



## **ANEXO I**

### **INFORME DE DIAGNÓSTICO PREVIO AL I PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN.**

#### **INTRODUCCIÓN**

##### **1.1 ANTECEDENTES**

El Plan de Igualdad para los empleados públicos en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos nace como compromiso adquirido entre la administración y las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Marco de fecha 29 de octubre de 2015. Dicho Plan requiere de un diagnóstico de la situación existente en este momento con el fin de obtener una "fotografía" lo más próxima a la realidad en la que, a través del variable sexo, se pueda ver reflejado el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito organizativo de esta Administración.

Por todo ello, parece necesario actualizar el diagnóstico realizado en su día con las informaciones referidas a los años 2013, 2016 y 2017, tomando como fecha de referencia en la recogida de datos el 31 de diciembre de 2017. En concreto los datos correspondientes a los años 2011 y 2013 fueron base y fecha de referencia para la elaboración del diagnóstico correspondiente al **Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018.**

Por lo que se refiere al diagnóstico que ahora nos ocupa, y que es punto de referencia para la elaboración del Plan de Igualdad para los empleados públicos, se han ampliado las fuentes de obtención de datos, así como el ámbito y el método seguido en el análisis realizado, todo ello con el objetivo de realizar una valoración que permita señalar que indicadores obtenidos nos permitan mantener o en su caso corregir las medidas, acciones y actividades que pudieran encuadrarse en el plan.

Para ello, se han recabado datos del Registro General de Personal sobre los empleados públicos, desagregados en función de la variable sexo, y se ha realizado un análisis de la situación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

Tal como han puesto de manifiesto las organizaciones sindicales en las reuniones del grupo de trabajo que se constituyó al efecto el 21 de junio de 2016, es el propio carácter de generalidad del Plan de Igualdad, así como su propio ámbito de aplicación, el que ha hecho necesario que en esta labor de diagnóstico



se hayan implicado todas aquellas unidades, Centros Directivos y /o Direcciones Técnicas responsables en materia de personal y de formación, tanto en el ámbito docente, sanitario, como en el de la administración general. Era necesario comparar aspectos comunes en ámbitos funcionales distintos.

## **1.2 OBJETIVO**

El objeto de este documento es la elaboración de un diagnóstico de la situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres de los empleados públicos de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, que facilite elaborar un Plan de Igualdad acorde a las necesidades y permita introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones de esta Administración.

De este modo, basándose en datos objetivos, el grupo de trabajo podrá definir, acordar y planificar acciones concretas que permitan eliminar o minimizar al máximo las posibles desigualdades existentes.

Con ello se da cumplimiento al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 que define un Plan de Igualdad como *"un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo"*. Este documento corresponde con el Diagnóstico de situación mencionado en dicho artículo, que tienen que facilitar *"ese conjunto ordenado de medidas"*, basándose en un análisis de los datos que permita llegar a conclusiones justificadas con instrumentos probatorios.

## **1.3 METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA**

Dada la diversidad de información obtenida se han definido ámbitos temáticos, unificando en cada uno de ellos la información relacionada con dicha materia.

Esta información es obtenida a través de los datos cuantitativos y desagregados por sexo de todo el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos. En todo momento los datos serán analizados, por un lado desde un punto de vista general del empleado público como persona que presta sus servicios a la Administración, y por otro diferenciando su vínculo jurídico como *"personal funcionario"* y *"personal laboral"*.

El análisis se complementa con gráficos obtenidos a partir de esos datos.

Finalmente, en cada ámbito temático se alcanzan unas conclusiones.



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

Los ámbitos sometidos a análisis son:

- Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.
- Personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Comunidad de Castilla y León
- Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León.

Y los parámetros a cuantificar en cada uno de los ámbitos analizados serán:

## **BLOQUE I. PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

1 Personal al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos

- 1.1 Distribución del personal por colectivos de actividad
- 1.2 Distribución del personal por grupos profesionales
- 1.3 Distribución del personal por cuerpos y escalas
- 1.4 Distribución del personal por niveles
- 1.5 Distribución del personal por puestos de responsabilidad
- 1.6 Distribución del personal por áreas de gestión y sexo.

2 Distribución del personal por edad y sexo.

3 Distribución del personal por antigüedad y sexo.

4 Distribución del personal por tipo de relación jurídica y sexo.

4.1 Distribución del personal por relación jurídica

4.2 Distribución del personal por duración del contrato

4.3 Distribución del personal por tipo de jornada

5 Distribución del personal por formas de provisión.

## **BLOQUE II. RETRIBUCIONES.**

## **BLOQUE III FORMACIÓN.**

3.1 Distribución del personal por área de actividad y sexo.

3.2 Distribución del personal por áreas y modalidades de formación y sexo.

## **BLOQUE IV CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

4.1 Distribución del personal por excedencias, licencias, permisos y reducción de jornada y sexo.



#### 4.2 Distribución del personal por jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo, grupo, edad y sexo.

Una vez realizados los análisis cuantitativos y cualitativos, como partes integrantes del informe de diagnóstico, podremos establecer unos objetivos, especificando aquellos que deben perseguirse especialmente con una implantación de acciones y medidas previstas para conseguirlos y afianzando aquellos otros cuya aplicación efectiva está demostrando que existe una paridad entre hombres y mujeres.

### **BLOQUE I PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

#### **1. PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS**

##### **1.1 COLECTIVOS DE ACTIVIDAD**

En el sector sanitario es muy superior el número de mujeres sobre el de hombres (22,37% hombres y 77,63% mujeres). Asimismo, en el docente también se observa esa superioridad numérica (29,78% hombres, 70,22 % mujeres), a la vez que se confirma la diferencia en el ámbito de las Consejerías (37,81% hombres, 62,19% mujeres).

El número total de efectivos ha sufrido una variación a la baja con respecto al estudio realizado en los años 2013, 2016 y 2017, pero se ha de señalar que esta disminución se ha producido sustancialmente en el colectivo de hombres (de 27.076 en 2013, y 25.232 en 2016, a 24.930 en 2017), en tanto que el número de mujeres se ha incrementado (de 60.194 en 2013 y 60.840 en 2016, a 61.198 en 2017).

#### **DISTRIBUCIÓN AREA ACTIVIDAD Y SEXO**

<b>2013</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
INST. SANITARIAS	8.780	26.657	35.437	24,78%	75,22%
CONSEJERÍAS	9.431	14.552	<b>23.983</b>	39,32%	60,68%
DOCENTES	8.865	18.985	<b>27.850</b>	31,83%	68,17%
<b>TOTAL</b>	<b>27.076</b>	<b>60.194</b>	<b>87.270</b>	<b>31,03%</b>	<b>68,97%</b>



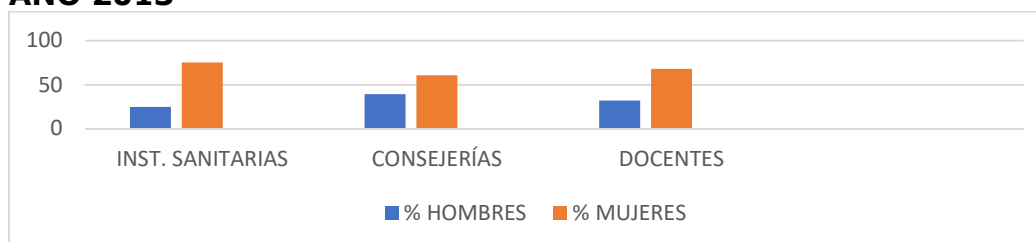
<b>2016</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
INST. SANITARIAS	7.990	27.065	<b>35.055</b>	22,79%	77,21%
CONSEJERÍAS	8.934	14.198	<b>23.132</b>	38,62%	61,38%
DOCENTES	8.308	19.577	<b>27.885</b>	29,79 %	70,21 %
<b>TOTAL</b>	<b>25.232</b>	<b>60.840</b>	<b>86.072</b>	<b>29,50%</b>	<b>70,50%</b>
<b>2017</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
INST. SANITARIAS	7.822	27.142	<b>34.964</b>	22,37%	77,63%
CONSEJERÍAS	8.803	14.477	<b>23.280</b>	37,81%	62,19%
DOCENTES	8.305	19.579	<b>27.884</b>	29,78%	70,22%
<b>TOTAL</b>	<b>24.930</b>	<b>61.198</b>	<b>86.128</b>	<b>28,95%</b>	<b>71,05%</b>

## ANÁLISIS DE LOS DATOS

El análisis de los datos permite destacar el desequilibrio que se produce en la distribución de la plantilla en nuestra organización en función del sector de actividad a analizar. Así, el docente y el sanitario son sectores claramente feminizados.

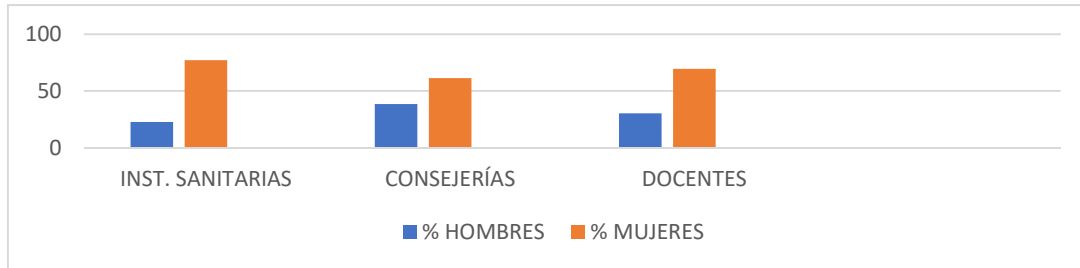
En el ámbito docente, los porcentajes de hombres y mujeres son similares en los años de referencia: en torno a al 30% y 70%, respectivamente.

### AÑO 2013

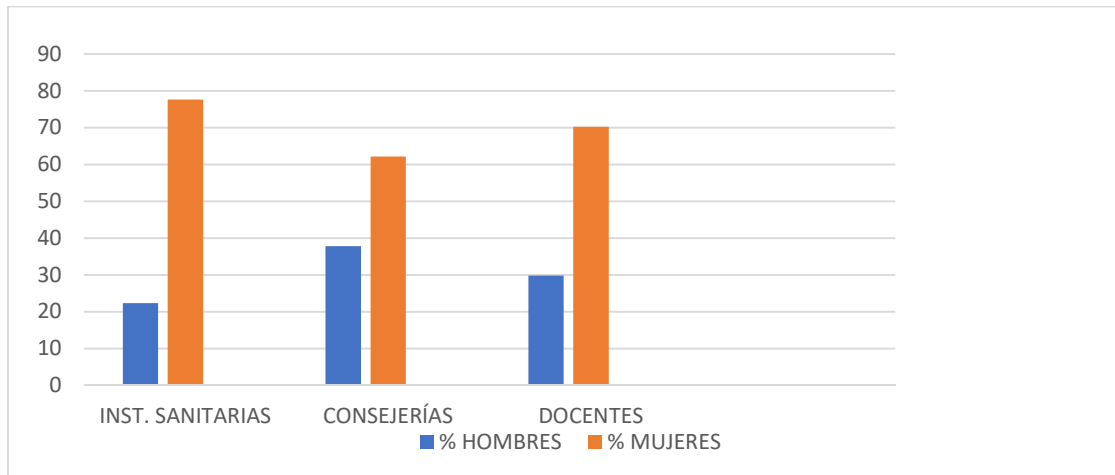




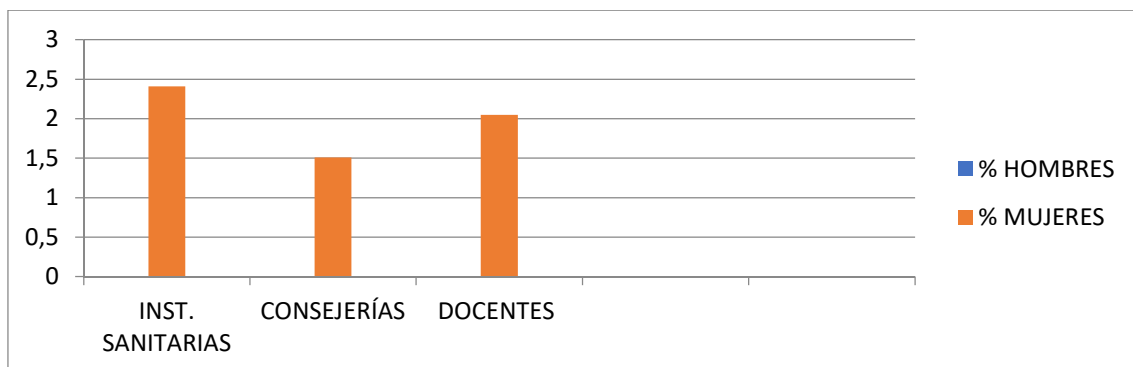
### AÑO 2016



### AÑO 2017



### VARIACIÓN DE CRECIMIENTO 2013-2017





## 1.2 GRUPOS PROFESIONALES

### **Personal funcionario y personal laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

El porcentaje de hombres y mujeres en 2013 fue de 39,32 % para los hombres frente a un 60,68 % de mujeres. En 2016 esa diferencia es mayor, siendo el porcentaje de hombres un 38,62 % y un 61,38 % de mujeres. En 2017, la variación se hace más determinante, frente a un 37,81 % de empleo público masculino, debemos señalar que existe un 62,19 % de presencia de mujeres en empleos públicos.

Al igual que en 2013 y 2016, en 2017 los grupos/subgrupos con mayor dotación de personal siguen siendo el C1/III, C2/IV y el E/V.

A lo largo de 2013 y 2016, en todos los Grupos/Subgrupos la presencia de mujeres ha sido superior a la de los hombres, salvo en el Grupo A1/I, tendencia que, no obstante se ha invertido para dicho Grupo a la luz de los datos referidos a 2017, en donde el porcentaje de hombres ha disminuido hasta el 49,36% frente al 50,64 % de mujeres.

Sigue manteniéndose la presencia elevada de las mujeres en el subgrupo A2/II 64,18% frente al 35,82% y en el C2/IV con un 71,58% frente al 28,42% de los hombres.

### DISTRIBUCIÓN POR SEXO

2013	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	2.063	1.416	3.119	1.491	1.342	<b>9.431</b>
MUJERES	1.848	2.258	3.575	3.766	3.105	<b>14.552</b>
<b>Total 2013</b>	<b>3.911</b>	<b>3.674</b>	<b>6.694</b>	<b>5.257</b>	<b>4.447</b>	<b>23.983</b>
2013	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	52,75%	38,54%	46,59%	28,36%	30,18%	<b>39,32%</b>
MUJERES	47,25%	61,46%	53,41%	71,64%	69,82%	<b>60,68%</b>

2016	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	1.902	1.345	2.947	1.421	1.319	<b>8.934</b>
MUJERES	1.831	2.292	3.460	3.487	3.128	<b>14.198</b>
<b>Total 2016</b>	<b>3.733</b>	<b>3.637</b>	<b>6.407</b>	<b>4.908</b>	<b>4.447</b>	<b>23.132</b>
2016	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

HOMBRES	50,95%	36,98%	46,00%	28,95%	29,66%	<b>38,62%</b>
MUJERES	49,05%	63,02%	54,00%	71,05%	70,34%	<b>61,38%</b>

2017	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	1.919	1.335	2.880	1.380	1.289	<b>8.803</b>
MUJERES	1.969	2.392	3.497	3.476	3.143	<b>14.477</b>
<b>Total 2016</b>	<b>3.888</b>	<b>3.727</b>	<b>6.377</b>	<b>4.856</b>	<b>4.432</b>	<b>23.280</b>
2017	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	49,36%	35,82%	45,16%	28,42%	29,08%	<b>37,81%</b>
MUJERES	50,64%	64,18%	54,84%	71,58%	70,92%	<b>62,19%</b>

En el ámbito **del personal funcionario** se observa como el número de hombres en empleos públicos, en comparación con el de mujeres, es inferior en los subgrupos A1 (48,61 % frente al 51,39%), A2 (39,41 % frente a 60,59%), C2 (20,85 % frente al 79,15%) y superior en los subgrupos C1 (52,77 % frente al 47,23 %). Con relación al grupo E la igualdad es una realidad.

En el caso del subgrupo A1 el porcentaje de diferencia entre hombres y mujeres ha pasado de un 4,24 % a un 0,4 % en 2016, mientras que en 2017 ha aumentado a favor de estas últimas, en un 2,78 %.

En el subgrupo C1 la diferencia de porcentaje a favor de los hombres se ha visto incrementada ligeramente, de un 7,32% en 2013, a un 7,86 % en 2016. Sin embargo ha disminuido en 2017 en un 5,54 %.

En el grupo E la diferencia de porcentaje a favor de los hombres ha disminuido de un 21,74% en 2013 a un 11,12% en 2016, igualándose en 2017 el porcentaje de hombres y mujeres.

## DISTRIBUCIÓN POR SEXO

2013	A1	A2	C1	C2	E	Total
HOMBRES	1.882	1.128	1.473	869	14	<b>5.366</b>
MUJERES	1.729	1.509	1.272	3.287	9	<b>7.806</b>
<b>Total</b>	<b>3.611</b>	<b>2.637</b>	<b>2.745</b>	<b>4.156</b>	<b>23</b>	<b>13.172</b>
2013	A1	A2	C1	C2	E	Total
HOMBRES	52,12%	42,78%	53,66%	20,91%	60,87%	<b>40,74%</b>



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

MUJERES	47,88%	57,22%	46,34%	79,09%	39,13%	<b>59,26%</b>
<b>2016</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>E</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	1.716	1.031	1.352	818	10	<b>4.927</b>
MUJERES	1.702	1.485	1.155	3.028	8	<b>7.378</b>
<b>Total</b>	<b>3.418</b>	<b>2.516</b>	<b>2.507</b>	<b>3.846</b>	<b>18</b>	<b>12.305</b>
<b>2016</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>E</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	50,20%	40,98%	53,93%	21,27%	55,56%	<b>40,04%</b>
MUJERES	49,80%	59,02%	46,07%	78,73%	44,44%	<b>59,96%</b>
<b>2017</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>E</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	1.718	1.003	1.297	794	8	<b>4.820</b>
MUJERES	1.816	1.542	1.161	3.014	8	<b>7.541</b>
<b>Total</b>	<b>3.534</b>	<b>2.545</b>	<b>2.458</b>	<b>3.808</b>	<b>16</b>	<b>12.361</b>
<b>2017</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>E</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	48,61%	39,41%	52,77%	20,85%	50,00%	<b>38,99%</b>
MUJERES	51,39%	60,59%	47,23%	79,15%	50,00%	<b>61,01%</b>

En el caso del **personal laboral**, en los grupos I y IV hay más hombres que mujeres, un 56,78 % frente a 43,22 % y 55,92% frente a 44,08 % respectivamente.

A pesar de ello, el porcentaje de hombres en el grupo I ha disminuido: de un 20,66% en 2013 ha pasado a un 18,1 % en 2016, y a un 13,56 % en 2017. En el grupo IV de un 12,98 % en 2013 ha pasado a un 13,56 % en 2016 y a un 11,84 % en 2017.

## DISTRIBUCIÓN POR SEXO

<b>2013</b>	<b>GRUPO 1</b>	<b>GRUPO 2</b>	<b>GRUPO 3</b>	<b>GRUPO 4</b>	<b>GRUPO 5</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	181	288	1.646	622	1.328	<b>4.065</b>
MUJERES	119	749	2.303	479	3.096	<b>6.746</b>
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>1.037</b>	<b>3.949</b>	<b>1.101</b>	<b>4.424</b>	<b>10.811</b>
<b>2013</b>	<b>GRUPO 1</b>	<b>GRUPO 2</b>	<b>GRUPO 3</b>	<b>GRUPO 4</b>	<b>GRUPO 5</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	60,33%	27,77%	41,68%	56,49%	30,02%	<b>37,60%</b>
MUJERES	39,67%	72,23%	58,32%	43,51%	69,98%	<b>62,40%</b>



<b>2016</b>	<b>GRUPO 1</b>	<b>GRUPO 2</b>	<b>GRUPO 3</b>	<b>GRUPO 4</b>	<b>GRUPO 5</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	186	314	1.595	603	1.309	<b>4.007</b>
MUJERES	129	807	2.305	459	3.120	<b>6.820</b>
<b>Total</b>	<b>315</b>	<b>1.121</b>	<b>3.900</b>	<b>1.062</b>	<b>4.429</b>	<b>10.827</b>
<b>2016</b>	<b>GRUPO 1</b>	<b>GRUPO 2</b>	<b>GRUPO 3</b>	<b>GRUPO 4</b>	<b>GRUPO 5</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	59,05%	28,01%	40,90%	56,78%	29,56%	<b>37,01%</b>
MUJERES	40,95%	71,99%	59,10%	43,22%	70,44%	<b>62,99%</b>
<b>2017</b>	<b>GRUPO 1</b>	<b>GRUPO 2</b>	<b>GRUPO 3</b>	<b>GRUPO 4</b>	<b>GRUPO 5</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	201	332	1.583	586	1.281	<b>3.983</b>
MUJERES	153	850	2.336	462	3.135	<b>6.936</b>
<b>Total</b>	<b>354</b>	<b>1.182</b>	<b>3.919</b>	<b>1.048</b>	<b>4.416</b>	<b>10.919</b>
<b>2017</b>	<b>GRUPO 1</b>	<b>GRUPO 2</b>	<b>GRUPO 3</b>	<b>GRUPO 4</b>	<b>GRUPO 5</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	56,78%	28,09%	40,39%	55,92%	29,01%	<b>36,48%</b>
MUJERES	43,22%	71,91%	59,61%	44,08%	70,99%	<b>63,52%</b>

### **Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León**

En 2013 el 24,78% del personal funcionario, estatutario y laboral de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de salud eran hombres y el 75,22% mujeres. En 2016 esa diferencia es mayor, un 22,79% y un 77,21% respectivamente y en 2017, un 22,37% de hombres y un 77,63% de mujeres.

Los Grupos/Subgrupos con mayor dotación de personal siguen siendo el A1/I, A2/II, y C2/IV (a diferencia de la administración general, como ya se ha dicho, en la que los grupos con más efectivos fueron el C1/III, el C2/IV y el E/V).

A lo largo de estos años, en todos los Grupos/Subgrupos la presencia de mujeres ha sido superior a la de los hombres (a diferencia de lo que sucedía en la administración general, que en el Grupo A1/I esta tendencia empezó a variar en 2017).

En 2017, sigue manteniéndose la presencia elevada de las mujeres en el Grupo/subgrupo A2/II, que suponen el 88,89% de los efectivos frente al 11,11% de los hombres, y en el C2/IV, el 88,79% frente al 11,21%, siendo de destacar que todos ellos se ha incrementado la presencia de mujeres respecto de 2013.



**DISTRIBUCIÓN POR SEXO**

<b>2013</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	4.659	1.324	487	1.087	1.223	<b>8.780</b>
MUJERES	5.159	9.982	1.579	7.639	2.298	<b>26.657</b>
<b>Total 2013</b>	<b>9.818</b>	<b>11.306</b>	<b>2.066</b>	<b>8.726</b>	<b>3.521</b>	<b>35.437</b>
<b>2013</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	47,45%	11,71%	23,57%	12,46%	34,73%	<b>24,78%</b>
MUJERES	52,55%	88,29%	76,43%	87,54%	65,27%	<b>75,22%</b>
<b>2016</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	4.109	1.263	445	1.007	1.166	<b>7.990</b>
MUJERES	5.355	9.943	1.558	7.751	2.458	<b>27.065</b>
<b>Total 2016</b>	<b>9.464</b>	<b>11.206</b>	<b>2.003</b>	<b>8.758</b>	<b>3.624</b>	<b>35.055</b>
<b>2016</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	43,42%	11,27%	22,22%	11,50%	32,17%	<b>22,79%</b>
MUJERES	56,58%	88,73%	77,78%	88,50%	67,83%	<b>77,21%</b>
<b>2017</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	4.008	1.245	441	978	1.150	<b>7.822</b>
MUJERES	5.405	9.964	1.608	7.747	2.418	<b>27.142</b>
<b>Total 2017</b>	<b>9.413</b>	<b>11.209</b>	<b>2.049</b>	<b>8.725</b>	<b>3.568</b>	<b>34.964</b>
<b>2017</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	42,58%	11,11%	21,52%	11,21%	32,23%	<b>22,37%</b>
MUJERES	54,42%	88,89%	78,48%	88,79%	67,77%	<b>77,63%</b>

Pero es que además, y conforme se observa en el cuadro que sigue a continuación, en el ámbito del **personal estatutario** en 2017, el porcentaje de hombres es inferior en los subgrupos A2 (9,99% hombres frente a 90,01% de mujeres), C1 (19,60% frente a 80,40%) y C2 (10,53 % frente a 89,47%). Sin embargo, el porcentaje de hombres es algo superior en el Grupo A1 (43,35 % frente a 56,65%), aun así por debajo del porcentaje de mujeres.

En todos los subgrupos la diferencia entre hombres y mujeres ha aumentado a favor de estas últimas, siendo mayor el incremento de 2013 a 2016 (en un



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

1,32%), que desde dicho año a 2017 (un 0,28%), pero en todo caso ha aumentado.

## **DISTRIBUCIÓN POR SEXO** **(SOLO PERSONAL ESTATUTARIO)**

<b>2013</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>E</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	2.800	963	303	902	1.164	<b>6.132</b>
MUJERES	3.079	8.220	1.222	6.948	2.221	<b>21.690</b>
<b>Total</b>	<b>5.879</b>	<b>9.183</b>	<b>1.525</b>	<b>7.850</b>	<b>3.385</b>	<b>27.822</b>
<b>2013</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>E</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	47,63%	10,49%	19,87%	11,49%	34,39%	<b>22,04%</b>
MUJERES	52,37%	89,51%	80,13%	88,51%	65,61%	<b>77,96%</b>
<b>2016</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>E</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	2.726	940	387	830	1.079	<b>5.962</b>
MUJERES	3.451	8.529	1.542	6.980	2.317	<b>22.819</b>
<b>Total</b>	<b>6.177</b>	<b>9.469</b>	<b>1.929</b>	<b>7.810</b>	<b>3.396</b>	<b>28.781</b>
<b>2016</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>E</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	44,13%	9,93%	20,06%	10,63%	31,77%	<b>20,72%</b>
MUJERES	55,87%	90,07%	79,94%	89,37%	68,23%	<b>79,28%</b>
<b>2017</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>E</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	2.660	948	381	824	1.066	<b>5.879</b>
MUJERES	3.476	8.538	1.563	7.001	2.299	<b>22.877</b>
<b>Total</b>	<b>6.136</b>	<b>9.486</b>	<b>1.944</b>	<b>7.825</b>	<b>3.365</b>	<b>28.756</b>
<b>2017</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>E</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	43,35%	9,99%	19,60%	10,53%	31,68%	<b>20,44%</b>
MUJERES	56,65%	90,01%	80,40%	89,47%	68,32%	<b>79,56%</b>



**Personal funcionario docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León**

El mayor número de mujeres se concentra en el Grupo A2/II, en torno al 76%.

<b>2013</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	4.978	3.887	<b>8.865</b>
MUJERES	6.854	12.131	<b>18.985</b>
<b>Total 2013</b>	<b>11.832</b>	<b>16.018</b>	<b>27.850</b>
<b>2013</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	42,07%	24,27%	<b>31,83%</b>
MUJERES	57,93%	75,73%	<b>68,17%</b>
<b>2016</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	4.587	3.721	<b>8.308</b>
MUJERES	7.439	12.138	<b>19.577</b>
<b>Total 2016</b>	<b>12.026</b>	<b>15.859</b>	<b>27.885</b>
<b>2016</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	38,14%	23,46%	<b>29,79%</b>
MUJERES	61,86%	76,54%	<b>70,21%</b>
<b>2017</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	4.799	3.506	<b>8.305</b>
MUJERES	7.433	12.146	<b>19.579</b>
<b>Total 2017</b>	<b>12.232</b>	<b>15.652</b>	<b>27.884</b>
<b>2017</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	39,23%	22,40%	<b>29,78%</b>
MUJERES	60,77%	77,60%	<b>70,22%</b>

En el ámbito del personal funcionario docente, que representa un 97,20% del total de empleados públicos docentes, la presencia de mujeres continúa siendo superior al 70%.



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

<b>2013</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	4.842	3.797	<b>8.639</b>
MUJERES	6.790	11.588	<b>18.378</b>
<b>Total</b>	<b>11.632</b>	<b>15.385</b>	<b>27.017</b>
<b>2013</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	41,63%	24,68%	<b>31,98%</b>
MUJERES	58,37%	75,32%	<b>68,02%</b>
<b>2016</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	4.468	3.624	<b>8.092</b>
MUJERES	7.357	11.624	<b>18.981</b>
<b>Total</b>	<b>11.825</b>	<b>15.248</b>	<b>27.073</b>
<b>2016</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	37,78%	23,77%	<b>29,89%</b>
MUJERES	62,22%	76,23%	<b>70,11%</b>
<b>2017</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	4.674	3.425	<b>8.099</b>
MUJERES	7.368	11.635	<b>19.003</b>
<b>Total</b>	<b>12.042</b>	<b>15.060</b>	<b>27.102</b>
<b>2076</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	38,81%	22,74%	<b>29,88%</b>
MUJERES	61,19%	77,26%	<b>70,12%</b>

En el caso del **personal laboral docente**, también predomina el porcentaje de mujeres el 73,66% en 2017, siendo aún mayor en el grupo II (86,32%) y muy inferior en el grupo I (34,21%).



### DISTRIBUCIÓN POR SEXO

<b>2013</b>	<b>GRUPO 1</b>	<b>GRUPO 2</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	136	90	226
MUJERES	64	543	607
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>633</b>	<b>833</b>
<b>2013</b>	<b>GRUPO 1</b>	<b>GRUPO 2</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	68,00%	14,22%	<b>27,13%</b>
MUJERES	32,00%	85,78%	<b>72,87%</b>
<b>2016</b>	<b>GRUPO 1</b>	<b>GRUPO 2</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	119	97	<b>216</b>
MUJERES	82	514	<b>596</b>
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>611</b>	<b>812</b>
<b>2016</b>	<b>GRUPO 1</b>	<b>GRUPO 2</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	59,20%	15,88%	<b>26,60%</b>
MUJERES	40,80%	84,12%	<b>73,40%</b>
<b>2017</b>	<b>GRUPO 1</b>	<b>GRUPO 2</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	125	81	<b>206</b>
MUJERES	65	511	<b>576</b>
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>592</b>	<b>782</b>
<b>2017</b>	<b>GRUPO 1</b>	<b>GRUPO 2</b>	<b>TOTAL</b>
HOMBRES	65,79%	13,68%	<b>26,34%</b>
MUJERES	34,21%	86,32%	<b>73,66%</b>



## **ANÁLISIS DE LOS DATOS**

### **Personal funcionario y personal laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

Comparando, por tanto, los datos de los tres años sometidos a análisis, el incremento de la presencia de la mujer en el empleo público es evidente. A efectos de la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se considera equilibrada la presencia de mujeres y hombres cuando, en el ámbito de que se trate, el porcentaje de cada sexo no sea superior al 60 % ni inferior al 40 %.

Por lo tanto, en este primer aspecto analizado, y desde un punto de vista general, sin distinguir la relación jurídica de los empleados públicos, en el ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos se constata un ligero desequilibrio en favor de la presencia femenina: en 2017 un 37,81 % son hombres un 62,19 % mujeres que, se concretan, en función de su vínculo jurídico, de la siguiente forma:

Un 38,99 % de los funcionarios no docentes son hombres y un 61,01 % mujeres.

Un 36,48 % del personal laboral son hombres y un 63,52 % mujeres.

		A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
2013	HOMBRES	52,75%	38,54%	46,59%	28,36%	30,18%	<b>39,32%</b>
	MUJERES	47,25%	61,46%	53,41%	71,64%	69,82%	<b>60,68%</b>
2016	HOMBRES	50,95%	36,98%	46,00%	28,95%	29,66%	<b>38,62%</b>
	MUJERES	49,05%	63,02%	54,00%	71,05%	70,34%	<b>61,38%</b>
2017	HOMBRES	49,36%	35,82%	45,16%	28,42%	29,08%	<b>37,81%</b>
	MUJERES	50,64%	64,18%	54,84%	71,58%	70,92%	<b>62,19%</b>

### **Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de la Salud**

Si comparamos, los datos de los tres años sometidos a análisis, se puede observar que la mujer sigue teniendo mayor en todos los grupos y subgrupos,



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

sobre todo en A2/II, C1III y C2/IV. Existe, por tanto, a efectos de la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, un desequilibrio mayor que entre el personal funcionario y laboral no docente. En 2017, un 22,37% son hombres y un 77,63% mujeres. Esta diferencia se reduce en el Grupo E, (el 32,23% de hombres frente al 67,77% de mujeres) y sobre todo en el subgrupo A1 en el que se produce un muy ligero desequilibrio a favor de los hombres (el 42,58% frente al 54,42%):

		A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
2013	HOMBRES	47,45%	11,71%	23,57%	12,46%	34,73%	<b>24,78%</b>
	MUJERES	52,55%	88,29%	76,43%	87,54%	65,27%	<b>75,22%</b>
2016	HOMBRES	43,42%	11,27%	22,22%	11,50%	32,17%	<b>22,79%</b>
	MUJERES	56,58%	88,73%	77,78%	88,50%	67,83%	<b>77,21%</b>
2017	HOMBRES	42,58%	11,11%	21,52%	11,21%	32,23%	<b>22,37%</b>
	MUJERES	57,42%	88,89%	78,48%	88,79%	67,77%	<b>77,63%</b>

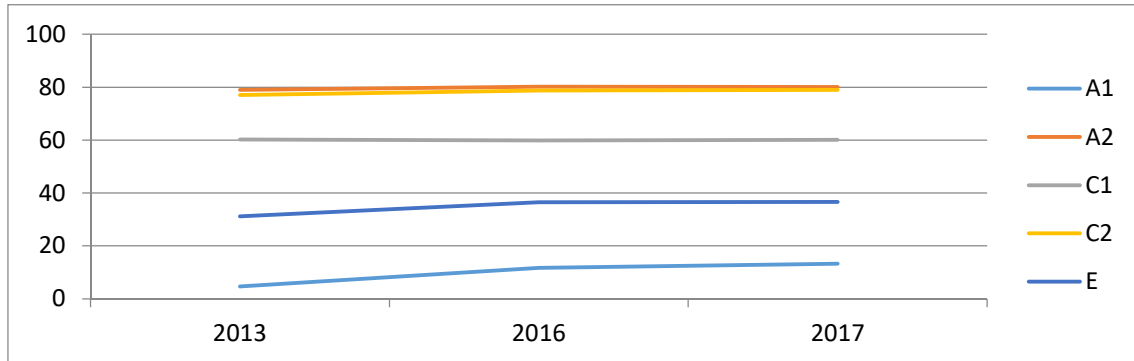
En 2017, el 20,44% del personal estatutario son hombres y el 79,56% de mujeres:

## VARIACIONES POR GRUPO Y SEXO

		A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
2013	HOMBRES	47,63%	10,49%	19,87%	11,49%	34,39%	<b>22,04%</b>
	MUJERES	52,37%	89,51%	80,13%	88,51%	65,61%	<b>77,96%</b>
2016	HOMBRES	44,13%	9,93%	20,06%	10,63%	31,77%	<b>20,72%</b>
	MUJERES	55,87%	90,07%	79,94%	89,37%	68,23%	<b>79,28%</b>
2017	HOMBRES	43,35%	9,99%	19,60%	10,53%	31,68%	<b>20,44%</b>
	MUJERES	56,65%	90,01%	80,40%	89,47%	68,32%	<b>79,56%</b>
<b>Variación</b>	HOMBRES	<b>-4,28%</b>	<b>-0,49%</b>	<b>-0,27%</b>	<b>-0,96%</b>	<b>-2,71%</b>	<b>-1,60%</b>
	MUJERES	<b>4,28%</b>	<b>0,49%</b>	<b>0,27%</b>	<b>0,96%</b>	<b>2,71%</b>	<b>1,60%</b>



### EVOLUCIÓN DIFERENCIAS PORCENTAJE POR SEXO



### **Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León**

En 2017 existe un predominio significativo de mujeres, que son el 70%9 de este personal. Idéntico porcentaje en el colectivo de funcionarios docentes, es ligeramente superior en el personal laboral, un 73,66% en 2017. En ambos colectivos se ha producido un ligero incremento de presencia femenina respecto de 2013: un 2,10% más de funcionarias pero solo un 0,79% más de laborales.

En cualquier caso, las mujeres suman el 70% del personal docente:

		A1 / I	A2 / II	TOTAL
2013	HOMBRES	42,07%	24,27%	<b>31,83%</b>
	MUJERES	57,93%	75,73%	<b>68,17%</b>
2016	HOMBRES	38,14%	23,46%	<b>29,79%</b>
	MUJERES	61,86%	76,54%	<b>70,21%</b>
2017	HOMBRES	39,23%	22,40%	<b>29,78%</b>
	MUJERES	60,77%	77,60%	<b>70,22%</b>



### **1.3 CUERPOS/ESCALAS/COMPETENCIAS FUNCIONALES**

#### **Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

A continuación, se facilitan los datos correspondientes a la distribución de mujeres y hombres en los distintos cuerpos, escalas y competencias funcionales de los grupos y subgrupos en los que se clasifica el personal funcionario no docente y el personal laboral.

En 2017, el 61,01% de los funcionarios son mujeres frente al 38,99 % de hombres. Esta diferencia es mayor en el conjunto de competencias funcionales de personal laboral (63,52 % de mujeres y 36,48 % de hombres).

En el subgrupo A1, las mujeres suman el 51,39 % y los hombres el 48,61 %. Es un dato importante porque hasta 2016 el número de hombres era ligeramente superior: un 50,20 % frente al 49,80 % de mujeres.

No obstante, hay cuerpos o escalas en con mayor presencia masculina: 4 de los 7 cuerpos y/o escalas: Arquitectos, Administración económica-financiera, Facultativo Superior Escala Sanitaria, Ingenieros Superiores. En Ingenieros Superiores los hombres suponen el 69,54 % y las mujeres el 30,46 %.

En el subgrupo A2, es mayor el número de mujeres, el 60,59% frente al 39,41% salvo en 2 de los 6 cuerpos y/o escalas: Arquitectos Técnicos e Ingenieros Técnicos). La mayor diferencia entre ambos sexos está en el Cuerpo de Titulados Universitarios de Primer Ciclo Escala Sanitaria, en el que solo el 14,18% son hombres y el 85,82% mujeres.

En el subgrupo C1, vuelve a ser superior el número de hombres, un 52,77% frente al y 47,23% con grandes contrastes en los tres Cuerpos o Escalas: si en Ayudantes Facultativos el 33,33% son mujeres, entre los Agentes Medioambientales son tan solo el 7,69%. Sin embargo, en el cuerpo Administrativo alcanza el 68,56%.



**SUBGRUPOS, CUERPOS Y/O ESCALAS PERSONAL FUNCIONARIO**

GRUPO	CUERPO	2013		2016		2017		Variación	
		% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M
A1	ARQUITECTOS	61,05%	38,95%	59,09%	40,91%	54,44%	45,56%	-6,61%	6,61%
	ECONÓMICO FINANCIERA	54,95%	45,05%	53,49%	46,51%	52,22%	47,78%	-2,72%	2,72%
	FACULTATIVO SUP. SANITARIO	53,78%	46,22%	52,56%	47,44%	51,57%	48,43%	-2,20%	2,20%
	FACULTATIVO SUPERIOR	45,74%	54,26%	39,30%	60,70%	37,35%	62,65%	-8,40%	8,40%
	INGENIEROS SUPERIORES	72,63%	27,37%	70,92%	29,08%	69,54%	30,46%	-3,09%	3,09%
	LETRADOS	42,35%	57,65%	39,47%	60,53%	38,16%	61,84%	-4,20%	4,20%
	SUPERIOR DE ADMINISTRACION	42,86%	57,14%	40,92%	59,08%	38,55%	61,45%	-4,31%	4,31%
A2	ARQUITECTOS TÉCNICOS	67,72%	32,28%	65,42%	34,58%	59,81%	40,19%	-7,90%	7,90%
	GESTIÓN DE ADMINISTRACION	38,56%	61,44%	38,45%	61,55%	36,96%	63,04%	-1,60%	1,60%
	GESTIÓN ECONÓMICO FINANCIERA	39,52%	60,48%	39,41%	60,59%	35,56%	64,44%	-3,95%	3,95%
	INGENIEROS TÉCNICOS	61,91%	38,09%	57,81%	42,19%	57,12%	42,88%	-4,79%	4,79%
	C.T.U.P.C. ESC. SANITARIA	14,38%	85,62%	14,38%	85,62%	14,18%	85,82%	-0,19%	0,19%
	TÉCNICOS DIPL. ESPECIALISTAS	30,73%	69,27%	27,36%	72,64%	25,83%	74,17%	-4,90%	4,90%
C1	ADMINISTRATIVO	33,37%	66,63%	32,72%	67,28%	31,44%	68,56%	-1,93%	1,93%
	AGENTES MEDIOAMBIENTALES	95,90%	4,10%	95,86%	4,14%	95,86%	4,14%	-0,04%	0,04%
	AYUDANTES FACULTATIVOS	75,56%	24,44%	73,53%	26,47%	73,02%	26,98%	-2,54%	2,54%
C2	AUXILIAR	20,71%	79,29%	21,01%	78,99%	20,64%	79,36%	-0,07%	0,07%
	AUXILIARES FAC. SANITARIOS	14,29%	85,71%	7,14%	92,86%	7,69%	92,31%	-6,59%	6,59%
	AUXILIARES FACULTATIVOS	80,00%	20,00%	68,00%	32,00%	66,67%	33,33%	-13,33%	13,33%
E	SUBALTERNOS	60,87%	39,13%	55,56%	44,44%	50,00%	50,00%	-10,87%	10,87%

Por lo que respecta al **personal laboral**, en las 6 competencias funcionales del grupo 1, el 56,78 % son hombres y el 43,22 % mujeres. Hay que destacar que en la competencia Técnico Superior de Informática los hombres triplican a las mujeres (un 73,43% y 26,57 % respectivamente).

En el grupo 2, con 12 competencias, el porcentaje de mujeres es bastante más elevado que el de hombres (el 71,91% frente al 28,01%) que solo tienen mayor presencia en dos de ellas: Maestro de Taller, con un 56,82 % y Técnico de Gestión Informática, con un 62,16 %.

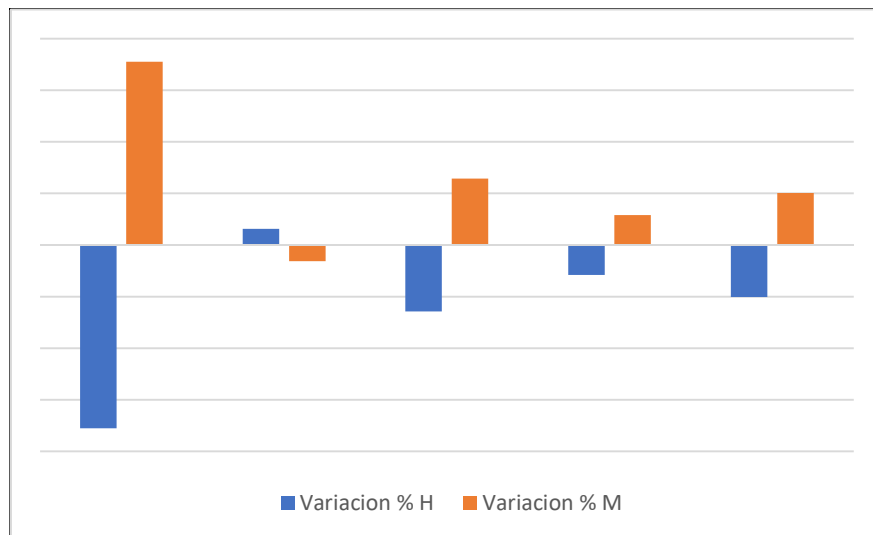
En el grupo 3, con 18 competencias, el 59,61% de los trabajadores son mujeres y el 40,39% hombres. En 6 competencias, más del 80% son hombres (Capataces, Celador de Medio Ambiente, Conductores, Oficial de Primera, Técnico



Auxiliar, Controlador Pecuario , Delineante Monitores Culturales y Deportivos, Técnico de Soporte Informático) y, en otras 4, más del 80% son mujeres (Auxiliar de Enfermería, Ayudante Técnico Educativo, Cuidador Técnico de Servicios Asistenciales y Técnico Superior de Educación Infantil).

En el grupo 4, el 55,92% son hombres y el 44,08 % mujeres, aunque solo en 1 de las 7 competencias, Oficiales de Segunda de oficios, los hombres suman el 98,21%.

El grupo V, con 5 competencias, es muy superior el número de mujeres, un 70,99%, especialmente en las 2 más numerosas: Personal de Servicios, con el 80,51 % y Personal Subalterno con el 68,76%.





