres**. Lo mismo ocurre en el caso del personal **funcionario de carrera (55% de mujeres frente al 45% de hombres)**. Sin embargo, **hay sobrerrepresentación femenina en el funcionariado interino (64%)**.

Gráfico 6. Porcentaje tipo de personal

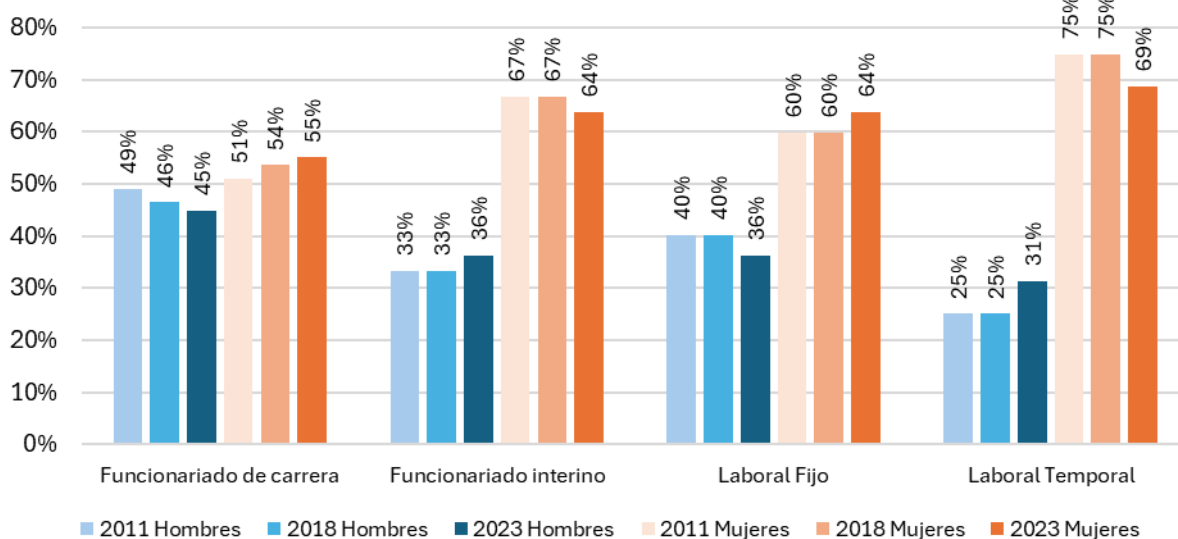


El **personal laboral de Administración General** supone el **43% de la plantilla**. La distribución por sexo del personal laboral muestra que **la proporción es menos equilibrada** que en el caso del personal funcionario, existiendo sobrerrepresentación femenina: **las mujeres son el 65% y los hombres el 35%** del personal laboral. En cuanto a la duración del contrato, se mantiene la desproporción aumentando en el caso de las mujeres, ya que representan un 69% del personal laboral temporal frente al 31% de los hombres.

Tabla 3. Clasificación por tipo personal. Personal de Administración General

Tipo de personal	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Brecha de género
PERSONAL FUNCIONARIO	4.273	43%	5.751	57%	10.024	15
Funcionariado de carrera	3.313	45%	4.060	55%	7.373	10
Funcionariado interino	960	36%	1.691	64%	2.651	28
Interinidad por Vacante	474	33%	950	67%	1.424	33
Interinidad por Sustitución	104	35%	195	65%	299	30
Int. Programas Temporales	369	42%	519	58%	888	17
Int. Acumulo de Tareas	13	33%	27	68%	40	35
PERSONAL LABORAL	2.627	35%	4.921	65%	7.548	30
Fijo	1.913	36%	3.358	64%	5.271	27
Temporal	714	31%	1.563	69%	2.277	37
Temporal Vacante	364	35%	686	65%	1.050	31
Temporal Sustitutos	141	28%	367	72%	508	44
Otros contratos duración determinada	63	20%	254	80%	317	60
Temporal Relevo	146	36%	256	64%	402	27
Total	6.900	39%	10.672	61%	17.572	21

**Gráfico 7. Evolución de la distribución por sexo y tipo de personal
Admon. General (2014-2018-2023)**



Como se aprecia en el gráfico 7 en la categoría de personal funcionario de carrera, las mujeres han estado un poco por encima en cuanto a presencia desde 2011 y han ido aumentando su presencia hasta el 2023 con un 55%.

En el personal funcionario interino, la presencia está más desequilibrada, estando las mujeres más sobrerrepresentadas, aunque se aprecia que del 2018 al 2023 ha habido un descenso de 3 puntos porcentuales.

El personal laboral fijo, también tiene una sobrerrepresentación de mujeres que se ha mantenido equilibrada (40%-60%) hasta el 2023 en el que ha habido un aumento de la presencia de las mujeres, alcanzando el 64% de este tipo de personal. Esto se ve fuertemente aumentado cuando se trata de personal laboral temporal donde la presencia de mujeres ha estado en un 75% en el 2011 y 2018 y ha bajado 6 puntos porcentuales a 69% en 2023, aunque siguen estando sobrerrepresentadas frente al 31% de los hombres.

Según los datos relativos a la distribución del personal por tipo de relación laboral y sexo, **las mujeres, aunque son mayoría en todos los tipos de personal, están más presentes en los tipos de contrato temporales (funcionariado interino y laboral temporal).**

3.5 Distribución según sexo y niveles jerárquicos

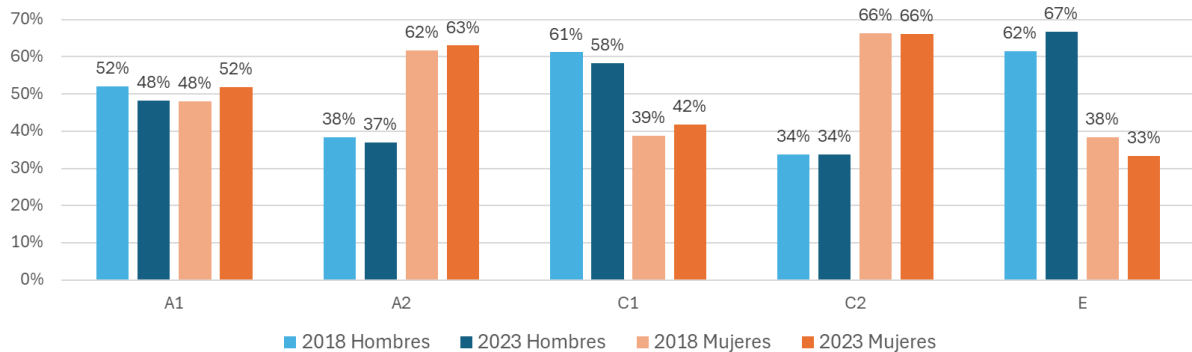
Personal funcionario

En relación con la distribución por sexos (Tabla 4) **las mujeres se concentran en mayor medida en los grupos A2 y C2**, donde representan el **63% y 66% respectivamente**. Los grupos más equilibrados son el A1 donde la representación es de **48% hombres y 52% mujeres** y el C1 con un **58% hombres y 42% mujeres**.

Tabla 4. Clasificación por grupo del personal funcionario desagregado por sexo

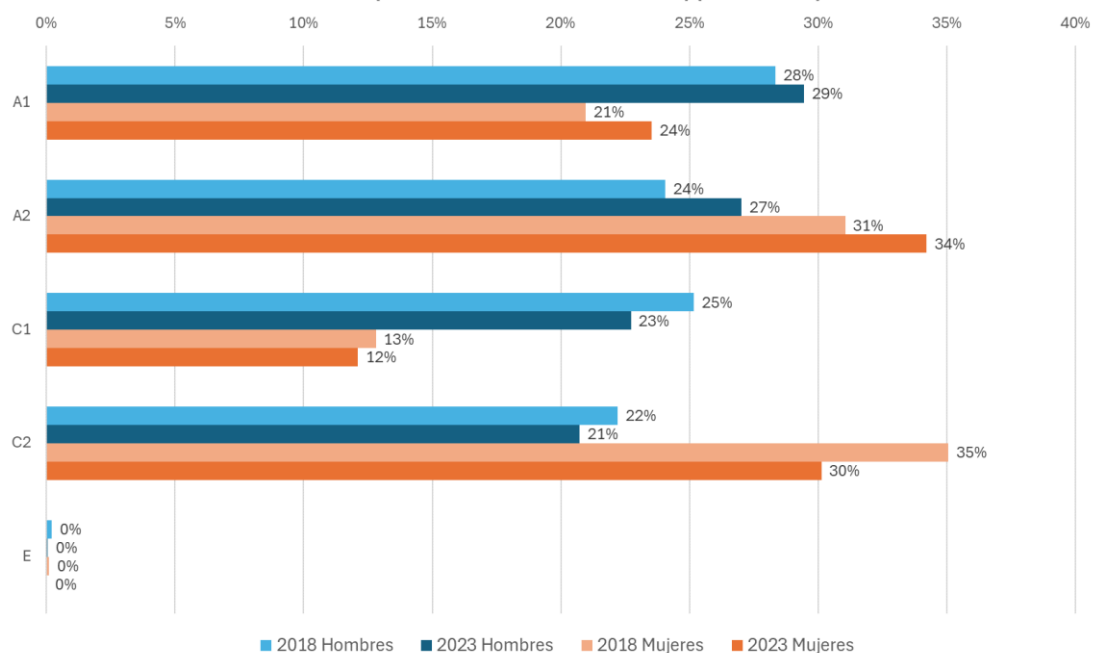
Grupo	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Brecha de género 2023	Brecha de género 2018
A1	1.259	48%	1.353	52%	2.612	4	-4
A2	1.155	37%	1.968	63%	3.123	26	23
C1	971	58%	696	42%	1.667	-16	-22
C2	886	34%	1.733	66%	2.619	32	33
E	2	67%	1	33%	3	-33	-23
Total	4.273	43%	5.751	57%	10.024	15	11

Gráfico 8. Evolución de la distribución por sexo y grupo de personal funcionario Admon. General (2018-2023)



Si observamos los porcentajes sobre el total de cada sexo (Gráfico 9), y comparativamente en 2018 y 2023, se aprecia que tanto hombres como mujeres han aumentado su presencia en los grupos A1 y A2. Los hombres están presentes de forma más equilibrada en los distintos grupos, mientras que las mujeres se concentran más en unos grupos que otros, concentrándose en los grupos A2 (34% en 2023) y C2 (30% en 2023). En menor medida, las mujeres se sitúan en el grupo C1, donde han bajado un punto porcentual respecto a 2018; y en el grupo A1, en el que han aumentado su presencia en 3 puntos porcentuales respecto a 2018.

Gráfico 9. Evolución de la distribución por sexo y grupo. Funcionariado Admon. General (% sobre el total de cada sexo) (2018-2023)



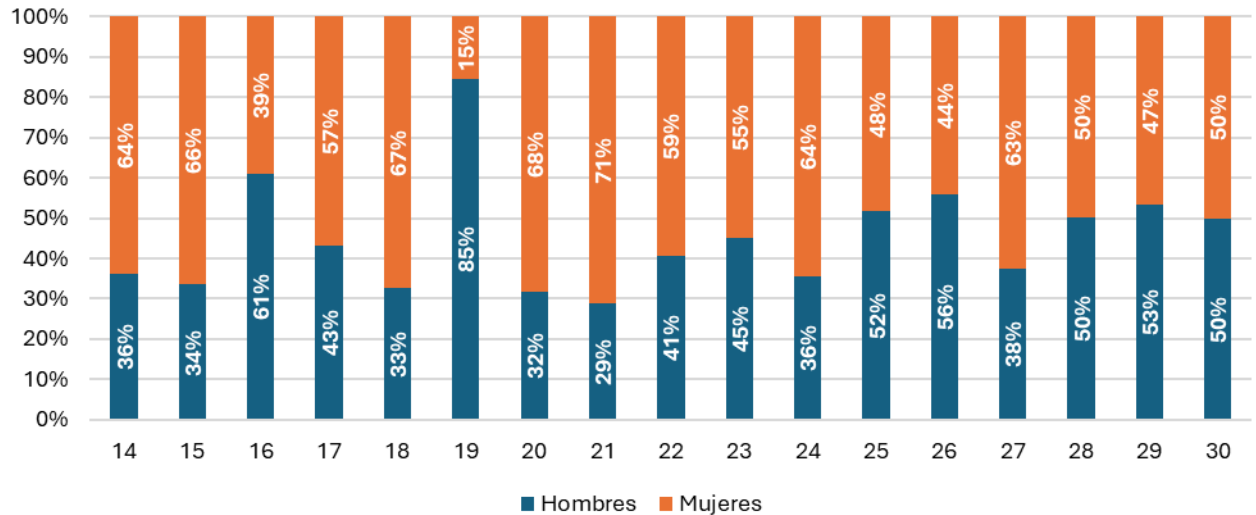
Si observamos los porcentajes de hombres y mujeres en el total de cada sexo en cada grupo de personal funcionario comparando los datos con el diagnóstico anterior (Gráfico 9), se aprecia que los hombres han ganado presencia en los grupos A1 y A2, mientras que han perdido en los grupos C1, C2 y E con respecto a 2018. En el caso de las mujeres sucede lo mismo, han aumentado presencia en los grupos A1 y A2, mientras que han perdido en los grupos C1, C2 y E con respecto a 2018.

Tabla 5. Clasificación por niveles. Funcionariado.

Nivel	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Brecha de género 2023	Brecha de género 2018
SIN NIVEL	2	67%	1	33%	3	-33	29
NIVEL 14	329	36%	580	64%	909	28	24
NIVEL 15	184	34%	365	66%	549	33	33
NIVEL 16	503	61%	323	39%	826	-22	-37
NIVEL 17	432	43%	571	57%	1.003	14	21
NIVEL 18	188	33%	389	67%	577	35	35
NIVEL 19 ³	33	85%	6	15%	39	-69	-
NIVEL 20	417	32%	900	68%	1.317	37	43
NIVEL 21	54	29%	133	71%	187	42	23
NIVEL 22	523	41%	765	59%	1.288	19	18
NIVEL 23	318	45%	389	55%	707	10	-6
NIVEL 24	167	36%	302	64%	469	29	10
NIVEL 25	601	52%	562	48%	1.163	-3	-4
NIVEL 26	304	56%	239	44%	543	-12	-17
NIVEL 27	18	38%	30	63%	48	25	27
NIVEL 28	157	50%	156	50%	313	0	-7
NIVEL 29	24	53%	21	47%	45	-7	-36
NIVEL 30	19	50%	19	50%	38	0	-9
Total	4.273	43%	5.751	57%	10.024	15	11

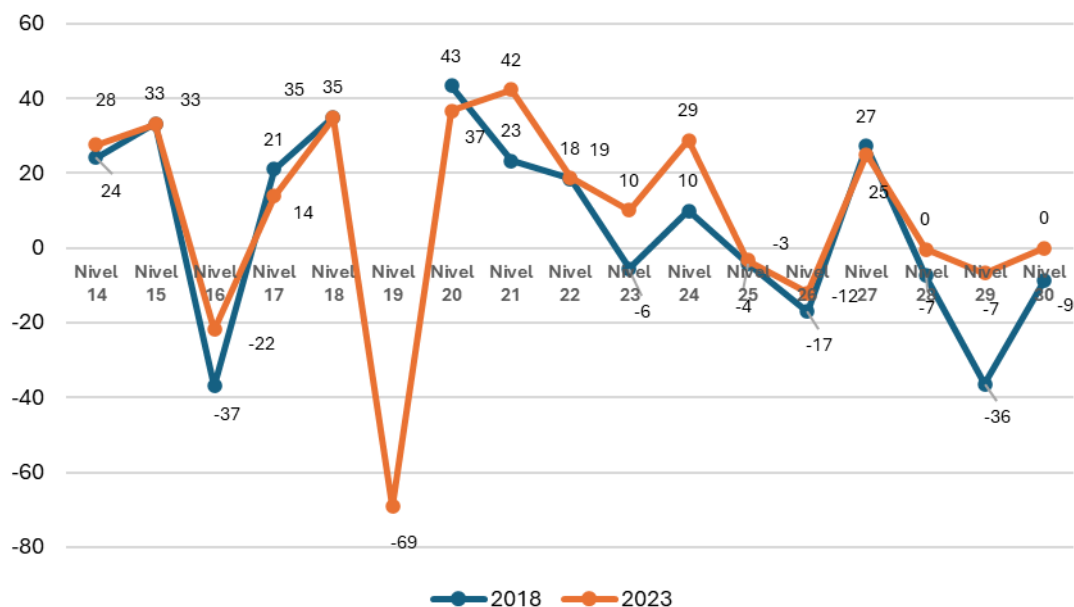
En cuanto a la **distribución por niveles**³, se observa (Tabla 5) que, salvo en el nivel 16, las mujeres ocupan mayoritariamente los niveles inferiores (del nivel 14 al 18) e intermedios (del nivel 19 al 24), salvo el 19, en el nivel 25, 26 y 29 son más los hombres con una ligera mayoría, en el 27 son las mujeres mayoría con un 63% y en los niveles 28 y 30 están al 50%.

³ En el diagnóstico de 2018 no estaba recogido el Nivel 19 ya que son puestos a amortizar y el acceso a ellos está restringido, por lo que desaparecen a medida que van quedando vacantes, o en este caso vuelven a estar disponibles. Estos puestos se refieren a las escalas informáticas.

Gráfico 10. Distribución por niveles y sexo. Personal funcionario

En el Gráfico 10 se muestran los siguientes datos:

- **Niveles 14-18.** En todos los niveles más bajos existe sobrerrepresentación femenina excepto en el nivel 16, donde los hombres representan un 61%.
- **Nivel 19.** En el nivel 19 la distribución por sexo es del 85% hombres y un 15% mujeres.
- **Niveles 20 al 24.** En los niveles intermedios (del 20 al 24), la presencia femenina también es mayor. Existe sobrerrepresentación femenina en los niveles 20 (68%), 21 (71%) y 24 (64%).
- **Nivel 25.** Nivel de las jefaturas de sección la distribución es de 52% de hombres y 48% de mujeres.
- **Niveles 26 y 27.** En el nivel 26 hay una mayor presencia de hombres (56%), mientras que en el caso del nivel 27 hay mayor presencia de mujeres.
- **Niveles 28 y 29.** Hay una presencia equilibrada de hombres y mujeres, en el nivel 29 es donde hay una mínima diferencia a favor de los hombres
- **Nivel 30.** La distribución es equilibrada (50% mujeres y 50% hombres).

Gráfico 11. Evolución de la brecha de género 2018-2023

En el Gráfico 11 se aprecia cómo ha variado la brecha de género en los distintos niveles entre 2018 y 2023. Cabe señalar que en el nivel 19 en 2018 no se contabilizó a ninguna persona y en 2023 el 85% de las personas que se encuentran en ese nivel son hombres y por eso la brecha se encuentra en el -69.

Respecto a la evolución desde 2018 (Gráfico 11), ha disminuido la brecha de género en los niveles 16, 17, 20, 25-29. La brecha ha desaparecido en el nivel 30, se ha mantenido igual en el nivel 15 y 18. La brecha de género en 2023 es ligeramente negativa para las mujeres en el nivel 16, 19, 25, 26 y 29.

Personal laboral

En el caso del **personal laboral**, las mujeres tienen mayor peso en todos los grupos, rozando la paridad en los grupos 1 y 4 y sobrerrepresentación femenina en los grupos 2 (68%) y 3, donde existe mayor diferencia (71%) y en el grupo 5 (65%).

Tabla 6. Clasificación por grupo. Personal laboral

Grupo	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Brecha de género 2023	Brecha de género 2018
1	20	47%	23	53%	43	9	7
2	11	32%	23	68%	34	30	35
3	565	29%	1.391	71%	1.956	38	42
4	770	41%	1.105	59%	1.875	14	18
5	1.261	35%	2.379	65%	3.640	30	31
Total	2.627	35%	4.921	65%	7.548	28	30

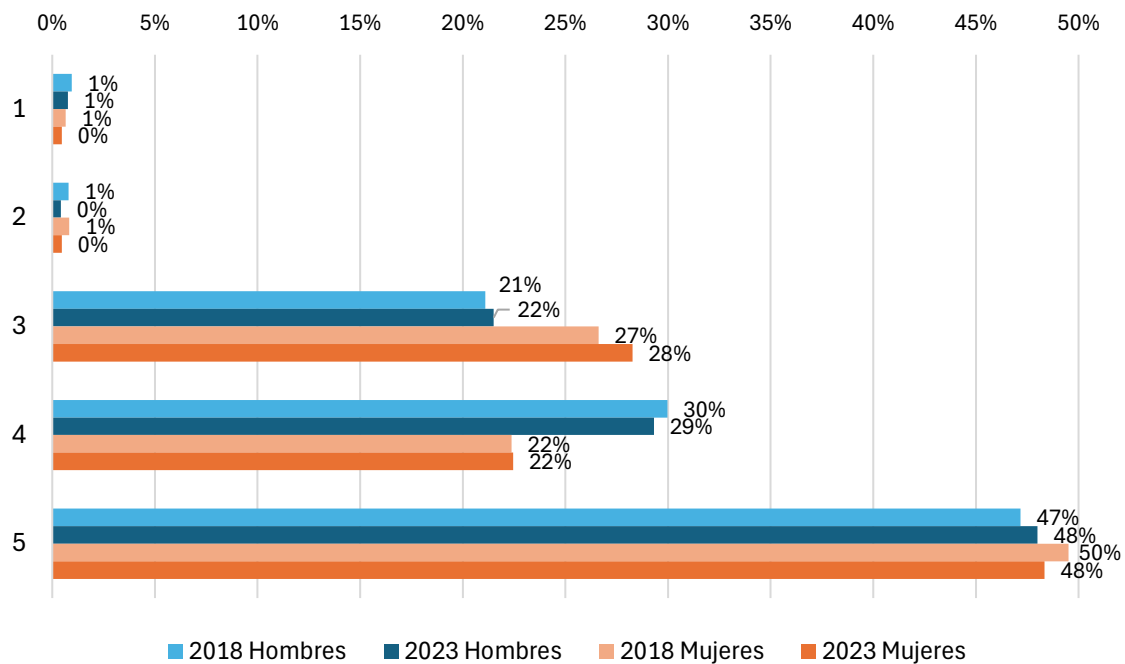
Al comparar los datos de la Tabla 6 con la presencia global de las mujeres en la Administración (61%) y en el personal laboral (65%), se puede concluir que, aun habiendo un mayor número de mujeres en todos los grupos, en términos relativos, la presencia de mujeres en los grupos 1 y 4 es menor.

A pesar de ello, hay que señalar que en este caso la brecha de género es en todos los grupos a favor de las mujeres.

Si se observan los porcentajes sobre el total de cada sexo (Gráfico 12), en el Grupo 3 los hombres representan el 22% de los hombres del personal laboral y las mujeres el 28% de las mujeres del personal laboral. En el Grupo 4 se encuentra un porcentaje del 29% de los hombres y un 22% de las mujeres. Por último, en el Grupo 5 es donde más se concentran tanto hombres como mujeres (48% de ellos y 48% de ellas).

De modo comparativo con los datos de 2018, se observa que en el Grupo 3 tanto las mujeres como los hombres han aumentado la presencia, aunque más en el caso de las mujeres. En el Grupo 4 los hombres han disminuido la presencia en un punto porcentual mientras que las mujeres se han mantenido igual. En el caso del Grupo 5, son los hombres lo que han aumentado su presencia con un 1% mientras que las mujeres la han disminuido en un 2%.

Gráfico 12. Evolución de la distribución por sexo y grupo. Personal Laboral (% sobre el total de cada sexo) (2018-2023)



3.6 Distribución según sexo y cuerpo/escala y especialidad

Personal funcionario

En relación con la distribución del personal según cuerpo/escala y especialidad, el análisis de la posición de mujeres y hombres en relación con el grupo se ha realizado en el punto 3.5. Dentro de cada grupo de funcionariado en lo que se refiere a los cuerpos y escalas se ha identificado lo siguiente:

Cuerpo de funcionariado A1

- Existe una mayor presencia de mujeres en Cs. Esc. Sup. Sociosanitaria (93%), seguido de Cs. Esc. Sup. Inspección y Evaluación Sanitaria (80%), Cs. Esc. Sup. Archivos, Bibliotecas y Museos con un 72% y Cs. Esc. Sup. Letrados/as con un 66% de mujeres.
- Existe una mayor presencia de hombres en E. Superior Arch. Bibliot. y Museos con un 100%, pero en este caso es una escala en la que solo la ostenta un hombre, en el caso de Cs. Esc. Sup. Sistemas y Tecnologías. Información con un 83% y Cs. de Investigación con un 80%.
- Hay una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en cuatro cuerpos y escalas: otra Administración 58% hombres y 42% mujeres, C. Superior 46% hombres y 54% mujeres, Cs. Esc. Sup. Sanitarios Locales 52% hombres y 48% mujeres y, por último, Cs. Esc. Sup. Prevención Riesgos Laborales con un 60% de hombres y un 40% de mujeres. De estos grupos, a pesar del equilibrio, los hombres están más presentes en tres de ellas. Estos datos muestran que existe segregación en cuanto a que las mujeres tienen mayor presencia en escalas vinculadas al ámbito sociosanitario.

Cuerpo de funcionariado A2

- Existe más presencia de mujeres que de hombres.
- Entre los cuerpos y escalas en las que existe un 100% de presencia de mujeres están: E. Técnica Arch., Bibliot. y Museos. Esp. M., Esc. Administrativa Archivos y Bibl. y Ct. Esc. Técnica Sanitarios Locales, en las tres se trata de situaciones en las que hay un solo puesto en los dos primeros y en la tercera hay 2 personas y en todas ellas son mujeres.
- Respecto a los grupos donde hay una participación más desequilibrada a favor de las mujeres estarían: Esc. Educativa con un 96% de mujeres, Esc. Tec. Sociosanitaria con un 81% de mujeres y C.Técnico con un 63% de mujeres. En aquellas escalas donde hay mayor desequilibrio a favor de las mujeres son las vinculadas a cuestiones educativas y sociosanitarias por lo que se repite la segregación horizontal en este caso.
- La escala donde existe un mayor desequilibrio a favor de los hombres, sería la de Esc. Técnica Sistemas Informática con un 83% de hombres y un 17% de mujeres.
- Existe una presencia más equilibrada en Otra Administración con un 58% de hombres y un 43% de mujeres, Esc. Técnica Archivos, Bibl. y Museos con un 40% de hombres y un 60% de mujeres, Esc. Técnica Inspección y evaluación sanitaria con un 50% de mujeres y un 50% de hombres, Esc. Técnica Prevención Riesgos Laborales con un 48% de hombres y un 52% de mujeres.

Cuerpo de funcionariado C1

- La presencia es equilibrada entre mujeres y hombres, 42% para ellas y 58% para ellos.
- Existe mayor desigualdad a favor de las mujeres en la escala administrativa Archivos y Bibliotecas con un 72% de mujeres frente al 28% de hombres, seguido del cuerpo ejecutivo con un 63% de mujeres y un 37% de hombres.
- Hay mayor presencia de hombres en el cuerpo de Agentes Medioambientales con una presencia de un 92% para hombres y un 8% para mujeres, seguido de la escala Administrativa Informática donde los hombres representan el 83% y las mujeres el 17%.
- Las escalas más equilibradas estarían la de administrativa de prevención de Riesgos Laborales con un 50% de mujeres y un 50% de hombres, seguido de Otra Administración con un 53% de mujeres y un 47% de hombres.

Cuerpo de funcionariado C2

- Existe mayor presencia de mujeres que de hombres.
- Existen dos cuerpos en las que solo hay una persona y esta es una mujer, que serían en C. Auxiliares Postales Telec. M. Fomento y C. General Auxiliar Admón. Estado. A estos, les sigue Otra Administración con un 71% de mujeres y un 29% de hombres, a continuación, estaría C. auxiliar con un 66% de mujeres y un 34% de hombres.
- La escala donde hay un mayor equilibrio es en auxiliar de Archivos y Bibliotecas en la que hay un 43% de hombres y un 58% de mujeres.

Tabla 7. Distribución por sexo de los cuerpos/escalas del personal funcionario

Cuerpo/escala y especialidad	Hom- bres	% hom- bres	Muje- res	% muje- res	Total	Brecha de género 2023	Brecha de género 2018
A1	1.259	48%	1.353	52%	2.612	4	-4
CUERPO OTRA ADMINISTRACION	60	58%	44	42%	104	-15	-8
CUERPO SUPERIOR	803	46%	951	54%	1.754	8	1
CS. DE INVESTIGACION	4	80%	1	20%	5	-60	
CS.ESC.SUP.ARCHIVOS, BIBLIOTECAS Y MUSEOS	8	28%	21	72%	29	45	41
CS.ESC.SUP.INSPECCION Y EVALUAC.SANITARIA	1	20%	4	80%	5	60	60
CS.ESC.SUP.SANITARIOS LOCALES	287	52%	269	48%	556	-3	-16
CS.ESC.SUP.SISTEMAS Y TECNOL.INFORMACIÓN	73	83%	15	17%	88	-66	-70
CS.ESC.SUP.SOCIOSANITARIA	1	7%	14	93%	15	87	68
CS.ESC.SUP.LETRADOS/AS	14	34%	27	66%	41	32	-11
CS.ESC.SUP.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	6	60%	4	40%	10	-20	11
n/d	1	25%	3	75%	4	50	
A2	1.155	37%	1.968	63%	3123	26	23
CUERPO OTRA ADMINISTRACION	46	58%	34	43%	80	-15	-7
E.TECNICA ARCH.,BIBLIOT.Y MUSEOS. ESP. M.		0%	1	100%	1	100	
CUERPO TÉCNICO	853	37%	1.461	63%	2.314	26	21
ESC.ADMINISTRATIVA ARCHIVOS Y BIBL.		0%	1	100%	1	100	
CT.ESC.EDUCATIVA	4	4%	99	96%	103	92	94
CT.ESC.TEC.ARCHIVOS, BIBL.Y MUSEOS	28	40%	42	60%	70	20	32
CT.ESC.TEC.INSPECCION Y EVALUAC.SANITARIA	1	50%	1	50%	2	0	33
CT.ESC.TEC.SANITARIOS LOCALES		0%	2	100%	2	100	0
CT.ESC.TEC.SISTEMAS INFORMÁTICA	126	83%	26	17%	152	-66	-67
CT.ESC.TEC.SOCIOSANITARIA	63	19%	264	81%	327	61	53
CT.ESC.TEC.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	33	48%	36	52%	69	4	2
n/d	1	50%	1	50%	2	0	
C1	971	58%	696	42%	1.667	-16	-22
CUERPO OTRA ADMINISTRACION	9	47%	10	53%	19	5	9
C.AGENTES MEDIOAMBIENTALES	437	92%	38	8%	475	-84	-88
C.EJECUTIVO	333	37%	560	63%	893	25	19
ESC.ADMINISTRATIVA ARCHIVOS Y BIBL.	19	28%	50	72%	69	45	45
ESC.ADMINISTRATIVA INFORMÁTICA	169	83%	34	17%	203	-67	-64
ESC.ADMVA.PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	4	50%	4	50%	8	0	0
C2	886	34%	1.733	66%	2.619	32	33
C.AUXILIARES POSTALES TELECOMUNICACIONES		0%	1	100%	1	100	100
C.GENERAL AUXILIAR ADMÓN. ESTADO		0%	1	100%	1	100	100
CUERPO OTRA ADMINISTRACION	12	29%	29	71%	41	41	38
C.AUX.ESC.AUX.ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS	17	43%	23	58%	40	15	18
C.AUXILIAR	854	34%	1.678	66%	2.532	33	33
C.AUXILIAR. EXTINGUIDO	1	100%		0%	1	-100	0
n/d	2	67%	1	33%	3	-33	
E	2	67%	1	33%	3		-29
CUERPO SUBALTERNO	2	67%	1	33%	3	-33	-23
Total	4.273	43%	5.751	57%	10.024	15	11

Personal laboral

Las categorías del personal laboral se integran en cinco grupos profesionales y son las recogidas en el Anexo I del VIII Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. No obstante, los datos analizados en el presente diagnóstico corresponden a los puestos cubiertos por personal laboral, incluidos los grupos a extinguir y los puestos a amortizar.

Hay que señalar que las categorías profesionales son las recogidas en 2018 en el diagnóstico anterior, por lo que hay categorías que no tienen datos en uno u otro periodo. Concretamente han desaparecido 8 categorías y se han incorporado 2.

En cuanto a la distribución por categorías del personal laboral, una primera lectura que se puede hacer de la Tabla 8 es que las mujeres están más presentes en todos los grupos. Al igual que en el diagnóstico anterior los hombres están presentes en más categorías que las mujeres. En el diagnóstico anterior los hombres estaban presentes en más categorías (91%) que las mujeres, que se concentraban en el 64% del total. Al igual que en el presente diagnóstico, en el que los hombres están presentes en el 90% de las categorías y las mujeres en el 68%. Por lo tanto, **las mujeres acceden a un número inferior de categorías profesionales del personal laboral**, si bien es cierto que ha habido un aumento de la presencia de mujeres en más categorías.

Si se toma como referencia las categorías con más de 4 personas trabajadoras en ellas, se aprecia en cuanto a la presencia de mujeres y hombres que para los grupos:

Grupo I

- Las mujeres son mayoría en las categorías de Titulado/A Sup. Investigación 56% y Titulado/A Superior Formación y Empleo A/A 55%.

Grupo II

- Las categorías en las que hay más de cuatro personas son Diplomado/a Univ. Educador A/A con un 67% de hombres frente a un 33% de mujeres y Diplomado/a Univ. Formación y Empleo A/A con un 72% de mujeres frente a un 28% de hombres.

Grupo III

- Hay 17 categorías con más de cuatro personas.
- Existen ocho donde los hombres son mayoría, en tres de ellas son el 100%: Especialista Oficinas General A/A, Jefe/a de Mantenimiento y Verificador/a. A continuación, le siguen las categorías de Operador/a Maquinaria pesada con un 98% de hombres, Encargado/a agrario y medioambiental con un 92%, Encargado/a Gral. Obras públicas con un 91%, Encargado/a Obras públicas con un 88% y Administrativo/a A/A con un 86%.
- En el caso de categorías donde la mayoría la ostentan mujeres, estas se concentran en Técnico/a Especialista Jardín de infancia con un 99%, Auxiliar técnico/a educativo con un 84%, Técnico/a especialista interpretación en lengua signos con un 83%, Especialista Laboratorio con un 77% y Monitor/a jefe/a Taller con un 67%.
- Existen cuatro categorías donde existe una presencia bastante equilibrada, estas son Monitor/a centro con un 60% para mujeres y un 40% para hombres, Encargado/a Gral.

Servicios con un 53% de mujeres y un 47% de hombres, Encargado/a servicios con una participación completamente equilibrada de 50% mujeres y 50% hombres y, por último, Cocinero/a con un 51% de hombres y un 49% de mujeres. En este grupo se identifica la mayor presencia de hombres en trabajos tradicionalmente masculinizados y de mujeres en aquellos tradicionalmente feminizados. Esto sucedería en el caso de los hombres en Especialista Oficios General A/A, Jefe/a de Mantenimiento y Verificador/A, Operador/a Maquinaria pesada, Encargado/a agrario y medioambiental, Encargado/a Gral. Obras públicas y Encargado/a Obras públicas. En el caso de las mujeres su mayor presencia está en Técnico/a Especialista en Jardín de infancia y en Auxiliar técnico/a educativo.

Grupo IV

- Hay 19 categorías.
- Hay 12 de ellas que tienen a más de 4 personas ellas.
- Hay dos en las que las mujeres son mayoría que son Auxiliar de enfermería con un 92% de mujeres, siendo esta una categoría tradicionalmente feminizada y Ayudante de cocina con un 69% de mujeres.
- Las categorías en las que son mayoría los hombres serían ocho, donde estarían representados en un 100% en las de Oficial/a primera mantenimiento y Oficial/a segunda agrario y medioambiental. A continuación, le siguen Oficial Segunda Mantenimiento con un 98%, Conductor/a con un 97%, Oficial/a primera agrario y medioambiental con un 96%, Vigilante carreteras 93%, Vigilante de carreteras 92% y Oficial/a Impresor Reprógrafo 86%.
- Las categorías que se encuentran más equilibradas, serían 2 y en ambos casos estarían las mujeres en mayoría frente a los hombres, pero en unos porcentajes muy equilibrados: Auxiliar administrativo/a 59% mujeres frente al 41% y Auxiliar de laboratorio sería el 57% de mujeres frente al 43% de hombres.
- En este grupo también se da la mayor presencia de hombres en categorías tradicionalmente masculinizadas como son Oficial/a primera mantenimiento y Oficial/a segunda agrario y medioambiental, Oficial/a Segunda Mantenimiento, Conductor/a, Oficial/a primera agrario y medioambiental, Vigilante carreteras, Vigilante de carreteras. En el caso de la mayor presencia en categorías tradicionalmente feminizadas se encuentran Auxiliar de enfermería y Ayudante de cocina.

Grupo V

- Hay 10 categorías con más de 4 personas en ellas.
- Existen 4 categorías en las que los hombres son mayoría, estas son: Peón/a especialista con un 95% de hombres, Ayudante Servicios Múltiples 89%, Auxiliar Gestión Documental (Tipo I) con un 78% y Conserje con un 65%.
- Las categorías en las que son mayoría las mujeres serían Personal de Limpieza y Servicio Doméstico con un 84%, Auxiliar Gestión documental (Tipo II) 67% y Ordenanza 63%.
- En este caso, existen dos categorías más paritarias que son Ayudante de limpieza con un 54% de mujeres frente a un 46% de hombres y Pinche con un 60% de hombres frente a un 40% de mujeres.
- En cuanto a la mayor presencia de hombres en algunas categorías tradicionalmente masculinizadas se encuentran la de conserje y la de Peón/a especialista, las tradicionalmente

feminizadas que mantienen una mayor presencia de mujeres está la de personal de limpieza y servicios domésticos.

En relación con la brecha de género, se detecta que a nivel general ha aumentado a favor de las mujeres pasando de 28 a 30, menos en el Grupo I que ha bajado, en el resto de Grupos ha subido a favor de las mujeres.

Tabla 8. Distribución por sexo de las categorías del personal laboral

CATEGORÍAS	Hom- bres	% hom- bres	Muje- -res	% muje- -res	Total	Brecha de género 2023	Brecha de género 2018
GRUPO I	20	47%	23	53%	43	7	9
TITULADO/A SUP.INVESTIGACIÓN	8	44%	10	56%	18	11	23
TITULADO/A SUPERIOR	2	67%	1	33%	3	-33	
TITULADO/A SUPERIOR FORMAC.Y EMPL. A/A	9	45%	11	55%	20	10	16
TITULADO/A SUPERIOR JURÍDICA A/A	1	50%	1	50%	2	0	100
GRUPO II	11	32%	23	68%	34	35	30
DIPLOMADO/A UNIV.EDUC. INFANCIA A/A		0%	2	100%	2	100	100
DIPLOMADO/A UNIV.EDUCADOR A/A	4	67%	2	33%	6	-33	-11
DIPLOMADO/A UNIV.ENFERMERÍA A/A		0%	3	100%	3	100	71
DIPLOMADO/A UNIV.FISIOTERAPIA A/A		0%	1	100%	1	100	100
DIPLOMADO/A UNIV.FORMAC. Y EMPLEO A/A	5	28%	13	72%	18	44	24
DIPLOMADO/A UNIV.SERV. GRALES. A/A	1	100%		0%	1	-100	71
ENCARGADO/A DE TAREAS ASISTENCIALES Y RECUPERADORAS E.T.A.R. A/A	1	33%	2	67%	3	33	50
GRUPO III	565	29%	1.391	71%	1.956	42	38
ADMINISTRADOR/A A/A	2	100%		0%	2	-100	-100
ADMINISTRATIVO/A A/A	6	86%	1	14%	7	-71	10
ADMIN. INFORMAT.DESARROLLO A/A		0%	1	100%	1	100	-100
ADMINISTRATIVO INFORMAT.EXPLOTA. A/A	2	100%		0%	2	-100	-100
AUXILIAR ADMINISTRATIVO A/A	1	100%		0%	1	-100	
AUXILIAR PECUARIO A/A	4	100%		0%	4	-100	-100
AUXILIAR SERV.TECNICOS A/A	1	100%		0%	1	-100	-100
AUXILIAR TÉCNICO/A EDUCATIVO	154	16%	820	84%	974	68	66
COCINERO/A	111	51%	107	49%	218	-2	6
DELINEANTE A/A	1	100%		0%	1	-100	-100
ENCARGADO/A AGRARIO Y MED.AMB.	33	92%	3	8%	36	-83	-58
ENCARGADO/A GRAL.AGRARIO Y MED.AMB.	4	100%		0%	4	-100	-100
ENCARGADO/A GRAL.OBRAS PUBLICAS	20	91%	2	9%	22	-82	-86
ENCARGADO/A GRAL.SERVICIOS	15	47%	17	53%	32	6	41
ENCARGADO/A OBRAS PUBLICAS	53	88%	7	12%	60	-77	-76
ENCARGADO/A SERVICIOS	24	50%	24	50%	48	0	-2
ESPECIALISTA AUDIOVISUAL C.DOC. A/A	1	100%		0%	1	-100	-100
ESPECIALISTA LABORATORIO	17	23%	57	77%	74	54	56
ESPECIALISTA OFICIOS GENERAL A/A	8	100%		0%	8	-100	-100
ESPECIALISTA OFICIOS OBRAS PUBL. A/A	1	100%		0%	1	-100	-100
JEFE/A DE ARTES GRAFICAS	1	100%		0%	1	-100	-100
JEFE/A DE MANTENIMIENTO	12	100%		0%	12	-100	-100

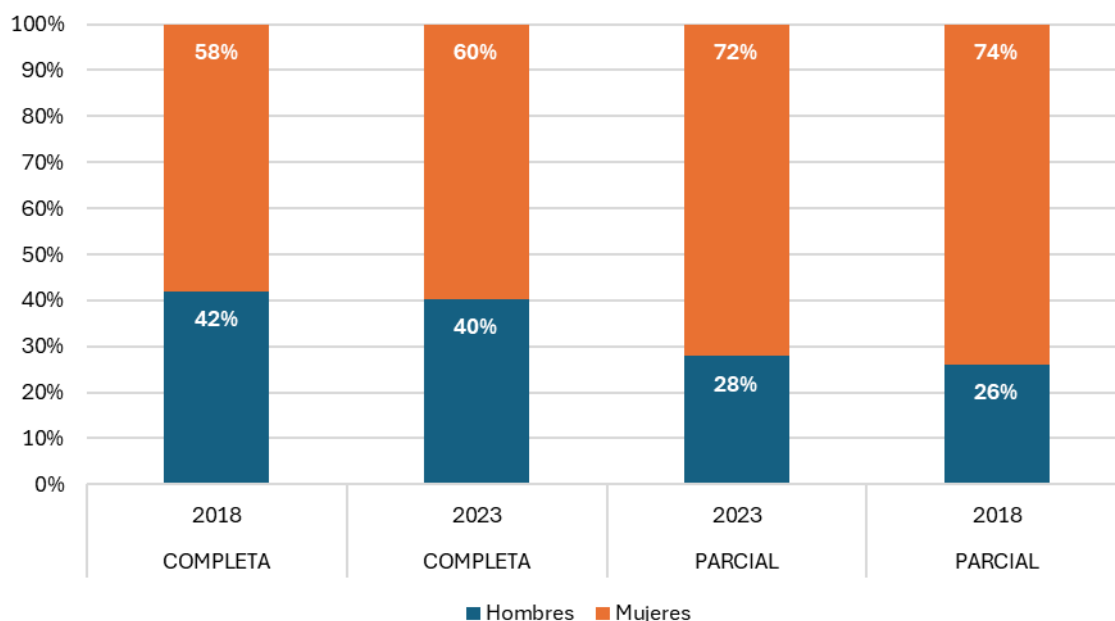
CATEGORÍAS	Hom- bres	% hom- bres	Muje- -res	% muje- -res	Total	Brecha de género 2023	Brecha de género 2018
MECÁNICO/A REPARADOR OBRA A/A	1	100%		0%	1	-100	-100
MONITOR/A CENTRO	8	40%	12	60%	20	20	-43
MONITOR/A JEFE/A TALLER	6	33%	12	67%	18	33	-5
MONITOR/A MEDIO AMBIENTE	2	100%		0%	2	-100	-100
OPERADOR/A MAQUINARIA PESADA	52	98%	1	2%	53	-96	-100
PRÁCTICO TOPOGRAFIA A/A	3	100%		0%	3	-100	-100
TÉCNICO/A ESPEC. INTERPR. LENGUA SIGNOS	4	17%	19	83%	23	65	75
TÉCNICO/A ESPEC.JARDIN INFANCIA	4	1%	308	99%	312	97	99
VERIFICADOR/A	14	100%		0%	14	-100	-100
GRUPO IV	770	41%	1.105	59%	1.875	18	14
AUXILIAR ADMINISTRATIVO A/A	12	41%	17	59%	29	17	13
AUXILIAR ENFERMERÍA	78	8%	892	92%	970	84	82
AUXILIAR LABORATORIO	20	43%	27	57%	47	15	17
AUXILIAR SANITARIO SALUD PÚBLICA A/A		0%	4	100%	4	100	100
AUXILIAR TOPOGRAFÍA A/A	1	100%		0%	1	-100	-100
AYUDANTE COCINA	62	31%	141	69%	203	39	63
CONDUCTOR/A	348	97%	12	3%	360	-93	-99
GUARDA JURADO A/A	2	100%		0%	2	-100	-100
MECÁNICO/A	4	100%		0%	4	-100	-100
OFICIAL/A ARCHIVOS Y BIBLIOT. A/A	3	75%	1	25%	4	-50	-33
OFICIAL/A IMPRESOR REPRÓGRAFO	6	86%	1	14%	7	-71	-75
OFICIAL/A PRIMERA AGRARIO Y MED.AMB.	52	96%	2	4%	54	-93	-93
OFICIAL/A PRIMERA MANTENIMIENTO	40	100%		0%	40	-100	-100
OFICIAL/A PRIMERA PELUQUERO A/A		0%	1	100%	1	100	100
OFICIAL/A SEGUNDA AGRARIO Y MED.AMB.	9	100%		0%	9	-100	-100
OFICIAL/A SEGUNDA MANTENIMIENTO	57	98%	1	2%	58	-97	-98
OPERADOR CONSOLA INFORMÁTICA A/A	1	100%		0%	1	-100	-50
VIGILANTE CARRETERAS	48	92%	4	8%	52	-85	-96
VIGILANTE OBRAS	27	93%	2	7%	29	-86	-94
GRUPO V	1.261	35%	2.379	65%	3.640	31	30
AUXILIAR GESTIÓN DOCUMENTAL (TIPO I)	7	78%	2	22%	9	-56	-50
AUXILIAR GESTIÓN DOCUMENTAL (TIPO II)	2	33%	4	67%	6	33	56
AYUDANTE DE LIMPIEZA	6	46%	7	54%	13	8	14
AYUDANTE SERVICIOS MULTIPLES	8	89%	1	11%	9	-78	-82
CONSERJE	13	65%	7	35%	20	-30	-36
CONSERJE RECADERO/A	1	50%	1	50%	2	0	33
CONSERJE RECEPCIONISTA	3	60%	2	40%	5	-20	11
CONSERJE TELEFONISTA		0%	1	100%	1	100	100
ORDENANZA	599	37%	1.039	63%	1.638	27	18
PEON/A ESPECIALISTA	381	95%	22	5%	403	-89	-90
PERSONAL LIMPIEZA Y SERV.DOM.	238	16%	1.291	84%	1.529	69	75
PINCHE	3	60%	2	40%	5	-20	-20
Total	2.627	35%	4.921	65%	7.548	30	28

3.7 Distribución según sexo y duración de la jornada

En relación con el tipo de jornada, la proporción de mujeres y hombres con jornada completa es equilibrada (60% mujeres, 40% hombres) y similar a la proporción de mujeres y hombres en plantilla.

Sin embargo, **existe un desequilibrio importante entre hombres y mujeres que tienen algún tipo de jornada parcial**: solo el 28% de las jornadas parciales corresponden a hombres, mientras que las mujeres representan el 72% de las jornadas parciales. Ha habido un pequeño descenso para las mujeres de 2 puntos porcentuales.

Gráfico 13. Evolución de la distribución por tipo de jornada (completa/parcial)



En el contexto de las jornadas laborales parciales, como se ha indicado anteriormente se observa una predominancia significativa de las mujeres. Este fenómeno puede estar estrechamente vinculado con un aspecto crucial en el análisis de género en el personal de Administración General, que es la conciliación entre la vida laboral y personal.

3.8 Distribución según sexo y tipo de jornada

La mayoría de la plantilla tiene jornada ordinaria, el 49% de las mujeres de toda la plantilla tiene este tipo de jornada al igual que el 49% de los hombres de la plantilla.

La distribución de la plantilla por sexo y tipos de jornada revela que, en proporción a la representación por sexos de la plantilla, existe un **mayor porcentaje de mujeres** que trabajan en **Jornada de tarde (75%)**, **Régimen de turnos (77%)**, y en las **Jornadas a tiempo parcial (84%)**. **En el caso de los hombres son mayoría en las jornadas de noche (75%)**.

En el resto de las jornadas la distribución entre mujeres y hombres es bastante equilibrada: en **Horario especial** el 52% son hombres y el 48% son mujeres, en **Jornada Ordinaria** el 40% son

hombres y el 60% son mujeres, en **Jornada partida** el 51% son hombres y el 49% son mujeres, de **Plena disponibilidad** el 49% son hombres y el 51% son mujeres, en **Según contrato** hay mismo número de mujeres que de hombres y en **Tiempo parcial jornada partida** 67% hombres y 33% de mujeres.

