



Aunque algunos aspectos que marcan la pauta de los desplazamientos de la mujer en la ciudad los hemos mencionado ya, con carácter general podemos citar que el transporte colectivo es más utilizado por la mujer que el hombre (su presencia supera el 70%), la mujer se desplaza más a pie y, sobre todo, en desplazamientos cortos, utiliza menos el transporte privado y posee en menor proporción el carné de conducir, se desplaza con menores con más frecuencia que los hombres y ocupa con menor frecuencia que el hombre el sitio del conductor cuando se desplaza en vehículos privados.

Por otro lado, la falta de seguridad y la percepción del riesgo y miedo condiciona sus desplazamientos a determinadas horas, los roles tradicionales de cuidadora de personas mayores, discapacitadas y menores, de tareas en el hogar, implican desplazamientos a muy diferentes horas que no tienen por qué coincidir con las horas punta, desplazamientos que ofrecen una mayor visibilidad que los del hombre al ir muy condicionados o añadidos a los horarios laborales.

En definitiva, hay más diversidad, como hemos indicado, en los desplazamientos de la mujer. No obstante, como también hemos comentado, los patrones de movilidad se van aproximando en la medida en que los roles hombre/mujer también se aproximan con las políticas de inclusión en todos los órdenes.

En este sentido, creemos que se debe incidir en el conocimiento de las motivaciones de los desplazamientos a pie, sus recorridos y necesidades a fin de facilitar el uso peatonal de la mujer por motivos familiares, laborales, etc. teniendo en cuenta sus peculiaridades de género.

Como quiera que la perspectiva de género ha estado, en gran medida, ausente en la definición de las ciudades, debido a la nula participación de la mujer en la toma de decisiones que configuran su diseño y teniendo en cuenta que tal realidad ha supuesto consolidar un modelo que no garantiza la igualdad de oportunidades en el uso y acceso a los espacios de la ciudad y servicios que en ella se ofertan, por ello, en el Informe Especial que nos ocupa, hemos formulado Recomendación para que, conforme al marco jurídico establecido en los arts. 9 y 14 CE; 15, 16, 35, 73, 105.2, 114 y 208 del Estatuto de Autonomía para Andalucía y sus normas de desarrollo, singularmente la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se dicten cuantas medidas sean necesarias para garantizar la participación de la mujer y la presencia de la perspectiva de género en el planeamiento urbanístico, las estrategias de movilidad y las distintas políticas sectoriales que incidan en la configuración de las ciudades y, singularmente, en lo que a este Informe Especial concierne, en la configuración de los itinerarios y los espacios peatonales, así como en los medios de transporte sostenibles que deben complementar e impulsar los desplazamientos a pie y el uso peatonal de nuestras ciudades.

Todo ello facilitará el uso y disfrute de las oportunidades que ofrece la ciudad en condiciones de igualdad.

01.VI.2.3 Empleo

En el ámbito del empleo, principalmente nuestras actuaciones se han centrado en la continuación de quejas iniciadas en el año 2013, en la que se plantearon cuestiones, entre otras, relativas a cómo habían afectado los recortes presupuestarios impuestos normativamente en el ámbito del sector público, a las empleadas públicas, en su condición de mujeres, por cuanto que son solo éstas las que pueden ser madres y las que para ello pasan por el estado de gestación, en el que se pueden producir enfermedades y dolencias propias de éste o derivadas de enfermedad común que pueden dar lugar a situaciones de incapacidad laboral temporal.

Ejemplo de ello fue la queja 13/1794; las relacionadas con la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a través de personal especializado y mediante el establecimiento de programas de formación y apoyo a la figura profesional de agente de igualdad, como deber ineludible de las Administraciones Públicas, en la queja 13/1748.



Así, la **queja 13/1794**, tramitada a lo largo del ejercicio de 2013, y promovida por una funcionaria del Ayuntamiento de Antequera, en relación con una posible disminución retributiva debida a una baja médica. El asunto que motivó la tramitación de la queja de la funcionaria municipal fue, en un primer momento, sus dudas ante la aplicación, o no, a la baja laboral por Incapacidad Temporal, por embarazo con reposo, de la Instrucción conjunta de las Secretarías de Estado de Administraciones Públicas y de Presupuestos y Gastos por la que se dispone dar cumplimiento a las previsiones del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en relación con la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración del Estado.

A la vista de todo ello se formuló Resolución consistente en una **Sugerencia**, para que se promovieran las acciones oportunas, en orden a considerar como situación excepcional -con derecho a percibir el 100% de las retribuciones- a los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación, de las mujeres que formen parte del personal al servicio del Ayuntamiento de Antequera (Málaga), aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.

Pues bien, a la vista de la respuesta formal que nos dio la administración municipal afectada, cabe entender que la sugerencia formulada fue aceptada, con lo que dimos por concluidas nuestras actuaciones.

En la **queja 13/1748** formulamos Resolución consistente en **Sugerencia** en orden a que se procediera, en el marco del convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, a la creación de la categoría profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres. Asimismo, una vez creada dicha categoría profesional, se procediera, a la adopción de las medidas oportunas para la creación o transformación de puestos de trabajo correspondientes a la misma en la Relación de Puestos de Trabajo de la Administración de la Junta de Andalucía.

Por otra parte sugeríamos al Instituto Andaluz de la Mujer, que en el futuro Plan de Igualdad para Andalucía, que se estime oportuno poner en marcha, una vez expire el actualmente vigente, se contemple el impulso, promoción y sostenibilidad de la figura profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, mediante el establecimiento de programas de formación y apoyo a esta figura profesional en organismos públicos.

Finalmente sugeríamos también que por el mencionado Instituto, hasta tanto no se aprobase la certificación profesional oficial de Agentes de Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, no se limite la titulación para acceder a determinados puestos de su RPT a Diplomatura Trabajo Social, Diplomatura en Educación General Básica, Graduado Social, sino que permita otras formaciones universitarias, preferiblemente del campo de las ciencias sociales y al mismo tiempo se regule la formación especializada en igualdad de género que considere imprescindible para acceder a los puestos de trabajo de su RPT que requieran de la misma, en función de las tareas encomendadas.

De la respuesta del mencionado Instituto se desprendía que se aceptaban las Sugerencias referidas en los párrafos precedentes, en las materias de su competencia.

Por su parte, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública nos trasladaba que de acuerdo con lo establecido en la normativa de aplicación, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, mediante la negociación colectiva, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, correspondiendo a la Comisión del Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía decidir en relación con las sugerencias formuladas por esta Defensoría, de lo que se daría traslado al citado órgano paritario, para su análisis y estudio.

A la vista de esta respuesta, nos volvimos a dirigir a la mencionada Dirección General para que nos dijera si, tal como nos había comunicado, si había dado traslado a la Comisión del Convenio Colectivo la Resolución de esta Defensoría, a cuyo requerimiento de información aún estamos pendiente de respuesta.