**PERSONAL LABORAL: DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS Y COMPETENCIAS FUNCIONALES**

		2013					2016					2017				
GRUPO	CATEGORÍA	H	M	TOTAL	% H	% M	H	M	TOTAL	% H	% M	H	M	TOTAL	% H	% M
GRUPO 1	MÉDICOS	27	38	<b>65</b>	41,54%	58,46%	27	34	<b>61</b>	44,26%	55,74%	25	35	<b>60</b>	41,67%	58,33%
	PEDAGOGOS	4	3	<b>7</b>	57,14%	42,86%	4	3	<b>7</b>	57,14%	42,86%	3	4	<b>7</b>	42,86%	57,14%
	PERIODISTAS	7	8	<b>15</b>	46,67%	53,33%	7	8	<b>15</b>	46,67%	53,33%	6	9	<b>15</b>	40,00%	60,00%
	PSICÓLOGOS	16	15	<b>31</b>	51,61%	48,39%	15	14	<b>29</b>	51,72%	48,28%	13	15	<b>28</b>	46,43%	53,57%
	TÉCNICO SUPERIOR DE INFORMÁTICA	109	37	<b>146</b>	74,66%	25,34%	103	39	<b>142</b>	72,54%	27,46%	105	38	<b>143</b>	73,43%	26,57%
	TITULADOS SUPERIORES	18	18	<b>36</b>	50,00%	50,00%	30	31	<b>61</b>	49,18%	50,82%	49	52	<b>101</b>	48,51%	51,49%
<b>Total GRUPO 1</b>		<b>181</b>	<b>119</b>	<b>300</b>	<b>60,33%</b>	<b>39,67%</b>	<b>186</b>	<b>129</b>	<b>315</b>	<b>59,05%</b>	<b>40,95%</b>	<b>201</b>	<b>153</b>	<b>354</b>	<b>56,78%</b>	<b>43,22%</b>
GRUPO 2	EDUCADOR DE DISCAPACITADOS	24	91	<b>115</b>	20,87%	79,13%	22	91	<b>113</b>	19,47%	80,53%	19	90	<b>109</b>	17,43%	82,57%
	EDUCADORES	35	80	<b>115</b>	30,43%	69,57%	30	76	<b>106</b>	28,30%	71,70%	31	82	<b>113</b>	27,43%	72,57%
	ENFERMERO/A	32	212	<b>244</b>	13,11%	86,89%	35	215	<b>250</b>	14,00%	86,00%	28	227	<b>255</b>	10,98%	89,02%
	FISIOTERAPEUTA	23	104	<b>127</b>	18,11%	81,89%	22	112	<b>134</b>	16,42%	83,58%	25	135	<b>160</b>	15,63%	84,38%
	LOGOPEDA	1	12	<b>13</b>	7,69%	92,31%	1	12	<b>13</b>	7,69%	92,31%	1	12	<b>13</b>	7,69%	92,31%
	MAESTRO DE TALLER	29	21	<b>50</b>	58,00%	42,00%	24	20	<b>44</b>	54,55%	45,45%	25	19	<b>44</b>	56,82%	43,18%
	RESPONSABLE DE CENTROS	10	33	<b>43</b>	23,26%	76,74%	10	33	<b>43</b>	23,26%	76,74%	11	33	<b>44</b>	25,00%	75,00%
	TÉCNICO DE ATENCIÓN AL MENOR	30	39	<b>69</b>	43,48%	56,52%	31	41	<b>72</b>	43,06%	56,94%	29	45	<b>74</b>	39,19%	60,81%
	TÉCNICO DE GESTIÓN INFORMÁTICA	65	44	<b>109</b>	59,63%	40,37%	67	46	<b>113</b>	59,29%	40,71%	69	42	<b>111</b>	62,16%	37,84%
	TERAPEUTA OCUPACIONAL	3	16	<b>19</b>	15,79%	84,21%	3	16	<b>19</b>	15,79%	84,21%	4	19	<b>23</b>	17,39%	82,61%
	TITULADO DE GRADO MEDIO	34	75	<b>109</b>	31,19%	68,81%	68	123	<b>191</b>	35,60%	64,40%	90	129	<b>219</b>	41,10%	58,90%
TRABAJADOR SOCIAL	2	22	<b>24</b>	8,33%	91,67%	1	22	<b>23</b>	4,35%	95,65%		17	<b>17</b>	0,00%	100,00%	
<b>Total GRUPO 2</b>		<b>288</b>	<b>749</b>	<b>1.037</b>	<b>27,77%</b>	<b>72,23%</b>	<b>314</b>	<b>807</b>	<b>1.121</b>	<b>28,01%</b>	<b>71,99%</b>	<b>332</b>	<b>850</b>	<b>1.182</b>	<b>28,09%</b>	<b>71,91%</b>



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

GRUPO 3	ADMINISTRATIVOS	29	59	<b>88</b>	32,95%	67,05%	25	46	<b>71</b>	35,21%	64,79%	21	38	<b>59</b>	35,59%	64,41%
	ANALISTA DE LABORATORIO	48	55	<b>103</b>	46,60%	53,40%	43	52	<b>95</b>	45,26%	54,74%	40	50	<b>90</b>	44,44%	55,56%
	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	39	115	<b>154</b>	25,32%	74,68%	38	116	<b>154</b>	24,68%	75,32%	41	113	<b>154</b>	26,62%	73,38%
GRUPO 3	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	41	819	<b>860</b>	4,77%	95,23%	39	848	<b>887</b>	4,40%	95,60%	40	869	<b>909</b>	4,40%	95,60%
	AYUDANTE TÉCNICO EDUCATIVO	44	234	<b>278</b>	15,83%	84,17%	44	242	<b>286</b>	15,38%	84,62%	47	294	<b>341</b>	13,78%	86,22%
	CAPATACES	46	1	<b>47</b>	97,87%	2,13%	43	1	<b>44</b>	97,73%	2,27%	42		<b>42</b>	100,00%	0,00%
	CELADOR DE MEDIO AMBIENTE	119	6	<b>125</b>	95,20%	4,80%	132	7	<b>139</b>	94,96%	5,04%	131	6	<b>137</b>	95,62%	4,38%
	COCINEROS	123	190	<b>313</b>	39,30%	60,70%	121	171	<b>292</b>	41,44%	58,56%	116	158	<b>274</b>	42,34%	57,66%
	CONDUCTORES	457	9	<b>466</b>	98,07%	1,93%	429	7	<b>436</b>	98,39%	1,61%	442	6	<b>448</b>	98,66%	1,34%
	CONTROLADOR PECUARIO	87	21	<b>108</b>	80,56%	19,44%	82	23	<b>105</b>	78,10%	21,90%	83	22	<b>105</b>	79,05%	20,95%
	CUIDADOR TÉCNICO DE SERVICIOS ASISTENCIALES	53	424	<b>477</b>	11,11%	88,89%	57	423	<b>480</b>	11,88%	88,13%	56	421	<b>477</b>	11,74%	88,26%
	DELINEANTES	3	2	<b>5</b>	60,00%	40,00%	3	1	<b>4</b>	75,00%	25,00%	3	1	<b>4</b>	75,00%	25,00%
	ENCARGADOS	70	71	<b>141</b>	49,65%	50,35%	92	68	<b>160</b>	57,50%	42,50%	86	63	<b>149</b>	57,72%	42,28%
	MONITORES CULTURALES Y/O DEPORTIVOS	4	5	<b>9</b>	44,44%	55,56%	4	2	<b>6</b>	66,67%	33,33%	3	2	<b>5</b>	60,00%	40,00%
	OFICIAL DE PRIMERA	272	25	<b>297</b>	91,58%	8,42%	240	26	<b>266</b>	90,23%	9,77%	228	26	<b>254</b>	89,76%	10,24%
	TÉCNICO AUXILIAR	77	6	<b>83</b>	92,77%	7,23%	72	6	<b>78</b>	92,31%	7,69%	69	7	<b>76</b>	90,79%	9,21%
	TÉCNICO DE SOPORTE INFORMÁTICO	130	51	<b>181</b>	71,82%	28,18%	128	49	<b>177</b>	72,32%	27,68%	132	46	<b>178</b>	74,16%	25,84%
	TÉCNICO SUPERIOR DE EDUCACION INFANTIL	4	210	<b>214</b>	1,87%	98,13%	3	217	<b>220</b>	1,36%	98,64%	3	214	<b>217</b>	1,38%	98,62%
<b>Total GRUPO 3</b>	<b>1.646</b>	<b>2.303</b>	<b>3.949</b>	<b>41,68%</b>	<b>58,32%</b>	<b>1.595</b>	<b>2.305</b>	<b>3.900</b>	<b>40,90%</b>	<b>59,10%</b>	<b>1.583</b>	<b>2.336</b>	<b>3.919</b>	<b>40,39%</b>	<b>59,61%</b>	
GRUPO 4	AUXILIAR CARRETERAS	383	12	<b>395</b>	96,96%	3,04%	384	10	<b>394</b>	97,46%	2,54%	368	13	<b>381</b>	96,59%	3,41%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	34	66	<b>100</b>	34,00%	66,00%	32	66	<b>98</b>	32,65%	67,35%	27	63	<b>90</b>	30,00%	70,00%
	AUXILIAR DE LABORATORIO	14	56	<b>70</b>	20,00%	80,00%	13	55	<b>68</b>	19,12%	80,88%	14	54	<b>68</b>	20,59%	79,41%
	AUXILIAR SANITARIO	2	7	<b>9</b>	22,22%	77,78%	2	6	<b>8</b>	25,00%	75,00%	2	6	<b>8</b>	25,00%	75,00%
	AYUDANTE DE COCINA	42	244	<b>286</b>	14,69%	85,31%	39	229	<b>268</b>	14,55%	85,45%	39	236	<b>275</b>	14,18%	85,82%
	OFICIALES DE SEGUNDA	118	6	<b>124</b>	95,16%	4,84%	108	5	<b>113</b>	95,58%	4,42%	110	2	<b>112</b>	98,21%	1,79%
	TELEFONISTA	29	88	<b>117</b>	24,79%	75,21%	25	88	<b>113</b>	22,12%	77,88%	26	88	<b>114</b>	22,81%	77,19%
<b>Total GRUPO 4</b>	<b>622</b>	<b>479</b>	<b>1.101</b>	<b>56,49%</b>	<b>43,51%</b>	<b>603</b>	<b>459</b>	<b>1.062</b>	<b>56,78%</b>	<b>43,22%</b>	<b>586</b>	<b>462</b>	<b>1.048</b>	<b>55,92%</b>	<b>44,08%</b>	
GRUPO 5	OFICIALES DE SEGUNDA	17	9	<b>26</b>	65,38%	34,62%	11	6	<b>17</b>	64,71%	35,29%	8	4	<b>12</b>	66,67%	33,33%



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

PEÓN DE MONTES	50	5	<b>55</b>	90,91%	9,09%	57	9	<b>66</b>	86,36%	13,64%	82	22	<b>104</b>	78,85%	21,15%
PERSONAL DE SERVICIOS	377	1.607	<b>1.984</b>	19,00%	81,00%	399	1.601	<b>2.000</b>	19,95%	80,05%	386	1.595	<b>1.981</b>	19,49%	<b>80,51%</b>
PERSONAL NO CUALIFICADO	173	35	<b>208</b>	83,17%	16,83%	147	35	<b>182</b>	80,77%	19,23%	134	37	<b>171</b>	78,36%	21,64%
PERSONAL SUBALTERNO	711	1.440	<b>2.151</b>	33,05%	66,95%	695	1.469	<b>2.164</b>	32,12%	67,88%	671	1.477	<b>2.148</b>	31,24%	<b>68,76%</b>
<b>Total GRUPO 5</b>	<b>1.328</b>	<b>3.096</b>	<b>4.424</b>	<b>30,02%</b>	<b>69,98%</b>	<b>1.309</b>	<b>3.120</b>	<b>4.429</b>	<b>29,56%</b>	<b>70,44%</b>	<b>1.281</b>	<b>3.135</b>	<b>4.416</b>	<b>29,01%</b>	<b>70,99%</b>
<b>Total general</b>	<b>4.065</b>	<b>6.746</b>	<b>10.811</b>	<b>37,60%</b>	<b>62,40%</b>	<b>4.007</b>	<b>6.820</b>	<b>10.827</b>	<b>37,01%</b>	<b>62,99%</b>	<b>3.983</b>	<b>6.936</b>	<b>10.919</b>	<b>36,48%</b>	<b>63,52%</b>

GRUPO	CUERPO	H	M	TOTAL	% H	% M	H	M	TOTAL	% H	% M	H	M	TOTAL	% H	% M
A1	ARQUITECTOS	58	37	95	61,05%	38,95%	52	36	88	59,09%	40,91%	49	41	90	54,44%	45,56%
	ECONÓMICO FINANCIERA	50	41	91	54,95%	45,05%	46	40	86	53,49%	46,51%	47	43	90	52,22%	47,78%
	FACULTATIVO SUP. SANITARIO	883	759	1.642	53,78%	46,22%	841	759	1.600	52,56%	47,44%	836	785	1.621	51,57%	48,43%
	FACULTATIVO SUPERIOR	172	204	376	45,74%	54,26%	123	190	313	39,30%	60,70%	121	203	324	37,35%	62,65%
	INGENIEROS SUPERIORES	284	107	391	72,63%	27,37%	261	107	368	70,92%	29,08%	274	120	394	69,54%	30,46%
	LETRADOS	36	49	85	42,35%	57,65%	30	46	76	39,47%	60,53%	29	47	76	38,16%	61,84%
	SUPERIOR DE ADMINISTRACION	399	532	931	42,86%	57,14%	363	524	887	40,92%	59,08%	362	577	939	38,55%	61,45%
<b>Total A1</b>	<b>1.882</b>	<b>1.729</b>	<b>3.611</b>	<b>52,12%</b>	<b>47,88%</b>	<b>1.716</b>	<b>1.702</b>	<b>3.418</b>	<b>50,20%</b>	<b>49,80%</b>	<b>1.718</b>	<b>1.816</b>	<b>3.534</b>	<b>48,61%</b>	<b>51,39%</b>	
A2	ARQUITECTOS TÉCNICOS	86	41	127	67,72%	32,28%	70	37	107	65,42%	34,58%	64	43	107	59,81%	40,19%
	GESTIÓN DE ADMINISTRACION	337	537	874	38,56%	61,44%	338	541	879	38,45%	61,55%	333	568	901	36,96%	63,04%
	GESTIÓN ECONÓMICO FINANCIERA	98	150	248	39,52%	60,48%	93	143	236	39,41%	60,59%	85	154	239	35,56%	64,44%
	INGENIEROS TÉCNICOS	408	251	659	61,91%	38,09%	370	270	640	57,81%	42,19%	369	277	646	57,12%	42,88%
	T.U.P.C. ESC. SANITARIA	22	131	153	14,38%	85,62%	21	125	146	14,38%	85,62%	20	121	141	14,18%	85,82%
	TÉCNICOS DIPL. ESPECIALISTAS	177	399	576	30,73%	69,27%	139	369	508	27,36%	72,64%	132	379	511	25,83%	74,17%
<b>Total A2</b>	<b>1.128</b>	<b>1.509</b>	<b>2.637</b>	<b>42,78%</b>	<b>57,22%</b>	<b>1.031</b>	<b>1.485</b>	<b>2.516</b>	<b>40,98%</b>	<b>59,02%</b>	<b>1.003</b>	<b>1.542</b>	<b>2.545</b>	<b>39,41%</b>	<b>60,59%</b>	
C1	ADMINISTRATIVO	609	1.216	1.825	33,37%	66,63%	537	1.104	1.641	32,72%	67,28%	510	1.112	1.622	31,44%	68,56%
	AGENTES MEDIOAMBIENTALES	796	34	830	95,90%	4,10%	765	33	798	95,86%	4,14%	741	32	773	95,86%	4,14%
	AYUDANTES FACULTATIVOS	68	22	90	75,56%	24,44%	50	18	68	73,53%	26,47%	46	17	63	73,02%	26,98%
<b>Total C1</b>	<b>1.473</b>	<b>1.272</b>	<b>2.745</b>	<b>53,66%</b>	<b>46,34%</b>	<b>1.352</b>	<b>1.155</b>	<b>2.507</b>	<b>53,93%</b>	<b>46,07%</b>	<b>1.297</b>	<b>1.161</b>	<b>2.458</b>	<b>52,77%</b>	<b>47,23%</b>	
C2	AUXILIAR	856	3.278	4.134	20,71%	79,29%	800	3.007	3.807	21,01%	78,99%	779	2.995	3.774	20,64%	79,36%



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

	AUXILIARES FAC. SANITARIOS	1	6	7	14,29%	85,71%										
	AUXILIARES FACULTATIVOS	12	3	15	80,00%	20,00%										
<b>Total C2</b>		<b>869</b>	<b>3.287</b>	<b>4.156</b>	<b>20,91%</b>	<b>79,09%</b>	<b>818</b>	<b>3.028</b>	<b>3.846</b>	<b>21,27%</b>	<b>78,73%</b>	<b>794</b>	<b>3.014</b>	<b>3.808</b>	<b>20,85%</b>	<b>79,15%</b>
E	SUBALTERNOS	14	9	23	60,87%	39,13%	10	8	18	55,56%	44,44%	8	8	16	50,00%	50,00%
<b>Total E</b>		<b>14</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>60,87%</b>	<b>39,13%</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>55,56%</b>	<b>44,44%</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
<b>Total general</b>		<b>5.366</b>	<b>7.806</b>	<b>13.172</b>	<b>40,74%</b>	<b>59,26%</b>	<b>4.927</b>	<b>7.378</b>	<b>12.305</b>	<b>40,04%</b>	<b>59,96%</b>	<b>4.820</b>	<b>7.541</b>	<b>12.361</b>	<b>38,99%</b>	<b>61,01%</b>



### **Personal al servicio de centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León**

En 2017, sin tener en cuenta al personal directivo que será objeto de tratamiento posterior, el número de mujeres es muy superior al de hombres: el 79,56% frente al 20,44%. Esta diferencia se mantiene en todos los grupos.

En el grupo A1, el número de mujeres es ligeramente superior (el 56,65% frente al 43,35%). Esta tendencia ya se observaba en 2013, pero en menor medida (el 52,37% eran mujeres y el 47,63% hombres).

A pesar de ello, hay categorías en las que la presencia masculina es muy superior. De nuevo, entre los informáticos: El 80% de los titulados superiores de informática en 2017 fueron hombres aun habiéndose incrementado la presencia de mujeres en un 1,8% respecto de 2013.

En los puestos de jefatura de servicio sanitaria, el 78,54% son hombres y el 21,46% mujeres, que han incrementado su presencia en un 3,56% respecto de 2013.

Sn embargo, en el grupo A2, el número de mujeres es muy superior al de hombres, el 90,29% frente al 9,71%. Es evidente la tendencia contraria en las ingenierías técnicas, en las que el 89,47% son hombres o entre los técnicos de gestión informática, en la que los hombres alcanzan el 87,10% del personal. Aun así, las mujeres han incrementado su presencia desde 2013 en ambas categorías, en más de un 10,5% y de un 2,5% respectivamente. Aun así, siguen muy lejos de la equidad.

En el grupo C1, el 80,40% son mujeres y solo el 19,60% hombres, pero con grandes contrastes: El 100% de los técnicos especialistas en delineación, el 91,67% de los jefes de taller y el 70,45% de los técnicos especialistas en informática son hombres.

En el grupo C2, el número de mujeres es aún mayor: suponen el 89,47% de los profesionales. El 10,53% de hombres suman el 100% en las categorías de conductores o conductores de instalaciones, o albañil-pintor o calefactor-fontanero.

En el grupo E, el 68,32% son mujeres y el 31,68% hombres.

Por último, en el grupo de directivos, es en el que se observa el mayor índice de paridad: el 46,10% son mujeres y el 53,90% de hombres, habiéndose reducido el desequilibrio existente en 2013 (el 43,95% frente al 56,05%).



**PERSONAL DIRECTIVO Y PERSONAL ESTATUTARIO**

GRUPO	CUERPO/CATEGORÍA	GRUPO 1					GRUPO 2					GRUPO 3				
		H	M	TOTAL	% H	% M	H	M	TOTAL	% H	% M	H	M	TOTAL	% H	% M
DIRECTIVOS	DIRECTOR DE ENFERMERÍA	6	20	26	23,1%	76,9%	7	19	26	26,92%	73,08%	7	19	26	26,92%	73,08%
	DIRECTOR GERENTE	20	2	22	90,9%	9,1%	15	4	19	78,95%	21,05%	14	4	18	77,78%	22,22%
	DIRECTOR DE GESTIÓN	17	9	26	65,4%	34,6%	14	10	24	58,33%	41,67%	16	8	24	66,67%	33,33%
	DIRECTOR MÉDICO	15	11	26	57,7%	42,3%	15	10	25	60,0%	40,00%	17	9	26	65,38%	34,62%
	SUBDIRECTOR ENFERMERÍA	4	13	17	23,5%	76,5%	5	12	17	29,41%	70,59%	4	13	17	23,53%	76,47%
	SUBDIRECTOR GESTIÓN	14	5	19	73,7%	26,3%	15	5	20	75,00%	25,00%	12	7	19	63,16%	36,84%
	SUBDIRECTOR MÉDICO	12	9	21	57,1%	42,9%	9	12	21	42,86%	57,14%	13	11	24	54,17%	45,83%
<b>Total DIRECTIVOS</b>		<b>88</b>	<b>69</b>	<b>157</b>	<b>56,05%</b>	<b>43,95%</b>	<b>80</b>	<b>72</b>	<b>152</b>	<b>52,63%</b>	<b>47,37%</b>	<b>83</b>	<b>71</b>	<b>154</b>	<b>53,90%</b>	<b>46,10%</b>
A1	BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA	0	4	4		100,0%	0	5	5		100,0%	0	4	4		100,00%
	INGENIEROS SUPERIORES	0	0	0			0	0	0			0	0	0		



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

	JEFE DE DEPARTAMENTO	2	0	2	100,0%		1	0	1	100,0%		1	0	1	100,00%	
	JEFE DE SECCIÓN	236	65	301	78,4%	21,6%	227	91	318	71,38%	28,62%	211	98	309	68,28%	31,72%
	JEFE DE UNIDAD NO SANITARIO	50	47	97	51,5%	48,5%	56	68	124	45,16%	54,84%	57	70	127	44,88%	55,12%
	JEFE DE SERVICIO	161	35	196	82,1%	17,9%	166	43	209	79,43%	20,57%	172	47	219	78,54%	21,46%
	JEFE DE SERVICIO NO SANITARIO	28	15	43	65,1%	34,9%	40	20	60	66,67%	33,33%	37	21	58	63,79%	36,21%
A1	JEFE DE SERVICIO DE PREVENCIÓN RIEGOS LABORALES	0	0	0			2	2	2	50,00%	5,00%	3	2	5	60,00%	40,00%
	JEFE DE UNIDAD DE COORDINACIÓN	12	13	25	48,0%	52,0%	12	14	26	46,15%	53,85%	16	10	26	61,54%	38,46%
	LICENCIADO SANITARIO FARMACÉUTICO	5	9	14	35,7%	64,3%	4	10	14	28,57%	71,43%	3	11	14	21,43%	78,57%
	LICENCIADO SANITARIO TÉCNICO SALUD PÚBLICA	6	7	13	46,2%	53,8%	5	8	13	38,46%	61,54%	6	7	13	46,15%	53,85%
	LICENCIADO ESPECIALISTA	1.511	1.814	3.325	45,4%	54,6%	1.450	2.081	3.531	41,06%	58,94%	1.404	2.118	3.522	39,86%	60,14%
	L.E. MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA	541	825	1.366	39,6%	60,4%	452	782	1.234	36,63%	63,37%	445	773	1.218	36,54%	63,46%



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

	MÉDICO ADMISIÓN Y DOCUMENTACIÓN CLÍNICA	14	12	26	53,8%	46,2%	13	12	25	52,00%	48,00%	12	13	25	48,00%	52,00%
	MÉDICO DE URGENCIA HOSPITALARIA	104	92	196	53,1%	46,9%	100	105	205	48,78%	51,22%	102	104	206	49,51%	50,49%
	MÉDICO DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS	69	85	154	44,8%	55,2%	83	100	183	45,36%	54,64%	82	99	181	45,30%	54,70%
	ODONTÓLOGO	38	38	76	50,0%	50,0%	39	36	75	52,00%	48,00%	36	37	73	49,32%	50,68%
	PERSONAL TÉCNICO-TITULADOS SUPERIORES	2	3	5	40,0%	60,0%	0	5	5		100,00%	0	5	5		100,00%
	TITULADO SUPERIOR ADMINISTRACIÓN SANITARIA	12	13	25	48,0%	52,0%	12	18	30	40,00%	60,00%	13	17	30	43,33%	56,67%
	TITULADO SUPERIOR EN COMUNICACIÓN	0	0	0			3	2	5	60,00%	40,00%	2	2	4	50,00%	50,00%
A1	TITULADO SUPERIOR ECONÓMICO-FINANCIERO	0	0	0			0	0	0			0	0	0		
	TITULADO SUPERIOR EN INFORMÁTICA	9	2	11	81,8%	18,2%	9	2	11	81,82%	18,18%	8	2	10	80,00%	20,00%
	TITULADO SUPERIOR JURÍDICO	0	0	0			1	5	6	16,67%	83,33%	1	5	6	16,67%	83,33%



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

<b>TotalA1</b>		<b>2.800</b>	<b>3.079</b>	<b>5.879</b>	<b>47,63 %</b>	<b>52,37 %</b>	<b>2.675</b>	<b>3.409</b>	<b>6.084</b>	<b>43,97 %</b>	<b>56,03 %</b>	<b>2.611</b>	<b>3.445</b>	<b>6.055</b>	<b>43,12 %</b>	<b>56,90%</b>
A2	DTOR. TÉCNICO DE ENFERMERÍA	0	2	2		100,0 %	0	1	1		100,00 %	0	1	1		100,00%
	ENFERMERA JEFE DEL SERVICIO DE ATENCIÓN AL PACIENTE	0	6	6		100,0 %	0	5	5		100,00 %	1	5	6	16,67%	83,33%
	ENFERMERAS PROFESORAS	5	6	11	45,5%	54,5%	2	2	4	50,00%	50,00%	2	2	4	50,00%	50,00%
	ENFERMERO/A	733	7.195	7.928	9,2%	90,8%	656	7.159	7.815	8,39%	91,61%	672	7.108	7.780	8,64%	91,36%
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA ENFERMERÍA DEL TRABAJO	0	3	3		100,0 %	1	3	4	25,00%	75,00%	1	5	6	16,67%	83,33%
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA MATRONA	7	192	199	3,5%	96,5%	10	198	208	4,81%	95,19%	11	201	212	5,19%	94,81%
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA PEDIATRÍA	0	0	0			0	8	8		100,00 %	0	15	15		100,00%
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA SALUD MENTAL	0	0	0			1	3	4	25,00%	75,00%	1	8	8	11,11%	88,89%
	ENFERMERO/A ENFERM. ESP.	0	0	0			0	20	20		100,00 %	0	20	20		100,00%



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

	OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA															
A2	ENFERMERO/A ENFERM. ESP. SALUD MENTAL	0	0	0		12	108	120	10,00%	90,00%	11	121	132	8,33%	91,67%	
	ENFERMERO/A ENFERM. ESP. ATENCIÓN GERIÁTRICA	0	0	0		3	39	42	7,14	92,86	5	47	52	9,62%	90,38%	
	ENFERMERO/A ENFERM. ESP. ATENCIÓN PEDIÁTRICA	0	0	0		1	58	59	1,69%	98,31%	1	64	65	1,54%	98,46%	
	ENFERMERO/A ENFERM. ESP. TRABAJO	0	0	0		4	11	15	26,67%	73,33%	1	11	12	8,33%	91,67%	
	ENFERMERO/A ESPECIALISTA GERIATRÍA	0	0	0		0	0	0			0	0	0			
	FISIOTERAPEUTAS	64	253	317	20,2%	79,8%	70	280	350	20,00%	80,00%	66	282	348	18,97%	81,03%
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	25	44	69	36,2%	63,8%	19	43	62	30,65%	69,35%	19	43	62	30,65%	69,35%
	GESTIÓN DE DOCUMENTACIÓN	0	0	0			0	2	2		100,00%	0	3	3		100,00%
	GESTIÓN INFORMÁTICA	26	3	29	89,7%	10,3%	28	4	32	87,50%	12,50%	27	4	31	87,10%	12,90%



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

	INGENIEROS TÉCNICOS	15	0	15	100,0 %	20	1	21	95,24%	4,76%	17	2	19	89,47%	10,53%
	JEFE DE UNIDAD TÉCNICA SANITARIA	0	0	0		9	14	23	39,13%	60,87%	0	0	0		
	JEFE DE UNIDAD DE COORDINACIÓN ENFERM. EQUIPOS	1	8	9	11,1% 88,9%	2	10	12	16,67%	83,33%	3	9	12	25,00%	75,00%
	LOGOPEDAS	3	7	10	30,0% 70,0%	3	7	10	30,00%	70,00%	3	6	9	33,33%	66,67%
	MAESTROS INDUSTRIALES (A EXTINGUIR)	4	0	4	100,0 %	2	0	2	100,00 %		1	0	1	100,00 %	
A2	PERSONAL TÉCNICO GRADO MEDIO	1	1	2	50,0% 50,0%	1	1	2	50,00%	50,00%	0	0	0		
	SECRETARIA DE ESTUDIOS	0	2	2	100,0 %	0	1	1	100,00 %		0	1	1	100,00%	
	SUPERVISORES DE ÁREA FUNCIONAL	5	36	41	12,2% 87,8%	3	46	49	6,12%	93,88%	4	44	48	8,33%	91,67%
	SUPERVISORES DE UNIDAD	59	315	374	15,8% 84,2%	42	311	353	11,90%	88,10%	46	332	378	12,17%	87,83%
	TERAPEUTAS OCUPACIONALES	3	27	30	10,0% 90,0%	3	32	35	8,57%	91,43%	3	32	35	8,57%	91,43%
	TITULADO MEDIO ECONÓMICO-FINANCIERO	0	0	0		1	1	2	50,00%	50,00%	1	1	2	50,00%	50,00%



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

	TITULADO MEDIO RELACIONES LABORALES	0	0	0			1	2	3	33,33%	66,67%	2	1	3	66,67%	33,33%
	TITULADO MEDIO PREV. RIESGOS LABOR.	7	8	15	46,7%	53,3%	11	7	18	61,11%	38,89%	10	8	18	55,56%	44,44%
	TRABAJADOR SOCIAL	5	112	117	4,3%	95,7%	6	122	128	4,69%	95,31%	6	122	128	4,69%	95,31%
<b>Total A2</b>		<b>963</b>	<b>8.220</b>	<b>9.183</b>	<b>10,49%</b>	<b>89,51%</b>	<b>911</b>	<b>8.499</b>	<b>9.410</b>	<b>9,68%</b>	<b>90,32%</b>	<b>914</b>	<b>8.499</b>	<b>9.413</b>	<b>9,71%</b>	<b>90,29%</b>
C1	ADJUNTO DE DIRECCIÓN	0	0	0			0	7	7		100,00%	0	7	7		100,00%
	ADMINISTRATIVO	52	156	208	25,0%	75,0%	65	163	228	28,51%	71,49%	54	168	222	24,32%	75,68%
	COCINEROS (A EXTINGUIR)	22	34	56	39,3%	60,7%	21	39	60	35,00%	65,00%	17	38	55	30,91%	69,09%
	CONTROLADORES DE SUMINISTROS (A EXTINGUIR)	0	1	1		100,0%	0	1	1		100,00%	0	1	1		100,00%
	COORDINADOR TÉCNICO SANITARIO	0	0	0			0	0	0			3	2	5	60,00%	40,00%
C1	JEFE DE EQUIPO	23	67	90	25,6%	74,4%	27	85	112	24,11%	75,89%	34	84	108	22,22%	77,78%
	JEFE DE GRUPO	58	133	191	30,4%	69,6%	69	155	224	30,80%	69,20%	70	153	223	31,39%	68,61%
	JEFES DE TALLER	13	1	14	92,9%	7,1%	10	1	11	90,91%	9,09%	11	1	12	91,67%	8,33%



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

TÉCNICO ESPECIALISTA EN DELINEACIÓN	1	0	1	100,0%		1	0	1	100,00%		1	0	1	100,00%	
TÉCNICO ESPECIALISTA EN RESTAURACIÓN	10	10	20	50,0%	50,0%	12	16	28	42,86%	57,14%	11	17	28	39,29%	60,71%
TÉCNICO ESPECIALISTA EN PREV. RIESGOS LABORALES	5	3	8	62,5%	37,5%	6	4	10	60,00%	40,00%	7	5	12	58,33%	41,67%
TÉCNICO ESPECIALISTA EN ALOJAMIENTO	1	9	10	10,0%	90,0%	1	13	14	7,14%	92,86%	2	15	17	11,76%	88,24%
TÉCNICO ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	22	11	33	66,7%	33,3%	31	13	44	70,45%	29,55%	31	13	44	70,45%	29,55%
TÉCNICO SUPERIOR ANATOM. PATOLÓGICA	8	59	67	11,9%	88,1%	13	85	98	13,27%	86,73%	13	85	98	13,27%	86,73%
TÉCNICO SUPERIOR DOCUMENT. SANITARIA	0	0	0			0	2	2		100,00%	0	2	2		100,00%
TÉCNICO SUPERIOR IMAGEN PARA EL DIAGNÓSTICO CLÍNICO	51	329	380	13,4%	86,6%	73	374	447	16,33%	83,67%	79	408	487	16,22%	83,78%
TÉCNICO SUPERIOR RADIOTERAPIA	14	30	44	31,8%	68,2%	22	84	106	20,75%	79,25%	18	52	70	25,71%	74,29%



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

	TÉCNICO SUPERIOR LABORATORIO DIAGN. CLÍNICO	18	327	345	5,2%	94,8%	31	425	456	6,80%	93,20%	35	435	470	7,45%	92,55%
C1	TÉCNICO SUPER. NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	0	9	9		100,0%	0	9	9		100,00%	0	10	10		100,00%
	TÉCNICO SUPER. HIGIENE BUCODENTAL	5	43	48	10,4%	89,6%	5	60	65	7,69%	92,31%	5	62	67	7,46%	92,54%
	SECRETARIO DIRECCIÓN	0	0	0			0	6	6		100,00%	0	5	5		100,00%
<b>Total C1</b>		<b>303</b>	<b>1.222</b>	<b>1.525</b>	<b>19,87%</b>	<b>80,13%</b>	<b>387</b>	<b>1.542</b>	<b>1.929</b>	<b>20,06%</b>	<b>79,94%</b>	<b>381</b>	<b>1.563</b>	<b>1.944</b>	<b>19,60%</b>	<b>80,40%</b>
C2	ALBAÑILES (A EXTINGUIR)	23	0	23		100,0%	18	0	18		100,00%	17	0	17		100,00%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	331	2128	2459	13,5%	86,5%	315	2093	2408	13,08%	86,92%	325	2.074	2.399	13,55%	86,45%
	CALEFACTORES (A EXTINGUIR)	36	0	36		100,0%	31	0	31		100,00%	29	0	29		100,00%
	CARPINTEROS (A EXTINGUIR)	10	0	10		100,0%	7	0	7		100,00%	7	0	7		100,00%
	CONDUCTORES	11	0	0		100,0%	10	0	10		100,00%	10	0	10		100,00%
	CONDUCTORES DE INSTALACIONES	76	0	0		100,0%	60	0	60		100,00%	57	0	57		100,00%



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

	COORDINADOR TCAE	0	0	0			0	0	0			0	3	3	100,00%
	CONSTURERAS (A EXTINGUIR)	0	29	29	100,0 %		0	18	18	100,00 %		0	15	15	100,00%
	ELECTRICISTAS (A EXTINGUIR)	51	0	51	100,0 %		39	0	39	100,00 %		37	0	37	100,00 %
	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	11	0	11	100,0 %		11	0	11	100,00 %		12	0	12	100,00 %
	FONTANEROS (A EXTINGUIR)	38	0	38	100,0 %		30	0	30	100,00 %		23	0	23	100,00 %
	FOTÓGRAFOS	1	0	1	100,0 %		1	0	1	100,00 %		1	0	1	100,00 %
C2	GOBERNANTAS (A EXTINGUIR)	10	33	43	23,3% 76,7%		7	21	28	25,00% 75,00%		5	20	25	20,00% 80,00%
	JARDINEROS (A EXTINGUIR)	2	1	3	66,7% 33,3%		1	1	2	50,00% 50,00%		1	1	2	50,00% 50,00%
	JEFES DE PERSONAL SUBALTERNO	16	0	16	100,0 %		16	1	17	94,12% 5,88%		15	1	16	93,75% 6,25%
	MECÁNICOS (A EXTINGUIR)	29	1	30	96,7% 3,3%		26	1	27	96,30% 3,70%		23	1	24	95,83% 4,17%
	MONITORES	1	1	2	50,0% 50,0%		0	0	0			0	0	0	
	OFICIAL DE MANTENIMIENTO	120	14	134	89,6% 10,4%		129	11	140	92,14% 7,86%		3	0	3	100,00 %



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

ALBAÑIL-PINTOR	0	0	0		0	0	0		11	0	11	100,00 %
CALEFACTOR-FONTANERO	0	0	0		0	0	0		30	0	30	100,00 %
CARPINTERO	0	0	0		0	0	0		10	1	11	90,91% 9,09%
COSTURERA	0	0	0		0	0	0		0	6	6	100,00%
ELECTROMECAÁNICO	0	0	0		0	0	0		74	0	74	100,00 %
JARDINERO (PENDIENTE AMORTIZAR)	0	0	0		0	0	0		1	0	1	100,00 %
PELUQUERO (PENDIENTE DE AMORTIZAR)	0	0	0		0	0	0		2	6	8	25,00% 75,00%
OPERADORES DE MÁQUINAS IMPRIMIR Y REPROD.	8	0	8	100,0 %	1	0	1	100,00 %	1	0	1	100,00 %
PELUQUEROS (A EXTINGUIR)	8	1	9	88,9% 11,1%	7	1	8	87,50% 12,50%	7	1	8	87,50% 12,50%
PINTORES (A EXTINGUIR)	11	0	11	100,0 %	9	0	9	100,00 %	9	0	9	100,00 %
TAPICEROS (A EXTINGUIR)	2	0	2	100,0 %	2	0	2	100,00 %	1	0	1	100,00 %



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

C2	TÉC. CUIDADOS AUX. ENFERMERÍA-TCAE	95	4.630	4.725	2,0%	98,0%	96	4.624	4.720	2,03%	97,97%	100	4.664	4.764	2,10%	97,98%
	TÉCNICO EN FARMACIA	0	0	0			1	5	6	16,67%	83,33%	1	7	8	12,50%	87,50%
	TÉCNICO EN FARMACIA/TCAE	0	0	0			2	116	118	1,69%	98,31%	2	117	119	1,68%	98,32%
	TELEFONISTAS	12	110	122	9,8%	90,2%	12	87	99	12,12%	87,88%	10	84	94	10,64%	89,36%
<b>Total C2</b>		<b>902</b>	<b>6.948</b>	<b>7.850</b>	<b>11,49 %</b>	<b>88,51 %</b>	<b>831</b>	<b>6.979</b>	<b>7.810</b>	<b>10,64 %</b>	<b>89,36 %</b>	<b>824</b>	<b>7.001</b>	<b>7.825</b>	<b>10,53 %</b>	<b>89,47%</b>
E	CELADORES	1.041	1.318	2.359	44,1%	55,9%	972	1.460	2.432	39,97%	60,03%	959	1.459	2.418	39,66%	60,34%
	LAVANDERAS (A EXTINGUIR)	0	25	25		100,0 %	0	21	21		100,00 %	0	20	20		100,00%
	LIMPIADORAS (A EXTINGUIR)	2	54	56	3,6%	96,4%	0	42	42		100,00 %	0	38	38		100,00%
	OPERARIO DE OFICIOS	27	36	63	42,9%	57,1%	22	7	29	75,86%	24,14%	21	7	28	75,00%	25,00%
	OPERARIO DE SERVICIOS	46	444	490	9,4%	90,6%	56	527	583	9,61%	90,39%	60	536	596	10,07%	89,93%
	PEONES (A EXTINGUIR)	15	9	24	62,5%	37,5%	12	8	20	60,00%	40,00%	10	8	18	55,56%	44,44%
	PINCHES (A EXTINGUIR)	33	267	300	11,0%	89,0%	16	203	219	7,31%	92,69%	15	185	200	7,50%	92,50%



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

	PLANCHADORAS (A EXTINGUIR)	0	68	68	100,0 %	0	50	50	100,00 %	1	46	47	2,13%	97,87%		
<b>Total E</b>		<b>1.164</b>	<b>2.221</b>	<b>3.385</b>	<b>34,39 %</b>	<b>65,61 %</b>	<b>1.078</b>	<b>2.318</b>	<b>3.396</b>	<b>31,74 %</b>	<b>68,26 %</b>	<b>1.066</b>	<b>2.299</b>	<b>3.365</b>	<b>31,68 %</b>	<b>68,32%</b>
<b>Total general</b>		<b>6.220</b>	<b>21.759</b>	<b>27.979</b>	<b>22,23 %</b>	<b>77,77 %</b>	<b>5.962</b>	<b>22.819</b>	<b>28.781</b>	<b>20,71 %</b>	<b>79,29 %</b>	<b>5.879</b>	<b>22.878</b>	<b>28.756</b>	<b>20,44 %</b>	<b>79,56%</b>



**Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León:**

Con una amplia presencia femenina, destaca sin embargo, que en 2017 en el Cuerpo de Inspectores, el 71,19% son hombres frente al 28,81% de mujeres, aun cuando este porcentaje es un 3,39% mayor que en 2013.

En el Cuerpo de Maestros, por el contrario, el 80,61% son mujeres, el 76,37% del profesorado de las EOI y casi el 60% del profesorado de enseñanza secundaria y el de artes plásticas y diseño.

En el resto de cuerpos existe un equilibrio, todavía con mayor presencia masculina entre el profesorado de música y artes escénicas, más acentuada en el Cuerpo de Catedráticos.



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

CUERPOS	2013				2016				2017				Variación		
		%H		%M		%H		%M		%H		%M	%H	%M	
A1	INSPECTORES DE EDUCACIÓN	88	74,58%	30	25,42%	85	72,03%	33	27,97%	85	71,19%	34	28,81%	- 3,39%	3,39%
A1	CATEDRÁTICOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	330	58,41%	235	41,59%	161	60,30%	106	39,70%	125	61,69%	76	38,31%	3,28%	- 3,28%
A1	CATEDRÁTICOS DE ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS	1	20,00%	4	80,00%	1	25,00%	3	75,00%	1	25,00%	3	75,00%	5,00%	- 5,00%
A1	CATEDRÁTICOS ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	1	100%	0	0,00%	1	100%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%	0,00%
A1	PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA	4.067	40,25%	6.041	59,75%	3.835	36,81%	6.580	63,19%	3.964	37,71%	6.548	62,29%	- 2,54%	2,54%
A2	PROFESORES TÉCNICOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	856	52,07%	788	47,93%	836	49,85%	841	50,15%	793	47,15%	889	52,85%	- 4,92%	4,92%
A1	PROFESORES DE ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS	93	23,48%	303	76,52%	85	21,41%	212	78,59%	94	23,62%	304	76,38%	0,13%	- 0,13%
A1	CATEDRÁTICOS DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	50	72,46%	19	27,54%	46	64,79%	45	35,21%	50	70,42%	21	29,58%	- 2,04%	2,04%
A1	PROFESORES DE MÚSICA Y ARTES ESCÉNICAS	287	50,53%	281	49,47%	283	49,56%	286	50,44%	297	52,11%	272	47,89%	1,58%	- 1,58%
A1	PROFESORES DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	91	46,19%	106	53,81%	86	43,65%	111	56,35%	83	41,92%	115	58,08%	- 4,27%	4,27%



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

A2	MAESTROS DE TALLER Y ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	31	44,93%	38	55,07%	36	50,70%	35	49,30%	34	47,89%	37	52,11%	2,96%	- 2,96%
A2	MAESTROS	2.891	21,19%	10.386	78,81%	2.694	20,01%	10.707	79,99%	2.573	19,39%	10.704	80,61%	- 1,79%	1,79%
<b>TOTAL</b>		<b>8.786</b>	<b>31,98%</b>	<b>18.231</b>	<b>68,02%</b>	<b>8.092</b>	<b>29,89%</b>	<b>18.961</b>	<b>70,11%</b>	<b>8.099</b>	<b>29,88%</b>	<b>19.003</b>	<b>70,12%</b>	<b>- 2,09%</b>	<b>2,09%</b>



Con respecto al personal laboral docente (asesores lingüísticos y profesorado de religión de primaria), ambos del grupo II, el número de mujeres en 2017 supera el 86%. En cambio, en el profesorado de religión de secundaria (grupo I) predomina el colectivo de hombres con un 65 %



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Educación  
Dirección General

		2013					2016					2017				
GRUPO	CATEGORÍA	H	M	TOTAL	% H	% M	H	M	TOTAL	% H	% M	H	M	TOTAL	% H	% M
1	PROFESORADO RELIGIÓN SECUNDARIA	133	63	<b>196</b>	67,86%	32,14%	117	81	<b>198</b>	59,09%	40,91%	123	64	<b>187</b>	65,78%	34,22%
	OTRO PERSONAL DOCENTE	3	1	<b>4</b>	75,00%	25,00%	2	1	<b>3</b>	66,67%	33,33%	2	1	<b>3</b>	66,67%	33,33%
<b>Total GRUPO 1</b>		<b>136</b>	<b>64</b>	<b>200</b>	<b>68,00%</b>	<b>32,00%</b>	<b>119</b>	<b>82</b>	<b>201</b>	<b>59,20%</b>	<b>40,80%</b>	<b>125</b>	<b>65</b>	<b>190</b>	<b>65,79%</b>	<b>34,21%</b>
2	PROFESORADO RELIGIÓN PRIMARIA	74	482	<b>556</b>	13,31%	86,69%	83	452	<b>535</b>	15,51%	84,49%	68	448	<b>516</b>	13,18%	86,82%
	ASESOR LINGÜÍSTICO	11	57	<b>68</b>	16,18%	83,82%	10	58	<b>68</b>	14,71%	85,29%	9	59	<b>68</b>	13,24%	86,76%
	OTRO LABORAL DOCENTE	5	4	<b>9</b>	55,56%	44,44%	4	4	<b>8</b>	50,00%	50,00%	4	4	<b>8</b>	50,00%	50,00%
<b>Total GRUPO 2</b>		<b>90</b>	<b>543</b>	<b>633</b>	<b>14,22%</b>	<b>85,78%</b>	<b>97</b>	<b>514</b>	<b>611</b>	<b>15,88%</b>	<b>84,12%</b>	<b>81</b>	<b>511</b>	<b>592</b>	<b>13,68%</b>	<b>86,32%</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>226</b>	<b>607</b>	<b>833</b>	<b>27,13%</b>	<b>72,87%</b>	<b>216</b>	<b>596</b>	<b>812</b>	<b>26,60%</b>	<b>73,40%</b>	<b>206</b>	<b>576</b>	<b>782</b>	<b>26,34%</b>	<b>73,66%</b>



## **ANÁLISIS DE LOS DATOS**

### **Personal al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León**

Con carácter general podemos señalar que la presencia de las mujeres en los distintos Cuerpos/Escalas y Grupos es mayoritaria con respecto a la de hombres, existiendo en todo caso, y a la vista de los datos un equilibrio entre ambos.

No obstante, aun con un nivel de preparación académica universitaria cada vez más importante, que ya se evidencia con una mayor presencia de mujeres en los grupos de titulación superior, en los cuerpos, categorías o competencias funcionales de carácter técnico, los hombres siguen siendo mayoría.

### **Personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Comunidad de Castilla y León**

A la vista de los datos analizados, existe un equilibrio entre ambos sexos en el subgrupo A1 y el personal directivo, próximos al equilibrio en grupo E, en el resto de los casos, existe cierto desequilibrio a favor de las mujeres.

Sin perjuicio de lo anterior, podemos hacer hincapié en los siguientes aspectos:

- La presencia mayoritaria de mujeres en grupos de titulación superior: En todas las categorías de médicos y en la mayoría de las categorías de titulados superiores, hay más mujeres.
- Especialmente significativa en el subgrupo A2, en las distintas categorías de personal de enfermería y gestión administrativa, pero la tendencia es la contraria en categorías de carácter técnico y llega a máximos en los trabajos de oficios, mayoritariamente masculinos.

### **Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León**

Viendo la tabla del **personal docente funcionario** se ve que el total es de 19.003 mujeres y 8.099 hombres en 2017, más del doble de mujeres que de hombres.

Si analizamos por grupos, en el grupo A1 con 8.147 mujeres y 5.409 hombres, hay un 42,88% de mujeres y un 66,79% de hombres. En el grupo A2, con 10.856 mujeres y 2.690 hombres, la mayoría de las mujeres en el cuerpo de Maestras,



10.704, frente a 2.573 hombres, el porcentaje es superior en mujeres con un 57,13%.

Se sigue viendo que siendo un sector feminizado, los hombres ocupan los cuerpos de mayor rango, A1.

En el **personal laboral docente**, el total como en el personal docente funcionario es superado por las mujeres, 576 mujeres y 206 hombres en 2017.

En el Grupo 1, en total 190 personas, 125 son hombres y 65 mujeres. Más del 65% son hombres frente al 34,21% de mujeres. Seguimos viendo que los hombres ocupan las categorías superiores.

En el Grupo 2 en cambio es al revés, son las mujeres con un 73,66% las que ocupan categorías inferiores.