Tabla 9. Distribución por sexo y tipo de jornada

CATEGORÍAS	Hom- bres	% hom- bres	Muje- res	% muje- res	Total	Brecha de género 2023	Brecha de género 2018
HORARIO ESPECIAL	1.470	52%	1.343	48%	2.813	-5	-13
JORNADA DE NOCHE	6	75%	2	25%	8	-50	-29
JORNADA DE TARDE	159	25%	488	75%	647	51	62
JORNADA ORDINARIA	3.390	40%	5.189	60%	8.579	21	18
JORNADA PARTIDA	497	51%	477	49%	974	-2	-1
PLENA DISPONIBILIDAD	684	49%	717	51%	1.401	2	-3
RÉGIMEN DE TURNOS	606	23%	2.004	77%	2.610	54	50
SEGÚN CONTRATO	2	50%	2	50%	4	0	58
TIEMPO PARCIAL	84	16%	432	84%	516	67	70
TIEMPO PARCIAL A TURNOS		0%	16	100%	16	100	100
TIEMPO PARCIAL JORNADA DE TARDE		0%	1	100%	1	100	--
TIEMPO PARCIAL JORNADA PARTIDA	2	67%	1	33%	3	-33	100

3.9 Distribución del personal por consejerías y organismos autónomos

En la siguiente tabla se muestra la distribución de los hombres y mujeres que conforman el personal de Administración General por consejerías y organismos autónomos.

La Consejería que tiene más personal es la de Educación, Cultura y Deportes con 5.251 personas entre personal funcionario y personal laboral. De este total el 72% son mujeres y el 28% son hombres. Le seguiría en número de personas en plantilla, la Consejería de Bienestar Social con 3.646 personas, de las que el 78% son mujeres y el 22% son hombres. En la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital hay 1.580 personas de las cuales el 58% son hombres y el 42% son mujeres, siendo en este caso una representación más equilibrada entre mujeres y hombres. La Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural cuenta con 1.436 personas en plantilla y también tiene una presencia muy equilibrada de mujeres (47%) y hombres (53%). Le sigue la Consejería de Desarrollo Sostenible con 1.428 personas, en este caso no existe equilibrio ya que el 67% de la plantilla son hombres y el 33% mujeres. En la Consejería de Sanidad la plantilla es de 1.232 personas y tampoco existe equilibrio ya que el 64% son mujeres y el 36% son hombres.

Las consejerías u organismos autónomos en los que existe un mayor desequilibrio a favor de los hombres son: Agencia de Investigación e Innovación de C-LM (75%), Agencia del Agua de Castilla-La Mancha (73%), Consejería de Fomento (69%), Consejería de Desarrollo Sostenible (67%) e I.R.I.A.F. (65%).

En el caso de las consejerías u organismos autónomos con mayor presencia femenina, estaría en primer lugar el Instituto de la Mujer con un 79% de mujeres, seguido por Bienestar Social

con un 78%, Educación, Cultura y Deportes con un 72%, Sanidad con un 64% y Economía, Empresas y Empleo con un 63%.

Tabla 10. Distribución por sexo, tipo de personal y consejerías

CONSEJERÍA	Total plantilla consejería	Tipo personal	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total por tipo de personal	Brecha de género 2023	Brecha de género 2018
AGENCIA DE INVEST. E INNOVACIÓN DE C-LM ⁴	4	F	3	75%	1	25%	4	-50	
% Total respecto a la consejería/organismo			3	75%	1	25%			
AGENCIA DEL AGUA DE CASTILLA-LA MANCHA	48	F	24	67%	12	33%	36	-33	-36
		L	11	92%	1	8%	12	-83	-56
% Total respecto a la consejería/organismo			35	73%	13	27%			
AGRICULTURA, GANADERÍA ⁵ Y DESAR. RURAL	1.436	F	561	50%	566	50%	1.127	0	-28
		L	196	63%	113	37%	309	-27	-31
% Total respecto a la consejería/organismo			757	53%	679	47%			
BIENESTAR SOCIAL	3.646	F	344	23%	1.176	77%	1.520	55	50
		L	456	21%	1.670	79%	2.126	57	54
% Total respecto a la consejería/organismo			800	22%	2.846	78%			
DESARROLLO SOSTENIBLE ⁶	1.428	F	861	66%	437	34%	1.298	-33	
		L	91	70%	39	30%	130	-40	
% Total respecto a la consejería/organismo			952	67%	476	33%			
ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO	1.112	F	374	38%	614	62%	988	24	14
		L	43	35%	81	65%	124	31	6
% Total respecto a la consejería/organismo			417	38%	695	63%			
EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES	5.251	F	611	35%	1.131	65%	1.742	30	28
		L	883	25%	2.626	75%	3.509	50	49
% Total respecto a la consejería/organismo			1.494	28%	3.757	72%			
FOMENTO	1.109	F	205	42%	281	58%	486	16	-22
		L	562	90%	61	10%	623	-80	-78
% Total respecto a la consejería/organismo			767	69%	342	31%			
HACIENDA, ADM. PUBL. Y TRANSF. DIGITAL ⁷	1.580	F	672	52%	613	48%	1.285	-5	19
		L	241	82%	54	18%	295	-63	-60
% Total respecto a la consejería/organismo			913	58%	667	42%			
I.R.I.A.F.	93	F	38	67%	19	33%	57	-33	-28
		L	22	61%	14	39%	36	-22	-8
% Total respecto a la consejería/organismo			60	65%	33	35%			

⁴ Esta consejería no figuraba en 2018.

⁵ En 2018 esta consejería incluía Medio Ambiente, en 2023 figura Ganadería en vez de Medio Ambiente.

⁶ Esta consejería no figuraba en 2018.

⁷ En 2018 esta consejería incluía solo Hacienda y Administraciones Públicas y en 2023 aparece también Transformación digital.

CONSEJERÍA	Total plantilla consejería	Tipo personal	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total por tipo de personal	Brecha de género 2023	Brecha de género 2018
consejería/organismo									
INSTITUTO DE LA MUJER	70	F	15	22%	53	78%	68	56	79
		L		0%	2	100%	2	100	100
% Total respecto a la consejería/organismo			15	21%	55	79%			
PRESIDENCIA DE LA JUNTA	209	F	68	41%	98	59%	166	18	11
		L	27	63%	16	37%	43	-26	-30
% Total respecto a la consejería/organismo			95	45%	114	55%			
SANIDAD	1.232	F	362	39%	570	61%	932	22	19
		L	82	27%	218	73%	300	45	45
% Total respecto a la consejería/organismo			444	36%	788	64%			
SERVICIO DE SALUD DE C.M.	335	F	129	43%	169	57%	298	13	37
		L	12	32%	25	68%	37	35	41
% Total respecto a la consejería/organismo			141	42%	194	58%			
SIN ESPECIFICAR	2	F	1	50%	1	50%	2	0	-14
% Total respecto a la consejería/organismo			1	50%	1	50%			

Según los datos que aparecen reflejados en la Tabla 10, la distribución de mujeres y hombres tiene, en algunos casos, un componente de género relacionado con los ámbitos laborales tradicionalmente **feminizados o masculinizados** a partir de **la composición por sexo de las consejerías y organismos autónomos**:

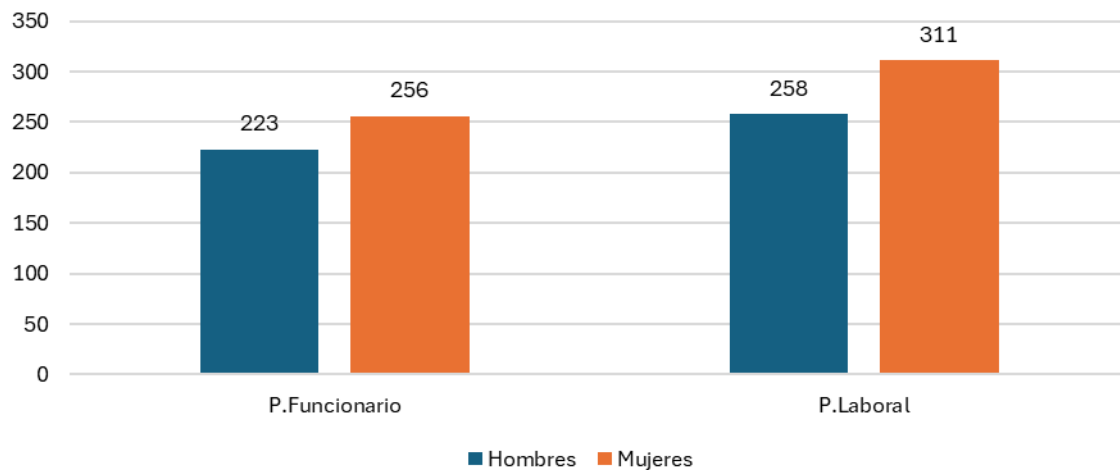
- **Consejerías/organismos con sobrerrepresentación femenina.** Las mujeres están sobrerrepresentadas en Bienestar social (funcionarias 77%, laborales 79%), Economía, empresas y empleo (funcionarias el 62% y laborales el 65%), Educación, Cultura y Deportes (funcionarias 65%, laborales 75%), el Instituto de la Mujer cuenta con un 78% de funcionarias y un 100% laborales), en Sanidad (61% de funcionarias y 73% de laborales), en el Servicio de Salud de Castilla La-Mancha solo hay sobrerrepresentación en el personal laboral con un 68%.
- **Consejerías/organismos con sobrerrepresentación masculina.** Los hombres tienen mayor presencia en la Agencia del Agua de Castilla-La Mancha (funcionarios 67%, laborales 95%), en la consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (laborales 63%), en Desarrollo sostenible (66% de funcionarios y 70% de personal laboral), Fomento (laborales 90%), Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital (laborales 82%), en el I.R.I.A.F. -Instituto Regional de Investigación y Desarrollo Agroalimentario y Forestal- (funcionarios 67%, laborales 61%) y en Presidencia de la Junta el 63% de personal laboral son hombres.
- **Consejerías/organismos con una presencia equilibrada de mujeres y hombres (40-**

60%), En agricultura, ganadería y desarrollo rural hay poco más del 50% de mujeres que, de hombres. En Fomento, entre el personal funcionario la representación es de un 52% de hombres frente a un 48% de mujeres, en la Presidencia de la Junta habría un 41% de personal funcionario que serían hombres y un 59% de mujeres. En el Servicio de Salud entre el personal funcionario habría un 43% de hombres y un 57% de mujeres.

3.10 Distribución por sexo y discapacidad

En el sector de Administración General hay un total de 1048 personas con discapacidad, que suponen el 6% del global. Por sexo, hay más mujeres con discapacidad empleadas en el sector de Administración General (54%) que hombres (46%), pero en un porcentaje inferior que en el conjunto de la plantilla.

Gráfico 14. Distribución personas con discapacidad, por sexo y tipo de personal



En relación con el tipo de personal, tanto entre el personal funcionario como en el personal laboral los porcentajes están muy equilibrados, 47% de hombres y 53% de mujeres en el personal funcionario, 45% de hombres y 55% de mujeres en el personal laboral.

3.11 Representación de las trabajadoras y los trabajadores

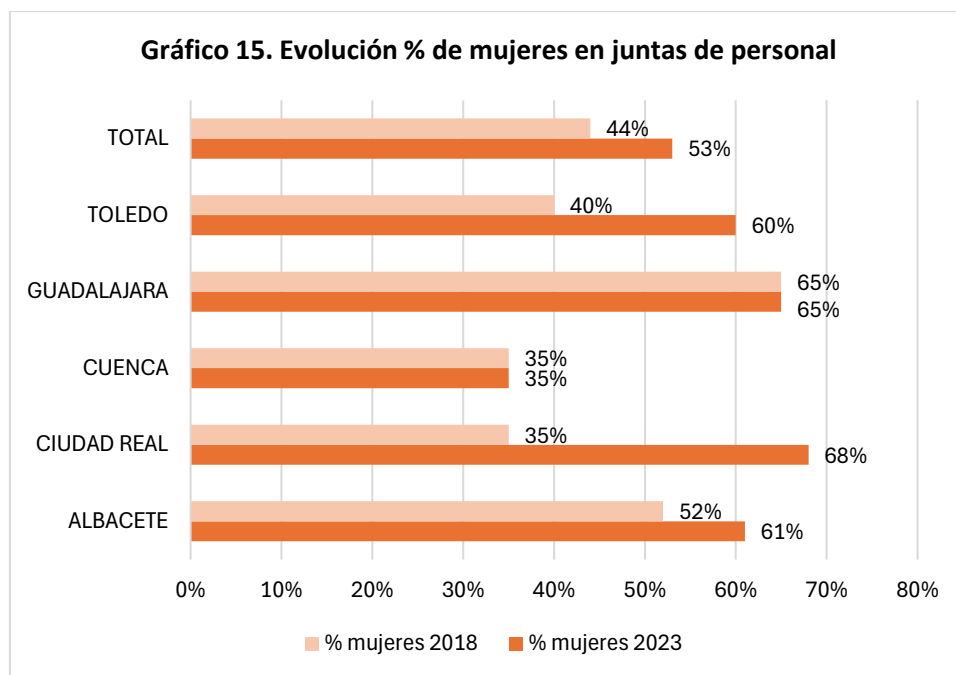
La presencia equilibrada de las trabajadoras y los trabajadores en los órganos de representación sindical es un aspecto de suma importancia puesto que son espacios donde se toman decisiones que afectan a las condiciones de trabajo y relaciones laborales de la plantilla.

Tabla 11. Distribución por sexo de las Juntas de Personal por provincias

PROVINCIAS	HOMBRES	MUJERES	Total	% mujeres 2023	% mujeres 2018
ALBACETE	9	14	23	61%	52%
CIUDAD REAL	7	15	22	68%	35%
CUENCA	15	8	23	35%	35%
GUADALAJARA	8	15	23	65%	65%
TOLEDO	18	12	30	60%	40%
TOTAL	57	64	121	53%	44%

En las **Juntas de Personal** existen una presencia equilibrada de mujeres y hombres (Tabla 11), si bien es cierto que **hay más mujeres (53%) que hombres (47%)**. El análisis por ámbito geográfico muestra una sobrerrepresentación masculina en Cuenca (65%). Existe sobrerrepresentación femenina en Albacete (61%), Ciudad Real (68%) y Guadalajara (65%).

En el Gráfico 15, se muestra que en general ha habido un aumento del porcentaje de mujeres en tres de las sedes, registrándose el mayor crecimiento en Ciudad Real con 33 puntos porcentuales. En Cuenca y Guadalajara se ha mantenido en el mismo porcentaje que en 2018. En el caso de Toledo, la presencia de mujeres ha aumentado del 40% al 60%

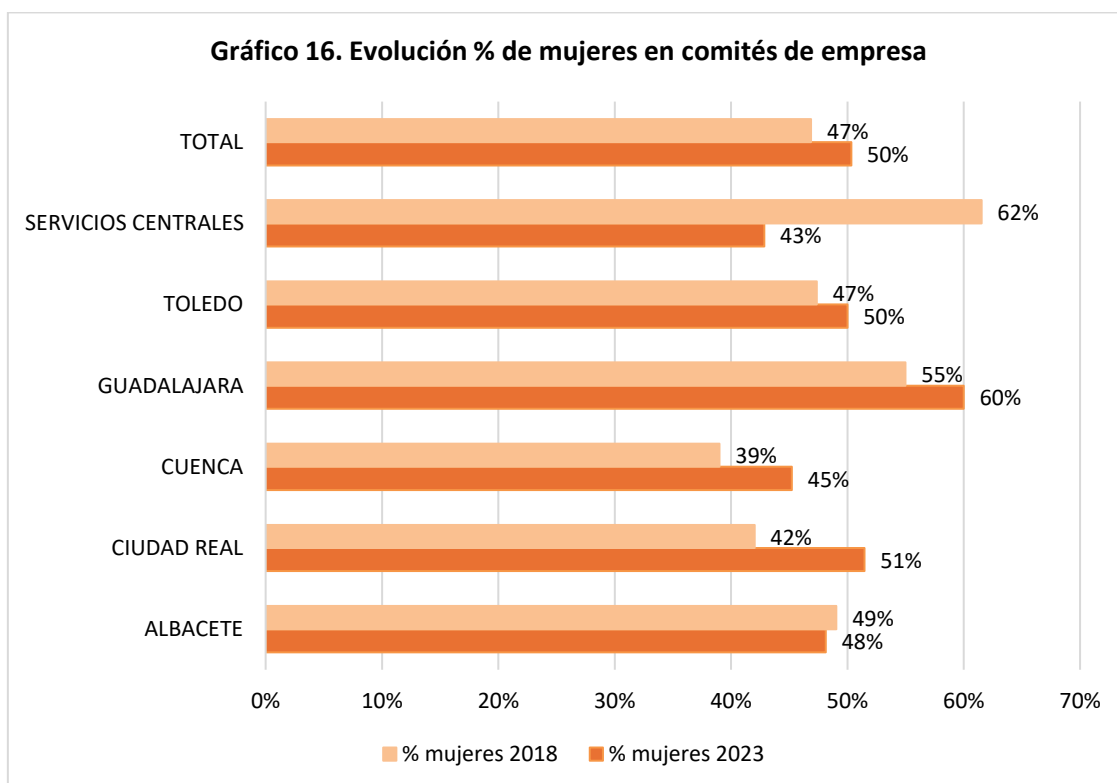


En lo referente a los **Comités de empresa** (Tabla 12) la presencia es muy equilibrada tanto en el conjunto como en el total. La mayor presencia a favor de las mujeres se encuentra en Ciudad Real con un 51% y en Guadalajara con un 60%. En el resto de las sedes existe una ligera mayoría de hombres. Cabe mencionar que en Servicios Centrales es donde hay menor presencia de mujeres con un 43%, seguido de Cuenca con un 45%, y Albacete con un 48%.

Tabla 12. Distribución por sexo de los Comités de Empresa por provincias

PROVINCIAS	HOMBRES	MUJERES	Total	% mujeres 2023	% mujeres 2018
ALBACETE	28	26	54	48%	49%
CIUDAD REAL	33	35	68	51%	42%
CUENCA	23	19	42	45%	39%
GUADALAJARA	20	30	50	60%	55%
TOLEDO	28	28	56	50%	47%
SERVICIOS CENTRALES	16	12	28	43%	62%
TOTAL	148	150	298	50%	47%

La evolución de la presencia de mujeres en los Comités de Empresa con respecto a 2018 muestra que, en general, ha habido un aumento, con la excepción de Servicios Centrales que ha pasado de una presencia del 62% en 2018, a un 43% en 2023 y en el caso de Albacete donde la presencia de mujeres ha bajado un punto porcentual.



4. Características de la gestión de los Recursos Humanos

La gestión de los Recursos Humanos del personal del sector de Administración General tiene como referencia, entre otros, las siguientes normativas:

- **Constitución Española.**
- Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **Ley 4/2011**, de 10 de marzo, del **Empleo Público de Castilla-La Mancha**.
- **VIII Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, con fecha de 9 de noviembre de 2017.
- **II Plan Concilia**. Aprobado el 19 de junio de 2018, regula las medidas de conciliación de los empleados y las empleadas públicas de la Junta.
- **Instrucción 1/2022**, de 28 de marzo, de la **Dirección General de la Función Pública, sobre la bolsa de horas por conciliación del personal funcionario de administración general** de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.
- **Decreto 38/2019**, de 7 de mayo, por el que **se regulan las unidades de igualdad de género** en la administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Otros documentos de interés son el Acuerdo de la Comisión paritaria para la gestión de las bolsas de trabajo y selección de personal, el procedimiento regulador del concurso permanente de traslados para la provisión de puestos de trabajo vacantes, el decreto sobre selección y gestión de las bolsas de trabajo de funcionarios interinos modificado por el Decreto 93/2021, Decreto 74/2002 sobre provisión de puestos de trabajo modificado por la Ley 6/2012 y por el Decreto 38/2023, etc.

4.1 Acceso al empleo

En la Administración pública, según la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el acceso al empleo se hace bajo los principios de **igualdad, mérito y capacidad**. La asunción de estos principios por parte de la función pública lleva a la idea generalizada de que no existe discriminación por razón de sexo en los procesos selectivos y de promoción de las Administraciones públicas.

Selección de personal

El **acceso a** la Administración General se realiza mediante **Oferta Pública de Empleo**. En la Oferta de Empleo Público, la selección del personal se realiza por los sistemas de promoción interna, acceso libre y acceso de personas con discapacidad.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, los **sistemas selectivos** son los que se enumeran a continuación:

- **Personal funcionario.** Artículo 61.6 TREBP: *“Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de **oposición y concurso-oposición** que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, **con carácter excepcional, el sistema de concurso** que consistirá únicamente en la valoración de méritos”.*
- **Personal laboral.** Artículo 61.7 TREBP: *“Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de **oposición, concurso-oposición**, con las características establecidas en el apartado anterior, **o concurso de valoración de méritos**. Según el VIII Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta⁸: “la selección del personal laboral fijo de nuevo ingreso por los sistemas de acceso libre y general de personas con discapacidad se realizará por los procedimientos de oposición o concurso-oposición”.*

Según se recoge en el Real Decreto Legislativo 5/2015, en su **artículo 70. Oferta de empleo público**. *“1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años. 2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente. 3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”*

⁸ Modificado por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 25/10/2017 (DOCM 229 de 27/11/2017), por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 28/10/2017 (DOCM 1 de 02/01/2018), por Acuerdo sobre jubilación parcial de la Comisión Negociadora de 28/10/2017 (DOCM 1 de 02/01/2018), por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 18/07/2018 (DOCM 159 de 14-08-2018), por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 06/02/2019 (DOCM 33 de 15/02/2019) y por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 28/07/2021 (DOCM de 11-8-2021).

En los sistemas selectivos, que se organizan desde la Escuela de Administración Regional, se establecen distintas pruebas dependiendo del cuerpo y las especialidades para funcionarios y las distintas categorías para personal laboral: en la fase de oposición se incorporan ejercicios teóricos y prácticos y en la de concurso se valoran los méritos (experiencia). La fase de oposición es previa a la de concurso y tiene carácter eliminatorio.

La **selección del personal laboral temporal** y funcionario interino se realiza mediante la constitución de **bolsas de trabajo por categorías profesionales, cuerpos, escalas y especialidades**. Las bolsas se conforman con las personas aspirantes que no hubieran obtenido plaza en los procesos selectivos de personal fijo de nuevo ingreso convocados para el correspondiente cuerpo, escala, especialidad o categoría profesional en desarrollo de la Oferta de Empleo Público. En ausencia de las bolsas de trabajo, pueden convocar procesos selectivos específicos para la selección de este personal por el sistema de oposición o, excepcionalmente, de concurso. Si no existen bolsas de trabajo derivadas de los procesos selectivos de una Oferta de Empleo Público, para la correspondiente especialidad o categoría profesional, se convocan procesos selectivos específicos para la constitución de las mismas. También pueden convocarse procesos selectivos específicos para la ampliación de las bolsas de trabajo que se encuentren agotadas o que sea previsible su agotamiento antes de la constitución de las bolsas derivadas de las Ofertas de Empleo Público. En el apartado 48.7 de la Ley 4/2011 del Empleo Público de Castilla-La Mancha se establece que “en los casos en que se agoten las bolsas correspondientes y razones de urgencia u otras circunstancias excepcionales impidan constituir una bolsa de trabajo conforme a los apartados anteriores, las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha pueden recurrir al Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha para realizar una preselección de personas aspirantes, las cuales se seleccionarán mediante concurso público de acuerdo con los criterios que se establezcan reglamentariamente. El personal seleccionado por este procedimiento no puede incorporarse a ninguna bolsa de trabajo cuando cese.”

Las bases de las convocatorias de Oferta de Empleo Público llevan incorporada la **declaración del respeto a la igualdad de trato entre hombres y mujeres** de forma específica mediante el siguiente texto:

La presente convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, el Real Decreto-legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

Se han revisado las bases de las convocatorias de empleo público del año 2021 y en general se utiliza un lenguaje no sexista, a excepción del uso en algún caso de “los funcionarios” o “los aspirantes”, que podrían ser sustituidos por personas funcionarias o personal funcionario en el primer caso, y por “las personas aspirantes” en el segundo caso. Se ha detectado también que en lo referido a las categorías se sigue utilizando lenguaje sexista en algún caso: titulado, diplomado, administrador, mecánico. Sin embargo, hay categorías que en la misma base de convocatoria desdoblán el masculino y el femenino en la categoría como puede ser cocinero/a, encargado/a de Obras públicas, Encargado/a de servicios, etc. y en la página siguiente utilizan el masculino genérico, en otros casos solo se utiliza el masculino como en “Conductor”.

Cobertura de vacantes

Para **cubrir los puestos de trabajo vacantes**, en el caso de no ser cubiertos por personal funcionario de carrera, se procede a la formalización del correspondiente nombramiento como funcionario/a interino/a o suscripción del correspondiente contrato de trabajo, según los casos, en aquellos supuestos en los que existe Bolsa de trabajo, o tras la tramitación de un proceso selectivo *ad hoc*.

Convocatorias recientes de provisión de puestos de trabajo a través del concurso permanente de traslados⁹ incluyen que *“Se obtendrá un punto adicional en este mérito cuando se disponga de al menos un curso de formación en perspectiva de género, igualdad y violencia de género impartido u homologado por las Administraciones Públicas o por promotores incluidos en el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, con una duración de al menos 10 horas”*.

Acceso de mujeres gestantes y lactantes

En el caso de la **participación de mujeres gestantes y lactantes en los distintos procesos selectivos**, se hacen las oportunas adaptaciones, previa solicitud expresa de la interesada. Si no pueden acudir al examen, se hace un examen extraordinario según se determina en la Convocatoria del proceso de selección. Asimismo, según normativa interna, se habilita una sala de lactancia en cada prueba selectiva.

Movimientos de personal: altas y bajas

En relación con los nuevos ingresos, en el año 2024 la Administración General ha incorporado más mujeres que hombres, un 69% del total de **altas** (64% mujeres funcionarias y 72% mujeres en categorías de personal laboral).

En el caso del personal funcionario de carrera, roza el equilibrio respecto a los ingresos de mujeres y hombres (64% y 36%, respectivamente), mientras que en el caso del personal funcionario interino las mujeres serían el 65% de los nuevos ingresos.

En el caso del personal laboral fijo las incorporaciones de mujeres superan en número a las incorporaciones de hombres, siendo un 72% de mujeres. Por su parte, las mujeres incorporadas como personal laboral temporal suponen el 76%.

⁹ Orden 100/2023, de 8 de mayo, de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se convoca concurso permanente de traslados para la provisión de puestos de trabajo vacantes reservados a personal funcionario para los cuerpos y escalas de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y se regula el procedimiento para su provisión. <https://docm.iccm.es/docm/eli/es-cm/o/2023/05/08>

Tabla 13. Distribución por sexo de las altas de personal

TIPO DE PERSONAL		Periodo 2019-2024						%	% 2018
		2019	2020	2021	2022	2023	2024		
FUNCIONARIO	H	250	587	523	917	515	967	36%	30%
	M	634	1.180	999	1.673	1.034	1.755	64%	70%
FUNCIONARIO DE CARRERA	H	20	220	46	300	41	310	36%	39%
	M	18	328	43	390	67	552	64%	61%
FUNCIONARIO INTERINO	H	230	367	477	617	474	657	35%	28%
	M	616	852	956	1.283	967	1.203	65%	72%
LABORAL	H	383	553	767	698	706	810	28%	21%
	M	1.574	2.164	2.124	2.213	2.025	2.118	72%	79%
FIJO	H	20	62	102	95	87	231	41%	29%
	M	56	145	199	242	259	329	59%	71%
TEMPORAL	H	363	491	665	603	619	579	24%	21%
	M	1.518	2.019	1.925	1.971	1.766	1.789	76%	79%
Total	H	633	1.140	1.290	1.615	1.221	1.777	31%	24%
	M	2.208	3.344	3.123	3.886	3.059	3.873	69%	76%
Total Ingresos		2.841	4.484	4.413	5.501	4.280	5.650		

En relación con las bajas, en el año 2024, en el caso de los fallecimientos de las mujeres, ha habido una disminución de 9 puntos porcentuales respecto del año 2018; ha subido ligeramente en el caso de jubilación forzosa en 5 puntos y ha subido 8 puntos porcentuales en la jubilación voluntaria anticipada.

En comparación con los hombres, hay una distribución equilibrada en las bajas por jubilación forzosa y jubilación voluntaria anticipada; siendo ligeramente superior los fallecimientos en el caso de los hombres en el periodo referido. En relación con las bajas por finalización del nombramiento del personal funcionario y del contrato, en caso de personal laboral, se observa que las bajas de mujeres son superiores a las bajas de hombres en correlación con el mayor número de altas de mujeres como personal funcionario interino y laboral temporal. En cuanto al total del personal que ha causado baja definitiva los hombres representan el 35% y las mujeres el 65%.

Tabla 14. Personal que ha causado baja definitiva (funcionario y laboral).

TIPO DE PERSONAL		Periodo 2019-2024						%	% 2018
		2019	2020	2021	2022	2023	2024		
FALLECIMIENTO	H	11	9	9	9	8	10	59%	50%
	M	8	8	4	4	1	7	41%	50%
JUBILACION FORZOSA	H	132	127	139	149	146	197	46%	51%
	M	135	152	171	188	191	234	54%	49%
JUBILACION VOLUNTARIA ANTICIPADA	H	36	76	69	85	40	42	40%	48%
	M	40	70	63	74	42	63	60%	52%
FIN NOMBRAMIENTO/ CONTRATO	H	128	150	157	220	314	404	31%	
	M	329	520	474	592	722	907	69%	
Total	H	307	362	374	463	508	653	35%	50%
	M	512	750	712	858	956	1211	65%	50%
Total bajas		819	1112	1086	1321	1464	1864		

Si comparamos los datos de las altas y bajas definitivas, son las mujeres las que en ambos casos están en un porcentaje superior a los hombres. Sin embargo, ha habido más ingresos de mujeres que bajas definitivas, por lo que el saldo de reposición ha sido favorable a las mujeres.

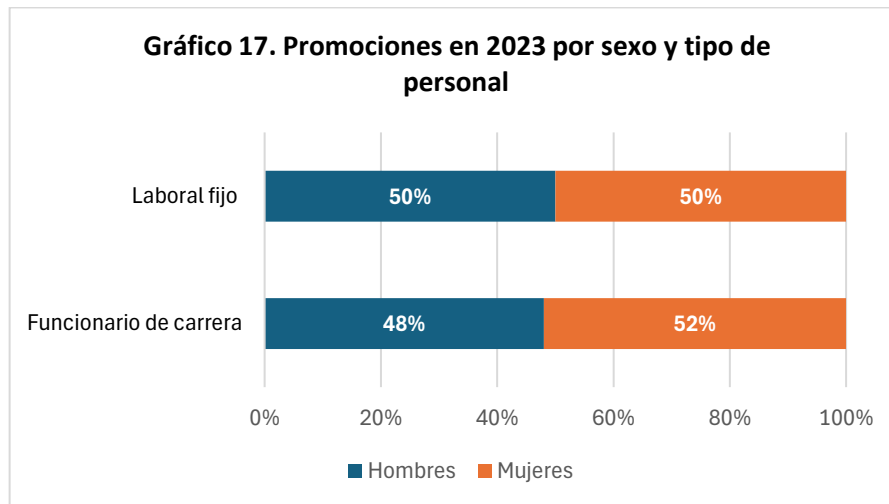
4.2 Promoción en el empleo

Promoción interna

La promoción interna del personal laboral se realiza a través de las **OEP anuales**, siendo el procedimiento de selección el de **concurso-oposición**. En las convocatorias se incluye el respeto a la igualdad.

En total en el año 2023 ha habido 103 promociones de las cuales 53 han sido para mujeres y 50 para hombres. Si se atiende al tipo de personal, los datos sobre las promociones del personal funcionario y personal laboral fijo se muestran muy similares respecto al tipo de personal.

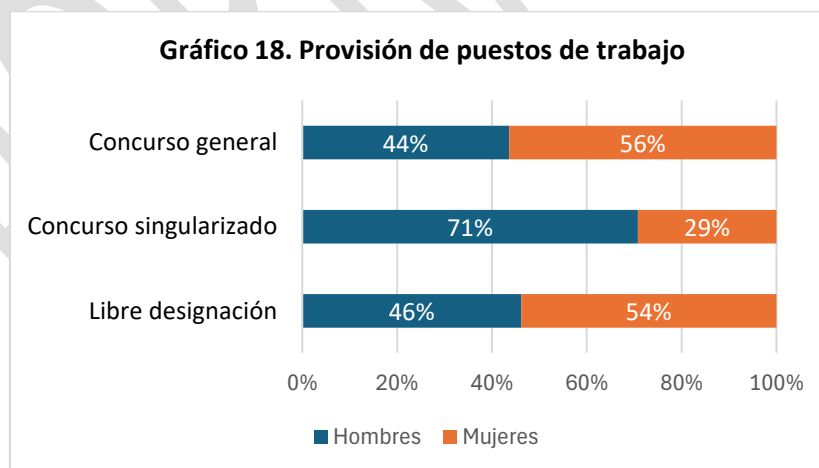
En el caso del **personal funcionario de carrera**, la promoción está muy equilibrada, siendo solo 2 puntos porcentuales a favor de las mujeres, mientras que en el personal **laboral fijo que ha promocionado en el último año es completamente equilibrada**.



Provisión de puestos de trabajo

En las RPT de cada tipo de personal se especifica la forma de provisión para cada puesto de trabajo. En el caso del personal funcionario la provisión de puestos de trabajo se realiza mediante **libre designación, concurso singularizado, concurso general y comisión de servicios**. En el caso del personal laboral se realiza mediante libre designación y concurso.

El análisis de la representación de funcionarios y funcionarias según la provisión de puestos de trabajo refleja una distribución desigual por sexo (Gráfico 18). Existe sobrerrepresentación masculina entre el personal funcionario que accede al puesto a través de un concurso singularizado (71%), mientras que las otras formas de provisión de puestos de trabajo están más equilibradas, aunque las mujeres acceden en mayor proporción mediante concurso general (56%) y a través de la libre designación (54%).



Si se analiza la distribución del personal funcionario según provisión de puestos de trabajo por sexo y puestos de trabajo (Tabla 15), las diferencias son mayores. Interesa desde la perspectiva de género, analizar si la forma de provisión de los puestos afecta de forma diferenciada a mujeres y hombres. En este sentido, hay algunos puestos en los que las brechas de género pueden referenciar esta diferencia.

Tabla 15: Personal funcionario según forma de provisión de puesto de trabajo

	CONCURSO		CONCURSO SINGULARIZADO		LIBRE DESIGNACIÓN	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
C.SUPERIOR	46%	54%	55%	45%	49%	51%
CS.ESC.SUP.ARCH.,BIBLIOT. Y MUSEOS	20%	80%			100%	0%
CS.ESC.SUP.INSPE. Y EVALUAC.SANIT.					100%	0%
CS.ESC.SUP.SANITARIOS LOCALES	54%	46%	83%	17%	38%	63%
CS.ESC.SUP.SIST. Y TECNOL. INFORM.	100%	0%	100%	0%	100%	0%
CS.ESC.SUP.SOCIOSANITARIA	17%	83%	0%	100%	0%	100%
CS.ESC.SUP. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	100%	0%			100%	0%
C.TÉCNICO	41%	59%	50%	50%	54%	46%
CT.ESC.TÉCNICA ARCHIVOS,BIBL.Y MUSEOS	40%	60%	0%	100%		
CT.ESC.TÉCNICA SANITARIOS LOCALES			0%	100%		
CT.ESC.TÉCNICA SISTEMAS INFORMÁTICA	89%	11%			50%	50%
CT.ESC.TÉCNICA SOCIOSANITARIA	17%	83%				
CT.ESC.TÉCNICA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	51%	49%	100%	0%	50%	50%
CT.E.TÉCNICA ARCH.,BIBLIOT.Y MUSEOS. ESP. M.	0%	100%				
C.EJECUTIVO	36%	64%	20%	80%	35%	65%
CE.ESC.ADMIN. ARCHIVOS Y BIBL.	0%	100%				
CE.ESC.ADMIN. INFORMÁTICA	92%	8%				
C.AGENTES MEDIOAMBIENTALES	91%	9%	100%	0%		
C.AUXILIAR	34%	66%	20%	80%	27%	73%
C.AUXILIARES POSTALES TELECOM.FOMENTO	0%	100%				
CUERPO OTRA ADMINISTRACIÓN	39%	61%	57%	43%	61%	39%

- El puesto C. Técnico, ocupado en un 63% por mujeres, muestra disparidad según la provisión de puestos de trabajo: mientras que el acceso por concurso general guarda similitud con la proporción de mujeres y hombres en el puesto (59% de mujeres y 41% de hombres), en el concurso singularizado (50% mujeres y 50% hombres) y libre designación (46% de mujeres y 54% de hombres) también se identifica paridad.
- El puesto CS. Esc. Sup. de Sanitarios Locales tiene una estructura equilibrada (52% de hombres y 48% de mujeres), similar al acceso por concurso general (54% de hombres y 46% de mujeres). En contraste, en el concurso singularizado hay una sobrerrepresentación de hombres (83%) y en la libre designación, sobrerrepresentación de mujeres (63%).
- El puesto C. Auxiliar presenta una sobrerrepresentación de mujeres en todas las formas de provisión, ya que es un puesto feminizado (66% de mujeres). Las diferencias son significativas en el concurso singularizado (80%) y en la libre designación (73%).
- En el puesto CT. Esc. Técnica de Sistemas e Informática, la provisión de puestos de

trabajo a través de concurso general está masculinizada (89% de hombres), lo cual corresponde a la estructura del puesto. En contraste, la libre designación tiene una distribución equilibrada (50% mujeres y 50% hombres).

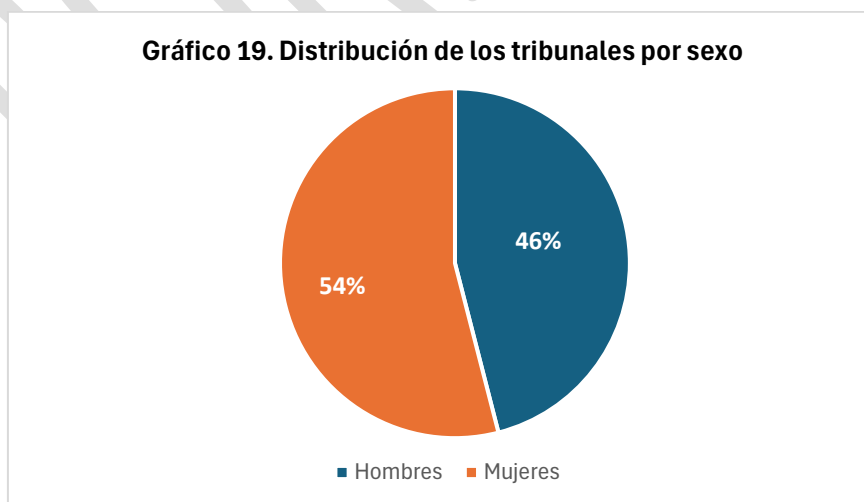
- Todas las mujeres que han accedido al puesto de agente medioambiental lo han hecho a través de concurso general, y suponen el 9% de las personas que accedieron de esta forma. Por otro lado, los hombres, que representan el 92% de las personas ocupadas en el puesto, han accedido también mediante concurso singularizado.

A la luz del análisis expuesto más arriba se podría concluir que **entre los sistemas de provisión de puestos de trabajo, tanto el concurso general como la libre designación favorecen el acceso a mujeres y hombres en proporciones similares a la distribución por sexos del puesto de trabajo, mientras que el concurso singularizado, favorecen en mayor medida al género masculino.**

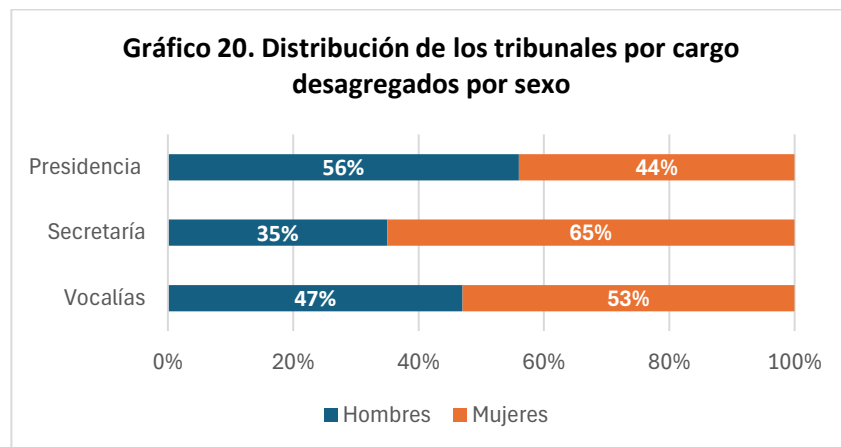
4.3 Tribunales de selección de personal

Las personas integrantes de los **tribunales de selección de personal** son nombradas por la Dirección General de la Función Pública. Los tribunales deben estar compuestos por personal funcionario de carrera o personal laboral o personal estatutario fijo en cualquier administración pública y con un nivel de titulación académica igual o superior al exigido para el ingreso, procurándose su especialización en función del contenido de los correspondientes programas.

El análisis de la **composición de los tribunales** (Gráfico 19) nombrados mediante Resolución de 02/07/2021, de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas y de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes indica **que hombres y mujeres han participado por igual**, representando las mujeres un 54% y los hombres un 46% en el cómputo total.



El análisis de la composición por cargo de los tribunales del personal laboral nombrados mediante resolución de la misma fecha (Gráfico 20) revela que la participación es **bastante equilibrada**. Al analizar los datos por cargo, se encuentra que en presidencia y las vocalías la distribución es equilibrada, y en secretaria hay una mayor presencia de mujeres.



4.4 Retribuciones

En lo que respecta a la política salarial, es fundamental reflejar que tanto las retribuciones básicas como las complementarias, se establecen de acuerdo con la normativa vigente aplicable a cada concepto retributivo y sus cuantías se determinan sin discriminar el sexo del personal que las recibe, de tal manera que, a igual puesto, igual salario.

Las retribuciones del personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se fijan anualmente en la respectiva Ley de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Además de la Ley estatal y la ley autonómica, hay que tener en cuenta que para el año 2025, las normas de ejecución presupuestaria se han establecido en la Orden 219/2025, de 23 de diciembre, de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital. Toda la información se encuentra disponible en <https://www.castillalamancha.es/node/237919>.

La retribución del personal del sector de Administración General se organiza en función de los 2 tipos principales de relación laboral:

Personal funcionario

Para el análisis de los datos retributivos, el salario del **personal funcionario** está compuesto por:

- **Retribución fija¹⁰** compuesta por:
 - **Retribuciones básicas (sueldo base según el grupo profesional)**, fijadas en la Ley de Presupuestos Generales.
 - **Retribuciones complementarias: el complemento de destino (grado), y el complemento específico.** El complemento de destino se fija anualmente a través de la Ley de Presupuestos Generales según el grupo profesional. El complemento específico se refleja tanto en la Ley de Presupuestos como en la relación de puestos de trabajo de personal funcionario. El **específico está relacionado con el puesto** (debe corresponder, según el artículo 24, apartado b de la TREBEP, a la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación,

¹⁰ Las retribuciones fijas ofrecidas en las Tablas y gráfico de este apartado constituyen la media ponderada de las retribuciones anuales correspondientes a cada empleado/a activo/a en la nómina gestionada por la D.G. de F. Pública el 31 de diciembre de 2023 en función de su grupo (sueldo), c. de destino (grado), complemento específico y, en su caso, CPT y porcentaje de jornada. La antigüedad no se ha tenido en cuenta al ser un elemento personal que puede alterar el promedio que se calcula, dando lugar a diferencias retributivas en función del tiempo de servicios prestados.

incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo).

- **Retribución variable**¹¹. Compuesta por las gratificaciones extraordinarias que cobran algunos servicios.

Según los datos facilitados para 2023, las mujeres perciben un salario medio de 34.896 euros y los hombres 38.056 euros. **La brecha salarial de género** entre el personal funcionario de Administración General es del **-8%**. Hay una diferencia entre retribuciones fijas y variables. **La brecha salarial de las retribuciones fijas es del -7% y de las retribuciones variables -76%, favorable a los hombres en ambos casos.** Como se aprecia en la Tabla 16 ha disminuido la brecha entre mujeres y hombres tanto en las retribuciones fijas como en las variables, respecto a los datos de 2018.

Tabla 16. Brecha salarial. Retribuciones del personal funcionario

Tipo de retribución	Sexo	Promedio	Brecha salarial de género 2023	Brecha salarial de género 2018
Fija	H	37.267	-7%	-9%
	M	34.705		
Variable	H	789	-76%	-79%
	M	190		
Total	H	38.056	-8%	-10%
	M	34.896		

Realizando un desglose de las retribuciones fijas, se observa que la brecha salarial de género en el sueldo y en las retribuciones complementarias es a favor de los hombres (316 euros y 2.246 euros anuales, respectivamente). Esta diferencia anual es debida a numerosos factores como son la mayor presencia de hombres en los cuerpos superiores, con mayores complementos, las reducciones de jornada solicitadas por las mujeres mayoritariamente; así como que un gran porcentaje de las mujeres prestan servicio en jornada ordinaria por motivos de conciliación, que conlleva menores complementos.

Tabla 16.bis. Brecha salarial. Retribuciones fijas desagregadas del personal funcionario

Tipo de retribución	Sexo	Promedio	Brecha salarial de género 2023	Brecha salarial de género 2018
Sueldo	H	13.822	-2%	
	M	13.506		
Complementos	H	23.445	-10%	
	M	21.199		
Total Retribuciones Fijas	H	37.267	-7%	-9%
	M	34.705		

¹¹ Las retribuciones variables ofrecidas en las Tablas y gráfico de este apartado constituyen la media ponderada de las abonadas en el periodo enero/2023 a diciembre/2023 a través de la nómina gestionada por la D. G. de Función Pública.

En relación con los **cuerpos/escalas** y las retribuciones medias (fija más variable), se aprecian diferencias en todos los cuerpos/escalas excepto en el C2 donde son poco significativas (0,1%), tal y como se visualiza en el Gráfico 21 y en la Tabla 17. Son más elevadas en el C1 (-10%) favorables a los funcionarios. En A1 y A2 las diferencias, del -5 y -7% respectivamente, favorecen a los hombres. Respecto al año 2018, las diferencias se mantienen en A1, C1 y C2b y disminuyen en A2.

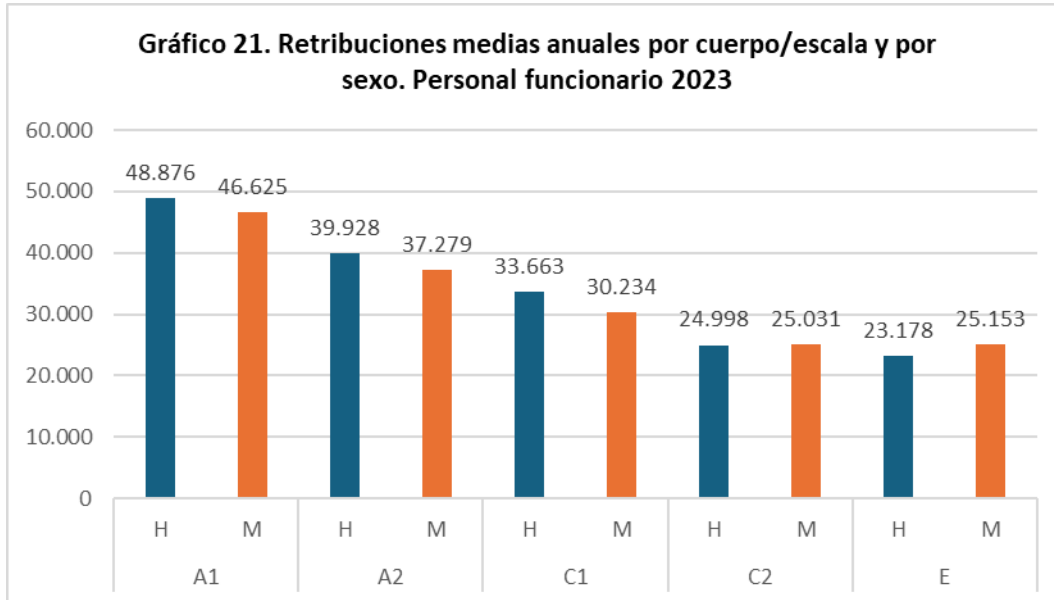


Tabla 17: Brecha salarial. Retribución total personal funcionario desagregada por sexo y cuerpo/escala

Cuerpo/escala	Sexo	Nº Empleados/as	Retrib.Total	Brecha salarial de género 2023	Brecha salarial de género 2018
A1	H	1.243	48.876	-5%	-5%
	M	1.321	46.625		
A2	H	1.143	39.928	-7%	-9%
	M	1.907	37.279		
C1	H	965	33.663	-10%	-10%
	M	693	30.234		
C2	H	867	24.998	0%	0%
	M	1.703	25.031		
E	H	2	23.178	9%	-6%
	M	1	25.153		

Según el análisis de las retribuciones fijas del personal funcionario (Tabla 18), en el cuerpo/escala C2 la diferencia es imperceptible, en A1 y C1 las diferencias, en ambos casos del -4%, favorecen a los hombres. Son más elevadas en A2, -7% a favor de ellos y E, 9%, a favor de ellas. Respecto

al año 2018, las diferencias se mantienen en los cuerpos/escalas A1, C1 y C2 y disminuyen en A2.

Tabla 18: Brecha salarial. Retribución fija del personal funcionario, desagregada por sexo

Cuerpo/escala	Sexo	Nº Empleados/as	Retrib. Fijas	Brecha salarial de género 2023	Brecha salarial de género 2018
A1	H	1.243	48.430	-4%	-4%
	M	1.321	46.401		
A2	H	1.143	39.551	-7%	-9%
	M	1.907	36.963		
C1	H	965	31.240	-4%	-4%
	M	693	29.998		
C2	H	867	24.991	0%	0%
	M	1.703	25.026		
E	H	2	23.178	9%	-6%
	M	1	25.153		

Respecto a la diferencia entre retribuciones fijas del personal funcionario por grupos y sexos (Tabla 18 bis), hay que destacar que la diferencia en el sueldo no supera en ningún cuerpo el 0,5%, siendo la diferencia más representativa en las retribuciones complementarias que se sitúa en el -6% para los grupos A1 y C1 y en el -10% para el A2.

