



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

BORRADOR ACTA DE LA SESIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL DÍA 11 DE JULIO DE 2024

ASISTENTES:

Por la Corporación:

- D. Francisco Aranda Morales, Coordinador General de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligentes, Digitalización e Innovación asumiendo las funciones de presidencia en ausencia del Concejal Delegado de su área, presidente de la Comisión de Igualdad.
- D^a Encarnación González Fernández, Concejala de Educación, Empleo e Igualdad.
- D. Abraham Galán Moreno, Director General de Recursos Humanos.
- D^a. Esther de la Torre Robles, Subdirectora General de Recursos Humanos.

Por la representación sindical:

- D.^a Marta Cecilia de Damas Victoria como asesora por el sindicato CCOO.
- D^a Sonia Martínez Alonso como asesora por el sindicato CGT.
- D^a María del Carmen Nicás Caballero, como titular por el sindicato CSIF.
- D.^a Laura Contreras Rivera, como asesora del sindicato SITAG.
- D. Javier Casado, como asesor por el sindicato UGT.

Actúa como secretaria la Técnica de Administración General adscrita a la Dirección General de Recursos Humanos, D^a Francisca Aguilera Morales

Excusa su asistencia el Concejal Delegado de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación, D. Vito Rafael Episcopo Solís, siendo preceptiva su asistencia, por lo que ejercerá la presidencia de esta Comisión en el Sr. Coordinador de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación D. Francisco Aranda Morales.

Así también ha excusado su asistencia por motivos personales la Sra. Antonia Martín Yélamos, Jefa del Servicio de Igualdad, asistiendo en su lugar, por la Concejalía de Igualdad asiste la Concejala de Igualdad

A las 11,05 horas del día de referencia por parte de la Presidencia se declara abierta la sesión.

1º.- Aprobación del Acta de la sesión de la sesión anterior de fecha 12/03/2024.





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Se pregunta por parte de la presidencia si se aprueba el acta o no por las personas ahí presentes.

El representante de la sesión sindical UGT manifiesta que cabe introducir un matiz en el texto del acta que aquí se somete a aprobación, siendo este el siguiente: en la intervención que realizó la representante de su sección sindical en la sesión de 13 de marzo de 2024 cuando dijo que era “culpa de toda la comisión que no se hubiera trabajado en la ejecución del Plan de Igualdad”, realmente no lo dijo así sino que lo que manifestó “era responsabilidad de toda la comisión el velar por la ejecución del Plan de Igualdad”.

No habiendo más modificaciones, se da por aprobada el acta.

2º.- Aprobación Protocolo para la prevención, actuación de acoso sexual y por razón de sexo.

La Dirección General en este punto hace mención que el texto ha sido trabajado y debatido en comisión de trabajo, estando presentes en la última comisión tanto la Subdirectora de Recursos Humanos, como la Técnica de Administración General de Recursos Humanos y todas las representaciones sindicales y asesores de la Concejalía de Igualdad, procediendo a cerrar el texto del mencionado protocolo.

Procediéndose en este acto a aprobar por unanimidad de los presentes el texto del mencionado protocolo.

Se toma la palabra por parte de la Dirección General para hacer mención que una vez aprobado en Comisión de Igualdad, se ha de incluir en la próxima sesión Mesa General de Negociación para su aprobación definitiva y una vez aprobada por esta se someterá a Junta de Gobierno Local de la próxima sesión y procediéndose, acto seguido a publicar a través de edicto en el boletín oficial de la provincia, así como en el portal del empleado para que entre en vigor.

En este punto toma la palabra el representante de UGT, para hacer constar la felicitación a la Comisión de Trabajo que ha hecho posible la concreción del texto que se aprueba en esta sesión de la Comisión de Igualdad.

A esa felicitación también se suma la representación de la Corporación y el resto de representaciones sindicales que constituyen esta Comisión de Igualdad.

En este momento se incorpora la Concejala de Educación, Empleo e Igualdad a la Comisión, disculpando su retraso por la necesidad de atender a otras citas cerradas con anterioridad, asimismo, excusa expresamente la asistencia de la Jefa de Servicio de Igualdad, por motivos de salud.

Desde la presidencia se procede a hacer un resumen de lo acontecido desde el inicio de esta comisión, en aras a poner al día de lo tratado a la Concejala de Igualdad.