#### **1.4 NIVELES DE PUESTOS DE TRABAJO**

##### **Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

En el Estatuto Básico del Empleado Público se establecen los grupos de clasificación de los funcionarios de carrera y el intervalo de niveles a los que puede acceder cada grupo. Tanto el grupo como el nivel están directamente relacionados con las funciones a desempeñar.

Destaca que a lo largo de los años analizados, el número de mujeres ya supera al de los hombres en puestos de nivel 30, los de mayor notoriedad, retribución y responsabilidad dentro de la organización: En 2013 el 75,00 % eran hombres, en 2016 se alcanza la paridad y en 2017 el 60,00 % son mujeres. Es cierto, en cualquier caso, que estamos hablando de un número muy reducido de puestos.

En los 84 puestos de nivel 29 la presencia de hombres se sitúa en el 65,48 %. Aun así, la diferencia entre mujeres y hombres ha disminuido un 5,78% desde 2013.

Es el nivel 28 donde se produce menor diferencia: El 53,73% son hombres y el 46,27 % mujeres. La evolución a lo largo de los años sometidos a estudio no ha sido del todo homogénea: La tendencia de los datos correspondientes al año 2013 y 2016, muestran un incremento de la presencia de mujeres en este nivel, evolución que ha visto cambiar de signo si comparamos los datos del año 2016 y 2017, ya que se produce un descenso, no muy significativo, del número de mujeres-



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

La presencia de las mujeres en los niveles 12, 14, 18 y 21 ha sido muy superior a la de los hombres, manteniéndose esa tendencia con idénticos porcentajes durante los tres años de estudio. La presencia del 100% de hombres en el nivel 19 se debe a que es el nivel mayoritario del colectivo de agentes medioambientales.



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

## DISTRIBUCIÓN NIVELES Y SEXO

2013						2016						2017					
NIVEL	H	M	TOTAL	% H	M%	NIVEL	H	M	TOTAL	% H	M%	NIVEL	H	M	TOTAL	% H	M%
10	9	9	18	50,00%	50,00%	10	8	11	19	42,11%	57,89%	10	6	8	14	42,86%	57,14%
12	30	93	123	24,39%	75,61%	12	12	57	69	17,39%	82,61%	12	14	68	82	17,07%	82,93%
13		5	5		100,00%	13		2	2		100,00%	13		2	2		100,00%
14	455	1.593	2.048	22,22%	77,78%	14	410	1.311	1.721	23,82%	76,18%	14	368	1.288	1.656	22,22%	77,78%
15	568	208	776	73,20%	26,80%	15	543	209	752	72,21%	27,79%	15	514	201	715	71,89%	28,11%
16	344	451	795	43,27%	56,73%	16	281	405	686	40,96%	59,04%	16	278	414	692	40,17%	59,83%
17	48	24	72	66,67%	33,33%	17	43	22	65	66,15%	33,85%	17	45	20	65	69,23%	30,77%
18	669	1.829	2.498	26,78%	73,22%	18	660	1.800	2.460	26,83%	73,17%	18	666	1.811	2.477	26,89%	73,11%
19	8		8	100,00%		19	8		8	100,00%		19	9		9	100,00%	
20	177	384	561	31,55%	68,45%	20	156	357	513	30,41%	69,59%	20	166	375	541	30,68%	69,32%
21	150	358	508	29,53%	70,47%	21	138	349	487	28,34%	71,66%	21	134	355	489	27,40%	72,60%
22	728	781	1.509	48,24%	51,76%	22	675	753	1.428	47,27%	52,73%	22	663	783	1.446	45,85%	54,15%
23	458	549	1.007	45,48%	54,52%	23	417	519	936	44,55%	55,45%	23	416	570	986	42,19%	57,81%
24	951	844	1.795	52,98%	47,02%	24	869	889	1.758	49,43%	50,57%	24	827	922	1.749	47,28%	52,72%
25	198	194	392	50,51%	49,49%	25	185	192	377	49,07%	50,93%	25	186	205	391	47,57%	52,43%
26	280	273	553	50,63%	49,37%	26	259	273	532	48,68%	51,32%	26	255	284	539	47,31%	52,69%
27	55	49	104	52,88%	47,12%	27	43	56	99	43,43%	56,57%	27	43	54	97	44,33%	55,67%
28	173	136	309	55,99%	44,01%	28	160	146	306	52,29%	47,71%	28	173	149	322	53,73%	46,27%
29	62	25	87	71,26%	28,74%	29	58	25	83	69,88%	30,12%	29	55	29	84	65,48%	34,52%
30	3	1	4	75,00%	25,00%	30	2	2	4	50,00%	50,00%	30	2	3	5	40,00%	60,00%
<b>TOTAL</b>	<b>5.366</b>	<b>7.806</b>	<b>13.172</b>	<b>40,74%</b>	<b>59,26%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>4.927</b>	<b>7.378</b>	<b>12.305</b>	<b>40,04%</b>	<b>59,96%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>4.820</b>	<b>7.541</b>	<b>12.361</b>	<b>38,99%</b>	<b>61,01%</b>



## **Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León**

En el Estatuto Jurídico del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, en su Anexo, se establece una relación del personal estatutario, tanto sanitario como de gestión y servicios, y la descripción de las funciones más relevantes de las distintas categorías.

Es destacable la presencia mayoritaria de las mujeres en todos los niveles inferiores al 26 y que los puestos de mayor retribución y responsabilidad son desempeñados por hombres.

Así, en el nivel 29 la presencia de hombres se sitúa en el 84,62% frente solo un 15,38% de mujeres, un 2,05% superior, no obstante, al porcentaje de 2017. Siendo, por lo demás, el nivel con menor representación femenina, dado que en el nivel 28 el porcentaje femenino asciende al 24,30%, frente al 20,22% del año 2013. Es en el nivel 27 donde se produce una mayor aproximación entre hombres y mujeres un 58,70% y un 41,30% respectivamente.

La evolución a lo largo de los años sometidos a estudio no ha sido homogénea: De 2013 a 2016, se ha producido un incremento de la presencia de mujeres en estos niveles, que no se ha mantenido si comparamos 2016 y 2017, aun cuando no estamos hablando de un descenso muy significativo.

Por lo que respecta al resto de niveles, en todos ellos es superior la presencia de mujeres pero existe una clara tendencia al equilibrio, subiendo el porcentaje de mujeres en los niveles en lo que tienen menor presencia.



**DISTRIBUCIÓN NIVELES Y SEXO**  
*Se incluye personal estatutario*  
2016

2013

2017

NIVEL	H	M	TOTAL	% H	M%	NIVEL	H	M	TOTAL	% H	M%	NIVEL	H	M	TOTAL	% H	M%
10	0	0	0			10	0	0	0			10					
12	0	0	0			12	0	0	0			12					
13	171	942	1.113	15,36%	84,64%	13	197	932	1.129	17,45%	82,55%	13	193	907	1.100	17,55%	82,45%
14	900	1.149	2.049	43,92%	56,08%	14	881	1.394	2.275	38,73%	61,27%	14	873	1.392	2.265	38,54%	61,46%
15	827	6.639	7.466	11,08%	88,92%	15	795	6.898	7.693	10,33%	89,67%	15	782	6.958	7.740	10,10%	89,90%
16	1	21	22	4,55%	95,45%	16	2	2	4	50,00%	50,00%	16	2	5	7	28,57%	71,43%
17	288	1.194	1.482	19,43%	80,57%	17	327	1.395	1.722	18,99%	81,01%	17	323	1.435	1.758	18,37%	81,63%
18	16	29	45	35,56%	64,44%	18	24	57	81	29,63%	70,37%	18	21	24	45	46,67%	53,33%
19	42	119	161	26,09%	73,91%	19	69	161	230	30,00%	70,00%	19	71	158	229	31,00%	69,00%
20	0	0	0			20	0	5	5		100,00%	20	0	0	0		
21	835	7.827	8.662	9,64%	90,36%	21	820	7.764	8.584	9,55%	90,45%	21	833	7.780	8.613	9,67%	90,33%
22	50	501	551	9,07%	90,93%	22	83	653	736	11,28%	88,72%	22	81	686	767	10,56%	89,44%
23	45	75	120	37,50%	62,50%	23	28	84	112	25,00%	75,00%	23	28	82	110	25,45%	74,55%
24	2.496	2.991	5.487	45,49%	54,51%	24	2.131	3.135	5.266	40,47%	59,53%	24	2.098	3.152	5.250	39,96%	60,04%



## Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

25	3	12	15	20,00%	80,00%
26	281	140	421	66,75%	33,25%
27	18	12	30	60,00%	40,00%
28	146	37	183	79,78%	20,22%
29	13	2	15	86,67%	13,33%
30	0	0	0		
<b>TOTAL</b>	<b>6.132</b>	<b>21.690</b>	<b>27.822</b>	<b>22,04%</b>	<b>77,96%</b>

25	10	37	47	21,28%	78,72%
26	365	205	570	64,04%	35,96%
27	24	26	50	48,00%	52,00%
28	190	66	256	74,22%	25,78%
29	16	5	21	76,19%	23,81%
30					
<b>TOTAL</b>	<b>5.962</b>	<b>22.819</b>	<b>28.781</b>	<b>20,72%</b>	<b>79,28%</b>

25	4	13	17	23,53%	76,47%
26	342	203	545	62,75%	37,25%
27	27	19	46	58,70%	41,30%
28	190	61	251	75,70%	24,30%
29	11	2	13	84,62%	15,38%
30	0	0	0		
<b>TOTAL</b>	<b>5.879</b>	<b>22.877</b>	<b>28.756</b>	<b>20,44%</b>	<b>79,56%</b>

### **Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León**

El cuerpo de maestros (subgrupo A2) tiene asignado un nivel 21, los Cuerpos de Profesores y maestros de taller un 24 y los Inspectores y Catedráticos un 26.

<b>SUBGRUPO</b>	<b>CUERPO</b>	<b>COMPLEM. DESTINO</b>
A1/A2	Inspectores de Educación	26
A1	Catedráticos de Enseñanza Secundaria	26
A1	Catedráticos de Música y Artes Escénicas	26
A1	Catedráticos de Artes Plásticas y Diseño	26
A1	Profesores de Enseñanza Secundaria	24
A2	Profesores Técnicos de Formación Profesional	24
A1	Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas	24
A1	Profesores de Música y Artes Escénicas	24
A1	Profesores de Artes Plásticas y Diseño	24
A2	Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño	24
A2	Maestros.	21

Nivel	Subgr.		2013				2016				2017		
			%H		%M		%H		%M		%H		%M
26	A1	382	65,09	258	34,91	234	64,42	129	35,58	126	45,66	150	54,34
24	A1/A2	5620	42,9	7480	57,1	5604	42	7740	58	5654	41,73	7895	58,27
21	A2	2813	21,19	10464	78,81	2682	20,01	10719	79,99	2575	19,39	10702	80,61

Desde 2013, la presencia de mujeres se ha incrementado en un 19,43% en los puestos de mayor nivel, superando, al final del período a los hombres. Se mantiene el equilibrio en los cuerpos de profesores, en los que ha experimentado, además, un ligero incremento, un 1,17%. En los cuerpos de maestros la presencia de mujeres es muy significativa y también ha experimentado un incremento constante, con un 1,79% más de presencia en 2017 que en 2013.



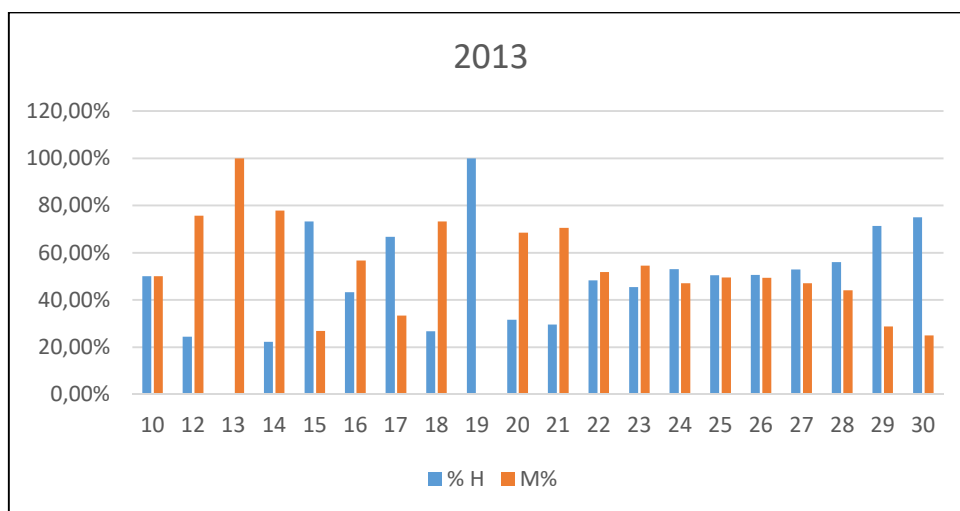
## **ANÁLISIS DE LOS DATOS.**

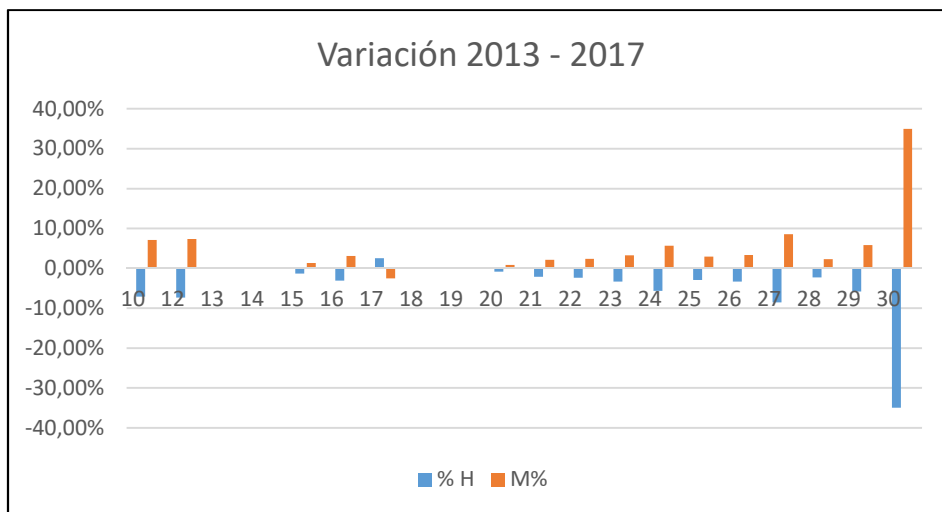
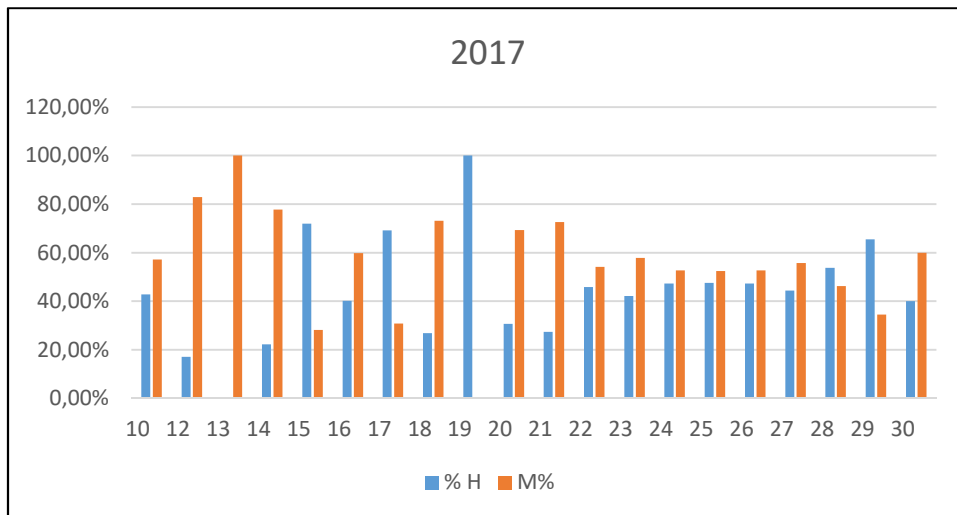
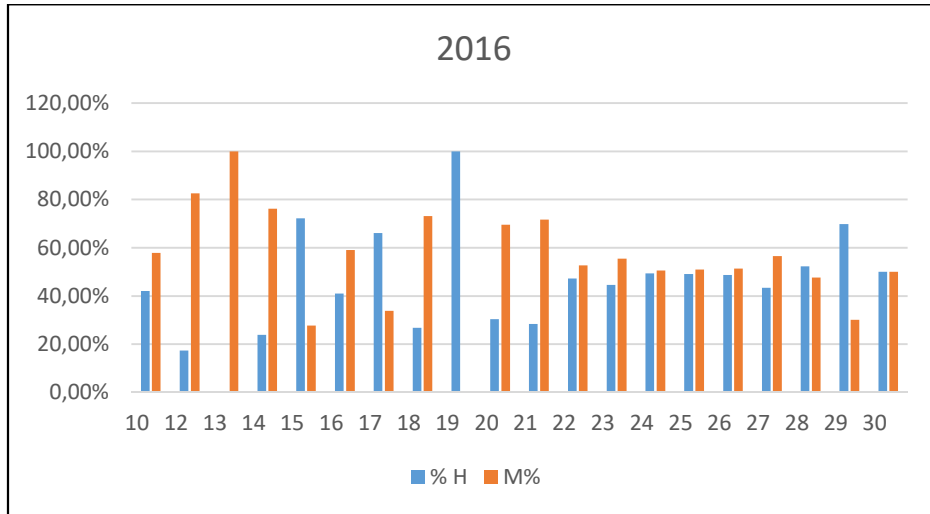
### **Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

Si realizamos un análisis de composición de los niveles 30, 29 y 28 basándonos en el concepto de "composición equilibrada" definido en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, se constata en estos niveles una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, más notable la de estos últimos en los puestos de nivel 29.

La presencia mayoritaria de mujeres en puestos con niveles 12, 13, 14, 18, y 21 trae su causa fundamentalmente en que la división tradicional de roles entre mujeres y hombres se traduce en el mercado laboral, y por ende en el acceso a un empleo público, en el desempeño de funciones que ha dado lugar a la masculinización o feminización de áreas de trabajo, lo que se conoce como segregación horizontal.

Idéntica explicación cabe señalar para aquellos puestos con niveles 13 y 17 donde la presencia de las mujeres está en función de las características del puesto y de sus funciones. Puestos con nivel 13, se corresponden con funciones de auxiliar y puestos con nivel 19, Grupo C1, Guardas Mayores, área de trabajo únicamente desarrollada por hombres.







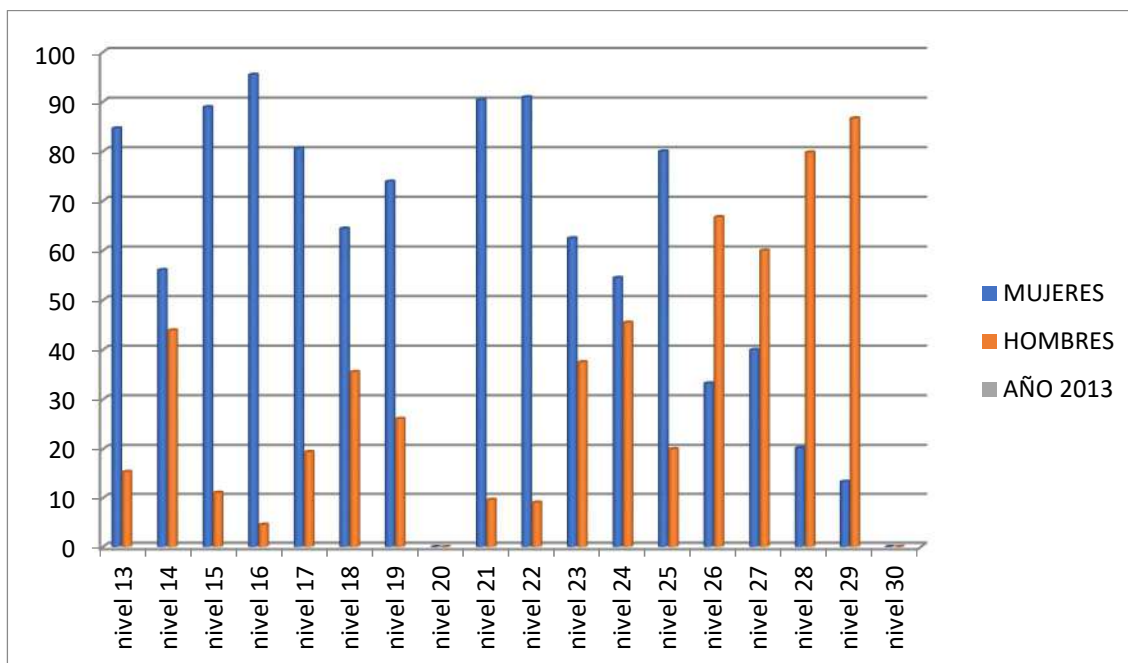
## **Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de la Salud de Castilla y León**

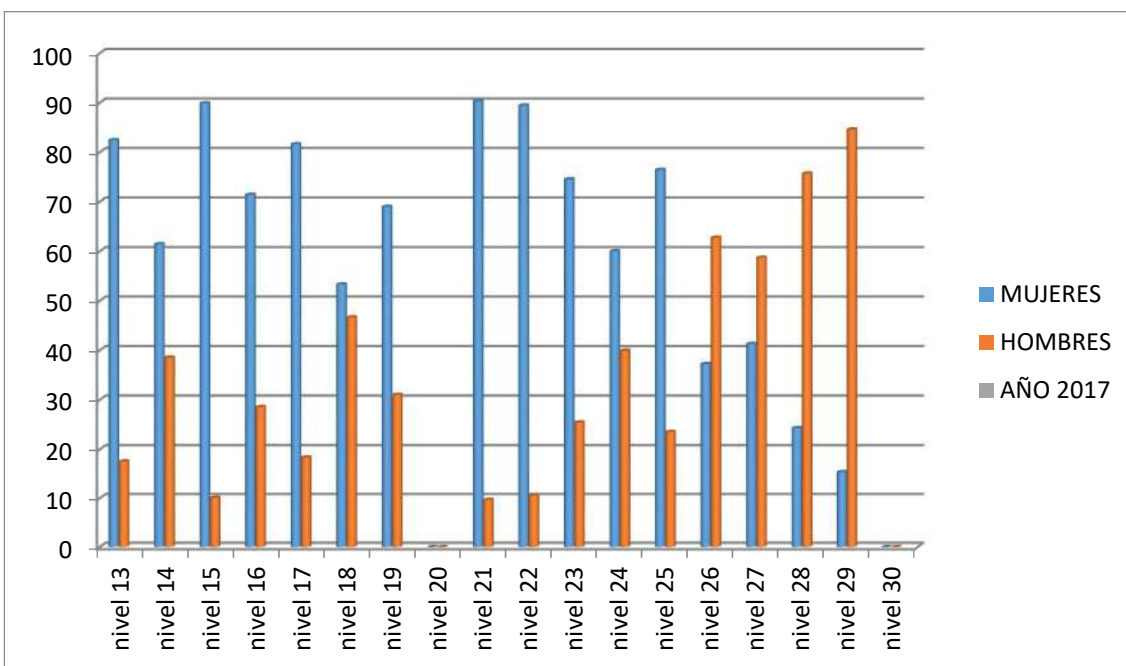
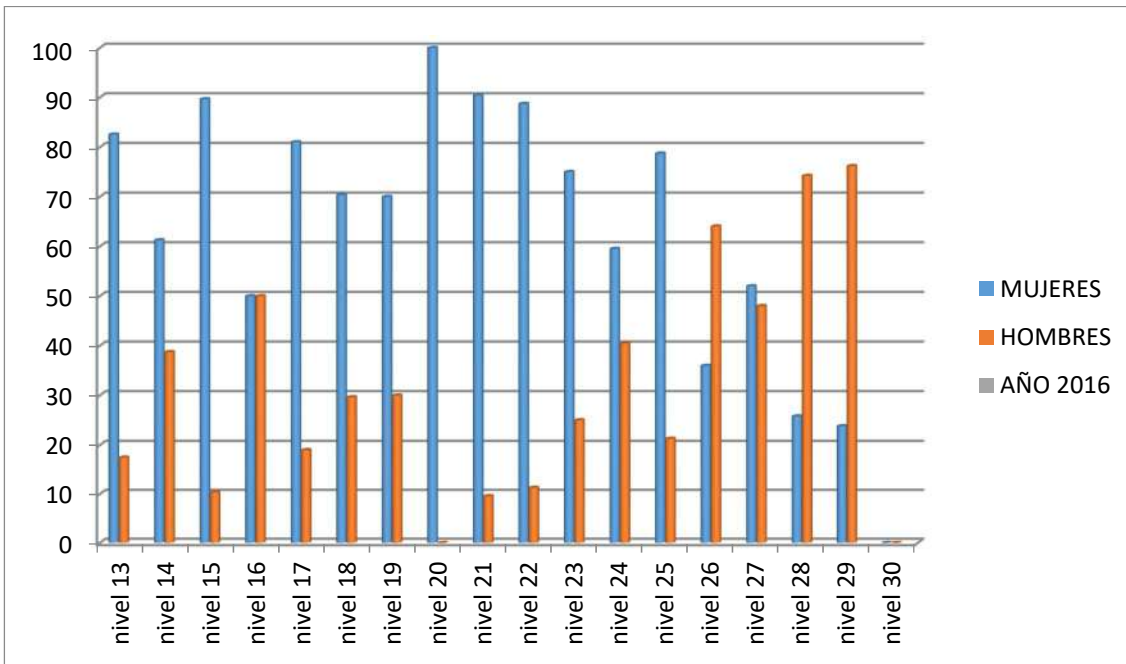
Conforme hacíamos constar anteriormente, la tónica general es la tendencia al equilibrio, subiendo el porcentaje de mujeres en los niveles en los que tiene menos representación y oscilando un poco a la baja o manteniéndose (según el período de observación) en el resto.

Si realizamos un análisis de composición de los niveles, basándonos en el concepto de "composición equilibrada" definido en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, se constata que en el año 2017 únicamente se da en los niveles 18, 24 y 27, estando muy próximos al equilibrio los niveles 14 y 26.

El factor equilibrio en los puestos de mayor nivel, 26 y 27, e incluso en el 24, tiene su origen en el acceso a la carrera administrativa, y en el incremento de la incorporación de la mujer a la función pública en el Subgrupo A1.

La presencia mayoritaria de mujeres en puestos con niveles 13, 15, 17, 21, 22, 23 o 25, trae su causa fundamentalmente en que la división tradicional de roles entre mujeres y hombres se traduce en el mercado laboral, y por ende en el acceso a un empleo público, en el desempeño de funciones que ha dado lugar a la masculinización o feminización de áreas de trabajo, lo que se conoce como segregación horizontal.



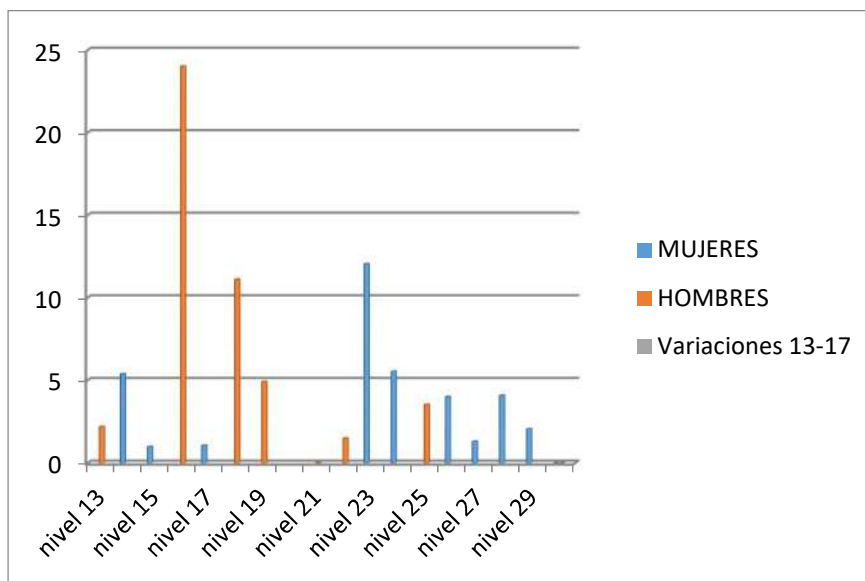


Por último, y conforme se observa en el cuadro posterior, entre 2013 y 2017 la presencia de mujeres ha crecido en los niveles 14, 15, 17, 23, 24, 26, 27, 28 y 29, y ha disminuido (obviamente en la proporción que ha aumentado la presencia



masculina) en los niveles 13, 16, 18, 19, 22 y 25. Permaneciendo prácticamente igual en el 21. Queda constatado, por tanto, que su presencia se ha incrementado en los niveles en los que la representación femenina es más reducida (entre otros en el 26, 27, 28 y 29).

Al igual que sucede en aquellos en los que los hombres están menos representados (13, 16, 18, 19, 22 y 25, entre otros), en los que se observa un crecimiento en su representación.



### **Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León**

Si hacemos un análisis de los datos de 2017, se ve un equilibrio en los niveles 26 y 24 entre mujeres y hombres, nivel 26, 54,34% son mujeres y 45,66% en hombres; y en el nivel 24, 58,27% mujeres y el 41,73% son hombres.

En el nivel 21, con 80,61% son mujeres frente al 19,39% que son hombres. Los datos absolutos nos indican que las mujeres son el cuádruple de los hombres en el nivel más bajo de la tabla.

Se sigue constatando que la presencia de las mujeres está en el nivel más bajo, en el cuerpo de Maestros.



## **1.5 PUESTOS DE TRABAJO DE RESPONSABILIDAD**

### **Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

Sometemos a estudio los datos referidos al acceso de la mujer a determinados puestos de trabajo que, en función de sus características, funciones y tareas se han catalogado como puestos de responsabilidad: Coordinadores, Directores Técnicos, Gerentes, Inspectores, Interventores, Jefes de Área, Jefes de Servicio, Jefes de Unidad y Secretarios Técnicos.

De acuerdo con los datos de 2017, la mayor diferencia entre la presencia de hombres y mujeres se observa en el puesto de Coordinador y asimilados, con un 56,00 % de ocupación masculina frente al 44,00 % de ocupación femenina.

En 2016 la presencia de la mujer en los puestos de Gerente era un 28% inferior a la del hombre; en 2017, esa diferencia no supera el 4%. En tercer lugar, en los puestos de Jefe de Área, un 56,86 % son hombres frente a un 43,14 % de mujeres, un 13,72 % menos.

Sin perjuicio de lo anterior, y a pesar de que existan diferencias notables en la provisión de los puestos señalados, la evolución ha sido muy positiva. En 2013, la diferencia entre hombres y mujeres era muy marcada en los puestos de Inspector. En 2016, se alcanzó la paridad para terminar siendo superior el porcentaje de mujeres (56,00 %) frente al de hombres (44,00 %) en 2017.

En la actualidad las diferencias entre la ocupación femenina y masculina de determinados puestos de trabajo es mínima: Directores Técnicos (54,26 % de hombres frente a un 42,20 % de mujeres), Jefes de Servicio (57,80 % frente a un 46,67 %), y Secretarios Técnicos (52,05 % frente a un 47,95 %).

También aquí debemos señalar la evolución positiva que la presencia de la mujer ha experimentado en los puestos de Jefes de Unidad, que han pasado de una superioridad de hombres en 2013 a la paridad en 2016 y a una superioridad de mujeres en 2017 (el 54,29 % frente al 45,71%). En los puestos de Interventor y Jefes de Departamento, la evolución ha sido idéntica pero siempre ha existido un predominio de la ocupación femenina sobre la masculina, eso sí, con diferencias muy poco notables.

Al análisis realizado, debemos incorporar otra variable: la edad.

El intervalo de edad en el que la paridad en la ocupación de los puestos tipo tanto por hombres como mujeres es la de 30 a 39 años; las diferencias se hacen



más notables en el intervalo de 60 a 64, bien remarcando las diferencias ya existentes en aquellos puestos en los que la presencia masculina era mayoritaria, así como en los otros puestos en donde la presencia de la mujer era predominante en un primer momento y en esa franja cambia en sentido contrario.

En concreto y si analizamos los datos recogidos en el cuadro, y referidos al año 2017, podemos observar que es a partir de los 50 años cuando la ocupación de puestos de responsabilidad pasa a ser mayoritariamente masculina, con unas diferencias muy notables a favor de los hombres entre los 51 y los 53 años. Como excepción tenemos las edades de 54 y 55 años, con predominio de las mujeres pero con diferencias no muy notables.

#### DISTRIBUCIÓN POR PUESTOS DE RESPONSABILIDAD, EDAD Y SEXO

2013 Puestos	Sexo	< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	Total	%
Coordinadores y Asimilados	H		6	23	19	3		51	68,92%
	M		1	8	14			23	31,08%
Directores Técnicos	H	1	4	12	36	10	5	68	52,71%
	M		8	21	21	8	3	61	47,29%
Gerente	H			6	7	5	2	20	74,07%
	M		1	2	3	1		7	25,93%
Inspector	H		1	5	10	6	2	24	60,00%
	M		3	5	8			16	40,00%
Interventor	H		3	10	11	3		27	48,21%
	M		1	15	12	1		29	51,79%
Jefe de Área	H		1	2	16	5	4	28	58,33%
	M		2	8	6	4		20	41,67%
Jefe de Departamento Territorial	H				2			2	33,33%
	M		2	2				4	66,67%
Jefe de Servicio	H		16	73	82	15	7	193	61,27%
	M		18	57	42	2	3	122	38,73%
Jefe de Unidad	H		14	30	23	33	6	106	53,81%
	M	1	20	36	24	10		91	46,19%
Secretario Técnico	H		2	16	20	8	1	47	56,63%
	M		2	17	12	4	1	36	43,37%
	Suma H	1	47	177	226	88	27	566	58,05%
	Suma M	1	58	171	142	30	7	409	41,95%
<b>Total 2013</b>		<b>2</b>	<b>105</b>	<b>348</b>	<b>368</b>	<b>118</b>	<b>34</b>	<b>975</b>	
2016 Puestos	Sexo	< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	Total	%
Coordinadores y Asimilados	H		1	20	19	7		47	64,38%
	M		1	6	17	2		26	35,62%
Directores Técnicos	H		3	10	39	13	4	69	54,76%
	M		3	17	29	7	1	57	45,24%
Gerente	H		1	2	8	3	2	16	64,00%



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

	M	1	2	4	1	1	9	36,00%	
Inspector	H	1	3	11	2		17	50,00%	
	M	2	4	11			17	50,00%	
Interventor	H	3	7	12	5		27	48,21%	
	M	3	10	13	2	1	29	51,79%	
Jefe de Área	H	2	2	17	8	1	30	61,22%	
	M	2	5	10	2		19	38,78%	
Jefe de Departamento Territorial	H				1		1	33,33%	
	M		2				2	66,67%	
Jefe de Servicio	H	11	46	66	11	2	136	53,33%	
	M	8	63	46	1	1	119	46,67%	
Jefe de Unidad	H	9	31	28	16	7	91	47,15%	
	M	19	41	35	7		102	52,85%	
Secretario Técnico	H	1	9	22	4	2	38	53,52%	
	M	1	9	21	1	1	33	46,48%	
	Suma H	32	130	222	70	18	472	53,33%	
	Suma M	40	159	186	23	5	413	46,67%	
<b>Total 2016</b>		<b>72</b>	<b>289</b>	<b>408</b>	<b>93</b>	<b>23</b>	<b>885</b>		
<b>2017 Puestos</b>	<b>Sexo</b>	<b>&lt; 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Coordinadores y Asimilados	H		1	15	19	7		42	56,00%
	M		1	10	15	7		33	44,00%
Directores Técnicos	H		2	11	37	19	1	70	54,26%
	M		2	13	35	7	2	59	45,74%
Gerente	H		1		5	3	3	12	52,17%
	M		1	3	4	2	1	11	47,83%
Inspector	H			2	8	1		11	44,00%
	M			2	10	2		14	56,00%
Interventor	H		2	7	12	2	1	24	43,64%
	M		3	9	14	4	1	31	56,36%
Jefe de Área	H		1	2	16	8	2	29	56,86%
	M		3	8	9	1	1	22	43,14%
Jefe de Departamento Territorial	H					1		1	33,33%
	M			2				2	66,67%
Jefe de Servicio	H		9	44	99	31	6	189	57,80%
	M		9	60	62	7		138	42,20%
Jefe de Unidad	H		7	20	40	12	1	80	45,71%
	M	1	7	41	34	11	1	95	54,29%
Secretario Técnico	H		1	7	20	7	3	38	52,05%
	M		1	6	22	6		35	47,95%
	Suma H		24	108	256	91	17	496	52,99%
	Suma M	1	27	154	205	47	6	440	47,01%
<b>Total 2017</b>		<b>1</b>	<b>51</b>	<b>262</b>	<b>461</b>	<b>138</b>	<b>23</b>	<b>936</b>	



**DISTRIBUCIÓN POR PUESTOS DE RESPONSABILIDAD, EDAD (intervalo 40 a 60) Y SEXO**

**2013**

<b>Puestos</b>	<b>Sexo</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<i>Coordinadores y Asimilados</i>	<i>H</i>		1	3	4	3	3	3	3	2	1		1	4	3	1	2	4	1	1	2	42	65,63%
	<i>M</i>	1				1	1		2		3		1	5	1	2	3	1	1			22	34,38%
<i>Directores Técnicos</i>	<i>H</i>		1		1	1		3	2	3	1	2	3	5	4	2	5	3	6	1	5	48	53,33%
	<i>M</i>		2	4	3		5	1	2		4	3		2	3	6	2	1	1	1	2	42	46,67%
<i>Gerente</i>	<i>H</i>						1	2		1	2				2	1	1		2	1		13	72,22%
	<i>M</i>					1					1			1	1		1					5	27,78%
<i>Inspector</i>	<i>H</i>								2	1	2	1	1	1	3	1		1			2	15	53,57%
	<i>M</i>					1		2	1		1	1	1	3	1			2				13	46,43%
<i>Interventor</i>	<i>H</i>				1	1	3		1	4		2	2	1		1		1	3		1	21	43,75%
	<i>M</i>		3	3	1	1		2	2	2	1	2	1	2	2		2		1	2		27	56,25%
<i>Jefe de Área</i>	<i>H</i>						1				1	2	3	2	2	1	3			1	2	18	56,25%
	<i>M</i>	2	1		2			1	2				1		1	2	1	1				14	43,75%
<i>Jefe de Departamento Territorial</i>	<i>H</i>																			1	1	2	50,00%
	<i>M</i>			1		1																2	50,00%
<i>Jefe de Servicio</i>	<i>H</i>	2	7	3	6	3	11	12	14	8	7	5	8	10	11	13	8	7	5	7	8	155	61,02%
	<i>M</i>	2	5	8	5	11	5	4	11	3	3	11	7	5	3	4	2	4	5		1	99	38,98%
<i>Jefe de Unidad</i>	<i>H</i>		4	4	3	4	6	3		2	4	3	3	1	1	1	5	3	2	1	3	53	46,90%
	<i>M</i>	2	3	1	4	13	2	1	5	3	2	6	2	2	3	3	1	3	2	2		60	53,10%
<i>Secretario Técnico</i>	<i>H</i>	1		1	2	2	3	4		1	2	1	1	5	2	3	4	2			2	36	55,38%
	<i>M</i>	1		1		1		1	2	3	8	2	1	3		1		3		1	1	29	44,62%
	<i>Suma H</i>	3	13	11	17	14	28	27	22	22	20	16	22	29	28	24	28	21	19	13	26	403	56,28%
	<i>Suma M</i>	8	14	18	15	30	13	12	27	11	23	25	14	23	15	18	12	15	10	6	4	313	43,72%
<b>Total general</b>		<b>11</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>39</b>	<b>49</b>	<b>33</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>716</b>	



**2016**

<b>Puestos</b>	<b>Sexo</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Coordinadores y Asimilados	H	1	1	1		1	4	5	3		4	2	2			1	3	3	3	2	3	39	62,90%
	M		1		1	1		1	1	1		2		3		1	4	1	2	3	1	23	37,10%
Directores Técnicos	H	1	2		1	1		1	1		3	4	5	3	4	2	6	4	2	6	3	49	51,58%
	M	1				3	3	2	1	5	2	2	2	3	4	1	3	3	6	4	1	46	48,42%
Gerente	H									1	1		1		1			2	2	2		10	62,50%
	M							1	1					1			1	1		1		6	37,50%
Inspector	H						1			1	1	1	2	1	1		2	3	1			14	48,28%
	M			1					1		2		1	1	1	1	3	2			2	15	51,72%
Interventor	H	2	1					1	1	2		1	4		2	2	1		1		1	19	45,24%
	M	1				2	3	1	1		2	2	2	1	2	1	1	2		2		23	54,76%
Jefe de Área	H									2		1		1	2	2	3	1	2	4	1	19	55,88%
	M		2		1	1					1	4				1		1	2	1	1	15	44,12%
Jefe de Departamento Territorial	H																						0,00%
	M		1						1													2	100,00%
Jefe de Servicio	H	2	2	3	3	7	3	6	3	10	7	8	6	8	6	7	8	5	8	7	3	112	50,68%
	M	2	3	9	3	5	11	7	12	6	5	8	4	3	9	6	7	4	3	1	1	109	49,32%
Jefe de Unidad	H	2	1	2		4	6	2	3	8	3	1	4	4	3	5	2	2	1	5	1	59	43,70%
	M	3	5	1	3	4	1	8	11	3	2	4	3	3	8	4	2	3	3	1	4	76	56,30%
Secretario Técnico	H				1		1	2	1	2	2	1		5		2	3	2	2	4	3	31	50,82%
	M		1	2	1	1	2		1		1	2	2	6	1	1	4		2		3	30	49,18%
	Suma H	8	7	6	5	13	15	17	12	26	21	19	24	22	19	21	28	22	22	30	15	352	50,50%
	Suma M	7	13	13	9	17	20	20	30	15	15	24	14	21	25	16	25	17	18	13	13	345	49,50%
<b>Total general</b>		<b>15</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>42</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>43</b>	<b>38</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>37</b>	<b>53</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>43</b>	<b>28</b>	<b>697</b>	



**2017**

<b>Puestos</b>	<b>Sexo</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Coordinadores y Asimilados	H			1	1	2		2		6	3	2	3	2	2			1	2	4	3	34	57,63%
	M		1		1	1	1		2	2	2	1		3		3		3	3	1	1	25	42,37%
Directores Técnicos	H	2		1	2	1	1	1	1		2	1	3	4	7	4	5	1	7	3	2	48	50,00%
	M	1		2			1	2	3	2	2	5	4	1	2	5	4	1	3	4	6	48	50,00%
Gerente	H											1			1		1			1	1	5	41,67%
	M		1							1	1				1					2	1	7	58,33%
Inspector	H	1							1			1	1	1	1	1				1	2	10	45,45%
	M				1						1		2		1	1		1	4	1		12	54,55%
Interventor	H		1	2	1					1	2	1		2	3		2	3			1	19	45,24%
	M			1				2	3	2	1		2	2	2	2	2	1	1	2		23	54,76%
Jefe de Área	H		1								1	2		1		1	3	3	3	1	2	18	51,43%
	M				1	2	2	2		1		1		3				2		1	2	17	48,57%
Jefe de Departamento Territorial	H																						0,00%
	M				1						1											2	100,00%
Jefe de Servicio	H	2	4	3	3	3	4	7	4	9	5	13	11	12	12	10	3	10	10	9	9	143	53,96%
	M	2	1	4	3	9	5	9	8	8	11	10	5	11	5	3	10	8	4	2	4	122	46,04%
Jefe de Unidad	H		2	1	1	2	1	4	4	2	3	10	6	3	5	3	4	5	2	1	1	60	44,44%
	M	1	8	5	3	2	4	2	2	8	6	3	2	4	4	5	6	3	2	2	3	75	55,56%
Secretario Técnico	H						2		1	2	2	1	2	1	1	4		4	2	2	3	27	49,09%
	M					1	1	1	2		1		1	2	2	6	3	2	4		2	28	50,91%
	Suma H	5	8	8	8	8	8	14	11	20	18	32	26	26	32	23	18	27	27	23	22	364	50,35%
	Suma M	4	11	12	10	15	14	18	20	24	26	20	16	26	17	25	25	21	23	14	18	359	49,65%
<b>Total general</b>		<b>9</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>52</b>	<b>42</b>	<b>52</b>	<b>49</b>	<b>48</b>	<b>43</b>	<b>48</b>	<b>50</b>	<b>37</b>	<b>40</b>	<b>723</b>	



## **Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de la Salud de Castilla y León**

Sometemos a estudio los datos referidos al acceso de la mujer a determinados puestos de trabajo que en función de sus características, funciones y tareas se han catalogado como puestos de responsabilidad: Gerentes, titulares de las direcciones de las distintas áreas (Director/a de gestión y asuntos generales, Director/a médico, Director/a enfermería, etc.), Subdirector/as, Jefaturas de servicio sanitaria y no sanitaria, Jefaturas de unidad y sección.

Pues bien, el 52,78% de sus ocupantes son mujeres y el 47,22% hombres. Se evidencia un importante equilibrio pero también un incremento significativo de la presencia de mujeres en este tipo de puestos.

En 2013, el 48,69% de los puestos de responsabilidad estaba ocupado por mujeres y el 51,31% por hombres. En 2016, el porcentaje de mujeres ascendió al 51,93% y el de hombres se redujo al 48,07%, y en 2017, el de mujeres volvió a incrementarse hasta el 52,78% y el de hombres se minoró hasta el 47,22%. Es decir, del 2013 a 2017, se ha invertido el sentido de las representaciones en puestos de responsabilidad en favor de las mujeres.

Independientemente de las lecturas de puestos de responsabilidad que son unipersonales o casi unipersonales en las que los cambios de titular del puesto no inciden a efectos estadísticos o de porcentaje, es de destacar que hay puestos de responsabilidad que en 2013 eran eminentemente masculinos y en los que en 2017 se invierte la representatividad. Por ejemplo el puesto de gerente de atención primaria ha pasado del 100% de hombres al 60% de hombres y el 40% de mujeres, es decir, de una representatividad exclusivamente masculina a cifras de equilibrio.

En el puesto de subdirector de gestión y asuntos generales, se ha pasado del 73,68% de hombres y 26,32% de mujeres, al 63,16% de hombres y 36,84% de mujeres).

Lo mismo sucede con el puesto de director médico de asistencia especializada en el que la presencia femenina se han incrementado en un 2,97%: del 57,14% de hombres y el 42,86% de mujeres se ha pasado al 54,17% de hombres y el 45,83% de mujeres.

Y las directoras de gestión de atención primaria suponían el 41,67% en 2013 y son el 44,44% en 2017. Ya en menor proporción, pero también con mayor presencia, las Jefaturas de sección sanitaria estaban ocupadas por un 21,59% de mujeres en 2013, ocupan ahora el 31,72% de estos puestos. Y son Jefas de servicio sanitario el 21,46% cuando en 2013, suponían el 17,86% de los



profesionales. Por último las jefas de servicio no sanitario han pasado del 34,88% en 2013 al 36,21% en 2017.