Tabla 18.bis: Brecha salarial. Retribución fija desagregada de personal funcionario por cuerpo/escala

Cuerpo/escala	Sexo	Nº Empleados/as	Sueldo	Brecha salarial de género sueldo 2023	Complementos	Brecha salarial de género complementos 2023	Total Retribuciones Fijas
A1	H	1.243	17.179	-0,3%	31.251	-6%	48.430
	M	1.321	17.125		29.276		46.401
A2	H	1.143	15.112	-0,5%	24.439	-10%	39.552
	M	1.907	15.033		21.930		36.963
C1	H	965	11.581	-0,2%	19.659	-6%	31.240
	M	693	11.557		18.441		29.997
C2	H	867	9.813	-0,3%	15.178	0,4%	24.990
	M	1.703	9.786		15.240		25.026
E	H	2	9.007	0,0%	14.171	14%	23.178
	M	1	9.007		16.146		25.153

Las **retribuciones variables** de cada cuerpo/escala presentan mayores diferencias por sexo, excepto en el grupo E que no percibe variable, tal y como se desprende de la Tabla 19. Es especialmente significativa la brecha del cuerpo C1, que se sitúa en el -90% (2187 € anuales). Respecto al año 2018, las diferencias disminuyen muy ligeramente (1 punto) en A1 y C1,

descienden 16 puntos en A2 y aumentan 6 puntos en C2 (no siendo los importes significativos en este caso).

Tabla 19: Brecha salarial. Retribución variable personal funcionario desagregada por sexo

Cuerpo/escala	Sexo	Nº Empleados/as	Retrib. variables	Brecha salarial de género 2023	Brecha salarial de género 2018
A1	H	1.243	446	-50%	-51%
	M	1.321	224		
A2	H	1.143	376	-16%	-32%
	M	1.907	315		
C1	H	965	2.423	-90%	-91%
	M	693	236		
C2	H	867	8	-37%	-28%
	M	1.703	5		
E	H	2	-		0%
	M	1	-		

Los datos de la Tabla 20 con las retribuciones del personal funcionario por cuerpo/escala y especialidad permiten un análisis más detallado.

Respecto a las retribuciones fijas, por ejemplo, en el A1, el promedio de retribución fija de los 73 hombres de la especialidad CS. Esc. Sup. Sistemas y Tecnología de la Información es superior al promedio de retribución de sus 15 compañeras.

En el resto de las especialidades las diferencias son inferiores al 10%, en unas ocasiones a favor de las funcionarias y en otras de los funcionarios, existiendo también especialidades con promedios de salarios iguales para mujeres y hombres.

Respecto a las retribuciones variables, en A1 la diferencia del -50% se debe a que el promedio de retribuciones variables que perciben los hombres es superior, en todos los casos, al de las mujeres de su especialidad, excepto en CS. Esc. Sup. Sociosanitaria donde el único funcionario no percibe variable y sus 14 compañeras sí.

Lo mismo sucede en A2, alcanzando diferencias elevadas en promedios de retribución variable en Cuerpo otra Administración (-83%), C. Técnico (-29%) y CT. Esc. Técnica Prevención Riesgos Laborales (-56%), en ambos casos favorables a los hombres.

La diferencia del -90% en C1 se debe a que en la especialidad que percibe promedio de retribución variable más elevado, C. Agentes Medioambientales, hay más hombres (437) que mujeres (38), y el promedio de su variable es superior. Esto unido a que en este cuerpo/escala, el 47% de los funcionarios perciben retribución variable y sólo el 13% de las funcionarias (la mayoría de la especialidad mencionada).

En C2 sólo percibe variable el 2% del personal funcionario, 17 hombres y 22 mujeres en C. Aux.

Esc. Aux. Archivos y Bibliotecas, siendo la diferencia de promedios de retribución variable del -1% a favor de ellas.

Tabla 20: Retribuciones por Cuerpo/Escala y Especialidad desagregado por sexo

Cuerpo/ escala	Especialidad	Sexo	Nº	Retrib. Fijas			Retrib. Variables	Total Retrib.	Brecha Total
				Sueldo	Complementos	Total			
A1	CUERPO OTRA ADMINISTRACION	H	59	17.216	37.515	54.731	978	55.710	-8%
		M	44	17.174	34.233	51.407	0	51.407	
	C.SUPERIOR	H	795	17.167	30.930	48.096	401	48.497	-5%
		M	934	17.109	28.818	45.927	156	46.083	
	CS.ESC.SUP. ARCH. BIBLIOTECAS Y MUSEOS	H	8	17.216	29.875	47.091	68	47.159	0%
		M	21	17.216	29.739	46.955	42	46.997	
	CS.ESC.SUP. INSPEC. Y EVALUAC. SANITARIA	H	1	17.216	43.784	61.000	0	61.000	-12%
		M	4	17.216	36.663	53.879	0	53.879	
	CS.ESC.SUP. SANITARIOS LOCALES	H	281	17.192	28.593	45.784	613	46.398	-1%
		M	258	17.147	28.101	45.248	545	45.793	
	CS.ESC.SUP.SISTEMAS Y TECNOL. INFORMACION	H	73	17.216	36.804	54.020	0	54.020	-10%
		M	15	17.216	31.472	48.688	0	48.688	
	CS.ESC.SUP. SOCIOSANITARIA	H	1	17.216	22.967	40.183	0	40.183	9%
		M	14	17.216	25.893	43.109	662	43.772	
	CS.ESC.SUP.LETRADOS	H	14	17.216	46.856	64.072	0	64.072	0%
		M	26	17.216	46.964	64.180	0	64.180	
A2	CUERPO OTRA ADMINISTRACION	H	46	15.139	31.667	46.780	368	47.147	-1%
		M	35	15.139	23.766	46.806	63	46.869	
	C.TÉCNICO	H	842	15.103	21.941	38.868	370	39.239	-5%
		M	1424	15.017	18.978	36.958	262	37.221	
	CT.ESC.EDUCATIVA	H	4	15.139	19.622	34.117	0	34.117	2%
		M	92	15.017	19.973	34.639	0	34.639	
	CT.ESC.TÉCNICA ARCHIVOS, BIBL.Y MUSEOS	H	28	15.139	19.512	35.111	313	35.424	-2%
		M	43	14.869	37.315	34.382	291	34.672	
	CT.ESC.TÉCNICA INSPEC Y EVALUAC. SANITARIA	H	1	15.139	24.275	52.454	0	52.454	-25%
		M	1	15.139	28.458	39.414	0	39.414	
	CT.ESC.TÉCNICA SANITARIOS LOCALES	H	0						
		M	2	15.139	29.563	43.597	4.233	47.830	
	CT.ESC.TÉCNICA SISTEMAS INFORMATICA	H	126	15.139	21.422	43.184	0	43.184	4%
		M	26	15.139	20.198	44.702	0	44.702	
	CT.ESC.TÉCNICA SOCIOSANITARIA	H	63	15.118	27.643	36.561	820	37.381	-4%
		M	248	15.139	27.011	35.315	747	36.062	
	CT.ESC.TÉCNICA PRL	H	33	15.139	19.547	42.782	1.233	44.015	-3%

Cuerpo/ escala	Especialidad	Sexo	Nº	Retrib. Fijas			Retrib. Variables	Total Retrib.	Brecha Total
				Sueldo	Complementos	Total			
		M	35	15.139	21.479	42.150	545	42.695	
	E.TECNICA	H	0						
	ARCH.,BIBL.Y MUSEOS. ESP. M.	M	1	11.595	19.288	34.686	0	34.686	
C1	CUERPO OTRA ADMINISTRACION	H	9	11.580	19.024	33.074	0	33.074	-3%
		M	10	11.595	18.408	32.076	0	32.076	
	C.AGENTES MEDIOAMBIENTALES	H	437	11.578	18.022	30.869	5.330	36.199	-5%
		M	38	11.549	17.956	30.619	3.745	34.364	
	C.EJECUTIVO	H	328	11.521	18.015	29.986	0	29.986	-1%
		M	557	11.572	23.141	29.571	0	29.571	
	CE.ESC.ADMINIS- TRATIVA ARCH Y BIBL.	H	19	11.595	24.452	29.476	465	29.942	0%
		M	50	11.595	20.427	29.586	429	30.016	
	CE.ESC. ADMIN. INFORMATICA	H	168	11.595	20.427	34.736	0	34.736	4%
		M	34	11.595	17.022	36.046	0	36.046	
C2	C.AUXILIARES POSTALES TELECOM. FOMENTO	H	0						
		M	1	9.780	16.195	26.851	0	26.851	
	C.GENERAL AUXILIAR ADMÓN. ESTADO	H	0						
		M	1	9.828	15.091	29.446	0	29.446	
	CUERPO OTRA ADMINISTRACION	H	12	9.812	15.178	29.625	0	29.625	-7%
		M	29	9.785	15.394	27.644	0	27.644	
	C.AUX.ESC.AUX. ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS	H	17	9.828	14.171	26.023	386	26.409	0%
		M	22	9.007	16.146	26.011	388	26.400	
	C.AUXILIAR	H	837	9.007	37.515	24.903	0	24.903	0%
		M	1650	15.139	34.233	24.963	0	24.963	
	C.AUXILIAR. EXTINGUIDO	H	1	15.139	30.930	25.222	0	25.222	
		M	0						
E	C.SUBALTERNO	H	2	15.017	29.875	23.178	0	23.178	9%
		M	1	15.139	29.739	25.153	0	25.153	

Personal laboral

Para el análisis de los datos salariales, **la retribución del personal laboral** contempla salario base, paga extraordinaria, complemento de puesto de trabajo, complemento de jornada (turnicidad, jornada partida y nocturnidad), complemento personal transitorio, en su caso y retribuciones variables (horas en fin de semana, horas extraordinarias, etc.).¹²

Según los datos facilitados para 2023 y reflejados en la Tabla 21, las mujeres perciben un salario medio de 23.069 euros y los hombres 24.954 euros. **La brecha salarial de género entre el personal laboral de Administración General es del -8%.** Hay una diferencia entre retribuciones fijas y variables. **La brecha salarial de las retribuciones fijas es -8% favorable a los hombres, mientras que en las retribuciones variables es superior en el caso de las mujeres en un 5%.** Como se aprecia en el cuadro ha disminuido la brecha entre mujeres y hombres tanto en las retribuciones fijas como en las variables, respecto a los datos de 2018.

Tabla 21. Brecha salarial. Retribuciones del personal laboral

Tipo de retribución	Sexo	Nº personas	Importe	Brecha salarial de género 2023	Brecha salarial de género 2018
Fija	H	2.366	23.409	-8%	-10%
	M	4.323	21.446		
Variable	H	2.366	1.545	5%	17%
	M	4.323	1.623		
Total	H	2.366	24.954	-8%	-8%
	M	4.323	23.069		

Tal y como refleja la tabla 21.bis., respecto al sueldo la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es de 60 euros anuales, que supone un 0,3 % por lo que apenas es representativa. Por su parte, respecto a los complementos la diferencia es 2024 euros anuales y supone una brecha salarial del -52%. Todo ello supone una brecha salarial del personal laboral del -8% de las retribuciones fijas.

¹² Las retribuciones del personal laboral vienen determinadas en las leyes de presupuestos anuales tanto estatales como autonómicas, así como en el convenio colectivo de aplicación. Respecto al diagnóstico, la antigüedad no se ha tenido en cuenta al ser un elemento personal que puede alterar el promedio que se calcula, dando lugar a diferencias retributivas en función del tiempo de servicios prestados.

Tabla 21.bis. Brecha salarial. Retribuciones fijas desagregadas del personal laboral

Tipo de retribución	Sexo	Promedio	Brecha salarial de género 2023	Brecha salarial de género 2018
Sueldo	H	19.519	0,3%	-10 %
	M	19.579		
Complementos	H	3.891	-52%	
	M	1.867		
Total Retribuciones Fijas	H	23.409	-8%	
	M	21.446		

En el desglose por grupos profesionales (Gráfico 22 y Tabla 22), **las mujeres perciben en promedio mayor remuneración en el grupo 1 y 2 y los hombres en los grupos 3, 4 y 5**. Respecto a 2018, las diferencias han disminuido en los grupos 2 y 3, aumentado en el grupo 1 a favor de las mujeres y en el 4 y 5 a favor de los hombres.

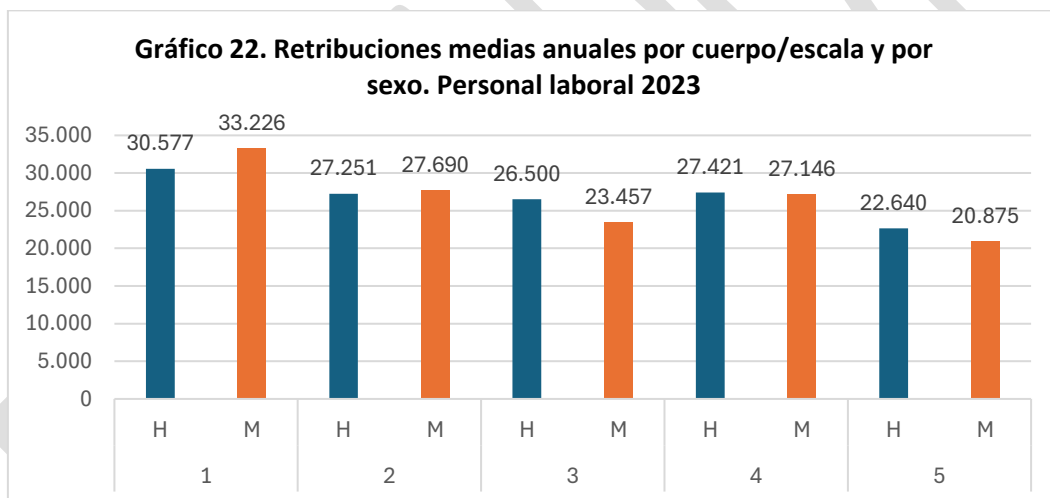


Tabla 22: Brecha salarial. Retribución total personal laboral desagregada por sexo

Grupo	Sexo	Nº Personas	Retrib. Total	Brecha salarial de género 2023	Brecha salarial de género 2018
1	H	20	30.577	9%	1%
	M	23	33.226		
2	H	11	27.251	2%	-9%
	M	23	27.690		
3	H	501	26.500	-11%	-16%
	M	1.208	23.457		
4	H	697	27.421	-1%	1%
	M	945	27.146		
5	H	1.137	22.640	-8%	-6%
	M	2.124	20.875		

Los datos sobre **retribuciones fijas¹³ por sexo** (Tabla 23) revelan que **las mujeres perciben menor remuneración en los grupos 3, 4 y 5, mientras que en los grupos 1 y 2 reciben más remuneración**. Donde hay una mayor brecha es en el grupo 4 con un -11%. En comparación con la brecha detectada en 2018, se han producido variaciones ya que esta ha aumentado a favor de las mujeres en el grupo 1, ha disminuido en el grupo 3 y en el grupo 2 donde ahora favorece a las mujeres, se ha mantenido en el grupo 4 y ha subido un punto porcentual en el grupo 5.

Tabla 23: Brecha salarial. Retribución fija personal laboral desagregada por sexo

Grupo	Sexo	Nº Empleados/as	Retrib. Fijas	Brecha salarial de género 2023	Brecha salarial de género 2018
1	H	20	30.508	7%	1%
	M	23	32.686		
2	H	11	26.523	3%	-8%
	M	23	27.400		
3	H	501	24.915	-8%	-12%
	M	1.208	23.030		
4	H	697	25.892	-11%	-11%
	M	945	23.009		
5	H	1.137	21.071	-7%	-6%
	M	2.124	19.665		

Respecto a la diferencia entre el sueldo del personal laboral por grupos y sexos, hay que destacar que la diferencia en el sueldo no supera en ningún grupo el 0,6%, siendo la diferencia más representativa en las retribuciones complementarias del grupo 3 que se sitúa en el -61%.

Tabla 23. bis: Brecha salarial. Retribución fija desagregada de personal laboral por grupo

Cuerpo/escala	Sexo	Nº Empleados/as	Sueldo	Brecha salarial de género sueldo 2023	Complementos	Brecha salarial de género complementos 2023	Total Retribuciones Fijas
1	H	1.243	29.332	6%	1.176	29%	30.508
	M	1.321	31.174		1.512		32.686
2	H	1.143	23.938	3%	2.585	4%	26.523
	M	1.907	24.705		2.695		27.399
3	H	965	22.028	-0,6%	2.887	-61%	24.915
	M	693	21.906		1.121		23.027
4	H	867	19.711	0,2%	6.181	-47%	25.891
	M	1.703	19.747		3.262		23.009
5	H	2	18.080	-0,4%	2.990	-44%	21.071
	M	1	18.000		1.664		19.665

¹³ Las retribuciones fijas ofrecidas constituyen la media ponderada de las retribuciones anuales correspondientes a cada empleado/a activo/a en la nómina gestionada por la D.G. de F. Pública el 31 de diciembre de 2023 en función de su grupo (sueldo), complemento de puesto, complemento de jornada, CPT y % de jornada de la persona trabajadora en la citada fecha.

Por su parte, las **retribuciones variables**¹⁴ presentan mayores diferencias entre sexos (Tabla 24), siendo muy elevadas en el caso de los grupos 1 (682%) y 4 (170%), en ambos casos favorable a las mujeres. En los otros tres grupos es favorable a los hombres.

Tabla 24: Brecha salarial. Retribución variable personal laboral desagregada por sexo

Grupo	Sexo	Nº Empleados/as	Retrib. Variables	Brecha salarial de género 2023	Brecha salarial de género 2018
1	H	20	69	682%	1%
	M	23	540		
2	H	11	728	-60%	-34%
	M	23	290		
3	H	501	1.585	-73%	-74%
	M	1.208	427		
4	H	697	1.532	170%	98%
	M	945	4.138		
5	H	1.137	1.569	-23%	-11%
	M	2.124	1.210		

La Tabla 25 (página siguiente), con las retribuciones del personal por categorías, permite un análisis más detallado.

En el Grupo 1, en la categoría de Titulado/a superior formación y empleo A/A el promedio de la retribución fija de las mujeres es superior al de sus compañeros, resultando en una brecha del -16%. En esta categoría hay 9 hombres y 11 mujeres.

Por su parte, en el Grupo 2 las diferencias de promedios de salarios de mujeres y hombres no superan el 10% en ninguna de las categorías.

En el Grupo 3 en la categoría de Monitor Centro la diferencia alcanza el -17% a favor de las trabajadoras.

En el Grupo 4 las diferencias salariales superan el 10% en las categorías de Oficial Primera Agrario y Med.Amb. (11%), Oficial Segunda Mantenimiento (-11%), y Vigilante Carreteras (22%).

Por último, en el Grupo 5, en la categoría de Peón Especialista el promedio de retribuciones fijas y variables de los hombres es superior al de las mujeres, alcanzando una diferencia total del -12%. En esta categoría se encuadran 347 hombres y 21 mujeres.

¹⁴ Las retribuciones variables ofrecidas constituyen la media ponderada de las abonadas en el periodo enero/2023 a diciembre/2023 a través de la nómina gestionada por la D. G. de Función Pública.

Tabla 25: Retribuciones por Grupo y Categoría desagregado por sexo

Grupo	Categoría	Sexo	Nº	Retrib. Fijas			Retrib. Variables	Retrib. Totales	Brecha Total
				Salario	Complementos	Total			
1	TITULADO SUP.INVESTIGACION	H	8	32.591	748	33.338	172	33.510	5%
		M	10	32.591	1.196	33.787	1.243	35.030	
	TITULADO SUPERIOR FORMAC.Y EMPLEO A/A	H	9	25.348	1.950	27.298	0	27.298	16%
		M	11	29.628	2.074	31.702	0	31.702	
	TITULADO SUPERIOR JURIDICA A/A	H	1	32.591	0	32.591	0	32.591	0%
		M	1	32.591	0	32.591	0	32.591	
	TITULADO SUPERIOR	H	2	32.591	0	32.591	0	32.591	0%
		M	1	32.591	0	32.591	0	32.591	
2	DIPLOMADO UNIV.EDUC.INFANCIA A/A	H	-						-9%
		M	2	20.788	2.691	21.852	0	21.852	
	DIPLOMADO UNIV.EDUCADOR A/A	H	4	20.788	1.450	23.479	1.649	25.128	
		M	2	18.478	3.104	22.238	642	22.880	
	DIPLOMADO UNIV.ENFERMERIA A/A	H	-						7%
		M	3	24.946	2.090	21.582	81	21.663	
	DIPLOMADO UNIV.FISIOTERAPIA A/A	H	-						3%
		M	1	27.717	1.419	33.517	0	33.517	
	DIPLOMADO UNIV.FORMAC.Y EMPLEO A/A	H	5	27.717	5.800	27.036	0	27.036	
		M	13	27.717	5.800	28.978	0	28.978	
3	DIPLOMADO UNIV.SERV.GRALES. A/A	H	1	23.657	1.836	29.137	0	29.137	-28%
		M	-						
	E.T.A.R. A/A	H	1	11.828	0	33.517	1.415	34.932	-28%
		M	2	23.657	0	33.517	2.573	36.090	
	ADMINISTRADOR A/A	H	2	17.743	3.831	25.493	0	25.493	-28%
		M	-						
	ADMINISTRATIVO A/A	H	6	14.785	1.695	16.416	0	16.416	-28%
		M	1	23.657	0	11.828	0	11.828	
	ADMINISTRATIVO INFORMAT.DESARROLLO A/A	H	-						-1%
		M	1	21.580	647	23.657	0	23.657	
	ADMINISTRATIVO INFORMAT.EXPLOTAC. A/A	H	2	22.078	1.235	21.573	0	21.573	-1%
		M	-						
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO A/A	H	1	11.828	0	12.292	0	12.292	-1%
		M	-						
	AUXILIAR PECUARIO A/A	H	4	23.657	1.253	16.480	0	16.480	-1%
		M	-						
	AUXILIAR SERV.TECNICOS A/A	H	1	23.657	10.108	23.657	0	23.657	-1%
		M	-						
	AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO	H	142	19.714	2.944	22.549	226	22.775	2%
		M	731	20.017	2.469	22.232	222	22.455	
	COCINERO	H	95	22.691	6.390	23.313	1.763	25.075	-5%
		M	92	23.657	6.315	23.863	1.711	25.575	
	DELINEANTE A/A	H	1	22.530	1.205	11.828	0	11.828	-5%
		M	-						
	ENCARGADO AGRARIO Y MED.AMB.	H	27	23.657	0	26.078	700	26.778	-5%
		M	2	21.967	2.635	24.910	587	25.497	
	ENCARGADO GRAL.AGRARIO Y MED.AMB.	H	4	22.562	2.837	27.252	0	27.252	-5%
		M	-						

Grupo	Categoría	Sexo	Nº	Retrib. Fijas			Retrib. Variables	Retrib. Totales	Brecha Total
				Salario	Complementos	Total			
	ENCARGADO GRAL.OBRAS PUBLICAS	H	19	23.657	3.669	33.764	5.684	39.448	3%
		M	1	23.657	4.772	34.100	6.551	40.650	
	ENCARGADO GRAL.SERVICIOS	H	9	23.657	3.019	22.658	1.829	24.487	-2%
		M	13	23.657	7.258	22.486	1.506	23.992	
	ENCARGADO OBRAS PUBLICAS	H	49	20.277	4.613	29.081	3.437	32.518	4%
		M	5	23.657	5.058	29.972	3.743	33.715	
	ENCARGADO SERVICIOS	H	21	23.657	4.965	23.736	1.344	25.080	4%
		M	22	22.829	4.153	24.847	1.152	25.999	
	ESPECIALISTA AUDIOVISUAL C.DOC. A/A	H	1	23.657	1.419	23.657	0	23.657	
		M	-						
	ESPECIALISTA LABORATORIO	H	14	23.657	6.315	24.602	86	24.688	3%
		M	54	19.714	3.434	25.399	40	25.438	
	ESPECIALISTA OFICIOS GENERAL A/A	H	7	23.657	1.419	24.998	4.009	29.007	
		M	-						
	ESPECIALISTA OFICIOS OBRAS PUBL. A/A	H	1	23.657	1.419	27.326	0	27.326	
		M	-						
	JEFE DE ARTES GRAFICAS	H	1	21.291	3.717	28.428	0	28.428	
		M	-						
	JEFE DE MANTENIMIENTO	H	9	18.780	1.262	26.675	2.041	28.717	
		M	-						
	MECANICO REPARADOR OBRA A/A	H	1	19.802	3.613	30.915	0	30.915	
		M	-						
	MONITOR CENTRO	H	7	20.479	4.073	24.891	4.112	29.003	17%
		M	9	17.164	772	28.714	5.298	34.013	
	MONITOR JEFE TALLER	H	6	20.597	5.046	28.622	0	28.622	-4%
		M	10	19.265	1.008	26.981	448	27.429	
	MONITOR MEDIO AMBIENTE	H	2	19.350	923	25.076	277	25.353	
		M	-						
	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	H	48	20.597	8.140	28.988	3.605	32.594	1%
		M	1	15.448	2.034	29.972	2.896	32.867	
	PRACTICO TOPOGRAFIA A/A	H	3	20.597	3.687	23.148	0	23.148	
		M	-						
	TECNICO ESPEC.INTERPR. LENGUA SIGNOS	H	4	20.597	1.669	25.076	0	25.076	-4%
		M	18	20.597	4.277	24.152	46	24.198	
	TECNICO ESPEC.JARDIN INFANCIA	H	4	20.597	4.279	25.076	0	25.076	-4%
		M	248	19.030	3.317	23.791	268	24.059	
	VERIFICADOR	H	10	20.597	4.316	25.008	469	25.477	
		M	-						
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO A/A	H	12	20.597	3.638	20.052	42	20.094	0%
		M	17	19.310	3.971	20.042	32	20.074	
	AUXILIAR ENFERMERIA	H	69	19.702	2.294	23.448	4.709	28.157	1%
		M	761	20.597	0	23.415	4.893	28.307	
	AUXILIAR LABORATORIO	H	20	20.597	927	23.466	84	23.550	5%
		M	25	19.254	8.362	24.552	88	24.640	
	AUXILIAR SANITARIO SALUD PUBLICA A/A	H	-						
		M	3	19.805	5.504	17.936	376	18.312	
	AUXILIAR TOPOGRAFIA A/A	H	1	20.597	5.724	25.644	0	25.644	
		M	-						
	AYUDANTE COCINA	H	49	18.611	0	20.273	1.965	22.238	-3%
		M	124	18.611	0	20.273	1.387	21.659	

Grupo	Categoría	Sexo	Nº	Retrib. Fijas			Retrib. Variables	Retrib. Totales	Brecha Total
				Salario	Complementos	Total			
	CONDUCTOR	H	320	18.611	0	29.083	1.088	30.171	-4%
		M	8	18.611	0	28.737	230	28.968	
	GUARDA JURADO A/A	H	2	18.611	0	17.482	0	17.482	
		M	-						
	MECANICO	H	4	18.611	0	24.284	208	24.491	
		M	-						
	OFICIAL ARCHIVOS Y BIBLIOT. A/A	H	3	18.611	0	22.267	561	22.828	-2%
		M	1	18.611	0	22.267	0	22.267	
	OFICIAL IMPRESOR REPROGRAFO	H	6	18.611	0	24.874	0	24.874	0%
		M	1	18.611	0	24.876	0	24.876	
	OFICIAL PRIMERA AGRARIO Y MED.AMB.	H	46	18.611	0	22.347	735	23.082	11%
		M	1	18.611	0	24.913	730	25.643	
	OFICIAL PRIMERA MANTENIMIENTO	H	38	17.871	1.957	22.867	1.291	24.158	
		M	-						
	OFICIAL PRIMERA PELUQUERO A/A	H	-						
		M	1	18.358	3.887	24.235	0	24.235	
	OFICIAL SEGUNDA AGRARIO Y MED.AMB.	H	8	18.320	1.603	23.281	2.157	25.438	
		M	-						
	OFICIAL SEGUNDA MANTENIMIENTO	H	46	18.611	0	21.996	1.057	23.053	-11%
		M	1	18.611	0	20.597	0	20.597	
	OPERADOR CONSOLA INFORMATICA A/A	H	1	32.591	748	21.524	0	21.524	
		M	-						
5	AUXILIAR GESTIÓN DOCUMENTAL (TIPO I)	H	7	32.591	0	18.611	0	18.611	0%
		M	2	32.591	0	18.611	0	18.611	
	AUXILIAR GESTIÓN DOCUMENTAL (TIPO II)	H	2	20.788	1.064	18.611	0	18.611	0%
		M	4	20.788	2.691	18.611	0	18.611	
	AYUDANTE DE LIMPIEZA	H	6	20.788	1.450	18.611	0	18.611	2%
		M	7	18.478	3.104	18.611	358	18.969	
	AYUDANTE SERVICIOS MULTIPLES	H	8	27.717	5.800	18.611	0	18.611	0%
		M	1	24.946	2.090	18.611	0	18.611	
	CONSERJE	H	13	26.651	2.326	18.611	326	18.937	-2%
		M	7	27.717	1.419	18.611	0	18.611	
	CONSERJE RECADERO	H	1	27.717	5.800	18.611	0	18.611	0%
		M	1	27.717	5.800	18.611	0	18.611	
	CONSERJE RECEPCIONISTA	H	3	23.657	1.836	18.611	0	18.611	0%
		M	2	15.771	645	18.611	0	18.611	
	CONSERJE TELEFONISTA	H	-						
		M	1	23.657	0	18.611	0	18.611	
	ORDENANZA	H	539	17.743	3.831	19.828	1.415	21.243	-5%
		M	922	11.828	463	19.272	891	20.163	
	PEON ESPECIALISTA	H	347	14.785	1.695	23.994	1.971	25.965	-12%
		M	21	23.657	0	22.245	709	22.954	
	PERSONAL LIMPIEZA Y SERV.DOM.	H	208	21.467	1.082	19.923	1.604	21.527	0%
		M	1.154	21.580	647	19.956	1.501	21.457	
	PINCHE	H	3	22.078	1.235	18.611	0	18.611	0%
		M	2	22.541	1.323	18.611	0	18.611	

Respecto a las **diferencias** en la **retribución variable**, la información de la Tabla 25 permite un análisis más detallado de las diferencias elevadas detectadas por Grupo.

En el Grupo 1 la diferencia del 686% se debe al mayor promedio de retribución variable que perciben las Tituladas Sup. Investigación frente al promedio que perciben sus compañeros.

En el Grupo 2 la diferencia del -60% es debida a que, proporcionalmente, son más los trabajadores que perciben retribución variable (45% de ellos) que las trabajadoras (30% de ellas).

En el Grupo 3 la diferencia del -73% podría explicarse porque en las categorías que perciben promedios de retribuciones variables más elevados hay más hombres que mujeres, como en Encargado Gral. Obras Publicas (19 hombres y 1 mujer) y Especialista Oficios General A/A (7 hombres), por citar 2 ejemplos.

En el Grupo 4, con una diferencia del 170%, el mayor número de mujeres Auxiliares de Enfermería (761) que perciben, en promedio, una retribución variable elevada, es muy superior al número de hombres en esta categoría (69) que también perciben retribución variable, pero algo inferior (4%).

Por último, en el Grupo 5, la diferencia del -23% podría explicarse porque en la categoría que percibe el promedio de retribución variable más elevado, Peón Especialista, hay más hombres (347) que mujeres (21), y porque en la categoría de Ordenanza, el promedio de retribución variable de ellos es superior al de ellas en un -37%.

La diferencia salarial entre mujeres y hombres revela que no existe una discriminación directa hacia las mujeres, por lo que no se produce un incumplimiento de la norma. Más bien, las razones están en otro tipo de factores relacionados con las singularidades de algunos conceptos retributivos y las características de la plantilla, el tipo de jornada, las horas trabajadas en fin de semana o festivos, las jornadas parciales o las reducciones de jornada por motivos de conciliación, etc. Asimismo, como se ha visto, muchas de las diferencias salariales proceden de la irregular distribución de mujeres y hombres en los diferentes grupos (estando más presentes las mujeres en los inferiores, y más los hombres en los superiores).

4.5 Formación continua

La formación continua para el personal de Administración General se realiza a través del **Plan de Formación para las/os Empleadas/os Públicas/os de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que se organiza desde la Escuela de Administración Regional, dependiente de la Dirección General de la Función Pública.

Los cursos de 2023 del **Plan de Formación de Administración General** se realizaron de forma presencial (53%), on line (28%) y mixta. (19%).

La propuesta de cursos se hace desde una comisión mixta, en la que hay representantes de la administración y de las organizaciones sindicales. De los 398 cursos impartidos en 2023, 19 de ellos versaban específicamente sobre Igualdad y Aplicación de la Perspectiva de Género (casi un 5%, con un 18% del total del alumnado durante el año, debido a que estos cursos son más breves, en promedio, que el resto).

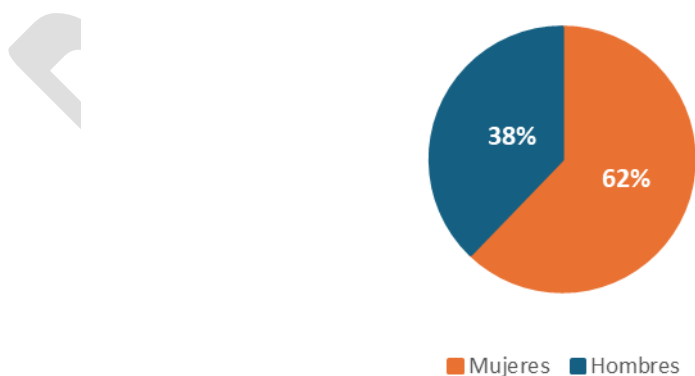
Habitualmente hay más demanda que oferta de plazas en los cursos de formación. Los **criterios de adjudicación de plazas** en los cursos son: en primer lugar, menor número de horas en los últimos 10 años, en segundo lugar, personal funcionario de carrera y, en tercer lugar, personas con discapacidad igual o superior al 33%.

Tal y como aparece reflejado en las convocatorias, se establece **preferencia para el acceso en dos de los cursos que elijan a las personas que vuelven en los 12 meses anteriores a la convocatoria de una situación de baja por maternidad o paternidad o excedencia por razones de guarda legal o atención a personas mayores.**

Durante el periodo de seguimiento del Plan de Igualdad se han incluido módulos transversales de igualdad de género en 13 cursos de autoformación con duración superior a 20 horas. En estos han participado 5.230 mujeres y 2.918 hombres (8.148 en total), con una tasa de cobertura del personal que ha recibido la formación con respecto al personal potencial es del 100% (medida 3.3). También, se han realizado revisiones de los contenidos de los cursos formativos y cláusulas en contratos para empresas formadoras, para garantizar que se hace uso del lenguaje inclusivo y que se visibilizan las aportaciones de las mujeres en los ámbitos correspondientes. Se han revisado los contenidos de 422 acciones formativas y se han incluido instrucciones en el 100% de los contratos (medida 3.6).

En 2023, los datos de participación en los cursos de Formación del Personal de Administración General indican una **mayor participación de mujeres (62%) que, de hombres, constatándose un aumento de 3 puntos desde 2017**, tal y como se refleja en el siguiente gráfico en la línea de la proporción global de personal masculino y femenino. La participación de mujeres y hombres en los cursos que versaban específicamente sobre Igualdad y Aplicación de la Perspectiva de Género fue similar a esos porcentajes (64% fueron mujeres).

**Gráfico 24. Participación en los cursos de la EAR por sexo.
Año 2023**



En relación con la **formación en igualdad de género al personal** de la Administración Regional, se han realizado 19 cursos relativos a la Igualdad de Género, de los cuales 16 de ellos han sido presenciales, 2 on line y uno semipresencial. En relación con el total de cursos impartidos, los cursos de Igualdad de Género suponen un 5% de estos. El 64% de las personas que han participado en formaciones de igualdad en 2023 fueron mujeres y el 36% hombres del total de 4.719 participantes

Tabla 29: Cursos de Igualdad de Género según modalidad de Impartición en relación con el total de cursos impartidos por el sector de Admón. General

Modalidad de Impartición	Materia formativa		Total
	Igualdad de Género	Resto	
Presencial	16	196	212
Online	2	110	112
Semipresencial	1	38	39
Telepresencial	--	35	35
Total	19	379	398

En lo que respecta a la participación de mujeres y hombres en los cursos de Igualdad de Género, la participación ha sido de un 64% de mujeres y un 36% de hombres. Señalar que en el caso de Semipresencial han asistido más hombres que mujeres.

Tabla 30: Nº Participantes en Acciones Formativas sobre Igualdad de Género 2023, en el sector de Administración. General desagregado por sexo

Modalidad de Impartición	Materia Formativa		Total
	Mujeres	Hombres	
Presencial	285	115	400
Online	2.716	1.587	4.303
Semipresencial	6	9	15
Telepresencial	--	--	--
Total	3.007	1.711	4.718

4.6 Sensibilización

Se realizaron tres campañas de sensibilización dirigidas a la administración.

- **Semana contra la violencia de género:** se realizó una encuesta en la que participaron el 24% del personal (79 mujeres, 37 hombres y 1 persona), una performance: “Las mariposas. Por una transformación que no rompa alas”, reparto de 400 marcapáginas, una charla virtual sobre violencia económica y una explosión en el Hall de los muros contra la violencia de género enviados por los centros educativos.
- **Día Internacional de la Mujer:** se realizaron acciones como cartas “Pioneras”, representación teatral del grupo de la Unidad de Igualdad de género en Consejería de Educación, Cultura y Deportes a la que acudieron alrededor de 60 personas y la elaboración y reparto de 400 Marcapáginas con los retratos enviados por el alumnado de los centros educativos de la iniciativa mujeres de Castilla-La Mancha.
- **Día Mundial del Libro:** se realizó la publicación “Visibilizando a Mujeres de Castilla-La Mancha” en el blog de cultura.

4.7 Salud Laboral

En este apartado se analizan tres aspectos relacionados con la Salud Laboral:

- La integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- El procedimiento o protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- El procedimiento para las empleadas víctimas de violencia de género.

4.8.1. Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

El proceso de evaluación de riesgos del SPRL incluye un procedimiento de integración del enfoque de género atendiendo a los siguientes aspectos:

- Se evalúa la posible existencia de riesgo para el embarazo, la lactancia natural y la salud reproductiva.
- Con el fin de garantizar la homogeneidad en los grupos a evaluar, durante el proceso de toma de datos se presta especial atención a contar con la participación de los trabajadores y trabajadoras en la descripción y recogida de información sobre sus tareas, con el fin de disponer de toda la información que permita comprobarse si hombres y mujeres que trabajan en un mismo puesto desarrollan las mismas tareas y de la misma manera. En aquellos casos en los que la distribución de las tareas lo requiera, se evalúan los puestos de forma independiente para hombres y mujeres, detallando en la descripción de los mismos las diferencias encontradas en la ejecución de las tareas en función del género.
- Se dispone del listado de puestos exentos de riesgo para la maternidad, que determina los puestos en los que no va a ser necesario realizar la evaluación adicional.

En diciembre de 2018 se aprobó un **“Protocolo de actuación para la protección frente a los riesgos laborales de las trabajadoras en estado de gestación, maternidad reciente y/o periodo de lactancia natural”** cuyos objetivos son:

- 1) Garantizar la protección de la salud de la mujer embarazada o lactante, así como de su descendencia.
- 2) Conseguir que el 100% de las mujeres embarazadas y lactantes comuniquen su situación, con el fin de poner en marcha las medidas contempladas en el procedimiento.
- 3) Garantizar que en el 100% de los casos tras la comunicación de situación de embarazo y lactancia se realicen la reevaluación del puesto de trabajo y la puesta en práctica de las medidas preventivas que fuesen necesarias en el plazo máximo establecido.
- 4) Garantizar que en el 100% de los casos en los que sea imprescindible la suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo y la lactancia, la Administración Regional asesorará y facilitará la documentación necesaria a la trabajadora para su gestión.

En particular, el Protocolo articula un procedimiento para la adaptación o cambio de puesto de trabajo por estas causas (procedimiento nº 120053).

Se cuenta también con una lista de puestos exentos de riesgo para embarazo y lactancia, de manera que la trabajadora conocerá en primer lugar si su puesto tiene riesgo o no para el embarazo.

Las valoraciones por riesgo durante el embarazo/lactancia se hacen de forma individual. La trabajadora afectada notifica al Servicio de Prevención y se realiza un informe de adaptación, suprimiendo los riesgos de cada fase de gestación. En 2023 se han realizado 40 informes de adaptación o cambio de puesto de trabajo por riesgos en el embarazo o lactancia. Si no es posible la adaptación, se cambia el puesto. Si no es posible adoptar dichas medidas, se deriva la trabajadora a la Mutua para que solicite la prestación por riesgo de embarazo/lactancia. En la Incapacidad Temporal derivada del embarazo se percibe el 100% de las retribuciones

Según el II Plan Concilia, las trabajadoras en estado de gestación dispondrán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Los datos sobre los **reconocimientos médicos** que realiza el Servicio de Prevención al personal de Administración General en 2023 se recogen en la siguiente tabla

Tabla 31: Reconocimientos médicos por provincias y sexo

Provincia	Hombres		Mujeres		Total	Brecha de género
Albacete	583	52%	539	48%	1.122	-4
Cuenca	317	70%	134	30%	451	-40
Guadalajara	419	42%	579	58%	998	16
Ciudad Real	366	60%	240	40%	606	-20
Toledo	509	40%	753	60%	1.262	20
SS.CC	404	54%	340	46%	744	-8
Totales	2.598	50%	2.585	50%	5.183	0

En las provincias de Albacete, Cuenca, Ciudad Real y SSCC en Toledo los hombres acuden más a los reconocimientos médicos mientras que en Guadalajara acuden más mujeres al igual que en la provincia de Toledo. Estos reconocimientos médicos son voluntarios.

Es posible que las mujeres tengan una menor concienciación sobre el autocuidado en relación con el rol de cuidadoras de otras personas que desempeñan en la sociedad y que les hace relegar a un segundo plano el cuidado personal.

A continuación, se recogen los datos sobre **movilidad de personal por razones de salud**, desagregados por sexo:

Tabla 32: Movilidad del personal por razones de salud

Personal	Provincia	Mujer	Hombre	Total
Funcionario	Guadalajara	2		2
	Albacete	1	3	4
Laboral	Albacete		1	1
	SSCC		1	1
Total		3	5	8

La **movilidad del personal** de la Administración General por motivos de salud **ha afectado en su mayoría a hombres (63%)**, en el personal laboral la movilidad solo ha afectado a hombres. Además, el 63% de la movilidad del personal se dio en Albacete.

A continuación, se exponen los **datos sobre siniestralidad** del personal del Personal de Administración General.

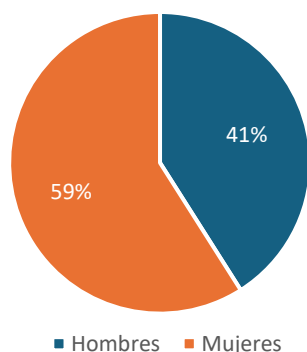
Tabla 33: Accidentes de trabajo

	Hombres		Mujeres		Total
Con baja	114	36%	205	64%	319
Sin baja	166	41%	240	59%	406
TOTAL	280		445		725

Como se puede observar, de los 319 accidentes con baja, 205 fueron sufridos por mujeres y 114 por hombres, lo que representa el 64% y el 36%, respectivamente. Si este análisis también lo hacemos por tipo, en el caso de los accidentes sin baja el reparto es 59% mujeres y 41% hombres.

Durante 2023, se han declarado un total de 406 accidentes sin baja. Por sexo, 166 accidentes fueron de hombres y 240 de mujeres, lo que en términos porcentuales supone el 59% mujeres y 41% hombres.

Gráfico 25: Accidentes sin baja, 2023



Respecto a las enfermedades profesionales, durante 2023 se notificaron un total de 4 con baja, de las cuales 2 ocurrieron en la provincia de Guadalajara y las otras 2, una en la provincia de Cuenca y la restante en Toledo. Las 4 enfermedades profesionales fueron sufridas por mujeres.

El índice de incidencia relaciona el número de accidentes con el número medio de personas expuestas al riesgo. En relación con la plantilla media anual de personal de Administración General en 2023, en el análisis por sexo (Tabla 34) se observa que, **el índice de incidencia de las mujeres es mayor que el de los varones** en general (16,5 frente a 18,2) y en Albacete, Guadalajara y Toledo.

Tabla 34. Índice de incidencia por sexo, 2023

Lugar	Hombres	Mujeres	Total JCCM
Albacete	14	15,5	14,9
Ciudad Real	31,5	28,7	29,7
Cuenca	14,4	13,6	14
Guadalajara	19,4	24	22,3
Toledo	10,2	12,8	11,7
Total	16,5	18,2	17,5

La mayoría de los accidentes con baja se producen por sobreesfuerzo físico sobre el sistema musculoesquelético (30%). Sería oportuno conocer qué tipo de puestos de trabajo son los más proclives a este tipo de accidentes y conocer si son puestos feminizados (por ejemplo, si ocurren entre el personal que trabaja en las residencias) y establecer algún tipo de correlación entre tipo de puestos, género y condiciones de salud laboral.

4.8.2. Acoso sexual o por razón de sexo

En diciembre de 2020, la Mesa General de Negociación del personal empleado público aprobó por unanimidad el **“Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos”**. Este Protocolo tiene por objeto la sensibilización, prevención, identificación, evaluación e intervención ante situaciones que pudieran constituir acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, y resulta de aplicación a la totalidad del personal empleado público, cualquiera que sea su régimen de vinculación laboral y duración de la misma.

En lo relativo a la Prevención, el Protocolo contempla las siguientes medidas:

- a) Comunicación, difusión y publicidad del protocolo, mediante su publicación en el respectivo portal web o intranet del personal de cada uno de los sectores del empleo público, además de sesiones de información y sensibilización, y campañas específicas explicativas de su contenido.
- b) Formación general sobre el contenido del protocolo para el personal empleado público y formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento.
- c) Estudio y evaluación de los riesgos psicosociales que permita conocer cuáles son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso en cada centro de trabajo.

En lo relativo a la identificación y actuación frente a una posible situación de acoso, existe un protocolo definido, un modelo de comunicación y un canal habilitado según el sector, y se encuentran definidas las personas integrantes de los Comités Asesores y las pautas de aplicación.

Durante el periodo de seguimiento del Plan de Igualdad, se ha difundido el Protocolo a través del Portal del Empleado, Intranet, web de las Unidades de la Igualdad de Género y difusión de trípticos informativos. Dentro de la Formación específica de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital se incluye un curso "Prevención y actuación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración Regional", dirigido al personal empleado público de la Administración Regional y sus Organismos Autónomos. En 2024, se realizará una formación específica para los Comités Asesores en investigación del acoso en el lugar del trabajo y acoso sexual y por razón de sexo, también se realizará un curso de formación general para 15 alumnos.

Asimismo, en 2024 se ha actualizado el protocolo para reforzar la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, con vigencia desde el 1 de octubre de 2024.

Se han iniciado siete expedientes en el sector de Administración General, de los cuales seis han finalizado con el archivo del expediente.

4.8.3. Procedimiento para las empleadas víctimas de violencia de género

La resolución de 15/07/2024, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se da publicidad al Protocolo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el empleo público de administración general. [2024/5899]. En el documento se establecen las medidas de prevención, detección y actuación para casos de violencia de género, se recogen medidas de sensibilización, formación, los derechos laborales en el ámbito del empleo público, procedimientos de protección de las víctimas, entre otras.

Los **derechos de las empleadas víctimas de violencia de género** están recogidos en el II Plan Concilia, donde se han establecido algunas mejoras respecto al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, relativo a los “Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos”.

En el marco del Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas que tengan la condición de víctimas de violencia de género (BOE nº 278, de 17 de noviembre de 2018), se ha recibido y atendido una solicitud de movilidad interadministrativa, existiendo un procedimiento para garantizar su anonimato.

En el Decreto 65/2021, de 1 junio (regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha), se establece un régimen excepcional de prestación de servicios en modalidad no presencial cuando no sea posible un traslado por motivos de violencia de género o cuando la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo garantice de forma más efectiva la protección de la persona empleada pública víctima de violencia de género. Durante el periodo de seguimiento de esta medida no se han recibido solicitudes para su aplicación.

Durante el periodo de seguimiento del Plan de Igualdad, se realizaron campañas de sensibilización e información anuales con motivo del Día internacional para la Eliminación de la violencia Contra las Mujeres (25 de noviembre) destinada a todo el personal empleado público de la administración a través de correos, redes sociales, carteles, infografías, videos y folletos (medida 7.1).

4.8 Reducción de jornada

En este apartado se analizan las solicitudes de reducción de jornada tanto para personal funcionario como para personal laboral existentes a 31 de diciembre de 2023.

Tabla 35. Motivo de reducción de jornada entre el personal funcionario y entre el personal laboral desagregado por sexo

MOTIVO REDUCCIÓN DE JORNADA	Personal funcionario		Personal Laboral		% mujeres pers. funcionario	% mujeres pers. laboral	% mujeres motivo reducción jornada
	H	M	H	M			
CUIDADO FAMILIAR (art. 101.2.b) Ley 4/2011	3	6	1	13	67%	93%	83%
G.L. Cuidado de persona con discapacidad (art. 101.2.a) Ley 4/2011		4			100%		100%
Guarda Legal (art. 101.2.a) Ley 4/2011	21	180	10	65	90%	87%	89%
Cuidado menor enf. grave (art. 107.2.n) Ley 4/2011				4		100%	100%
VIOLENCIA DE GÉNERO (art. 101.2.c) Ley 4/2011		1			100%		100%
TOTAL	24	191	11	82	89%	88%	89%

En lo que se refiere a las reducciones de jornada, se observa que mayoritariamente son mujeres las que las solicitan si se toma como referencia el total de personal.