Desde UGT continúa su intervención animando a seguir participando en la evaluación y tramitación del nuevo plan de igualdad de empresa.

Sin más intervenciones, desde la presidencia impulsa la Comisión, continuando con el debate **del punto 3º del orden del día que es la aprobación, si procede, del Protocolo de actuación en situaciones de violencia de género del Ayuntamiento de Granada y sus organismos dependientes.**

Procediendo a aprobarse por unanimidad de los allí presentes.

Pasando, a continuación, al **4º punto del orden del día, consistente en dar cuenta de la evaluación del Plan de Igualdad de Empresa.**





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Desde la Dirección General se indica se ha enviado y se tiene el análisis que se ha hecho por parte de Recursos Humanos, e indica que la importancia de este es que se constituye como punto de partida para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Granada.

Dirección General indica que en líneas generales si están analizadas, como por ejemplo son los datos relativos a brecha salarial, permisos conciliación, como tema de jornada, licencias, aspectos de acceso al empleo y provisión de puestos, luego hay otras cuestiones que son más complicadas de realizar como es el caso de campañas de sensibilización, porque hay cuestiones que se entrelazan con el plan de igualdad que se impulsa y controla desde la Concejalía de Igualdad, ya que desde este se elaboró el manual de comunicación no sexista. Insiste en que lo importante de la evaluación es que se ha detectado distintas cuestiones que no se han podido realizar, y lo importante es que hay que afrontar la realización del nuevo Plan de Igualdad de Empresa, ya que el anterior no está en vigor.

Conforme a la anterior introducción del punto a debatir, se procede a abrir turno de intervenciones para hacer comentarios y propuestas por parte de todos los allí presentes a la misma.

Desde CSIF se hace mención al tema de la existencia de brecha salarial entre el personal empleado municipal. A ello se responde desde la Dirección General que el problema del Ayuntamiento de Granada es que la variabilidad de las distintas funciones es diferente, ya que hay servicios que están muy masculinizados y otros al contrario, como el de oficinas, muy feminizados, oscilando en unos y otros entre el porcentaje de 40%-60%.

Partiendo de esos datos si se compara las plazas de personal administrativo con personal del cuerpo de policía si cabría decir que existe brecha salarial, pero entiende que estamos hablando de puestos de trabajo muy distintos.

Así, sigue haciendo mención a que en plazas de administrativos y auxiliares se procedió a implementar un factor corrector tendente a amortiguar la posible brecha salarial de género existente entre unas y otras plazas.

Se continúa indicando que con la nueva RPT, se deberá corregir prácticamente esa brecha, ya que con los factores a tener en cuenta recogerán la particularidad de cada puesto.

Continuando con el debate de la evaluación del plan, es UGT quien indica que faltan datos de evaluación y que estos han de ser suministrados desde la Delegación de Recursos Humanos.

Desde CCOO se hace mención a que es fundamental trabajar en puntos que aparecen en rojo y que son primordiales, en ese orden de cuestiones menciona el de la utilización del lenguaje no sexista, ya que indica que es posible que la teoría la sepamos, pero no la ponemos en práctica y hace mención a alguna de las últimas intervenciones que se han llevado a cabo desde Alcaldía, donde se omitió esa práctica y ni siquiera se hizo el uso de términos neutros.

La Concejala de Igualdad indica que desde la corporación se intenta atender al máximo a la utilización de lenguaje no sexista.

La representante de CSIF hace mención a que el servicio de ludotecas para conciliación del personal empleado municipal, previsto en el punto 5.1.6 del Plan, tampoco se ha llevado a cabo en ejecución del Plan de Igualdad de Empresa.

A ello se indica desde la Dirección General que cada vez que se saca a licitación el servicio de guardería en el pliego se contempla y valora económicamente el servicio de ludotecas, pero no existe demanda por parte del personal municipal.





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Desde CCOO apunta que su grupo cree que ha podido no haber demanda de este servicio, porque no se le ha dado la suficiente difusión en prensa, tv, carteles...y por lo tanto no ha sido conocido por el personal municipal.

Se insiste desde CCOO que puede licitarse, pero si no existe esa información difícilmente el personal municipal va a poder demandar ese tipo de servicio.