En definitiva, la representación femenina se acerca a niveles próximos al equilibrio en sectores hasta hace cinco años eminentemente masculinos. Es más, en algunos casos como por ejemplo en las jefaturas de unidad no sanitario, se han feminizado, pasando del 48,45% en 2013 al 55,12% de mujeres en 2017.

Y si analizamos la evolución de los puestos casi exclusivamente femeninos, también está siendo muy positiva y tiende hacia el equilibrio. Así por ejemplo, jefaturas de unidad de coordinación de enfermería de equipos atención primaria la representación masculina ha pasado del 11,11% en 2013, al 25% en 2017; o en las jefaturas de unidad de enfermería del servicio atención al paciente, se ha pasado del 100% de representación femenina en 2013 al 83,33% en 2017.

En los puestos de Interventor y Jefes de Departamento, la evolución en los distintos años analizados, ha sido idéntica, es decir, siempre ha existido un predominio de la ocupación femenina sobre la masculina, eso sí, con diferencias muy poco notables.

En definitiva, y como ya se apuntaba anteriormente, en la distribución de puestos de responsabilidad se está tendiendo al equilibrio y se ha logrado la inversión del sentido de la mayor representación por sexos, pasando de un 48,69% de representación femenina en 2013, al 52,78% en 2017.

Al análisis realizado, debemos incorporar otra variable, **la edad**.

Conforme se infiere del cuadro que se incorpora a continuación, en 2017, los intervalos analizados, nos hacen llegar a las siguientes conclusiones con carácter general: en todos los intervalos de edad existe paridad en la ocupación de los puestos tipo tanto por hombres como mujeres, estando entre el 40,00% y el 60,00% en todos ellos, excepto entre los 40 y los 49 años, en los que la representación masculina es del 33,88% y la femenina del 66,12%. Entre los 60 y los 64 años en los que la representación masculina es del 55,45% y la femenina del 44,55%.

La representación de mujeres es mayor en el rango de 40 a 49 años, con un 66,12%, que en el de 30 a 39 años con un 58,82%, pero a partir del siguiente rango disminuye. Así, en el de 50 a 59 años desciende al 52,57% y en el de 60 a 64, al 44,55%).



Es, por tanto, a partir de 60 años, cuando la ocupación de puestos de responsabilidad pasa a ser mayoritariamente masculina, con unas diferencias muy poco notables en favor de los hombres y siempre dentro del equilibrio. En el resto, el predominio es femenino, y en algunos tramos como, el de 40 a 49 años especialmente significativo.

**PERSONAL DIRECTIVO Y ESTATUTARIO EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD**

2013 Puestos	Sexo	< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	Total	%
Director Gerente Regional	H				1			1	100,00%
	M							0	
Director General	H				1	1		2	66,67%
	M			1				1	33,33%
Dirección Asistencial Emergencias S	H							0	
	M			1				1	100,00%
Gerente Emergencias Sanitarias	H				1			1	100,00%
	M							0	
Director Gestión Emergencias Sanitarias	H							0	
	M				1			1	100,00%
Director Enfermería Asistencia Especializada	H				2			2	14,29%
	M			4	7	1		12	85,71%
Director Gerente Asistencia Especializada	H		1		7	3		11	84,62%
	M				2			2	15,38%
Director Gestión y SS.GG. Atención Especializada	H			2	6	2		10	76,92%
	M				3			3	23,08%
Director Médico Asistencia Especializada	H			2	3	2		7	50,00%
	M			4	3			7	50,00%



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

Subdirector Enfermería Asistencia Especializada	H		1		3			4	23,53%
	M			3	10			13	76,47%
Subdirector Gestión y SS.GG. Asistencia Especial.	H		1	3	7	3		14	73,68%
	M		1	1	2	1		5	26,32%
Subdirector Médico Asistencia Especializada	H		1	1	7	3		12	57,14%
	M			2	6	1		9	42,86%
Director Enfermería Atención Primaria	H			2	2			4	33,33%
	M			3	5			8	66,67%
Gerente Atención Primaria	H			1	6	1		8	100,00%
	M							0	
Director Gestión y SS.GG. Atención Primaria	H			1	4	2		7	58,33%
	M		1		4			5	41,67%
Director Médico Atención Primaria	H				8			8	72,73%
	M			1	2			3	27,27%
Jefe Unidad Coord. Médica Equipos Atenc. Prim.	H			2	10			12	48,00%
	M			4	9			13	52,00%
Jefe Unidad Coord. Enferm. Equipos Atenc. Prim.	H			1				1	11,11%
	M			3	5			8	88,89%
Jefe de Departamento	H					2		2	100,00%
	M							0	
Jefe de Sección	H		2	30	86	118		236	78,41%
	M		1	8	39	17		65	21,59%

Jefe de Servicio	H		1	23	51	86		161	82,14%
	M			8	15	12		35	17,86%
Jefe de Servicio no sanitario	H			4	19	5		28	65,12%



	M			3	5	7		15	34,88%
Jefe de Unidad no sanitario	H		1	10	29	10		50	51,54%
	M		1	4	30	12		47	48,45%
Jefe Servicio Prevención Riesgos Laborales	H							0	
	M							0	
Director Técnico Enfermería	H							0	
	M					2		2	100,00%
Jefe Unidad Enfermería (Supervisor Uni.Fun.)	H			3	2			5	12,20%
	M			12	17	7		36	87,80%
Jefe Unidad Enfermería (Supervisora)	H		8	6	31	14		59	15,78%
	M		9	71	186	49		315	84,22%
Jefe Unidad Enfermería Serv. Atención Paciente	H							0	
	M			1	4	1		6	100,00%
TOTAL	Suma H		16	91	286	252		645	51,31%
	Suma M		13	134	355	110		612	48,69%
<b>Total general</b>			<b>29</b>	<b>225</b>	<b>641</b>	<b>362</b>		<b>1.257</b>	

2016 Puestos	Sexo	< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	Total	%
Director Gerente Regional	H				1			1	100,00%
	M							0	
Director General	H				2			2	50,00%
	M			1	1			2	50,00%
Dirección Asistencial Emergencias S	H				1			1	100,00%
	M							0	%
Gerente Emergencias Sanitarias	H					1		1	100,00%



	M							0	
Director Gestión Emergencias Sanitarias	H							0	
	M			1				1	100,00%
Director Enfermería Asistencia Especializada	H			2	1			3	20,00%
	M			6	5	1		12	80,00%
Director Gerente Asistencia Especializada	H			2	6	2		10	83,33%
	M				2			2	16,67%
Director Gestión y SS.GG. Atención Especializada	H		2	1	5	1		9	64,29%
	M		1	1	3			5	35,71%
Director Médico Asistencia Especializada	H				5	1		6	42,86%
	M		1	3	4			8	57,14%
Subdirector Enfermería Asistencia Especializada	H		1	1	3			5	29,41%
	M		1	2	6	3		12	70,59%
Subdirector Gestión y SS.GG. Asistencia Especial.	H		1	2	7	5		15	75,00%
	M		1	2	1	1		5	25,00%
Subdirector Médico Asistencia Especializada	H		1	2	5	1		9	42,86%
	M		1	2	9			12	57,14%
Director Enfermería Atención Primaria	H			2	2			4	36,36%
	M			3	4			7	63,64%
Gerente Atención Primaria	H			1	1	2		4	66,67%
	M				2			2	33,33%
Director Gestión y SS.GG. Atención Primaria	H			1	3	1		5	55,56%
	M				4			4	44,44%



Director Médico Atención Primaria	H				7	1		8	80,00%
	M			1	1			2	20,00%
Jefe Unidad Coord. Médica Equipos At. Prim.	H		1	2	8	1		12	46,15%
	M		1	3	9	1		14	53,85%
Jefe Unidad Coord. Enferm. Equipos At. Prim.	H		1	1				2	16,67%
	M		1	2	4	3		10	83,33%
Jefe de Departamento	H					1		1	100,00%
	M							0	

Jefe de Sección	H		5	24	110	88		227	71,38%
	M		3	16	42	30		91	28,62%
Jefe de Servicio	H		1	18	73	74		166	79,43%
	M			10	22	11		43	20,57%
Jefe de Servicio no sanitario	H		1	4	28	7		40	66,67%
	M			1	17	2		20	33,33%
Jefe de Unidad no sanitario	H			4	42	10		56	45,16%
	M		4	3	39	22		68	54,84%
Jefe Servicio Prevención Riesgos Laborales	H				2			0	50,00%
	M				1	1		1	50,00%
Director Técnico Enfermería	H							0	
	M					1		1	100,00%
Jefe Unidad Enfermería (Supervisor Uni.Fun.)	H				2	1		3	6,12%
	M		1	14	21	10		46	93,88%
Jefe Unidad Enfermería (Supervisora)	H		8	10	12	12		42	11,90%
	M		11	83	134	83		311	88,10%
Jefe Unidad Enfermería Serv. AT. Paciente	H							0	



	M				1	4		5	100,00%
TOTAL	Suma H		22	75	327	210		634	48,07%
	Suma M		26	153	333	173		685	51,93%
<b>Total general</b>			<b>48</b>	<b>228</b>	<b>660</b>	<b>383</b>		<b>1.319</b>	

2017 Puestos	Sexo	< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	Total	%
Director Gerente Regional	H				1			1	100,00%
	M							0	
Director General	H				2			2	50,00%
	M			1	1			2	50,00%
Dirección Asistencial Emergencias S	H					1		1	100,00%
	M							0	
Gerente Emergencias Sanitarias	H					1		1	100,00%
	M							0	
Director Gestión Emergencias Sanitarias	H							0	
	M				1			1	100,00%
Director Enfermería Asistencia Especializada	H				2	1		3	20,00%
	M			4	6	2		12	80,00%
Director Gerente Asistencia Especializada	H			1	4	5		10	83,33%
	M				2			2	16,67%
Director Gestión y SS.GG. At. Especializada	H		2	2	6	1		11	78,57%
	M		1		2			3	21,43%
Director Médico Asistencia Especializada	H				8			8	53,33%



	M			3	4			7	46,67%
Subdirector Enfermería Asistencia Especializada	H		1	1	2			4	23,53%
	M		1	2	8	2		13	76,47%
Subdirector Gestión y SS.GG. Asist. Especial.	H		1	1	6	4		12	63,16%
	M		1	1	3	2		7	36,84%
Subdirector Médico Asistencia Especializada	H		1	3	6	3		13	54,17%
	M			3	8			11	45,83%
Director Enfermería Atención Primaria	H			2	2			4	36,36%
	M			3	3	1		7	63,64%
Gerente Atención Primaria	H			1		2		3	60,00%
	M				2			2	40,00%
Director Gestión y SS.GG. Atención Primaria	H			1	2	2		5	55,56%
	M				4			4	44,44%
Director Médico Atención Primaria	H				6	2		8	80,00%
	M			1	1			2	20,00%
Jefe Unidad Coord. Médica Equipos At. Prim.	H			6	6	4		16	61,54%
	M			3	5	2		10	38,46%
Jefe Unidad Coord. Enferm. Equipos At. Prim.	H		1	2				3	25,00%
	M		2	1	3	3		9	75,00%
Jefe de Departamento	H					1		1	100,00%
	M							0	
Jefe de Sección	H		4	25	99	83		211	68,28%
	M		2	18	47	31		98	31,72%
Jefe de Servicio	H		1	15	74	82		172	78,54%
	M		1	5	28	13		47	21,46%



Jefe de Servicio no sanitario	H		1	3	26	7		37	63,79%
	M		1	1	17	2		21	36,21%
Jefe de Unidad no sanitario	H		3	4	35	15		57	44,88%
	M		3	5	34	28		70	55,12%
Jefe Servicio Prevención Riesgos Laborales	H				3			3	60,00%
	M				1	1		2	40,00%
Director Técnico Enfermería	H							0	
	M					1		1	100,00%
Jefe Unidad Enfermería (Supervisor Uni.Fun.)	H		1		2	1		4	8,33%
	M		1	14	23	6		44	91,67%
Jefe Unidad Enfermería (Supervisora)	H		5	14	13	14		46	12,17%
	M		17	95	134	86		332	87,83%
Jefe Unidad Enfermería Serv. At. Paciente	H			1				1	16,67%
	M				1	4		5	83,33%
TOTAL	Suma H		21	82	305	229		637	47,22%
	Suma M		30	160	338	184		712	52,78%
<b>Total general</b>			<b>51</b>	<b>242</b>	<b>643</b>	<b>413</b>		<b>1.349</b>	

**DISTRIBUCIÓN POR PUESTOS DE RESPONSABILIDAD, EDAD (intervalo 40 a 60) Y SEXO**

**Personal estatutario y Directivos** (en directivos se incluyen además de los estatutarios, funcionarios y laborales)

**2013**

Puestos	Sexo	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	Total	%
Director Gerente Regional	H																	1				1	100,00%
	M																					0	





# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

Director Enfer. Atención Prim.	M	1	1																		8	66,67%	
Gerente Atención Primaria	H	1																				7	100,00%
	M																					0	
Dir. Gest. y SS.GG. Atenc. Prim.	H								1													5	55,56%
	M																					4	44,44%
Director Médico Atenc. Primaria	H																					8	72,73%
	M																					3	27,27%
Jefe Unidad Coord. Médica EAP	H		1																			12	48,00%
	M			2																		13	52,00%

Jefe Unidad Coord. Enfer. EAP	H																					1	11,11%
	M																					8	88,89%
Jefe de Departamento	H																					0	
	M																					0	
Jefe de Sección	H			2	1		4	5	6	9	3	4	3	9	4	9	7	19	12	7	12	116	71,17%
	M				2			1	2	2	1	3	1	4	3	4	2	8	3	7	4	47	28,83%
Jefe de Servicio	H	1			2	3	2	1	4	4	6	2	6	8	5	10	2	2	6	2	8	74	76,29%
	M	2	1		1	1	1		1	1			2	1	4		2	1		2	3	23	23,71%
Jefe de Servicio no sanitario	H		1		1			1	1			2			3	5	3	4			2	23	74,19%
	M							1		1	1	1		1			1	2				8	25,81%
Jefe de Unidad no sanitario	H		2		1		1		2	2	2	1	4	3	4	3	3	4	3	3	1	39	53,42%
	M			1		1	1			1		1	3	2	3	4	5	2	5	3	2	34	46,58%
Jefe de Serv. Prev. Riesgos Lab.	H																					0	
	M																					0	
Dirección Técnica Enfermería	H																					0	
	M																					0	



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

Jefe Uni. Enfer. (Super Uni. Fun.)	H	2						1								1				1	5	14,71%	
	M	2	1		2	1	2		1	2	1	1	1	3	2		3	2	3	1	1	29	85,29%
Jefe Unidad Enfer. (Supervisora)	H			1		2				2	1	1	2	2	4	3	4	3	4	6	2	37	12,59%
	M	6	3	7	9	10	1	10	6	8	11	12	16	19	11	23	21	19	23	24	18	257	87,41%
Jefe Uni. Enf. Serv. Atenc. Paci..	H																					0	
	M				1											1		1	2			5	100,00%
Total	Suma H	4	6	3	6	6	9	10	15	17	15	14	21	25	23	41	31	45	33	21	32	377	43,68%
	Suma M	11	7	11	15	17	9	16	13	20	15	20	32	32	29	42	45	40	43	41	31	489	56,66%
<b>Total general</b>		<b>15</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>37</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>53</b>	<b>57</b>	<b>52</b>	<b>83</b>	<b>76</b>	<b>85</b>	<b>76</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>866</b>	

**2016**

Puestos	Sexo	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	Total	%	
Director Gerente Regional	H																			1		1	100,00%	
	M																						0	
Director General	H													1	1								2	50,00%
	M				1														1				2	50,00%
Dirección Asist. Emergencias Sanitarias	H																				1	1	100,00%	
	M																						0	
Gerente Emergencias Sanitarias	H																						0	
	M																						0	
Director Gestión Emerg. Sanit.	H																						0	
	M																			1		1	100,00%	
Director Enfer. Asist. Espec.	H													1	1								2	15,38%
	M		1	1			1			2	1		1			1	1				2		11	84,62%
	H					1					1					1		1		1	3	8	80,00%	



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

Director Gerente Asist. Espec.	M																		1	1			2	20,00%	
Direc. Gest. y SS.GG. At. Espec.	H					1						2	1						1					6	60,00%
	M									1	1								1					1	4
Director Médico Asist. Espec.	H													1					1	2	1			5	41,67%
	M	1		1			1					1	1							2				7	58,33%
Subdirec. Enferm. Asist. Espec.	H				1														1		1			4	33,33%
	M					1					1	1		2		1			1				1	8	66,67%
Subdir. Ges. y SS.GG.Asist. Esp.	H		1						1			1			1	1	1	1	1	1	1			9	75,00%
	M							1			1											1		3	25,00%
Subdirector Médico Asist. Espec.	H					2							1	1					1	1	1			7	38,89%
	M		1						1				2	2		1	1	1	1	1	1			11	61,11%
Director Enferm. Atención Prim.	H									1	1	1							1					4	36,36%
	M				1	1			1										1	1	1		1	7	63,64%
Gerente Atención Primaria	H			1																			1	2	50,00%
	M															2								2	50,00%
Direc. Gest. y SS.GG. At. Prim.	H					1													1				1	4	50,00%
	M															1	2		1					4	50,00%
Director Médico Atenc. Primaria	H																		1		4		2	7	77,78%
	M									1										1				2	22,22%
Jefe Unidad Coord. Médica EAP	H					2													1		3	2	2	10	45,45%
	M		1				1				1		1							1	1	4	2	12	54,55%
Jefe Unidad Coord. Enfer. EAP	H			1																				1	14,29%
	M							1	1			1	1	1						1				6	85,71%
	H																							0	



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

Jefe de Departamento	M																						0
Jefe de Sección	H		2		1	2	3	1	3	6	6	10	14	6	8	3	10	7	17	13	22	134	69,79%
	M		1	4			1	3	1	4	2	5	3	3	3	4	4	4	5	6	5	58	30,21%
Jefe de Servicio	H	1	2	1	1		1	3	3	2	4	4	4	6	3	6	12	7	15	7	9	91	73,98%
	M	1	1		2			1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	3	2	3	3	32	26,02%
Jefe de Servicio no sanitario	H			1				1	1		1	1	1	3	2	4	2	1	8	3	3	32	64,00%
	M								1				3	2	2	3	2		4	1		18	36,00%
Jefe de Unidad no sanitario	H		1	1	1	1						3	4	3	3	5	6	4	3	4	7	46	52,27%
	M		1			1				1		1	1	5	2	4	4	3	5	6	8	42	47,73%
Jefe de Serv. Prev. Riesgos Lab.	H																	1	1			2	66,67%
	M													1								1	33,33%
Dirección Técnica Enfermería	H																						0
	M																						0
Jefe Uni. Enfer. (Super Uni. Fun.)	H																	1		1		2	5,41%
	M			2		2	4	1	2	3		2	1	1	5	1	3	3	1	3	1	35	94,59%
Jefe Unidad Enfer. (Supervisora)	H		1	2			2	2	2		1	1	1		1	2	1	1		3	2	22	9,21%
	M	5	11	5	7	5	7	10	12	9	12	11	6	10	9	11	15	16	16	18	22	217	90,79%
Jefe Uni. Enferm. Serv. At. Pac.	H																						0
	M																				1	1	100,00%
Total	Suma H	1	7	7	4	10	6	7	10	9	14	23	25	19	22	27	35	25	56	41	54	402	45,27%
	Suma M	7	17	13	11	10	15	17	21	21	21	25	22	29	23	32	34	35	41	47	45	486	54,73%
<b>Total general</b>		<b>8</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>45</b>	<b>59</b>	<b>69</b>	<b>60</b>	<b>97</b>	<b>88</b>	<b>99</b>	<b>888</b>	



**2017**

Puestos	Sexo	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	Total	%		
Director Gerente Regional	H																					1	1	100,00%	
	M																							0	
Director General	H															1	1							2	50,00%
	M					1															1			2	50,00%
Dirección Asistenc. Emerg. San.	H																							0	
	M																							0	
Gerente Emergencias Sanitarias	H																							0	
	M																							0	
Director Gestión Emerg. Sanit.	H																							0	
	M																					1		1	100,00%
Director Enfermería Asist. Espec.	H															1	1							2	16,67%
	M			1	1			1			1	1		1		1	1	1				1		10	83,33%
Director Gerente Asist. Espec.	H						1			1							1			1		1		5	71,43%
	M																				1	1		2	28,57%
Director Gest. y SS.GG. At. Esp.	H						1		1				3	1		1						1		8	80,00%
	M											1	1											2	20,00%
Director Médico Asist. Espec.	H														1	2	1	2	1	1				8	53,33%
	M	1	1					1						1	1					1	1			7	46,67%
Subdirector Enfer. Asist. Espec.	H					1													1		1			3	23,08%
	M			1			1					1	1		3	1	1			1				10	76,92%
Subdir. Gest. y SS.GG. As. Esp.	H									1			1					1	1	1	1	1	1	7	63,64%
	M								1			1					1						1	4	36,36%







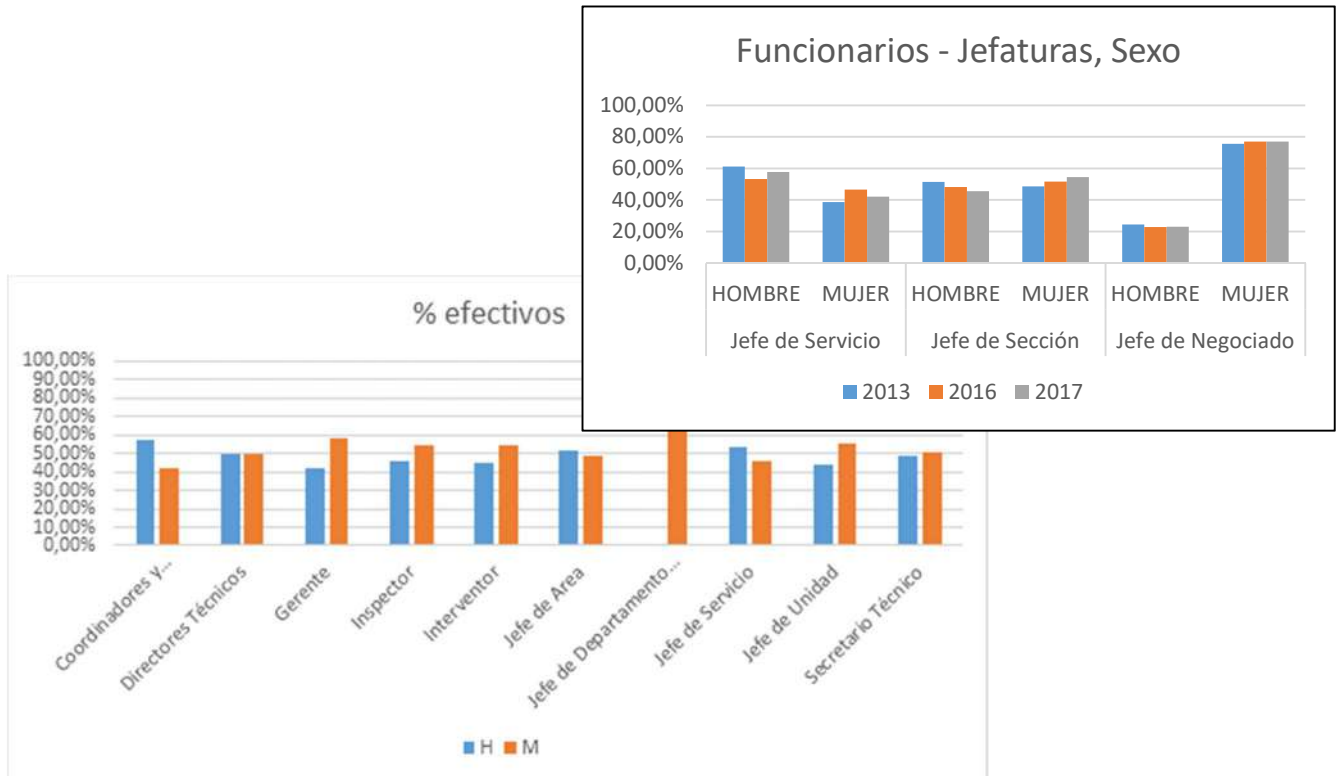
2016	Sexo	< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	Total	%
Director	H	3	58	142	200	60	0	463	41,98%
	M	5	147	203	259	26	0	640	58,02%
Jefes de estudio/jefes de estudios adjunto	H	2	53	140	164	20	0	379	37,01%
	M	4	134	238	254	15	0	645	62,99%
Secretarios	H	1	48	93	137	27	0	306	39,03%
	M	11	114	174	169	10	0	478	60,97%
<b>Total general</b>		<b>26</b>	<b>554</b>	<b>990</b>	<b>1183</b>	<b>158</b>	<b>0</b>	<b>2911</b>	
2017	Sexo	< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	Total	%
Director	H	5	73	148	196	36	0	458	41,49%
	M	9	153	203	265	16	0	646	58,51%
Jefes de estudio/jefes de estudios adjunto	H	4	72	140	158	14	0	388	37,82%
	M	5	141	259	224	9	0	638	62,18%
Secretarios	H	3	50	92	127	14	0	286	37,19%
	M	7	126	187	158	5	0	483	62,81%
<b>Total general</b>		<b>33</b>	<b>615</b>	<b>1029</b>	<b>1128</b>	<b>94</b>	<b>0</b>	<b>2899</b>	

## ANÁLISIS DE LOS DATOS

### Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos

Una vez más, la ocupación de los puestos de responsabilidad tiende al equilibrio ya que se ha incrementado el número de mujeres en todos los puestos de jefatura analizados. Así, podemos afirmar que en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León no existe segregación vertical:

JEFATURA	SEXO	2013	2016	2017	Variación
Jefe de Servicio	HOMBRE	61,27%	53,33%	57,80%	-3,47%
	MUJER	38,73%	46,67%	42,20%	3,47%
Jefe de Sección	HOMBRE	51,47%	48,30%	45,51%	-5,96%
	MUJER	48,53%	51,70%	54,49%	5,96%
Jefe de Negociado	HOMBRE	24,49%	22,90%	22,94%	-1,55%
	MUJER	75,51%	77,10%	77,06%	1,55%



### **Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de la Salud de Castilla y León**

Los puestos de responsabilidad en la Gerencia Regional de Salud están ocupados de forma mayoritaria por hombres, pero a lo largo de los tres años analizados, las mujeres se han ido incorporando a ellos paulatinamente.

A pesar de todo, en las jefaturas de servicio y de sección de carácter sanitario los hombres siguen siendo mayoría y la presencia femenina sigue estando lejos del equilibrio. Sin embargo, la situación se invierte en las jefaturas de unidad sanitarias.

Aun no alcanzado los porcentajes idóneos, en las jefaturas no sanitarias, la situación es más equilibrada, el 63,79% de los jefes de servicio son hombres y el 55,12% son jefas de unidad. A pesar de todo, la presencia de las mujeres en



puestos de jefatura de servicio, crece de forma constante en los años objeto de análisis y con cifras muy próximas al equilibrio. Y es mayor en las jefaturas de servicio "no sanitarias": en 2017, es del 36,21%, frente al 24,55% total.

La representación de las mujeres en jefaturas de unidad es muy superior a la de los hombres, y además en crecimiento constante en los años objeto de análisis. Al contrario de lo que ocurre en las jefaturas de servicio, hay menos mujeres en las jefaturas de unidad "no sanitarias", el 55,12% frente al 82,46% total. Pero estamos hablando de los puestos de supervisión de enfermería, en los que el personal es mayoritariamente femenino, aunque la tendencia está cambiando.

<b>JEFATURA</b>	<b>SEXO</b>	<b>2013</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>Variación</b>
<i>Jefe de Servicio</i>	HOMBRE	79,08%	76,58%	75,45%	-3,63%
	MUJER	20,92%	23,42%	24,55%	3,63%
<i>Jefe de Sección</i>	HOMBRE	78,41%	71,38%	68,28%	-10,13%
	MUJER	21,59%	28,62%	31,72%	10,13%
<i>Jefe de Unidad</i>	HOMBRE	23,01%	20,21%	17,54%	-5,47%
	MUJER	76,99%	79,79%	82,46%	5,47%

<b>JEFATURA</b>	<b>SEXO</b>	<b>2013</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>Variación</b>
<i>Jefe de Servicio no sanitario</i>	HOMBRE	65,12%	66,66%	63,79%	-1,33%
	MUJER	34,88%	33,34%	36,21%	1,33%
<i>Jefe de Unidad no sanitario</i>	HOMBRE	51,55%	45,16%	44,88%	-6,67%
	MUJER	48,45%	54,84%	55,12%	6,67%

### **Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León**

En el desempeño de los cargos directivos docentes existe una mayor relevancia del sector femenino en cada uno de ellos en los tres periodos analizados, en torno al 60%, algo inferior a la representación general de las mujeres en el ámbito docente (en torno al 70%), habiéndose incrementado su peso, desde 2013, en un 4,30%.



CARGOS	SEXO	2013	2016	2017	Variación
Director	H	44,95%	41,98%	41,49%	-3,46%
	M	55,05%	58,02%	58,51%	3,46%
Jefe de estudio/jefe de estudios adjunto	H	39,92%	37,01%	37,82%	-2,10%
	M	60,08%	62,99%	62,18%	2,10%
Secretario	H	40,39%	39,03%	37,19%	-3,20%
	M	59,61%	60,97%	62,81%	3,20%

## 1.6 ÁREAS DE GESTIÓN (CONSEJERÍAS Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS)

El número de mujeres es superior a la de hombres en todas las Consejerías y sus Organismos Autónomos, excepto de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente que en 2017 cuenta con un 71,09 % de hombres y solo un 28,91 % de mujeres que en 2016 eran el 28,52% del total de empleados públicos y en 2013 el 27,83%.

Con respecto a la Consejería de Agricultura y Ganadería, la evolución en los datos ha sido a favor de la presencia de las mujeres, en un principio inferior a la de los hombres. En 2013 eran mujeres el 47,57 %, en 2016 el 49,85 % y en 2017 el 50,74 %, superando por primera vez, aunque con un muy escaso margen a los hombres.

Por el contrario, la Gerencia de Servicios Sociales y la Consejería de Educación cuentan con un número de mujeres que prácticamente triplica a la de hombres: En el organismo autónomo son 4.259 mujeres y 1.115 hombres y en Educación 2.867 mujeres y 985 hombres.

Podemos observar un incremento generalizado de la presencia de las mujeres, salvo en la Gerencia Regional de la Salud, donde han perdido un 1,09 %, a pesar de seguir siendo un sector feminizado.

### DISTRIBUCIÓN POR CONSEJERÍAS Y SEXO

2013	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
PRESIDENCIA	133	179	312	42,63%	57,37%
HACIENDA	726	1.101	1.827	39,74%	60,26%
ECONOMÍA EMP	388	582	970	40,00%	60,00%
ECYL	307	622	929	33,05%	66,95%
FOMENTO M AMB	2.587	1.032	3.619	71,48%	28,52%



## Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

AGRICULTURA	1.501	1.362	2.863	52,43%	47,57%
SANIDAD	633	900	1.533	41,29%	58,71%
SACYL	307	601	908	33,81%	66,19%
FAMILIA	96	185	281	34,16%	65,84%
GS SOCIALES	1.199	4.123	5.322	22,53%	77,47%
INST. JUVENTUD	91	204	295	30,85%	69,15%
EDUCACION	987	2.793	3.780	26,11%	73,89%
CULTURA TUR	476	868	1.344	35,42%	64,58%
<b>Total general</b>	<b>9.431</b>	<b>14.552</b>	<b>23.983</b>	<b>39,32%</b>	<b>60,68%</b>

2016	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
PRESIDENCIA	162	250	412	39,32%	60,68%
HACIENDA	816	1.322	2.138	38,17%	61,83%
ECONOMÍA EMP	100	211	311	32,15%	67,85%
ECYL	308	601	909	33,88%	66,12%
FOMENTO M AMB	2.622	1.011	3.633	72,17%	27,83%
AGRICULTURA	1.298	1.290	2.588	50,15%	49,85%
SANIDAD	589	868	1.457	40,43%	59,57%
SACYL	272	588	860	31,63%	68,37%
FAMILIA	168	347	515	32,62%	67,38%
GS SOCIALES	1.148	4.093	5.241	21,90%	78,10%
INST. JUVENTUD					
EDUCACION	991	2.772	3.763	26,34%	73,66%
CULTURA TUR	460	845	1.305	35,25%	64,75%
<b>Total general</b>	<b>8.934</b>	<b>14.198</b>	<b>23.132</b>	<b>38,62%</b>	<b>61,38%</b>
2017	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
PRESIDENCIA	158	243	401	39,40%	60,60%
HACIENDA	795	1.285	2.080	38,22%	61,78%
ECONOMÍA EMP	101	218	319	31,66%	68,34%
ECYL	309	622	931	33,19%	66,81%
FOMENTO M AMB	2.611	1.062	3.673	71,09%	28,91%
AGRICULTURA	1.258	1.296	2.554	49,26%	50,74%
SANIDAD	567	870	1.437	39,46%	60,54%
SACYL	267	549	816	32,72%	67,28%
FAMILIA	177	380	557	31,78%	68,22%
GS SOCIALES	1.115	4.259	5.374	20,75%	79,25%
INST. JUVENTUD					
EDUCACION	985	2.867	3.852	25,57%	74,43%
CULTURA TUR	460	826	1.286	35,77%	64,23%
<b>Total general</b>	<b>8.803</b>	<b>14.477</b>	<b>23.280</b>	<b>37,81%</b>	<b>62,19%</b>



Respecto del **personal funcionario**, la tendencia es la que ya hemos señalado con carácter general. No olvidemos que el número de funcionarios es superior al del personal laboral excepto en la Gerencia de Servicios Sociales y en la Consejería de Educación.

Aun así, ambos centros directivos cuentan con un número muy superior de mujeres. Son, sin duda, los sectores más feminizados. En Servicios Sociales trabajan 789 funcionarias y 255 funcionarios y en Educación 834 funcionarias y 350 funcionarios.

Y aquellas Consejerías con mayor número de puestos abiertos a cuerpos especiales ocupan a más hombres que mujeres. El caso es especialmente significativo en la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, con un 62,68% de funcionarios, 1.278, frente a 761 funcionarias.

En los años objeto de estudio, podemos observar un incremento discreto pero generalizado de la presencia de las mujeres en todos los centros directivos:

### **FUNCIONARIOS. DISTRIBUCIÓN POR CONSEJERÍAS Y SEXO**

<b>2013</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
PRESIDENCIA	86	147	233	36,91%	63,09%
HACIENDA	462	990	1.452	31,82%	68,18%
ECONOMÍA EMP	304	502	806	37,72%	62,28%
ECYL	260	548	808	32,18%	67,82%
FOMENTO M AMB	1.397	817	2.214	63,10%	36,90%
AGRICULTURA	1.082	1.105	2.187	49,47%	50,53%
SANIDAD	549	776	1.325	41,43%	58,57%
SACYL	259	575	834	31,06%	68,94%
FAMILIA	67	169	236	28,39%	71,61%
GS SOCIALES	289	831	1.120	25,80%	74,20%
INST. JUVENTUD	35	47	82	42,68%	57,32%
EDUCACION	350	862	1.212	28,88%	71,12%
CULTURA TUR	226	437	663	34,09%	65,91%
<b>Total general</b>	<b>5.366</b>	<b>7.806</b>	<b>13.172</b>	<b>40,74%</b>	<b>59,26%</b>
<b>2016</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
PRESIDENCIA	118	218	336	35,12%	64,88%
HACIENDA	604	1.181	1.785	33,84%	66,16%
ECONOMÍA EMP	88	186	274	32,12%	67,88%
ECYL	238	476	714	33,33%	66,67%
FOMENTO M AMB	1.318	758	2.076	63,49%	36,51%
AGRICULTURA	926	1.021	1.947	47,56%	52,44%
SANIDAD	511	741	1.252	40,81%	59,19%
SACYL	230	564	794	28,97%	71,03%
FAMILIA	81	187	268	30,22%	69,78%
GS SOCIALES	255	789	1.044	24,43%	75,57%



INST. JUVENTUD					
EDUCACION	350	834	1.184	29,56%	70,44%
CULTURA TUR	208	423	631	32,96%	67,04%
<b>Total general</b>	<b>4.927</b>	<b>7.378</b>	<b>12.305</b>	<b>40,04%</b>	<b>59,96%</b>
<b>2017</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
PRESIDENCIA	113	212	325	34,77%	65,23%
HACIENDA	588	1.147	1.735	33,89%	66,11%
ECONOMÍA EMP	90	193	283	31,80%	68,20%
ECYL	230	488	718	32,03%	67,97%
FOMENTO M AMB	1.278	761	2.039	62,68%	37,32%
AGRICULTURA	907	1.031	1.938	46,80%	53,20%
SANIDAD	492	748	1.240	39,68%	60,32%
SACYL	223	527	750	29,73%	70,27%
FAMILIA	92	224	316	29,11%	70,89%
GS SOCIALES	261	907	1.168	22,35%	77,65%
INST. JUVENTUD					
EDUCACION	338	877	1.215	27,82%	72,18%
CULTURA TUR	208	426	634	32,81%	67,19%
<b>Total general</b>	<b>4.820</b>	<b>7.541</b>	<b>12.361</b>	<b>38,99%</b>	<b>61,01%</b>

En relación con **el personal laboral**, aunque el porcentaje de mujeres ha sido superior (en 2013, un 62,40%, en 2016 un 62,99 % y en 2017 un 63,52%) en varias Consejerías el número de hombres es superior.

De nuevo Fomento y Medio Ambiente, (en 2013, el 84,70 %, en 2016 el 83,75% y en 2017 el 81,58%) pero también Economía y Hacienda, la Gerencia Regional de Salud, Agricultura y Ganadería y, por último, Presidencia.

Y, como ya es evidente, la presencia de mujeres es mayoritaria en la Gerencia de Servicios Sociales y en la Consejería de Educación.

### LABORALES. DISTRIBUCIÓN POR CONSEJERÍAS Y SEXO

2013	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
PRESIDENCIA	47	32	79	59,49%	40,51%
HACIENDA	264	111	375	70,40%	29,60%
ECONOMÍA EMP	84	80	164	51,22%	48,78%
ECYL	47	74	121	38,84%	61,16%
FOMENTO M AMB	1.190	215	1.405	84,70%	15,30%
AGRICULTURA	419	257	676	61,98%	38,02%
SANIDAD	84	124	208	40,38%	59,62%
SACYL	48	26	74	64,86%	35,14%
FAMILIA	29	16	45	64,44%	35,56%
GS SOCIALES	910	3.292	4.202	21,66%	78,34%
INST. JUVENTUD	56	157	213	26,29%	73,71%



EDUCACION	637	1.931	2.568	24,81%	75,19%
CULTURA TUR	250	431	681	36,71%	63,29%
<b>Total general</b>	<b>4.065</b>	<b>6.746</b>	<b>10.811</b>	<b>37,60%</b>	<b>62,40%</b>
<b>2016</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
PRESIDENCIA	44	32	76	57,89%	42,11%
HACIENDA	212	141	353	60,06%	39,94%
ECONOMÍA EMP	12	25	37	32,43%	67,57%
ECYL	70	125	195	35,90%	64,10%
FOMENTO M AMB	1.304	253	1.557	83,75%	16,25%
AGRICULTURA	372	269	641	58,03%	41,97%
SANIDAD	78	127	205	38,05%	61,95%
SACYL	42	24	66	63,64%	36,36%
FAMILIA	87	160	247	35,22%	64,78%
GS SOCIALES	893	3.304	4.197	21,28%	78,72%
INST. JUVENTUD					
EDUCACION	641	1.938	2.579	24,85%	75,15%
CULTURA TUR	252	422	674	37,39%	62,61%
<b>Total general</b>	<b>4.007</b>	<b>6.820</b>	<b>10.827</b>	<b>37,01%</b>	<b>62,99%</b>
<b>2017</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
PRESIDENCIA	45	31	76	59,21%	40,79%
HACIENDA	207	138	345	60,00%	40,00%
ECONOMÍA EMP	11	25	36	30,56%	69,44%
ECYL	79	134	213	37,09%	62,91%
FOMENTO M AMB	1.333	301	1.634	81,58%	18,42%
AGRICULTURA	351	265	616	56,98%	43,02%
SANIDAD	75	122	197	38,07%	61,93%
SACYL	44	22	66	66,67%	33,33%
FAMILIA	85	156	241	35,27%	64,73%
GS SOCIALES	854	3.352	4.206	20,30%	79,70%
INST. JUVENTUD					
EDUCACION	647	1.990	2.637	24,54%	75,46%
CULTURA TUR	252	400	652	38,65%	61,35%
<b>Total general</b>	<b>3.983</b>	<b>6.936</b>	<b>10.919</b>	<b>36,48%</b>	<b>63,52%</b>

## ANÁLISIS DE LOS DATOS

Nos encontramos, por tanto, ante una situación de desequilibrio entre los centros directivos en lo que a la presencia de mujeres y de hombres se refiere.

Es evidente que en la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, en la Gerencia de Servicios Sociales y en la Consejería de Educación existe segregación horizontal, en la primera a favor de los hombres.



Las diferencias en el resto de Consejerías y Organismos Autónomos no son muy notables. Incluso, por lo que se refiere a las Consejerías de Agricultura y Ganadería y Sanidad, en los años 2013, 2016 y 2017 se ha producido un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres.

## **2. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR EDAD Y SEXO.**

### **Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

En 2017, son mujeres el 66,36% de las personas de menos de 30 años, el 66,92% de las personas con edades comprendidas entre los 30 y 39 años y el 64,20% de quienes tienen entre 40 y 49 años.

Se ha incrementado la presencia de mujeres en la franja de 65 años o más (113 mujeres frente a 90 hombres).

Resulta reseñable que ha subido el número de empleados con edades comprendidas entre los 50 a 59 años: De 10.057 en 2013, (4.041 hombres y 6.016 mujeres) a 11.461 en 2016, (4.399 hombres y 7.062 mujeres). Y a 11.695 en 2017, (4.393 hombres y 7.302 mujeres).

En la franja de 65 años o más, de los 157 empleados de 2013, (97 hombres y 60 mujeres) se pasó a 156 en 2016, (83 hombres y 73 mujeres) y a 203 en 2017, (90 hombres y 113 mujeres).

Sin embargo, la presencia de mujeres en la franja de edad comprendida entre los 30 y los 39 años, ha experimentado un descenso. En 2013 había 1.821 mujeres, en 2016 1.333 y en 2017, 1.210 mujeres.

Por lo que respecta a la franja de edad correspondiente a menos de 30 años los datos arrojan un descenso de la presencia de las mujeres y un pequeño repunte en el año 2017. (152 mujeres en 2013, 64 en 2016 y 73 en 2017).

Sin embargo, la evolución experimentada en la franja de 40-49 años ha sido de un notable descenso (5.326 mujeres en 2013, 4.187 2016 y 3.807 en 2017).

### **DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y SEXO**

<b>2013</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	79	1.088	3.170	4.041	956	97	<b>9.431</b>
<b>MUJERES</b>	152	1.821	5.326	6.016	1.177	60	<b>14.552</b>



<b>AÑO 2013</b>	<b>231</b>	<b>2.909</b>	<b>8.496</b>	<b>10.057</b>	<b>2.133</b>	<b>157</b>	<b>23.983</b>
<b>2013</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	34,20%	37,40%	37,31%	40,18%	44,82%	61,78%	<b>39,32%</b>
<b>MUJERES</b>	65,80%	62,60%	62,69%	59,82%	55,18%	38,22%	<b>60,68%</b>
<b>2016</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	40	756	2.478	4.399	1.178	83	<b>8.934</b>
<b>MUJERES</b>	64	1.333	4.187	7.062	1.479	73	<b>14.198</b>
<b>AÑO 2016</b>	<b>104</b>	<b>2.089</b>	<b>6.665</b>	<b>11.461</b>	<b>2.657</b>	<b>156</b>	<b>23.132</b>
<b>2016</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	38,46%	36,19%	37,18%	38,38%	44,34%	53,21%	<b>38,62%</b>
<b>MUJERES</b>	61,54%	63,81%	62,82%	61,62%	55,66%	46,79%	<b>61,38%</b>
<b>2017</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	37	598	2.123	4.393	1.562	90	<b>8.803</b>
<b>MUJERES</b>	73	1.210	3.807	7.302	1.972	113	<b>14.477</b>
<b>AÑO 2017</b>	<b>110</b>	<b>1.808</b>	<b>5.930</b>	<b>11.695</b>	<b>3.534</b>	<b>203</b>	<b>23.280</b>
<b>2017</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	33,64%	33,08%	35,80%	37,56%	44,20%	44,33%	<b>37,81%</b>
<b>MUJERES</b>	66,36%	66,92%	64,20%	62,44%	55,80%	55,67%	<b>62,19%</b>

Por lo que respecta al **personal funcionario** se ha producido los siguientes cambios:

Descenso del número de mujeres entre los años 2013 y 2016, en concreto en las siguientes franjas de edades:

Franja de menos de 30 años, del año 2013 con 32 mujeres, se pasó a 8 en el año 2016.

Franja de 30 a 39 años, del año 2013 con 1.101 mujeres, se pasó a 729 en el año 2016.

Franja de 40 a 49 años, del año 2013 con 3.077 mujeres, se pasó a 2.408 en el año 2016.

Franja de 65 años o más, del año 2013 con 40 mujeres, se pasó a 37 en el año 2016.



Ascenso del número de mujeres entre los años 2013 y 2016, en concreto en las siguientes franjas de edades:

Franja de 50 a 59 años, del año 2013 con 2.999 mujeres, se pasó a 3.499 en el año 2016.

Franja de 60 a 64 años, del año 2013 con 557 mujeres, se pasó a 697 en el año 2016.

Ascenso del número de mujeres entre los años 2016 y 2017, en concreto en las siguientes franjas de edades:

Franja de menos de 30 años, del año 2016 con 8 mujeres, se pasó a 18 en el año 2017.

Franja de 50 a 59 años, del año 2016 con 3.499 mujeres, se pasó a 3.667 en el año 2017.

Franja de 60 a 64 años, del año 2016 con 697 mujeres, se pasó a 896 en el año 2017.

Franja de 65 años o más, del año 2016 con 37 mujeres, se pasó a 53 en el año 2017.

Descenso del número de mujeres entre los años 2016 y 2017, en concreto en las siguientes franjas de edades:

Franja de 30 a 39 años, del año 2016 con 729 mujeres, se pasó a 649 en el año 2017.

Franja de 40 a 49 años, del año 2016 con 2.408 mujeres, se pasó a 2.258 en el año 2017.