En el caso de Cuidado de familiar, el 67% de quienes solicitan esa reducción de jornada entre el personal funcionario son mujeres, siendo un 93% de las mujeres entre el personal laboral. En el conjunto de todo el personal que solicita esta reducción de jornada el 83% son mujeres.

En lo relativo al cuidado de persona con discapacidad, solo hay personal funcionario que lo solicita siendo en este caso el 100% mujeres (4).

En la Guarda legal, entre el personal funcionario son un 90% mujeres y entre el personal laboral un 87%. En el conjunto de todo el personal que la plantilla que solicita esta reducción de jornada el 89% son mujeres.

La reducción de jornada por Cuidado de menor con enfermedad grave ha sido solicitada solo por 4 mujeres pertenecientes a personal laboral, siendo por tanto el 100% de las solicitudes de este tipo de reducción.

Estos datos muestran que las mujeres siguen siendo las que asumen en mayor medida las tareas de cuidado de familiares.

4.9 Excedencias y cambio de puesto

En lo relativo a las excedencias y los cambios de puesto vinculados a los cuidados, se aprecia en la siguiente tabla que se han producido en conjunto 208. En el caso de las excedencias han

sido 205 y en el de los cambios de puesto vinculados al cuidado han sido 3.

Se observa que a nivel general en el 84% de los casos han sido las mujeres las que han solicitado una excedencia o un cambio de puesto por temas de cuidados.

En lo relativo a los cambios de puesto por trabajo en el funcionariado de carrera han sido 2 mujeres y ningún hombre, y en el personal laboral ha sido un hombre.

Respecto a las excedencias, en todas las situaciones las mujeres están por encima de los hombres, a excepción de la excedencia voluntaria por agrupación familiar en la que se encuentran mujeres y hombres a un 50%. En el resto de las situaciones son las mujeres claramente las que se encuentran en esta situación, esto es un dato muy significativo ya que se muestra que en las tareas de cuidado son generalmente las mujeres las que asumen esas responsabilidades, a pesar de que los hombres tendrían el mismo derecho a solicitar este tipo de excedencias o de cambios de puesto. En este caso, la Brecha de género para las mujeres es bastante elevada, siendo de 67 en el conjunto.

Tabla 36. Excedencias y cambio de puesto por cuidados según situación administrativa por sexo

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Brecha de género 2023
EXCED.VOLUNTARIA CUIDADO FAMILIAR FUNCIONARIO DE CARRERA	9	23%	30	77%	39	54
EXCED.CUIDADO HIJO PERS.FUNCIONARIO DE CARRERA	5	8%	55	92%	60	83
EXCED.CUIDADO HIJO FUNC.INTERINO	4	10%	36	90%	40	80
EXCED.VOLUNTARIA CUIDADO FAMILIAR LABORAL FIJO	9	26%	26	74%	35	49
EXCED.CUIDADO HIJO PERS.LABORAL FIJO	2	9%	21	91%	23	83
EXCED.VOLUNTARIA AGRUPACION FAMILIAR PERSONAL LABORAL	4	50%	4	50%	8	0
CAMBIO DE PUESTO POR CUIDADO DE FAMILIAR FUNCIONARIO DE CARRERA	0	0	2	100%	2	100
CAMBIO DE PUESTO POR CUIDADO DE FAMILIAR PERSONAL LABORAL	1	100%	0	0%	1	-100
TOTAL	34	16%	174	84%	208	67

5. Conclusiones Administración General

A partir del análisis cuantitativo y cualitativo del diagnóstico de igualdad realizado sobre el personal de Administración General, se obtienen las siguientes conclusiones:

Acceso al empleo

Como ya se mostraba en el diagnóstico anterior, realizado en 2018, la estructura del personal de Administración General continúa presentando una plantilla mayoritariamente femenina, ya que las mujeres suponen un 61% de la plantilla. De hecho, esta feminización se ha acentuado desde 2018 (cuando las mujeres eran un 51%), debido a la mayor incorporación de mujeres y a que las jubilaciones se distribuyen equilibradamente, por lo que el saldo de reposición es a favor de las mujeres.

En la distribución de cuerpo/escala y grupo, se observa segregación horizontal, debido a que las mujeres y hombres se concentran en ocupaciones profesionales determinadas, según los roles sociales. Así, las mujeres tienen mayor presencia en personal administrativo (por ejemplo, en personal de archivos y bibliotecas es el 72%), sociosanitario (en la Escala Sociosanitaria es el 93%), educativo (un 96%) y de limpieza y servicio doméstico (84%), mientras que los hombres la tienen en puestos de vigilancia (vigilante carreteras, 92%), obras (encargado/a obras públicas, 88%), mantenimiento (oficial primera mantenimiento, el 100%), y otros con las profesiones técnicas y tecnológicas (Escala Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información, 83%).

En las diferentes consejerías también se percibe una segregación horizontal similar en tanto que las mujeres se concentran en las consejerías de Sanidad (64%), Bienestar Social (78%), Educación, Cultura y Deportes (72%), Instituto de la Mujer (79%), mientras que los hombres se concentran en las consejerías y organismos autónomos de Agencia del Agua de Castilla la Mancha (73%), Agencia de investigación e innovación (75%), Fomento (69%) e I.R.I.A.F (65%).

Esta segregación horizontal se mantiene desde los últimos diagnósticos y se debe a un reflejo de estructura del mercado laboral.

Condiciones laborales

A menudo las condiciones laborales diferenciales como los tipos de jornada que tienen los hombres y las mujeres de la Administración tienen que ver, en gran medida, con la necesidad de conciliar la vida profesional y personal. Algunos tipos de jornada como de noche, partida y plena disponibilidad son menos compatibles con la conciliación y tareas de cuidado, que con más frecuencia son realizadas por mujeres. Por otro lado, la mayor representación femenina en tipos de jornada como de tarde y régimen de turnos puede deberse a estrategias de conciliación, pero también al acceso a puestos feminizados asociados a esos turnos.

En relación con las condiciones laborales (tipos de contrato y duración de la jornada), las mujeres presentan menor estabilidad laboral en relación con el tipo vinculación laboral. Así, siendo el 61% del personal, hay sobrerrepresentación femenina en el funcionariado interino (64%) y en los contratos temporales de personal laboral (69%), y en cambio son el 57% del personal funcionario total y, en concreto, el 55% del funcionariado de carrera.

La temporalidad de las mujeres es una situación que ha tenido avances con respecto a los dos últimos diagnósticos (67% del funcionariado interino y 75% del laboral temporal en 2011 y 2018), ya que ha disminuido la presencia de mujeres tanto en puestos de funcionariado interino

como en laboral temporal.

En relación con la duración de la jornada, existe un desequilibrio importante entre hombres y mujeres que tienen algún tipo de jornada parcial: solo el 28% de las jornadas parciales corresponden a hombres, mientras que las mujeres representan el 72% de las jornadas parciales.

La distribución de la plantilla por sexo y tipos de jornada (turnos) revela que existe un mayor porcentaje de mujeres que trabajan en jornada de tarde (75%), a turnos (77%) y tiempo parcial jornada a turnos (100%). Los hombres, sin embargo, tienen más jornadas nocturnas (75%).

Desarrollo profesional

La distribución de mujeres y hombres por niveles jerárquicos presenta diferencias en función del tipo de personal.

En cuanto a la distribución por niveles del personal funcionario, se observa que, como en el diagnóstico anterior, las mujeres ocupan mayoritariamente los niveles inferiores e intermedios (con excepción del nivel 16), y los hombres están más presentes en los niveles superiores (56% del nivel 26, 50% en los niveles 28 y 30, y 53% del nivel 29). No obstante, con respecto a 2018 se ha alcanzado mayor equilibrio en los niveles más altos, siguiendo la tendencia hacia corregir las brechas que también se observó en 2018 con respecto a 2011.

En el caso del personal funcionario, tanto el grupo A1 y el A2 está representado mayoritariamente por mujeres (52% y 63% respectivamente), pero al observar la distribución sobre el total de cada sexo, encontramos que el grupo con mayor proporción de hombres es el A1 (29%), y de las mujeres, el A2 (34%).

Entre el personal laboral, las mujeres tienen mayor representación en los grupos 1 y 2, al igual que en los demás grupos, pero se destaca mayor proporción de mujeres en el grupo 3 (71%). Un ejemplo que puede ilustrar la segregación vertical en relación con las categorías profesionales del personal laboral es cocinero/a que, a pesar de ser una profesión feminizada, las mujeres son mayoría en la categoría de ayudante de cocina del grupo IV (el 69%) y los hombres son el 51% de la categoría cocinero/a del grupo III.

En el análisis de los sistemas de promoción de 2023 a través de OEP anuales de concurso-oposición, que incluyen en las convocatorias el respeto al principio de igualdad, se observan resultados similares entre hombres (52%) y mujeres (48%) del personal funcionario de carrera, con datos similares para el personal laboral fijo (50% y 50%).

Asimismo, se ha observado que el sistema de provisión de puestos de trabajo, hay una sobrerrepresentación de hombres que accede a través de concurso singularizado (71%), mientras que hay más equilibrio entre mujeres y hombres en concurso general y libre designación, aunque accede mayor proporción de mujeres (56% y 54% respectivamente).

En todos los casos, es importante hacer revisiones constantes de los procesos de promoción y provisión de puestos de trabajo, para evitar que se reproduzcan sesgos de género.

La formación continua es un aspecto relevante en relación con el desarrollo profesional para el desarrollo de habilidades y aptitudes, que en el caso de Administración general se realiza a través del Plan de Formación organizado desde la Escuela de Administración Regional. En 2023 se impartieron 398 cursos (19 en materia de igualdad) y se identifica una mayor participación de mujeres que de hombres (62% y 38%). A diferencia del 2018, actualmente se cuenta con

datos de solicitudes y participación por curso y sexo, a qué tipo de formación asisten hombres y mujeres.

Retribuciones

En el caso del sector de Administración General, las retribuciones del personal empleado público vienen recogidas en las Leyes de Presupuestos, por lo que no existen diferencias en la percepción de las cuantías retributivas.

Se pueden identificar diferencias salariales tanto para el personal funcionario como para el laboral en las retribuciones fijas y variables en la mayoría de cuerpos/escalas y grupos. No obstante, las diferencias son significativamente mayores en las retribuciones variables. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres no se deben a una discriminación directa por género y no se produce un incumplimiento de la norma. Las diferencias se deben a una serie de factores relacionados con las singularidades de algunos conceptos retributivos y características de la plantilla. Las diferencias también se producen por la distribución irregular de hombres y mujeres en los diferentes grupos.

En el personal de Administración general, la diferencia respecto al diagnóstico anterior es de dos puntos menos de diferencia retributiva entre hombres y mujeres. En el personal funcionario, la diferencia es del 8% (2 puntos menos que en 2018), procedente del 7% en las retribuciones fijas, y del 76% en las variables (ambas en favor de los hombres). Del personal laboral la diferencia salarial es del 8% (2 puntos menos que en 2018), procedente del 8% en las retribuciones fijas, y del -5% (es decir, en favor de las mujeres) en las variables.

Por lo tanto, las diferencias salariales no son resultado de un incumplimiento de la normativa o por discriminación directa, sino que pueden ser resultado de la relación entre variables. Por ejemplo, complementos salariales que se otorgan en puestos con mayor presencia de hombres, retribuciones variables que no reciban mujeres por motivos de conciliación como nocturnidad o turnicidad, menores retribuciones por acoger medidas de conciliación como reducciones de jornada y menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

La salud laboral es un elemento importante en los entornos de trabajo para garantizar el bienestar de todas las personas. Es necesario incluir la perspectiva de género porque hay factores que afectan de forma diferencial a hombres y mujeres, además de cuestiones relacionadas a la maternidad y el embarazo. En este sentido, debe incorporarse esta perspectiva en la planificación de actividades, evaluación de riesgos, desarrollo de medidas de prevención y atención a la salud laboral para proteger las necesidades específicas.

Las tasas de siniestralidad (accidentes sin baja) y el índice de incidencia son mayores para las trabajadoras de Administración general (59% y 18%, respectivamente) con respecto a los trabajadores (41% y 16% respectivamente), mientras que la asistencia a los reconocimientos médicos es equilibrada y la movilidad del personal por razones de salud es superior en los hombres, lo que suponen datos relevantes en la prevención de riesgos laborales.

En cuanto a la protección de embarazadas y lactantes, se ha aprobado el “Protocolo de actuación para la protección frente a los riesgos laborales de las trabajadoras en estado de gestación, maternidad reciente y/o periodo de lactancia natural” en el que se recoge el proceso de valoración de riesgos, informes de adaptación o cambio de puesto de trabajo y otras posibles medidas.

Durante el periodo entre los diagnósticos de igualdad se han logrado avances en materia de protección de trabajadoras víctimas de violencia de género y prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, ya que en 2018 estaba pendiente la elaboración de protocolos y medidas. Actualmente, se cuenta tanto con el Protocolo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el empleo público de administración general y el Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.

Sensibilización en Igualdad

En cuanto sensibilización, durante el año se realizaron campañas en días clave para visibilizar la igualdad de género y aportaciones de mujeres en diferentes ámbitos. En materia de violencia de género y prevención ante el acoso sexual y por razón de sexo se han realizado medidas de sensibilización y formación como la difusión de los protocolos, cursos dirigidos a personal específico y campañas del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres.

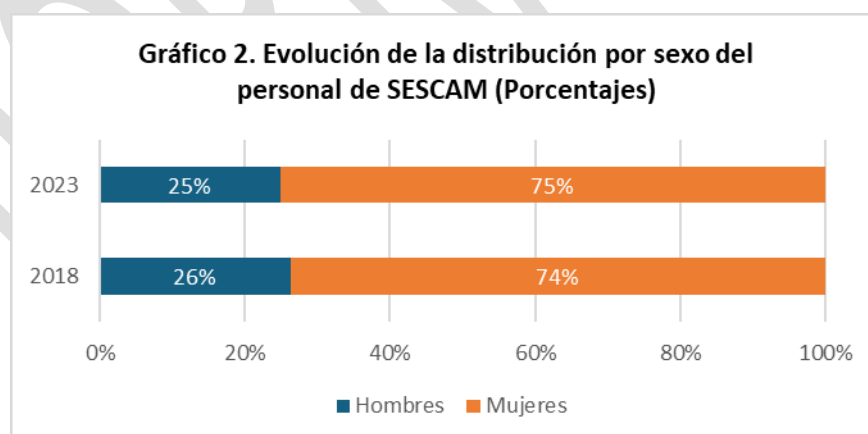
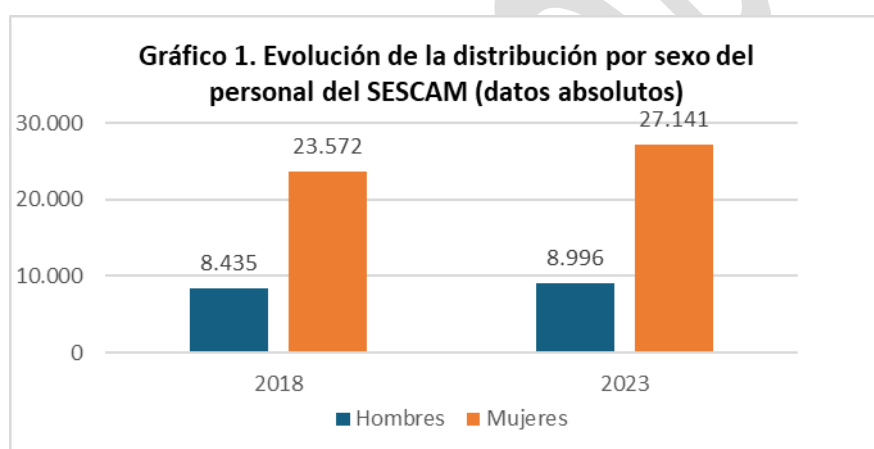
Durante 2023, se realizaron 19 cursos en materia de igualdad de género destinados al personal de Administración Regional en distintas modalidades con 4.718 participantes en total (64% de mujeres). No obstante, tal y como se puntualizó en el diagnóstico anterior, es necesario fomentar la participación de todo el personal ya que es imprescindible que todas las personas trabajadoras estén sensibilizadas.

SESCAM

6. Características del personal del SESCAM

6.1 Distribución según sexo

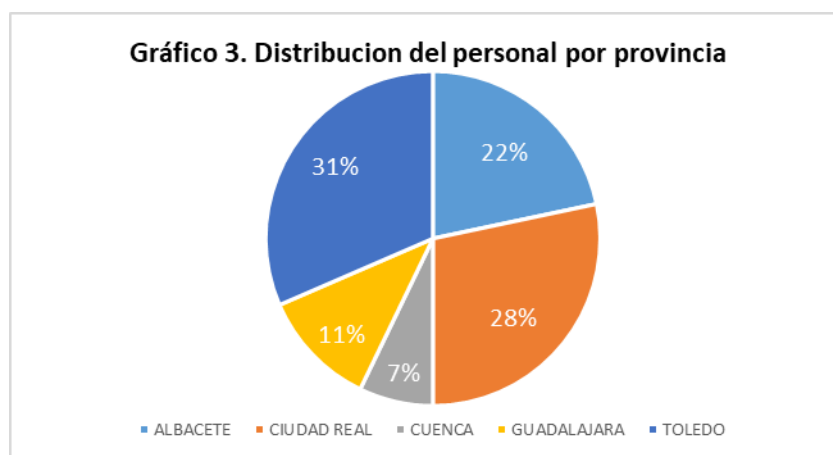
Según los datos facilitados por la Dirección General de Recursos Humanos y Transformación del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)¹⁵, con fecha de 31 de diciembre de 2023, la plantilla de efectivos del SESCAM está compuesta por **36.137 personas, de las cuales 8.996 (25%) son hombres y 34.135 (75%) son mujeres**. Existe, por tanto, sobrerrepresentación femenina según la definición de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).



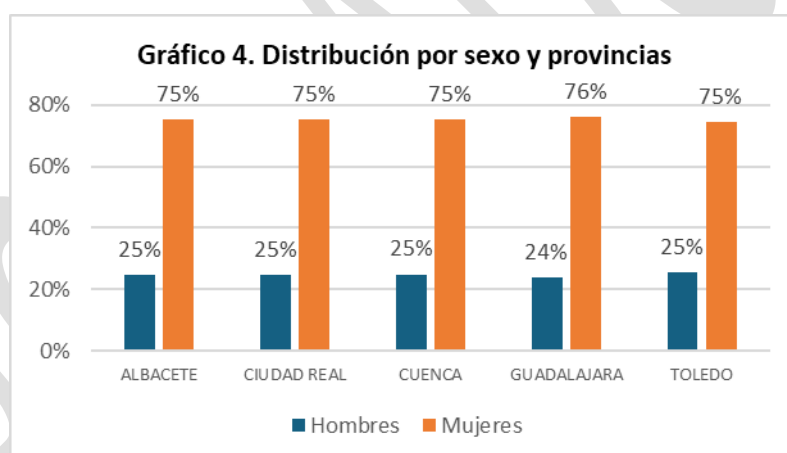
En relación con la evolución de la plantilla desde el anterior diagnóstico de igualdad (2018), se observa que en general la plantilla ha aumentado un 13%, y que en este crecimiento ha habido un aumento de un punto porcentual en la presencia femenina, como se aprecia en el Gráfico 2, pasando del 74% a 75% de mujeres.

¹⁵ Los datos de la Dirección General de Recursos Humanos y Transformación del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha que aparecen en el documento, si no se especifica lo contrario, son tomados con fecha de **31 de diciembre de 2023**.

Si observamos la distribución de la plantilla por provincias, la mayor proporción de la plantilla se concentra en Toledo (31%), en Ciudad Real (28%) y en menor medida en Albacete (22%). Por otro lado, en Guadalajara se ubica el 11% del personal y en Cuenca el 7%.



Por otro lado, si analizamos la composición de la plantilla por sexo y provincia encontramos que la distribución por sexo es muy similar en todas.



6.2 Distribución según sexo y edad

En la **estructura de la plantilla por sexo y edad del personal del SESCAM**, se observa que en todas las franjas de edad hay mayor número de mujeres que de hombres, superior al 75%, excepto en la franja de 65 a 70 años, donde hay una distribución paritaria (46% de hombres y 54% de mujeres).

La sobrerrepresentación femenina es amplia en todas las demás franjas de edad, aunque la brecha de género es menor entre las edades más elevadas (entre los 61 y los 70 años), donde los hombres representan una proporción superior al porcentaje masculino total de la plantilla.

Tabla 1. Personal del SESCAM por sexo y edad

Edad	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
De 18 a 35	1.807	24%	5.591	76%	7.398	51
De 36 a 40	750	22%	2.697	78%	3.447	56
De 41 a 45	1.151	25%	3.540	75%	4.691	51
De 46 a 50	1.242	23%	4.098	77%	5.340	53
De 51 a 55	1.218	23%	3.975	77%	5.193	53
De 56 a 60	1.334	25%	4.058	75%	5.392	51
De 61 a 64	1.071	29%	2.681	71%	3.752	43
De 65 a 70	423	46%	501	54%	924	8
Total	8.996	25%	27.141	75%	36.137	50

Según los datos expuestos, en la franja de edad de 36 a 40 años es en la que se identifica mayor presencia de mujeres (78%). En la franja de 18 a 35 es en la que se encuentra la mayor proporción de la plantilla (el 20%) y hay una distribución de 76% de mujeres y 24% de hombres.

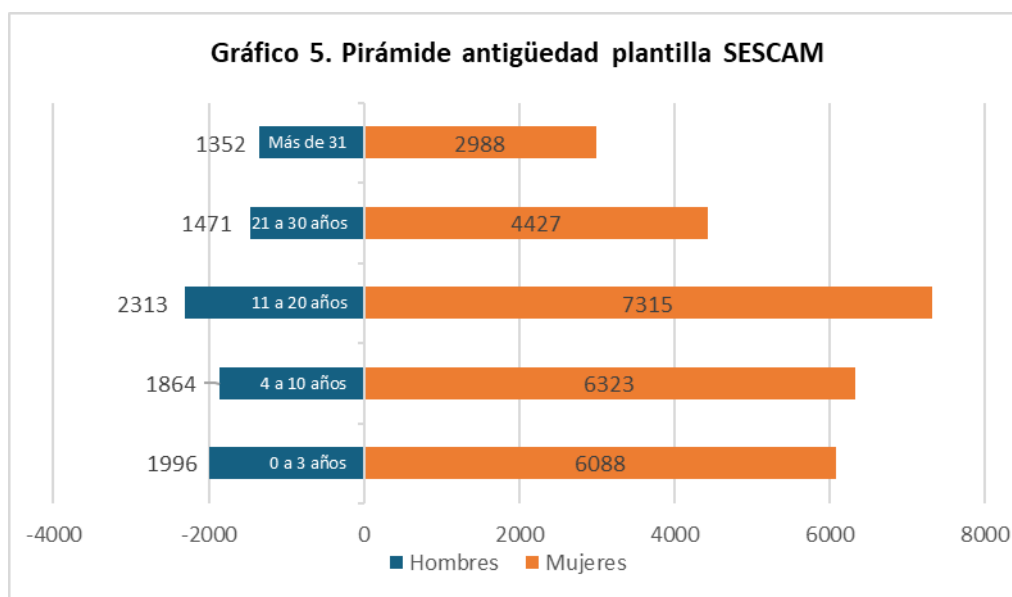
6.3 Distribución según sexo y antigüedad

Los datos relativos a la **antigüedad del personal del SESCAM** muestran que la cohorte con mayor proporción de personal es la de **11 a 20 años de antigüedad** (27% de la plantilla). Se trata, en conjunto, de una plantilla con una elevada antigüedad media. Con respecto a 2018, la antigüedad media se ha reducido, ya que en ese año la franja con más proporción de personal era 21 a 30 años.

Tabla 2. Personal del SESCAM por sexo y antigüedad

Rango Antigüedad	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
0-3	1.996	25%	6.088	75%	8.084	51
4-10	1.864	23%	6.323	77%	8.187	54
11- 20	2.313	24%	7.315	76%	9.628	52
21-30	1.471	25%	4.427	75%	5.898	50
Más de 31	1.352	31%	2.988	69%	4.340	38
Total	8.996	25%	27.141	75%	36.137	50

En todas las franjas de antigüedad las mujeres son mayoría, aunque los datos no presentan una secuencia lineal, sino que fluctúan según las franjas de edad. Por ejemplo, entre el personal que tiene una antigüedad de más de 31 años, hay una proporción masculina superior (31%) en relación con el cómputo total de hombres del SESCAM. Así, las mujeres se encuentran más representadas entre las personas con 4 a 10 años, y entre 11 y 20 años antigüedad, como se aprecia en el siguiente gráfico.

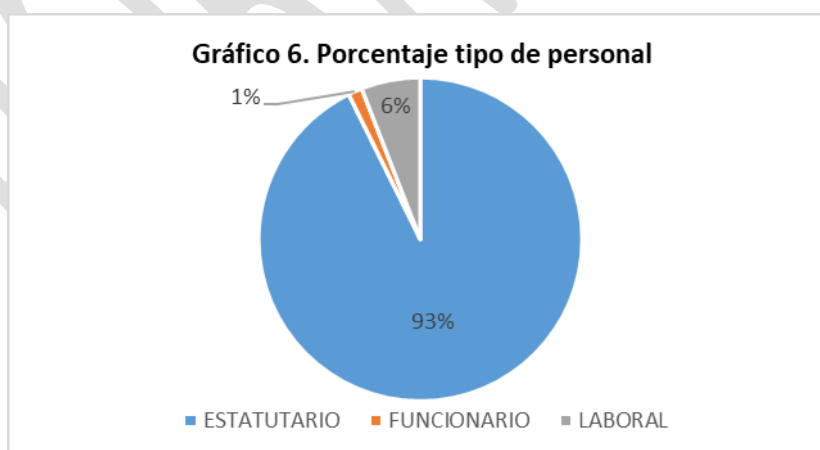


6.4 Distribución según sexo y tipo de personal

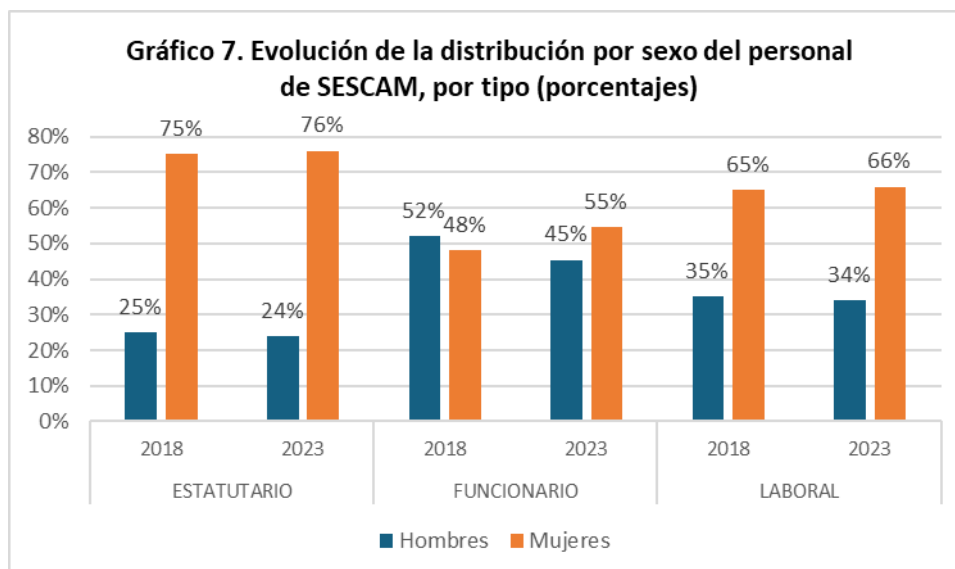
El personal del SESCAM se puede clasificar en función del **régimen jurídico** (estatutario, funcionario, o personal laboral) y del **tipo de personal** (sanitario, o de gestión y servicios)

Régimen jurídico

En función del régimen jurídico, el personal des SESCAM se clasifica en estatutario, funcionario y personal laboral. La distribución del personal por tipo de personal se muestra en el siguiente gráfico.



El siguiente gráfico muestra la distribución según sexo y tipo de personal y la comparativa del anterior diagnóstico con los datos actuales.



- Personal estatutario.** El personal estatutario es una categoría de empleado o empleada pública que ha tenido históricamente una regulación especial en el seno de la Función Pública, formado por profesionales sanitarios y demás colectivos que prestaban sus servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Seguridad Social, y actualmente bajo el régimen de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. **El personal estatutario conforma la mayoría de la plantilla de efectivos del SESCAM (93%) y también es el personal en el que hay una mayor representación femenina (76% de mujeres frente al 24% de hombres).** El personal estatutario puede ser fijo, interino, sustituto y eventual¹⁶. **En todos los casos las mujeres están sobrerrepresentadas** (ver tabla siguiente) y existe, por tanto, brecha de género a favor de las mujeres. Sin embargo, la brecha es mayor entre el personal sustituto (que es el tipo de personal donde la brecha de género es más elevada) y eventual, donde las mujeres son el 81% y 79% respectivamente. Entre el personal estatutario interino y fijo la proporción es similar al del conjunto de la plantilla.
- Personal laboral.** Es el 6% de la plantilla. En la mayoría de los casos, se trata de especialistas en ciencias de la salud en formación (MIR, PIR, FIR, EIR). La distribución por sexo de este tipo de personal muestra que **existe sobrerrepresentación femenina: las mujeres son el 66% y los hombres el 34%.** En cuanto al tipo de contrato, existe una sobrerrepresentación de hombres en el personal laboral fijo (75% de hombres y 25% de mujeres) pero en esta modalidad solo se encuentran 4 personas, en el caso del personal temporal **las mujeres representan el 66%.**

¹⁶ Tras la última modificación del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, el personal estatutario se clasifica en fijo y temporal. A su vez, el personal temporal puede nombrarse por interinidad o por sustitución. No obstante, a fecha 31 de diciembre de 2023, existían, además de personal interino y sustituto, nombramientos de personal eventual. Por este motivo, en este informe se hace referencia tanto a personal estatutario fijo, interino, sustituto, como a personal eventual.

- **Personal funcionario**, supone el 1% del total de personal empleado. Se clasifica en **personal funcionario de carrera e interino**. La existencia de personal funcionario en el SESCAM es una situación que viene heredada del pasado y en la actualidad no se hacen más ingresos por esta vía. En relación con la distribución por sexo, **la presencia de mujeres (55%) es ligeramente superior que a las de los hombres, aunque dentro de una proporción equilibrada, y lo mismo ocurre en el caso de funcionarios de carrera que suponen la mayoría del personal funcionario (55% de mujeres frente al 45% de hombres)**. Sin embargo, hay sobrerrepresentación femenina en el personal interino (63%) pero que supone una proporción mínima de la plantilla.

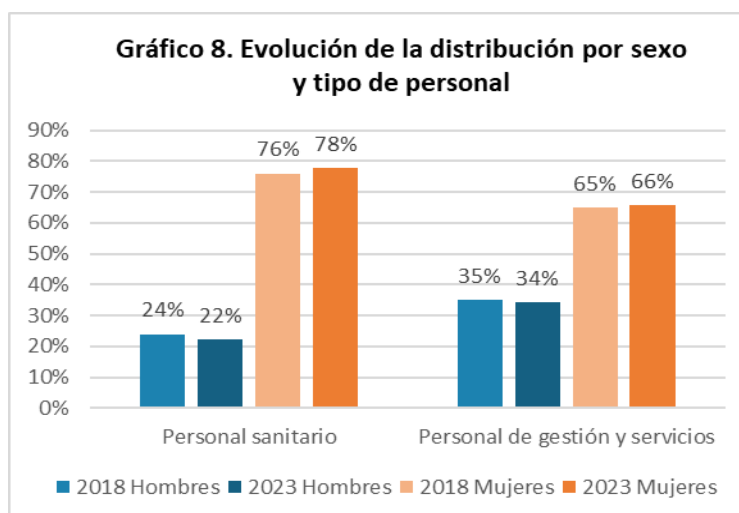
Tabla 3. Clasificación personal según régimen jurídico. Personal del SESCAM

Tipo de personal	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
PERSONAL ESTATUTARIO	8.039	24%	25.456	76%	33.495	52
Fijo	3.849	26%	10.977	74%	14.826	48
Interino/a	3.047	24%	9.732	76%	12.779	52
Sustituto/a	1.095	19%	4.569	81%	5.664	61
Eventual	48	21%	178	79%	226	58
PERSONAL FUNCIONARIO	229	45%	276	55%	505	9
De carrera	226	45%	271	55%	497	9
Interino/a	3	38%	5	63%	8	25
LABORAL	728	34%	1.409	66%	2.137	32
Fijo	3	75%	1	25%	4	-50
Temporal	725	34%	1.408	66%	2.133	32
Total	8.996	25%	27.141	75%	36.137	50

Según los datos relativos a la distribución del personal por tipo de relación laboral y sexo, las mujeres son mayoría en todos los tipos de personal excepto en el caso del personal laboral, que tampoco resulta significativo desde el punto de vista cuantitativo, ya que hay cuatro personas (1 mujer y 3 hombres). Al igual que en el diagnóstico previo, continúa habiendo mayor presencia en los tipos de puestos temporales (estatutario sustituto y eventual, funcionario/a interino/a y laboral temporal).

Tipo de personal

Según el tipo de personal, la plantilla del SESCAM se clasifica en personal sanitario y de gestión y servicios.



En 2023, como ya sucedía en 2018, las mujeres están sobrerrepresentadas tanto en personal sanitario como en el de gestión y servicios (78% y 66% respectivamente), aunque entre el personal de gestión y servicios hay mayor proporción de hombres (34%) que entre el personal sanitario (22%). Como se puede observar en el gráfico anterior, tanto en el personal sanitario como en el de gestión y servicios ha aumentado la proporción de mujeres con respecto al 2018 (2 puntos y 1 punto respectivamente).

Si combinamos ambas clasificaciones (tipo de personal y régimen jurídico) se pueden extraer las siguientes conclusiones (Tabla 4):

- Entre el **personal sanitario**, las mujeres están sobrerrepresentadas entre el personal estatutario (79%) que es el régimen en el que se concentra la mayoría del personal sanitario. También hay mayor representación de mujeres en entre el personal laboral, pero en menor medida (66%). En el funcionariado se identifica una distribución equilibrada (54% de mujeres y 46% de hombres). En estos dos últimos casos, las mujeres están infrarrepresentadas en relación con su presencia en el conjunto del personal sanitario.
- Entre el **personal de gestión y servicios**, las mujeres son mayoría entre el personal estatutario (66%). Del personal funcionario las mujeres suponen el 80% y del laboral hay una distribución equilibrada (50% hombres y 50% mujeres) pero ambos casos son muy poco significativos, al tratarse de muy pocas personas.

Tabla 4. Clasificación por tipo de personal. Personal del SESCAM

Tipo de personal	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
SANITARIO	6.165	22%	21.743	78%	27.908	56
Estatutario/a	5.248	21%	20.106	79%	25.354	59
Funcionario/a	220	46%	263	54%	483	9
Laboral	697	34%	1.374	66%	2.071	33
DE GESTIÓN Y SERVICIOS	2.770	34%	5.326	66%	8.096	32
Estatutario/a	2.750	34%	5.297	66%	8.047	32
Funcionario/a	3	20%	12	80%	15	60

Laboral	17	50%	17	50%	34	0
PERSONAL DIRECTIVO	61	46%	72	54%	133	8
Estatutario/a	41	44%	53	56%	94	13
Funcionario/a	6	86%	1	14%	7	-71
Laboral	14	44%	18	56%	32	13
Total	8.996	25%	27.141	75%	36.137	50

6.5 Distribución según sexo y niveles jerárquicos

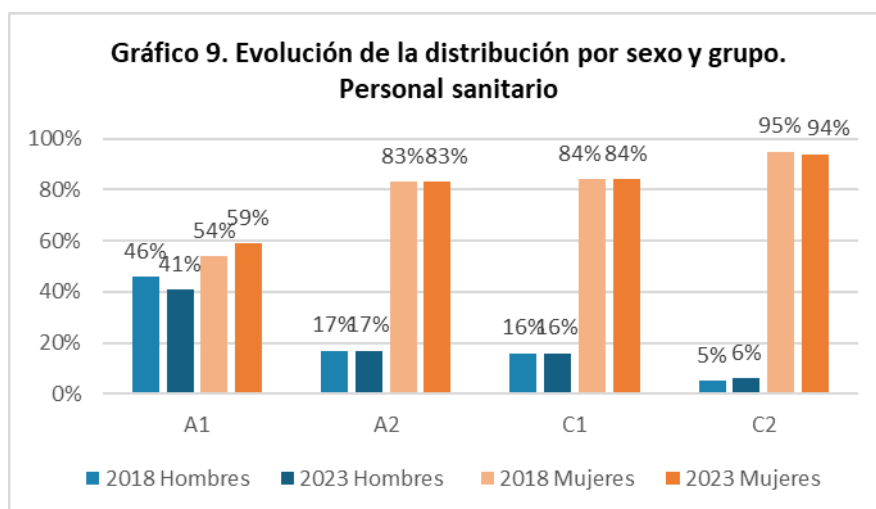
Personal sanitario

En el caso del personal sanitario, el grupo profesional con mayor personal es el grupo A2 (personal sanitario de formación universitaria), que ocupa casi el 43% del personal sanitario, seguido por el A1.

En relación con la distribución por sexos (Tabla 5), **las mujeres tienen mayor presencia en todos los grupos, aunque se aprecian algunas diferencias dependiendo del grupo profesional. La sobrerrepresentación femenina es muy notable en los grupos A2 (83%), C1 (84%) y, sobre todo, en el C2 (94%),** que presenta la brecha de género más elevada. El grupo A1 es en el que se encuentra la distribución más equilibrada, pero manteniendo la sobrerrepresentación de mujeres (59%) y hombres (41%), **si bien en términos relativos la presencia de hombres en este grupo es mayor,** en comparación con la representación masculina en el total de la plantilla.

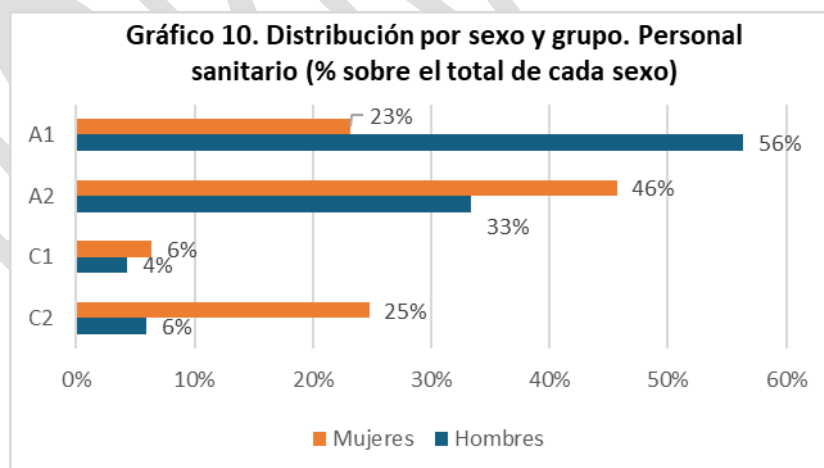
Tabla 5. Clasificación por grupo. Personal sanitario

Grupo	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
A1	3.475	41%	5.031	59%	8506	18
A2	2.058	17%	9.934	83%	11.992	66
C1	266	16%	1.394	84%	1.660	68
C2	366	6%	5.384	94%	5.750	87
Total	6.165	22%	21.743	78%	27.908	56



Al analizar la evolución en la distribución del personal por sexo y grupo de 2018 y 2023, se aprecia que no hay grandes cambios, salvo que en el grupo A1 la presencia de mujeres ha aumentado en 5 puntos porcentuales.

Si observamos los porcentajes sobre el total de cada sexo (Gráfico 10), se aprecia que los hombres están más presentes en los grupos A1 y A2 (sobre todo en el grupo A1, donde se encuentra casi el 56% de los hombres del personal sanitario). La presencia masculina en los grupos C1 (4%) y C2 (6%) es muy minoritaria. Las mujeres, sin embargo, se concentran fundamentalmente en el grupo A2, donde se encuentran casi la mitad de las mujeres del personal sanitario (46%), y, en segundo lugar, en los grupos C2 (25%) y A1 (23%). Su presencia es también minoritaria en el grupo C1 (6%).



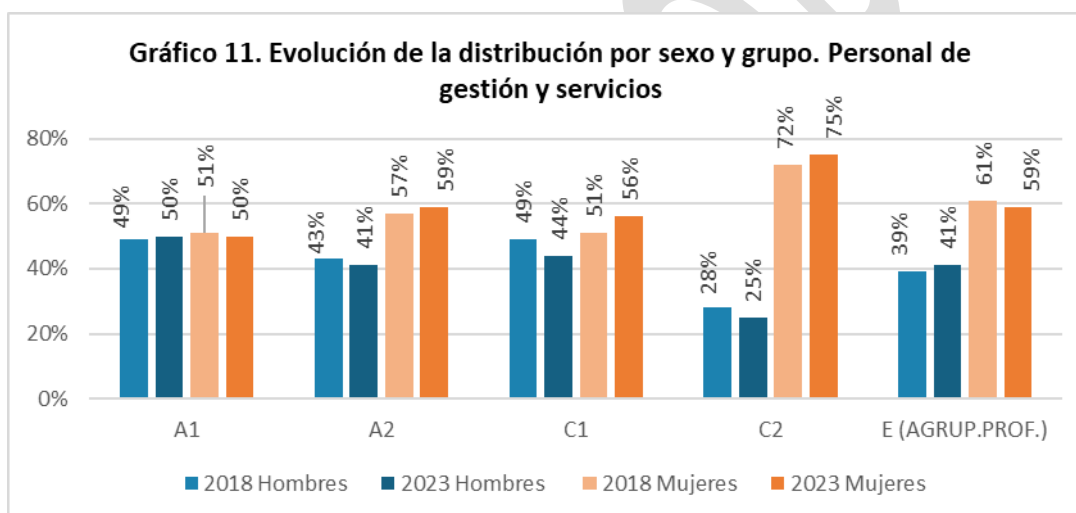
Personal de gestión y servicios

En el caso del **personal de gestión y servicios**, las mujeres tienen mayor peso en todos los grupos, excepto en el A1 en el que es 50%-50%, mientras que en los grupos A1, C1 C2 y E, existe sobrerrepresentación femenina (59%, 56%, 75% y 59% respectivamente).

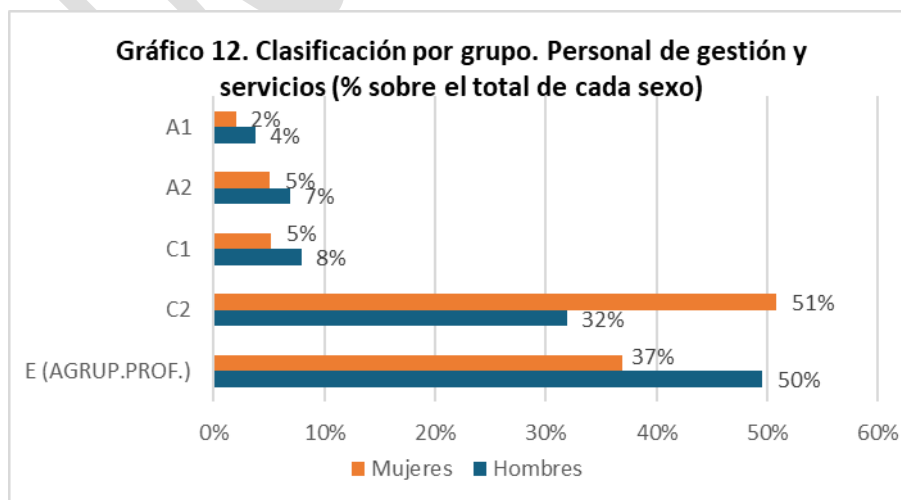
Tabla 6. Clasificación por grupo. Personal de gestión y servicios

Grupo	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
A1	104	50%	106	50%	210	0
A2	190	41%	272	59%	462	18
C1	219	44%	275	56%	494	11
C2	884	25%	2.709	75%	3.593	51
E	1.373	41%	1.964	59%	3.337	18
Total	2.770	34%	5.326	66%	8.096	32

Al comparar los datos de la Tabla 6 con los datos del diagnóstico de 2018, se observa que continúa existiendo paridad en el grupo A1, en el grupo A2, C1 y C2 ha aumentado en la presencia de mujeres con respecto a la de los hombres (2,4 y 3 puntos porcentuales respectivamente) y en el grupo E ha disminuido 2 puntos.

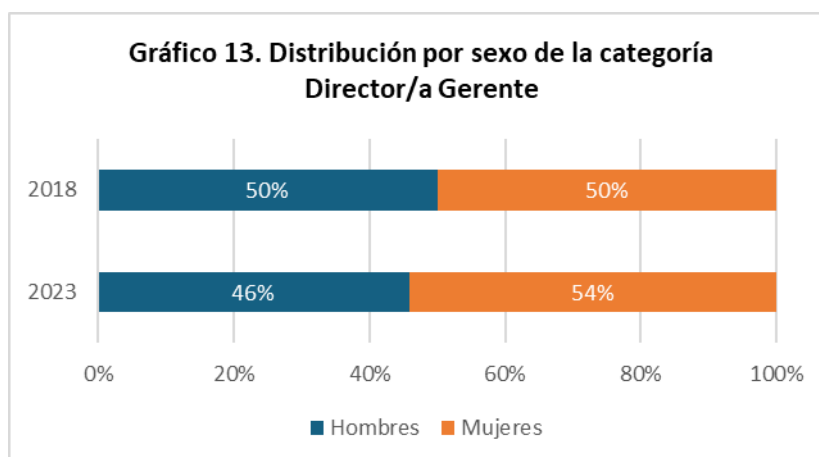


Si observamos los **porcentajes sobre el total de cada sexo** (Gráfico 12), los hombres se concentran mayoritariamente en Agrupaciones profesionales (50%) y después se reparten en los grupos C2 (32%), C1 (8%), A2 (67%) y A1 (4%). Las mujeres, sin embargo, se concentran en el Grupo C2, que supone casi el 51% de las mujeres del personal de gestión y servicios, y después en Agrupaciones profesionales (37%), A2 (5%) y A1 (2%).



Personal directivo

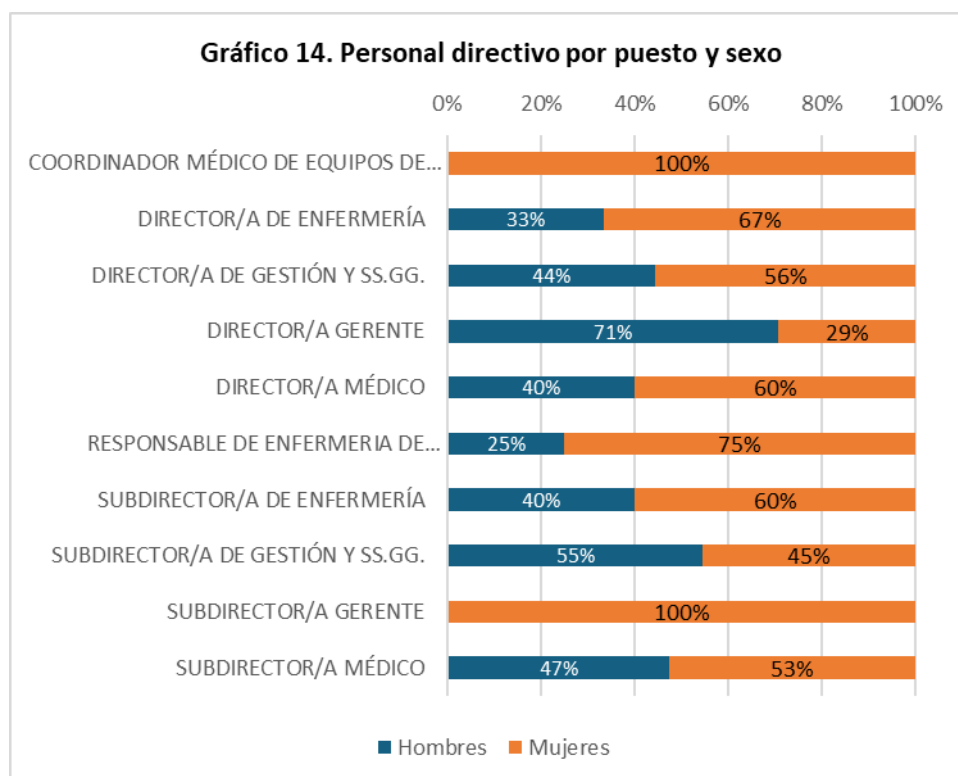
La categoría de Director/a Gerente es la más elevada en el organigrama del SESCAM. **En relación con la distribución por sexo de esta categoría en las gerencias**, hay una distribución paritaria entre hombres y mujeres (46% de hombres y 54% de mujeres). Como se observa en el siguiente gráfico, ha disminuido ligeramente la presencia de hombres (4 puntos), pero se mantiene el equilibrio. A pesar de que la estructura es equilibrada, la proporción de hombres está muy por encima de la que representan en el total de la plantilla, ya que son el 25% de la plantilla total, y 46% de los puestos directivos.



Si observamos cada uno de los puestos directivos, en los que hay más mujeres son los **relacionados con la enfermería y atención primaria** como subdirector/a de enfermería (60%), responsable de enfermería de equipo de atención primaria (75%), coordinador/a médico de equipos de atención primaria (100%). En contraste, los hombres ocupan el 71% de los puestos de Director/a Gerente.