En sus estatutos, indica la Dirección General es que iba dirigida fundamentalmente a hijos e hijas del personal empleado municipal, pero cuando llega el periodo de matriculación estos no hacen uso del mencionado servicio, lo que puede ir relacionado con la media de edad del personal empleado municipal que está en torno a los 50 años y ya no es un servicio necesario. De hecho de la plazas de la guardería de los Mondragones el 95% de ellas están ocupadas por ciudadanos de la zona, siendo el porcentaje de hijos/as de personal funcionario matriculado mínimo.

Se continúa indicando que en su caso se podría ver para poder conciliar con el tema de cursos de formación del personal, esto pasaría por concentrarlos en meses concretos y ver cuanto personal municipal que está formándose requeriría del servicio y ver si es así demandado y resultaría rentable para la empresa adjudicataria.

A ello se añade desde la subdirección que no hay tantos cursos en jornada de tarde, ya que los cursos obligatorios se realizan en horario de mañana, los de especialización no se suelen hacer tampoco por la tarde y dentro de los cursos que se realizan habitualmente, cada uno de ellos si hay siete u ocho sesiones, en jornada de tarde, como mucho, se realizan una o dos sesiones presenciales y ello conlleva el que no haya demanda del servicio de ludotecas.

UGT pasa a comentar que en relación al acceso a empleo público, en concreto a plazas del SPEIS y de policía habría que actuar más, en concreto a través del tema de campañas publicitarias orientadas al acceso de la mujer a esos cuerpos.

Desde la Subdirección se comenta que se hizo una campaña desde igualdad denominada “*Porque me lo pide el cuerpo*” coincidiendo con la convocatoria de los procesos selectivos de acceso a plazas de policía y de bomberos. Esta fue muy buena, dándosele difusión con carteles, folletos...

Toma la palabra la Concejala de Igualdad para indicar que con posterioridad se han lanzado desde su área otras campañas como las de mujeres científicas, dedicadas a la población granadina en general.

Así indica ésta, que sería bueno seguir impulsando campañas de captación de talento femenino, y comenta que en acciones de este tipo que en la actualidad se están llevando desde su área son por ejemplo para diseñadoras y desarrolladoras de videojuegos, la cual ha tenido muy buena aceptación.

Desde UGT, se traslada una opinión del compañero que ha estado participando en la comisión de trabajo de los protocolos, pero que hoy no ha podido asistir, y es que éste entiende que algunas cuestiones que se habían aportado para la evaluación no se han tenido en cuenta y por ello su sección sindical entiende que en aras a su incorporación se va a aplazar para su inclusión en la evaluación definitiva del plan.

La Dirección General entiende que los datos que existen ya se contemplan en la evaluación presentada, ahora bien, queda abierta esta a que si desde las distintas secciones sindicales se quiere ver y estudiar, se puede quedar para en septiembre volver a verla y ya cerrar definitivamente la evaluación.





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

UGT indica que como no han podido asistir a esta comisión sus compañeros que son los que realmente han trabajado el tema, sugiere la posibilidad de posponer a septiembre el cierre de la evaluación.

Desde la secretaría se indica que lo que se ha ido aportando se ha ido incorporando, de hecho desde UGT reivindicó en la anterior Comisión de Igualdad que para la evolución en aquel entonces presentada se debían incluir los indicadores de evaluación, conforme se determinaron en el propio plan y así se ha incluido en la evaluación final que se les ha hecho llegar y que ahora se traía a esta comisión.

Así se indica que desde el servicio de Igualdad, Tamara Álvarez, indicó como se debían de extraer datos y porcentajes para evaluación y conforme a lo indicado por la técnica así se ha realizado la evaluación.

Desde CGT se comenta que lo que el representante de UGT iba a remitir era como unas guías de buenas prácticas que se habían tenido en cuenta por el Ministerio de Igualdad, pero era con relación a los protocolos y que luego esto se decidió por unanimidad no incluir en los mismos.

Desde la Dirección General se indica que se puede tener una reunión de comisión de trabajo en septiembre y debatir la evaluación, para presentar definitivamente a la Comisión de Igualdad el informe definitivo del plan de igualdad de empresa 2018-2022.

Después de lo anterior sin más intervenciones se pasa al último punto que es el **de ruegos y preguntas**.

Al no existir más intervenciones por parte de los presentes y siendo las 11.40 horas, por parte de la Presidencia se procede a levantar la sesión.

(Firmado electrónicamente en la fecha abajo indicada)

Vº Bº

El Presidente

La Secretaria de la Comisión