### **FUNCIONARIOS DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y SEXO**

<b>2013</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	36	671	1.739	2.216	613	91	<b>5.366</b>
<b>MUJERES</b>	32	1.101	3.077	2.999	557	40	<b>7.806</b>
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>1.772</b>	<b>4.816</b>	<b>5.215</b>	<b>1.170</b>	<b>131</b>	<b>13.172</b>
<b>2013</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	52,94%	37,87%	36,11%	42,49%	52,39%	69,47%	<b>40,74%</b>



<b>MUJERES</b>	47,06%	62,13%	63,89%	57,51%	47,61%	30,53%	<b>59,26%</b>
<b>2016</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	11	443	1.347	2.384	671	71	<b>4.927</b>
<b>MUJERES</b>	8	729	2.408	3.499	697	37	<b>7.378</b>
<b>AÑO 2016</b>	<b>19</b>	<b>1.172</b>	<b>3.755</b>	<b>5.883</b>	<b>1.368</b>	<b>108</b>	<b>12.305</b>
<b>2016</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	57,89%	37,80%	35,87%	40,52%	49,05%	65,74%	<b>40,04%</b>
<b>MUJERES</b>	42,11%	62,20%	64,13%	59,48%	50,95%	34,26%	<b>59,96%</b>
<b>2017</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	13	359	1.169	2.398	801	80	<b>4.820</b>
<b>MUJERES</b>	18	649	2.258	3.667	896	53	<b>7.541</b>
<b>AÑO 2017</b>	<b>31</b>	<b>1.008</b>	<b>3.427</b>	<b>6.065</b>	<b>1.697</b>	<b>133</b>	<b>12.361</b>
<b>2017</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	41,94%	35,62%	34,11%	39,54%	47,20%	60,15%	<b>38,99%</b>
<b>MUJERES</b>	58,06%	64,38%	65,89%	60,46%	52,80%	39,85%	<b>61,01%</b>

Por lo que respecta al **personal laboral**, con los datos facilitados podemos extraer las siguientes conclusiones:

Descenso del número de mujeres en concreto en las siguientes franjas de edades:

De 120 mujeres menores de 30 años en 2013, se pasó a 56 en 2016 y a 55 en 2017.

De 720 mujeres de 30 a 39 años en 2013, se pasó a 604 en 2016 y a 561 en 2017.

De 2.249 mujeres de 40 a 49 años en 2013, se pasó a 1.779 en 2016 y a 1.549 en 2017.

Ascenso del número de mujeres entre los años 2013, 2016 y 2017, en concreto en las siguientes franjas de edades:

Franja de 60 a 64 años, 620 mujeres en 2013, 782 en 2016 y 1.076 en 2017.

Franja de 50 a 59 años, 3.017 mujeres en 2013, 3.563 en 2016 y a 3.635 en 2017.



**LABORALES –  
DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y SEXO**

<b>2013</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	43	417	1.431	1.825	343	6	<b>4.065</b>
<b>MUJERES</b>	120	720	2.249	3.017	620	20	<b>6.746</b>
<b>TOTAL</b>	<b>163</b>	<b>1.137</b>	<b>3.680</b>	<b>4.842</b>	<b>963</b>	<b>26</b>	<b>10.811</b>
<b>2013</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	26,38%	36,68%	38,89%	37,69%	35,62%	23,08%	<b>37,60%</b>
<b>MUJERES</b>	73,62%	63,32%	61,11%	62,31%	64,38%	76,92%	<b>62,40%</b>
<b>2016</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	29	313	1.131	2.015	507	12	<b>4.007</b>
<b>MUJERES</b>	56	604	1.779	3.563	782	36	<b>6.820</b>
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>917</b>	<b>2.910</b>	<b>5.578</b>	<b>1.289</b>	<b>48</b>	<b>10.827</b>
<b>2016</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	34,12%	34,13%	38,87%	36,12%	39,33%	25,00%	<b>37,01%</b>
<b>MUJERES</b>	65,88%	65,87%	61,13%	63,88%	60,67%	75,00%	<b>62,99%</b>
<b>2017</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	24	239	954	1.995	761	10	<b>3.983</b>
<b>MUJERES</b>	55	561	1.549	3.635	1.076	60	<b>6.936</b>
<b>AÑO 2017</b>	<b>79</b>	<b>800</b>	<b>2.503</b>	<b>5.630</b>	<b>1.837</b>	<b>70</b>	<b>10.919</b>
<b>2017</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	30,38%	29,88%	38,11%	35,44%	41,43%	14,29%	<b>36,48%</b>
<b>MUJERES</b>	69,62%	70,13%	61,89%	64,56%	58,57%	85,71%	<b>63,52%</b>



### **Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de la Salud de Castilla y León**

Con relación a los datos del año 2017 y respecto de todo el personal de la Gerencia Regional de Salud (estatutarios, funcionarios y laborales), las franjas de edad donde la presencia de mujeres es más significativa es la de 40 a 49 años (19,44% hombres y 80,56% mujeres), seguida muy de cerca por la de 30 a 39 (19,78% hombres y 80,22% mujeres) y la de 50 a 59 (21,56% hombres y 78,44% mujeres), siendo la representación en los otros niveles también superior al 70%, así la franja de 60 o más (72,21% mujeres) y la de menos de 30 (71,58% mujeres).

Porcentajes a favor de las mujeres, que si se extrapolan solo al personal estatutario, todavía son mayores.

En cuanto el análisis concreto por edades, resulta reseñable que hay dos franjas en que se ha producido un incremento de empleados, y en las otras se han visto reducidos. Así, en la franja de los menos de 30, se ha producido un incremento al pasar de 1.094 en 2013 (269 hombres y 825 mujeres) a 1.256 en 2016, (357 hombres y 899 mujeres). Además, es en la única franja de edad en la que el porcentaje de mujeres en 2017 es inferior al de 2013. En las demás horquillas de edad, es superior. En todo caso, la representación de mujeres es superior en todas las franjas.

En la franja de 60 o más años también se observa crecimiento de empleados, pasando de 4.749 en 2013 (1.545 hombres y 3.204 mujeres), a 7.153 en 2017 (1.988 hombres y 5.165 mujeres).

En las demás franjas, pese a observarse un descenso de empleados, el porcentaje de representación femenina en 2017 es superior al de 2013.

En los totales, se ha pasado de 35.437 en 2013, a 34.964 en 2017, no obstante lo cual la representación femenina ha crecido, pasando del 75,22% en 2013, al 77,63% en 2017.

#### **DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y SEXO**

##### ***Personal estatutario, funcionario y laboral de los centros e instituciones sanitarias***

<b>2013</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 o más</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	269	1.027	2.059	3.880	1.545	<b>8.780</b>
<b>MUJERES</b>	825	3.570	7.429	11.629	3.204	<b>26.657</b>



<b>AÑO 2013</b>	<b>1.094</b>	<b>4.597</b>	<b>9.488</b>	<b>15.509</b>	<b>4.749</b>	<b>35.437</b>
<b>2013</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	24,59%	22,34%	21,70%	25,02%	32,53%	<b>24,78%</b>
<b>MUJERES</b>	75,41%	77,66%	78,30%	74,98%	67,47%	<b>75,22%</b>
<b>2016</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	331	959	1.598	3.276	1.826	<b>7.990</b>
<b>MUJERES</b>	889	3.676	6.544	11.367	4.589	<b>27.065</b>
<b>AÑO 2016</b>	<b>1.220</b>	<b>4.635</b>	<b>8.142</b>	<b>14.643</b>	<b>6.415</b>	<b>35.055</b>
<b>2016</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	27,13%	20,69%	19,63%	22,37%	28,46%	<b>22,79%</b>
<b>MUJERES</b>	72,87%	79,31%	80,37%	77,63%	71,54%	<b>77,21%</b>
<b>2017</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	357	886	1.541	3.050	1.988	<b>7.822</b>
<b>MUJERES</b>	899	3.594	6.386	11.098	5.165	<b>27.142</b>
<b>AÑO 2017</b>	<b>1.256</b>	<b>4.480</b>	<b>7.927</b>	<b>14.148</b>	<b>7.153</b>	<b>34.964</b>
<b>2017</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	28,42%	19,78%	19,44%	21,56%	27,79%	<b>22,37%</b>
<b>MUJERES</b>	71,58%	80,22%	80,56%	78,44%	72,21%	<b>77,63%</b>

Si extraemos datos solo de personal estatutario, la evolución es muy similar, siendo algo más elevado el porcentaje de mujeres en las distintas franjas. La más llamativa, la de menos de 30 años, en la que el 84,81% del personal estatutario de 2017 son mujeres (atendiendo a los vínculos estatutario, funcionario y laboral, era de un 71,58%).

### **DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y SEXO** *Personal estatutario exclusivamente*

<b>2013</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 o más</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	20	713	1.702	2.648	1.049	<b>6.132</b>
<b>MUJERES</b>	110	3.006	6.383	9.553	2.638	<b>21.690</b>



<b>AÑO 2013</b>	<b>130</b>	<b>3.719</b>	<b>8.085</b>	<b>12.201</b>	<b>3.687</b>	<b>27.822</b>
<b>2013</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	15,38%	19,17%	21,05%	21,70%	28,45%	<b>22,04%</b>
<b>MUJERES</b>	84,62%	80,83%	78,95%	78,30%	71,55%	<b>77,96%</b>
<b>2016</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	19	784	1.423	2.569	1.167	<b>5.962</b>
<b>MUJERES</b>	97	3.309	6.011	9.526	3.876	<b>22.819</b>
<b>AÑO 2016</b>	<b>116</b>	<b>4.093</b>	<b>7.434</b>	<b>12.095</b>	<b>5.043</b>	<b>28.781</b>
<b>2016</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	16,38%	19,15%	19,14%	21,24%	23,14%	<b>20,72%</b>
<b>MUJERES</b>	83,62%	80,85%	80,86%	78,76%	76,86%	<b>79,28%</b>
<b>2017</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	12	727	1.404	2.464	1.272	<b>5.879</b>
<b>MUJERES</b>	67	3.290	5.876	9.397	4.247	<b>22.877</b>
<b>AÑO 2017</b>	<b>79</b>	<b>4.017</b>	<b>7.280</b>	<b>11.861</b>	<b>5.519</b>	<b>28.756</b>
<b>2017</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	15,19%	18,10%	19,29%	20,77%	23,05%	<b>20,44%</b>
<b>MUJERES</b>	84,81%	81,90%	80,71%	79,23%	76,95%	<b>79,56%</b>

Por lo que respecta al **personal estatutario** se han producido los siguientes cambios:

Descenso del número de mujeres entre los años 2013 y 2016, en concreto en las siguientes franjas de edades:

Franja de menos de 30 años, de 110 mujeres en 2013, se pasó a 97 en 2016.

Franja de 40 a 49 años, de 6.383 mujeres en 2013 se pasó a 6.011 en 2016.

Franja de 50 a 59 años, de 9.553 mujeres en 2013 se pasó a 9.526 en 2016.



Ascenso del número de mujeres entre los años 2013 y 2016, en concreto en las siguientes franjas de edades:

Franja de 30 a 39 años, de 3.006 mujeres en 2013 se pasó a 3.309 en 2016.

Franja de 60 años o más, de 2.638 mujeres en 2013 se pasó a 3.876 en 2016.

Ascenso del número de mujeres entre los años 2016 y 2017, en concreto en la franja de 60 o más años, de 3.876 mujeres en 2016 se pasó a 4.247 en 2017.

Descenso del número de mujeres entre los años 2016 y 2017, en concreto en las siguientes franjas de edades:

Franja de menos de 30 años, de 97 mujeres en 2016 se pasó a 67 en 2017.

Franja de 30 a 39 años, de 3.309 mujeres en 2016 se pasó a 3.290 en 2017.

Franja de 40 a 49 años, de 6.011 mujeres en 2016 se pasó a 5.876 en 2017.

Franja de 50 a 59 años, de 9.526 mujeres en 2016 se pasó a 9.397 en 2017.

**Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León**

2013	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	TOTAL
<b>HOMBRES</b>	215	1.778	2.738	3.581	473	80	<b>8.865</b>
<b>MUJERES</b>	940	5.291	6.034	6.089	566	65	<b>18.985</b>
<b>AÑO 2013</b>	<b>1.155</b>	<b>7.069</b>	<b>8.772</b>	<b>9.670</b>	<b>1.039</b>	<b>145</b>	<b>27.850</b>
2013	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	TOTAL
<b>HOMBRES</b>	18,61%	25,15%	31,21%	37,03%	45,52%	55,17%	<b>31,83%</b>
<b>MUJERES</b>	81,39%	74,85%	68,79%	62,97%	54,48%	44,83%	<b>68,17%</b>

2016	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	TOTAL
<b>HOMBRES</b>	185	1592	2.623	3.251	581	76	<b>8.308</b>
<b>MUJERES</b>	722	5.049	6.251	6.867	598	90	<b>19.577</b>



<b>AÑO 2016</b>	<b>907</b>	<b>6.641</b>	<b>8.874</b>	<b>10.118</b>	<b>1.179</b>	<b>166</b>	<b>27.885</b>
<b>2016</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	20,40%	23,97%	29,56%	32,13%	49,28%	45,78%	<b>29,79%</b>
<b>MUJERES</b>	79,60%	76,03%	70,44%	67,87%	50,72%	54,22%	<b>70,21%</b>

<b>2017</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	275	1633	2.820	3.138	386	53	<b>8.305</b>
<b>MUJERES</b>	914	5.061	6.554	6.488	493	69	<b>19.579</b>
<b>AÑO 2017</b>	<b>1.189</b>	<b>6.694</b>	<b>9.374</b>	<b>9.626</b>	<b>879</b>	<b>122</b>	<b>27.884</b>
<b>2017</b>	<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMBRES</b>	23,13%	24,39%	30,08%	32,60%	43,91%	43,44%	<b>29,78%</b>
<b>MUJERES</b>	76,87%	75,61%	69,92%	67,40%	56,09%	56,56%	<b>70,22%</b>

Por lo que respecta al **personal funcionario** se han producido los siguientes cambios:

En 2016 se aprecia un descenso del número de hombres en todas las franjas salvo en las de 60 a 64 y de 65 o más, destacando la de 50 a 59 que se pasa de 3.519 a 3.185.

No obstante en 2017 se incrementa el sector masculino en las tres primeras, destacando la de 40 a 49 al pasar de 2.535 a 2.733 y en los menores de 30 años, que pasan de 177 a 264, produciéndose un descenso en el resto de franjas.

En cambio en 2016 en el sector femenino el descenso se produce en las dos primeras franjas de edad incrementándose en el resto, destacando el aumento también en la de 50 a 59, al pasar de 5.877 a 6.624.

En 2017 se incrementa el número de mujeres en las tres primeras franjas destacando el incremento de 6.054 en la de 40 a 49 a 6.370, descendiendo en el resto de ellas, en especial la de 50 a 59 que pasa de 6.624 a 6.249.



### FUNCIONARIOS DOCENTES

2013	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	TOTAL
<b>HOMBRES</b>	206	1.718	2.661	3.519	455	80	<b>8.639</b>
<b>MUJERES</b>	915	5.156	5.847	5.877	518	65	<b>18.378</b>
<b>AÑO 2013</b>	<b>1.121</b>	<b>6.874</b>	<b>8.508</b>	<b>9.396</b>	<b>973</b>	<b>145</b>	<b>27.017</b>
2013	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	TOTAL
<b>HOMBRES</b>	18,38%	24,99%	31,28%	37,45%	46,76%	55,17%	<b>31,98%</b>
<b>MUJERES</b>	81,62%	75,01%	68,72%	62,55%	53,24%	44,83%	<b>68,02%</b>
2016	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	TOTAL
<b>HOMBRES</b>	177	1.556	2.535	3.185	563	76	<b>8.092</b>
<b>MUJERES</b>	708	4.967	6.054	6.624	538	90	<b>18.981</b>
<b>AÑO 2016</b>	<b>885</b>	<b>6.523</b>	<b>8.589</b>	<b>9.809</b>	<b>1.101</b>	<b>166</b>	<b>27.073</b>
2016	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	TOTAL
<b>HOMBRES</b>	20,00%	23,85%	29,51%	32,47%	51,14%	45,78%	<b>29,89%</b>
<b>MUJERES</b>	80,00%	76,15%	70,49%	67,53%	48,86%	54,22%	<b>70,11%</b>
2017	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	TOTAL
<b>HOMBRES</b>	264	1.598	2.733	3.082	369	53	<b>8.099</b>
<b>MUJERES</b>	894	4.978	6.370	6.249	443	69	<b>19.003</b>
<b>AÑO 2017</b>	<b>1.158</b>	<b>6.576</b>	<b>9.103</b>	<b>9.331</b>	<b>812</b>	<b>122</b>	<b>27.102</b>
2017	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	TOTAL
<b>HOMBRES</b>	22,80%	24,30%	30,02%	33,03%	45,44%	43,44%	<b>29,88%</b>



<b>MUJERES</b>	77,20%	75,70%	69,98%	66,97%	54,56%	56,56%	<b>70,12%</b>
----------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------------

Con respecto al **personal laboral**, en 2016 se produce un descenso tanto en hombres como en mujeres en las dos primeras franjas de edad. En el resto de franjas, se incrementa ligeramente el número de mujeres. Por el contrario, se incrementa el número de hombres en las franjas de 40 a 49 y 50 a 59 permaneciendo constante el resto.

En 2017 se incrementa la primera franja (menos de 30) en ambos sexos, descendiendo en el resto de franjas el sector masculino. En el ámbito femenino, además, se incrementa el número de mujeres con edades comprendidas entre 30 y 39 años, descendiendo en el resto.

2013	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	TOTAL
<b>HOMBRES</b>	9	60	77	62	18	0	<b>226</b>
<b>MUJERES</b>	25	135	187	212	48	0	<b>607</b>
<b>AÑO 2013</b>	<b>34</b>	<b>195</b>	<b>264</b>	<b>274</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>833</b>
2013	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	TOTAL
<b>HOMBRES</b>	26,47%	30,77%	29,17%	22,63%	27,27%	0,00%	<b>27,13%</b>
<b>MUJERES</b>	73,53%	69,23%	70,83%	77,37%	72,73%	0,00%	<b>72,87%</b>

2016	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	TOTAL
<b>HOMBRES</b>	8	36	88	66	18	0	<b>216</b>
<b>MUJERES</b>	14	82	197	243	60	0	<b>596</b>
<b>AÑO 2016</b>	<b>22</b>	<b>118</b>	<b>285</b>	<b>309</b>	<b>78</b>	<b>0</b>	<b>812</b>
2016	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	TOTAL
<b>HOMBRES</b>	36,36%	30,51%	30,88%	21,36%	23,08%	0,00%	<b>26,60%</b>
<b>MUJERES</b>	63,64%	69,49%	69,12%	78,64%	76,92%	0,00%	<b>73,40%</b>



2017	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	TOTAL
<b>HOMBRES</b>	11	35	87	56	17	0	<b>206</b>
<b>MUJERES</b>	20	83	184	239	50	0	<b>576</b>
<b>AÑO 2017</b>	<b>31</b>	<b>118</b>	<b>271</b>	<b>295</b>	<b>67</b>	<b>0</b>	<b>782</b>
2017	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	TOTAL
<b>HOMBRES</b>	35,48%	29,66%	32,10%	18,98%	25,37%	0,00%	<b>26,34%</b>
<b>MUJERES</b>	64,52%	70,34%	67,90%	81,02%	74,63%	0,00%	<b>73,66%</b>

## ANÁLISIS DE LOS DATOS

### Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos

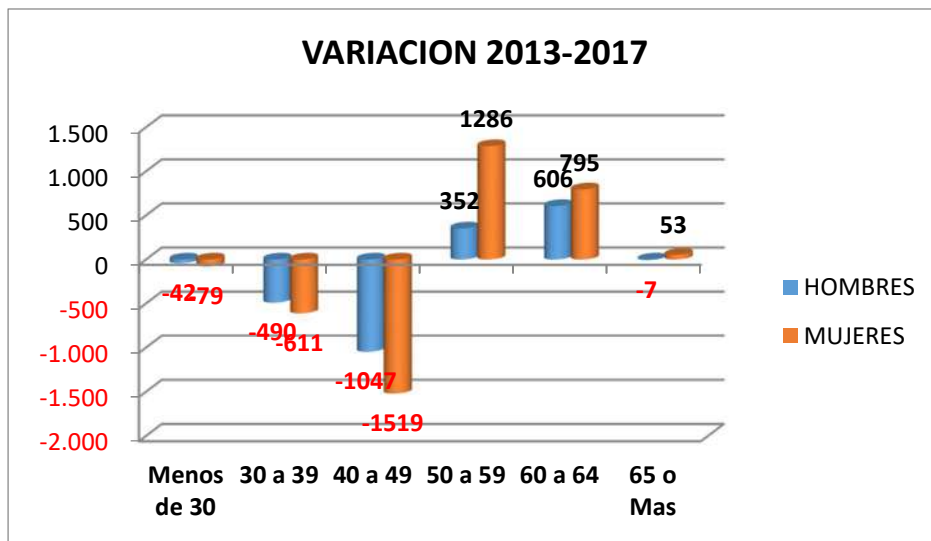
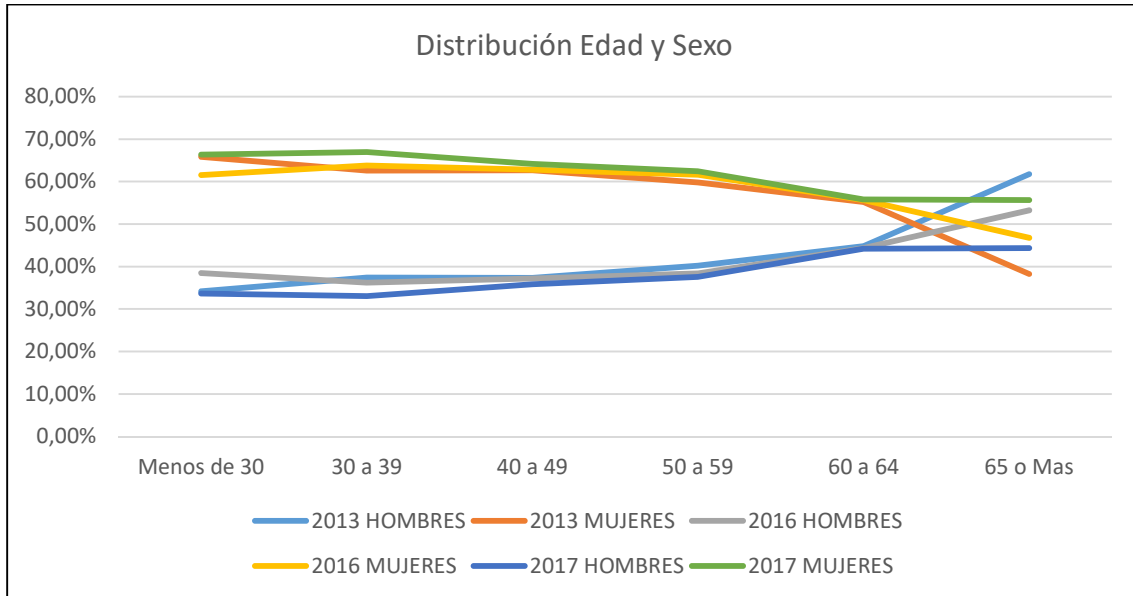
Con carácter general, se ha de destacar que la presencia de mujeres en todas las franjas de edad es superior a la de los hombres.

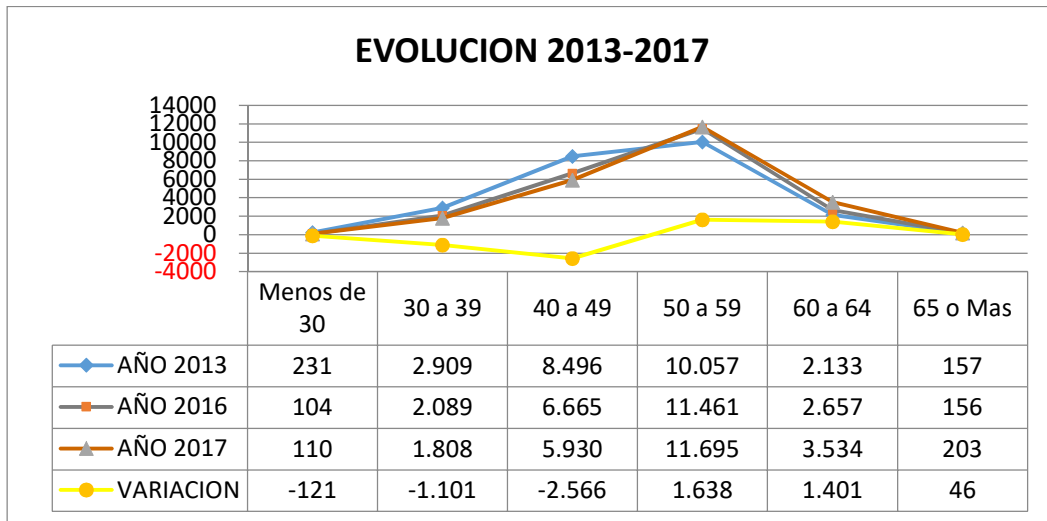
En las franjas de edad de menos de 30 años, 30 a 39 años, 40 a 49 años y 50 a 59 años nos encontramos con una presencia de mujeres muy cercana al equilibrio.

Entre el personal funcionario, las tendencias son idénticas. Sin embargo, en el personal laboral, el desequilibrio es notable en la franja de más de 65 años, solo el 14,29 % son hombres y el 85,71 % mujeres. También es de destacar el desequilibrio en la franja de edad de 30 a 39 años, en la que el 70,13 % son mujeres.

### Distribución Edad y Sexo

		Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 64	65 o Mas	TOTAL
<b>2013</b>	<b>HOMBRES</b>	34,20%	37,40%	37,31%	40,18%	44,82%	61,78%	<b>39,32%</b>
	<b>MUJERES</b>	65,80%	62,60%	62,69%	59,82%	55,18%	38,22%	<b>60,68%</b>
<b>2016</b>	<b>HOMBRES</b>	38,46%	36,19%	37,18%	38,38%	44,34%	53,21%	<b>38,62%</b>
	<b>MUJERES</b>	61,54%	63,81%	62,82%	61,62%	55,66%	46,79%	<b>61,38%</b>
<b>2017</b>	<b>HOMBRES</b>	33,64%	33,08%	35,80%	37,56%	44,20%	44,33%	<b>37,81%</b>
	<b>MUJERES</b>	66,36%	66,92%	64,20%	62,44%	55,80%	55,67%	<b>62,19%</b>





Con carácter general, se ha de destacar que la presencia de mujeres en todas las franjas de edad es superior a la de los hombres. La mayor diferencia entre hombre y mujeres se encuentran en las franjas de 30 a 39 años, 40 a 49 y de 50 a 59, estando más equilibradas en las de 60 a 64 y más de 65.

En el ámbito funcional es similar a lo indicado anteriormente. En el ámbito laboral en todas las franjas existe un desequilibrio de mayor peso de las mujeres

**Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de la Salud de Castilla y León**

Con carácter general, se ha de destacar que la presencia de mujeres en todas las franjas de edad es superior a la de los hombres, con un desequilibrio notable en favor de las mujeres, desequilibrio más pronunciado si se hace el estudio sólo respecto al personal con vínculo estatutario

**DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y SEXO**  
*Personal estatutario, funcionario y laboral*

		Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 o más	TOTAL
<b>2013</b>	<b>HOMBRES</b>	24,59%	22,34%	21,70%	25,02%	32,53%	<b>24,78%</b>
	<b>MUJERES</b>	75,41%	77,66%	78,30%	74,98%	67,47%	<b>75,22%</b>
<b>2016</b>	<b>HOMBRES</b>	27,13%	20,69%	19,63%	22,37%	28,46%	<b>22,79%</b>
	<b>MUJERES</b>	72,87%	79,31%	80,37%	77,63%	71,54%	<b>77,21%</b>
<b>2017</b>	<b>HOMBRES</b>	28,42%	19,78%	19,44%	21,56%	27,79%	<b>22,37%</b>
	<b>MUJERES</b>	71,58%	80,22%	80,56%	78,44%	72,21%	<b>77,63%</b>

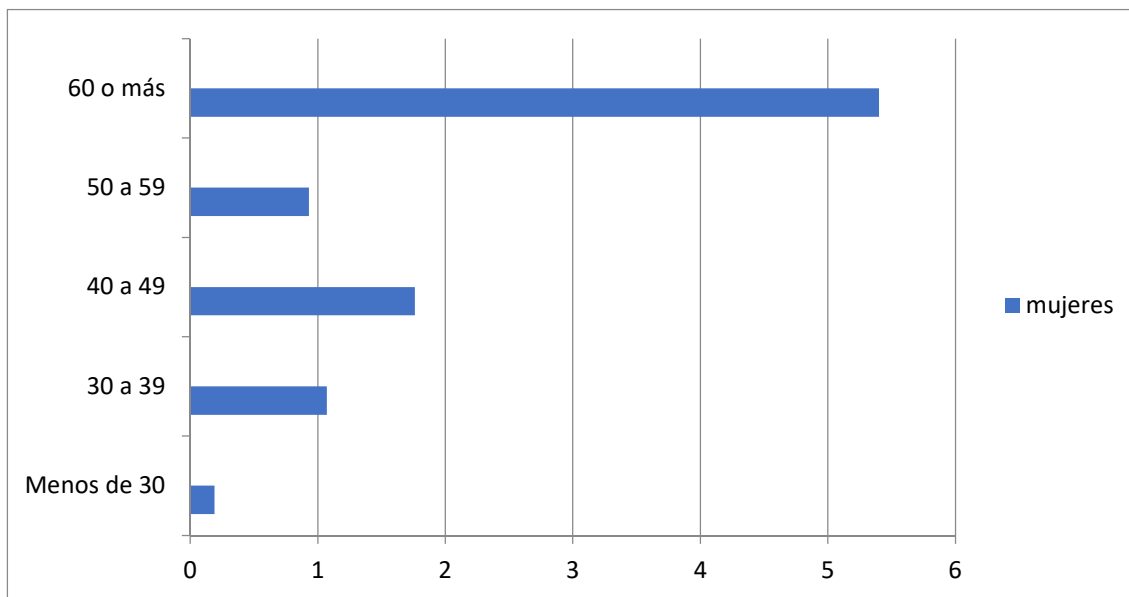


## DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y SEXO

### *Personal estatutario exclusivamente*

		Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 o más	TOTAL
<b>2013</b>	<b>HOMBRES</b>	15,38%	19,17%	21,05%	21,70%	28,45%	<b>22,04%</b>
	<b>MUJERES</b>	84,62%	80,83%	78,95%	78,30%	71,55%	<b>77,96%</b>
<b>2016</b>	<b>HOMBRES</b>	16,38%	19,15%	19,14%	21,24%	23,14%	<b>20,72%</b>
	<b>MUJERES</b>	83,62%	80,85%	80,86%	78,76%	76,86%	<b>79,28%</b>
<b>2017</b>	<b>HOMBRES</b>	15,19%	18,10%	19,29%	20,77%	23,05%	<b>20,44%</b>
	<b>MUJERES</b>	84,81%	81,90%	80,71%	79,23%	76,95%	<b>79,56%</b>

## VARIACIÓN 2013/2017 PORCENTAJE MUJERES POR TRAMOS EDAD



## **Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León**

En el ámbito docente, en todos los periodos de referencia, la presencia de mujeres es superior a la de los hombres en todas las franjas de edad, siendo en las primeras donde se aprecia un mayor predominio de mujeres. En 2013 se llegaba al 81,39% y 74,85% en las franjas de menos de 30 y 30 a 39, 79,60% y 76,03% en 2016 y 76,87% y 75,61% en 2017.

En 2016 se produce un descenso en el número de hombre y mujeres en las dos primeras franjas de edad (menos de 30 y de 30 a 39) para de nuevo incrementarse dichas franjas en 2017.

En el resto de franjas de 2016, y en lo concerniente al sector femenino, se incrementa su número, en especial en la de 50 a 59 que pasa de 6.089 a 6.867 mujeres. En dichas franjas del ámbito masculino se produce un descenso salvo en la de 60 a 64 años.

En 2017 y comparando con 2016 se incrementa el número de hombre y mujeres en las 3 primeras franjas descendiendo en ambos sexos en el resto de franjas.

### **DOCENTE**

#### **Distribución Edad y Sexo**

		<b>Menos de 30</b>	<b>30 a 39</b>	<b>40 a 49</b>	<b>50 a 59</b>	<b>60 a 64</b>	<b>65 o Mas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>2013</b>	<b>HOMBRES</b>	18,61%	25,15%	31,21%	37,03%	45,52%	55,17%	<b>31,83%</b>
	<b>MUJERES</b>	81,39%	74,85%	68,79%	62,97%	54,48%	44,83%	<b>68,17%</b>
<b>2016</b>	<b>HOMBRES</b>	20,40%	23,97%	29,56%	32,13%	49,28%	45,78%	<b>29,79%</b>
	<b>MUJERES</b>	79,60%	76,03%	70,44%	67,87%	50,72%	54,22%	<b>70,21%</b>
<b>2017</b>	<b>HOMBRES</b>	23,13%	24,39%	30,08%	32,60%	43,91%	43,44%	<b>29,78%</b>
	<b>MUJERES</b>	76,87%	75,61%	69,92%	67,40%	56,09%	56,56%	<b>70,22%</b>

### 3. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR ANTIGÜEDAD Y SEXO

#### **Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

Puede constatarse el predominio de mujeres en las cuatro primeras franjas de antigüedad (menos de un año, de uno a cinco años, de cinco a diez años y de once a veinte años) que se desdibuja entre los empleados con más de 20 años de antigüedad, aun así, el 57,29% eran mujeres en 2013, el 56,90% en año 2016, y el 57,42% en 2017.

Los mayores desequilibrios se producen en el personal que tienen entre 1 y 5 años de antigüedad en la Administración. Un 66,97 % de mujeres frente en 2013, el 68,72% en 2016 y el 76,00 % en 2017.

#### **DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD Y SEXO**

<b>2013</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	67	132	199	33,67%	66,33%
<b>De 1 a 5 años</b>	520	1.116	1.636	31,78%	68,22%
<b>De 5 a 10 años</b>	1.296	2.628	3.924	33,03%	66,97%
<b>De 11 a 20 años</b>	2.395	3.763	6.158	38,89%	61,11%
<b>Más de 20 años</b>	5.153	6.913	12.066	42,71%	57,29%
<b>TOTAL</b>	<b>9.431</b>	<b>14.552</b>	<b>23.983</b>	<b>39,32%</b>	<b>60,68%</b>
<b>2016</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	71	214	285	24,91%	75,09%
<b>De 1 a 5 años</b>	233	512	745	31,28%	68,72%
<b>De 5 a 10 años</b>	1.131	2.343	3.474	32,56%	67,44%
<b>De 11 a 20 años</b>	2.016	3.890	5.906	34,13%	65,87%
<b>Más de 20 años</b>	5.483	7.239	12.722	43,10%	56,90%
<b>TOTAL</b>	<b>8.934</b>	<b>14.198</b>	<b>23.132</b>	<b>38,62%</b>	<b>61,38%</b>
<b>2017</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	142	332	474	29,96%	70,04%
<b>De 1 a 5 años</b>	271	858	1.129	24,00%	76,00%
<b>De 5 a 10 años</b>	928	2.026	2.954	31,42%	68,58%
<b>De 11 a 20 años</b>	1.980	3.869	5.849	33,85%	66,15%



<b>Más de 20 años</b>	5.482	7.392	12.874	42,58%	57,42%
<b>TOTAL</b>	<b>8.803</b>	<b>14.477</b>	<b>23.280</b>	<b>37,81%</b>	<b>62,19%</b>

Entre el **personal funcionario** se mantiene esta misma tendencia:

- Descenso en el % de hombres en los años 2013 y 2016 en las siguientes franjas:
  - Menos de 1 año.: de un 40,00 % en el 2013 a un 25,17 % en el 2016.
  - De 11 a 20 años: de un 39,55 % en el 2013 a un 35,53 % en el 2016.
  - Más de 20 años: de un 43,14 % en el 2013 a un 42,76 % en el 2016.
  
- Ascenso en el % de hombres en los años 2013 y 2016 en las siguientes franjas:
  - De 1 a 5 años: de un 35,84 % en el 2013 a un 36,25 % en el 2016.
  - De 5 a 10 años: de un 34,79 % en el 2013 a un 36,72 % en el 2016.
  
- Ascenso en el % de mujeres en los años 2013 y 2016 en las siguientes franjas:
  - Menos de 1 año: de un 60,00 % en el 2013 a un 74,83 % en el 2016.
  - De 11 a 20 años: de un 60,45 % en el 2013 a un 64,47 % en el 2016.
  - Más de 20 años: de un 56,86 % en el 2013 a un 57,24 % en el 2016.
  
- Descenso en el % de mujeres en los años 2013 y 2016 en las siguientes franjas:
  - De 1 a 5 años: de un 64,16 % en el 2013 a un 63,75 % en el 2016.
  - De 5 a 10 años: de un 65,21 % en el 2013 a un 63,28 % en el 2016.

La diferencia de % de mujeres frente al de hombres es superior en todas las franjas de antigüedad.

Si se comparan estos datos con los que se contienen en la tabla general se observa un pequeño ascenso en el porcentaje de mujeres (57,42% en los datos



generales y 57,94 % en trabajadoras) y un pequeño descenso referido a hombres, (42,58 % en los datos generales y 42,06 % en trabajadores).

### **FUNCIONARIOS.**

<b>2013</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	18	27	45	40,00%	60,00%
<b>De 1 a 5 años</b>	200	358	558	35,84%	64,16%
<b>De 5 a 10 años</b>	677	1.269	1.946	34,79%	65,21%
<b>De 11 a 20 años</b>	1.236	1.889	3.125	39,55%	60,45%
<b>Más de 20 años</b>	3.235	4.263	7.498	43,14%	56,86%
<b>TOTAL</b>	<b>5.366</b>	<b>7.806</b>	<b>13.172</b>	<b>40,74%</b>	<b>59,26%</b>
<b>2016</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	36	107	143	25,17%	74,83%
<b>De 1 a 5 años</b>	58	102	160	36,25%	63,75%
<b>De 5 a 10 años</b>	546	941	1.487	36,72%	63,28%
<b>De 11 a 20 años</b>	1.028	1.865	2.893	35,53%	64,47%
<b>Más de 20 años</b>	3.259	4.363	7.622	42,76%	57,24%
<b>TOTAL</b>	<b>4.927</b>	<b>7.378</b>	<b>12.305</b>	<b>40,04%</b>	<b>59,96%</b>
<b>2017</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	82	155	237	34,60%	65,40%
<b>De 1 a 5 años</b>	113	356	469	24,09%	75,91%
<b>De 5 a 10 años</b>	408	746	1.154	35,36%	64,64%
<b>De 11 a 20 años</b>	1.022	1.882	2.904	35,19%	64,81%
<b>Más de 20 años</b>	3.195	4.402	7.597	42,06%	57,94%
<b>TOTAL</b>	<b>4.820</b>	<b>7.541</b>	<b>12.361</b>	<b>38,99%</b>	<b>61,01%</b>

Respecto a los datos del **personal laboral** la diferencia de % de mujeres frente al de hombres es superior en todas las franjas de antigüedad.

Si se comparan estos datos con los que se contienen en la tabla general se observa un descenso en el porcentaje de mujeres (57,42% en los datos generales y 56,66% en trabajadoras) y un incremento referido a hombres, (42,58 % en los datos generales y 43,34 % en trabajadores).



**LABORALES.  
DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD Y SEXO**

<b>2013</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	49	105	154	31,82%	68,18%
<b>De 1 a 5 años</b>	320	758	1.078	29,68%	70,32%
<b>De 5 a 10 años</b>	619	1.359	1.978	31,29%	68,71%
<b>De 11 a 20 años</b>	1.159	1.874	3.033	38,21%	61,79%
<b>Más de 20 años</b>	1.918	2.650	4.568	41,99%	58,01%
<b>TOTAL</b>	<b>4.065</b>	<b>6.746</b>	<b>10.811</b>	<b>37,60%</b>	<b>62,40%</b>
<b>2016</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	35	107	142	24,65%	75,35%
<b>De 1 a 5 años</b>	175	410	585	29,91%	70,09%
<b>De 5 a 10 años</b>	585	1.402	1.987	29,44%	70,56%
<b>De 11 a 20 años</b>	988	2.025	3.013	32,79%	67,21%
<b>Más de 20 años</b>	2.224	2.876	5.100	43,61%	56,39%
<b>TOTAL</b>	<b>4.007</b>	<b>6.820</b>	<b>10.827</b>	<b>37,01%</b>	<b>62,99%</b>
<b>2017</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	60	177	237	25,32%	74,68%
<b>De 1 a 5 años</b>	158	502	660	23,94%	76,06%
<b>De 5 a 10 años</b>	520	1.280	1.800	28,89%	71,11%
<b>De 11 a 20 años</b>	958	1.987	2.945	32,53%	67,47%
<b>Más de 20 años</b>	2.287	2.990	5.277	43,34%	56,66%
<b>TOTAL</b>	<b>3.983</b>	<b>6.936</b>	<b>10.919</b>	<b>36,48%</b>	<b>63,52%</b>

**Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León**

En el ámbito docente, en todas las franjas de los periodos de referencia predominan las mujeres siendo el mayor peso el del intervalo de 5 a 10 años (en torno al 75%).



**PERSONAL DOCENTE  
DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD Y SEXO**

<b>2013</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	214	515	729	29,35%	70,65%
<b>De 1 a 5 años</b>	1.104	2.591	3.695	29,90%	70,10%
<b>De 5 a 10 años</b>	1.958	5.056	7.014	28,00%	72,00%
<b>De 11 a 20 años</b>	2.706	5.797	8.503	31,82%	68,17%
<b>Más de 20 años</b>	2.883	5.026	7.909	36,36%	63,54%
<b>TOTAL</b>	<b>8.865</b>	<b>18.985</b>	<b>27.850</b>	<b>31,83%</b>	<b>68,17%</b>
<b>2016</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	511	708	1.219	41,91%	58,09%
<b>De 1 a 5 años</b>	1.125	2.677	3.802	29,58%	70,42%
<b>De 5 a 10 años</b>	1.691	5.347	7.038	24,03%	75,97%
<b>De 11 a 20 años</b>	2.402	5.753	8.155	29,46%	70,54%
<b>Más de 20 años</b>	2.629	5.092	7.721	34,04%	65,96%
<b>TOTAL</b>	<b>8.358</b>	<b>19.577</b>	<b>27.935</b>	<b>29,91%</b>	<b>70,09%</b>
<b>2017</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	520	927	1.447	35,93%	64,07%
<b>De 1 a 5 años</b>	1.245	2.743	3.988	31,21%	68,79%
<b>De 5 a 10 años</b>	1.635	5.130	6.765	24,17%	75,83%
<b>De 11 a 20 años</b>	2.367	5.766	8.133	29,10%	70,90%
<b>Más de 20 años</b>	2.538	5.013	7.551	33,61%	66,39%
<b>TOTAL</b>	<b>8.305</b>	<b>19.579</b>	<b>27.884</b>	<b>29,79%</b>	<b>70,21%</b>

En relación con los datos relativos al **personal funcionario docente** destaca lo siguiente:



En 2016, en el sector masculino se produce aumentos porcentuales en las tres primeras franjas de edad, destacando en especial la de menos de 1 año al pasar del 28,49% al 41,97%.

En 2016, en el sector femenino se producen bajas en las dos primeras franjas, destacando las subidas en las franjas de 5 a 10 años, de 11 a 20 y más de 20 al alcanzar los porcentajes del 72,17% al 76%, del 68,19% al 70,69% y del 62,91% al 66,36%, respectivamente.

En 2017 se incrementa únicamente el porcentaje de mujeres en la franja de menos de un año (pasa de 58,03 a 64,18%) y ligeramente en la de 11 a 8 de 70,69% a 71,03%), descendiendo en el resto. En el sector masculino se produce descenso en menos de 1 año, de 41,97% al 35,82% y en la franja de 11 a 20 al pasar de 29,31% a 28,97%.

### **DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD Y SEXO FUNCIONARIO**

<b>2013</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	200	502	702	28,49%	71,51%
<b>De 1 a 5 años</b>	1.086	2.523	3.609	30,09%	69,91%
<b>De 5 a 10 años</b>	1.910	4.954	6.864	27,83%	72,17%
<b>De 11 a 20 años</b>	2.612	5.598	8.210	31,81%	68,19%
<b>Más de 20 años</b>	2.831	4.801	7.632	37,09%	62,91%
<b>TOTAL</b>	8.639	18.378	27.017	31,98%	68,02%
<b>2016</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	499	690	1.189	41,97%	58,03%
<b>De 1 a 5 años</b>	1.153	2.601	3.754	30,71%	69,29%
<b>De 5 a 10 años</b>	1.650	5.226	6.876	24,00%	76,00%
<b>De 11 a 20 años</b>	2.311	5.574	7.885	29,31%	70,69%
<b>Más de 20 años</b>	2.479	4.890	7.369	33,64%	66,36%
<b>TOTAL</b>	8.092	18.981	27.073	29,89%	70,11%
<b>2017</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>



<b>Menos de 1 año</b>	505	905	1.410	35,82%	64,18%
<b>De 1 a 5 años</b>	1.225	2.672	3.897	31,43%	68,57%
<b>De 5 a 10 años</b>	1.598	5.024	6.622	24,13%	75,87%
<b>De 11 a 20 años</b>	2.284	5.601	7.885	28,97%	71,03%
<b>Más de 20 años</b>	2.487	4.801	7.288	34,12%	65,88%
<b>TOTAL</b>	8.099	19.003	27.102	29,88%	70,12%

Respecto a los datos del **personal laboral docente** la mayor concentración se personal se encuentran en las dos franjas de mayor antigüedad, superando el 80% de mujeres en la de más de 20 años y casi ese porcentaje en la de 1 a 5 años en los tres períodos de referencia. En el resto la diferencia porcentual es menos acusada, destacando en 2013 un 51,85% de hombre en menos de 1 año.

En 2016 se produce un descenso porcentual del número de hombre en las franjas de menos de 1 año y en la de 5 a años al pasar del 51,85% al 40,00% y del 32% al 25,31%. Los incremento en las demás franjas son: de 1 a 5 años del 20,93% al 22,45%, de 11 a del 32,98% al 33,70% y de más de 20 del 18,77% al 19,84%

En mujeres se incrementan las franjas de menos de 1 año y la de 5 a 10 años al pasar de 48,15% al 60% y del 68% al 74;69%, respectivamente.

En 2017 se producen ligeras variaciones en las franjas pero manteniendo una distribución porcentual muy idéntica a la de 2016.

### **DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD Y SEXO**

#### **LABORAL**

<b>2013</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	14	13	27	51,85%	48,15%
<b>De 1 a 5 años</b>	18	68	86	20,93%	79,07%
<b>De 5 a 10 años</b>	48	102	150	32,00%	68,00%
<b>De 11 a 20 años</b>	94	199	293	32,08%	67,92%
<b>Más de 20 años</b>	52	225	277	18,77%	81,23%
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>607</b>	<b>833</b>	<b>27,13%</b>	<b>72,87%</b>



<b>2016</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	12	18	30	40,00%	60,00%
<b>De 1 a 5 años</b>	22	76	98	22,45%	77,55%
<b>De 5 a 10 años</b>	41	121	162	25,31%	74,69%
<b>De 11 a 20 años</b>	91	179	270	33,70%	66,30%
<b>Más de 20 años</b>	50	202	252	19,84%	80,16%
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>	<b>596</b>	<b>812</b>	<b>26,60%</b>	<b>73,40%</b>
<b>2017</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 1 año</b>	15	22	37	40,54%	59,46%
<b>De 1 a 5 años</b>	20	71	91	21,98%	78,02%
<b>De 5 a 10 años</b>	37	106	143	25,87%	74,13%
<b>De 11 a 20 años</b>	83	165	248	33,47%	66,53%
<b>Más de 20 años</b>	51	212	263	19,39%	80,61%
<b>TOTAL</b>	<b>206</b>	<b>576</b>	<b>782</b>	<b>26,34%</b>	<b>73,66%</b>

## **ANÁLISIS DE LOS DATOS**

### **Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

En casi todas las franjas de antigüedad analizadas existe un desequilibrio entre la presencia de las mujeres con respecto a la de los hombres excepto en el intervalo de más de 20 años de prestación de servicio.