Tabla 7. Personal directivo por puesto y sexo

	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
COORD. MÉDICO/A EQ. AT. PRIMARIA			2	100%	2	100
DIRECTOR/A DE ENFERMERÍA	5	33%	10	67%	15	33
DIRECTOR/A DE GESTIÓN Y SS.GG.	8	44%	10	56%	18	11
DIRECTOR/A GERENTE	12	71%	5	29%	17	-41
DIRECTOR/A MÉDICO/A	6	40%	9	60%	15	20
RESP ENFERMERIA EQ. AT. PRIMARIA	1	25%	3	75%	4	50
SUBDIRECTOR/A DE ENFERMERÍA	8	40%	12	60%	20	20
SUBDIRECTOR/A DE GESTIÓN Y SS.GG.	12	55%	10	45%	22	-9
SUBDIRECTOR/A GERENTE		0%	1	100%	1	100
SUBDIRECTOR/A MÉDICO/A	9	47%	10	53%	19	5
Total	61	46%	72	54%	133	8



Si comparamos los datos actuales sobre el personal directivo con el anterior diagnóstico, se aprecia un incremento de la presencia femenina en estos puestos. El puesto director/a gerente continúa estando masculinizado, no obstante, en 2018 solo había 2 mujeres, mientras que actualmente son 5 de 17. El puesto director/a médico ha pasado de tener el 33% de mujeres en 2018, a 60% en 2023. Además, ha aumentado la proporción de hombres en puestos relacionados con enfermería y atención primaria.

En la siguiente tabla se muestran los cargos intermedios por tipo de personal y puesto.

Tabla 8. Mandos intermedios por puesto y sexo

	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
PERSONAL SANITARIO	531	44%	663	56%	1194	11
COORDINADOR/A	126	51%	122	49%	248	-2
DIRECTOR/A CEN. REG TRANSFUSIÓN	0	0%	2	100%	2	100
JEFE/A DE ESTUDIOS	7	50%	7	50%	14	0
JEFE/A DE SECCIÓN	150	61%	96	39%	246	-22
JEFE/A DE SERVICIO	117	61%	76	39%	193	-21
JEFE/A DE UNIDAD	12	46%	14	54%	26	8
RESPONSABLE DE ENFERMERÍA	67	30%	157	70%	224	40
RESPONSABLE DE HUMANIZACIÓN	3	23%	10	77%	13	54
SUPERVISOR/A DE ÁREA FUNCIONAL	6	15%	33	85%	39	69
SUPERVISOR/A DE UNIDAD	43	23%	146	77%	189	54

	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS	290	58%	213	42%	503	-15
CONDUCTOR DE INSTALACIONES	134	99%	1	1%	135	-99
JEFE/A DE EQUIPO	23	28%	59	72%	82	44
JEFE/A DE GRUPO	43	33%	87	67%	130	34
JEFE/A DE SECCIÓN	58	55%	47	45%	105	-10
JEFE/A DE SERVICIO	32	63%	19	37%	51	-25
Total mandos intermedios	821	48%	876	52%	1697	3

En términos generales, se observa una distribución equilibrada de hombres y mujeres en los puestos intermedios (48% de hombres y 52% de mujeres, por debajo de su presencia en los niveles inferiores) que varía según el tipo de personal y el puesto. Según el tipo de personal, las mujeres ocupan en mayor proporción los puestos intermedios del personal sanitario (56%) que del personal de gestión y servicios (42%). Los puestos intermedios del personal sanitario se encuentran feminizados en su mayoría, se destacando supervisor/a de área funcional (85% de mujeres). En contraste, jefe/a de servicio y jefe/a de unidad están ligeramente masculinizados ya que en ambos puestos los hombres suponen el 61%. En el caso de jefe/a de estudios, jefe/a de unidad y coordinadores/as tienen una distribución equilibrada. En el personal de gestión y servicios los puestos de conductor de instalaciones y jefe/a de servicios están masculinizados (99% y 63% de hombres respectivamente), mientras que jefe/a de equipo y jefe/a de grupo feminizados (72% y 67% de mujeres respectivamente). Por su parte, el puesto jefe/a de sección es el que más se acerca al equilibrio (55% de hombres y 45% de mujeres).

6.6 Distribución según sexo y puesto

Personal sanitario

En relación con la distribución del personal según categoría profesional/puesto de trabajo, el análisis de la posición de mujeres y hombres que se refleja en la Tabla 9.

Tabla 9. Distribución por sexo y puestos de trabajo del personal sanitario (excepto personal directivo y cargos intermedios)

	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha género
A1	3.475	41%	5.031	59%	8.506	18
ESPECIALISTA EN FORMACIÓN	432	31%	970	69%	1.402	38
FACULTATIVO ESPECIALISTA DE ÁREA	1.664	42%	2.332	58%	3.996	17
FARMACÉUTICO/A DE ATENCIÓN PRIMARIA	2	7%	26	93%	28	86
INSPECTOR/A FARM. SERV. SANIT. Y PRESTAC.	5	38%	8	62%	13	23
INSPECTOR MÉDICO SERV. SANIT. Y PRESTAC.	16	43%	21	57%	37	14
JEFE/A DE SERVICIO C/O	1	100%		0%	1	-100
MEDICO DE ADMISION, ARCH. Y DOC. CLINICA	9	27%	24	73%	33	45
MEDICO DE AISNA	1	100%		0%	1	-100
MÉDICO/A DE FAMILIA	713	44%	890	56%	1.603	11
MÉDICO/A DE LA UD. MÓVIL DE EMERGENCIAS	110	63%	66	38%	176	-25
MÉDICO/A DE URGENCIAS	183	42%	252	58%	435	16
MÉDICO/A PEAC	230	54%	193	46%	423	-9
MÉDICO/A SUAP	6	40%	9	60%	15	20
ODONTOESTOMATÓLOGO	44	47%	49	53%	93	5
PEDIATRA DE ATENCIÓN PRIMARIA	56	23%	186	77%	242	54
TÉCNICO DE SALUD PÚBLICA	3	38%	5	63%	8	25
A2	2.058	17%	9.934	83%	11.992	66
ENFERMERO/A	1.575	16%	8.205	84%	9.780	68
ENFERMERO/A DE EMERGENCIAS	88	37%	150	63%	238	26
ENFERMERO/A ESP. ENF OBST-GIN(MATRONA)	40	11%	331	89%	371	78
ENFERMERO/A ESP. EN ENF. DEL TRABAJO	1	14%	6	86%	7	71
ENFERMERO/A ESP. EN ENF.GERIÁTRICA	4	17%	19	83%	23	65
ENFERMERO/A ESP. EN ENF. PEDIATRICA	1	8%	11	92%	12	83
ENFERMERO/A ESP. ENF. FAMILIAR Y COM.	21	23%	71	77%	92	54
ENFERMERO/A ESPECIALISTA SALUD MENTAL	7	12%	50	88%	57	75
ENFERMERO/A INSPECT. SERV. SANIT. Y PREST.	6	21%	22	79%	28	57
ENFERMERO/A PEAC	145	30%	346	70%	491	41
ENFERMERO/A SUAP	2	20%	8	80%	10	60
ESPECIALISTA EN FORMACIÓN	25	13%	161	87%	186	73
FISIOTERAPEUTA	134	23%	446	77%	580	54
LOGOPEDA		0%	18	100%	18	100
TERAPEUTA OCUPACIONAL	9	9%	90	91%	99	82
C1	266	16%	1.394	84%	1.660	68
HIGIENISTA DENTAL	6	7%	84	93%	90	87
TÉCNICO/A SUPERIOR SANIT.ANAT.PATOLOGICA	28	18%	129	82%	157	64
TÉCNICO/A SUPERIOR SANIT. LABORATORIO	73	10%	645	90%	718	80
TÉCNICO/A SUPERIOR SANIT. MED. NUCLEAR	3	14%	18	86%	21	71
TÉCNICO/A SUPERIOR SANIT. RADIOTERAPIA	14	25%	43	75%	57	51
TÉCNICO/A SUPERIOR SANIT. RADIODIAGN.	142	23%	475	77%	617	54
C2	366	6%	5.384	94%	5.750	87
TÉCNICO/A MEDIO SANIT. CUID. AUX. ENFERM.	366	6%	5.384	94%	5.750	87
Total	6.165	22%	21.743	78%	27.908	56

A1

- La presencia es equilibrada entre hombres y mujeres con una ligera sobrerrepresentación de mujeres, 59% para ellas y 41% para ellos
- En los puestos en los que se identifica mayor desequilibrio a favor de las mujeres estarían FARMACÉUTICO/A DE ATENCIÓN PRIMARIA con un 93% de mujeres, PEDIATRA DE ATENCIÓN PRIMARIA con un 77% y MEDICO/A DE ADMISION, ARCHIVOS Y DOC. CLINICA con un 73%.
- Los puestos en los que se identifica una estructura equilibrada son ODONTOESTOMATÓLOGO/A (47% de hombres y 53% de mujeres) MÉDICO/A PEAC (54% de hombres y 46% de mujeres), MÉDICO/A DE FAMILIA (44% de hombres y 56% de mujeres).

A2

- Hay una sobrerrepresentación femenina (83% de mujeres) en el grupo, al igual que en todos los puestos.
- La mayoría de los puestos están relacionados con la enfermería, una profesión generalmente feminizada.
- Los puestos en los que hay mayor presencia de mujeres son ENFERMERO/A ESPEC. ENF OBSTÉTRICO - GINEC.(MATRONA) con 89% de mujeres, ENFERMERO/A ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA PEDIATRICA con 92% y LOGOPEDA que está ocupado solo por mujeres.
- El puesto que más se acerca al equilibrio es ENFERMERO/A DE EMERGENCIAS, 37% son hombres y 63% son mujeres.

C1

- Existe una mayor presencia de mujeres que de hombres en el total del grupo profesional (84% y 16% respectivamente) y en todos los puestos.
- En el puesto TÉCNICO/A SUPERIOR SANITARIO DE LABORATORIO se concentra la mayor proporción del personal de este grupo y el 90% son mujeres.
- El puesto TÉCNICO/A SUPERIOR SANITARIO DE RADIOTERAPIA se encuentra el porcentaje más alto de hombres en el grupo (25%) pero en términos absolutos el puesto TÉCNICO/A SUPERIOR SANITARIO RADIODIAGNÓSTICO es en el que hay más hombres (142)

C2

- Es el grupo profesional más feminizado y en el que se ubica el 25% del total de la plantilla.
- El único puesto en este grupo es TÉCNICO/A MEDIO SANITARIO: CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA, el 94% son mujeres y el 6% hombres. Por lo tanto, hay una brecha de 87 puntos.

Personal de gestión y servicios

En la siguiente tabla se muestra la distribución por sexo del personal de gestión y servicios por grupos y puestos en la que se pueden identificar algunas diferencias.

Tabla 10. Distribución por sexo y puestos de trabajo del personal gestión y servicios (excepto personal directivo y cargos intermedios)

	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha género
A1	104	50%	106	50%	210	1
BIBLIOTECARIO/A		0%	4	100%	4	100
GRUPO TÉCNICO FUNCIÓN ADMINISTRATIVA	33	44%	42	56%	75	12
INGENIERO/A SUPERIOR	9	82%	2	18%	11	-64
PERSONAL TÉCNICO TITULADO SUPERIOR	48	48%	52	52%	100	4
TÉC. SUP. DE TECNOL. INFORMACIÓN	14	70%	6	30%	20	-40
A2	190	41%	272	59%	462	18
GRUPO DE GESTIÓN FUNC. ADMINISTRATIVA	45	36%	79	64%	124	27
INGENIERO/A TÉCNICO	35	92%	3	8%	38	-84
PERSONAL TÉCNICO DE GRADO MEDIO	20	33%	41	67%	61	34
TÉC. GESTIÓN. DE TECNOL. INFORMACIÓN	71	72%	27	28%	98	-45
TRABAJADOR/A SOCIAL	19	13%	122	87%	141	73
C1	219	44%	275	56%	494	11
COCINERO/A	39	44%	50	56%	89	12
CONTROLADOR/A DE SUMINISTROS		0%	3	100%	3	100
GRUPO ADMINISTRATIVO	72	31%	159	69%	231	38
JEFE/A DE TALLER	16	100%		0%	16	-100
MONITOR/A	0	0%	1	100%	1	100
PERSONAL TÉCNICO/A NO TITULADO	21	42%	29	58%	50	16
TÉC. ESPECIALISTA. DE TECNOL. INF.	71	68%	33	32%	104	-37
C2	884	25%	2.709	75%	3.593	51
ALBAÑIL	14	100%		0%	14	-100
CALEFACTOR/A	87	99%	1	1%	88	-98
CARPINTERO/A	9	82%	2	18%	11	-64
CONDUCTOR/A	11	92%	1	8%	12	-83
COSTURERO/A		0%	31	100%	31	100
ELECTRICISTA	112	96%	5	4%	117	-91
ENCARGADO/A DE PERSONAL DE OFICIO	7	88%	1	13%	8	-75
FONTANERO/A	37	100%		0%	37	-100
FOTÓGRAFO/A	3	100%		0%	3	-100
GOBERNANTA	3	9%	31	91%	34	82
GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO	497	16%	2.549	84%	3.046	67
JARDINERO/A	3	100%		0%	3	-100
JEFE/A DE PERSONAL SUBALTERNO	6	100%		0%	6	-100
MECÁNICO/A	66	99%	1	1%	67	-97
MONITOR/A	1	14%	6	86%	7	71
PELUQUERO/A	1	7%	14	93%	15	87
PINTOR/A	17	89%	2	11%	19	-79
TAPICERO/A	1	100%		0%	1	-100
TELEFONISTA	9	12%	65	88%	74	76
E (AGRUP.PROF.)	1.373	41%	1.964	59%	3.337	18
CELADOR/A	1.235	47%	1.411	53%	2.646	7
COSTURERO/A		0%	1	100%	1	100
LAVANDERO/A	6	13%	41	87%	47	74
PEÓN	9	82%	2	18%	11	-64
PINCHE	122	21%	456	79%	578	58
PLANCHADOR/A	1	2%	53	98%	54	96
Total general	2.770	34%	5.326	66%	8.096	32

Tal como se apreciaba en el diagnóstico previo, la mayor o menor presencia de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales del personal de gestión y servicios tiene que ver, en gran medida, con la feminización y masculinización de las categorías profesionales. Así, se observa la **masculinización y feminización de algunos puestos en relación con los roles y estereotipos de género**, por ejemplo, mayor presencia de mujeres en puestos administrativos y de hombres en puestos técnicos.

A1

- La presencia es equilibrada entre mujeres y hombres, 50% para ellas y 50% para ellos
- En los puestos INGENIERO/A SUPERIOR y TÉCNICO/A SUPERIOR DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN hay sobrerrepresentación masculina, 82% y 70% de hombres respectivamente.
- Se observa equilibrio en los puestos GRUPO TÉCNICO FUNCIÓN ADMINISTRATIVA (44% de hombres y 56% de mujeres) y en PERSONAL TÉCNICO/A TITULADO/A SUPERIOR (48% de hombres y 52%).

A2

- La distribución se ubica dentro de lo que se considera paritario con una ligera sobrerrepresentación de mujeres (41% de ellos y 59% de ellas). Sin embargo, en ninguno de los puestos hay una distribución equilibrada.
- En los puestos de GRUPO DE GESTIÓN FUNCIÓN ADMINISTRATIVA, PERSONAL TÉCNICO DE GRADO MEDIO y TRABAJADOR/A SOCIAL hay una mayor proporción de mujeres (64%, 67% y 87% respectivamente).
- Hay mayor presencia de hombres en los puestos INGENIERO/A TÉCNICO (92% de hombres) y de TÉCNICO/A DE GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN (72% de hombres).

C1

- Hay una distribución equilibrada en el grupo, 44% de hombres y 56% de mujeres.
- De los puestos que están feminizados, en el GRUPO ADMINISTRATIVO hay un 69% de mujeres.
- Hay una sobrerrepresentación de hombres en los puestos de JEFE/A DE TALLER (100% de hombres) y TÉCNICO/A ESPECIALISTA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN (68% de hombres).
- Hay equilibrio en los puestos de COCINERO/A (44% de hombres y 56% de mujeres) y de PERSONAL TÉCNICO/A NO TITULADO (42% de hombres y 58% de mujeres).

C2

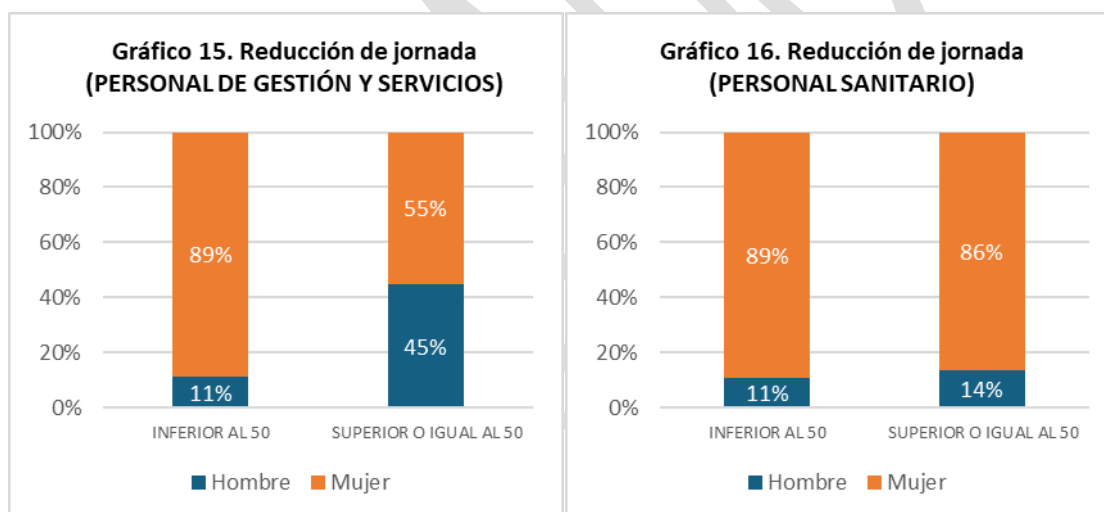
- Existe una mayor presencia de mujeres que de hombres (75% y 25% respectivamente), no obstante, se identifican variaciones destacables según el puesto.
- En la mayoría de los puestos (13 de 19) se identifica sobrerrepresentación de hombres, pero en el puesto GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO, en el que se encuentra la mayoría del personal de este grupo, hay un 84% de mujeres
- De los puestos los puestos que tienen mayor presencia de hombres se destacan ALBAÑIL, CALEFACTOR/A, CARPINTERO/A, CONDUCTOR/A, ELECTRICISTA, FONTANERO/A, entre otros al ser profesiones que generalmente están masculinizadas.
- Los casos en los que hay mayor presencia de mujeres son COSTURERO/A, GOBERNANTA, MONITOR/A, PELUQUERO/A y TELEFONISTA.
- En ninguno de los puestos se identifica una distribución equilibrada.

E (AGRUPACIÓN PROFESIONAL)

- Este grupo tiene una distribución dentro de lo que se considera equilibrio con una ligera sobrerrepresentación femenina (41% de hombres y 59% de mujeres)
- El único puesto en el que hay más hombres que mujeres es PEÓN (21%).
- Los puestos de COSTURERO/A, LAVADERO/A, PINCHE y PLANCHADOR/A tienen mayor representación de mujeres
- Se identifica equilibrio en el puesto CELADOR/A (47% de hombres y 53% de mujeres), en el que se concentra la mayor parte del personal de este grupo.

6.7 Distribución según sexo y duración de la jornada

Del total de la plantilla, únicamente el 6% tiene algún tipo de reducción de jornada, 3% de los hombres y 6% de las mujeres. En relación con el tipo de jornada, **existe un desequilibrio entre hombres y mujeres que tienen algún tipo de jornada reducida**. En el caso del personal sanitario, entre las personas con una reducción igual o superior al 50%, las mujeres son el 86%, y también el 89% de entre las personas con una reducción inferior al 50%. En el caso del personal de gestión y servicios, se identifican diferencias según el tipo de reducción. Las mujeres representan el 55% de las jornadas reducidas en un 50% o más, y el 89% de quienes tienen las jornadas reducidas en menos del 50%.



La mayor representación femenina en las jornadas parciales se puede relacionar con otro aspecto del análisis del género del personal del SESCAM, el relativo a la conciliación. Son las mujeres las que mayoritariamente sostienen el peso de los cuidados, por lo que son las que se ubican en un tipo de jornada que les permite compatibilizar los dos ámbitos. No hay que obviar, que las jornadas parciales suponen un detrimento de las retribuciones y de las cotizaciones a la jubilación. Puede dificultar, asimismo, la promoción, ya que los puestos de responsabilidad suelen ser poco compatibles con jornadas parciales.

6.8 Distribución del personal por gerencias

En la siguiente tabla se muestra la **distribución de las mujeres y los hombres que conforman el personal del SESCAM, por gerencias.**

Tabla 11. Distribución por sexo, tipo de personal y gerencia

	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
G. INSPECCIÓN	44	42%	62	58%	106	17
Sanitario	28	35%	51	65%	79	29
No Sanitario	16	59%	11	41%	27	-19
GAE TOLEDO	1.387	23%	4.758	77%	6.145	55
Sanitario	870	18%	3.864	82%	4.734	63
No Sanitario	517	37%	894	63%	1.411	27
GAI ALBACETE	1.279	24%	4.024	76%	5.303	52
Sanitario	886	21%	3.347	79%	4.233	58
No Sanitario	393	37%	677	63%	1.070	27
GAI ALCÁZAR	547	23%	1.789	77%	2.336	53
Sanitario	410	22%	1.446	78%	1.856	56
No Sanitario	137	29%	343	71%	480	43
GAI ALMANSA	179	25%	543	75%	722	50
Sanitario	131	23%	450	77%	581	55
No Sanitario	48	34%	93	66%	141	32
GAI CIUDAD REAL	1.039	25%	3.185	75%	4.224	51
Sanitario	733	22%	2.539	78%	3.272	55
No Sanitario	306	32%	646	68%	952	36
GAI CUENCA	644	25%	1.949	75%	2.593	50
Sanitario	426	22%	1.522	78%	1.948	56
No Sanitario	218	34%	427	66%	645	32
GAI GUADALAJARA	977	24%	3.117	76%	4.094	52
Sanitario	695	21%	2.555	79%	3.250	57
No Sanitario	282	33%	562	67%	844	33
GAI HELLÍN	282	30%	664	70%	946	40
Sanitario	196	27%	538	73%	734	47
No Sanitario	86	41%	126	59%	212	19
GAI MANZANARES	189	25%	575	75%	764	51
Sanitario	125	23%	429	77%	554	55
No Sanitario	64	30%	146	70%	210	39
GAI PUERTOLLANO	305	24%	957	76%	1.262	52
Sanitario	199	21%	747	79%	946	58
No Sanitario	106	34%	210	66%	316	33
GAI TALAVERA	637	24%	1.969	76%	2.606	51
Sanitario	453	23%	1543	77%	1.996	55
No Sanitario	184	30%	426	70%	610	40
GAI TOMELLOSO	205	27%	550	73%	755	46
Sanitario	149	26%	431	74%	580	49
No Sanitario	56	32%	119	68%	175	36
GAI VALDEPEÑAS	245	28%	645	72%	890	45
Sanitario	170	25%	512	75%	682	50
No Sanitario	75	36%	133	64%	208	28
GAI VILLARROBLEDO	203	23%	663	77%	866	53
Sanitario	146	21%	553	79%	699	58
No Sanitario	57	34%	110	66%	167	32
GAP TOLEDO	359	27%	950	73%	1.309	45
Sanitario	286	30%	676	70%	962	41
No Sanitario	73	21%	274	79%	347	58
GUETS	210	47%	235	53%	445	6
Sanitario	198	48%	216	52%	414	4
No Sanitario	12	39%	19	61%	31	23
HN PARAPLÉJICOS	265	34%	506	66%	771	31
Sanitario	64	16%	324	84%	388	67
No Sanitario	201	52%	182	48%	383	-5
Total	8.996	25%	27.141	75%	36.137	50

Según los datos que aparecen reflejados en ella, en todas las gerencias hay mayor presencia de mujeres que de hombres, si bien se aprecian algunas diferencias:

- **Personal sanitario.** En líneas generales, existe mayor proporción de mujeres en todas las gerencias, con una distribución similar a la distribución total del personal sanitario (78% de mujeres). La representación femenina más baja es en la Gerencia de Urgencias, Emergencias y Transporte Sanitario, donde representan el 52% del personal sanitario. Las gerencias en donde hay más desigualdad y donde hay representación superior a la del cómputo total son GAE Toledo (82%), GAI Albacete (79%), GAI Guadalajara (79%), GAI Puertollano (79%), GAI Villarrobledo (79%) y Hospital Nacional de Paraplégicos (84%).
- **Personal no sanitario.** Dos gerencias (Inspección, con un 41% y Hospital de Paraplégicos, con un 48%) cuentan con menos personal femenino que masculino. En el resto de las gerencias, hay mayoría de mujeres. En GAI Hellín se aprecia una distribución equilibrada (59% de mujeres y 41% de hombres). GAP Toledo es la gerencia en la que hay mayor desigualdad, 79% de mujeres y 21% de hombres.

6.9 Representación de las trabajadoras y los trabajadores

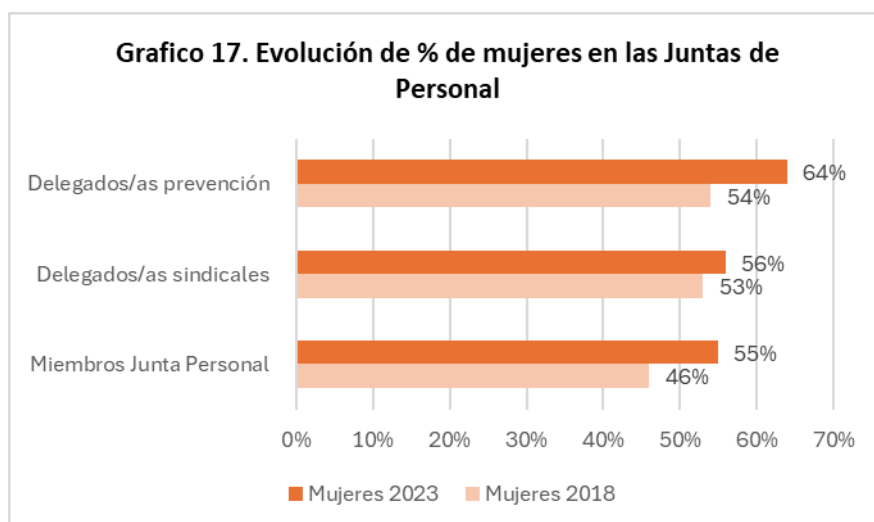
La presencia equilibrada de las trabajadoras y los trabajadores en los órganos de representación sindical es un aspecto de suma importancia puesto que son espacios donde se toman decisiones que afectan a las condiciones de trabajo y relaciones laborales de la plantilla.

En las Juntas de Personal existen una presencia equilibrada de mujeres y hombres (Tabla 12), si bien es cierto que hay más mujeres (55%) que hombres (45%). Entre los delegados y delegadas sindicales (56%) y de prevención (64%), también las mujeres son mayoría, manteniendo también niveles de paridad. En todos los casos la proporción femenina en las Juntas de Personal está muy por debajo de la presencia de mujeres en el conjunto de la plantilla.

Tabla 12. Distribución por sexo de las Juntas de Personal. SESCAM

Representantes	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
Miembros Junta Personal	103	45%	124	55%	227	9
Delegados/as sindicales	30	44%	38	56%	68	12
Delegados/as prevención	18	36%	32	64%	50	30

Con respecto a 2018, ha habido un incremento en la presencia de mujeres en los delegados/ as prevención de 10 puntos, delegados/as sindicales de 3 puntos y miembros de la junta de personal de 9 puntos.

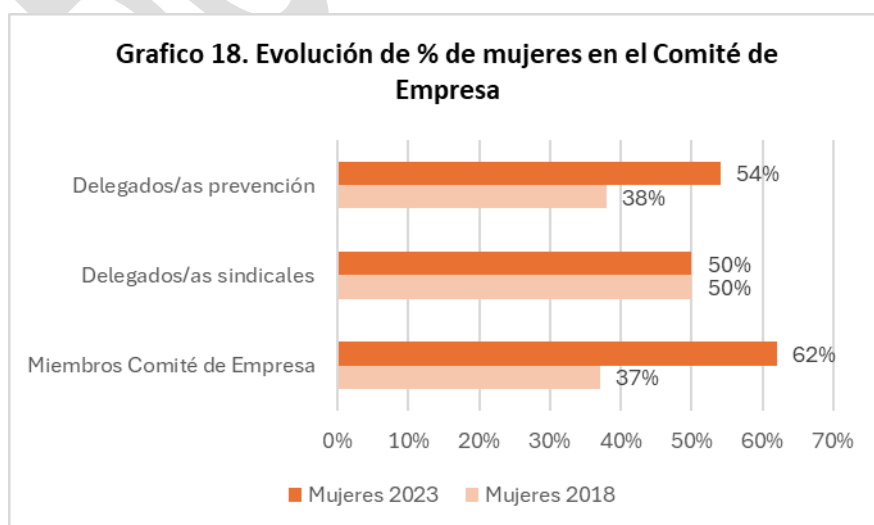


En el caso de los **Comités de empresa** (Tabla 13) también existe una mayor presencia de mujeres en **el cómputo total de la región** (62% de mujeres y 38% de hombres) y **entre los delegados y las delegadas de prevención** (54% de mujeres y 46% de hombres), mientras que el número de delegados y delegadas sindicales es el mismo.

Tabla 13. Distribución por sexo del Comité de Empresa. SESCAM

Representantes	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
Miembros Comité de Empresa	27	38%	44	62%	71	24
Delegados/as sindicales	1	50%	1	50%	2	0
Delegados/as prevención	6	46%	7	54%	13	8

Con respecto a 2018, ha aumentado significativamente la presencia de mujeres en el comité de empresa (35 puntos) y en menor medida en los delegados/as prevención (16 puntos). El porcentaje de mujeres delegadas sindicales se mantiene igual con respecto al diagnóstico anterior.



7. Características de la gestión de los Recursos Humanos

La gestión de los Recursos Humanos del personal del SESCAM tiene como referencia, entre otros, las siguientes disposiciones normativas:

- **Constitución Española.**
- **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.** Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre en el que se aprueba el texto refundido.
- **Ley 4/2011**, de 10 de marzo, del **Empleo Público de Castilla-La Mancha.**
- **Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.**
- **Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.**
- **II Plan Concilia.** Aprobado el 19 de junio de 2018, regula las medidas de conciliación de los empleados y las empleadas públicas de la Junta. En el caso del SESCAM se publicó una Resolución de 21/12/2023 de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social en la que se acepta el depósito y se dispone la publicación del Pacto de Adaptación del II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos en el ámbito de las instituciones sanitarias del SESCAM (2023/10535)
- Orden de 14/11/2013, de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales, del régimen de funcionamiento y estructura de las plantillas orgánicas del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, modificada por Orden 87/2017 de 2 de mayo y por Orden 131/2021.
- Otros documentos de interés son el Pacto del 3 de marzo de 2014, sobre selección de Personal Temporal de las Instituciones Sanitarias y sus posteriores modificaciones, el Acuerdo Mesa Sectorial 3 de Marzo de 2016, de II.SS. del SESCAM, Estabilización de Empleo del Personal Estatutario (modificado por Acuerdo de 08/04/2016), el Pacto de 23/07/2007 de la Mesa Sectorial de II.SS. del SESCAM, sobre criterios para el cese del personal temporal (modificado por Acuerdo del 05/11/2013 y Acuerdo del 25/01/2016), el Pacto sobre Promoción Interna Temporal del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, etc.

7.1 Acceso al empleo

Tanto la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público como la Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, establecen los principios de **igualdad, mérito, capacidad y publicidad** en el acceso al empleo. La asunción de estos principios por parte de la función pública lleva a la idea generalizada de que no existe discriminación por razón de sexo en los procesos selectivos y de promoción de las Administraciones públicas. Sin embargo, es necesario revisar los procedimientos que dan lugar al acceso al empleo para asegurarse que no existe ningún tipo de discriminación.

Selección de personal

El **acceso** al SESCAM se realiza mediante dos vías principalmente:

- **Oferta Pública de Empleo para el personal fijo.** En la Oferta de Empleo Público, que se establece con carácter anual, la selección del personal se realiza por los sistemas de promoción interna, acceso libre y acceso de personas con discapacidad. El sistema selectivo es, generalmente, concurso-oposición. Las **necesidades de incorporación de personal fijo de nuevo ingreso** están condicionadas cada año por las reglas que, en su caso, se establecen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada anualidad, respecto del cálculo de la Tasa de Reposición. Conforme a la cual, y **previa negociación con las organizaciones sindicales, se aprueba la correspondiente Oferta de Empleo Público de cada anualidad.** La distribución de puntos entre la fase de concurso y la fase de oposición se establece en cada convocatoria.
 - En los procesos selectivos del personal sanitario técnico, personal sanitario diplomado/de grado y personal de gestión y servicios la valoración de los méritos en la fase de concurso supone el 40% de la puntuación total del proceso selectivo y la fase de oposición el 60% restante. En los procesos de personal facultativo la valoración en la fase de concurso supone el 50% y la fase de oposición el 50% restante.
- **Bolsas de trabajo para el personal temporal (de interinidad, de carácter eventual y o de sustitución).** La selección del personal estatutario temporal se realiza conforme a lo previsto en el Pacto de Selección de Personal Temporal del SESCAM, respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad. Efectuada la baremación en aplicación a lo previsto en el apartado 11 de referido Pacto, se procede a realizar los llamamientos por orden de puntuación obtenida en los listados definitivos.
En categorías del grupo A1, en aquellos supuestos en los que el puesto a ofertar requiera un perfil asistencial o técnico específico, se podrá convocar un proceso para la selección temporal de ese puesto de conformidad con el apartado 16 del citado Pacto.

Las bases de las convocatorias de Oferta de Empleo Público llevan incorporada la **declaración del respeto a la igualdad de trato entre hombres y mujeres** de forma específica mediante el siguiente texto:

La presente convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, el Real Decreto-legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

En las convocatorias analizadas se introducen contenidos relativos a la igualdad de género, dentro del temario común: *La igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Políticas de igualdad. Medidas de protección integral contra la violencia de género.*

En los Procesos selectivos OEP Estabilización se observa la utilización generalizada de lenguaje

inclusivo usando barras (o/a) en la denominación de las categorías profesionales. Este recurso no se ha utilizado en algunas de las categorías de Personal de Gestión d Servicios como Celador, Mecánico o Fontanero.

Consejería de Sanidad

Inicio > Procesos Selectivos e Integraciones > Procesos selectivos OEP Estabilización > PERSONAL FACULTATIVO

Normativa
Bolsa de empleo. SELECTA
Procesos Selectivos e Integraciones
Procesos selectivos OEP Estabilización
Temarios
Consultas/Incidencias
Preguntas y respuestas
Procesos Selectivos OEP 2017/2018
Procesos Selectivos OEP 2016
Procesos Selectivos OEP 2009
Ofertas Empleo Público
Concurso de Traslados 2023
Provisión de Puestos de Trabajo. Concursos
Jefaturas asistenciales
Categorías profesionales y Plantillas Orgánicas
Formación Continuada
Carrera Profesional
Prevención Riesgos Laborales
Accidentes de Trabajo-Enfermedad Profesional y Riesgo Embarazo-Lactancia
Elecciones sindicales
Carta de Servicios de RRHH Sescam



OEP ESTABILIZACIÓN

PERSONAL FACULTATIVO

Categoría profesional

Seleccione categoría profesional

FEA APARATO DIGESTIVO
FEA CIRUGÍA GENERAL Y APARATO DIGESTIVO
FEA CIRUGÍA ORTOPÉDICA Y TRAUMATOLOGÍA
FEA DERMATOLOGÍA MÉDICO-QUIRÚRGICA Y VENEREOLOGÍA
FEA FARMACIA HOSPITALARIA
FEA HEMATOLOGÍA Y HEMOTERAPIA
FEA MEDICINA DEL TRABAJO
FEA MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN
FEA MEDICINA INTENSIVA
FEA MEDICINA NUCLEAR
FEA MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA
FEA NEUMOLOGÍA
FEA NEUROFISIOLOGÍA CLÍNICA
FEA OFTALMOLOGÍA
FEA ONCOLOGÍA RADIOTERÁPICA
FEA OTORRINOLARINGOLOGÍA
FEA PEDIATRÍA Y SUS ÁREAS ESPECÍFICAS
FEA PSIQUIATRÍA
FEA RADIODIAGNÓSTICO
FEA RADIOFÍSICA HOSPITALARIA
FEA REUMATOLOGÍA
FEA UROLOGÍA
MÉDICO/A DE ADMISIÓN, ARCHIVOS Y DOCUMENTACIÓN CLÍNICA
MÉDICO/A DE FAMILIA
MÉDICO/A DE URGENCIAS
ODONTOESTOMATÓLOGO/A
TÉCNICO/A DE SALUD PÚBLICA

Normativa
Bolsa de empleo. SELECTA
Procesos Selectivos e Integraciones
Procesos selectivos OEP Estabilización
Temarios
Consultas/Incidencias
Preguntas y respuestas
Procesos Selectivos OEP 2017/2018
Procesos Selectivos OEP 2016

PERSONAL SANITARIO DIPLOMADO/DE GRADO

Categoría profesional

Seleccione categoría profesional

ENFERMERO/A
ENFERMERO/A ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA OBSTÉTRICO-GINECOLÓGICA
FISIOTERAPEUTA
ENFERMERO/A INSPECTOR SERV. SANITARIOS Y PRESTACIONES

Normativa
Bolsa de empleo. SELECTA
Procesos Selectivos e Integraciones
Procesos selectivos OEP Estabilización
Temarios
Consultas/Incidencias
Preguntas y respuestas
Procesos Selectivos OEP 2017/2018

PERSONAL SANITARIO TECNICO

Categoría profesional

Seleccione categoría profesional

TÉCNICO/A MEDIO SANITARIO: CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA
TÉCNICO/A SUPERIOR SANITARIO DE MEDICINA NUCLEAR
TÉCNICO/A SUPERIOR SANITARIO DE RADIOTERAPIA

Normativa	PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS Categoría Profesional Seleccione categoría profesional Seleccione categoría profesional CALEFACTOR CELADOR COCINERO/A ELECTRICISTA FONTANERO GRUPO AUXILIAR DE LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA GRUPO TÉCNICO DE LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA MECÁNICO
Bolsa de empleo. SELECTA	
Procesos Selectivos e Integraciones	
Procesos selectivos OEP Estabilización	
Temarios	
Consultas/Incidencias	
Preguntas y respuestas	
Procesos Selectivos OEP 2017/2018	
Procesos Selectivos OEP 2016	
Procesos Selectivos OEP 2009	
Ofertas Empleo Público	Seleccione categoría profesional Seleccione categoría profesional CALEFACTOR CELADOR COCINERO/A ELECTRICISTA FONTANERO GRUPO AUXILIAR DE LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA GRUPO TÉCNICO DE LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA MECÁNICO
Concurso de Traslados 2023	

En el diagnóstico anterior no se incluyeron datos de nuevos ingresos a través de OEP, al ser los últimos de 2010. En la actualidad se está ejecutando la OEP 2022 de estabilización, por lo que se ha considerado la información disponible de la última OEP ejecutada 17/18.

Como se observa en la Tabla siguiente, el número de solicitudes de mujeres recibidas fue muy superior al de solicitudes de hombres, de 52.377 el 78% fueron solicitudes de mujeres. En cuanto a participación en el proceso, se mantiene una mayor participación de mujeres (81%). Si se analizan los datos de participación respecto a las solicitudes, el 47% de los hombres que presentaron solicitud participó en el proceso y el 54% de las mujeres. El porcentaje de mujeres aprobadas fue, también, superior, aunque su tasa de éxito fue menor que la de los hombres (el 36% de los hombres que participaron en el proceso aprobó y el 32% de las mujeres participantes).

Tabla 14. Datos consolidados de la convocatoria OEP 17/18

	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total
Nº de solicitudes recibidas (admitidas y excluidas)	11.409	22%	40.968	78%	52.377
Participación en el proceso	5.334	19%	22.326	81%	27.660
Nº de aprobados	1.896	21%	7.157	79%	9.053

Cobertura de vacantes

La selección de aspirantes para las plazas vacantes se articula a través de la Bolsa de Trabajo Regional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad procediéndose al correspondiente nombramiento temporal a continuación.

Se cubren todas aquellas vacantes necesarias desde el punto de vista asistencial, así como todas aquellas que se produzcan como consecuencia de situaciones relacionadas con la maternidad y/o paternidad (permiso tras el nacimiento, adopción y/o acogimiento, lactancia, riesgo durante el embarazo...). De este modo, no se desincentiva el disfrute de estos permisos ya que el servicio no sufre menoscabo alguno durante el período en el que la profesional no se encuentra prestando.

Acceso de mujeres gestantes y lactantes

En el caso de la **participación de mujeres gestantes o lactantes en los distintos procesos selectivos**, se hacen las oportunas adaptaciones, previa solicitud expresa de la interesada. Si no pueden acudir al examen, se hace un examen extraordinario según se determina en la Convocatoria del proceso de selección. Asimismo, según normativa interna, se habilita una sala de lactancia en cada prueba selectiva.

En la selección de personal temporal, si el o la aspirante se encuentra, en el momento del llamamiento, en alguno de los supuestos contemplados (permiso de maternidad o paternidad, prestación por riesgo en el embarazo o lactancia natural), tiene la opción de aceptar el nombramiento, garantizándosele el mismo a efectos de cómputo de experiencia profesional desde la fecha de inicio del contrato ofertado. La persona aspirante podrá optar por la incorporación efectiva o por continuar disfrutando del permiso o situaciones anteriormente descritas hasta finalizar el periodo estipulado legalmente para éstas, difiriendo la incorporación efectiva al día inmediato siguiente a la finalización de los mismos, sin que el momento de la incorporación afecte al cómputo de la experiencia profesional.

Movimientos de personal: altas y bajas

De los datos disponibles de los nuevos ingresos del personal estatutario fijo durante el periodo de enero de 2019 a octubre de 2024, se identifican un total de 4.645 nuevos ingresos, siendo el 79% mujeres, y el 21% hombres. Resulta, por tanto, que la brecha de género de estos ingresos es aún mayor que la existente en la plantilla, e incluso mayor que la de los ingresos registrados en el diagnóstico anterior, lo que deriva en una feminización creciente de la plantilla.

Tabla 15 Distribución por sexo de los nuevos ingresos (01/01/2019 - 21/10/2024)

	Ingresos en 2017	Presencia actual - Brecha de género	Nuevos ingresos (01/01/2019 - 21/10/2024)					
			Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
Total personal sanitario	55	56	733	19%	3.148	81%	3.881	62
Total personal de gestión y servicios	56	32	232	30%	532	70%	764	39
TOTAL	55	50	965	21%	3.680	79%	4.645	58

Personal sanitario

En relación con las incorporaciones del personal sanitario, según categoría profesional/puesto de trabajo, el análisis de la posición de mujeres y hombres que se refleja en la siguiente Tabla 16, en la que solo se refieren los puestos en los que se han producido

incorporaciones. En la siguiente tabla puede observarse que en todos los niveles y puestos (salvo muy pocas excepciones) se constata una brecha positiva (más mujeres que hombres, en proporción, y superior a la ya existente en ese conjunto de profesionales.

Tabla 16. Personal sanitario: Distribución por sexo de los nuevos ingresos (01/01/2019 - 21/10/2024)

NIVEL Puesto (solo en los que se han producido incorporaciones)	Brecha de género actual	Nuevos ingresos (01/01/2019 - 21/10/2024)					
		Hom-bres	% Hom-bres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
A1	18	415	35%	763	65%	1.178	30
FACULTATIVO ESPECIALISTA DE ÁREA	17	343	39%	538	61%	881	22
INSPECTOR MÉDICO/A SERV. SANITARIOS Y PRESTACIONES	14	2	13%	14	88%	16	75
MEDICO DE ADMISION, ARCHIVOS Y DOC. CLINICA	45	1	25%	3	75%	4	50
MÉDICO/A DE FAMILIA	11	37	26%	105	74%	142	48
MÉDICO/A DE URGENCIAS	16	23	47%	26	53%	49	6
ODONTOESTOMATÓLOGO/A	5	1	20%	4	80%	5	60
PEDIATRA DE ATENCIÓN PRIMARIA	54	8	10%	73	90%	81	80
A2	66	220	15%	1.240	85%	1.460	70
ENFERMERO/A	68	201	15%	1.136	85%	1.337	70
ENFERMERO/A ESPEC. ENF OBST. GINEC.(MATRONA)	78	6	10%	52	90%	58	79
FISIOTERAPEUTA	54	11	30%	26	70%	37	41
TERAPEUTA OCUPACIONAL	82	2	7%	26	93%	28	86
C1	68	43	19%	178	81%	221	61
HIGIENISTA DENTAL	87	4	11%	32	89%	36	78
TÉCNICO/A SUPERIOR SANITARIO DE ANATOMIA PATOLOGICA	64	6	23%	20	77%	26	54
TÉCNICO/A SUPERIOR SANITARIO DE LABORATORIO	80	12	12%	87	88%	99	76
TÉCNICO/A SUPERIOR SANITARIO DE RADIOTERAPIA	51	1	17%	5	83%	6	67
TÉCNICO/A SUPERIOR SANITARIO RADIODIAGNÓSTICO	54	20	37%	34	63%	54	26
C2	68	55	5%	967	95%	1.022	89
TÉCNICO/A MEDIO SANIT: CUIDADOS AUX. ENFERMERIA	87	55	5%	967	95%	1.022	89
Total personal sanitario	56	733	19%	3.148	81%	3.881	62

Personal de gestión y servicios

En relación con las incorporaciones del personal de gestión y servicios, de nuevo según categoría profesional/puesto de trabajo, el análisis de la posición de mujeres y hombres que se

refleja en la siguiente Tabla 17, en la que solo se refieren los puestos en los que se han producido incorporaciones. Pese a mantenerse globalmente la situación global de brecha a favor de las mujeres, resulta muy destacable la segregación horizontal entre puestos de Tecnologías de la Información (donde los hombres son y refuerzan su predominio, también con las nuevas incorporaciones), y el resto de puestos, en los que las mujeres son la mayoría.

Tabla 17. Personal de gestión y servicios: Distribución por sexo de los nuevos ingresos (01/01/2019 - 21/10/2024)

NIVEL Puesto (solo en los que se han producido incorporaciones)	Brecha de género actual	Nuevos ingresos (01/01/2019 - 21/10/2024)					
		Hom-bres	% Hom-bres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
A1	1	4	80%	1	20%	5	-60
TÉCNICO/A SUPERIOR DE TECNOL. INF	-40	4	80%	1	20%	5	-60
A2	18	22	58%	16	42%	38	-16
GRUPO DE GESTIÓN FUNCIÓN ADMVA.	27	0	0%	5	100%	5	100
TÉCNICO/A DE GESTIÓN DE TECNOL. INF.	-45	21	75%	7	25%	28	-50
TRABAJADOR/A SOCIAL	73	1	20%	4	80%	5	60
C1	11	12	67%	6	33%	18	-33
GRUPO ADMINISTRATIVO	38	1	50%	1	50%	2	0
TÉCNICO/A ESPECIALISTA DE TECNOL. INF.	-37	11	69%	5	31%	16	-38
C2	51	59	28%	153	72%	212	44
GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	67	59	28%	153	72%	212	44
E (AGRUP.PROF.)	18	135	27%	356	73%	491	45
CELADOR/A	7	84	29%	207	71%	291	42
PINCHE	58	51	26%	149	75%	200	49
Total personal de gestión y servicios	32	232	30%	532	70%	764	39

7.2 Promoción en el empleo

La **promoción interna** del personal del SESCAM se realiza a través de los siguientes mecanismos:

- **Sistema de acceso para los puestos fijos:** OEP anuales. El personal estatutario fijo podrá acceder, a través de una convocatoria de proceso selectivo, oposición, concurso o concurso –oposición y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a nombramientos correspondientes a otra categoría, siempre que el título exigido para el ingreso sea igual o superior nivel académico que el de la categoría de procedencia, y sin perjuicio del número de niveles existentes entre ambos títulos.
- **Sistema de acceso para puestos temporales.** Es la forma de provisión de puestos prevista en el artículo 35 de la Ley 55/2003 del Estatuto marco del personal estatutario de los Servicios de Salud. “Por necesidades del servicio y en los

supuestos y bajo los requisitos que al efecto se establezcan en cada servicio de salud, se podrá ofrecer al personal estatutario fijo el desempeño temporal, y con carácter voluntario, de funciones correspondientes a nombramientos de una categoría del mismo nivel de titulación o de nivel superior, siempre que ostente la titulación correspondiente”.

En el ámbito del SESCAM, existe un Pacto con las Organizaciones Sindicales, que establece el régimen jurídico y regula el procedimiento de las **Promociones Internas Temporales**. Según este Pacto, a grandes rasgos, se establecerá una única **Bolsa por Centro de Gestión** para cada una de las categorías y se proveerán por promoción interna temporal 2 de cada 3 nombramientos de cada categoría en cada Centro de Gestión cuya duración sea previsiblemente superior a seis meses.

En la siguiente tabla (Tabla 18), se muestran las Promociones internas con la categoría de origen, el cuadro corresponde a personal estatutario. Sin embargo, en el caso de Enfermero/a de APD – Integrado, no se refiere a personal estatutario si no a personal funcionario, como se indica en la nota a pie de página, por eso existe una variación de 3 personas. Los datos indican que entre el Personal Sanitario la categoría de origen que más ha promocionado ha sido la de Técnico/a Grado medio sanitario: Cuidados auxiliares de enfermería. En este caso el 91% de las promociones internas de origen han sido de mujeres. Entre el Personal de Gestión y Servicios, la categoría que más ha promocionado internamente ha sido la de Celador/a con un total de 250 personas de las cuales el 68% han sido mujeres y el 32% restante hombres, seguido por el Grupo auxiliar de la Función administrativa con 202 promociones internas según categoría de origen de las cuales el 66% han sido para mujeres y 34% hombres.