Los desequilibrios más agudizados se producen en franjas distintas. En 2013, la mayor diferencia a favor de la presencia de las mujeres se produjo en la franja de 1 a 5 años de antigüedad. En 2016 en la franja de menos de 1 año y en 2017 en la de 1 a 5 años.

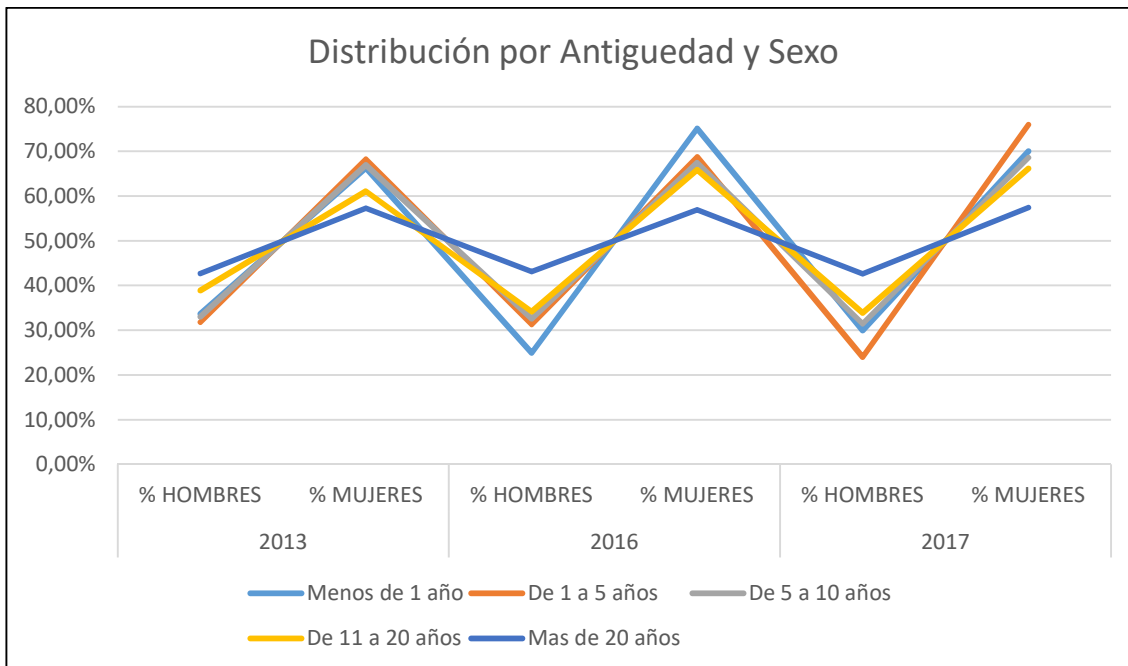
El descenso del número de hombres en todas las franjas analizadas, siendo preciso resaltar en la franja de menos de un año un repunte en 2017 (29,96%) respecto de 2016 (24,91 %) no así con respecto a los datos de 2013 (33,67 %).

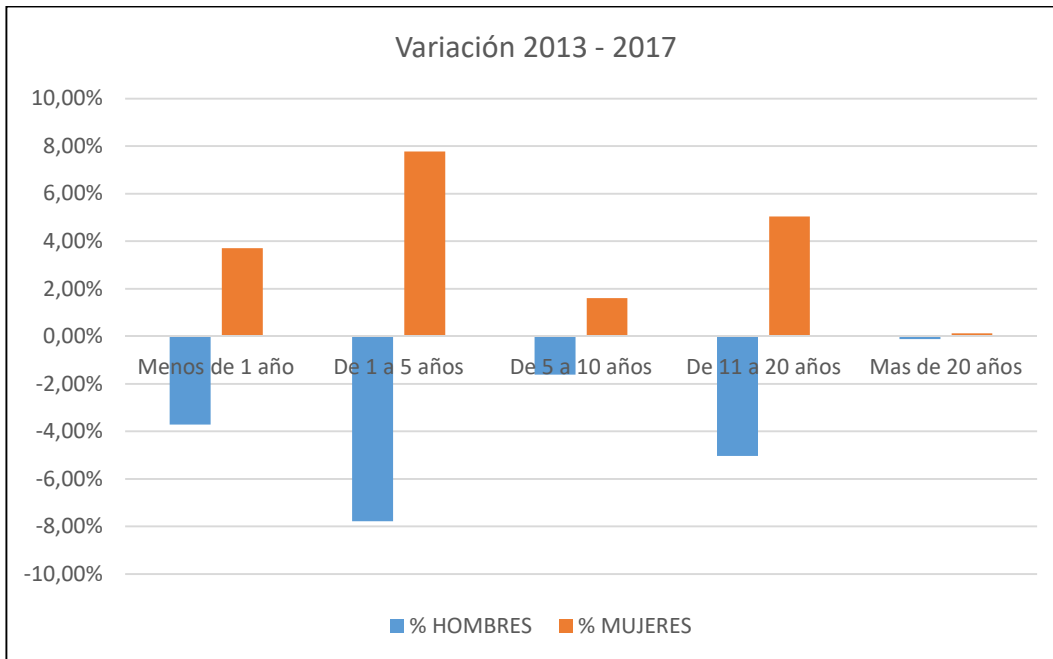


Se mantiene la misma tendencia en los datos referidos al personal funcionario y al personal laboral, el predominio de mujeres es una realidad.

### Distribución por Antigüedad y Sexo

	2013		2016		2017	
	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
<b>Menos de 1 año</b>	33,67%	66,33%	24,91%	75,09%	29,96%	70,04%
<b>De 1 a 5 años</b>	31,78%	68,22%	31,28%	68,72%	24,00%	76,00%
<b>De 5 a 10 años</b>	33,03%	66,97%	32,56%	67,44%	31,42%	68,58%
<b>De 11 a 20 años</b>	38,89%	61,11%	34,13%	65,87%	33,85%	66,15%
<b>Más de 20 años</b>	42,71%	57,29%	43,10%	56,90%	42,58%	57,42%





#### **4 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR TIPO DE RELACIÓN JURÍDICA: FIJEZA, TEMPORALIDAD Y SEXO.**

##### **4.1 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR TIPO DE RELACIÓN JURÍDICA Y SEXO**

##### **Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

Una cuestión clave a analizar en las condiciones laborales de mujeres y hombres en la organización son las características de los contratos.

La variable sexo-relación jurídica pone de manifiesto que, respecto al **personal fijo**, bien sea en régimen funcional como laboral, existe un ligero predominio del colectivo de mujeres sobre el de hombres, ya que de 18.191 empleados públicos que había en el año 2017, un 58,47% son mujeres y un 41,53% hombres.

Esta tendencia ha sido de idénticas características en los años analizados. En 2013, de 20.664 empleados públicos, un 58,37% eran mujeres y un 41,63%



hombres. En 2016, de 19.014 empleados públicos, un 58,50% eran mujeres y un 41,50% hombres.

Es de resaltar que el número de efectivos de personal fijo ha descendido desde 20.664 en 2013, a 19.014 en 2016 y a 18.191 en 2017, afectando por igual a ambos sexos.

**DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA Y SEXO  
PERSONAL FIJO**

<b>2013</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>F. CARRERA</b>	5.032	7.048	<b>12.080</b>	41,66%	58,34%
<b>L. FIJO</b>	3.570	5.014	<b>8.584</b>	41,59%	58,41%
<b>TOTAL</b>	<b>8.602</b>	<b>12.062</b>	<b>20.664</b>	<b>41,63%</b>	<b>58,37%</b>
<b>2016</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>F. CARRERA</b>	4.548	6.528	<b>11.076</b>	41,06%	58,94%
<b>L. FIJO</b>	3.342	4.596	<b>7.938</b>	42,10%	57,90%
<b>TOTAL</b>	<b>7.890</b>	<b>11.124</b>	<b>19.014</b>	<b>41,50%</b>	<b>58,50%</b>
<b>2017</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>F. CARRERA</b>	4.298	6.277	<b>10.575</b>	40,64%	59,36%
<b>L. FIJO</b>	3.256	4.360	<b>7.616</b>	42,75%	57,25%
<b>TOTAL</b>	<b>7.554</b>	<b>10.637</b>	<b>18.191</b>	<b>41,53%</b>	<b>58,47%</b>

Sin embargo, los datos referidos al **personal temporal** indican que es mayoritario el número de mujeres, puesto que de 5.089 empleados en el año 2017, un 75,46 % son mujeres y un 24,54% hombres.

Este predominio de la presencia de mujeres en puestos de carácter temporal se puede apreciar también en los datos correspondientes a los años 2013 y 2016. En 2013, de 3.319 empleados, un 75,02 % son mujeres y un 24,98% hombres. En 2016, de 4.118 empleados, un 74,65 % son mujeres y un 25,35 % hombres.

De una comparativa de los datos totales referidos al personal temporal se refleja un incremento en el número de efectivos. En 2013 se contaba con 3.319, con 4.118 en 2016, y con 5.089 en 2017, aunque se ha de señalar que este aumento de efectivos se centra exclusivamente en el colectivo de mujeres con contrato temporal, (1.732 en 2013, 2.224 en 2016 y 2.576 en 2017), ya que el resto de los datos indican el descenso de efectivos.



**DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA Y SEXO  
PERSONAL TEMPORAL**

<b>PLAN 2013</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>F. INTERINO</b>	334	758	<b>1.092</b>	30,59%	69,41%
<b>L. TEMPORAL</b>	495	1.732	<b>2.227</b>	22,23%	77,77%
<b>TOTAL</b>	<b>829</b>	<b>2.490</b>	<b>3.319</b>	<b>24,98%</b>	<b>75,02%</b>

<b>PLAN 2016</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>F. INTERINO</b>	379	850	<b>1.229</b>	30,84%	69,16%
<b>L. TEMPORAL</b>	665	2.224	<b>2.889</b>	23,02%	76,98%
<b>TOTAL</b>	<b>1.044</b>	<b>3.074</b>	<b>4.118</b>	<b>25,35%</b>	<b>74,65%</b>

<b>PLAN 2017</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>F. INTERINO</b>	522	1.264	<b>1.786</b>	29,23%	70,77%
<b>L. TEMPORAL</b>	727	2.576	<b>3.303</b>	22,01%	77,99%
<b>TOTAL</b>	<b>1.249</b>	<b>3.840</b>	<b>5.089</b>	<b>24,54%</b>	<b>75,46%</b>

**Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de la Salud de Castilla y León**

Una cuestión clave a analizar en las condiciones laborales de mujeres y hombres en la organización son las características de los contratos.

La variable sexo-relación jurídica pone de manifiesto que, respecto al **personal estatutario fijo**, existe un notable predominio del colectivo de mujeres sobre el de hombres, ya que de 20.527 estatutarios fijos que había en 2017, un 78,05% son mujeres y un 21,95% hombres.

Esta tendencia ha sido idéntica en los tres años analizados. En 2013, de 22.917 estatutarios fijos, un 77,15% son mujeres y un 22,85% hombres y en 2016, de 21.290, un 78,07% son mujeres y un 21,93% hombres.

Es de resaltar que el número de efectivos de personal estatutario fijo ha descendido desde 22.917 en el año 2013, a 21.290 en el año 2016 y 20.527 en el año 2017, afectando por igual a ambos colectivos esta minoración.



### DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA Y SEXO

2013	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
<b>ESTATUTARIO FIJO</b>	5.237	17.680	<b>22.917</b>	22,85%	77,15%

2016	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
<b>ESTATUTARIO FIJO</b>	4.669	16.621	<b>21.290</b>	21,93%	78,07%

2017	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
<b>ESTATUTARIO FIJO</b>	4.506	16.021	<b>20.527</b>	21,95%	78,05%

Los datos referidos al **personal estatutario temporal** indican que igualmente es mayoritario el número de mujeres, puesto que de 8.229 empleados estatutarios temporales en 2017, un 83,32% son mujeres y un 16,68% hombres.

Este predominio de la presencia de mujeres en puestos de carácter temporal se puede apreciar también en los datos correspondientes a 2013 y 2016. En 2013, de 4.905 empleados, un 81,85 % son mujeres y un 18,25% hombres y en 2016, de 7.491 empleados, un 82,74 % son mujeres y un 17,26% hombres.

### DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA Y SEXO

#### PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL

2013	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
<b>ESTATUTARIO TEMPORAL</b>	895	4.010	<b>4.905</b>	18,25%	81,75%

2016	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
<b>ESTATUTARIO TEMPORAL</b>	1.293	6.198	<b>7.491</b>	17,26%	82,74%

2017	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
<b>ESTATUTARIO TEMPORAL</b>	1.373	6.856	<b>8.229</b>	16,68%	83,32%



Es decir, de una comparativa de los datos totales referidos al personal temporal se refleja un incremento en el número de efectivos. En 2013 4.905, en 2016 7.491 y en 8.229; aunque se ha de señalar que este aumento de efectivos no se centra exclusivamente en el colectivo de mujeres con contrato temporal, sí se observa que desde 2013, los contratos temporales de los hombres disminuyen del 18,25% al 16,68%.

Podemos concluir, por tanto, que el empleo femenino, tanto fijo como temporal se han visto incrementados a lo largo de los años de comparativa de manera progresiva, frente al empleo masculino que se ha visto reducido en los mismos porcentajes.

**Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León**

**DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA Y SEXO**

**PERSONAL FIJO**

<b>2013</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>F. CARRERA</b>	7.405	14.801	22.206	33,35%	66,65%

<b>2016</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>F. CARRERA</b>	6.206	13.510	19.716	31,48%	68,52%

<b>2017</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>F. CARRERA</b>	5.852	13.399	19.251	30,40%	69,60%

Se mantiene el porcentaje mayoritario femenino en el personal funcionario de carrera alcanzado prácticamente en 2017 el 70%.

Comparando 2017 con 2013 se ha producido un descenso del 13,31% en el número de hombres y un incremento de la presencia de mujeres en un 2,95%.

El predominio de la mujer en los tres periodos de análisis es superior al existente en funcionarios de carrera (71,59% en 2017).



Desde 2013 a 2017 se ha incrementado un 2,97% el personal interino y un 0,79% en personal laboral docente (todos con contrato de trabajo temporal).

**DISTRIBUCIÓN POR RELACIÓN JURÍDICA Y SEXO  
PERSONAL TEMPORAL**

PLAN 2013	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
<b>F. INTERINO</b>	1.234	3.577	4.811	25,65%	74,35%
<b>L. TEMPORAL</b>	226	607	833	27,13%	72,87%
<b>TOTAL</b>	1.460	4.184	5.644	25,87%	74,13%

PLAN 2016	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
<b>F. INTERINO</b>	1.886	5.471	7.357	25,64%	74,36%
<b>L. TEMPORAL</b>	216	596	812	26,60%	73,40%
<b>TOTAL</b>	2.102	6.067	8.169	25,73%	74,27%

PLAN 2017	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
<b>F. INTERINO</b>	2.247	5.604	7.851	28,62%	71,38%
<b>L. TEMPORAL</b>	206	576	782	26,34%	73,66%
<b>TOTAL</b>	2.453	6.180	8.633	28,41%	71,59%

**4.2 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR DURACIÓN DEL CONTRATO Y SEXO**

**Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

El análisis de los años 2013, 2016 y 2017 nos permite concluir el aumento progresivo de la presencia de la mujer. El porcentaje se ha visto incrementado de un 60,68 % en 2013, un 61,38 % en 2016 a un 62,19% en 2017.

De esa evolución, y tomando como parámetros de análisis las distintas variables en cuanto a la duración de los contratos, podemos señalar que a pesar de la subida objetiva de la presencia de la mujer, hay determinadas variables en



la que se ha producido una disminución cuantitativa, en concreto en los contratos de trabajadores fijos discontinuos. En el caso de los hombres esta modalidad ha experimentado una subida a lo largo de los años.

Con respecto al parámetro de "indefinido" en el caso de los hombres los datos a la baja son casi imperceptibles, así como en el caso de las mujeres pero en este caso al alza. Igual evolución ha experimentado el parámetro "interino".

Con respecto a la opción de acogerse a las jubilaciones parciales, la evolución entre hombres y mujeres ha sido distinta. En el caso de los hombres la tendencia ha sido ascendente, alcanzándose el 57,46 % en 2017. Sin embargo en el caso de las mujeres, la evolución ha sido a la baja, siendo 42,54 % en ese mismo año.

### DISTRIBUCIÓN POR DURACIÓN DEL CONTRATO Y SEXO 2013

Duración Contrato	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
Indefinido	8.389	11.706	20.095	41,75%	58,25%
Fijo Discont	29	130	159	18,24%	81,76%
Interino	334	757	1.091	30,61%	69,39%
Jub. Parcial	185	252	437	42,33%	57,67%
Temporal	494	1.707	2.201	22,44%	77,56%
<b>Total</b>	<b>9.431</b>	<b>14.552</b>	<b>23.983</b>	<b>39,32%</b>	<b>60,68%</b>

### 2016

Duración Contrato	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
Indefinido	7.734	10.967	18.701	41,36%	58,64%
Fijo Discont	33	107	140	23,57%	76,43%
Interino	379	850	1.229	30,84%	69,16%
Jub. Parcial	192	190	382	50,26%	49,74%
Temporal	596	2.084	2.680	22,24%	77,76%
<b>Total</b>	<b>8.934</b>	<b>14.198</b>	<b>23.132</b>	<b>38,62%</b>	<b>61,38%</b>

### 2017

Duración Contrato	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
Indefinido	7.143	10.297	17.440	40,96%	59,04%
Fijo Discont	76	92	168	45,24%	54,76%
Interino	522	1.264	1.786	29,23%	70,77%
Jub. Parcial	335	248	583	57,46%	42,54%
Temporal	727	2.576	3.303	22,01%	77,99%
<b>Total</b>	<b>8.803</b>	<b>14.477</b>	<b>23.280</b>	<b>37,81%</b>	<b>62,19%</b>

### **Personal al servicio de los centros instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de la Salud de Castilla y León**

Dada las múltiples posibilidades de filtrado de datos y la complejidad en la extracción de datos de este tipo esencialmente por la diversidad de contrataciones y el tiempo que ha de emplearse para su obtención, ofrecemos un filtrado de los años 2016 y 2017 por duración de 3 meses o menos; de más de 6 meses; y, de más de 12 meses, por considerar que son los tipos de nombramientos que más se utilizan en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.

<b>DISTRIBUCIÓN POR DURACION DEL NOMBRAMIENTO Y SEXO PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL</b>					
<b>2016</b>	HOMBRE S	MUJERE S	TOTA L	% HOMBRES	% MUJERES
MENOR O IGUAL 3 MESES	383	2155	2538	15,09%	84,91%
ENTRE 6 Y 12 MESES	379	1883	2262	16,76%	83,24%
MAYOR DE 12 MESES	531	2160	2691	19,73%	80,27%
<b>2017</b>	HOMBRE S	MUJERE S	TOTA L	% HOMBRES	% MUJERES
MENOR O IGUAL 3 MESES	483	2330	2813	17,17%	82,83%
ENTRE 6 Y 12 MESES	520	2266	2786	18,66%	81,34%
MAYOR DE 12 MESES	370	2260	2630	14,07%	85,93%

### **Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León**

Teniendo en cuenta el predominio femenino en el sector docente, los datos derivados de las tablas anteriores son acordes al mismo. Prescindiendo de la opción prácticamente inexistente en este sector de jubilación parcial (reservada solo al personal laboral docente), en los tres periodos el porcentaje mayoritario de la mujer supera el 70% en interinos y laborales temporales y prácticamente lo alcanza en indefinidos.

El personal indefinido femenino pasa del 66,65% en 2013 al 68,52% en 2016 y 69,60 en 2017. En cambio, en el sector interino pasa del 74,35% al 74,36% y finalmente al 71,38%, respectivamente. Más constante es el porcentaje de mujeres en el personal laboral temporal.



## DISTRIBUCIÓN POR DURACIÓN DEL CONTRATO Y SEXO

### 2013

Duración Contrato	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
Indefinido	7.405	14.801	22.206	33,35%	66,65%
Interino	1.234	3.577	4.811	25,65%	74,35%
Jub. Parcial	1	1	2	50,00%	50,00%
Temporal	225	606	831	27,08%	72,92%
<b>Total</b>	<b>8.865</b>	<b>18.985</b>	<b>27.850</b>	<b>31,83%</b>	<b>68,17%</b>

### 2016

Duración Contrato	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
Indefinido	6.206	13.510	19.716	31,48%	68,52%
Interino	1.886	5.471	7.357	25,64%	74,36%
Jub. Parcial	0	1	1	0,00%	100,00%
Temporal	216	595	811	26,63%	73,37%
<b>Total</b>	<b>8.308</b>	<b>19.577</b>	<b>27.885</b>	<b>29,79%</b>	<b>70,21%</b>

### 2017

Duración Contrato	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
Indefinido	5.852	13.399	19.251	30,40%	69,60%
Interino	2.247	5.604	7.851	28,62%	71,38%
Jub. Parcial	0	1	1	0,00%	100,00%
Temporal	206	575	781	26,38%	73,62%
<b>Total</b>	<b>8.305</b>	<b>19.579</b>	<b>27.884</b>	<b>29,78%</b>	<b>70,22%</b>

## ANÁLISIS DE DATOS:

### **Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

Estudiando los datos del 2017y comparando los datos dentro de mismo sexo observamos que según la duración del contrato las mujeres se distribuyen de la



siguiente manera: el 71,12%, 10297 mujeres tienen contrato indefinido, el 17,79%, 2576, contrato temporal; el 8,73%, 1264 contrato interino; el resto de los contratos de jubilación parcial y fijos discontinuos presentan cifras insignificantes.

Los hombres tienen contrato indefinido el 81,14%, 7143; contrato temporal el 8,25%, 727; contrato interino el 5,92%, 522 y jubilación parcial el 3,80% 335.

Los contratos indefinidos de los hombres superan en 10,02 puntos porcentuales, a los de las mujeres; mientras que el número de contratos temporales de las mujeres superan en 9,54% puntos porcentuales a los de los hombres.

Un mayor porcentaje de temporalidad en las mujeres se suma a los factores que influyen en la brecha salarial.

### **Personal al servicio de los centros instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de la Salud de Castilla y León**

Conforme el cuadro anterior y de una primera lectura de los datos obtenidos, se observa que en todos y cada uno de los tipos de contratos de los dos años objeto de análisis, el porcentaje de mujeres es superior al de hombres.

Asimismo observamos que el *total de contrataciones* 12 meses o menos (tanto los de 3 meses o menos, como los de 6 a 12 meses) ha aumentado, pasando de 2538 en 2016, a 2813 en 2017, en el primer caso (**incremento del 10,83%**) y, de 2262 en 2016 a 2786 en 2017, en el caso de 6 a 12 meses (**incremento de 23,17%**). Mientras que en el caso de los nombramientos de más de 12 meses han pasado de 2691 en 2016 a 2630 en 2017, es decir una mínima **reducción del 2,27%**.

Lectura que nos permite extraer otra de más calado a los efectos que nos ocupan en estos momentos, y es que no obstante los datos ofrecidos con anterioridad, en los que se observa que se han incrementado ligeramente los dos tipos de nombramientos de menor duración y disminuido (en una cuantía mínima) los de mayor duración, los de más de 12 meses, en el caso de las mujeres la evolución ha sido justo al contrario.

Es decir, conforme se infiere del cuadro anterior, se observa que en los nombramientos de 3 meses o menos, que en los totales se han visto incrementados, el empleo femenino se ha visto reducido, pasando del 84,91% en 2016 al 82,83% en 2017, reducción pues del 2,08%.



De igual manera, en el siguiente estado, nombramientos de 6 a 12 meses, el comportamiento ha sido idéntico, y el sexo femenino ha pasado de 83,24% al 81,34%, es decir, una minoración del 1,9%.

Mientras que, las contrataciones del personal de sexo femenino en el filtro de los contratos de mayor duración se han visto incrementadas. Esos nombramientos han aumentado, pasando, de 2160 en 2016, a 2260 en 2017. Han pasado de un **80,27%** del total de nombramientos de 2016, a un **85,93%** del total de 2017, es decir, un **aumento en este tipo de contratación para las mujeres del 5,66%**.

Podemos concluir, pues, que estamos hablando de "contratación temporal", que conforme se ha puesto de manifiesto en otros apartados del informe (*en el de distribución por relación jurídica y sexo. Personal estatutario temporal*), se trata de una herramienta necesaria en el ámbito sanitario, puesto que al venir marcado por las necesidades de extraordinaria y urgente necesidad y la cambiante situación en función de la demanda asistencial que se ponga de manifiesto en cada momento, se hace preciso este tipo de contrataciones más ágiles y cuya duración va en función de la necesidad evidenciada.

No obstante ello y el hecho de que hablamos de nombramientos temporales, se puede hablar de una mayor estabilidad no por el carácter de fijo de los nombramientos, sino por la duración de los mismos. Con los datos analizados se puede aseverar que el **empleo femenino del personal estatutario temporal** de los centros e instituciones de la Gerencia Regional de Salud entre los años 2016 y 2017, **ha avanzado a una mayor estabilidad laboral**, puesto que en esa horquilla se han visto incrementados en un porcentaje del **5,66%**.

### **Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León**

Viendo los datos del año 2017, se puede apreciar que en los contratos indefinidos, las mujeres son más del doble que los hombres, 13.399 mujeres (69,60%), hombres 5.852 (30,40%).

También son más del doble en los contratos de interinidad, 5.604 mujeres y 2.247 hombres; contratos temporales, 575 mujeres frente a 206 hombres. Más del 70% en contratos de interinidad y temporal, esto es un factor que se suma a la brecha salarial.

#### 4.3 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR TIPO DE JORNADA Y SEXO.

##### **Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

En este apartado se recogen los datos de los tipos de jornada del personal (ordinaria, parcial y con distinción de la jornada de los trabajadores fijos discontinuos), del cual, el 62,19% son mujeres y el 37,81 % hombres.

Antes de detallar el análisis, la segunda precisión es que de los distintos tipos de jornadas que vamos a analizar, el 98 % supone la jornada ordinaria, el 0,7 % a la parcial y el 0,8 a la parcial de los trabajadores fijos discontinuos.

Como hemos analizado en el anexo correspondiente a la duración del contrato, la evolución experimentada en las mujeres con respecto a los trabajos fijos discontinuos ha sido una evolución a la baja desde un punto de vista cuantitativo. Como consecuencia de esta conclusión, en este tipo de jornada el descenso se aprecia objetivamente. No así en el caso de los hombres, que como también analizamos la evolución ha sido a la alza.

En el caso de la jornada parcial, la evolución en el caso de los hombres ha sido a la alza, con valores poco significativos. Con relación a las mujeres, durante los años 2013, 2016 y 2017 este tipo de jornada se ha mantenido con valores muy similares.

#### DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE JORNADA Y SEXO

##### 2013

Jornada	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
Ordinaria	9.377	14.227	23.604	39,73%	60,27%
Parcial	15	141	156	9,62%	90,38%
Parcial FDS	39	184	223	17,49%	82,51%
<b>Total</b>	<b>9.431</b>	<b>14.552</b>	<b>23.983</b>	<b>39,32%</b>	<b>60,68%</b>

##### 2016

Jornada	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
Ordinaria	8.875	13.898	22.773	38,97%	61,03%
Parcial	17	144	161	10,56%	89,44%
Parcial FDS	42	156	198	21,21%	78,79%
<b>Total</b>	<b>8.934</b>	<b>14.198</b>	<b>23.132</b>	<b>38,62%</b>	<b>61,38%</b>



**2017**

Jornada	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
Ordinaria	8.699	14.200	22.899	37,99%	62,01%
Parcial	16	132	148	10,81%	89,19%
Parcial FDS	88	145	233	37,77%	62,23%
<b>Total</b>	<b>8.803</b>	<b>14.477</b>	<b>23.280</b>	<b>37,81%</b>	<b>62,19%</b>

**Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de la Salud de Castilla y León**

En este apartado, y teniendo en cuenta los muy diversos tipos de jornada a los que pueden estar acogidos los profesionales de los centros e instituciones sanitarias de la Junta de Castilla y León, hemos procedido a realizar un filtrado de personal estatutario temporal según la jornada sea a tiempo parcial o a tiempo completo, lo que nos puede ayudar a entender si la estabilidad laboral en este tipo de contrataciones y, en lo que respecta a la duración de la jornada, ha seguido una evolución positiva o, si por el contrario, su evolución ha sido desfavorable a los trabajadores afectados.

<b>DISTRIBUCIÓN TIPO DE JORNADA Y SEXO. PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL</b>					
2016	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
TIEMPO PARCIAL	40	417	457	8,75%	91,25%
TIEMPO COMPLETO	1253	5781	7034	17,81%	82,19%
2017	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
TIEMPO PARCIAL	39	447	486	8,02%	91,98%
TIEMPO COMPLETO	1334	6409	7743	17,23%	82,77%

De la mera lectura de los datos, la primera afirmación que podemos efectuar es que en el global de trabajadores objeto de análisis (7491 en 2016, y 8229 en 2017) teniendo en cuenta tanto hombres como mujeres, en ambos años es muy superior el porcentaje de prestación de servicios a jornada de tiempo completo (7034 en 2016, y 7743 en 2017), respecto a las de jornada parcial (457 en 2016, y 486 en 2017), y en porcentajes muy similares, ya que en 2016 la jornada a tiempo completo representa un **93,89%** del total, y en 2017 el **94,09%**. Es decir,

no sólo es un porcentaje muy muy elevado a favor de la jornada completa, sino que además su evolución en los dos años de estudio sigue siendo al alza, lo que puede traducirse en una mayor estabilidad y mejores condiciones laborales para los profesionales afectados.

Avalando lo manifestado anteriormente sobre la tendencia a la estabilidad y mejora de las condiciones laborales, y desagregado por hombres y mujeres, se observa que en el caso de las mujeres han aumentado tanto los casos de jornada a tiempo parcial (**7,19%**) como los habidos en jornada completa (**10,86%**); mientras que en el caso de los hombres, el comportamiento ha sido distinto, ya que en el caso de la jornada parcial de 2016 a 2017 se han visto reducidas las en un **2,5%**, y en el caso de jornadas a tiempo completo han aumentado en un **6,46%**.

### **Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León**

La jornada parcial en el ámbito docente representó el 9,60% en 2013, el 10,16% en 2016 y el 10,75% en 2017, siendo desempeñada por el sector femenino en torno al 75% en los tres periodos considerados.

En el sector masculino el peso de los contratos tanto con jornada ordinaria como parcial ha descendido en los periodos de referencia, del 32,45% y 25,96% en 2013 al 30,25% y 25,72% en 2016 y del 30,59% y 23,06% en 2017, respectivamente.

#### **2013**

<b>Jornada</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Ordinaria	8.171	17.006	25.177	32,45%	67,55%
Parcial	694	1.979	2.673	25,96%	74,04%
<b>Total</b>	<b>8.865</b>	<b>18.985</b>	<b>27.850</b>	<b>31,83%</b>	<b>68,17%</b>

#### **2016**

<b>Jornada</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Ordinaria	7.579	17.472	25.051	30,25%	69,75%
Parcial	729	2.105	2.834	25,72%	74,28%
<b>Total</b>	<b>8.308</b>	<b>19.577</b>	<b>27.885</b>	<b>29,79%</b>	<b>70,21%</b>



**2017**

<b>Jornada</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Ordinaria	7.614	17.273	24.887	30,59%	69,41%
Parcial	691	2.306	2.997	23,06%	76,94%
<b>Total</b>	<b>8.305</b>	<b>19.579</b>	<b>27.884</b>	<b>29,78%</b>	<b>70,22%</b>

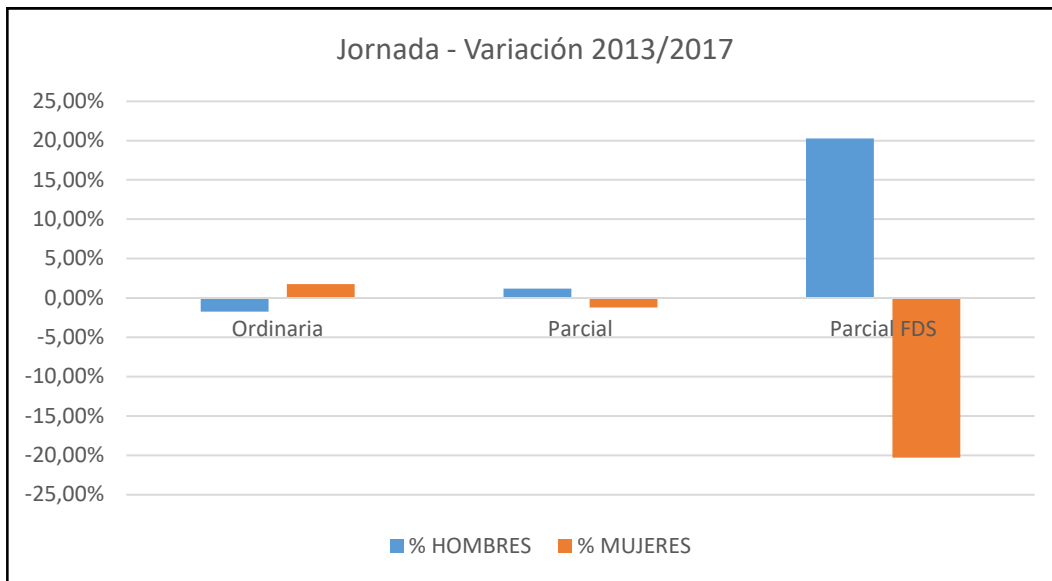
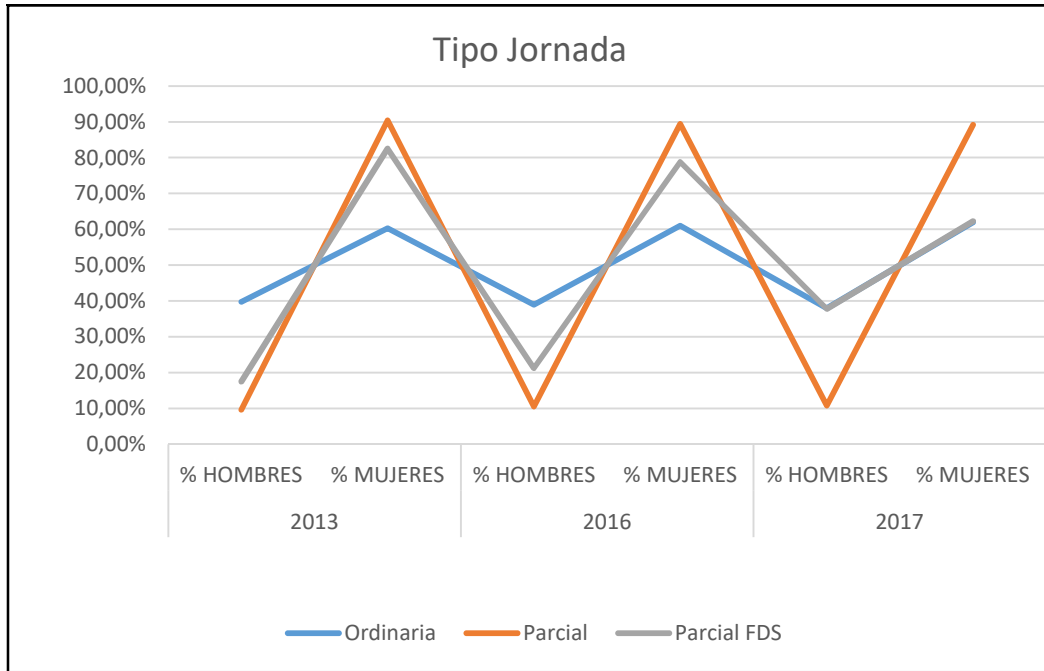
**ANÁLISIS DE DATOS**

**Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

Refiriéndonos a los datos del 2017 y comparando los datos dentro de mismo sexo observamos que tienen jornada ordinaria el 98,1% de las mujeres, 14200 y porcentaje similar, el 98,8% de los hombres, 8699.

La jornada parcial, o jornada parcial FDS afecta al 1,9% de las mujeres: a 277. En el caso de los hombres afecta al 1,2%, a 104 hombres.

Aun siendo poco significativa la cantidad de jornadas parciales (381), hay 173 mujeres más con jornada parcial, con relación al número de hombres con dicha jornada.





## **Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de la Salud de Castilla y León**

En esencia, los datos muestran que la composición de la plantilla en nuestra organización está próxima al equilibrio: de los datos totales de empleados fijos, un 78,05% son mujeres y un 21,95% hombres.

Por lo que se refiere a los datos de temporalidad, el porcentaje es algo superior: un 83,32% de los empleados temporales son mujeres y un 16,68% de hombres.

Como ya se ha explicado en otros apartados de este informe, este desequilibrio encuentra su fundamento en que la temporalidad viene marcada por necesidades de extraordinaria y urgente necesidad en el sector sanitario, por ser un sector en el que los empleados públicos que prestan estos servicios en cuerpos, escalas y categorías, son mayoritariamente desempeñados por mujeres.

Por tanto, el análisis de los años 2013, 2016 y 2017 nos permite concluir el predominio de la mujer, con independencia de la relación de servicios, temporal o de carácter fijo, observando cómo los porcentajes de representación se han incrementado todos los años y siguen siendo todos los años muy superiores a los de los hombres.

## **Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León**

Estudiando los datos de 2017 en Educación se ve que en la jornada parcial las mujeres (2306) son más del triple que los hombres (691), este es un dato determinante para ver la brecha salarial.

## **5. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR TIPO DE PROVISIÓN**

### **Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 79 del Estatuto Básico del Empleado Público, las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.



La falta de convocatorias periódicas de concursos de traslados de personal funcionario en nuestra Administración, así como la judicialización existente en estos momentos y pendiente de fallo firme, dificulta el cuantificar cual es la incidencia entre hombres y mujeres de la movilidad que implica este tipo de provisión.

Por lo que respecta a la forma de libre designación, podemos destacar, que en el caso de los hombres. el mayor número de libres designaciones se producen en puestos del grupo A1/I, y en el de las mujeres, en el resto de Grupos, siendo muy relevante la diferencia tan marcada en el grupo C2/IV

### **Funcionarios. Puestos Libre Designación**

<b>PLAN 2013</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	401	119	22	19		<b>561</b>
MUJERES	317	120	28	122		<b>587</b>
<b>Total 2013</b>	<b>718</b>	<b>239</b>	<b>50</b>	<b>141</b>		<b>1.148</b>
<b>PLAN 2013</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	55,85%	49,79%	44,00%	13,48%		<b>48,87%</b>
MUJERES	44,15%	50,21%	56,00%	86,52%		<b>51,13%</b>

<b>PLAN 2016</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	355	117	19	23		<b>514</b>
MUJERES	321	126	23	115		<b>585</b>
<b>Total 2016</b>	<b>676</b>	<b>243</b>	<b>42</b>	<b>138</b>		<b>1.099</b>
<b>PLAN 2016</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	52,51%	48,15%	45,24%	16,67%		<b>46,77%</b>
MUJERES	47,49%	51,85%	54,76%	83,33%		<b>53,23%</b>

<b>PLAN 2017</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	371	116	16	25		<b>528</b>
MUJERES	339	130	22	116		<b>607</b>
<b>Total 2016</b>	<b>710</b>	<b>246</b>	<b>38</b>	<b>141</b>		<b>1.135</b>
<b>PLAN 2017</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	52,25%	47,15%	42,11%	17,73%		<b>46,52%</b>
MUJERES	47,75%	52,85%	57,89%	82,27%		<b>53,48%</b>



De conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

La falta de incorporación de nuevos efectivos a la plantilla de nuestra Administración, motivada por ausencia de ofertas de empleo público que supongan acceso de nuevos empleados públicos, envejecimiento de la plantilla con las consiguientes jubilaciones ordinarias, sin cubrir las vacantes, ha obligado a la administración a hacer uso de este tipo de cobertura de puesto, todo ello con el fin de garantizar la debida prestación del servicio público para con los administrados.

En cuanto al desglose por sexos, observamos que en el caso de los hombres, el mayor número de comisiones se producen en puestos del grupo A1/I y C1/III, eso sí en porcentaje descendente a lo largo de los tres años objeto de estudio.

### **Funcionarios. Comisión de Servicios**

<b>PLAN 2013</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	274	265	266	204	1	<b>1.010</b>
MUJERES	294	403	349	707		<b>1.753</b>
<b>Total 2013</b>	<b>568</b>	<b>668</b>	<b>615</b>	<b>911</b>	<b>1</b>	<b>2.763</b>
<b>PLAN 2013</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	48,24%	39,67%	43,25%	22,39%	100,00%	<b>36,55%</b>
MUJERES	51,76%	60,33%	56,75%	77,61%	0,00%	<b>63,45%</b>

<b>PLAN 2016</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	294	238	253	81	1	<b>867</b>
MUJERES	312	398	179	350		<b>1.239</b>
<b>Total 2016</b>	<b>606</b>	<b>636</b>	<b>432</b>	<b>431</b>	<b>1</b>	<b>2.106</b>
<b>PLAN 2016</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	48,51%	37,42%	58,56%	18,79%	100,00%	<b>41,17%</b>
MUJERES	51,49%	62,58%	41,44%	81,21%	0,00%	<b>58,83%</b>

<b>PLAN 2017</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	333	215	323	145	1	<b>1.017</b>
MUJERES	346	374	243	538		<b>1.501</b>
<b>Total 2016</b>	<b>679</b>	<b>589</b>	<b>566</b>	<b>683</b>	<b>1</b>	<b>2.518</b>



<b>PLAN 2017</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	49,04%	36,50%	57,07%	21,23%	100,00%	<b>40,39%</b>
MUJERES	50,96%	63,50%	42,93%	78,77%	0,00%	<b>59,61%</b>

De acuerdo con lo establecido en el artículo 83 del Estatuto Básico del Empleado Públicos, las Administraciones Públicas, a provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo vigente.

A lo largo del articulado del Convenio se prevén las siguientes formas de provisión: Movilidad funcional por motivos de salud, por causas extraordinarias, concurso de traslados, libre designación y movilizaciones funcionales y geográficas.

Con respecto a las formas de provisión: concurso de traslados, movilidad funcional por motivos de salud, por causas extraordinarias, no existen datos desagregados, por lo que realizar un análisis cuantitativo y cualitativo es imposible en estos momentos. Asimismo, debemos recordar que de acuerdo con la Ley de Protección de Datos y normativa de desarrollo, muchos datos no podrán ser objeto de análisis y desarrollo de la misma manera que otros parámetros si evaluados en el presente informe.

Por lo que respecta a las movilizaciones, podemos observar como la incidencia es mucho más remarcada a favor de los hombres, trayendo su causa en que los trabajadores que son autorizados por los órganos competentes, presentan sus servicios en sectores eminentemente masculinizados de ahí los datos que arrojan las estadísticas. Los datos facilitados por la Administración arrojan cantidades referidas a las movilizaciones en las que interviene la Dirección General de la Función Pública, como órgano competente en su autorización.

En el resto de supuestos, funcionales y geográficas, la autorización recae en el titular del departamento de personal y los datos no son recogidos en estos momentos de forma desagregada.

### **Laborales. Movilidad Funcional**

<b>PLAN 2013</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	4	5	36	5	10	<b>60</b>
MUJERES	4	4	10	3	9	<b>30</b>
<b>Total 2013</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>46</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>90</b>
<b>PLAN 2013</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	50,00%	55,56%	78,26%	62,50%		<b>66,67%</b>
MUJERES	50,00%	44,44%	21,74%	37,50%		<b>33,33%</b>



PLAN 2016	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	5	3	34	3	8	<b>53</b>
MUJERES	1	6	11	4	7	<b>29</b>
<b>Total 2016</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>82</b>
PLAN 2016	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	83,33%	33,33%	75,56%	42,86%		<b>64,63%</b>
MUJERES	16,67%	66,67%	24,44%	57,14%		<b>35,37%</b>

PLAN 2017	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	5	7	28	3	11	<b>54</b>
MUJERES	1	5	11	3	9	<b>29</b>
<b>Total 2016</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>83</b>
PLAN 2017	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	83,33%	58,33%	71,79%	50,00%		<b>65,06%</b>
MUJERES	16,67%	41,67%	28,21%	50,00%		<b>34,94%</b>

### **Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de la Salud de Castilla y León**

Entre las diversas formas de provisión de los puestos de la Gerencia Regional de Salud, nos vamos a ocupar de la distribución por años y sexo, de aquellos puestos que son cubiertos en la Gerencia Regional de Salud, mediante el procedimiento de "libre designación".

#### ***Personal funcionario y estatutario de la Gerencia Regional de Salud.- Puestos Libre Designación***

PLAN 2013	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	535	69	102	94		<b>800</b>
MUJERES	247	423	248	1		<b>919</b>
<b>Total 2013</b>	<b>782</b>	<b>492</b>	<b>350</b>	<b>95</b>	<b>0</b>	<b>1719</b>
PLAN 2013	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	68,41%	14,02%	29,14%	98,95%		<b>46,54%</b>
MUJERES	31,59%	85,98%	70,86%	1,05%		<b>53,46%</b>

PLAN 2016	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	519	62	2			<b>583</b>
MUJERES	258	398	5			<b>661</b>
<b>Total 2016</b>	<b>777</b>	<b>460</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1244</b>
PLAN 2016	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	66,80%	13,48%	28,57%			<b>46,86%</b>
MUJERES	33,20%	86,52%	71,43%			<b>53,14%</b>



PLAN 2017	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	518	57	2			<b>577</b>
MUJERES	272	406	6			<b>684</b>
<b>Total 2016</b>	<b>790</b>	<b>463</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1261</b>
PLAN 2017	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	65,57%	12,31%	25,00%			<b>45,76%</b>
MUJERES	34,43%	87,69%	75,00%			<b>54,24%</b>

VARIACION 2013 - 2017						
VARIACION	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	-17	-12	-100	-94		<b>-223</b>
MUJERES	25	-17	-242	-1		<b>-235</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>-29</b>	<b>-342</b>	<b>-95</b>		<b>-458</b>
VARIACION	A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
HOMBRES	-2,84%	-1,71%	-4,14%	-98,95%		<b>-0,78%</b>
MUJERES	2,84%	1,71%	4,14%	-1,05%		<b>0,78%</b>

De una primera lectura de los datos ofrecidos en el cuadro anterior, se observa que la cobertura de puestos de trabajo a través de esta forma de provisión, se ha visto reducida en los totales, pasando de 1719 libres designaciones en 2013, a 1261 en 2017, lo que se traduce en una **reducción** de 458 y un porcentaje de minoración total del **(26,64%)**. Porcentaje que en dato frío, en el caso de los hombres representa una reducción del (27,87%), descendiendo 223 las libres designaciones, y en el de las mujeres el (25,57%) con un descenso de 235 libres designaciones. Es decir, porcentajes muy similares en ambos sexos.

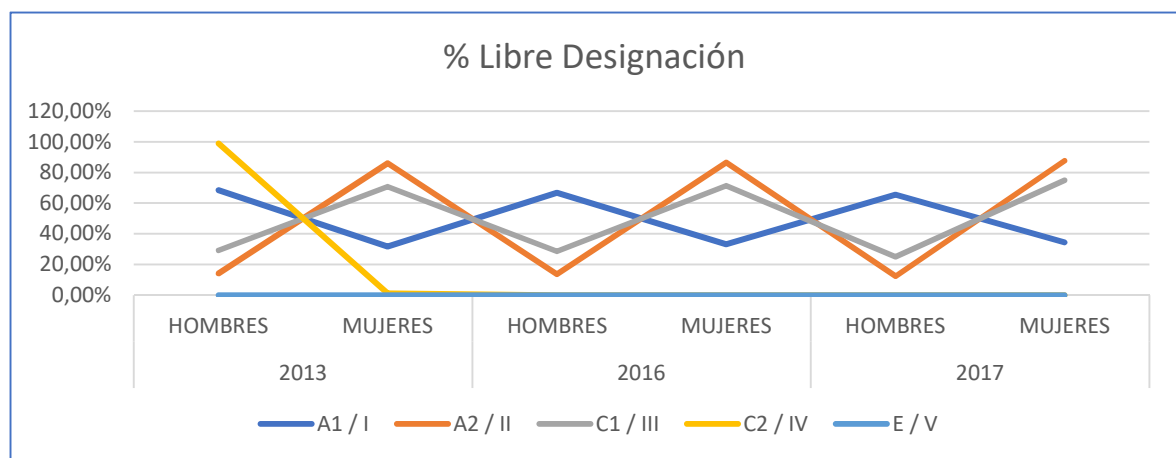
Reducción, que se observa en una comparativa de 2013 a 2017, no así si analizamos los tres años objeto de estudio, toda vez que si bien es cierto que de 2013 a 2016 se produjo una reducción en esta forma de provisión, pasando de 1719 en 2013 a 1244 en 2016 (reducción del 27,63%); el comportamiento de 2016 a 2017 no fue de minoración, sino de un mínimo incremento (1,36%).

En la misma línea de análisis y desde otro prisma interpretativo, podemos afirmar que en cuanto a sexos, en 2013, del total de coberturas de puestos mediante la libre designación, el porcentaje de mujeres ascendía a (53,46%), reduciéndose mínimamente en 2016 a (53,14%) y aumentando también en un porcentaje mínimo en 2017 a (54,24%); siendo el comportamiento de los hombres el inverso en las mismas cuantías como es obvio.



Otro análisis que puede arrojar datos importantes a los efectos que nos ocupan, es el seguido en el cuadro siguiente. Porcentajes en función del grupo/subgrupo por años y sexo, que se reflejan en el gráfico.

		A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
2013	HOMBRES	68,41%	14,02%	29,14%	98,95%	0,00%	<b>210,53%</b>
	MUJERES	31,59%	85,98%	70,86%	1,05%	0,00%	<b>189,47%</b>
2016	HOMBRES	66,80%	13,48%	28,57%	0,00%	0,00%	<b>108,85%</b>
	MUJERES	33,20%	86,52%	71,43%	0,00%	0,00%	<b>191,15%</b>
2017	HOMBRES	65,57%	12,31%	25,00%	0,00%	0,00%	<b>102,88%</b>
	MUJERES	34,43%	87,69%	75,00%	0,00%	0,00%	<b>197,12%</b>



En este apartado, podemos observar que si bien, conforme hemos visto en otros apartados del Informe-Diagnóstico (GRUPOS/SUBGRUPOS PROFESIONALES) en los tres años objeto de estudio 2013, 2016 y 2017 en la Gerencia Regional de Salud la presencia de mujeres ha sido superior a la de los hombres en todos los grupos/subgrupos, el análisis de los datos de los cuadros anteriores nos permiten afirmar lo siguiente:

- en 2013, en el grupo A1/I hay más hombres (68,41%) que mujeres (31,59%), en puestos de libre designación. Tendencia que ha ido corrigiéndose en los años sucesivos a favor de las mujeres, lo que, dado el tipo de puestos que se

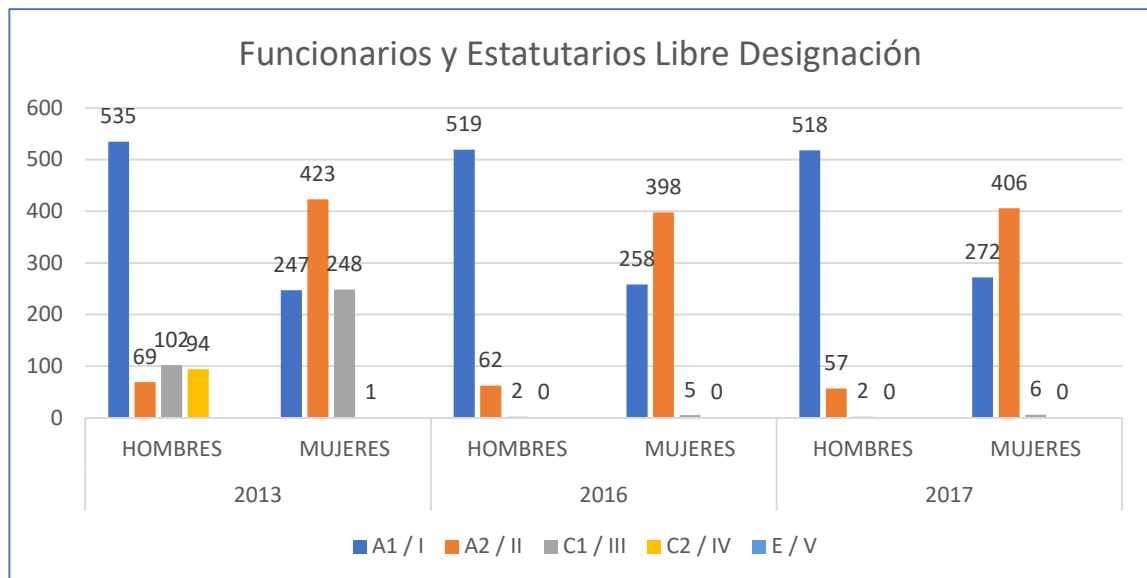


cubren con este tipo de procedimiento, determina una mejora en los puestos que ocupan las mujeres (en 2017, las mujeres un 34,43%).

- en el caso del grupo C1/III y, sobre todo en el A2/II, son muchas más las mujeres que ocupan ese tipo de puestos, y la evolución también ha sido a su favor en los años sucesivos; pasando, en el caso de los A2/II del (85,98%) en 2013, al (87,69%) en 2017.

Una vez visto el análisis por porcentaje, vamos a ofrecer a continuación la información por número de profesionales bajo los mismos filtros, por año y grupo/subgrupo, siendo muy explicativo el gráfico que sigue a la hora de visualizar la evolución puesta de manifiesto en los análisis efectuados.

		A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
2013	HOMBRES	535	69	102	94	0	<b>800</b>
	MUJERES	247	423	248	1	0	<b>919</b>
2016	HOMBRES	519	62	2	0	0	<b>583</b>
	MUJERES	258	398	5	0	0	<b>661</b>
2017	HOMBRES	518	57	2	0	0	<b>577</b>
	MUJERES	272	406	6	0	0	<b>684</b>





Asimismo y como forma de cobertura de plazas vacantes e la Gerencia Regional de Salud, vamos a analizar a continuación la distribución por años y sexo, de aquellas plazas o puestos de trabajo que son cubiertos en la Gerencia Regional de Salud, mediante "comisiones de servicios".

**Personal funcionario y estatutario de la Gerencia Regional de Salud.-  
Comisión de Servicios**

<b>PLAN 2013</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	208	66	25	51	60	<b>410</b>
MUJERES	328	486	137	361	161	<b>1473</b>
<b>Total 2013</b>	<b>536</b>	<b>552</b>	<b>162</b>	<b>412</b>	<b>221</b>	<b>1883</b>
<b>PLAN 2013</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	38,81%	11,96%	15,43%	12,38%	27,15%	<b>21,77%</b>
MUJERES	61,19%	88,04%	84,57%	87,62%	72,85%	<b>78,23%</b>

<b>PLAN 2016</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	237	72	14	73	80	<b>476</b>
MUJERES	458	439	149	562	214	<b>1822</b>
<b>Total 2016</b>	<b>695</b>	<b>511</b>	<b>163</b>	<b>635</b>	<b>294</b>	<b>2298</b>
<b>PLAN 2016</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	34,10%	14,09%	8,59%	11,50%	27,21%	<b>20,71%</b>
MUJERES	65,90%	85,91%	91,41%	88,50%	72,79%	<b>79,29%</b>

<b>PLAN 2017</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	262	76	15	55	83	<b>491</b>
MUJERES	509	461	159	326	211	<b>1666</b>
<b>Total 2017</b>	<b>771</b>	<b>537</b>	<b>174</b>	<b>381</b>	<b>294</b>	<b>2157</b>
<b>PLAN 2017</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	33,98%	14,15%	8,62%	14,44%	28,23%	<b>22,76%</b>
MUJERES	66,02%	85,85%	91,38%	85,56%	71,77%	<b>77,24%</b>

<b>VARIACION 2013 - 2017</b>						
<b>VARIACION</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	54	10	-10	4	23	<b>81</b>
MUJERES	181	-25	22	-35	50	<b>193</b>
<b>Total</b>	<b>235</b>	<b>-15</b>	<b>12</b>	<b>-31</b>	<b>73</b>	<b>274</b>
<b>VARIACION</b>	<b>A1 / I</b>	<b>A2 / II</b>	<b>C1 / III</b>	<b>C2 / IV</b>	<b>E / V</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	-4,82%	2,20%	-6,81%	2,06%	1,08%	<b>0,99%</b>
MUJERES	4,82%	-2,20%	6,81%	-2,06%	-1,08%	<b>-0,99%</b>

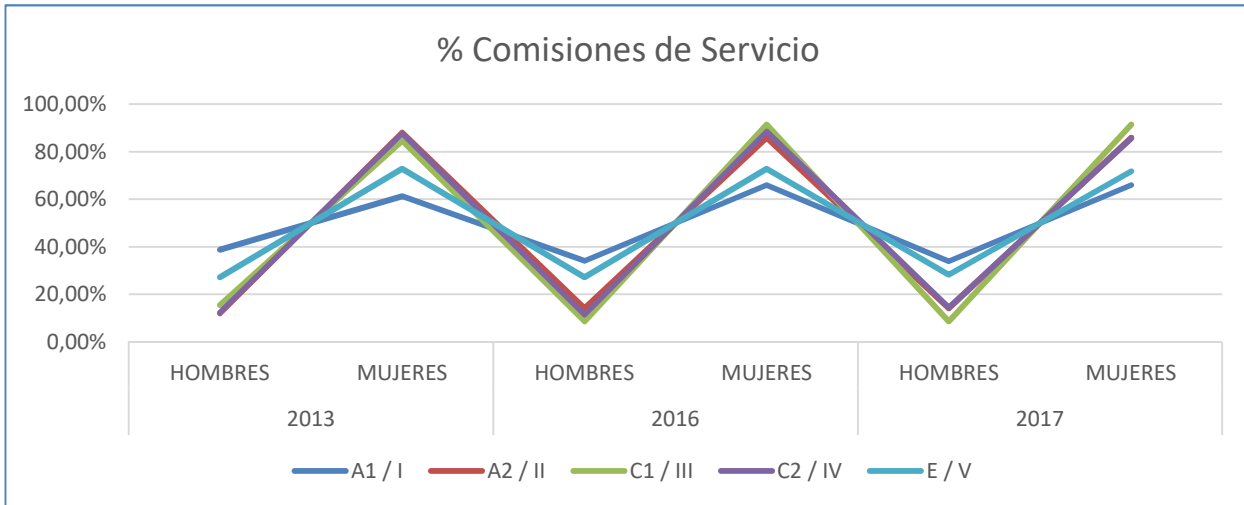
De una primera lectura de los datos ofrecidos en el cuadro anterior, se observa que la cobertura de plazas y puestos de trabajo a través de esta forma de provisión, se ha visto incrementada en los totales, pasando de 1883 designaciones mediante comisión de servicio en 2013, a 2157 en 2017, lo que se traduce en un **incremento** de 274 y un porcentaje de aumento total del (**14,55%**). Porcentaje que en dato frío, en el caso de los hombres representa un incremento del (19,76%), creciendo en 81 comisiones, pasando de 410 a 491, y en el de las mujeres el (13,10%) de 1473 a 1666, es decir, creciendo en 193 comisiones más. Es decir, incremento en ambos casos.

Aumento que se observa en una comparativa de 2013 a 2017, no así si analizamos los tres años objeto de estudio, toda vez que si bien es cierto que de 2013 a 2016 se produjo un aumento en esta forma de provisión, pasando de 1883 en 2013 a 2298 en 2016 (incremento del 22,04%); el comportamiento de 2016 a 2017 no fue de incremento, sino de leve descenso (6,13%).

En la misma línea de análisis y al igual que se hizo con las libres designaciones, siguiendo otra línea interpretativa, podemos afirmar que en cuanto a sexos, en 2013, del total de coberturas de plazas y puestos de trabajo mediante comisión de servicio, el porcentaje de mujeres ascendía a (78,23%), incrementándose mínimamente en 2016 a (79,29%) y reduciéndose en 2017 a (77,24%); siendo el comportamiento de los hombres el inverso en las mismas cuantías como es obvio.

Otro análisis que puede arrojar datos importantes a los efectos que nos ocupan, es el seguido en el cuadro siguiente. Porcentajes en función del grupo/subgrupo por años y sexo, que se reflejan en el gráfico.

		A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
2013	HOMBRES	38,81%	11,96%	15,43%	12,38%	27,15%	<b>21,77%</b>
	MUJERES	61,19%	88,04%	84,57%	87,62%	72,85%	<b>78,23%</b>
2016	HOMBRES	34,10%	14,09%	8,59%	11,50%	27,21%	<b>20,71%</b>
	MUJERES	65,90%	85,91%	91,41%	88,50%	72,79%	<b>79,29%</b>
2017	HOMBRES	33,98%	14,15%	8,62%	14,44%	28,23%	<b>22,76%</b>
	MUJERES	66,02%	85,85%	91,38%	85,56%	71,77%	<b>77,24%</b>



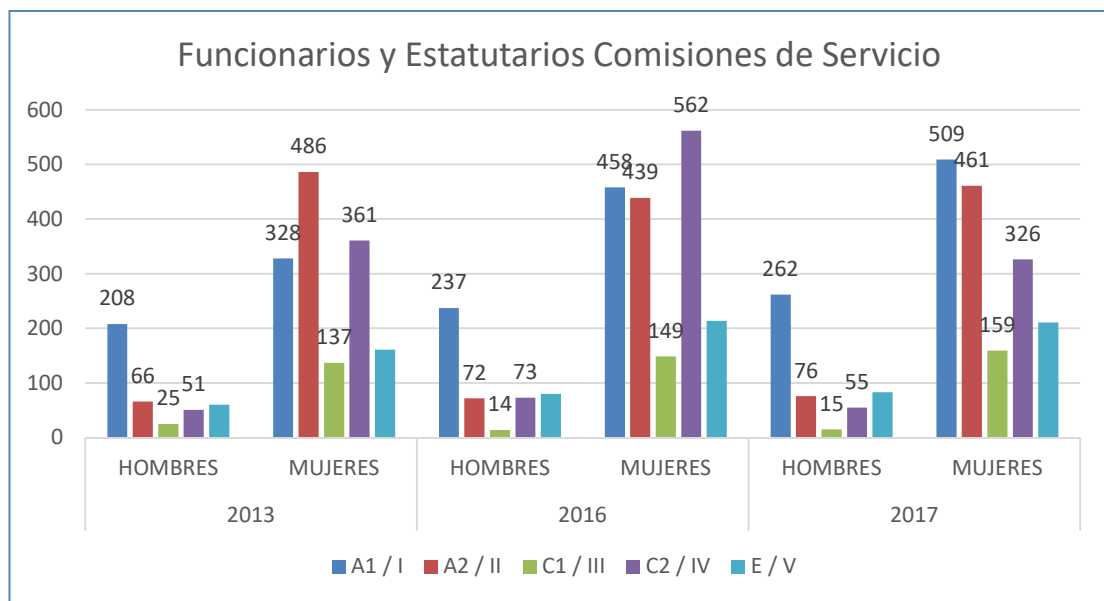
En este apartado, y al igual que se ha hecho con las libres designaciones, el análisis de los datos de los cuadros anteriores nos permiten afirmar lo siguiente:

- en todos los años y en todos los grupos el número de mujeres que ocupan plazas o puestos de trabajo mediante comisiones de servicio es superior al de hombres
- en 2013, el mayor porcentaje de mujeres se da, por orden porcentual, en A2/II, C2/IV, C1/III, E/V y, por último, A1/I; mientras que en el caso de los hombres, la mayoría lo fueron en el A1/I.
- en el 2016, el mayor porcentaje de mujeres se da, por orden porcentual, en C1/III, C2/IV, A2/II, E/V y, por último, A1/I; mientras que en el caso de los hombres, la mayoría lo fueron una vez más en el A1/I.
- y, en 2017, en mujeres, C1/III, A2/II, C2/IV, E/V y, por último una vez más en el A1/I. Eso sí, conforme ya hemos dicho, en el A1/I es donde menor representación femenina hay pero, en todo caso, en los períodos de referencia ha aumentación del (61,19%) en 2013, al (66,02%) en 2017; mientras que en el caso de los hombres se ha visto minorada del (38,81%) en 2013 al (33,98%) en 2017.

Una vez visto el análisis por porcentaje, vamos a ofrecer a continuación la información por número de profesionales bajo los mismos filtros, por año y grupo/subgrupo, siendo muy explicativo el gráfico.



		A1 / I	A2 / II	C1 / III	C2 / IV	E / V	Total
2013	HOMBRES	208	66	25	51	60	<b>410</b>
	MUJERES	328	486	137	361	161	<b>1473</b>
2016	HOMBRES	237	72	14	73	80	<b>476</b>
	MUJERES	458	439	149	562	214	<b>1822</b>
2017	HOMBRES	262	76	15	55	83	<b>491</b>
	MUJERES	509	461	159	326	211	<b>1666</b>



## **BLOQUE II. RETRIBUCIONES.**

### **Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

En todos los intervalos salariales analizados el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres, porque evidentemente son más.

Se cumple el principio de presencia equilibrada en los intervalos de menos de 9000 euros, en el de 18 a 24000 euros y en el de más de 36000 euros, en el resto de 9 a 12000 euros, de 18 a 24000 euros y de 24 a 36000 euros no se cumple.



Aun sabiendo que las retribuciones básicas de las empleadas y empleados públicos se recogen en la Ley observamos desigualdades fruto de la segregación horizontal y vertical, del uso de los permisos de conciliación etc.

Si se comparan los datos dentro del mismo sexo, el intervalo en el que se encuentran mayor número de mujeres es el de 12 a 18000 euros, un 34,6%, 5010 mujeres; seguido del intervalo de 18 a 24000 euros, 4678 mujeres; y el intervalo de 24 a 36000 euros, 21,5%, 3114; por último, el de más de 36000 euros, el 11%, 1595 mujeres. El resto de intervalos tienen valores poco significativos.

Las mujeres en orden de prelación se encuentran en los intervalos: 12-18000 euros, 18 a 24000 euros, 24-36000 euros y más de 36000 euros.

Los hombres comparando datos dentro del mismo sexo se encuentran en número mayor en el intervalo 18 a 24000 euros, el 35,4%, 3116 hombres, seguido del intervalo 12 a 18000 euros el 23,9%, 2012 hombres, después el intervalo de 24 a 36000 euros con el 22%, 1939 hombres y por último el intervalo de más de 36000 euros con el 17,8%, 1569. Son insignificantes los valores del resto de intervalos (menos de 9000 y de 9 a 12000 euros).

Los hombres en orden de prelación se encuentran en los siguientes intervalos: de 18 a 24000 euros, de 12 a 18000 euros, de 24 a 36000 euros y más de 36000 euros.



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

## DISTRIBUCIÓN POR BANDAS SALARIALES Y SEXO 2013

BANDA SALARIAL	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
< 9000	24	47	<b>71</b>	33,80%	66,20%
9000 a 12000	1	27	<b>28</b>	3,57%	96,43%
12000 a 18000	2.330	5.365	<b>7.695</b>	30,28%	69,72%
18000 a 24000	3.392	4.867	<b>8.259</b>	41,07%	58,93%
24000 a 36000	2.331	2.986	<b>5.317</b>	43,84%	56,16%
> 36000	1.353	1.260	<b>2.613</b>	51,78%	48,22%
<b>Total</b>	<b>9.431</b>	<b>14.552</b>	<b>23.983</b>	<b>39,32%</b>	<b>60,68%</b>

## 2016

BANDA SALARIAL	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
< 9000	24	46	70	34,29%	65,71%
9000 a 12000	4	28	32	12,50%	87,50%
12000 a 18000	2.216	5.053	7.269	30,49%	69,51%
18000 a 24000	3.294	4.913	8.207	40,14%	59,86%
24000 a 36000	2.156	2.862	5.018	42,97%	57,03%
> 36000	1.240	1.296	2.536	48,90%	51,10%
<b>Total</b>	<b>8.934</b>	<b>14.198</b>	<b>23.132</b>	<b>38,62%</b>	<b>61,38%</b>

## 2017

BANDA SALARIAL	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
< 9000	75	58	133	56,39%	43,61%
9000 a 12000	2	22	24	8,33%	91,67%
12000 a 18000	2.102	5.010	7.112	29,56%	70,44%
18000 a 24000	3.116	4.678	7.794	39,98%	60,02%
24000 a 36000	1.939	3.114	5.053	38,37%	61,63%
> 36000	1.569	1.595	3.164	49,59%	50,41%
<b>Total</b>	<b>8.803</b>	<b>14.477</b>	<b>23.280</b>	<b>37,81%</b>	<b>62,19%</b>

## DISTRIBUCIÓN POR BANDAS SALARIALES Y SEXO (estimación anual) 2013

BANDAS SALARIALES	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
12000 a 18000	2.331	5.249	<b>7.580</b>	30,75%	69,25%
18000 a 24000	3.408	5.030	<b>8.438</b>	40,39%	59,61%
24000 a 36000	2.339	3.013	<b>5.352</b>	43,70%	56,30%
> 36000	1.353	1.260	<b>2.613</b>	51,78%	48,22%
<b>Total</b>	<b>9.431</b>	<b>14.552</b>	<b>23.983</b>	<b>39,32%</b>	<b>60,68%</b>

## 2016

BANDAS SALARIALES	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
12000 a 18000	2.222	4.947	<b>7.169</b>	30,99%	69,01%
18000 a 24000	3.306	5.073	<b>8.379</b>	39,46%	60,54%
24000 a 36000	2.166	2.882	<b>5.048</b>	42,91%	57,09%
> 36000	1.240	1.296	<b>2.536</b>	48,90%	51,10%
<b>Total</b>	<b>8.934</b>	<b>14.198</b>	<b>23.132</b>	<b>38,62%</b>	<b>61,38%</b>



**2017**

<b>BANDAS SALARIALES</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
12000 a 18000	2.133	4.937	<b>7.070</b>	30,17%	69,83%
18000 a 24000	3.152	4.795	<b>7.947</b>	39,66%	60,34%
24000 a 36000	1.949	3.150	<b>5.099</b>	38,22%	61,78%
> 36000	1.569	1.595	<b>3.164</b>	49,59%	50,41%
<b>Total</b>	<b>8.803</b>	<b>14.477</b>	<b>23.280</b>	<b>37,81%</b>	<b>62,19%</b>

**Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de la Salud de Castilla y León**

Si analizamos los datos aportados desde un punto de vista anual, observamos que absolutamente en todas las bandas salariales hay predominio de mujeres, y en todas ha crecido esa representación de 2013 a 2017, incluso en las más elevadas.

La presencia femenina es mayor en las dos primeras franjas, y la menor en la última. No obstante, es preciso señalar que en la Administración, si realizan el mismo trabajo, las mujeres cobran lo mismo que los hombres, no hay ningún tipo de diferencia en este sentido.

Y el hecho de que incluso en la franja de más de 36.000 euros sigue habiendo mayoría mujeres, el 68%, es especialmente significativo cuando se retribuyen igual, porque evidencia un número mayor de mujeres en puestos de mayor responsabilidad. Es un intervalo en el que la representación se ha visto incrementada año tras año, pasando del 64% de 2013, al 67% en 2016 y al 68% en 2017, siendo además la banda salarial en la que más ha crecido la representación femenina.

**DISTRIBUCIÓN POR BANDAS SALARIALES Y SEXO**

**2013**

<b>BANDA SALARIAL</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
< 9000	12	75	<b>87</b>	14,00%	86,00%
9000 a 12000	8	115	<b>123</b>	7,00%	93,00%
12000 a 18000	277	1.490	<b>1.767</b>	16,00%	84,00%
18000 a 24000	1.216	5.081	<b>6.297</b>	19,00%	81,00%
24000 a 36000	761	3.721	<b>4.482</b>	17,00%	83,00%



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

> 36000	2.689	4.849	<b>7.538</b>	36,00%	64,00%
<b>Total</b>	<b>4.963</b>	<b>15.331</b>	<b>20.294</b>	<b>24,00%</b>	<b>76,00%</b>

## 2016

BANDA SALARIAL	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
< 9000	7	98	105	7,00%	93,00%
9000 a 12000	21	217	238	9,00%	91,00%
12000 a 18000	271	1.708	1.979	14,00%	86,00%
18000 a 24000	1.433	6.880	8.313	17,00%	83,00%
24000 a 36000	1.056	4.766	5.822	18,00%	82,00%
> 36000	3.748	7.701	11.449	33,00%	67,00%
<b>Total</b>	<b>6.536</b>	<b>21.370</b>	<b>27.906</b>	<b>23,00%</b>	<b>77,00%</b>

## 2017

BANDA SALARIAL	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
< 9000	9	89	98	9,00%	91,00%
9000 a 12000	22	223	245	9,00%	91,00%
12000 a 18000	307	1.899	2.206	14,00%	86,00%
18000 a 24000	1.563	7.297	8.860	18,00%	82,00%
24000 a 36000	993	4.943	5.936	17,00%	83,00%
> 36000	3.839	8.136	11.975	32,00%	68,00%
<b>Total</b>	<b>6.733</b>	<b>22.587</b>	<b>29.320</b>	<b>23,00%</b>	<b>77,00%</b>

(\*) Datos extraídos de los programas persigo y saint 7. Los correspondientes a 2013 se ofrecen con ciertas reservas dado que en tal año no estaban migrados a tales programas los profesionales de todas las gerencias.



**Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León**

En la banda mayoritaria (De 30.000 a 40.000 euros) el porcentaje de mujeres en los tres periodos de referencia es superior al de hombres, acorde con el predominio femenino existente en este sector. En cambio en la franja de más de 40.000 euros predominan los hombres en dichos periodos.

**AÑO 2013**

Banda salarial	H	M	Total	%HOMBRES	%MUJERES
<30.000	946	1.583	2.529	37,41%	62,59%
30.000-40.000	5.819	13.991	19.810	29,37%	70,63%
>40.000	2.100	3.411	5.511	38,11%	61,89%
<b>Total</b>	<b>8.865</b>	<b>18.985</b>	<b>27.850</b>	<b>31,83%</b>	<b>68,17%</b>

**AÑO 2016**

Banda salarial	H	M	Total	%HOMBRES	%MUJERES
<30.000	861	1.380	2.241	38,42%	61,58%
30.000-40.000	4.853	14.498	19.351	25,08%	74,92%
>40.000	2.594	3.699	6.293	41,22%	58,78%
<b>Total</b>	<b>8.308</b>	<b>19.577</b>	<b>27.885</b>	<b>29,79%</b>	<b>70,21%</b>

**AÑO 2017**

Banda salarial	H	M	Total	%HOMBRES	%MUJERES
<30.000	851	1.269	2.120	40,14%	59,86%
30.000-40.000	4.694	14.319	19.013	24,69%	75,31%
>40.000	2.760	3.991	6.751	40,88%	59,12%
<b>Total</b>	<b>8.305</b>	<b>19.579</b>	<b>27.884</b>	<b>29,78%</b>	<b>70,22%</b>

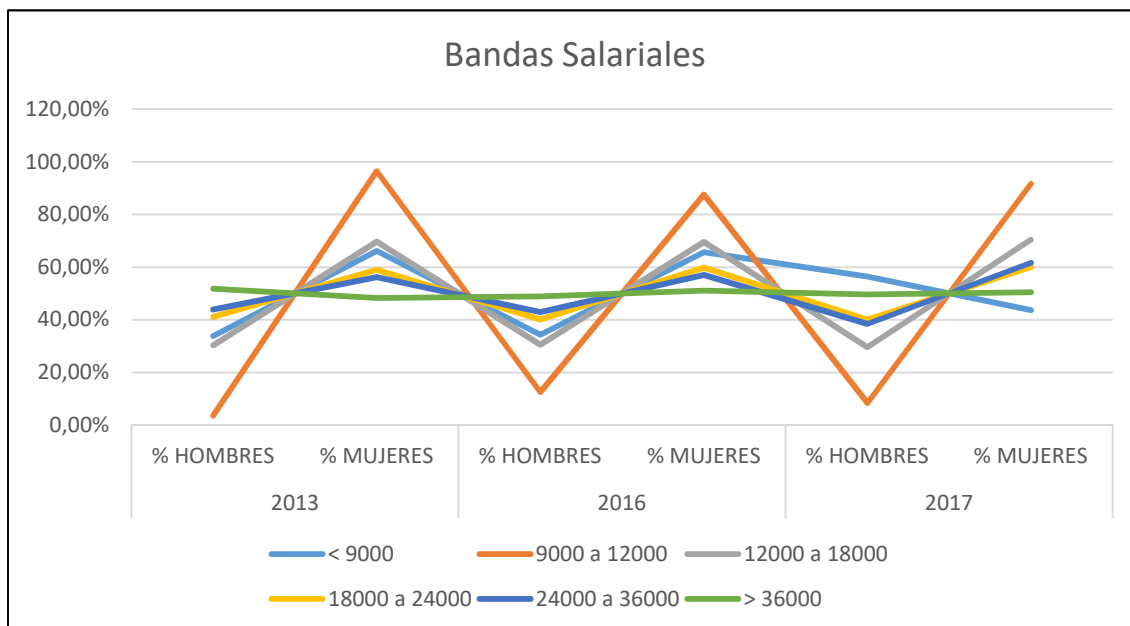


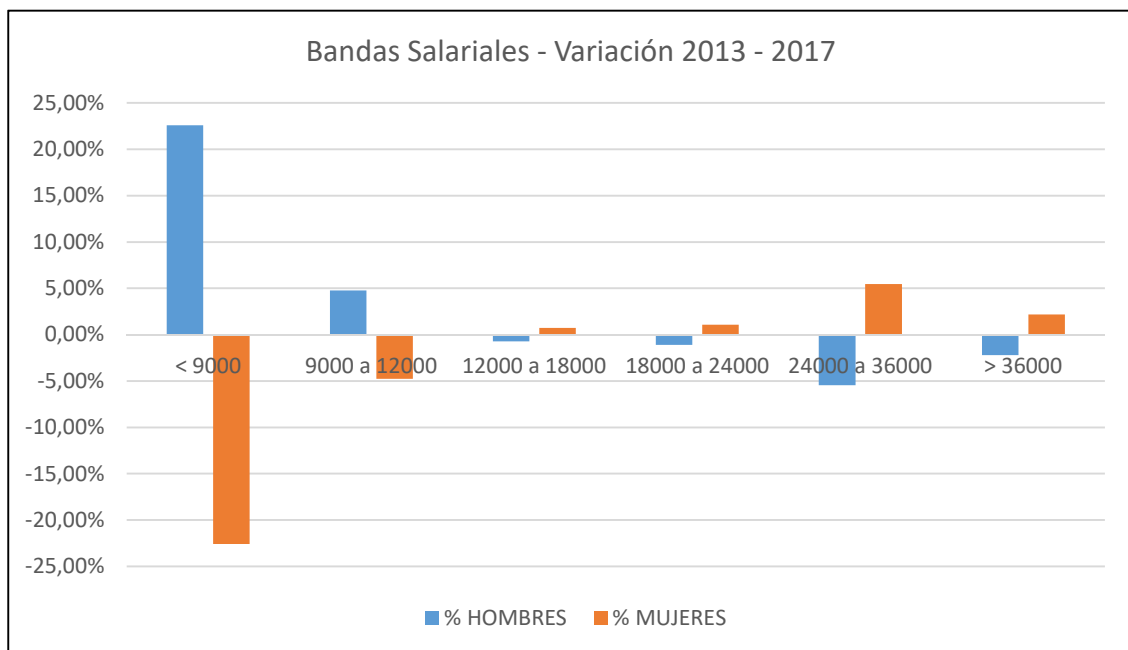
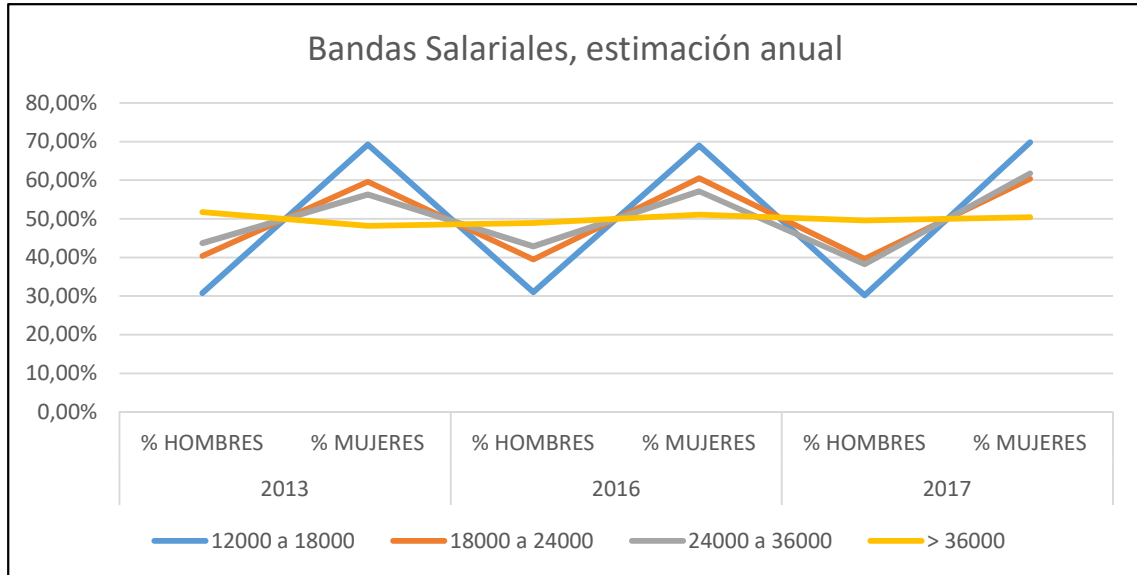
## ANALISIS DE DATOS

### Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos

#### Bandas Salariales

BANDA SALARIAL	2013		2016		2017	
	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
< 9000	33,80%	66,20%	34,29%	65,71%	56,39%	43,61%
9000 a 12000	3,57%	96,43%	12,50%	87,50%	8,33%	91,67%
12000 a 18000	30,28%	69,72%	30,49%	69,51%	29,56%	70,44%
18000 a 24000	41,07%	58,93%	40,14%	59,86%	39,98%	60,02%
24000 a 36000	43,84%	56,16%	42,97%	57,03%	38,37%	61,63%
> 36000	51,78%	48,22%	48,90%	51,10%	49,59%	50,41%
<b>Total</b>	<b>39,32%</b>	<b>60,68%</b>	<b>38,62%</b>	<b>61,38%</b>	<b>37,81%</b>	<b>62,19%</b>



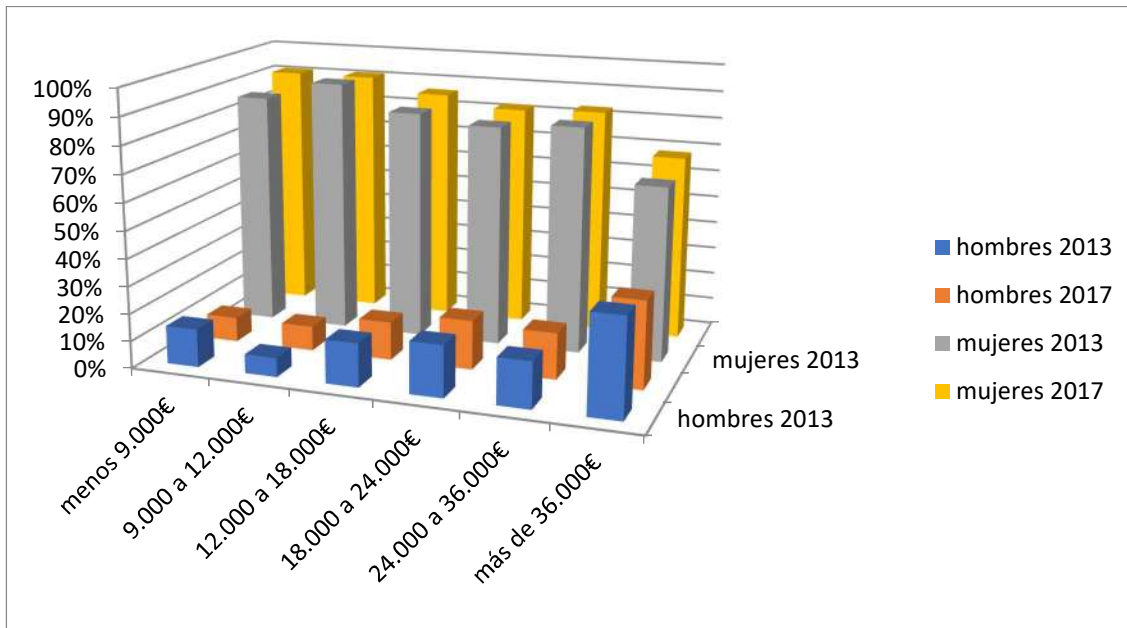




**Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia  
Regional de la Salud de Castilla y León**

***Evolución Bandas Salariales***

BANDA SALARIAL	2013		2016		2017	
	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
< 9000	14,00%	86,00%	7,00%	93,00%	9,00%	91,00%
9000 a 12000	7,00%	93,00%	9,00%	91,00%	9,00%	91,00%
12000 a 18000	16,00%	84,00%	14,00%	86,00%	14,00%	86,00%
18000 a 24000	19,00%	81,00%	17,00%	83,00%	18,00%	82,00%
24000 a 36000	17,00%	83,00%	18,00%	82,00%	17,00%	83,00%
> 36000	36,00%	<b>64,00%</b>	33,00%	<b>67,00%</b>	32,00%	<b>68,00%</b>
<b>Total</b>	24,00%	<b>76,00%</b>	23,00%	<b>77,00%</b>	23,00%	<b>77,00%</b>



### **BLOQUE III. FORMACIÓN**

#### **Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

Una formación progresiva, integradora y completa en materia de igualdad es un elemento fundamental a la hora de valorar el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos.

Los datos analizados recogen información relativa a los solicitantes de acciones formativas, en sus distintas modalidades y áreas formativas impartidas.

En estos momentos, el número de mujeres que realizan actividades formativas es muy superior al de los hombres. Esta diferencia es más notable en las acciones formativas de contenido general, (Hombres- 29,28 % Mujeres- 70,72 %) mientras que en la formación sectorial la diferencia no es tan sustancial (Hombres- 41,68 % Mujeres- 58,32 %).

Si analizamos las distintas **modalidades de formación**, y más concretamente por lo que respecta a la formación general, la modalidad más demandada y concedida es la teleformación con un 72,43 %. Le sigue muy de



## Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

cerca la modalidad mixta con un 71,26 % y en tercer lugar la presencial con un 61,04 %.

Por lo que respecta a la formación sectorial la modalidad más demandada y concedida es la mixta con un 71,26 %. Le sigue la modalidad de teleformación con un 60,73 % y en tercer lugar la presencial con un 54,79 %.

En la modalidad presencial, las áreas más solicitadas son las siguientes: en primer lugar el área de habilidades profesionales, en segundo lugar, formación de colectivos concretos (en este caso con predominio de los hombres) y en tercer lugar el área jurídico-procedimental.

En la modalidad de teleformación, el área que ocupa el primer lugar es el de las tecnologías de la información, seguida del área de lenguaje e idiomas, y posteriormente la de habilidades profesionales.

En la modalidad mixta, el área jurídico-procedimental ocupa el primer lugar, y la de gestión de personal el segundo.

Si analizamos la formación por **centros directivos**, se observa lo siguiente:

El personal de la Gerencia de Servicios Sociales es el que realiza más formación presencial, seguido de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente.

En la modalidad de teleformación, el Servicio Público de Empleo ocupa el primer lugar en actividades formativas impartidas y la Consejería de Agricultura y Ganadería el segundo.

En la modalidad mixta, de nuevo con la Gerencia de Servicios Sociales a la cabeza.

En concreto, por lo que respecta al **personal funcionario, y a la formación general**, el 71,73% de asistentes son mujeres, y dentro de dicho porcentaje, el 45,87% de éstas son funcionarias pertenecientes al subgrupo C2, de lo que se desprende que el grueso de la formación generalista se imparte a mujeres de dicho subgrupo. En el resto de la formación generalista impartida, esto es el 28,27%, los asistentes son hombres de todos los grupos y subgrupos de clasificación funcional, en este caso con una distribución numérica casi idéntica en todos los grupos, a excepción del grupo E en el que la asistencia masculina es casi testimonial.

En todos los grupos, y subgrupos, la modalidad de impartición preferente ha sido la teleformación tanto en el caso de hombres como en de mujeres.

Por lo que se refiere a la **formación sectorial**, la participación se ha distribuido de forma más equilibrada, el 53,45% han sido mujeres y el 46,55%



## Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

hombres, en ambos casos con presencia equilibrada de todos los subgrupos de clasificación, si bien con menor participación de funcionarios del grupo C. Al contrario de lo que sucede con la formación general, esta se ha desarrollado de forma mayoritariamente presencial, alcanzando el 80,40% del total formativo y con una distribución en absoluta paridad (50,50% de mujeres y 49,50% de hombres).

En el ámbito de la **formación general del personal laboral**, el 65,00% corresponde a mujeres, y dentro de dicho porcentaje, el 79,52% pertenece a los grupos 2, 3 y 5, de lo que se desprende que el grueso de la formación general se imparte a mujeres con formación académica universitaria de grado medio y bachillerato o sus respectivos equivalentes, pero y también a mujeres cuyo nivel formativo se corresponde con el más básico, certificado de escolaridad.

El resto de la formación general, esto es, el 20,48%, ha sido impartida a hombres, de los que el 42% pertenecen al grupo 3 de clasificación. Por último, al igual que sucede con el personal funcionario, en todos los casos y grupos, la modalidad de impartición preferente ha sido la teleformación.

El 66,39% de la **formación sectorial** se ha impartido a mujeres. En cualquier caso, este tipo de formación corresponde a personal laboral de los grupos 2 y 3 de forma mayoritaria: El 90,47% de las mujeres y el 68% de los hombres que participaron en este tipo de acciones formativas pertenecen a estos grupos.

Por lo que respecta a la modalidad de impartición, la formación sectorial ha sido mayoritariamente presencial, alcanzando el 74% del total. Y dentro de este porcentaje, el 62,25% han sido mujeres.

Por último es necesario resaltar el contenido de algunas de las actividades formativas impartidas, directamente relacionado con la igualdad, conciliación, corresponsabilidad y la no discriminación. La participación de los hombres en estas actividades formativas es muy poco significativa, despuntando la participación de la mujer y fundamentalmente en la modalidad de teleformación.