Tabla 18: Promociones internas temporales por categoría de origen, por sexo

CATEGORÍA DE ORIGEN	PERSONAL ESTATUTARIO				
	Hom-bres	% hom-bres	Muje-res	% muje-res	Total
TÉCNICO/A MEDIO SANIT. CUID. AUX. ENFERM.	24	9%	255	91%	279
ENFERMERO/A	13	32%	28	68%	41
ENFERMERO/A DE APD - INTEGRADO	1	33%	2	67%	3 ¹⁷
ENFERMERO/A ESP. ENF OBST-GINE (MATRONA)	1	100%			1
ENFERMERO/A INSPECT. SERV. SANIT. Y PREST.			1	100%	1
FEA DERMAT. MEDICO-QUIRURGICA Y VENEREOLOGIA	1	100%			1
FEA FARMACOLOGIA CLINICA	1	100%			1
FEA NEUROLOGIA	1	100%			1
FEA PEDIATRIA Y SUS AREAS ESPECIFICAS	1	50%	1	50%	2
FEA PSICOLOGIA CLINICA			1	100%	1
FISIOTERAPEUTA			2	100%	2
MEDICO DE FAMILIA EN EQ. ATENCION PRIMARIA	3	50%	3	50%	6
MEDICO DE URGENCIA HOSPITALARIA	4	24%	13	76%	17
PEDIATRA DE AREA Y EN EQ. ATENCION PRIMARIA	1	25%	3	75%	4
PERSONAL TECNICO DE SALUD EN ATENCION PRIMARIA	2	100%			2
TÉCNICO SUPERIOR SANITARIO DE LABORATORIO			9	100%	9

¹⁷ En este caso no se trata de personal estatutario, sino de personal funcionario siendo un hombre en esta categoría y 2 mujeres (33% y 67% respectivamente).

CATEGORÍA DE ORIGEN	PERSONAL ESTATUTARIO				
	Hom-bres	% hom-bres	Muje-res	% muje-res	Total
TÉCNICO SUPERIOR SANIT. EN ANATOMÍA PATOLÓGICA	1	100%			1
TÉCNICO/A SUPERIOR SANIT. RADIODIAGNÓSTICO	12	52%	11	48%	23
TÉCNICO/A SUPERIOR SANITARIO DE RADIOTERAPIA	1	50%	1	50%	2
TÉCNICO/A SUPERIOR SANIT. HIGIENE BUCODENTAL			1	100%	1
Total Personal Sanitario	66	17%	329	83%	398¹⁸
CALEFACTOR	2	100%			2
CELADOR	79	32%	171	68%	250
COCINERO	1	100%			1
COSTURERA			1	100%	1
ELECTRICISTA	8	100%			8
FONTANERO	2	100%			2
GOBERNANTA	1	50%	1	50%	2
GRUPO ADMVO. DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA	11	52%	10	48%	21
GRUPO AUXILIAR DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA	69	34%	133	66%	202
GRUPO DE GESTION DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA	6	46%	7	54%	13
INGENIERO/A TÉCNICO	1	100%			1
MECANICO	2	100%			2
PEON A/A	2	100%			2
PINCHE	9	13%	58	87%	67
PINTOR	1	100%			1
PLANCHADORA			6	100	6
TÉCN. GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	1	100%			1
TELEFONISTA	2	25%	6	75%	8
Total Personal de Gestión y Servicios	197	33%	393	67%	590
TOTAL	263	27%	722	73%	988¹⁹

Si atendemos a la categoría de destino del personal con una promoción interna temporal (Tabla 19), sobresalen las categorías de Enfermero/a (16% de las promociones), donde el 76% de las promociones han sido para mujeres, seguido de Grupo auxiliar administrativo (15%), donde las mujeres han supuesto un 79% de las promociones y la categoría de Técnico/a superior de sanitario/a de laboratorio con un 11% donde la mayoría de las promociones internas han sido para las mujeres (97%).

Tabla 19: Promociones internas temporales por categoría de destino, por sexo

CATEGORÍA DE DESTINO	PERSONAL ESTATUTARIO				
	Hom-bres	% hom-bres	Muje-res	% muje-res	Total
CALEFACTOR	1	100%		0%	1
CELADOR DEL SERVICIO DE URGENCIAS A.P.		0%	2	100%	2
CELADOR/A	1	20%	4	80%	5
COCINERO/A	3	30%	7	70%	10

¹⁸ Al incorporar el personal funcionario, serían 3 personas más que se encuentran en la categoría indicada anteriormente.

¹⁹ Ver las dos notas anteriores.

CATEGORÍA DE DESTINO	PERSONAL ESTATUTARIO				
	Hom- bres	% hom- bres	Muje- res	% muje- res	Total
CONDUCTOR/A	2	100%		0%	2
CONTROLADOR/A DE SUMINISTROS		0%	1	100%	1
COORDINADOR MÉDICO DE EQUIPOS DE A.P.	1	100%		0%	1
COSTURERO/A		0%	7	100%	7
ELECTRICISTA	2	100%		0%	2
ENCARGADO /A DE PERSONAL DE OFICIO	3	75%	1	25%	4
ENFERMERO/A ²⁰	39	24%	121	76%	160
ENFERMERO/A ESPEC. ENF OBST- GINEC.(MATRONA)	4	22%	14	78%	18
ENFERMERO/A ESPECIALISTA EN ENF. DEL TRABAJO	1	25%	3	75%	4
ENFERMERO/A ESPECIALISTA SALUD MENTAL	4	36%	7	64%	11
FAC. ESPEC. DE ÁREA DE ALERGOLOGÍA	1	100%		0%	1
FAC. ESPEC. DE ÁREA DE CARDIOLOGÍA	1	100%		0%	1
FAC. ESPEC. DE ÁREA DE CIR. ORAL Y MAXILOFACIAL	1	100%		0%	1
FAC. ESPEC. DE ÁREA DE DERM. MED-QUIR. Y VENER.	1	100%		0%	1
FAC. ESPEC. DE ÁREA DE MEDICINA DEL TRABAJO		0%	1	100%	1
FAC. ESPEC. DE ÁREA DE MEDICINA INTENSIVA	1	100%		0%	1
FAC. ESPEC. DE ÁREA DE MEDICINA INTERNA	1	25%	3	75%	4
FAC. ESPEC. DE ÁREA DE NEUROFISIOLOGÍA CLÍNICA	1	100%		0%	1
FAC. ESPEC. DE ÁREA DE PEDIATRÍA Y ÁREAS ESP.	2	40%	3	60%	5
FAC. ESPEC. DE ÁREA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA		0%	1	100%	1
FAC. ESPEC. DE ÁREA DE PSIQUIATRÍA	1	50%	1	50%	2
FAC. ESPEC. DE ÁREA DE REUMATOLOGÍA	1	100%		0%	1
FISIOTERAPEUTA	3	33%	6	67%	9
FOTÓGRAFO/A	1	100%		0%	1
GOBERNANTA	2	13%	13	87%	15
GRUPO ADMINISTRATIVO	13	14%	81	86%	94
GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO	31	21%	117	79%	148
GRUPO DE GESTIÓN FUNCIÓN ADMINISTRATIVA	17	39%	27	61%	44
GRUPO TÉCNICO FUNCIÓN ADMINISTRATIVA	13	39%	20	61%	33
HIGIENISTA DENTAL		0%	1	100%	1
INGENIERO/A SUPERIOR	1	100%		0%	1
INGENIERO/A TÉCNICO		0%	1	100%	1
JEFE/A DE PERSONAL SUBALTERNO	6	100%		0%	6
JEFE/A DE TALLER	9	100%		0%	9
LAVANDERO/A		0%	1	100%	1
MECÁNICO/A	2	100%		0%	2
MEDICO DE ADMISION, ARCHIVOS Y DOC. CLINICA	3	75%	1	25%	4
MEDICO DE FAMILIA EN EQUIPOS DE A.P.	2	18%	9	82%	11
MÉDICO/A PEAC		0%	3	100%	3
PEDIATRA DE ATENCIÓN PRIMARIA		0%	1	100%	1
PERS. TECN. GRADO MEDIO PREVENCIÓN RIESGOS LAB.	3	50%	3	50%	6
PERSONAL TÉCNICO GRADO MEDIO	2	40%	3	60%	5

²⁰ Hay que señalar que en esta categoría existen tres personas, concretamente un hombre y dos mujeres que son personal funcionario por lo que serían 163 personas en total en esa categoría.

CATEGORÍA DE DESTINO	PERSONAL ESTATUTARIO				
	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total
PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO	6	50%	6	50%	12
PERSONAL TECNICO TITULADO SUPERIOR	2	50%	2	50%	4
TÉC.GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	19	83%	4	17%	23
TÉCNICO DE SALUD PÚBLICA		0%	1	100%	1
TÉC.ESPECIALISTA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORM.	14	74%	5	26%	19
TÉC.SUPERIOR DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORM.	6	100%		0%	6
TÉCNICO SUP. SANITARIO DE ANATOMIA PATOLOGICA		0%	3	100%	3
TÉCNICO SUPERIOR SANITARIO DE LABORATORIO	3	3%	110	97%	113
TÉCNICO SUPERIOR SANITARIO DE MEDICINA NUCLEAR		0%	1	100%	1
TÉCNICO SUPERIOR SANITARIO DE RADIOTERAPIA	1	100%		0%	1
TÉCNICO SUPERIOR SANITARIO RADIODIAGNÓSTICO	12	32%	26	68%	38
TÉCNICO/A CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	12	16%	65	84%	77
TELEFONISTA	2	13%	13	87%	15
TERAPEUTA OCUPACIONAL		0%	3	100%	3
TRABAJADOR/A SOCIAL	6	23%	20	77%	26
TOTAL GENERAL	263	27%	722	73%	985

Asimismo, por necesidades del servicio, y cuando una plaza o puesto de trabajo se encuentre vacante o temporalmente desatendido, podrá ser cubierto en **comisiones de servicios**, con carácter temporal. En la Tabla 20 se recogen las comisiones de servicio de 2023. Del personal estatutario el 70% de las Comisiones de servicios las han realizado mujeres y en el caso del personal funcionario el 67%.

Tabla 20. Comisiones de Servicio de SESCAM 2023 por régimen jurídico desagregado por sexo y tipo de personal

RÉGIMEN JURÍDICO	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total
ESTATUTARIO	202	30%	480	70%	682
FUNCIONARIO	1	33%	2	67%	3
Total general	203	30%	482	70%	685

7.3 Tribunales de selección de personal

Las **personas integrantes de los tribunales de selección de personal** se seleccionan desde la Dirección General de Recursos Humanos y Transformación. Los tribunales deben estar compuestos por personal funcionariado de carrera o personal estatutario fijo. Las vocalías deben estar formadas por personal relacionado con el puesto de trabajo. Las personas que forman parte de los tribunales no reciben formación específica en igualdad.

El análisis de la **composición de los tribunales de selección de personal del SESCAM en 2017/18** indica que **hombres y mujeres han participado por igual**, representando las mujeres un 46% y los hombres un 54% en el cómputo total. Si se observa el siguiente cuadro se identifica que donde hay una mayor brecha es en el puesto de Presidente/a con -44 puntos porcentuales

que viene provocado por las personas suplentes. En el resto de los puestos la participación es bastante equilibrada.

Tabla 21. Composición Órganos de selección (Tribunales calificadoros) - OEP 2017/18

PUESTO	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Brecha de género
PRESIDENTE/A	91	72%	35	28%	126	-44
Titulares	36	57%	27	43%	63	-14
Suplentes	55	87%	8	13%	63	-75
SECRETARIO/A	62	49%	64	51%	126	2
Titulares	29	46%	34	54%	63	8
Suplentes	33	52%	30	48%	63	-5
VOCALÍAS	318	51%	306	49%	624	-2
Titulares	160	51%	154	49%	314	-2
Suplentes	158	51%	152	49%	310	-2
Total	471	54%	405	46%	876	-8

Es preciso señalar que algunas de las personas que integran los Tribunales de procesos selectivos han recibido formación sobre temas de igualdad. Teniendo en cuenta que en el puesto de Secretario/a titulares ha habido 63 personas, solo se han formado en algún tema relacionado con la igualdad 10 de ellas, un 16%. A continuación, se recogen en la siguiente tabla los cursos en los que han participado.

Tabla 22. Miembros de Tribunales de Procesos selectivos y cursos de igualdad realizados

SECRETARIO/A TITULAR ²¹	CURSOS
Mujer	Salud con perspectiva de género
Mujer	- Sensibilización ante la desigualdad de género. - Enfoque de género para personal jurídico: instrumentos internacionales en materia de igualdad de género. - Salud con perspectiva de género
Mujer	- Nociones básicas en torno a la igualdad de género y elaboración de informes de impacto de género. - Curso de formación para la identificación y actuación ante la violencia de género.
Mujer	Enfoque de género para personal jurídico: instrumentos internacionales en materia de igualdad de género. Salud con perspectiva de género²²
Mujer	Enfoque de género para personal jurídico: instrumentos internacionales en materia de igualdad de género. Salud con perspectiva de género

²¹ En esta columna solo se recoge el sexo de las personas miembro de los Tribunales de los Procesos selectivos, por protección de datos.

²² Este curso no ha sido reportado por Sescam como un curso ofertado dentro de la formación en temas de igualdad.

SECRETARIO/A TITULAR ²¹	CURSOS
Hombre	Enfoque de género para personal jurídico: instrumentos internacionales en materia de igualdad de género. Salud con perspectiva de género
Hombre	Salud con perspectiva de género
Mujer	- Políticas públicas e indicadores en materia de igualdad de género. - Salud con perspectiva de género. - Igualdad de género y herramientas para incorporar el lenguaje inclusivo en el Sescam
Mujer	Salud con perspectiva de género
Hombre	Igualdad de género y herramientas para incorporar el lenguaje inclusivo en el Sescam

7.4 Retribuciones

En lo que respecta a la política salarial, es fundamental reflejar que tanto las retribuciones básicas como las complementarias, se establecen de acuerdo con la normativa vigente aplicable a cada concepto retributivo (Leyes de Presupuestos Estatales y Autonómicas, Decretos, Resoluciones, Pacto y Acuerdos) y sus cuantías se determinan sin discriminar el sexo del profesional que las percibe, de tal manera que, a igual puesto, igual salario.

Según establece el Estatuto Marco (artículos 42 y 43) las retribuciones del personal estatutario se clasifican en básicas y complementarias en los siguientes términos:

- **Retribuciones básicas:** el sueldo asignado a cada categoría y los trienios, incluyendo las pagas extraordinarias. Dichas cuantías de sueldo y trienios coincidirán igualmente con las establecidas cada año en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos.
- **Retribuciones complementarias:** son fijas o variables, y van dirigidas a retribuir la función desempeñada, la categoría, la dedicación, la actividad, la productividad y cumplimiento de objetivos y la evaluación del rendimiento y de los resultados, determinándose sus conceptos, cuantías y los criterios para su atribución en el ámbito de cada servicio de salud. Incluyen: complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad, complemento de atención continuada, complemento de carrera.

Según los datos facilitados para el 2023, las mujeres del personal de SESCAM perciben un salario medio efectivo de 31.002 euros y los hombres 40.877 euros, por lo tanto, **la brecha salarial de género en el total del personal de SESCAM es del -24%**. Hay una diferencia entre retribuciones básicas y complementarias. La brecha salarial de las **retribuciones básicas es del -12%** y de las **retribuciones complementarias del -30%**, favorable para los hombres en ambos casos como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 23. Brecha salarial. Retribuciones del personal de SESCAM (Total)

Tipo de retribución	Sexo	Promedio	Brecha salarial de género 2023
Básicas	H	12.481	-12%
	M	11.027	
Complementarias	H	28.396	-30%
	M	19.975	
Total	H	40.877	-24%
	M	31.002	

A continuación, se analizan estos datos en mayor detalle, atendiendo al tipo de personal, agrupado en personal directivo, personal sanitario o personal de administración y servicios, a fin de conocer con mayor precisión los motivos de estas diferencias.

Personal directivo

En el caso del personal directivo, las mujeres perciben un salario medio efectivo de 62.098 euros y los hombres 68.972 euros. **La brecha salarial de género entre el personal directivo es del -10%.** La brecha de las retribuciones básicas es del -9% y de las complementarias del -10%, favorables a los hombres en ambos casos. Las brechas en el personal directivo son superiores a las brechas del total del personal en las retribuciones básicas y en las variables.

Tabla 24. Brecha salarial. Retribuciones por persona del personal directivo de SESCAM

Tipo de retribución	Sexo	Promedio	Brecha salarial de género 2023
Básicas	H	18.599	-9%
	M	16.986	
Complementarias	H	50.373	-10%
	M	45.113	
Total	H	68.972	-10%
	M	62.098	

Hay que tener en cuenta que en las retribuciones básicas se incluyen los trienios, que se cobran según la antigüedad de la persona trabajadoras, y que, como ya se ha indicado, entre el personal que tiene una antigüedad de más de 31 años, hay una proporción masculina superior (31%) en relación con el cómputo total de hombres del SESCAM. Asimismo, se debe tener en cuenta que las retribuciones complementarias son más elevadas en los hombres debido a que éstos ocupan una mayor proporción de los puestos directivos del grupo A1, el -52%, y en cambio solo un -34% de los del grupo A2.

En relación con los Grupos y las retribuciones medias efectivas (Tabla 25), se aprecia que las diferencias en las retribuciones en el grupo A1 son superiores a las del A2, donde en total son levemente a favor de las mujeres: en el grupo A1 la brecha salarial total es de -7% y en el grupo A2 es del 1%. Para el grupo A1 las diferencias en las retribuciones complementarias son

superiores que en las básicas (-8% y -5% respectivamente), mientras que en el grupo A2 son mayores en las básicas que las complementarias (-5% y 4%, respectivamente).

Tabla 25. Brecha salarial. Retribuciones por persona del personal directivo de SESCAM, por grupo

Grupo	Sexo	Nº Personas	Básicas	Complementarias	Total	DIF. Básicas	DIF. Complementarias	DIF. Total
A1	H	59	19.863	55.971	75.834	-5%	-8%	-7%
	M	46	18.952	51.249	70.201			
A2	H	23	15.357	36.013	51.370	-5%	4%	1%
	M	37	14.541	37.484	52.025			

Personal sanitario

Según los datos facilitados de 2023, las mujeres del personal sanitario perciben un salario medio efectivo de 33.867 euros, y los hombres de 48.940 euros. **La brecha salarial de género entre el personal sanitario es del 31%**, siendo la brecha de las retribuciones básicas del -17%, y de las retribuciones complementarias del -37%, favorables a los hombres en ambos casos como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 26. Brecha salarial. Retribuciones del personal sanitario

Tipo de retribución	Sexo	Promedio	Brecha salarial de género 2023
Básicas	H	14.086	-17%
	M	11.746	
Complementarias	H	34.854	-37%
	M	22.124	
Total	H	48.940	-31%
	M	33.869	

En relación con los grupos del personal sanitario, en el grupo A1 se aprecian diferencias en las retribuciones totales del -12%, del -6% en las básicas y -14% en las complementarias en favor de los hombres. En el grupo A2, la diferencia en las retribuciones totales es del -3%, en las básicas del 0% ambas en favor de los hombres y en las fijas del -5% en favor de los hombres. En el grupo C1 no se identifican diferencias en las retribuciones totales a pesar de que en las básicas la diferencia es del -3% en favor de las mujeres y en las complementarias -2% en favor de los hombres. En el grupo C2 la diferencia es en favor de las mujeres en las retribuciones totales, básicas y complementarias (-8%, -7% y -8% respectivamente). En todo caso, las diferencias por grupo son menores en todos ellos que en el total del personal sanitario.

Tabla 27. Brecha salarial. Retribuciones del personal sanitario de SESCAM por grupo

Grupo	Sexo	Nº Per-sonas	Básicas	Comple-mentaria-s	Total	DIF. Básicas	DIF. Comple-menta-rias	DIF. Total
A1	H	4.250	16.304	48.558	64.862	-6%	-14%	-12%
	M	6.011	15.373	41.986	57.359			
A2	H	2.659	12.485	20.374	32.858	0%	-5%	-3%
	M	12.276	12.494	19.303	31.797			
C1	H	348	9.011	12.229	21.239	3%	-2%	0%
	M	1.816	9.255	11.940	21.194			
C2	H	506	7.353	11.410	18.763	7%	8%	8%
	M	6.788	7.846	12.362	20.207			

Personal de gestión y servicios

Según los datos facilitados para 2023, en el personal de gestión y servicios las mujeres perciben un salario medio de 19.533 euros y los hombres 22.341 euros. La brecha salarial de género en el personal de gestión y servicios es del -13%. La brecha en las retribuciones complementarias es mayor que en las retribuciones básicas, -16% y -7%, ambas favorables a los hombres.

Tabla 28. Brecha salarial. Retribuciones del personal de gestión y servicios

Tipo de retribución	Sexo	Promedio	Brecha salarial de género 2023
Básicas	H	8.782	-7%
	M	8.168	
Complementarias	H	13.559	-16%
	M	11.364	
Total	H	22.341	-13%
	M	19.533	

En el desglose según grupo del personal de gestión y servicios, las mujeres reciben menor retribución que los hombres en todos los grupos. En el grupo A1 la diferencia total es del -16%. En el grupo A2 las diferencias totales son del -14%, la diferencia en las retribuciones complementaria es significativamente superior a las básicas (-21% y -5%). En el grupo C1 es destacable la diferencia entre la brecha de las retribuciones complementarias (-17%). En el

grupo C2, no se detectan diferencias en las retribuciones básicas, pero en las complementarias es del -13%. El grupo E, las diferencias en todos los tipos de retribuciones es del -10%.

Tabla 29. Brecha salarial. Retribuciones del personal de gestión y servicios por grupo

Grupo	Sexo	Nº Per- sonas	Básicas	Comple- menta- rias	Total	DIF. Básicas	DIF. Comple- menta- rias	DIF. Total
A1	H	101	20.777	29.885	50.661	-16%	-17%	-16%
	M	111	17.529	24.839	42.369			
A2	H	206	15.862	22.222	38.085	-5%	-21%	-14%
	M	312	15.133	17.550	32.683			
C1	H	262	11.322	15.757	27.079	-6%	-17%	-12%
	M	331	10.672	13.140	23.812			
C2	H	1.136	8.440	11.931	20.371	0%	-13%	-8%
	M	3.457	8.405	10.394	18.799			
E	H	1.796	7.141	12.356	19.498	-10%	-10%	-10%
	M	2.740	6.395	11.124	17.520			

La diferencia salarial entre mujeres y hombres en el caso del SESCAM, revela que no existe una discriminación directa hacia las mujeres, por lo que no se produce un incumplimiento frontal de la norma. Más bien, las razones están en otro tipo de factores relacionados con las singularidades de algunos conceptos retributivos y las características de la plantilla, como son la edad (exención de hacer guardias a partir de 55 años), antigüedad, la turnicidad (la mayor parte de los celadores en turno de noche son hombres), horas trabajadas en fin de semana o festivos (guardias de atención continuada, que requiere disponibilidad también los fines de semana y que las hacen mayoritariamente hombres), las jornadas parciales o las reducciones de jornada por motivos de conciliación (entre las personas con una reducción igual o superior al 50%, las mujeres son el 85%, y también el 89% de entre las personas con una reducción inferior al 50%), situaciones de baja por maternidad, riesgo por embarazo o lactancia y paternidad, etc.

Asimismo, como se ha visto, muchas de las diferencias salariales proceden de la irregular distribución de mujeres y hombres en los diferentes grupos (estando más presentes las mujeres en los inferiores, y más los hombres en los superiores).

7.5 Formación continua

Las facultades de planificación y dirección de la formación continuada del personal del Sescam corresponden a la Dirección General de Recursos Humanos y Transformación del Sescam en virtud del artículo 10.ñ) del Decreto 106/2023, de 25 de julio, de estructura orgánica y funciones del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

Las acciones formativas son objeto de planificación y programación mediante la realización del Plan Anual de Formación, que da respuesta a las necesidades formativas identificadas por parte de profesionales y distintas unidades directivas de las Gerencias y de los Servicios

Centrales del SESCAM y, a la vez, garantiza que las acciones formativas concretas estén alineadas con los objetivos estratégicos de la Consejería de Sanidad y el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

El Plan de formación del Sescam es de carácter anual, en el mes de diciembre de cada año se aprueba el Plan de Formación del próximo año.

En las instrucciones para la elaboración de propuestas de acciones formativas que se emiten cada año se recogen cuáles serán las líneas de actuación del Plan de Formación Continuada. Entre otras, cabe destacar las siguientes líneas de actuación:

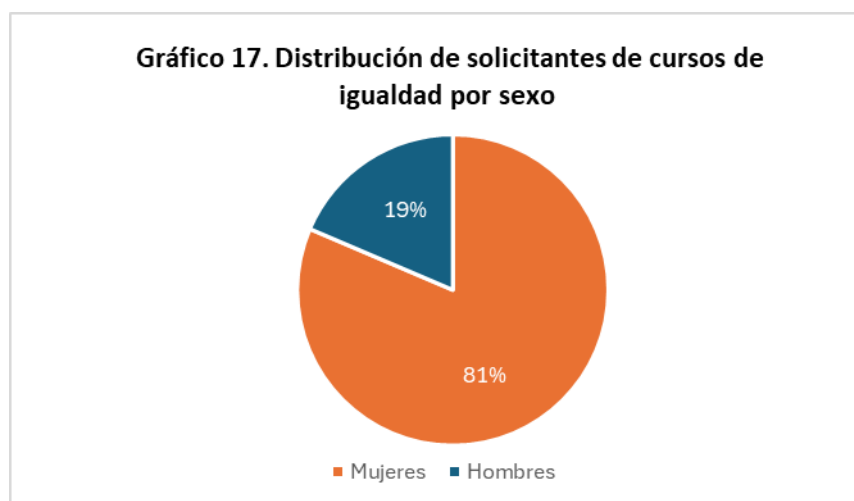
- ✓ Fomento de las acciones formativas dirigidas al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.
- ✓ Especial relevancia a la formación dirigida al desarrollo y actualización de competencias profesionales, fomentando el sentido de pertenencia a la organización.
- ✓ Fomento de las acciones formativas en materia de violencia de género en el ámbito sanitario.
- ✓ Fomento de las acciones formativas referidas a la sostenibilidad organizativa, presupuestaria y ambiental, así como al cambio de modelo sanitario.
- ✓ Fomento de las acciones formativas dirigidas a la mejora de la calidad de vida de los pacientes y familiares dentro del sistema sanitario.
- ✓ Fomento de las acciones formativas en materia de igualdad de género, en concreto en las siguientes materias: fundamentos básicos para la elaboración, gestión, evaluación de políticas públicas con perspectiva de género, informes de impacto de género, sensibilización del personal del SESCAM en materia de género y derechos humanos y en herramientas teórico-prácticas para incorporación de la perspectiva de género en el trabajo del SESCAM.

Los cursos del **Plan de Formación Continuada** se realizan de forma telepresencial (sincrónica) y presencial y de forma mixta (tanto en modalidades presencial/telepresencial sincrónica como online asincrónica).

La priorización y selección del alumnado se realiza de acuerdo con los criterios establecidos en la Instrucción de 11 de abril de 2016 de la Dirección General de Recursos Humanos y Transformación. Los criterios de priorización de plazas en los cursos son: en primer lugar, profesionales pertenecientes a la gerencia que solicita la formación; en segundo lugar, relación del contenido del curso con el puesto de trabajo; en tercer lugar, relación jurídica (preferencia por orden de personal fijo, interino, eventual, sustituto); y, en cuarto, menor número de horas en los últimos 3 años.

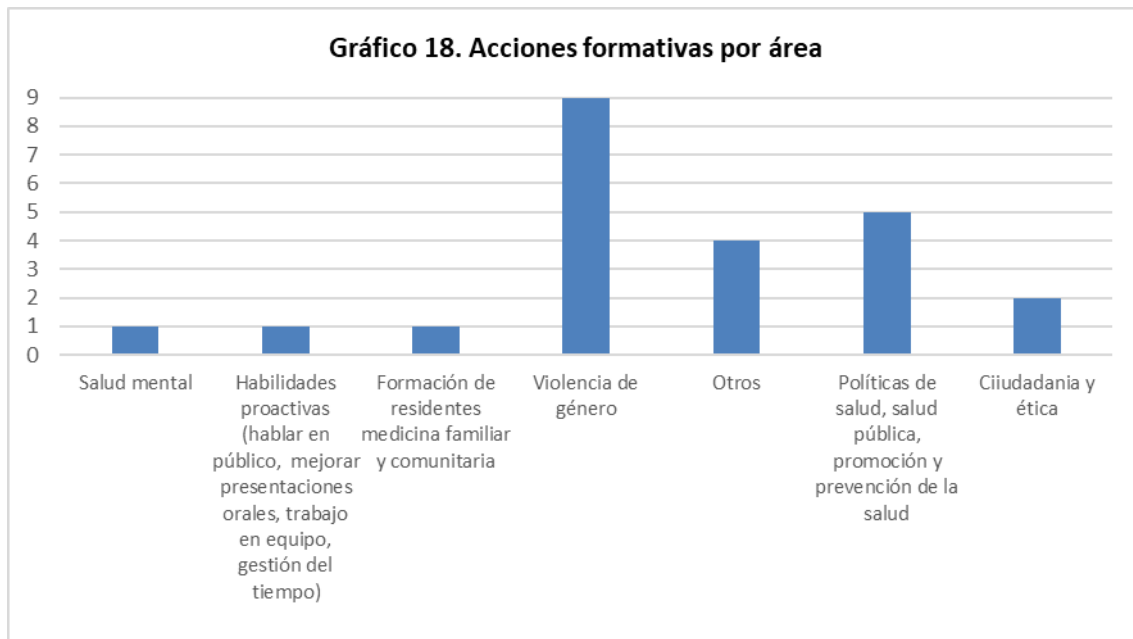
Aplicados los anteriores criterios y de conformidad con Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, **se ubicarán en los primeros lugares dentro de cada apartado, aquellas personas solicitantes que, reuniendo los requisitos previstos, se hubieran incorporado al servicio activo en los doce meses inmediatamente anteriores a la convocatoria, procedentes del permiso de maternidad o paternidad o hayan reingresado procedentes de la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores, dependientes o personas con discapacidad.**

En relación con la **formación de igualdad de 2023**, hubo un total de 2.164 solicitudes de las cuales 1.762 fueron de mujeres y 402 de hombres (81% y 19% respectivamente). Los datos de participación en las actividades de Formación del SESCAM en cursos de igualdad indican una mayor participación de mujeres que de hombres, tal y como se refleja en el siguiente gráfico.



En relación con las acciones formativas específicas en igualdad de género para el personal del SESCAM, se han propuesto 16 cursos y una “Jornada de encuentros científicos Medicine: violencia de género (Ciudad Real)”, celebrada en modalidad presencial. De los 16 tipos de cursos ofertados se han celebrado varias ediciones de algunos de ellos, siendo en su conjunto un total de 52 ediciones/acciones. Es preciso indicar que existen 4 ediciones de 3 cursos diferentes que inicialmente se ofertaron, pero que no se han llegado a celebrar (“Abordaje psicosocial de la transexualidad y la diversidad sexual y de género”, del que se ha ofertado 3 ediciones, pero solo se ha celebrado una ya que en las otras dos no hubo ninguna solicitud de participación; “Atención a la mujer víctima del maltrato” del que se han ofertado dos ediciones y se ha celebrado una sola, ya que solo fue solicitado por 7 mujeres; y “Construir relaciones equitativas entre hombres y mujeres para lograr la igualdad de género”, solo lo han solicitado 6 personas (2 hombres y 4 mujeres) y no se ha celebrado en ninguna ocasión.

En el siguiente gráfico se observan las áreas de todas las acciones formativas que finalmente se realizaron (23 de las 27 ofertadas). La mayoría (9) de las acciones fueron del área de violencia de género que tiene gran relevancia en el sector. Cinco fueron sobre políticas de salud, salud pública y prevención de la salud. En todos los casos las áreas de los cursos estaban abordadas desde un enfoque de género.



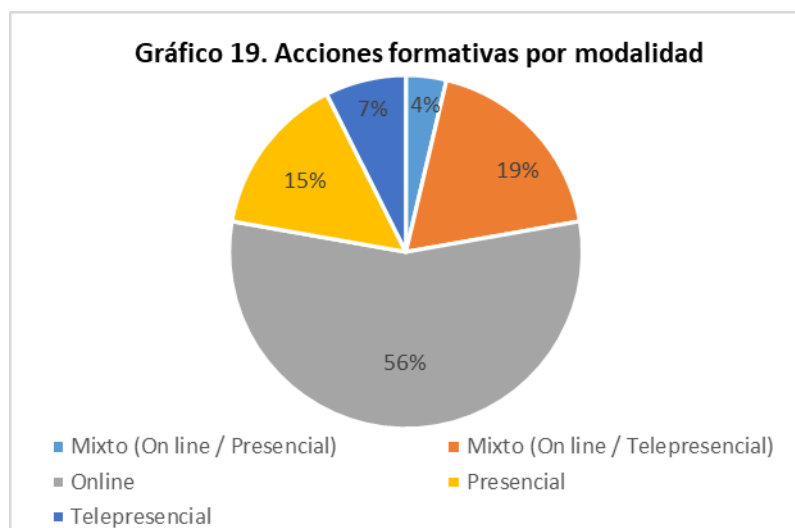
En la siguiente Tabla se muestran los cursos celebrados y se indica el número de ediciones, la modalidad, la gerencia de la que dependen, el área y la duración en horas de cada curso. Los cursos con mayor duración son de 30 horas y son los referidos a Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Políticas públicas para la igualdad. Profesionales de gestión y servicios, seguido por el Sensibilización ante la desigualdad de género de 25 horas, Abordaje integral de la violencia de género en salud mental y Políticas públicas e indicadores en materia de igualdad de género de 20 horas cada uno. El resto de los cursos son de 10 horas, en 7 de ellos, uno de 8,5, uno de 6 horas y 1 de 4 horas.

Tabla 36. Cursos de igualdad según gerencia, área, modalidad y duración. 2023

Id	Descripción	Gerencia	Área	Duración horas
1	Abordaje integral de la violencia de género en salud mental (1 edición mixta online/presencial)	DGRRHH y Transformación	Salud mental	20
2	Abordaje psicosocial de la transexualidad y la diversidad sexual y de género (1 edición telepresencial)	DGRRHH y Transformación	Habilidades proactivas ²³	8,5
3	Atención a grupos poblacionales y de riesgo: atención a la violencia a la mujer, al anciano y al niño en el ámbito de la familia (Toledo) (2 ediciones presenciales)	G.A.P. Toledo	Formación de residentes medicina familiar y comunitaria	4
4	Atención a la mujer víctima del maltrato (Toledo) (1 edición presencial)	Complejo Hosp. Universitario de Toledo	Violencia de género	10
5	Construir relaciones equitativas entre hombres y mujeres para lograr la igualdad de género (0 ediciones, se convocó 1 pero no se celebró por falta de solicitudes)	DGRRHH Y Transformación	Violencia de género	10
6	Curso de formación para la identificación y actuación ante la violencia de género (4 ediciones on line)	DGRRHH y Transformación	Violencia de género	10
7	Difusión del II Plan de igualdad de oportunidades para empleadas y empleados de JCCM (SESCAM) (Guadalajara) (2 ediciones presenciales)	G.A.I de Guadalajara	Otros	6
8	Igualdad de género y herramientas para incorporar el lenguaje inclusivo en el SESCAM (6 ediciones mixtas on line/telepresencial)	DGRRHH y Transformación	Políticas de salud, salud pública, promoción y prevención de salud	10
9	Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Políticas públicas para la igualdad. Profesionales de gestión y servicios (Talavera de la Reina) (1 edición on line)	G.A.I. de Talavera de la Reina	Ciudadanía y ética	30
10	Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Políticas públicas para la igualdad. Profesionales sanitarios (Talavera de la Reina) (5 ediciones on line)	G.A.I. de Talavera de la Reina	Ciudadanía y ética	30
11	Igualdad, prevención de la violencia de género y atención a víctimas en el ámbito sanitario (3 ediciones mixtas on line/telepresencial)	DGRRHH y Transformación	Violencia de género	10
12	Nociones básicas en torno a la igualdad de género y elaboración de informes de impacto de género. (6 ediciones on line)	DGRRHH y Transformación	Violencia de género	10
13	Perspectiva de género y enfoque interseccional (2 ediciones on line)	DGRRHH y Transformación	Violencia de género	10
14	Políticas públicas e indicadores en materia de igualdad de género (2 ediciones mixtas on line/telepresencial)	DGRRHH y Transformación	Políticas de salud, salud pública, promoción y prevención de salud	20
15	Salud con perspectiva de género (6 ediciones on line)	DGRRHH y Transformación	Otros	10
16	Sensibilización ante la desigualdad de género (4 ediciones on line)	DGRRHH y Transformación	Políticas de salud, salud pública, promoción y prevención de salud	25

²³ Referido a: hablar en público, mejorar presentaciones orales, trabajo en equipo, gestión del tiempo.

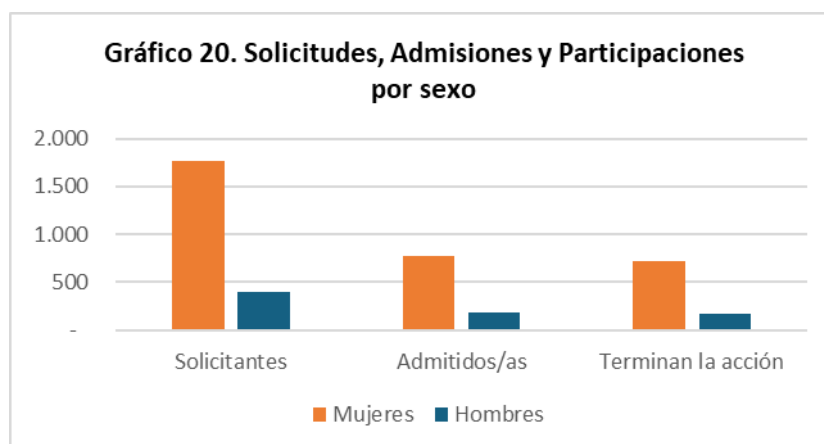
En relación con la modalidad de las acciones formativas, se observa que la mayoría se ofrecieron en modalidad online (56%) y las que se ofrecieron en modalidad mixta también estaba disponible online, por lo tanto, únicamente el 21% de las acciones no estaban disponibles es en esta modalidad. Las acciones presenciales se realizaron en Toledo y Guadalajara, no obstante, esta modalidad supone el 15% del total.



En lo relativo a la participación de las personas en los distintos cursos ofertados, es interesante observar que el mayor número de solicitudes y, por tanto, los que más interés han suscitado, han sido los cursos de: “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres”. “Políticas públicas para la igualdad. Profesionales sanitarios” (1.402 solicitudes), “Salud con perspectiva de género” (556 solicitudes), “Igualdad de género y herramientas para incorporar el lenguaje inclusivo en el SESCAM” (447 solicitudes) “Nociones básicas en torno a la igualdad de género y elaboración de informes de impacto de género” (436 solicitudes). En general, de todas las personas solicitantes son más las mujeres que los solicitan (82%) que hombres (18%).

En cuanto a los cursos ya finalizados, el porcentaje de finalización suele estar por encima del 80% en su mayoría, a excepción de los cursos de “Atención a grupos poblacionales y de riesgo: atención a la violencia a la mujer, al anciano y al niño en el ámbito de la familia (Toledo)” y el de “Atención a la mujer víctima del maltrato (Toledo)”. Hay que destacar que los cursos que han tenido un 100% de finalización, tanto en la edición destinada a los profesionales de gestión y servicios como en la edición destinada a profesionales sanitarios han sido el de “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres” y el de “Políticas públicas para la igualdad.”

En cuanto a la participación en las acciones formativas en materia de igualdad, de las mujeres que las solicitaron el 44% fueron admitidas y el 47% de los hombres. Es decir, menos de la mitad de las personas que solicitan formaciones terminan por ser admitidas, siendo el porcentaje de finalización de las acciones formativas del 93% (tanto para hombres como para mujeres). Cabe destacar que en todas las categorías hay presencia mayoritaria de mujeres, en torno al 80% como podemos observar en el siguiente gráfico.



En cuanto a cada uno de los cursos ofertados, se observa que al igual que en el cómputo total, la presencia de mujeres es mayor tanto en las solicitudes, las admisiones y las terminadas. Los cursos que recibieron más solicitudes fueron “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. políticas públicas para la igualdad. profesionales de gestión y servicios” con 296 solicitudes, pero solo se admitieron 30 personas, “Salud con perspectiva de género” con 276 solicitudes de las que fueron admitidas 150 siendo también el curso que más personas terminaron y “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. políticas públicas para la igualdad. profesionales sanitarios” con 270 solicitudes y 30 admisiones.

Tabla 37: Nº Participantes en Acciones Formativas sobre Igualdad de Género 2023, en SESCAM desagregado por sexo

Id Curso	Solicitantes			Admisiones			Terminan acción		
	Hombres	Mujeres	% mujeres	Hombres	Mujeres	% mujeres	Hombres	Mujeres	% mujeres
1	8	53	87%	3	27	90%	3	25	89%
2	14	87	86%	9	52	85%	9	50	85%
3	9	25	74%	9	25	74%	6	15	71%
4	5	29	85%	4	15	79%	1	11	92%
5	2	4	67%	0	0		0	0	
6	22	129	85%	11	88	89%	11	75	87%
7	2	18	90%	2	10	83%	2	9	82%
8	24	125	84%	17	77	82%	14	73	84%
9	57	239	81%	4	26	87%	4	26	87%
10	35	235	87%	3	27	90%	3	27	90%
11	19	102	84%	9	40	82%	8	36	82%
12	50	168	77%	37	113	75%	36	105	74%
13	35	158	82%	14	86	86%	13	85	87%
14	12	30	71%	10	21	68%	10	19	66%
15	63	215	77%	36	114	76%	35	108	76%
16	45	145	76%	22	57	72%	21	56	73%
Total	402	1762	81%	190	778	80%	176	720	80%

7.6 Salud Laboral

En este apartado se analizan tres aspectos relacionados con la Salud Laboral:

- La integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- El procedimiento o protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- El procedimiento para las empleadas víctimas de violencia de género.

Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

En cuanto a **la prevención de los riesgos laborales**, si bien el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ha podido facilitar algunos datos desagregados por sexo, **se han analizado los datos con perspectiva de género. Se ha formado en género y salud a las personas que trabajan en este Servicio.**

A través del Servicio de Prevención se gestiona la prevención de riesgos laborales. El SESCAM dispone de un Plan General de Prevención. A nivel del SESCAM existen 9 Áreas de Prevención, que tienen el ámbito de actuación y atienden a los efectivos de las diferentes Gerencias: Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Mancha Centro, Puertollano, Talavera, Toledo I y Toledo II. La participación de la representación legal es a través del Comité Sectorial de Seguridad y Salud Laboral del SESCAM en el seno del Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

En relación con la **protección a la maternidad, las valoraciones por riesgo durante el embarazo/lactancia se hacen de forma individual.** La trabajadora afectada notifica al Servicio de Prevención y este realiza un informe de adaptación, suprimiendo los riesgos de cada fase de gestación (en 2023 se han realizado 289 informes de adecuación de puesto de trabajo por riesgos en el embarazo y 4 por lactancia natural). Si no es posible la adaptación, se cambia el puesto. No hay pérdida retributiva en el caso de cambio de puesto; por ejemplo, si no puede hacer guardias, se hace un prorrateo. Si no es posible adoptar dichas medidas, se deriva a la trabajadora a la Mutua para que solicite la prestación por riesgo de embarazo/lactancia. En la Incapacidad Temporal derivada del embarazo se percibe el 100% de las retribuciones.

Además, según el II Plan Concilia, las trabajadoras en estado de gestación dispondrán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

A continuación, se exponen los **datos sobre siniestralidad** del personal del personal del SESCAM (datos facilitados por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que se recogen en la memoria de 2023). Durante el año 2023 se han producido 1.965 **accidentes de trabajo**. Por sexos 389 en hombres (4% de la población trabajadora masculina) y 1576 en mujeres (6 % de la población trabajadora femenina). El índice de incidencia relaciona el número de accidentes con el número medio de personas expuestas al riesgo. El **índice de incidencia es mayor en**

mujeres que en hombres, así el índice de incidencia regional de accidentes con baja es de 18,82 en las mujeres y 12,78 en los hombres.

Los **accidentes de trabajo con baja** (Tabla 38) han supuesto un total de 119 (19%) de hombres y 508 (81%) de mujeres. El porcentaje de mujeres en todos los casos (accidente en jornada de trabajo, in itinere y en misión) supera la proporción de mujeres en plantilla.

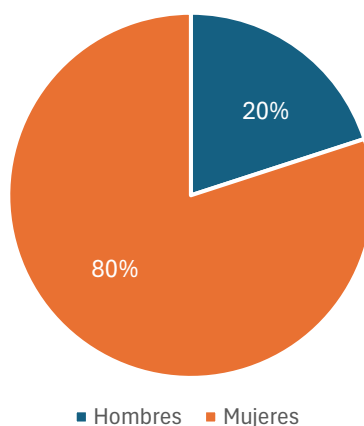
Tabla 38. Accidentes de trabajo con baja, por sexo

Lugar	Hombres		Mujeres		Total	Brecha de género
En jornada de trabajo	119	19%	508	81%	627	62
In itinere	21	15%	115	85%	136	69
En misión	4	22%	14	78%	18	56
TOTAL	144	18%	637	82%	781	63

Los accidentes de trabajo con baja por la causa que motivó la lesión hacen resaltar los “sobreesfuerzos” con un 28 % y los “choques o golpes” 32%. Siendo los meses de agosto y octubre los meses con mayor número de golpes con objetos inmóviles y el mes de marzo por sobreesfuerzos.

Los accidentes de trabajo sin baja por la causa que motivó la lesión hacen resaltar los “cortes” con un 49% y los “sobreesfuerzos” 15%. Durante 2023, se han declarado un total de 1.338 accidentes **sin baja**. Por sexo, 270 accidentes fueron de hombres y 1.068 de mujeres, lo que en términos porcentuales supone el 20 y el 80% respectivamente, según se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico 21. Accidentes de trabajo sin baja, por sexo



Respecto a los **accidentes biológicos**, la población accidentada en 2023 fue: 681 mujeres (84%) y 131 hombres (16%). El índice de incidencia en Atención Especializada, ha sido de un 26,62 por mil en mujeres, sufriendo un repunte respecto al año anterior (25,59 por mil en 2022) y de un 16,10 por mil en hombres, que disminuye en el año actual (16,36 por mil en 2022); mientras que en Atención Primaria, ha sido de un 17,60 por mil en mujeres y de un 11,80 por mil en hombres, disminuyendo tanto en el caso de las mujeres respecto al año anterior (21,93 por mil en mujeres) como en el caso de los hombres (13,71 por mil en hombres en 2022).

Respecto a las **enfermedades profesionales**, según la Memoria anual de actividades de 2023, se han declarado un total de 8 con baja, de las cuales 6 corresponden a mujeres y 2 a hombres.

Los datos sobre Contingencias Comunes (Tabla 39) muestran también un desequilibrio por sexos: del total de Contingencias Comunes del año 2023 (17371), el 81% corresponde a las mujeres.

Tabla 39. Contingencias comunes por grupo y sexo

Grupos		Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de Género
Personal Sanitario	A1	1.177	36%	2.112	64%	3.289	28
	A2	949	14%	5.759	86%	6.708	72
	C1	152	13%	1.054	87%	1.206	75
	C2	249	6%	4.234	94%	4.483	89
Personal de gestión y servicios	A1	29	38%	47	62%	76	24
	A2	54	26%	153	74%	207	48
	C1	115	38%	185	62%	300	23
	C2	472	18%	2.185	82%	2.657	64
	AG. PROF. (D.A. 6ª TRLEBP)	889	36%	1.603	64%	2.492	29
Total General		4.086	19%	17.332	81%	21.418	62

Entre todos los profesionales con más posibilidad de sufrir **agresiones físicas o verbales** se encuentran los dedicados a la actividad sanitaria. El SESCAM, consciente de su obligación de proteger a sus trabajadores, así como a sus bienes y estructuras, diseñó y puso en marcha el Plan Director de Seguridad Corporativa y de Protección del Patrimonio, Plan PERSEO (desde 2005).

En 2023, de los 655 incidentes registrados (episodios conflictivos), 506 son hacia mujeres (77%) y 159 hacia hombres (23%). Por Categoría Profesional 277 registros corresponden a médicos/as, 114 a Enfermería y 41 a Médicos PEAC (42%, 17% y 6% respectivamente). La mayoría son agresiones verbales y son las mujeres las que mayor cantidad de agresiones verbales padecen.

Acoso sexual o por razón de sexo

En el momento de realización del diagnóstico se está elaborando un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

El pasado 17 de septiembre de 2024, se publicó en el DOCM la Resolución de 11/09/2024, de la dirección General de la Función Pública, pro la que se da publicidad al protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos. Actualmente, se está elaborando un Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo

específico adaptado a las características propias del SESCAM.

Se han constituidos los Comités de Acoso Sexual para la gestión de este tipo de incidente en cada una de las Gerencias.

Se está desarrollando un plan formativo encaminado a la formación de todo el personal del SESCAM, así como los miembros de los Comités creados al efecto. Así como diversas iniciativas para la sensibilización e información del presente protocolo que se irán desarrollando a lo largo de 2025.

Procedimiento para las empleadas víctimas de violencia de género

El pasado 29 de julio de 2024, se publicó en el DOCM la Resolución de 15/07/2024, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se da publicidad al Protocolo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el empleo público de administración general. [2024/5899]

Dentro de este protocolo se recogen las distintas actuaciones que se deben llevar a cabo, desde la **presentación de la solicitud por vía telemática** parte de la empleada para poner en marcha los mecanismos legales de protección, hasta actuaciones específicas en materia de empleo público, pasando por los **derechos de las empleadas víctimas de violencia de género y las medidas de prevención y detección**.

Como medidas destacamos:

- Sensibilización e información para la prevención
- Formación específica

Y como derechos laborales en el ámbito del empleo público resaltamos:

- Derechos relacionados con el tiempo de trabajo:
- Derechos relacionados con la forma de prestación de servicios:
- Derechos relacionados con la movilidad y provisión de puestos de trabajo:
- Derechos relacionados con la situación administrativa o laboral:
- Ayudas económicas por cambio de domicilio o residencia.