## Tipo Formación - Área

MODALIDAD	HOMBRE	MUJER	Total	% Mujeres /Modalidad
PRESENCIAL	1.737	2.209	3.946	55,98%
TELE FORMACIÓN	1.310	3.255	4.565	71,30%
MIXTO	239	735	974	75,46%
<b>Total</b>	<b>3.286</b>	<b>6.199</b>	<b>9.485</b>	<b>65,36%</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>34,64%</b>	<b>65,36%</b>		

Tipo Formación	MODALIDAD	HOMBRE	MUJER	Total	% Mujeres /Modalidad
General	PRESENCIAL	293	459	752	61,04%
	TELE FORMACIÓN	1.138	2.989	4.127	72,43%
	MIXTO	144	357	501	71,26%
<b>Total General</b>		<b>1.575</b>	<b>3.805</b>	<b>5.380</b>	<b>70,72%</b>
Sectorial	PRESENCIAL	1.444	1.750	3.194	54,79%
	TELEFORMACIÓN	172	266	438	60,73%
	MIXTO	95	378	473	79,92%
<b>Total Sectorial</b>		<b>1.711</b>	<b>2.394</b>	<b>4.105</b>	<b>58,32%</b>
<b>Total</b>		<b>3.286</b>	<b>6.199</b>	<b>9.485</b>	<b>65,36%</b>

<b>Porcentaje F. General</b>	<b>29,28%</b>	<b>70,72%</b>	
<b>Porcentaje F. Sectorial</b>	<b>41,68%</b>	<b>58,32%</b>	



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

FORMACIÓN GENERAL	PRESENCIAL		Total PRESENCIAL	TELE FORMACIÓN		Total TELE FORMACIÓN	MIXTO		Total MIXTO	TOTAL		
	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER		Total HOMBRE	Total MUJER	Total general
ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA	18	38	<b>56</b>	13	80	<b>93</b>	5	30	<b>35</b>	36	148	<b>184</b>
DESARROLLO SOSTENIBLE	20	19	<b>39</b>	49	71	<b>120</b>				69	90	<b>159</b>
DIRECCIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA	20	35	<b>55</b>	72	116	<b>188</b>	35	59	<b>94</b>	127	210	<b>337</b>
ECONÓMICO PRESUPUESTARIA	17	42	<b>59</b>	53	136	<b>189</b>	11	27	<b>38</b>	81	205	<b>286</b>
FORMACIÓN DE FORMADORES	6	10	<b>16</b>	8	17	<b>25</b>				14	27	<b>41</b>
FORMACIÓN PARA COLECTIVOS CONCRETOS	85	54	<b>139</b>	56	119	<b>175</b>				141	173	<b>314</b>
GESTIÓN DE PERSONAS	3	17	<b>20</b>	34	109	<b>143</b>	23	92	<b>115</b>	60	218	<b>278</b>
HABILIDADES PROFESIONALES	54	101	<b>155</b>	129	369	<b>498</b>	4	14	<b>18</b>	187	484	<b>671</b>
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y POLÍTICAS DE NO DISCRIMINACIÓN	11	46	<b>57</b>	17	80	<b>97</b>				28	126	<b>154</b>
JURÍDICO PROCEDIMENTAL	32	42	<b>74</b>	32	100	<b>132</b>	50	109	<b>159</b>	114	251	<b>365</b>
LENGUAJE E IDIOMAS				138	387	<b>525</b>				138	387	<b>525</b>
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LAS COMUNICACIONES	7	4	<b>11</b>	454	1.167	<b>1.621</b>	10	13	<b>23</b>	471	1.184	<b>1.655</b>



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

TRANSPARENCIA	4	14	<b>18</b>	60	214	<b>274</b>	6	13	<b>19</b>	70	241	<b>311</b>
UNIÓN EUROPEA	16	37	<b>53</b>	23	24	<b>47</b>				39	61	<b>100</b>
<b>Total general</b>	<b>293</b>	<b>459</b>	<b>752</b>	<b>1.138</b>	<b>2.989</b>	<b>4.127</b>	<b>144</b>	<b>357</b>	<b>501</b>	<b>1.575</b>	<b>3.805</b>	<b>5.380</b>

FORMACIÓN SECTORIAL	PRESENCIAL		Total PRESENCIAL	TELE FORMACIÓN		Total TELE FORMACIÓN	MIXTO		Total MIXTO	TOTAL		
	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER		Total HOMBRE	Total MUJER	Total general
PRESIDENCIA	6	26	<b>32</b>							6	26	<b>32</b>
HACIENDA	148	389	<b>537</b>	7	4	<b>11</b>				155	393	<b>548</b>
HACIENDA (PERSONAL INFORMÁTICO)	120	50	<b>170</b>	48	24	<b>72</b>				168	74	<b>242</b>
ECONOMÍA Y EMPLEO	69	28	<b>97</b>							69	28	<b>97</b>
ECYL				56	135	<b>191</b>	42	97	<b>139</b>	98	232	<b>330</b>
FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE	693	83	<b>776</b>	18	17	<b>35</b>	31	13	<b>44</b>	742	113	<b>855</b>
AGRICULTURA Y GANADERIA	66	34	<b>100</b>	33	52	<b>85</b>				99	86	<b>185</b>
SANIDAD	65	143	<b>208</b>				6	13	<b>19</b>	71	156	<b>227</b>
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1	18	<b>19</b>							1	18	<b>19</b>
GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES	217	799	<b>1.016</b>				16	255	<b>271</b>	233	1.054	<b>1.287</b>
EDUCACIÓN	45	134	<b>179</b>							45	134	<b>179</b>
CULTURA Y TURISMO	14	46	<b>60</b>	10	34	<b>44</b>				24	80	<b>104</b>
<b>Total general</b>	<b>1.444</b>	<b>1.750</b>	<b>3.194</b>	<b>172</b>	<b>266</b>	<b>438</b>	<b>95</b>	<b>378</b>	<b>473</b>	<b>1.711</b>	<b>2.394</b>	<b>4.105</b>



Sexo - Grupo del Asistente

FORMACIÓN GENERAL					
SEXO	Grupo	PRESENCIAL	TELE FORMACIÓN	MIXTO	Total general
HOMBRE	A1	87	243	48	378
	A2	44	237	42	323
	C1	28	209	21	258
	C2	22	287	21	330
	E		5		5
	1	8	19		27
	2	12	23	8	43
	3	55	60	3	118
	4	11	26	1	38
5	26	29		55	
<b>SUBTOTAL</b>		<b>293</b>	<b>1.138</b>	<b>144</b>	<b>1.575</b>
MUJER	A1	121	358	85	564
	A2	82	404	106	592
	C1	58	491	59	608
	C2	67	1.354	85	1.506
	E	1	12		13
	1	16	27	4	47
	2	18	107	7	132
	3	28	91	6	125
	4	11	51	2	64
5	57	94	3	154	
<b>SUBTOTAL</b>		<b>459</b>	<b>2.989</b>	<b>357</b>	<b>3.805</b>
<b>Total general</b>		<b>752</b>	<b>4.127</b>	<b>501</b>	<b>5.380</b>

FORMACIÓN SECTORIAL					
SEXO	Grupo	PRESENCIAL	TELE FORMACIÓN	MIXTO	Total general
HOMBRE	A1	193	37	17	247
	A2	261	63	23	347



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

	C1	510	20	4	534
	C2	39	4	2	45
	1	68	7		75
	2	94	24	9	127
	3	181	15	37	233
	4	4	1	1	6
	5	94	1	2	97
<b>SUBTOTAL</b>		<b>1.444</b>	<b>172</b>	<b>95</b>	<b>1.711</b>
MUJER	A1	346	53	31	430
	A2	363	92	62	517
	C1	174	21	11	206
	C2	140	42	12	194
	1	60	4	1	65
	2	334	38	19	391
	3	305	13	240	558
	4	10	3	1	14
	5	18		1	19
<b>SUBTOTAL</b>		<b>1.750</b>	<b>266</b>	<b>378</b>	<b>2.394</b>
<b>Total general</b>		<b>3.194</b>	<b>438</b>	<b>473</b>	<b>4.105</b>



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

## Tipo Formación - Grupo - Sexo del Asistente

FORMACIÓN GENERAL					
Grupo	SEXO	PRESENCIAL	TELE FORMACIÓN	MIXTO	
A1	HOMBRE	87	243	48	378
	MUJER	121	358	85	564
<b>Total A1</b>		<b>208</b>	<b>601</b>	<b>133</b>	<b>942</b>
A2	HOMBRE	44	237	42	323
	MUJER	82	404	106	592
<b>Total A2</b>		<b>126</b>	<b>641</b>	<b>148</b>	<b>915</b>
C1	HOMBRE	28	209	21	258
	MUJER	58	491	59	608
<b>Total C1</b>		<b>86</b>	<b>700</b>	<b>80</b>	<b>866</b>
C2	HOMBRE	22	287	21	330
	MUJER	67	1.354	85	1.506
<b>Total C2</b>		<b>89</b>	<b>1.641</b>	<b>106</b>	<b>1.836</b>
E	HOMBRE		5		5
	MUJER	1	12		13
<b>Total E</b>		<b>1</b>	<b>17</b>		<b>18</b>
1	HOMBRE	8	19		27
	MUJER	16	27	4	47
<b>Total 1</b>		<b>24</b>	<b>46</b>	<b>4</b>	<b>74</b>
2	HOMBRE	12	23	8	43
	MUJER	18	107	7	132
<b>Total 2</b>		<b>30</b>	<b>130</b>	<b>15</b>	<b>175</b>
3	HOMBRE	55	60	3	118
	MUJER	28	91	6	125
<b>Total 3</b>		<b>83</b>	<b>151</b>	<b>9</b>	<b>243</b>



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

4	HOMBRE	11	26	1	38
	MUJER	11	51	2	64
<b>Total 4</b>		<b>22</b>	<b>77</b>	<b>3</b>	<b>102</b>
5	HOMBRE	26	29		55
	MUJER	57	94	3	154
<b>Total 5</b>		<b>83</b>	<b>123</b>	<b>3</b>	<b>209</b>
	<b>Total HOMBRE</b>	<b>293</b>	<b>1.138</b>	<b>144</b>	<b>1.575</b>
	<b>Total MUJER</b>	<b>459</b>	<b>2.989</b>	<b>357</b>	<b>3.805</b>
<b>Total</b>		<b>752</b>	<b>4.127</b>	<b>501</b>	<b>5.380</b>

FORMACIÓN SECTORIAL					
Grupo	SEXO	PRESENCIAL	TELE FORMACIÓN	MIXTO	Total
A1	HOMBRE	193	37	17	247
	MUJER	346	53	31	430
<b>Total A1</b>		<b>539</b>	<b>90</b>	<b>48</b>	<b>677</b>
A2	HOMBRE	261	63	23	347
	MUJER	363	92	62	517
<b>Total A2</b>		<b>624</b>	<b>155</b>	<b>85</b>	<b>864</b>
C1	HOMBRE	510	20	4	534
	MUJER	174	21	11	206
<b>Total C1</b>		<b>684</b>	<b>41</b>	<b>15</b>	<b>740</b>
C2	HOMBRE	39	4	2	45
	MUJER	140	42	12	194
<b>Total C2</b>		<b>179</b>	<b>46</b>	<b>14</b>	<b>239</b>
1	HOMBRE	68	7		75
	MUJER	60	4	1	65
<b>Total 1</b>		<b>128</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>140</b>
2	HOMBRE	94	24	9	127
	MUJER	334	38	19	391
<b>Total 2</b>		<b>428</b>	<b>62</b>	<b>28</b>	<b>518</b>
3	HOMBRE	181	15	37	233
	MUJER	305	13	240	558
<b>Total 3</b>		<b>486</b>	<b>28</b>	<b>277</b>	<b>791</b>
4	HOMBRE	4	1	1	6
	MUJER	10	3	1	14
<b>Total 4</b>		<b>14</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>20</b>



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

5	HOMBRE	94	1	2	97
	MUJER	18		1	19
<b>Total 5</b>		<b>112</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>116</b>
	<b>Total HOMBRE</b>	<b>1.444</b>	<b>172</b>	<b>95</b>	<b>1.711</b>
	<b>Total MUJER</b>	<b>1.750</b>	<b>266</b>	<b>378</b>	<b>2.394</b>
<b>Total general</b>		<b>3.194</b>	<b>438</b>	<b>473</b>	<b>4.105</b>



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

CONSEJERÍA	SEXO	PRESENCIAL	TELE FORMACIÓN	MIXTO	Total
PRESIDENCIA	HOMBRE	23	37	7	67
	MUJER	22	105	24	151
<b>Total PRESIDENCIA</b>		<b>45</b>	<b>142</b>	<b>31</b>	<b>218</b>
ECONOMÍA Y HACIENDA	HOMBRE	190	184	31	405
	MUJER	231	481	60	772
<b>Total ECONOMÍA Y HACIENDA</b>		<b>421</b>	<b>665</b>	<b>91</b>	<b>1.177</b>
EMPLEO	HOMBRE	19	40	4	63
	MUJER	20	88	12	120
<b>Total EMPLEO</b>		<b>39</b>	<b>128</b>	<b>16</b>	<b>183</b>
ECYL	HOMBRE	33	120	56	209
	MUJER	50	354	126	530
<b>Total ECYL</b>		<b>83</b>	<b>474</b>	<b>182</b>	<b>739</b>
FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE	HOMBRE	806	243	50	1.099
	MUJER	194	335	46	575
<b>Total FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE</b>		<b>1.000</b>	<b>578</b>	<b>96</b>	<b>1.674</b>
AGRICULTURA Y GANADERIA	HOMBRE	158	239	25	422
	MUJER	132	450	36	618
<b>Total AGRICULTURA Y GANADERIA</b>		<b>290</b>	<b>689</b>	<b>61</b>	<b>1.040</b>
SANIDAD	HOMBRE	82	60	11	153
	MUJER	199	164	24	387
<b>Total SANIDAD</b>		<b>281</b>	<b>224</b>	<b>35</b>	<b>540</b>



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

SACYL	HOMBRE	32	100	10	142
	MUJER	54	350	27	431
<b>Total SACYL</b>		<b>86</b>	<b>450</b>	<b>37</b>	<b>573</b>
FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	HOMBRE	20	29		49
	MUJER	65	71	13	149
<b>Total FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>		<b>85</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>198</b>
GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES	HOMBRE	255	83	30	368
	MUJER	919	333	298	1.550
<b>Total GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES</b>		<b>1.174</b>	<b>416</b>	<b>328</b>	<b>1.918</b>
EDUCACION	HOMBRE	81	104	6	191
	MUJER	223	324	34	581
<b>Total EDUCACION</b>		<b>304</b>	<b>428</b>	<b>40</b>	<b>772</b>
CULTURA Y TURISMO	HOMBRE	38	71	9	118
	MUJER	100	200	35	335
<b>Total CULTURA Y TURISMO</b>		<b>138</b>	<b>271</b>	<b>44</b>	<b>453</b>
<b>TOTAL HOMBRE</b>		<b>1.737</b>	<b>1.310</b>	<b>239</b>	<b>3.286</b>
<b>TOTAL MUJER</b>		<b>2.209</b>	<b>3.255</b>	<b>735</b>	<b>6.199</b>
<b>Total general</b>		<b>3.946</b>	<b>4.565</b>	<b>974</b>	<b>9.485</b>



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

## Formación General.- Área de Habilidades Profesionales

NOMBRE CURSO	PRESENCIAL			TELE FORMACIÓN			TOTALES		
	HOMBRE	MUJER	Total PRESENCIAL	HOMBRE	MUJER	Total TELE FORMACIÓN	Total HOMBRE	Total MUJER	Total general
CORRESPONSABILIDAD: DILEMAS Y ESTRATEGIAS PARA CONCILIAR VIDA PERSONAL, PROFESIONAL Y LABORAL	8	12	20				8	12	20
EL NUEVO MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: OBJETIVO VIOLENCIA CERO	3	15	18				3	15	18
INICIACIÓN A LAS POLÍTICAS DE GÉNERO	1	19	20				1	19	20
SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (TELE FORMACIÓN)				8	41	49	8	41	49
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>46</b>	<b>58</b>	<b>8</b>	<b>41</b>	<b>49</b>	<b>20</b>	<b>87</b>	<b>107</b>



**Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de la Salud de Castilla y León**

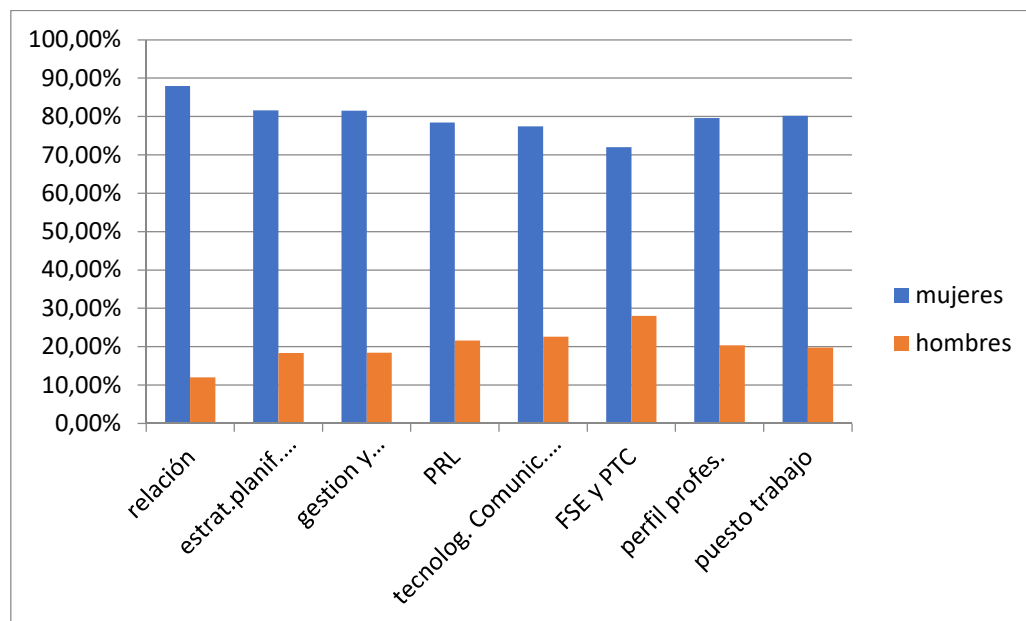
**DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL POR TIPO DE FORMACIÓN Y SEXO. FORMACIÓN SECTORIAL ESPECÍFICA. FORMACIÓN TRANSVERSAL. FORMACIÓN POR COMPETENCIAS.**

Para elaborar este informe se parte de datos del aplicativo FOSA. Se ha apostado por un sistema formativo que se vaya adaptando, día a día, a las necesidades de los profesionales. Una formación progresiva, integradora y completa en materia de igualdad es un elemento fundamental a la hora de valorar el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.

Los datos analizados recogen información relativa a los solicitantes de acciones formativas, en sus distintas modalidades y áreas formativas impartidas. El 60,86% de la formación recibida por todos el personal de centros e instituciones sanitarias es formación sectorial específica y el 39,14% actividades transversales.

En 2017, el 79,39% de los empleados que han realizado actividades formativas son mujeres. Han realizado el 80,64% del total de actividades transversales y han alcanzado el 78,93% en la formación sectorial específica por áreas. El porcentaje de participación de los hombres es mayor en las actividades específicas que en las transversales.

Más concretamente y respecto a la formación según competencias, a continuación se incluye cuadro representativo por sexo y competencias:



Y de nuevo las mujeres participan mayoritariamente en las actividades formativas de todas las áreas competenciales.

La representación masculina se concentra en actividades formativas del plan transversal común y formación sanitaria especializada del personal residente (28% hombres y 72% mujeres), formación en tecnologías, sistemas de información y comunicación (22,60% hombres y 77,40% mujeres) y formación en prevención de riesgos laborales (21,58% hombres y 78,42% mujeres).

## **DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL POR MODALIDAD DE FORMACIÓN Y SEXO.**

En cuanto a la modalidad de impartición de la formación, vamos a hacer un estudio de las tres modalidades de impartición: presencial, on line y mixta.

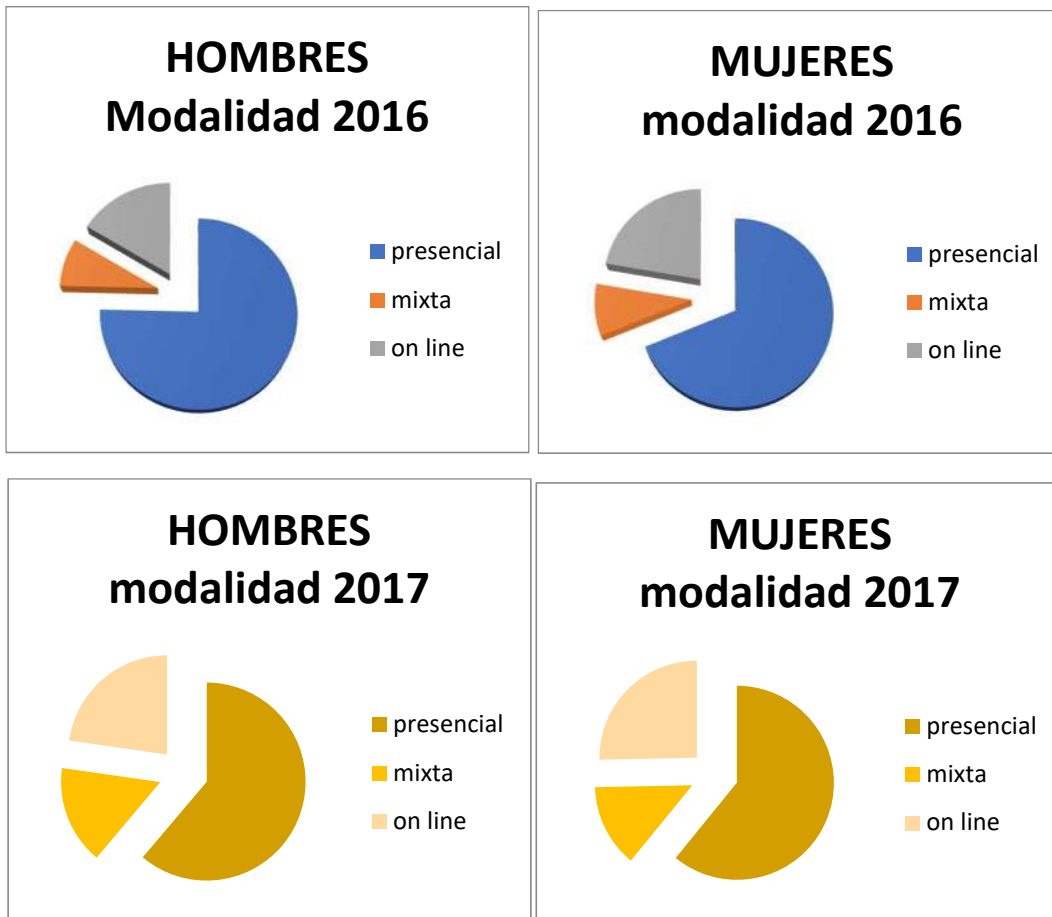
En 2017 el 60,92% de la formación ha sido presencial, el 24,79% on line y el 14,29% mixta. En 2016 el 70,09% presencial, el 21,08% on line y el 8,83% mixta. Se ha reducido en un 9,1% la primera a favor esencialmente de la formación mixta, que se ha incrementado en un 5,46% y la on line en un 3,71%).

En 2017, el 79,28% de la formación presencial fue realizada por mujeres, que sumaron el 81,06% de la formación on line y el 76,71% de la modalidad mixta.

En 2016, las mujeres participaron en el 78,53% de la formación presencial, el 84,48% de la formación on line y el 81,37% de la mixta.



A pesar de que son las que más participan en la formación on line, cada vez acceden más mujeres a la formación presencial. Tal evolución debe entenderse como un logro obtenido por la implementación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que permiten el que cada vez más mujeres puedan acudir a realizar actividades formativas fuera de las horas laborales e incluso en localidades distintas a la de su domicilio.

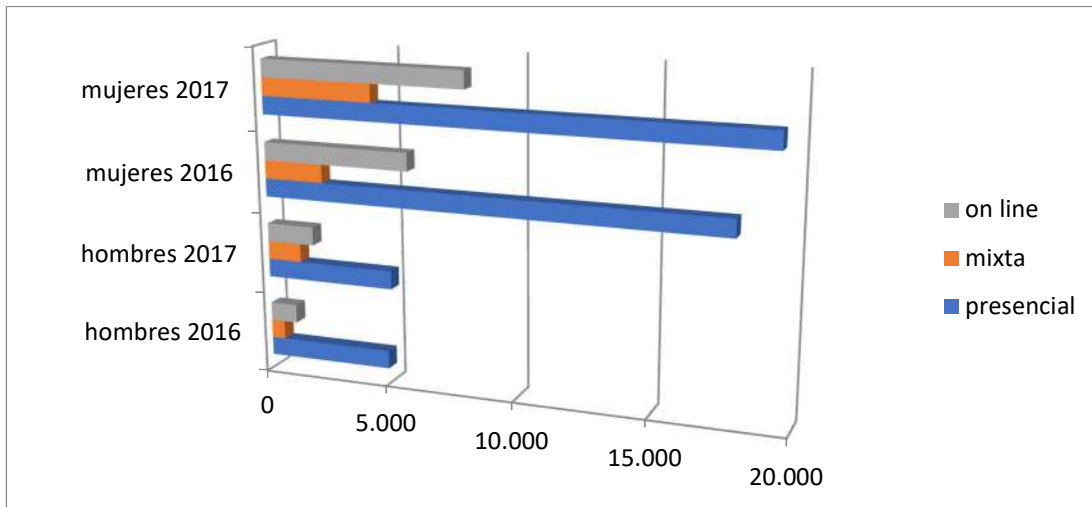


***Evolución por modalidades formativas y sexo***



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública



## Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León

AÑO 2013			
	ACTIVIDADES	PARTICIPANTES	
MODALIDAD	Nº	Nº HOMBRE	Nº MUJER
PRESENCIAL	3.210	11.416	32.494
ON LINE	275	2.147	6.109
<b>Total</b>	<b>3.485</b>	<b>13.563</b>	<b>38.603</b>
<b>Total participantes 52.166</b>			
<b>Porcentaje</b>		<b>26,99%</b>	<b>73,01%</b>

AÑO 2016			
	ACTIVIDADES	PARTICIPANTES	
MODALIDAD	Nº	Nº HOMBRE	Nº MUJER
PRESENCIAL	3.662	14.272	39.327
ON LINE	385	3.093	8.468
<b>Total</b>	<b>4.047</b>	<b>17.365</b>	<b>47.795</b>
<b>Total</b>			
<b>participantes 65.160</b>			
<b>Porcentaje</b>		<b>26,65%</b>	<b>73,35%</b>



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

AÑO 2017			
MODALIDAD	ACTIVIDADES	PARTICIPANTES	
	Nº	Nº HOMBRE	Nº MUJER
PRESENCIAL	4.099	15.093	42.035
ON LINE	341	2.706	7.537
<b>Total</b>	<b>4.440</b>	<b>17.799</b>	<b>49.572</b>
<b>Total participantes</b>			
<b>67.371</b>			
<b>Porcentaje</b>		<b>26,42%</b>	<b>73,58%</b>

TOTAL AÑOS 2013 - 2016 - 2017					
MODALIDAD	ACTIVIDADES	PARTICIPANTES			% Mujeres /Modalidad
	Nº	Nº HOMBRE	Nº MUJER	TOTAL	
PRESENCIAL	10.971	40.781	113.856	154.637	73,63%
ON LINE	1.001	7.946	22.114	30.060	73,57%
<b>Total</b>	<b>11.972</b>	<b>48.727</b>	<b>135.970</b>	<b>184.697</b>	73,62%
<b>Porcentaje</b>		<b>26,38%</b>	<b>73,62%</b>		

En el ámbito docente la formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las Administraciones educativas y de los propios centros. Por ello el número de participantes es muy elevado.

Las actividades incluidas el Plan de Formación en los periodos de referencia han sido:

- **Actualización científica y didáctica** en las distintas áreas del currículo referido a las nuevas metodologías activas para una educación inclusiva, programaciones, evaluación y actualización de diferentes áreas del currículo y el trabajo en las áreas instrumentales.
- **Aplicación didáctica de las TIC: 1:** formación en la innovación y aplicación educativa de los dispositivos móviles, los programas necesarios para la elaboración de materiales didácticos multimedia, las herramientas de comunicación y gestión para espacios colaborativos (web 2.0, plataformas de colaboración, herramientas de comunicación), nuevo



## Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

software y robótica, así como los aspectos referidos a seguridad e identidad digital.

- **Formación en lenguas extranjeras:** capacitación lingüística y metodológica en lenguas extranjeras, tanto para profesores especialistas de idiomas como para los no especialistas de secciones bilingües. Otro elemento importante ha sido la potenciación de la dimensión internacional y los programas europeos. Formación e inmersión en el extranjero en cursos de verano, combinada con acciones formativas intensivas con profesorado nativo.
- **Educación en valores:** fomento de la mejora de la convivencia a través de los procesos de mediación y la prevención y resolución de conflictos, así como los contenidos referidos a la atención a la diversidad y necesidades educativas, procesos de orientación y asimismo la promoción de la salud.
- **Atención a colectivos y situaciones específicas:** formación para colectivos profesionales específicos (directores, maestros tutores de prácticas del título de graduado, personal de la red de formación, equipos de orientación e inspectores de educación), así como la formación en campos muy específicos para la implantación de experiencias de calidad.

La formación presencial supone el 91,64% del total de actividades programadas y la formación on line el 8,36 % restante. Y el número de actividades realizadas por las mujeres en ambas modalidades es superior: en 2017 cada mujer ha realizado una media de 2,5 actividades frente a 2,1 de media por cada hombre.

### ANÁLISIS DE LOS DATOS

#### **Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

De los datos también pueden extraerse que la modalidad más solicitada por las mujeres es la teleformación.

La flexibilidad temporal, organizativa, personalización del estudio, posibilidad de evaluación continua, múltiples fuentes informativas, acceso permanente a los materiales disponibles hacen que sea más atractiva y en ocasiones ventajosa, y por ello la más demandada.



### **Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de la Salud de Castilla y León**

De los datos también pueden extraerse que la modalidad más solicitada es la formación en modalidad presencial y la que menos aceptación tiene es la mixta.

En términos de preferencias por modalidad, las mujeres prefieren la modalidad on line, pero, como ya hemos indicado, desde 2016 se ha incrementado la presencia de mujeres en actividades de formación presencial. Los hombres, por su parte, prefieren la formación mixta y en cualquier caso la presencial sobre la formación on line aun cuando cada vez más empleados, sin discriminación de sexo, optan por esta modalidad: las posibilidades que ofrece para flexibilizar y organizar los horarios, el estudio personalizado, la evaluación continua, el acceso múltiples fuentes de información digital y telemática, el acceso permanente a los materiales son muchas de las ventajas que ofrece, que la hacen más atractiva y es la más demandada.

## **BLOQUE IV. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

### **4.1 DISTRIBUCIÓN POR EXCEDENCIAS, LICENCIAS, PERMISOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA Y SEXO**

#### **Personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos**

- A lo largo de 2017 se han disfrutado 269 permisos de maternidad, 262 por mujeres y 7 por hombres (maternidad en favor del padre).
- 74 mujeres han hecho uso del permiso por riesgo durante el embarazo, parto o durante la lactancia.
- 127 empleados han disfrutado del permiso de paternidad, de ellos, 1 mujer.
- De un total de 205 excedencias para el cuidado de hijos, un 93% han sido solicitadas por mujeres (192).



## Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

- De las 62 excedencias para el cuidado de otros familiares disfrutadas, el 83% han sido solicitadas por mujeres (54).
- Y las mujeres siguen siendo quienes más uso hacen de la reducción de jornada con reducción proporcional de retribuciones por guarda legal (sin que se haya identificado el hecho causante concreto), el 89,5% de un total de permisos solicitados y autorizados.
- Por guarda legal por persona con discapacidad, el 100 %
- Por guarda legal de un familiar. 33 de 35 , el 94 %
- Por guarda legal de un menor. 321 de 365, el 88 %

La mayor parte de los empleados, hombres y mujeres, que solicitan los permisos asociados a la maternidad tienen entre 30 y 39 años. La misma que las mujeres que solicitan la excedencia por cuidado de hijos, la mayoría de los hombres tienen entre 40 y 49 años.

Son las mujeres mayores de 50 años las que solicitan la excedencia por cuidado de familiares, hombres o mujeres, se encuentran entre los 40 y los 50 años

Las reducciones de jornada son solicitadas por mujeres de más de 40 años en todos los casos.



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

## EXCEDENCIAS

Modalidad Situación	Grupo	MUJERES					Total M	HOMBRES					Total H	Total general
		< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>= 60		< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>= 60		
Exc. cuidado de hijos	A1	1	9	12			22			1			1	23
	A2		18	8			26		2				2	28
	C1		1	3			4							4
	C2		12	13			25			2			2	27
	1		4	3	3		10			1			1	11
	2	1	26	12	1		40			3			3	43
	3	1	16	15	2		34							34
	4		1		2	1	4							4
5		10	14	3		27		2	2			4	31	
<b>Total Exc. cuidado de hijos</b>		<b>3</b>	<b>97</b>	<b>80</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>192</b>		<b>4</b>	<b>9</b>			<b>13</b>	<b>205</b>
Exc. cuidado otros familiares	A1			1	1	2	4				1	2	3	7
	A2				3	2	5				1	1	2	7
	C1			1	2	1	4		1				1	5
	C2				4	2	6				1		1	7
	1				1	1	2							2
	2			4	1		5							5
	3		1	1	3	2	7							7
	4			1	2	2	5					1	1	6
5		1		12	3	16				3		3	19	
<b>Total Exc. cuidado otros familiares</b>			<b>2</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>54</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>65</b>	
Exc. voluntaria agrupación familiar	A1			1	2		3					1	1	4
	A2			1			1							1
	5				1		1							1
<b>Total Exc. voluntaria agrupación familiar</b>				<b>2</b>	<b>3</b>		<b>5</b>					<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
<b>Total general</b>		<b>3</b>	<b>99</b>	<b>90</b>	<b>43</b>	<b>16</b>	<b>251</b>		<b>5</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>276</b>

\* Excedencias disfrutadas durante el año 2017, independientemente del año en que se inicia la concesión.

\* No incluido Personal Funcionario y Laboral DOCENTE.



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

\* No incluido el personal de Instituciones Sanitarias (Funcionarios, Laborales, Estatutarios ni Personal en Formación MIR)

## LICENCIA/PERMISO

Licencia / Permiso	Grupo	MUJERES				Total M	HOMBRES			Total H	Total general
		< 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59		30 - 39	40 - 49	50 - 59		
Maternidad	A1		20	13		33	1	1		2	35
	A2		36	11		47	1			1	48
	C1		4	5		9					9
	C2		33	15		48	1			1	49
	1			7	3		10	1			11
	2		2	35	4		41		1		42
	3		2	34	10	2	48				48
	4			2			2				2
	5		2	17	4	1	24		1		25
<b>Total Maternidad</b>		<b>6</b>	<b>188</b>	<b>65</b>	<b>3</b>	<b>262</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>269</b>	
Paternidad	A1						13	6	2	21	21
	A2						7	7		14	14
	C1						13	7	1	21	21
	C2						2	7		9	9
	1							3		3	3
	2						4	4		8	8
	3						11	13		24	24
	4						2	1		3	3
	5				1		11	10	2	24	24
<b>Total Paternidad</b>				<b>1</b>		<b>1</b>	<b>63</b>	<b>58</b>	<b>5</b>	<b>126</b>	<b>127</b>
Parto/Adopción o Acogimiento	2		5			5					5
	3		1			1					1
	5		1			1					1
<b>Total Parto/Adopción o Acogimiento</b>			<b>7</b>			<b>7</b>				<b>7</b>	
Riesgo durante el Embarazo	A2		1			1					1
	C1		1			1					1



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

	2	1	23	2	26				26		
	3	3	19	3	25				25		
	5		12	1	13				13		
<b>Total Riesgo durante el Embarazo</b>		<b>4</b>	<b>56</b>	<b>6</b>	<b>66</b>				<b>66</b>		
Riesgo durante la Lactancia Natural	3		1		1				1		
<b>Total Riesgo durante la Lactancia</b>			<b>1</b>		<b>1</b>				<b>1</b>		
<b>Total general</b>		<b>10</b>	<b>252</b>	<b>72</b>	<b>3</b>	<b>337</b>	<b>67</b>	<b>61</b>	<b>5</b>	<b>134</b>	<b>470</b>



**REDUCCIONES DE JORNADA**

TIPO REDUCCIÓN JORNADA	GR/SUB G	MUJERES					Total M	HOMBRES				Total H	Total general
		<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>=60		30 a 39	40 a 49	50 a 59	>=60		
POR GUARDA LEGAL	A1		6	19	14		39		1			1	40
	A2		3	23	7	1	34		4	1	1	6	40
	C1		1	26	12	3	42		3	3	1	7	49
	C2		4	67	49	2	122		2	3		5	127
	1			7	2		9		1			1	10
	3		2	20	21	1	44	1	4	5		10	54
	2		2	14	4		20			1		1	21
	4		3	4	5		12		2	1		3	15
	5		1	20	13	1	35		1	7		8	43
<b>Subtotal</b>			<b>22</b>	<b>200</b>	<b>127</b>	<b>8</b>	<b>357</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>42</b>	<b>399</b>
POR GUARDA LEGAL PERSONA CON DISCAPACIDAD	C2			1			1						1
	5					1	1						1
<b>Subtotal</b>	<b>Subtotal</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>						<b>2</b>
POR GUARDA LEGAL DE OTRO FAMILIAR	A1			2			2						2
	A2				1	1	2						2
	C1				3		3			1		1	4
	C2			4	7	5	16						16
	3			1	4		5						5
	5				4	1	5			1		1	6
<b>Subtotal</b>			<b>7</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>33</b>	<b>33</b>		<b>2</b>		<b>2</b>		<b>35</b>
POR GUARDA LEGAL POR MENOR	A1		8	22	5		35	1	1	2		4	39
	A2		11	32	11		54		5	2		7	61
	C1		3	20	5		28	1	5	2		8	36
	C2		12	54	20		86	1	7	1		9	95
	1		4	15	1		20	1	5			6	26
	3		5	19	6		30		1	3		4	34
	2		7	19	2		28		3	1		4	32
	4			3	1		4			1		1	5
	5		1	8	19	8	36			1		1	37



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

<b>Subtotal</b>	<b>1 58 20 59</b>	<b>321</b>	<b>4 27 13</b>	<b>44</b>	<b>365</b>
-----------------	-------------------	------------	----------------	-----------	------------

## REDUCCIONES DE JORNADA

TIPO REDUCCIÓN JORNADA	GR/SUB G	MUJERES				Total I M	HOMBRES				Total I H	Total general
		<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59		>=60	30 a 39	40 a 49	50 a 59		
CUIDADO DE MENOR CON CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE	C1			1		1						1
	1							1		1		1
	3								1	1		1
	2			1		1						1
	4				1	1						1
	5			1		1						1
<b>Subtotal</b>			<b>3</b>	<b>1</b>		<b>4</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>6</b>
<b>Total general</b>		<b>1</b>	<b>80</b>	<b>41</b>	<b>20</b>	<b>717</b>	<b>5</b>	<b>46</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>90</b>	<b>807</b>

### Personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Comunidad de Castilla y León

Con respecto a los permisos de maternidad de 2017, el 98,22% han sido disfrutados por mujeres. Un total de 619 permisos frente a los 171 permisos de paternidad (uno de ellos, ha sido disfrutado por una mujer).

- Excedencias para cuidados de hijos. De un total de 216 excedencias, el 95,8% han sido solicitadas por mujeres.
- Por lo que se refiere a las excedencias para el cuidado de otros familiares, el 85,37% han sido solicitadas por mujeres.
- De las 1.362 reducciones de jornada solicitadas, el 92,73% corresponden a mujeres.
- Además, se han autorizado 5 permisos por violencia de género.

<b>Excedencias/Permisos empleados centros institucionales sanitarias</b>	2013			2016			2017		
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>
<b>E. Por cuidado de hijos</b>	9	219	228	6	168	174	9	207	216
<b>E. por cuidado de mayores</b>	10	42	52	7	24	31	6	35	41



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

<b><i>E. por conciliación de la vida F. y L.</i></b>	0	2	2	0	0	0	0	0	0
<b><i>Reducción de jornada</i></b>	53	935	988	51	977	1.028	69	1.293	1.362
<b><i>Permiso de maternidad</i></b>	8	580	588	7	491	498	11	608	619
<b><i>Permiso de paternidad</i></b>	7	1	79	105	3	108	170	1	171
<b><i>Permiso por violencia de género</i></b>		5	5	0	0	0	0	0	0



**Personal docente no universitario de los centros públicos de la Comunidad de Castilla y León**

**EXCEDENCIAS DOCENTES**

		MUJERES					Total M	HOMBRES					Total H	Total general
Modalidad Situación	Grupo	< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>= 60		< 30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>= 60		
Exc. cuidado de hijos	A1		10	13	9	1	33		1	2		1	4	37
	A2		34	26	11	1	72		4	2	1	1	8	80
	1		5	1	2		8			1			1	9
	2	1	3	1	1		6		1	1			2	8
<b>Total Exc. cuidado de hijos</b>		<b>1</b>	<b>52</b>	<b>41</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>119</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>134</b>
Exc. cuidado otros familiares	A1		2	5	3		10				3		3	13
	A2		3	2	2		7			2	2		4	11
	1						0						0	0
	2						0						0	0
<b>Total Exc. cuidado otros familiares</b>		<b>0</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>24</b>
Exc. voluntaria agrupación familiar	A1			1	3		4		1				1	5
	A2			3	1	2	6		1				1	7
	1						0						0	0
	2						0						0	0
<b>Total Exc. voluntaria agrupación familiar</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
<b>Total general</b>		<b>1</b>	<b>57</b>	<b>52</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>146</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>170</b>

\* Excedencias disfrutadas durante el **año 2017**, independientemente del año en que se inicia la concesión.



**LICENCIAS/PERMISOS**

Licencia / Permiso	Grupo	MUJERES				Total M	HOMBRES				Total H	Total general
		< 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59		< 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59		
Maternidad	A1	3	98	43		144		1	1		2	146
	A2	1	36	76		113		2	1		3	116
	1		4			4					0	4
	2	1	6			7					0	7
<b>Subtotal</b>		<b>5</b>	<b>144</b>	<b>119</b>	<b>0</b>	<b>268</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>273</b>
Paternidad	A1		2			2	38	27	10		75	77
	A2		1			1	35	39	3		77	78
	1					0		2			2	2
	2					0		1			1	1
<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>73</b>	<b>69</b>	<b>13</b>	<b>155</b>	<b>158</b>
Parto/Adopción o Acogimiento	A1		1		3	4		1	2		3	7
	A2		2			2					0	2
	1					0					0	0
	2					0					0	0
<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
Riesgo durante el Embarazo	A1		4	3		7					0	7
	A2		13	10		23					0	23
	1		1			1					0	1
	2					0					0	0
<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31</b>
Riesgo durante la Lactancia	A1		1	1		2					0	2
	A2		2	2		4					0	4
	1					0					0	0
	2	0	1	5	0	6					0	6
<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>12</b>				<b>0</b>	<b>12</b>	
<b>Total general</b>		<b>5</b>	<b>172</b>	<b>140</b>	<b>3</b>	<b>320</b>	<b>0</b>	<b>76</b>	<b>72</b>	<b>15</b>	<b>163</b>	<b>483</b>



**REDUCCIÓN DE JORNADA**

TIPO	GR/SUBG	MUJERES					Total M	HOMBRES				Total H	Total general
		<30	30 a 39	40 a 49	50 a 59	>= 60		30 a 39	40 a 49	50 a 59	>= 60		
POR GUARDA LEGAL	A1	18	82	65	11		176		1			1	177
	A2	20	35	45	15		115		4	1	1	6	121
	1		1				1		2	1		3	4
	2						0		1	7		8	8
<b>Subtotal</b>		<b>38</b>	<b>118</b>	<b>110</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>292</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>310</b>
POR GUARDA LEGAL PERSONAL CON DISCAPACIDAD	A1			1			1					0	1
	A2		1	2			3					0	3
	1						0					0	0
	2						0					0	0
<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
POR GUARDA LEGAL POR FAMILIAR	A1			2	3		5		2	1	1	4	9
	A2			4	6		10		3	5	2	10	20
	1			1	1		2			2	1	3	5
	2			1			1			2		2	3
<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>37</b>



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia

Dirección General de Función Pública

POR GUARDA LEGAL	A1	13	75	45	20	153	4	16	9	29	182		
POR MENOR	A2	8	82	51	16	157	4	14	6	24	181		
	1		4	5		9			1	1	10		
	2		6	6		12		1		1	13		
<b>Subtotal</b>		<b>21</b>	<b>167</b>	<b>107</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>331</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>386</b>
CUIDADO DE HIJO MENOR	A1		2	2	1	5				0	5		
CON CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE	A2		6	4		10		1		1	11		
	1					0				0	0		
	2					0				0	0		
<b>Subtotal</b>		<b>0</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>16</b>
<b>Total general</b>		<b>59</b>	<b>294</b>	<b>234</b>	<b>73</b>	<b>0</b>	<b>660</b>	<b>8</b>	<b>45</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>93</b>	<b>753</b>



- En el ámbito docente no universitario el permiso de maternidad incluyendo parto, adopción y acogimiento, ha sido de 284 de los cuales 274 ha disfrutado por mujeres lo que representa un 97,16%.
- El permiso de paternidad ha sido concedido a 158 funcionarios de los cuales 3 han sido mujeres.
  
- Las mujeres han hecho unos del 85,88% de las excedencias: El 88,81% de las de cuidado de hijo, las más numerosas, el 70,83% de las excedencias por cuidado de otros familiares y el 83,33% de las excedencias por agrupación familiar en todos los casos por personas de entre 30 y 49 años.
  
- El 94,19% de los permisos por guarda legal (sin distinción del hecho causante, han sido disfrutados por mujeres.
  
- La reducción de jornada para el cuidado de personas con discapacidad ha sido utilizada, en todos los casos recogidos por mujeres.
  
- El 48,65% de la reducción por guarda legal de personas mayores han sido disfrutados por mujeres.
  
- Por guarda legal de un menor, el 85,75% de los 386 permisos concedidos han sido disfrutado por mujeres.

## **ANÁLISIS DE LOS DATOS**

Estas medidas van dirigidas a hombres y a mujeres sin excepción con el fin de facilitar a todos los empleados públicos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

No cabe duda de que la Administración asume un papel pionero en la mejora de las condiciones de trabajo y que lo deseable en una sociedad avanzada es la consecución de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Gracias al reconocimiento de nuevos derechos al conjunto de trabajadores de la nación y concretamente a la ampliación del permiso de paternidad, empieza a perfilarse una tendencia al cambio. Así, en los centros e instituciones sanitarias, de 79 permisos de paternidad disfrutados en 2013, se ha pasado a 171 en 2017. Pese al constatado dato de las variaciones a la baja que ha experimentado la tasa de natalidad, se ha producido un incremento del 116,45% en el disfrute de este derecho.



Pero es innegable que son las mujeres las que hacen un uso mayoritario de estos permisos, no sólo porque tienen mayor representación, sino porque la cultura de la corresponsabilidad no termina de arraigar en nuestra sociedad.

En el caso de la reducción de jornada es muy significativo que un 94,93% ha sido ejercitado por mujeres y solo un 5,07% por hombres. Y este resultado no ha ofrecido cambios: en 2013 un 5,36%, en 2016 un 4,96%.

En el caso de las excedencias y permisos, se ha producido un ligero incremento de participación de los hombres, que han pasado de un 8,40% en 2013 al 11,50% en 2017. Evolución de crecimiento que se produce incluso en 2016, en que el porcentaje de permisos solicitados por las mujeres descendió.

#### **4.2. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR JORNADA DE TRABAJO NO PRESENCIAL MEDIANTE TELETRABAJO Y SEXO, GRUPO Y EDAD**

##### **Personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de la Salud de Castilla y León**

La Administración de la Comunidad de Castilla y León aprobó en su reunión de 11 de junio de 2009 el Acuerdo Marco sobre los principios de las políticas de Función Pública para la profundización en la modernización y mejora de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, acuerdo que fue firmado por la Administración de la Comunidad de Castilla y León y las Organizaciones Sindicales, CC.OO., CSI-F y CEMSATSE. Ante la realidad de las dificultades que surgen en la vida diaria para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral, se introdujeron, entre sus objetivos, la posibilidad de desempeñar el puesto de trabajo mediante la fórmula de «teletrabajo», cuya implantación inicialmente tendría carácter experimental y gradual en los sectores que se estimara más adecuado.

La actual regulación de esta modalidad de trabajo es el Decreto 16/2018, de 7 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

##### ***DISTRIBUCIÓN POR JORNADA DE TRABAJO NO PRESENCIAL GRUPO, EDAD Y SEXO***

<b>Sexo</b>	<b>Grupo</b>	<b>30 - 39</b>	<b>40 - 49</b>	<b>50 - 59</b>	<b>&gt;= 60</b>	<b>Total general</b>
HOMBRES	A1	2	5	5	2	14
	A2		6	10	2	18
	C1		1	4		5
	C2		2	3		5
	1		15			15
	2		4	4		8



# Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia  
Dirección General de Función Pública

	3		1			1
<b>Total HOMBRES</b>		<b>2</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>66</b>
MUJERES	A1	1	12	12	2	27
	A2	5	17	15		37
	C1		4	4	2	10
	C2	1	12	8	1	22
	1	1	8	4		13
	2		5	2		7
	3		1			1
<b>Total MUJERES</b>		<b>8</b>	<b>59</b>	<b>45</b>	<b>5</b>	<b>117</b>
<b>Total general</b>		<b>10</b>	<b>93</b>	<b>71</b>	<b>9</b>	<b>183</b>

Del total de los empleados públicos que en la actualidad desempeñan parte de sus funciones en la modalidad de teletrabajo, el 63,93% son mujeres.

Si analizamos el intervalo de edades, podemos decir que tanto en hombres como en mujeres las edades comprendidas entre los 40 y los 49 años son en las que se aprecia como el teletrabajo es el más demandado. En segundo lugar el intervalo de 30 a 39 años y en tercer lugar 50 a 59 años. Siempre salvando la diferencia cuantitativa existente entre hombres y mujeres.

Por último es significativo que en el caso de las mujeres, el grupo que más utiliza esta modalidad de trabajo es el perteneciente al A2, siguiéndole a distancia en segundo y tercer lugar los subgrupos A1 y C1 y C2.

El artículo 4 de dicho texto, establece que queda fuera del ámbito de aplicación del teletrabajo el personal que presta servicios en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud y el personal docente que presta servicios en centros educativos

No se han facilitado datos relativos al personal docente, puesto que es una modalidad de trabajo que no es aplicable a este tipo de personal.

Con respecto al personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León no se cuentan con datos desagregados que permitan realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de la situación.