En el SESCAM el traslado es automático. En el caso de que el agresor sea también trabajador del SESCAM, el traslado se le realiza a él, si la víctima prefiere mantenerse en su lugar de residencia.

En relación con las personas que tienen un permiso por razón de violencia de género o una excedencia por razón de violencia de género, se informa que en la actualidad hay dos personas que trabajan en las instituciones Sanitarias del Sescam que están haciendo uso del permiso por razón de violencia de género.

7.7 Concurso de traslados

En 2023 se convocaron dos concursos de traslados para la provisión de plazas, uno de ellos para personal estatutario en las categorías de personal sanitario de grado/diplomado/a y sanitario técnico y personal de gestión y servicios y otro en las categorías de facultativo/a especialista de área y de atención primaria.

Los datos referidos a estos concursos en cuanto a las solicitudes figuran en la siguiente Tabla. Estos datos indican que las solicitudes para ambos concursos han sido en mayor número de mujeres más en el caso del concurso de sanitarios/as y gestión que en el de facultativos/as. En conjunto la proporción es muy similar a la composición de la plantilla de Sescam que es del 25% de hombres y el 75% de mujeres.

Tabla 40. Personas que han realizado solicitudes a los concursos de traslados desagregado por sexo

	Solicitudes				
	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total
Concurso sanitarios/as y gestión	631	21%	2.330	79%	2.961
Concurso facultativos/as	162	36%	290	64%	452
Total	793	23%	2.620	77%	3.413

De las 3.413 solicitudes de traslado se adjudicaron 3.153 plazas. El 92% de los hombres que solicitaron el traslado al 92% se les adjudicó plaza y en el caso de las mujeres fue al 83%.

Tabla 41. Plazas adjudicadas a los concursos de traslados desagregado por sexo

	Plazas adjudicadas				
	Hombres	%hombres	Mujeres	% mujeres	Total
Concurso sanitarios/as y gestión	572	21%	2.153	79%	2.725
Concurso facultativos/as	155	36%	27	6%	428
Total	727	23%	2.180	69%	3.153

7.8 Medidas de conciliación

El SESCAM se rige por el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (Resolución de 02/10/2024, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se acepta el depósito y se dispone la publicación del acuerdo por el que se adecúa a la legislación vigente el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha).

Debido a la naturaleza de los servicios prestados por parte del personal de Sescam, se publicó una Resolución de 21/12/2023, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se acepta el depósito y se dispone la publicación del Pacto de Adaptación del

II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos en el ámbito de las instituciones sanitarias del Sescam (2023/10535).

Para garantizar la compatibilidad de los intereses de las empleadas y empleados públicos con los del funcionamiento de la Administración Sanitaria, se adapta el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos en el ámbito de las instituciones sanitarias del Sescam, se señala en la Resolución cuestiones relativas a la *“Flexibilización del horario”* ya que debido a las particularidades de los servicios prestados y a la dificultad de establecer medidas de flexibilización de carácter general, los órganos competentes para la autorización de la flexibilización del horario del personal serán las distintas Gerencias del Sescam.

En lo que se refiere a la *“Excedencia por Cuidado de Familiares”* se señala expresamente que *“el personal funcionario y laboral del sector de administración general y el personal de las Instituciones Sanitarias del Sescam, podrá disfrutar del periodo de excedencia de forma fraccionada en los términos que se establezcan”*. Siendo este modo: *“se podrá disfrutar de la excedencia por cuidados de familiares de forma fraccionada siempre que el comienzo del primer periodo solicitado y la finalización del último periodo autorizado, estén dentro del plazo máximo de 3 años. Esto es, dentro del marco temporal único de tres años y siempre que el hecho causante se mantenga.”*

La *“Bolsa de Horas por Conciliación”* establecida en el Plan Concilia, para el ámbito de las Instituciones Sanitarias del Sescam señala que se dispondrá de una *“bolsa de horas de libre disposición por conciliación, de hasta 70 horas anuales, para el cuidado y la atención de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Si la jornada del personal fuera inferior a la jornada ordinaria, éste tendrá una bolsa horaria proporcional a dicha jornada”*. En este acuerdo se establece también el modo en que podrán recuperarse el uso de esas horas y también se indica que la *“concesión de la bolsa de horas de libre disposición, estará supeditada siempre a necesidades del servicio, debiendo motivarse su denegación.”* También se indica cuándo podrán disfrutarse y cómo recuperarse.

En relación con las medidas de conciliación los datos que a continuación se muestran son los correspondientes a las medidas de conciliación que estaban vigentes a fecha 31 de diciembre de 2023 (permisos, licencias, reducciones de jornada y medidas de flexibilización). A fecha 31 de diciembre de 2023 la plantilla es de 36.137 profesionales suponiendo el 7 % del total de la plantilla las personas que han solicitado las medidas de conciliación recogidas en la Tabla 40. Si se atiende a la composición por sexo de la plantilla, tan solo un 5% de los hombres de plantilla son quienes han solicitado alguna de las medidas de conciliación indicadas, mientras que para las mujeres el porcentaje es del 8%. Se aprecia, por tanto, que existen diferencias entre unas y otros, siendo en su mayoría las mujeres quienes las solicitan.

Tabla 42. Distribución por sexo de las medidas de conciliación adoptadas

MEDIDA DE CONCILIACIÓN	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Brecha de Genero
Excedencia por cuidado de familiares	32	18%	147	82%	179	64
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	6	46%	7	54%	13	8
Excedencia voluntaria por interés particular	4	50%	4	50%	8	0
Flexibilización del horario	18	32%	38	68%	56	36
Permiso por nacimiento para la madre biológica (antiguo permiso de maternidad)	0	0%	195	100%	195	100
Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento (antiguo permiso de paternidad)	71	96%	3	4%	74	-92
Permiso por acogimiento	0	0%	2	100%	2	100
Permiso por lactancia	18	22%	65	78%	83	56
Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	6	8%	72	92%	78	84
Reducción de jornada por motivos de guarda legal y por cuidado directo de un familiar	228	12%	1.654	88%	1.882	76
Reducción voluntaria de la jornada no retribuida	11	32%	23	68%	34	36
Teletrabajo	56	66%	29	34%	85	-32
Total general	454	15%	2.235	85%	2.689	70

Dejando aparte los permisos relativos a maternidad y paternidad, los cuales están adscritos a los padres o las madres respectivamente, son en su mayoría las mujeres (incluso por encima de su proporción en la plantilla) quienes en mayor medida se han acogido a las medidas de reducciones de jornada por diferentes motivos, destacando el de guarda legal y cuidado de familiar directo.

De manera excepcional, observamos que en el “Teletrabajo” existe un porcentaje mayor de hombres; siendo el 66% de hombres, frente al 43% de mujeres. El acceso al teletrabajo queda regulado a través de la Instrucción del Director Gerente del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha de fecha 28 de noviembre de 2013, en donde se establece el régimen de teletrabajo para el personal de centros e instituciones sanitarias de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. De este modo, puede ser solicitado por aquellos/as empleados/as que estén en puestos de trabajo que realicen principalmente las siguientes funciones:

- Elaboración de informes o propuestas de resolución.
- Estudio y análisis de proyectos.
- Aquellas relacionadas con la gestión de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En ningún caso son susceptibles de ser prestados mediante teletrabajo los siguientes puestos de trabajo:

- Los puestos de atención directa al público.

- Aquellos cuyo desempeño requiera contactos personales frecuentes.
- Los que lleven aparejadas funciones de dirección, coordinación o supervisión, e inspección.
- Las jefaturas de servicio de las unidades.
- Los que, por la naturaleza de los servicios prestados, requieren la presencia física del empleado

De todas las medidas de conciliación, aquellas en dónde el porcentaje de mujeres y hombres se encuentra más equilibrado son en la “Excedencia voluntaria por agrupación familiar” con un 54% mujeres y 46% hombres y en la “Excedencia voluntaria por interés particular”, con un 50% hombres y mujeres respectivamente.

BORRADOR

8. Conclusiones SESCAM

Del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos se infieren las siguientes conclusiones del personal de SESCAM de Castilla-La Mancha

Características del personal del Sescam

La plantilla tiene una estructura feminizada que se ha acentuado ligeramente con respecto al diagnóstico previo, durante este periodo también ha aumentado la plantilla en un 13%. Actualmente, las mujeres representan el 75% del personal de SESCAM.

En cuanto a la distribución por sexo según ocupaciones profesionales, se puede identificar **segregación horizontal** ya que los hombres y las mujeres ocupan puestos en ámbitos o sectores que tradicionalmente han estado masculinizados y feminizados. Similar a lo que se observó en el diagnóstico previo, en el **personal sanitario** las mujeres tienen sobrerrepresentación en categorías o especializaciones como las relacionadas con los cuidados de enfermería, salud pública, fisioterapia (77%), técnicos/as superiores sanitarios, así como pediatría, obstetricia y ginecología. En contraste, los hombres tienen mayor representación en puestos como médico/a de emergencias (63%), especialistas de área (42%), inspector/a médico/a (43%) odontostomatólogo/a (47%).

En el caso del **personal de gestión y servicios** se identifican **puestos feminizados** como el grupo auxiliar administrativo (84%), trabajador/a social (87%), telefonista (88%), lavandera (87%), planchadora (98%) y pinches (79%), y **puestos masculinizados** como aquellos relacionados con las profesiones técnicas y tecnológicas: tecnologías de la información (70% de hombres), ingeniería (92%), mecánico/a (99%), Calefactor/a (99%) y carpintero/a (82%).

Condiciones laborales

Además de analizar las oportunidades de acceso al empleo, para este diagnóstico es importante también conocer los puestos que ocupan los hombres y las mujeres y en qué condiciones laborales se encuentran, como indicador del grado de igualdad en SESCAM.

La proporción de mujeres en puestos con menor estabilidad laboral es superior al porcentaje que representan en la plantilla total. Los contratos menos estables de SESCAM son estatutario sustituto y eventual en los que tienen las mujeres representan el 81% y el 79% respectivamente.

Con respecto a los tipos de jornada, hay un desequilibrio entre las mujeres y los hombres que tienen algún tipo de **jornada reducida**. En el caso del personal sanitario, las mujeres suponen el 86% de las reducciones igual o superior al 50% y el 89% de las reducciones inferiores al 50%. Para el personal de gestión y servicios, las mujeres son el 89% de las reducciones inferiores al 50% y el 55% de las iguales o superiores al 50%.

Promoción profesional

Según los datos relativos al **personal directivo**, la distribución de los puestos correspondientes a la categoría director/gerente es paritaria (46% de hombres y 54% de mujeres), no obstante, en términos relativos la proporción de hombres es superior a la que representan en el conjunto de la plantilla. Además, se identifica mayor proporción de mujeres en puestos relacionados con ámbitos feminizados como COORD. MÉDICO/A EQ. AT. PRIMARIA (100%), DIRECTOR/A DE ENFERMERÍA (67%) y RESP ENFERMERIA EQ. AT. PRIMARIA (75%).

En relación con los **cargos intermedios** las circunstancias son similares, la distribución es paritaria (52% de mujeres y 48% de hombres), pero en términos relativos existe una sobrerrepresentación masculina en el personal de gestión y servicios. Del personal sanitario, los hombres ocupan el 44% de los mandos intermedios y las mujeres el 56%, del personal de gestión y servicios los hombres el 58% y las mujeres el 42%.

En cuanto a la distribución por sexo por **grupos profesionales**, en el grupo A1 del personal sanitario los hombres representan el 41% y en el resto de los grupos no superan el 17%, en el subgrupo A1 del personal de gestión y servicios los hombres son el 50% y se identifica una distribución más equilibrada.

En el análisis de los sistemas de **promoción interna**, se han detectado diferencias en lo que respecta a los procesos que pueden dar lugar a promociones: sistema de acceso para los puestos fijos y para puestos temporales. Del personal sanitario, el 83% de las promociones fueron mujeres y del personal de gestión y servicios el 67%.

Retribuciones

Se pueden identificar diferencias salariales en las retribuciones básicas, complementarias y totales, tanto para el personal directivo como el sanitario y de gestión y servicios. Se identifican diferencias al considerar los promedios totales y las retribuciones por nómina, esto implica que en algunos puestos las mujeres y los hombres son contratados por más o menos meses. En términos generales, con respecto a 2018, las diferencias han disminuido.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es del 24%, 12% en las retribuciones básicas y 30% en las complementarias. Para el personal directivo se identifica una diferencia del 10% en favor de los hombres. El personal sanitario la diferencia salarial es del 31% en las retribuciones totales, 37% en las complementarias y 17% en las básicas. En el personal de gestión y servicios las diferencias salariales son del 13% en las retribuciones totales, 16% en las complementarias y 7% en las básicas. Para el personal directivo, sanitario y de gestión y servicios, las diferencias mencionadas son a favor de los hombres, pero en algunos grupos se identifican diferencias en favor de las mujeres.

No obstante, las diferencias salariales entre hombres y mujeres de SESCAM no se deben a una discriminación directa por género y no se produce un incumplimiento frontal de la norma. Las diferencias se deben una serie de factores relacionados con las singularidades de algunos conceptos retributivos y características de la plantilla. Las diferencias también se producen por la distribución irregular de hombres y mujeres en los diferentes grupos.

Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Tal y como en el caso de Administración General y Educación, ya se cuenta con un “Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos” que resulta de aplicación también para este sector. También, hay un protocolo para implementar mecanismos legales de protección de empleadas víctimas de violencia de género.

Sensibilización en Igualdad

Durante 2023, se ofertaron 16 cursos y 52 ediciones en total de formaciones sobre igualdad de género, el 81% de 2.164 solicitudes fueron de mujeres. La temática principal de las acciones fue violencia de género, pero también se realizaron acciones formativas sobre políticas de salud, salud pública y prevención de la salud, salud mental, políticas públicas, entre otras, todas ellas desde un enfoque de género. Se pueden destacar algunos cursos como Sensibilización ante la desigualdad de género (4 ediciones on line), Nociones básicas en torno a la igualdad de género y elaboración de informes de impacto de género. (6 ediciones on line) y Curso de formación para la identificación y actuación ante la violencia de género (4 ediciones on line).

Conciliación

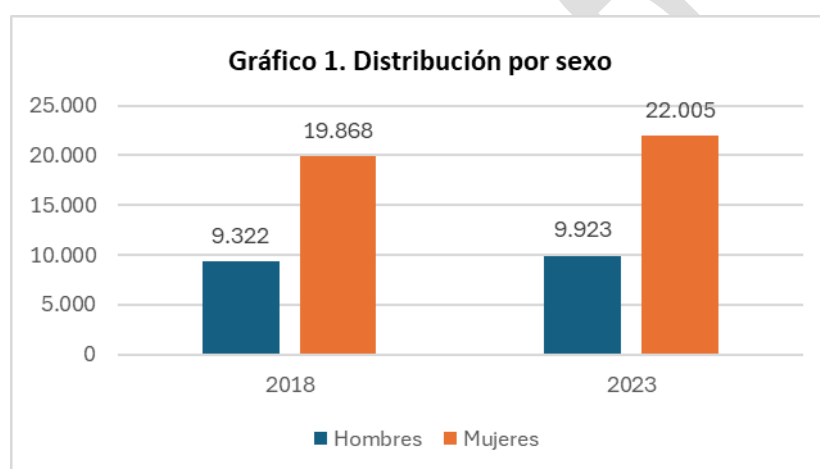
Son en su mayoría las mujeres (incluso por encima de su proporción en la plantilla) quienes en mayor medida se han acogido a las medidas de reducciones de jornada por diferentes motivos, destacando el de guarda legal y cuidado de familiar directo. La excepción es el “Teletrabajo” al que se han acogido el 66% de hombres y el 34% de mujeres.

EDUCACIÓN

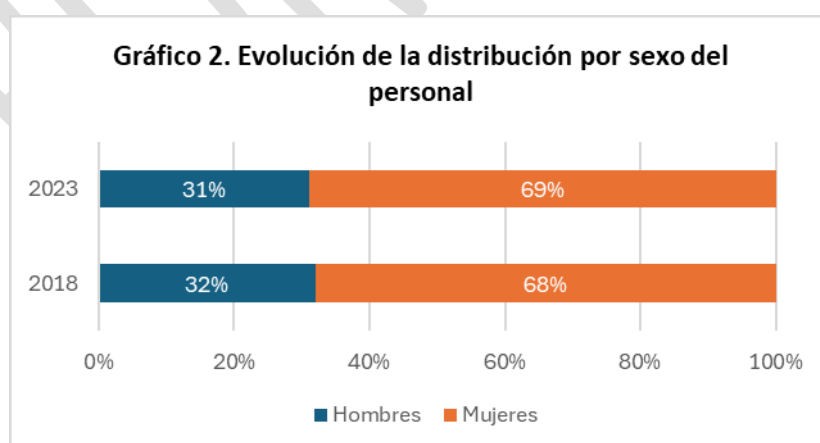
9. Características del personal de Educación

9.1 Distribución según sexo

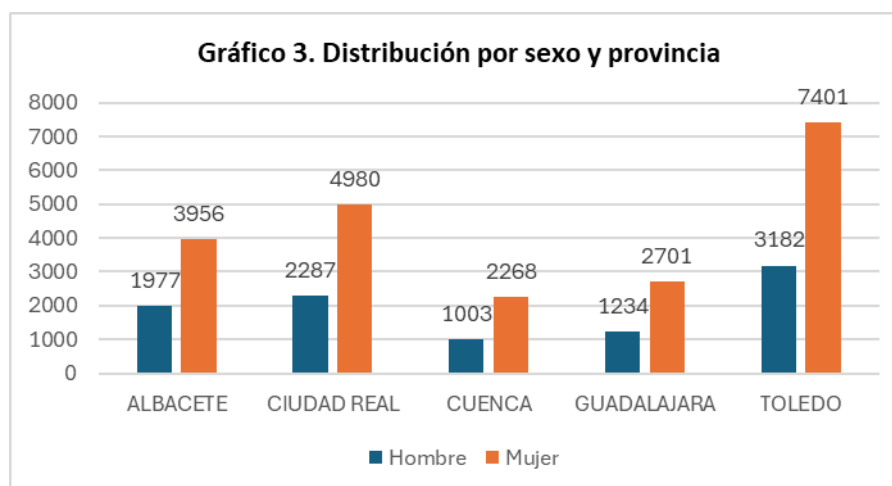
Según los datos facilitados por la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, en el curso 2023/2024, la plantilla del Sistema de Educación de Castilla-La Mancha está compuesta por **31.928 personas, de las cuales 9.923 (31%) son hombres y 22.005 (69%) son mujeres**. Existe, por tanto, sobrerrepresentación femenina según la definición de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).



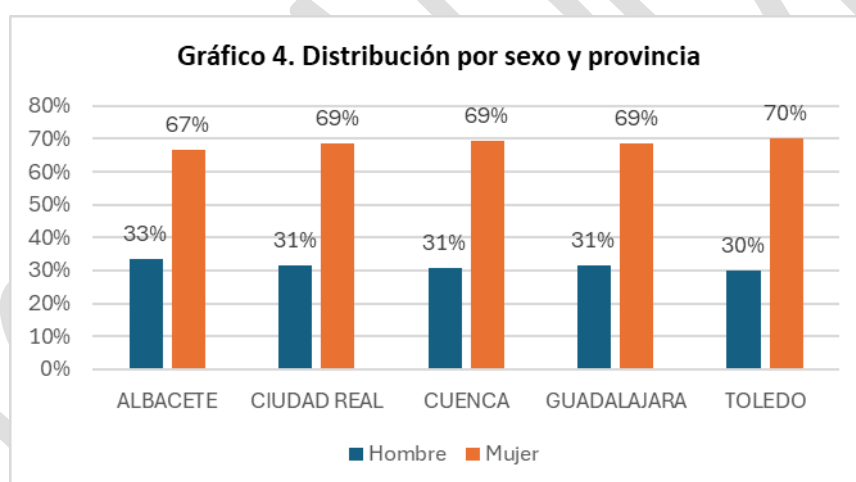
En relación con la evolución de la plantilla desde el anterior diagnóstico de igualdad (2018), se observa en los últimos 6 años la plantilla ha aumentado en 2.738 personas (2.137 mujeres y 601 hombres). No obstante, **la distribución de la plantilla por sexo se ha mantenido prácticamente igual, ya que ha aumentado 1 punto la proporción de mujeres**.



Si observamos **la composición de la plantilla por tipo de personal y provincias**, en Toledo se concentra la mayor proporción de la plantilla (34% del total de la plantilla) seguida por Ciudad Real (23%)



En términos relativos, en todas las provincias hay sobrerrepresentación femenina, con una distribución de mujeres y hombres similar. Toledo es la provincia con una proporción más alta de mujeres (70%) y la más baja Albacete (67%); en Ciudad Real, Cuenca y Guadalajara las mujeres suponen el 69% de la plantilla.



9.2 Distribución según sexo y edad

En la estructura de la plantilla por sexo y edad del personal, se observa que, tal y como en el conjunto total de la plantilla, en todas las franjas de edad hay mayor número de mujeres que de hombres.

En las franjas de 30 a 34, 35 a 39, 40 a 44 y más de 65 la proporción de mujeres es superior a la del total de la plantilla, es decir, superior al 69%. La brecha de género es menor en las edades más elevadas (entre los 50 y los 64 años), donde los hombres representan una proporción superior al porcentaje masculino total de la plantilla (31%). La mayor brecha de género se sitúa en la franja de 35 a 39 años (48 puntos). El mayor número de personas de la plantilla, tanto hombres como mujeres, se concentra en la franja de 45 a 49 años.

Tabla 1. Personal de Educación, por sexo y edad

Edad	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	Total	Brecha de género
Menos de 25	106	32%	227	68%	333	36
25-29	661	31%	1.466	69%	2.127	38
30-34	996	30%	2.334	70%	3.330	40
35-39	958	26%	2.755	74%	3.713	48
40-44	1.625	28%	4.241	72%	5.866	45
45-49	2.091	32%	4.400	68%	6.491	36
50-54	1.564	35%	2.876	65%	4.440	30
55-59	1.358	36%	2.458	64%	3.816	29
60-64	320	37%	537	63%	857	25
Más de 64	4	25%	12	75%	16	50

En comparación con los datos del diagnóstico anterior, han disminuido las brechas en las franjas de edad más jóvenes. En la franja de menos de 25 ha pasado de 39 a 36, en la de 25 a 29 ha pasado de 50 a 38 y en la de 30 a 34 años de 45 a 40. En la franja de los más de 64 años la brecha aumentó 38 puntos, pero supone una proporción muy poco significativa de la plantilla.

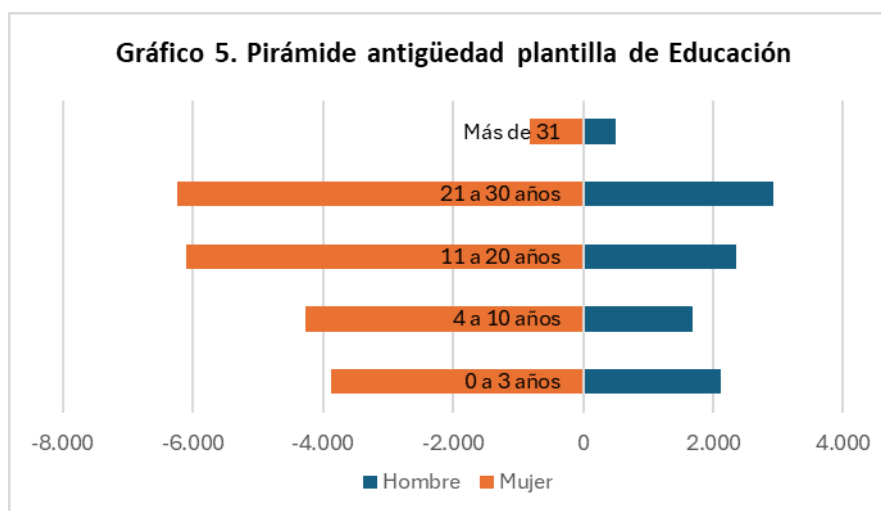
9.3 Distribución según sexo y antigüedad

Los datos relativos a la **antigüedad del personal docente** muestran la franja de antigüedad con mayor proporción de plantilla es entre 21 a 30 años, ya que el 36% de la plantilla se encuentra en este tramo. La antigüedad de la plantilla ha aumentado con respecto al diagnóstico anterior, cuando el 36% de la plantilla se encontraba en el tramo de 11 y 20 años.

Tabla 2. Personal docente por sexo y antigüedad

Antigüedad	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	Total	Brecha de género
0 a 3 años	2.113	35%	3.871	65%	5.984	29
4 a 10 años	1.680	28%	4.266	72%	5.946	43
11 a 20 años	2.365	28%	6.103	72%	8.468	44
21 a 30 años	2.937	32%	6.237	68%	9.174	36
Más de 31	511	39%	815	61%	1.326	23

En todas las franjas de antigüedad las mujeres son mayoría, aunque los datos no presentan una secuencia lineal, sino que fluctúan según las franjas de edad. Por ejemplo, los hombres, al igual que en el diagnóstico anterior, tienen mayor peso relativo (en relación con el cómputo total de hombres) en las cohortes de 0 a 3 años, de 21 a 30 y, sobre todo, de más de 31 años. Las mujeres se encuentran más sobrerrepresentadas entre las personas de 11 a 20 años de antigüedad y que corresponde con la franja que presenta la mayor brecha de género, tal y como se aprecia en el siguiente gráfico.



9.4 Distribución según sexo y tipo de personal

El personal de Educación se puede clasificar en función del régimen jurídico en personal funcionario docente de carrera, personal funcionario docente en prácticas y personal funcionario interino.

- **Personal funcionario docente de carrera.** El personal funcionario de carrera ha superado un proceso selectivo de oposición (incluida la fase de prácticas) y dispone de un nombramiento en el que se reconoce dicha condición.
- **Personal funcionario docente en prácticas.** El personal funcionario en prácticas ha superado el concurso-oposición y se encuentra en la fase de prácticas, en la que se evalúa su capacidad para ejercer la profesión docente. La fase de prácticas dura aproximadamente 6 meses.
- **Personal funcionario docente interino.** Está compuesto por personas que prestan servicios de carácter transitorio para cubrir necesidades temporales: bajas, apertura de nuevos centros, etc.

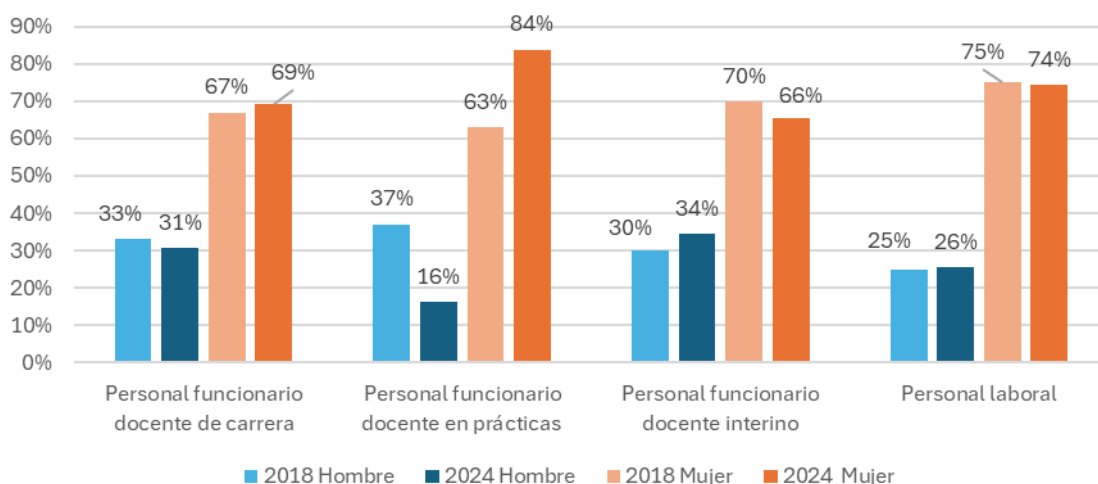
Además, las y los docentes que imparten la asignatura de religión, son **personal laboral**, aunque su selección no depende de la Administración Pública.

Tabla 3. Clasificación personal según régimen jurídico. Personal de Educación

Régimen Jurídico	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	Total	Brecha de género
Personal funcionario docente de carrera	6.259	31%	14.149	69%	20.408	39
Personal funcionario docente interino	3.230	34%	6.150	66%	9.380	31
Personal funcionario docente en prácticas	194	16%	1.007	84%	1.201	68
Personal laboral docente (religión)	240	26%	699	74%	939	49
Total	9.923	31%	22.005	69%	31.928	38

En relación con la distribución por sexo, la presencia de mujeres, como en el total de la plantilla, es superior a las de los hombres en todos los regímenes jurídicos. En el **caso de funcionariado de carrera las mujeres suponen el 69% y en prácticas el 84%**, en el personal laboral docente también están sobrerrepresentadas (74%). A pesar de que las mujeres suponen la mayor proporción del personal funcionario docente interino (66%), esta es menor que su representación en la plantilla total. El personal en prácticas se corresponde con los nuevos ingresos del último año, y es en este régimen en el que se identifica la mayor brecha (68).

Gráfico 6. Evolución de la distribución de tipo de personal por sexo



En relación con los datos del anterior diagnóstico, se identifican variaciones en la distribución de mujeres y hombres por tipo. La proporción de mujeres se ha mantenido similar en el personal funcionario de carrera que aumentado dos puntos y el laboral que ha disminuido un punto. En el personal funcionario docente en prácticas la presencia de mujeres ha aumentado considerablemente (21 puntos), mientras que la presencia en el personal funcionario docente interino se redujo 4 puntos.

9.5 Distribución según sexo y tipo de enseñanza

En general, hay una clara tendencia a que la enseñanza se considere ámbito de actuación femenina, según la tradicional división del trabajo y la asignación de roles de género, por lo que la propia profesión es un ámbito feminizado. Sin embargo, la distribución de mujeres y hombres en la profesión docente no es homogénea y su presencia en unos tipos de enseñanza u otros se corresponde también con una **segregación horizontal** del personal docente de Castilla-La Mancha.

- En el **Régimen General**, el porcentaje de mujeres es muy superior al de hombres, con una brecha de 39 puntos. Las mujeres son mayoría entre el profesorado de Secundaria (61%) y el cuerpo de maestros y maestras (79%), mientras que hay una mayor presencia de hombres entre las cátedras de enseñanza secundaria (70%) y el profesorado técnico de formación profesional (61%), que es significativamente superior a la presencia

de hombres en el cómputo total de la plantilla. En respecto al diagnóstico previo, ha disminuido la presencia de mujeres en las cátedras de enseñanza secundaria en 6 puntos y en 10 puntos en los profesores técnicos formación profesional.

Tabla 4. Personal docente por cuerpo y sexo

Cuerpo	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	Total	Brecha de género
Régimen General	9.075	30%	20.760	70%	29.835	39
MAESTROS	2.983	21%	11.554	79%	14.537	59
PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	5.606	39%	8.903	61%	14.509	23
PROFESORES TECNICOS DE FORMACION PROFESIONAL	451	61%	288	39%	739	-22
CATEDRATICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	35	70%	15	30%	50	-40
Régimen Especial	814	40%	1.217	60%	2.031	20
PROFESORES DE RELIGIÓN	240	26%	699	74%	939	49
PROFESORES DE MUSICA Y ARTES ESCENICAS	284	59%	195	41%	479	-19
PROFESORES DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	57	31%	127	69%	184	38
PROFESORES DE ARTES PLASTICAS Y DISEÑO	93	44%	116	56%	209	11
PROFESORES ESPECIALISTAS EN SECTORES SINGULARES DE FORMACION PROFESIONAL	99	64%	55	36%	154	-29
MAESTROS DE TALLER DE ARTES PLASTICAS DISEÑO	13	46%	15	54%	28	7
CATEDRATICOS DE MUSICA Y ARTES ESCENICAS	26	74%	9	26%	35	-49
CATEDRATICOS DE ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	2	67%	1	33%	3	-33
Inspección de Educación	34	55%	28	45%	62	-10

- El profesorado que imparte **Enseñanzas de Régimen Especial** (si exceptuamos el profesorado de religión, que está muy feminizado) es mayoritariamente masculino, y su representación es superior a la del cómputo total de la plantilla, rompiendo la tendencia de los profesionales de Régimen General. Si analizamos las diferentes enseñanzas que se encuentran en Régimen Especial, la distribución entre hombres y mujeres es muy diferente. Las mujeres son mayoría en el profesorado de religión (74%), profesorado de escuelas oficiales de idiomas (69%), también en artes plásticas y diseño (54% y 56%) pero son representación menor que en el total de la plantilla. En el resto, el porcentaje de hombres es superior al de mujeres, y hay sobrerrepresentación masculina en las cátedras de escuelas oficiales de idiomas (67%), cátedras de música y artes escénicas (74%), el profesorado de música y artes escénicas (59%) y de profesores especialistas en sectores singulares de formación profesional (64%). Con respecto a 2018, se mantiene la distribución en el total de los cuerpos, pero se identifican variaciones en

cada uno. En las cátedras de música y artes escénicas ha aumentado la proporción de mujeres en 10 puntos, y en 18 puntos en maestros de taller de artes plásticas / diseño.

- La distribución por sexo del personal en la **Inspección de Educación** está dentro de lo que se considera equilibrada (55% de hombres y 45% de mujeres). Con respecto al 2018, la presencia de mujeres ha aumentado en 5 puntos, de 40% en 2018 a 45%.

En relación con la **distribución de docentes por tipo de centro** (Tabla 5), que permite una concreción mayor de la distribución del profesorado por tipo de enseñanzas, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- En los centros de Educación Infantil y Primaria, las mujeres suponen el 80%, y en los Colegios Rurales Agrupados, el 78%.
- En los de Educación Secundaria, sin embargo, se alcanza la paridad, con un 60% de mujeres.
- Hay sobrerrepresentación de hombres en el conservatorio superior de Música (78%) y el Conservatorio Profesional de Música (63%).
- Los centros con mayor proporción de mujeres y brecha son Centro de Educación Especial (83% de mujeres), Centro de Formación Profesional (82%), Centro Rural de Innovación Educativa (71%), Colegio de Educación Infantil y Primaria (80%), Colegio Rural Agrupado (78%), Conservatorio Profesional de Danza (73%), Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica. Específicos (88%) y Unidad de Orientación (87%).
- Los centros con distribución más equilibrada son el Centro Público de Educación de Personas Adultas (43% y 57%), Centro Público Integrado de Formación Profesional (49% y 51%), Escuela Superior de Arte Dramático (45% y 55%) y Establecimiento Administrativo (49% y 51%).

Tabla 5. Distribución por sexo y tipo de centro del personal de Educación

Centro	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	Total	Brecha de género
Colegio de Educación Infantil y Primaria	2.559	20%	10.049	80%	12.608	59
Instituto de Educación Secundaria	5.344	40%	7.903	60%	13.247	19
Colegio Rural Agrupado	324	22%	1.172	78%	1.496	57
Instituto de Educación Secundaria Obligatoria	276	35%	509	65%	785	30
Centro Público de Educación de Personas Adultas	232	43%	302	57%	534	13
Centro de Educación Especial	60	17%	294	83%	354	66
Centro Público Integrado de Formación Profesional	183	49%	188	51%	371	1
Establecimiento Administrativo	115	45%	139	55%	254	9
Conservatorio Profesional de Música	257	63%	154	37%	411	-25
Escuela de Arte	92	41%	131	59%	223	17
Escuela Oficial de Idiomas	56	31%	122	69%	178	37
Aula de Educación de Adultos	49	34%	94	66%	143	31
Unidad de Orientación	10	13%	68	87%	78	74

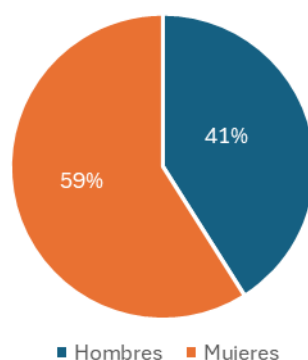
Centro	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	Total	Brecha de género
Escuela de Arte y Superior de Diseño	32	41%	46	59%	78	18
Conservatorio Profesional de Danza	13	27%	36	73%	49	47
Sección de Instituto de Educación Secundaria	16	33%	32	67%	48	33
Equipo de Atención Educativa Hospitalaria y Domiciliaria	11	32%	23	68%	34	35
Conservatorio Superior de Música	39	78%	11	22%	50	-56
Equipo de Atención Educativa en Centro de Reforma de Menores	4	31%	9	69%	13	38
Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica. Específicos	1	13%	7	88%	8	75
Escuela Superior de Arte Dramático	5	45%	6	55%	11	9
Extensión de Escuela Oficial de Idiomas	3	33%	6	67%	9	33
Centro Rural de Innovación Educativa	2	29%	5	71%	7	43

Se identifica, por tanto, una **segregación horizontal**, según la cual las mujeres están presentes mayoritariamente en especialidades vinculadas con el ámbito relacional o de cuidados (infantil, educación especial), como una prolongación del rol que han desempeñado según la tradicional división sexual de trabajo. Sin embargo, los hombres están más presentes en las especialidades técnicas, como la formación profesional, que han sido ámbitos profundamente masculinizados.

9.6 Distribución según sexo y cargos

El conjunto de puestos directivos está ocupado mayoritariamente por mujeres (59%). Si bien el porcentaje está dentro del baremo de presencia equilibrada, **en términos relativos la proporción es muy inferior a la que representan en el conjunto de la plantilla.**

Gráfico 7. Distribución de cargos directivos por sexo



Las mujeres están sobrerrepresentadas (Tabla 6) en Coordinaciones de especialidad (80%), Inspector central (66%), Jefe de departamento (58%) las Jefaturas de estudios (67%) y Jefe de estudios delegado (75%),

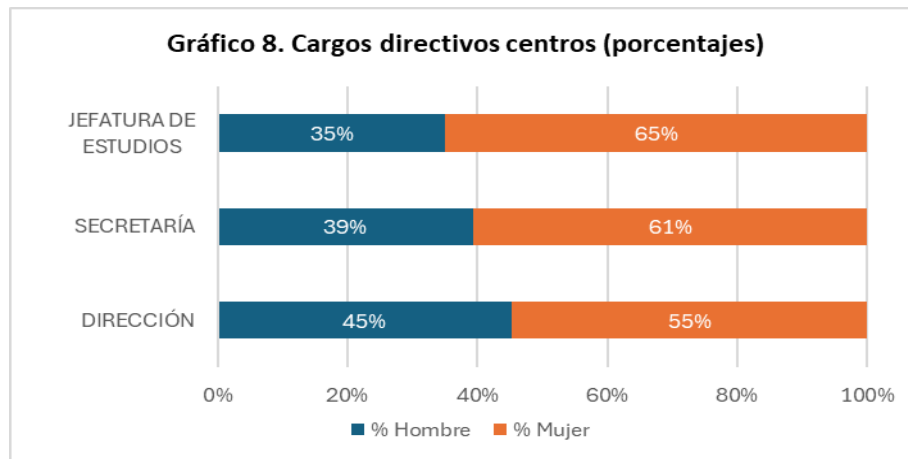
Los hombres están sobrerrepresentados en Coordinador de área específica (67%), jefe inspector de servicio (75%) y Jefe de residencia tipo B (100%).

En los demás puestos hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres según el rango 40- 60%, aunque, como se ha señalado más arriba, en términos relativos es mayor la presencia masculina en estos cargos, en comparación con la presencia masculina en el total de la plantilla (31%).

Tabla 6. Personal directivo por cargo y sexo. Educación

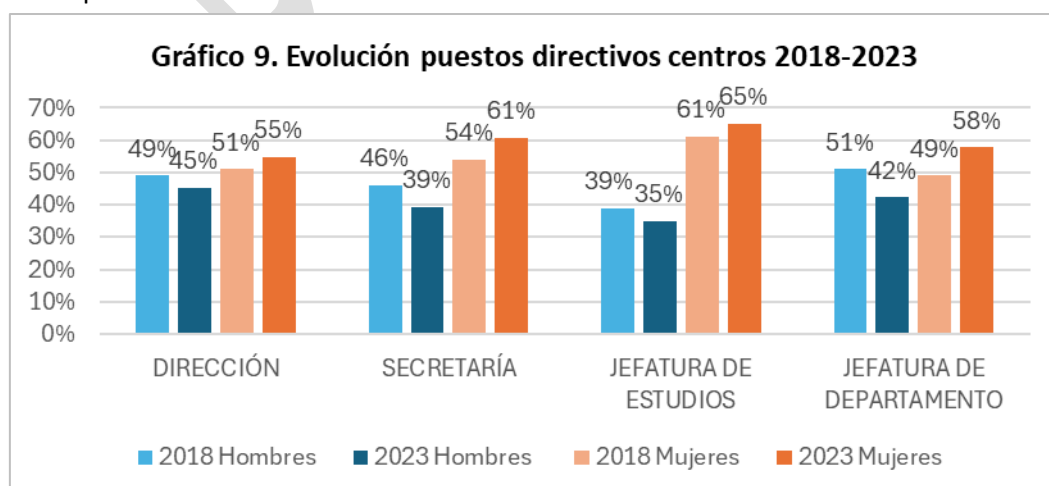
Cargo	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	Total	Brecha de género
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.232	42%	1.682	58%	2.914	15
JEFE DE ESTUDIOS	265	33%	549	67%	814	35
SECRETARIO	340	39%	526	61%	866	21
DIRECTOR	423	45%	513	55%	936	10
JEFE DE ESTUDIOS ADJUNTO	171	40%	261	60%	432	21
COORD. DE AREA ESPECIFICA	22	67%	11	33%	33	-33
COORDINADOR DE FORMACIÓN	10	56%	8	44%	18	-11
COORDINADOR/A DE PRL	6	43%	8	57%	14	14
INSPECTOR ACCIDENTAL	15	51%	14	49%	29	-2
JEFE DE RESIDENCIA TIPO A	5	42%	7	58%	12	17
COORDINADOR/A DE CALIDAD	7	58%	5	42%	12	-17
COORDINADOR DE ESPECIALIDAD	1	20%	4	80%	5	60
INSPECTOR CENTRAL	1	33%	2	66%	1	33
JEFE DE ESTUDIOS DELEGADO	1	25%	3	75%	4	50
COORD. EQ. AT. EDUC. HOSP. y DOMIC.	2	50%	2	50%	4	0
INSPECTOR JEFE ADJUNTO	3	60%	2	40%	5	-20
INSPECTOR COORD. DE AREA	1	50%	1	50%	2	0
INSPECTOR GENERAL DE EDUCACION		0%	1	100%	1	100
INSPECTOR JEFE DE SERVICIO	3	60%	2	40%	5	-20
COORD. PROG. RECUPERACION PUEBLOS ABANDONADOS	1	100%		0%	1	-100
JEFE DE RESIDENCIA TIPO B	2	100%		0%	2	-100

Los cargos directivos en los centros son el de **Dirección, Secretaría y Jefatura de Estudios**. Como se muestra en el Gráfico 8, la mayoría de los cargos directivos en los centros están ocupados por mujeres. Según cargo, las mujeres están más presentes en todos los cargos: en niveles de paridad en la dirección (55% de mujeres y 45% de hombres), mientras que en la secretaría de los centros y en las jefaturas de estudios sobrerrepresentadas (61% y 65% respectivamente).



Si observamos los datos del puesto director por centro, evidencian una distribución por sexo de las direcciones menos equilibrada en relación con el tipo de enseñanza y la presencia general en los centros. En Colegio de Educación infantil y primaria las mujeres suponen el 80% pero el 61% de las direcciones. Similarmente, en el caso de Escuela oficial de idiomas donde las mujeres suponen el 69% pero el 33% de las direcciones y en los Institutos de Educación Secundaria el 60% del total y 41% de las direcciones. Por su parte, las direcciones de Centro Público de Educación de Personas Adultas, Conservatorio Profesional de Música, Conservatorio Superior de Música y Escuela de Arte tienen sobrerrepresentación masculina.

La comparación de los datos actuales sobre el personal directivo con el anterior diagnóstico (Gráfico 9) se aprecia un incremento de la presencia femenina en estos puestos. En el 2010, las mujeres representaban el 46% de los puestos directivos (se tuvieron en cuenta las direcciones, jefaturas de estudios, secretarías y jefaturas de departamento), frente al 54% de los hombres. En 2018, las mujeres suponían el 55%, por lo que se ha incrementado en 9 puntos. Actualmente, las mujeres suponen el 61% de los puestos directivos, un incremento de 6 puntos con respecto al último diagnóstico. Si desglosamos cada uno de los puestos directivos, se aprecia que donde ha habido mayor incremento de presencia femenina ha sido en las jefaturas de departamento donde ha aumentado 9 puntos, le sigue secretaria con un aumento de 7 puntos. En las direcciones de los centros y las jefaturas de estudios los incrementos son menores (4 puntos cada uno). Actualmente, hay paridad en las direcciones y las jefaturas de departamento, mientras que en la secretaria y jefatura de estudios se identifica sobrerrepresentación femenina.

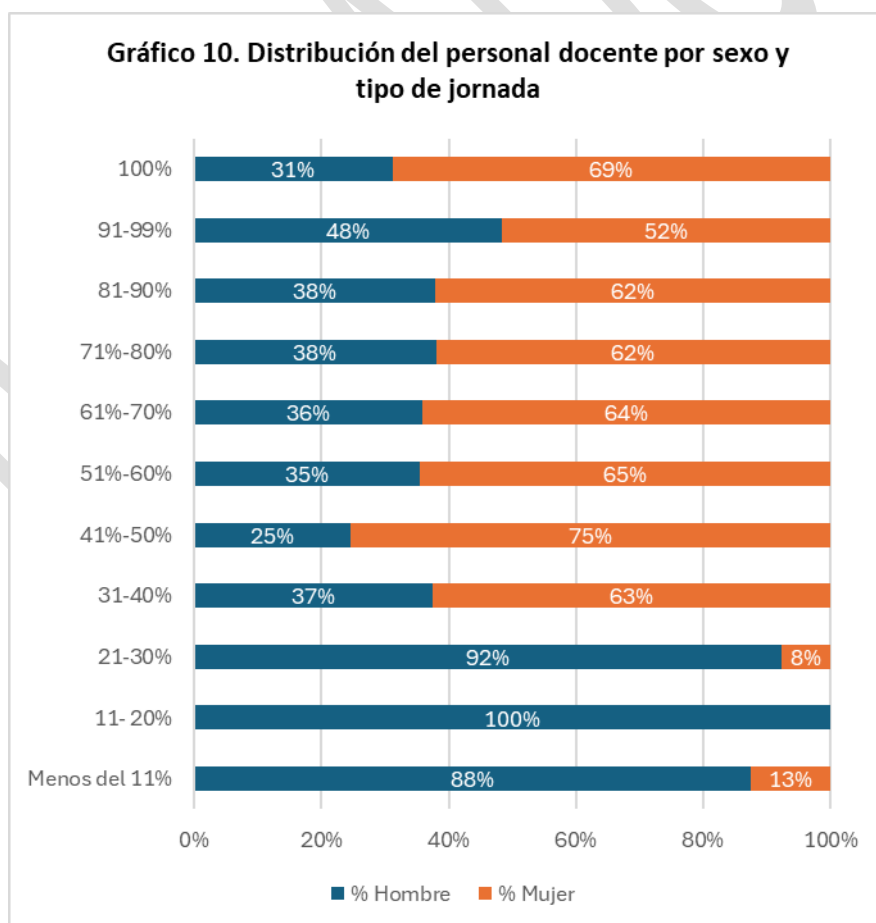


Del análisis de los datos se infiere que, **en términos relativos, existe segregación vertical** en el personal del Educación, en tanto que la presencia de mujeres en puestos directivos es inferior a su presencia en el cómputo total de la plantilla, si bien ésta se ha reducido desde 2018.

9.7 Distribución según sexo y duración de la jornada

En relación con el tipo de jornada, la proporción de mujeres y hombres con jornada completa (69% y 31% respectivamente) es muy similar a la proporción de mujeres y hombres en plantilla, también es el tipo de jornada mayoritaria (89% de la plantilla).

Sin embargo, **existe una variedad amplia de situaciones entre las personas que tienen algún tipo de jornada parcial**. En relación con la presencia de mujeres y hombres en el cómputo total de la plantilla, hay más hombres con jornadas parciales, con excepción del 50% que hay más mujeres proporcionalmente (75%). En las jornadas parciales de menor porcentaje hay más proporción de hombres, en las jornadas de entre 21% y 30% los hombres son el 92%, en las de 11 a 20% son el 100% y en menos del 11% el 88%.



Las jornadas a tiempo parcial se pueden relacionar con las reducciones de jornada por motivo de guarda legal y con las sustituciones que se derivan de estas. Por tanto, puede haber dos situaciones en las jornadas parciales: las de aquellas personas que la hayan solicitado

por motivos de conciliación y la de las personas que estén realizando la sustitución hasta completar la jornada de las primeras. También puede haber casos de profesorado que, por las características del tipo de enseñanza, no tengan una jornada completa.

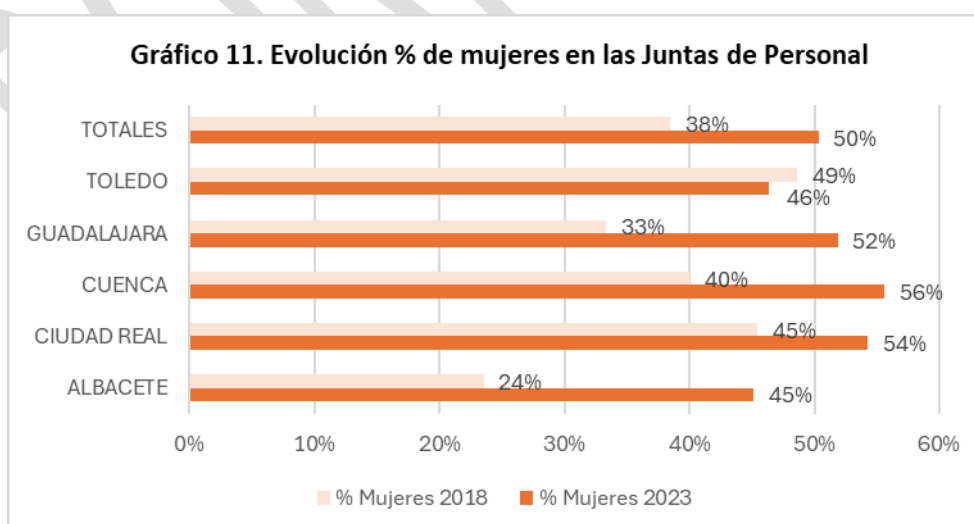
9.8 Representación de las trabajadoras y los trabajadores

En las **Juntas de Personal** existe un equilibrio en la representación de hombres y mujeres, en el cómputo total de representantes de Castilla-La Mancha (50% hombres y 50% mujeres) y en cada una de las provincias.

Tabla 7. Distribución por sexo de las Juntas de Personal por provincias

PROVINCIAS	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Brecha de género
ALBACETE	17	55%	14	45%	31	-10%
CIUDAD REAL	16	46%	19	54%	35	9%
CUENCA	12	44%	15	56%	27	11%
GUADALAJARA	13	48%	14	52%	27	4%
TOLEDO	22	54%	19	46%	41	-7%
TOTALES	80	50%	81	50%	161	1%

Con respecto a 2018, ha habido un incremento significativo en la presencia de mujeres en todas las provincias, excepto en Toledo en la que se ha reducido en 2 puntos, pero ha mantenido la paridad. Mientras que en 2018 había una sobrerrepresentación de hombres en Albacete, Guadalajara y en el total, en 2023 existe equilibrio. En Albacete, el porcentaje de mujeres con respecto a los hombres ha aumentado en 22 puntos y en Guadalajara en 19 puntos.

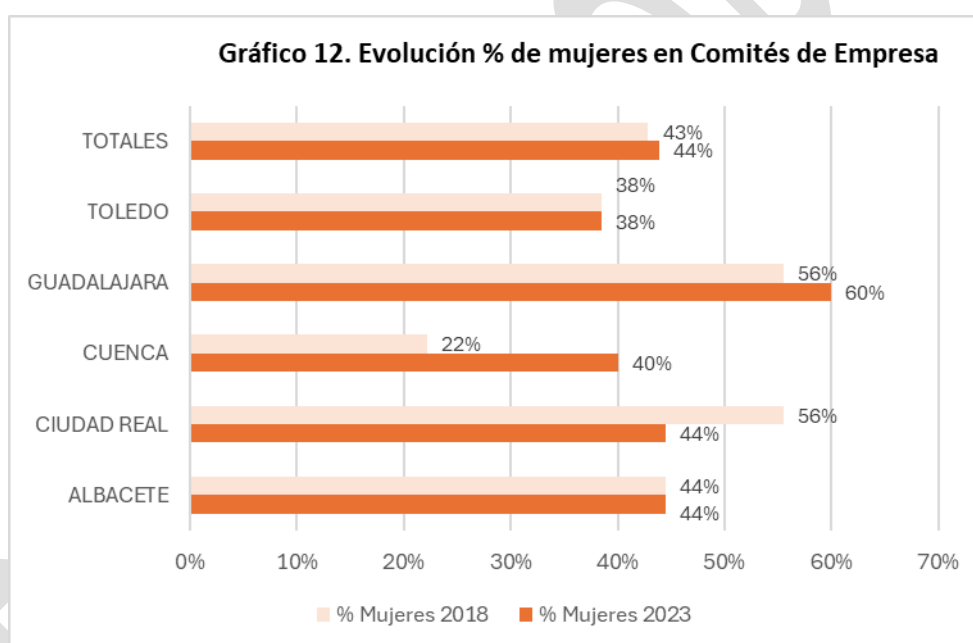


Los **Comités de empresa** muestran también una presencia equilibrada de mujeres, con excepción de Toledo en la que hay una ligera sobrerrepresentación de hombres (62%). En el resto de las provincias y en el total, la presencia de mujeres oscila entre el 40% y el 60%.

Tabla 8. Distribución por sexo de los Comités de Empresa por provincias

PROVINCIAS	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Brecha de género
ALBACETE	5	56%	4	44%	9	-11
CIUDAD REAL	5	56%	4	44%	9	-11
CUENCA	3	60%	2	40%	5	-20
GUADALAJARA	2	40%	3	60%	5	20
TOLEDO	8	62%	5	38%	13	-22
TOTALES	23	56%	18	44%	41	-12

Con respecto a 2018, ha aumentado el porcentaje de mujeres en los comités de empresa de Cuenca (18 puntos), Guadalajara (4 puntos) y en el total (1 punto), en Ciudad Real ha disminuido en 11 puntos y en Toledo y en Albacete se mantiene la misma representación.



10. Características de la gestión de los Recursos Humanos Educación

La gestión de los Recursos Humanos del personal docente tiene como referencia, entre otros, los siguientes documentos:

- **Constitución Española.**
- **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.** Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre en el que se aprueba el texto refundido
- **Ley 4/2011**, de 10 de marzo, del **Empleo Público de Castilla-La Mancha.**
- **Ley 7/2010**, de 20 de julio, de **Educación de Castilla-La Mancha.**
- **Ley 3/2012**, de 10 de mayo, de **autoridad del profesorado.**
- **Código de Personal Educativo** (Centros Docentes): Actualizado el 21 de agosto de 2024.
- **I Convenio Colectivo del profesorado de religión** al servicio de la administración educativa de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. [2019/6693].
- **II Plan Concilia.** Aprobado el 19 de **junio** de 2018, regula las medidas de conciliación de los empleados y las empleadas públicas de la Junta.
- **Medidas complementarias del II Plan Concilia:** acuerdo de la mesa sectorial del personal docente no universitario relativo a las medidas complementarias al II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

La organización de los RRHH se realiza a través de la plantilla (plazas jurídicas de los centros) y el cupo, que son necesidades especiales de personal para programas extraordinarios y que se suelen cubrir mayoritariamente con personal interino. Se realizan estudios con carácter permanente para ajustar la plantilla a las necesidades reales (número de alumnado matriculado).

El objetivo del sistema educativo de Castilla-La Mancha es estabilizar la plantilla y para ello se ha marcado el objetivo, junto con la representación sindical, de reducir la tasa de interinidad en las próximas convocatorias.

10.1 Ingreso y acceso a la función pública docente

Selección de personal

El **acceso** a la docencia pública no universitaria en Castilla-La Mancha se realiza mediante dos vías principalmente:

- **Oferta Pública de Empleo** para el personal fijo. En la Oferta de Empleo Público, que se establece con carácter anual, la selección del personal se realiza por los sistemas de turno libre y turno de personas con discapacidad. El sistema selectivo es concurso-oposición e incluye una fase de prácticas de unos 6 meses de duración.
- **Bolsas de trabajo de personal interino.** A partir de los resultados de las OEP, se configuran **Bolsas Ordinarias**, con las personas que han sacado como mínimo un 5 en el primer ejercicio pero que no han obtenido plaza. Con las personas que han obtenido menos de un 5 se configuran las **Bolsas de Reserva**.

Las bases de las convocatorias de Oferta de Empleo Público no llevan incorporada la **declaración del respeto a la igualdad de trato entre hombres y mujeres** de forma específica. **No se introducen temas relativos a la igualdad de género.** Se han revisado las bases de las convocatorias de empleo público del año 2024 y **no se ha observado la inclusión sistemática del lenguaje inclusivo** en el texto de estas.

Cobertura de vacantes

Para **cubrir los puestos de trabajo vacantes** por motivos de excedencia, reducción de jornada, etc., se procede a la formalización del correspondiente nombramiento como interino/a. Según informan desde la Dirección General de Recursos Humanos, se suelen cubrir las vacantes por motivos de excedencia, reducciones de jornada, bajas médicas, etc.

Acceso de mujeres gestantes

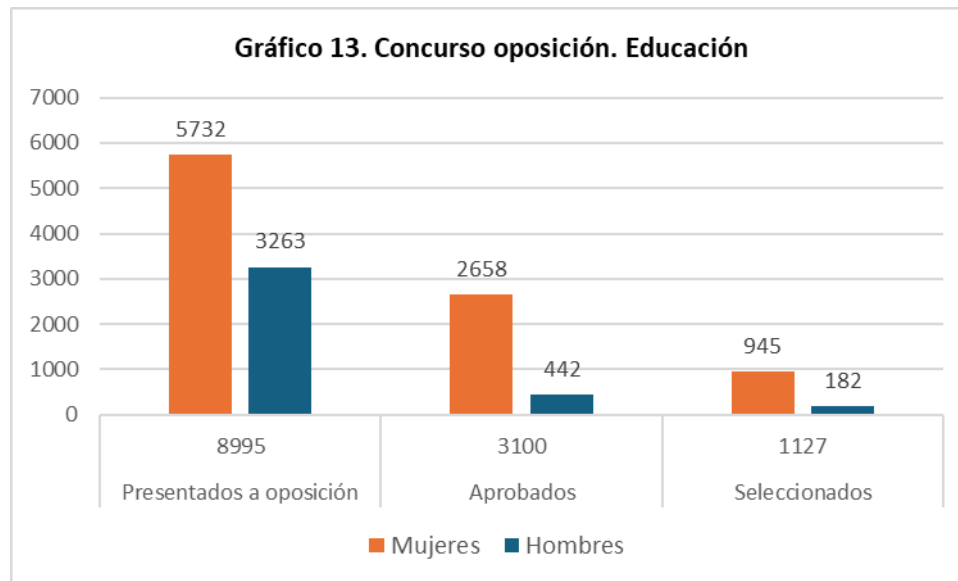
En el caso de la **participación de mujeres con procesos asociados a la maternidad en los distintos procesos selectivos**, se pueden dar dos situaciones.

1. En el caso de las embarazadas que presentan certificado médico de embarazo de riesgo, previa solicitud expresa de la interesada, pueden realizar el ejercicio en la provincia donde residen (la fecha no se cambia).
2. En el caso de las mujeres que dan a luz el mismo día del examen o en fechas próximas (sin concretar la proximidad), es competencia del tribunal la decisión de realizarle la prueba de examen en fecha diferente, siempre y cuando no se altere el proceso de selección.

Asimismo, se habilita una sala de lactancia en cada prueba selectiva. Si la fase de prácticas coincide con la baja maternal, se puede evaluar con 3 meses de prácticas o bien se repite la fase de prácticas. Si el nombramiento de personal interino coincide con una baja de maternidad o paternidad, se reserva el puesto hasta que se produzca el alta propia o el alta de la persona a la que sustituye.

Nuevos ingresos

En relación con el **concurso oposición** del curso 2023/2024, se presentaron un total de 8.995 personas (64% de mujeres). De las mujeres, el 46% aprobaron, y de las aprobadas, el 36% fueron seleccionadas. De los hombres, tan solo el 14% de los presentados aprobaron, y de éstos, el 41% fueron seleccionados. De las 1.127 personas seleccionadas, el 84% fueron mujeres (945).



En relación con este mismo concurso, analizando las personas con discapacidad como componente interseccional, aprobaron y se seleccionaron 38 mujeres y solo 5 hombres.

Tabla 9. Distribución por sexo de los ingresos por tipo de acceso 2023/2024. Educación

TIPO DE ACCESO	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
CON DISCAPACIDAD	5	12%	38	88%	43	77
SIN DISCAPACIDAD	177	16%	907	84%	1084	67
TOTAL	182	16%	945	84%	1127	68

Movilidad

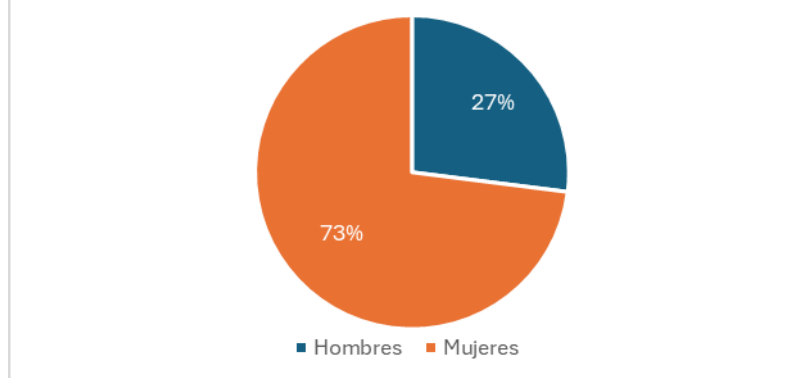
La movilidad del personal docente se gestiona a través de los sistemas de Concurso de Traslados, Comisión de Servicios y “concursillo”.

- **Concurso de Traslados.** Se realiza una convocatoria anual para todos los cuerpos, está sujeto a vacantes y supone un destino definitivo. En 2023 se ha trasladado a un total de 6.051 personas, 1.742 hombres (29%) y 4.309 mujeres (71%). La proporción femenina es ligeramente superior al cómputo total de la plantilla.



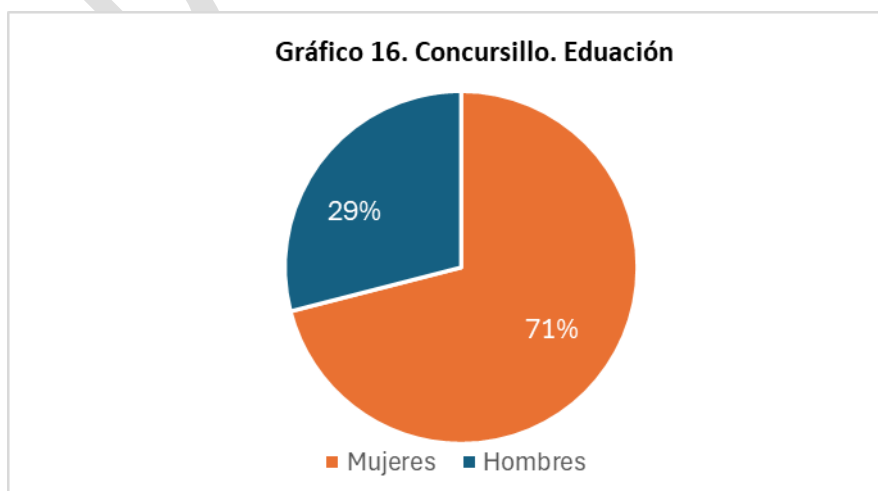
- **Comisión de servicio.** Hay distintos tipos de Comisiones de Servicio (violencia de género, discapacidad o enfermedad grave del trabajador o trabajadora o familiar, puestos específicos, conciliación). Son temporales y se renuevan (o no) en cada curso. En 2023 se han tramitado 1.099 comisiones de servicio, 296 hombres (27%) y 803 mujeres (73%). La proporción masculina de las comisiones de servicio es ligeramente inferior al cómputo total de la plantilla. Se encuentran reguladas actualmente en las “Instrucciones de 27/03/2024 de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, sobre comisiones de servicio para el curso 2024/2025” para garantizar que el uso de esta forma de provisión legalmente considerada excepcional sea restringido. La duración de las comisiones de servicio es normalmente de un curso escolar, y hay posibilidad de prórroga que debe de solicitarse y tramitarse.

Gráfico 15. Comisiones de servicio. Educación



- **Concurso temporal o “Concursillo”.** Las y los docentes que no consiguen vacante por concurso de traslados se apuntan a este concurso, que es anual y también está sujeto a vacante. En 2023 se han tramitado un total de 5.417 destinos provisionales a través del concursillo, 1.546 hombres (29%) y 3.871 mujeres (71%). En contraste, en 2017 se tramitaron 979 destinos provisionales a través del concursillo, 294 hombres (30%) y 684 mujeres (70%).

Gráfico 16. Concursillo. Educación



10.2 Promoción en el empleo

El procedimiento para promocionar en Educación es a través de la **promoción interna por OPE y, mediante convocatoria para formar parte del equipo directivo del centro** (director/a, secretario/a y jefe/a de estudios). Cualquier persona que cumpla los requisitos (experiencia, formación en función directiva) se puede postular a director o directora mediante la presentación de un proyecto. En cada centro, una Comisión formada por miembros de la Comunidad educativa puntúa los proyectos. La directora o el director elige al secretario/a y al jefe/a de estudios. Si bien no se han obtenido datos sobre los nombramientos de las direcciones distribuidos por sexo en el último año, los datos sobre las direcciones que se han incluido en el apartado 9.6. evidencian oportunidades de mejora en este ámbito, ya en que las direcciones están más presentes los hombres (en términos relativos y en algunos casos también absolutos), incluso en aquellas enseñanzas fuertemente feminizadas.

Las jefaturas de departamento y las coordinaciones son designadas por el director del centro.

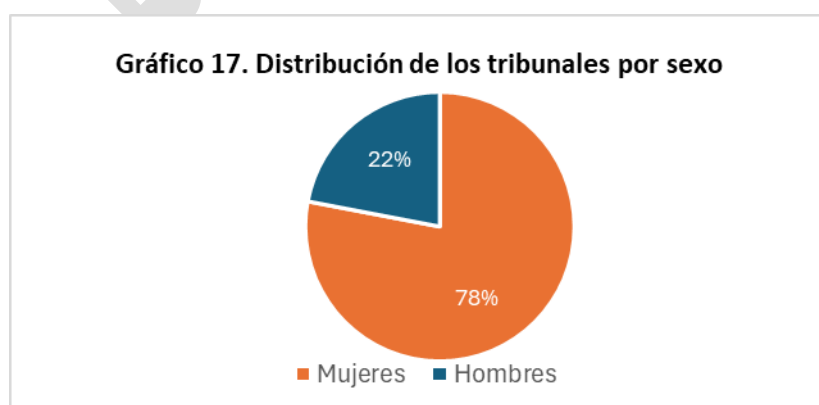
Se han obtenido los **datos de promoción mediante OPE**, desde enero de 2019 han accedido a un cuerpo superior 490 docentes, 237 hombres (el 48%) y 253 mujeres (el 52%).

Tabla 10. Distribución por sexo de las promociones internas de docentes desde 2019

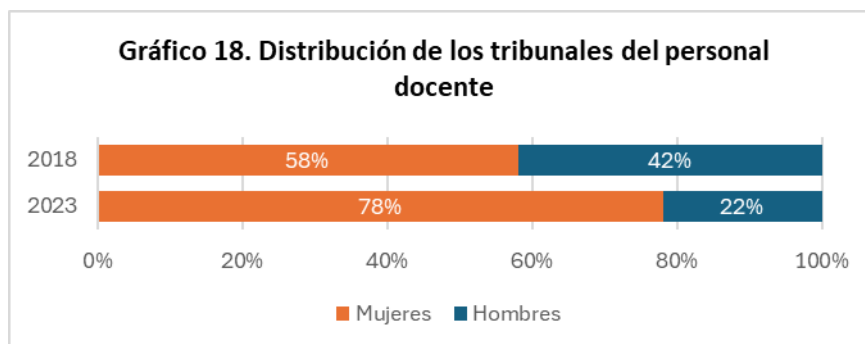
Tipo de acceso	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
Cuerpos superiores	237	48%	253	52%	490	3

10.3 Tribunales de selección de personal

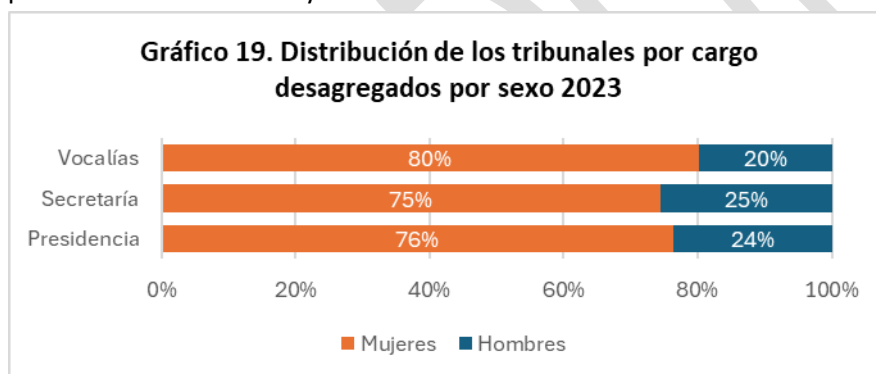
Los tribunales de selección de personal están formados por una presidencia y 4 vocales. La presidencia designada directamente por el titular de la Dirección General de Recursos Humanos, los cuatro vocales son designados con la presencia de organizaciones sindicales por sorteo numérico entre los funcionarios y las funcionarias de carrera con destino en Castilla-La Mancha y preferentemente que impartan la correspondiente especialidad. Se asignará de igual forma un tribunal suplente.



El análisis de la **composición de los tribunales del personal docente en 2023** indica que **las mujeres han participado en mayor medida que los hombres**, representando las mujeres un 78% y los hombres un 22% en el cómputo total. Con respecto a 2018, ha aumentado la presencia de mujeres en 20 puntos.



Al analizar los datos por cargo, se encuentra que hay una distribución similar en todos ellos (presidencia, secretaria y vocalía) y que esta se caracteriza por tener mayor presencia de mujeres que se sitúa entre el 75% y el 80% de los tribunales.



10.4 Retribuciones

El salario del personal docente está compuesto por:

- **Retribuciones básicas**

- Sueldo: Se fija dependiendo del grupo o subgrupo en que se halle clasificado el Cuerpo al que pertenezca la funcionaria o el funcionario.
- Trienios: Consistentes en una cantidad igual para cada uno de los grupos por cada tres años de servicios.
- Pagas extraordinarias: Las pagas extraordinarias se perciben en los meses de junio y diciembre. Cada una incluirá un importe por las cuantías fijadas en concepto de sueldo y trienios (menores que las correspondientes a una paga ordinaria), así como la suma del resto de complementos.

- **Retribuciones complementarias**

- Complemento de destino: correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. La Comunidad Autónoma fijará anualmente la cuantía por este complemento que corresponda a cada nivel.

- Complemento específico: único para cada puesto de trabajo que lo tenga asignado, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos de ellos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidades o peligro. Se abona en catorce pagas iguales, doce ordinarias y dos adicionales en los meses de junio y diciembre. El complemento específico está compuesto por los siguientes componentes: componente general (se percibe con carácter general por el desempeño de los puestos de la función pública docente), componente singular (se percibe por el desempeño de órganos de gobierno unipersonales y de otros puestos de carácter singular), componente por Formación Permanente (se percibe por cada seis años de servicio, siempre que se hayan acreditado diez créditos de formación durante el periodo de cómputo del sexenio).

Según los datos facilitados para 2023 del personal docente, las mujeres reciben un salario medio de 44.391 euros al año, y los hombres 46.014. **La brecha salarial de género entre el personal docente es del 4%, en las retribuciones básicas es del 2% y de las complementarias, del 4%, en todos los casos son levemente favorables a los hombres, como se aprecia en la Tabla 11.**

Tabla 11. Brecha salarial. Retribuciones personal docente

Tipo de personal	Sexo	Nº Personas	Retrib. Básicas	Retrib. Complementarias	Total	DIF. Retrib. Básicas	DIF. Retrib. Compl.	DIF. Total
Funcionario docente	H	9.683	20.517	25.778	46.294	-3%	-4%	-4%
	M	21.306	19.859	24.730	44.589			
Laboral docente	H	240	30.403	4.315	34.718	-3%	23%	10%
	M	699	32.728	5.638	38.366			
TOTAL	H	9.923	20.756	25.258	46.014	-2%	-4%	-4%
	M	22.005	20.268	24.123	44.391			

Personal Funcionario docente

Considerando el personal funcionario docente, los datos son bastante similares, aunque las brechas son algo mayores. Por niveles, las brechas son algo menores, dado que proporcionalmente hay más mujeres en el nivel A2 que en el A1.

Tabla 12. Brecha salarial. Retribuciones personal funcionario docente, por Grupo

Grupo	Sexo	Nº Personas	Retrib. Básicas	Retrib. Complementarias	Total	DIF. Retrib. Básicas	DIF. Retrib. Compl.	DIF. Total
A1	H	6.495	21.331	26.059	47.390	-1%	-3%	-2%
	M	9.566	21.185	25.399	46.584			
A2	H	3.188	18.858	25.204	44.063	0%	-4%	-2%
	M	11.740	18.779	24.185	42.964			
TOTAL Funcionario docente	H	9.683	20.517	25.778	46.294	-3%	-4%	-4%
	M	21.306	19.859	24.730	44.589			

En relación con los **cuerpos y las retribuciones medias** (básicas más complementarias), no se aprecian significativas diferencias salariales en los diferentes cuerpos excepto en el cuerpo de catedráticos/as de Escuela Oficial de Idiomas, donde la diferencia en las retribuciones complementarias alcanza el 13%.

Tabla 13. Brecha salarial. Retribuciones personal funcionario docente, por Grupo y Cuerpo

Grupo	Cuerpo	Sexo	Nº Per- sonas	Retrib. Básicas	Retrib. Comple- mentarias	Total	DIF. Retrib. Básicas	DIF. Retrib. Compl.	DIF. Total 2023	DIF. Total 2018
A1	Inspectores de Educación	H	34	23.714	46.774	70.487	0%	-1%	-1%	2%
		M	28	23.741	46.243	69.984				
	Catedráticos de Enseñanza Secundaria.	H	35	25.944	34.066	60.010	0%	-5%	-3%	2%
		M	15	25.945	32.444	58.390				
	Catedráticos Escuelas Oficiales de Idiomas	H	2	25.449	35.357	60.807	-1%	-12%	-8%	9%
		M	1	25.101	30.949	56.050				
	Profesores de Enseñanza Secundaria.	H	5.606	21.504	25.948	47.452	-1%	-2%	-2%	1%
		M	8.903	21.279	25.369	46.648				
	Profesores Técnicos de Formación Profesional.	H	451	18.100	24.484	42.584	-3%	-4%	-4%	1%
		M	288	17.552	23.396	40.948				
	Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas.	H	57	23.423	31.202	54.625	-6%	-13%	-10%	3%
		M	127	22.037	27.181	49.218				
	Catedráticos de música y artes escénicas	H	26	19.991	25.757	45.748	0%	-1%	-1%	2%
		M	9	20.043	25.378	45.421				
	Prof. Música y Artes Escénicas (Nivel 24)	H	275	21.873	26.126	47.999	-4%	-5%	-4%	2%
		M	192	20.980	24.860	45.841				
Prof. Música y Artes Escénicas (Nivel 26)	H	9	21.570	28.654	50.224	5%	15%	11%		
	M	3	22.543	33.078	55.621					
A2	Profesores de Artes Plásticas y Diseño.	H	93	21.460	26.327	47.788	-4%	-9%	-7%	-1%
		M	116	20.508	23.921	44.429				
	Maestros de Taller Artes Plást. y Diseño.	H	13	18.774	25.596	44.370	-4%	-5%	-5%	-4%
		M	15	17.947	24.385	42.332				
	Maestros	H	2.983	18.861	25.258	44.119	0%	-4%	-3%	4%
		M	11.554	18.772	24.195	42.967				
	Prof. Especialistas en Sectores Singul. de FP	H	99	16.351	22.478	38.829	3%	0%	1%	0%
		M	55	16.847	22.472	39.319				

Respecto a los datos de 2018, hay diferencias en la mayor parte de los casos; entre los cuerpos más frecuentes, ha pasado del 1% al 2% en el profesorado de secundaria, y del 4% al 3% en maestros/as.

Personal laboral docente

Considerando el personal laboral docente (profesorado de religión), existen brechas a favor de las mujeres. Por niveles, de nuevo, las brechas son algo menores, dado que proporcionalmente hay más mujeres en el nivel A1 que en el A2, y se observe que sobre todo las diferencias radican en las retribuciones complementarias.

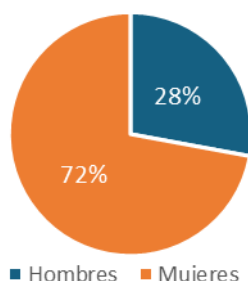
Tabla 14. Brecha salarial. Retribuciones personal laboral docente, por Grupo

Grupo	Sexo	Nº Personas	Retrib. Básicas	Retrib. Complementarias	Total	DIF. Retrib. Básicas	DIF. Retrib. Compl.	DIF. Total
A1	H	134	29.083	4.101	33.185	5%	23%	8%
	M	97	30.684	5.317	36.001			
A2	H	106	32.072	4.585	36.656	3%	19%	5%
	M	602	33.054	5.689	38.743			
TOTAL personal laboral docente	H	240	30.403	4.315	34.718	7%	23%	10%
	M	699	32.728	5.638	38.366			

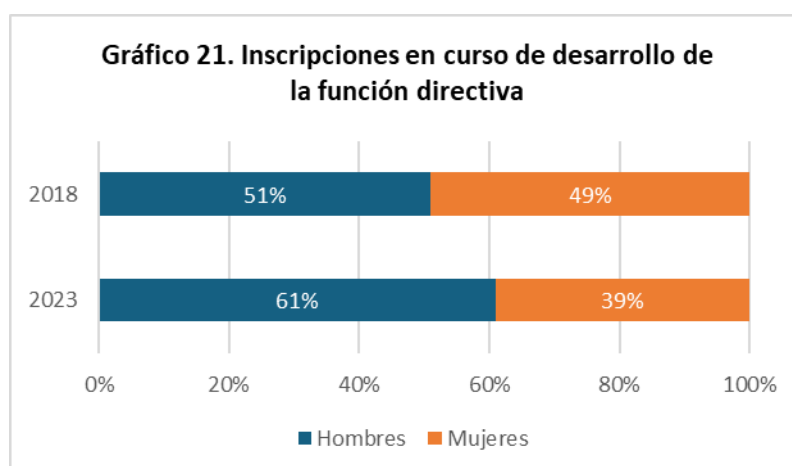
10.5 Formación continua

La **formación continua** para el personal docente se realiza desde el **Centro Regional de Formación del Profesorado**. En casi todas las acciones formativas el criterio principal de adjudicación de plazas es el de **orden de inscripción**. Si bien existen cursos que definen criterios adicionales debido a la naturaleza del curso, por ejemplo, cursos exclusivamente destinados a una determinada familia profesional de FP, o cursos en los que se pide un determinado nivel de inglés. No se establece preferencia en el acceso a los cursos para las personas que vuelven de una situación de baja por maternidad o paternidad o excedencia por razones de guarda legal o atención a personas mayores. Durante el curso 2023-2024, de las 93.014 inscripciones en cursos y acciones formativas, el 72% fueron de mujeres y 28% de hombres.

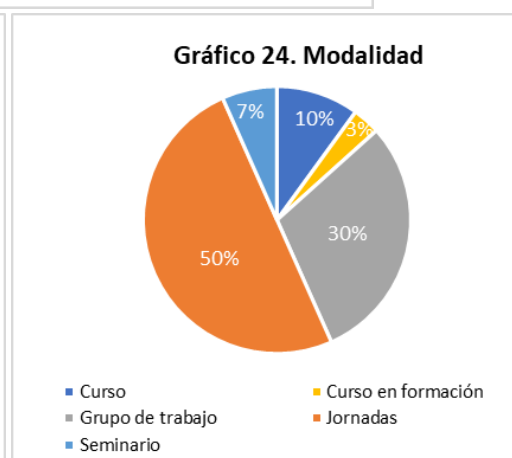
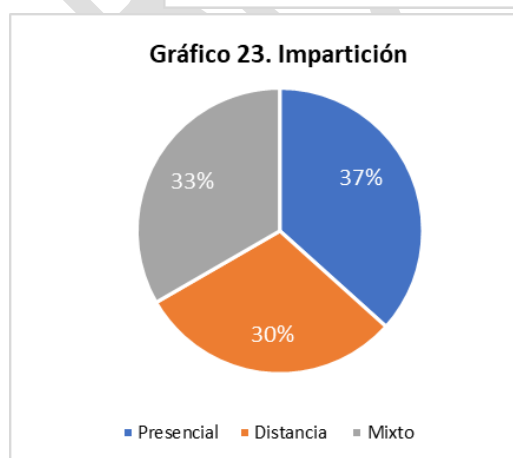
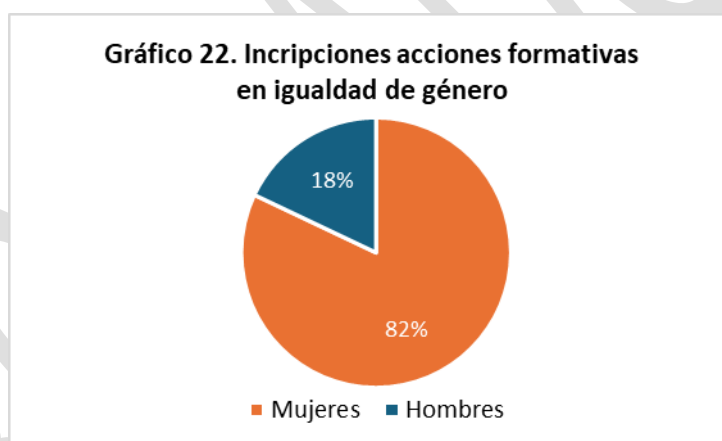
Gráfico 20. Incripciones en acciones formativas curso 2023- 2024



En cuanto a las personas que han participado en los **cursos de Desarrollo de la Función Directiva** de Infantil y Primaria y de Secundaria y Régimen especial, han sido 248 hombres y 387 mujeres (61% y 39% respectivamente). Este dato indica el interés y las expectativas de las docentes y los docentes en ocupar puestos de responsabilidad en los centros.



La **formación continua en materia de igualdad y prevención de la violencia de género** dirigidas al personal docente se coordina y se realiza desde el **Centro Regional de Formación del Profesorado**, existe un registro desagregado por sexo de todas las formaciones desarrolladas por impartición y modalidad. En los cursos 2022-2023 y 2023-2024 se realizaron en total de 30 formaciones con un total de 1.119 participantes, el 82% de mujeres y el 18% de hombres (918 y 201 respectivamente). La mayoría de las acciones se realizaron en la modalidad de jornadas (el 50%) y de forma presencial (37%).



De las formaciones dirigidas al personal docente en materia de igualdad y género se destacan las jornadas “Generando Igualdad” llevadas a cabo en Albacete, Ciudad Real, Cuenca,

Guadalajara y Toledo con un total de 394 participantes (70 hombres y 324 mujeres), “diseño de actividades didácticas para fomentar la igualdad y contra la violencia de género”, “integración de la perspectiva de género en la acción educativa en los ciclos formativos de la familia de servicios socioculturales y a la comunidad”, “promover la igualdad de género en centros educativos” en la que participaron 20 hombres y 162 mujeres y “la violencia económica: detección, sensibilización y prevención” que participaron 37 hombres y 138 mujeres.

En 2023, se otorgaron 1.238 **permisos para asistir a cursos de formación**, de los cuales el 28% fueron a hombres y el 72% a mujeres.

Tabla 14. Permisos para asistir a cursos de formación

Sexo	Nº	%
Hombres	346	28%
Mujeres	892	72%
Total	1.238	100%

10.6 Sensibilización

De las acciones de sensibilización e informativas dirigidas a **centros educativos** y personal de la propia Consejería de Educación, Cultura y Deporte, durante el curso 2023-2024 se realizaron un total de cuatro campañas. Con motivo del **Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer** se realizó la campaña “Construyendo muros contra la violencia de género” en 118 centros educativos, en la que se propuso que cada centro realizara un muro con ladrillos de diferentes materiales plasmando frases que apoyen la eliminación de la violencia de género y que fomenten valores de respeto y conciencia.

Para el **Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia** se celebró la Jornada “Mujeres, Investigación y Ciencias en Castilla- La Mancha” en la Universidad de Castilla- La Mancha, disponible también en YouTube para todo el público. También, se han compartido documentos con recomendaciones literarias, cinematográficas y digitales para los diferentes niveles educativos fomentando el interés de las niñas y jóvenes en las ciencias a través de referentes.

Para el **Día internacional de la Mujer**, 89 centros educativos de la región participaron en la iniciativa “Mujeres de Castilla- La Mancha” para promover la igualdad y dar visibilidad a mujeres castellano manchegas destacadas en distintos ámbitos. Se ha propuesto un listado de mujeres para que se realicen investigaciones sobre ellas y posteriormente se elaboren retratos. Con motivo del **Día del Amor y la Amistad** (14 de febrero) la Unidad de Género con la Dirección General de Deportes y Juventud realizaron la campaña de sensibilización “¿Tu relación de pareja es sana o tóxica?” a través de las redes sociales para identificar y diferenciar factores de riesgo en las relaciones de pareja. Por otro lado, se envió a todos los centros educativos de la región una guía de recomendaciones y un decálogo de compras en igualdad, derechos y sostenibilidad con el objetivo de promover un cambio de criterios hacia valores libres de estereotipos sexistas.

10.7 Salud Laboral

En este apartado se analizan tres aspectos relacionados con la Salud Laboral:

- La integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- El procedimiento o protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- El procedimiento para las empleadas víctimas de violencia de género.

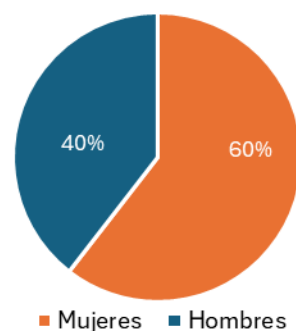
Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

En términos generales, en la en la Memoria del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del sector de Educación del curso 22/23, puede observarse que se aportan datos en esta materia segregados por sexo.

Así nos encontramos con datos aportados diferenciados entre hombre y mujeres, en los siguientes apartados:

- Formación en materia de prevención de riesgos laborales: han participado un total de 545 hombres y 354 mujeres en la formación realizada, habiéndose impartido un total de 40.446 horas.
- Vigilancia de la salud del personal trabajador (exámenes de salud iniciales, periódicos, por adaptación/cambio de puesto de trabajo, vigilancia médica específica tras larga ausencia o en situación de embarazo y lactancia natural). Se han realizado un total de 1962 exámenes de salud a personal docente (849 hombres y 1933 mujeres) así como 833 exámenes de salud a personal no docente (233 hombres y 600 mujeres), desde los servicios de vigilancia de la salud de Administración General y el Sescam.

Gráfico 25. Inscripciones en formación en prevención de riesgos laborales



Por otro lado, en junio de 2023, se autorizó la puesta en marcha de una Unidad de salud laboral de personal docente entre cuyas funciones se encuentra la de estudiar y valorar, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia, a las personas menores y a las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, y proponer las medidas preventivas adecuadas (adaptación de puesto de trabajo). En este sentido, durante el curso 22/23 se evaluaron un total de 115 expedientes de adaptación del puesto de trabajo del personal

empleado en centros educativos, de los cuales 25 fueron de hombres y 90 de mujeres. De la totalidad de expedientes indicados, 17 no requirieron de adaptación del puesto, en 91 casos se adoptaron medidas de adaptación y 7 el cambio de puesto. Se evaluaron 56 expedientes de trabajadoras embarazadas, cuyo resultado fue el siguiente: 14 expedientes no requieren la adopción de medidas de adaptación, 11 puestos de trabajadoras embarazadas fueron adaptados y 31 trabajadoras pasaron a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

En cuanto a las trabajadoras en situación de lactancia natural, sólo se evaluó un expediente de personal no docente que no requirió la adopción de medidas de adaptación continuando con el desarrollo normal de su actividad.

Accidentes laborales

A continuación, se exponen los datos sobre siniestralidad del personal empleado en centros educativos públicos no universitarios (datos facilitados por el servicio de prevención de centros educativos públicos no universitarios de Castilla La Mancha).

Durante el curso 2022-23, se han producido 519 accidentes laborales, 394 a mujeres y 125 a hombres. Asimismo, se aportan gráficos segregados por sexos sobre la tipología de accidentes ocurridos (con baja, sin baja, mortales y múltiples), el lugar en el que ha tenido lugar el accidente, la gravedad de los accidentes y la tipología de personal trabajador accidentado. Basándonos en los datos aportados en la Memoria anual del curso 22/23, el porcentaje de accidentes de trabajo ocurrido en hombres es del 24%, siendo las mujeres las más afectadas en el sector educativo.

Por tipología de personal trabajador, del total de accidentes, la tasa de accidentabilidad del personal laboral representa un 40.8% del total, siendo del 50% el del personal docente.

En el siguiente cuadro puede observarse que la tasa de accidentabilidad del sector masculino es de 7,2 por 1.000 frente al femenino que es más elevada, del 9,8 por 1.000, (para todos los regímenes jurídicos la tasa de accidentabilidad en el sector femenino es superior). Por otro lado, en el sector docente tanto para hombres como para mujeres la tasa de accidentabilidad es superior para el personal funcionario docente interino (13,3 y 14,8 por 1.000 respectivamente).

Por último, respecto al año 2018, la tasa de siniestralidad ha aumentado tanto para los hombres como para las mujeres. En el caso de los hombres aumentó en 2,6 puntos por mil, y en el caso de las mujeres en 1,5.

Tabla 15. Datos sobre siniestralidad

Régimen Jurídico	Hombre	Nº Hombres Accidentes curso 2022/23	Hombres Tasa por 1.000	Mujer	Nº Mujeres Accidentes curso 2022/23	Mujeres Tasa por 1.000
Personal funcionario docente de carrera	6.259	23	3,7‰	14.149	102	7,2‰
Personal funcionario docente interino	3.230	43	13,3‰	6.150	91	14,8‰
Personal funcionario docente en prácticas	194	2	10,3‰	1.007	13	12,9‰
Personal laboral docente (religión)	240	3	12,5‰	699	10	14,3‰
Total	9.923	71	7,2‰	22.005	216	9,8‰
Total 2018	9.322	43	4,6‰	19.868	165	8,3‰

Acoso sexual o por razón de sexo

Como se indica en el punto 4.6.2., ya se cuenta con un “Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos” que resulta de aplicación también para este sector.

Procedimiento para las empleadas víctimas de violencia de género

Según el protocolo a seguir para las empleadas víctimas de violencia de género, se hace una solicitud por parte de la empleada y se ponen en marcha los mecanismos legales de protección.

El traslado se realiza mediante Comisión de Servicios y se les da prioridad siempre que haya vacante. Igualmente, las “Instrucciones de 27/03/2024 de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, sobre comisiones de servicio para el curso 2024/2025”, recogen las situaciones de estas víctimas como beneficiarias preferentes de estas comisiones de servicio.

Los **derechos de las empleadas víctimas de violencia de género** están recogidos en el II Plan Concilia, donde se han establecido algunas mejoras respecto al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, relativo a los “Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos”.

10.8 Medidas de conciliación

En el II Plan de conciliación de 2018 se establecen las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de aplicación al personal funcionario de administración general, personal funcionario docente no universitario,

personal estatutario y personal funcionario de Instituciones Sanitarias del SESCOG y personal laboral. En el plan hace referencia al cuidado de menores, personas mayores, enfermas o con discapacidad, también contempla la gestión de tiempo, espacio, horarios y disfrute de vacaciones para favorecer la cooperación y corresponsabilidad de la conciliación.

Las medidas y contenidos del plan se elaboran dentro del marco de la negociación con los sindicatos más representativos y las especificaciones relacionadas con la aplicación del plan al personal docente no universitario se negociarán en su respectivo ámbito sectorial (al igual que las instituciones sanitarias del servicio de salud).

Tabla 16. Distribución por sexo de las medidas de conciliación adoptadas

Medida de conciliación	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total	Brecha de género
Licencia por acogimiento	4	31%	9	69%	13	38
Licencia por maternidad	0	0%	840	100%	840	100
Permiso por lactancia (reducción horaria)	4	13%	27	87%	31	74
Permiso por lactancia acumulada	194	24%	615	76%	809	52
Permiso monoparental tiempo completo	0	0%	5	100%	5	100
Permiso por paternidad	352	97%	10	3%	362	-94
Reducción de jornada por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave	13	28%	34	72%	47	44
Excedencia por cuidado de familiar	7	26%	20	74%	27	48
Excedencia por cuidado de hijo	16	7%	204	93%	220	86
Licencia por adopción	3	43%	4	57%	7	14
Permiso cuidado de hijo/a o menor acogido	5	8%	55	92%	60	84
Reducción de jornada por hijo menor	29	8%	340	92%	369	84
Excedencia voluntaria por interés particular	8	57%	6	43%	14	-14
Total	635	23%	2169	77%	2804	54

En relación con las medidas de conciliación disfrutadas en 2023, la tabla 16 muestra los datos relativos a acogimiento, permisos, excedencias, licencias y reducciones de jornada. De las 31.928 personas en plantilla, 2.804 personas que suponen el 9% han solicitado alguna medida de conciliación. De los 9.923 hombres solo el 6% solicitaron alguna de las medidas de conciliación y en el caso de las mujeres, de las 22.005 en la plantilla solo el 10% las han solicitado. Por lo tanto, se aprecia una diferencia entre hombres y mujeres, siendo las trabajadoras las que las solicitan en mayor medida.

De todas las medidas de conciliación consideradas en la tabla 16, las mujeres suponen la mayoría de las personas que se han acogido con excepción de licencia por adopción (43% de hombres y 57% de mujeres) y excedencia voluntaria por interés particular (57% de hombres y 43% de mujeres), en ambas hay una distribución equilibrada. En el permiso de paternidad hay mayoría de hombres (97%), no obstante, los permisos de paternidad y maternidad están adscritos a padres y madres respectivamente en la mayoría de los casos.

Las excedencias por cuidado de familiares están distribuidas entre un 74% de mujeres y un 26% de hombres, mientras que para las excedencias por cuidado de un hijo son el 93% de mujeres y el 7% de hombres. Igualmente, las reducciones de jornada por hijo menor son el 92% de mujeres y 8% de hombres. Es decir, de las medidas de conciliación de permisos, reducciones y excedencias por hijos, las mujeres suponen una mayor proporción que la de su representación en la plantilla.

BORRADOR

11. Conclusiones Educación

Del diagnóstico de igualdad realizado sobre el personal de educación de Castilla- La Mancha se infieren las siguientes conclusiones.

Acceso al empleo

La plantilla de educación continúa presentando una estructura feminizada, habiendo aumentado en un punto el porcentaje de mujeres con respecto al 2018, que llega en 2024 al 69%, ya que supusieron el 73% de los nuevos ingresos en 2023.

Adicionalmente, se puede identificar **segregación horizontal** en la distribución de hombres y mujeres en determinados puestos: las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en educación infantil y primaria, educación especial, orientación educativa y psicopedagogía, mientras que los hombres tienen mayor representación en música, arte y formación profesional

Condiciones laborales

Las mujeres, como en el total de la plantilla, suponen la mayoría en todos los regímenes jurídicos. Se puede destacar la presencia de mujeres en el personal funcionario en prácticas (84%) que ha aumentado en 19 puntos con respecto al 2018 (lo que es relevante, porque este tipo de contrato es indicativo de los nuevos ingresos).

Para el personal funcionario docente interino, “tan solo” el 66% son mujeres, una proporción algo menor que el 69% del global de la plantilla. Este dato ha mejorado con respecto a los años previos.

Desarrollo profesional

De las promociones internas a cuerpos superiores, el 52% fueron mujeres y 48% hombres, aunque se encuentra dentro de la distribución equilibrada, esta supone menor representación de mujeres con respecto al total de la plantilla.

Del análisis de los datos se puede inferir que existe una leve **segregación vertical** en el personal de educación, ya que los **puestos directivos** están ocupados mayoritariamente por mujeres (59%) pero es una proporción inferior de lo que representan en el total de la plantilla; esta distribución se ve reflejada en los cargos directivos de dirección (55% de mujeres), secretaría (61%) y jefatura de estudios (65%). Sin embargo, esta segregación vertical “relativa” se ha venido corrigiendo en los últimos años, ya que ha aumentado el % de mujeres en todos los puestos de dirección.

Por otro lado, hay una distribución desigual por sexo en los puestos de dirección de centro. Por un lado, las mujeres tienen mayor proporción de representación en colegios de educación infantil (80%) y menor representación en institutos de educación secundaria (41%) y escuelas

oficiales de idiomas (33%).

Retribuciones

Las diferencias salariales en el cómputo total de la plantilla entre hombres y mujeres que se identifican son reducidas y en favor de los hombres, ya que la diferencia en las retribuciones totales es del 3%, en las retribuciones básicas del 2% y en las complementarias del 1%. Las diferencias en el personal laboral docente (11%) son mayores que para el personal funcionario docente (4%) y son en favor de las mujeres. En el caso del personal funcionario, se identifican variaciones en las diferencias al analizar cada uno de los cuerpos, pero en todos los casos son poco significativas con excepción de Prof. Música y Artes Escénicas (Nivel 26) que la diferencia es del 11% y de Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas que es del 10%.

Las diferencias salariales que se identifican se pueden relacionar a diferentes factores como conceptos retributivos y las características de la propia plantilla como antigüedad, tipo de jornada o la adopción de medidas de conciliación.

Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

La incorporación de la perspectiva de género se refleja principalmente en el procedimiento de valoración de riesgos laborales que pueden afectar a trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o periodo de lactancia.

La **tasa de siniestralidad** que presentan las mujeres es levemente mayor que la de los hombres (9,8‰ Vs 7,2‰), y en ambos casos ha aumentado con respecto a 2018, especialmente la de los hombres (4,6‰), por lo que debería ser una variable para tener en cuenta en el análisis de la Prevención de Riesgos y la salud laboral.

A diferencia del diagnóstico previo, ya se cuenta con un “Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos” y otro protocolo para empleadas víctimas de violencia de género, lo que es un avance con respecto a la situación del diagnóstico previo.

Sensibilización en Igualdad

Se llevan a cabo acciones de sensibilización y campañas informativas dirigidas a los centros educativos y al personal con motivo de días clave como el Día Internacional de la Mujer y la Ciencia, Día Internacional de la Mujer y el Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Conciliación

En cuanto a las medidas conciliación, se destaca que las mujeres se acogen a ellas en mayor medida de los hombres, en términos absolutos y relativos. Destacan, entre las más frecuentes, que son mujeres el 92% de quienes se reducen la jornada por menor dependiente, y el mismo porcentaje para las excedencias por cuidado de hijo/a. Es decir, de las medidas de conciliación de permisos, reducciones y excedencias por hijos, las mujeres suponen una mayor proporción que la de su representación en la plantilla.

BORRADOR