



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

***ACTA DE LA SESIÓN DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD
DEL DÍA 12 DE MARZO DE 2024***

ASISTENTES:

Por la Corporación:

- D. Francisco Aranda Morales, asumiendo las funciones de presidencia en ausencia del Teniente de Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización, Ciudad Inteligente, Digitalización e Innovación.
- D. Abraham Galán Moreno, Director General de Recursos Humanos.
- D^a. Esther de la Torre Robles, Subdirectora General de Acceso al Empleo Público y Formación.
- D^a. Tamara Álvarez Valverde, en sustitución de la Jefa del Servicio de Igualdad.

Por la representación sindical:

- D^a. María Ángeles Martín Gómez, que ejerce de titular, y D^a. Marta Cecilia de Damas Victoria como asesora, por el sindicato CCOO.
- D^a. Beatriz Castilla Garre, que ejerce de titular, y D^a. Sonia Martínez Alonso como asesora por el sindicato CGT.
- D^a. María del Carmen Nicás Caballero, que ejerce de titular, y Ana María Gámiz Sánchez por el sindicato CSIF.
- D^a. Laura Contreras Rivera, que ejerce de titular, por el sindicato SITAG.
- D^a. Margarita Rosino Sánchez, que ejerce de titular, y D. Ismael Motos Marín 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, ya que coincide esta sesión con la Comisión Municipal Delegada de Economía 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 D^a Tamara Álvarez Valverde.





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

A las 10,32 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 10/10/2023.

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

Toma la palabra UGT para preguntar el tema relativo a la pregunta que se hizo en esa sesión por su sindicato en relación a la exención en la ordenanza fiscal de la tasas a mujeres víctimas de violencia.

A ello contesta la Subdirectora de Selección y el Coordinador de Recursos Humanos que no saben si se han incorporado o se tiene pendiente de incorporar para el próximo ejercicio o a través de una modificación puntual que sobre las mismas se pueda introducir en cualquier momento.

2º.- Dar cuenta del borrador del informe del evaluación del Plan de Igualdad de Empresa 2019-2022

Se toma la palabra por parte de la Dirección General para indicar que se les ha remitido a los presentes el trabajo relativo al informe de evaluación del mencionado plan.

Así se indica que la propuesta por parte de la Corporación sería que, como la evaluación es una tarea propia de la Comisión de Igualdad, que con relación a este borrador y a los borradores de los protocolos, que también se han remitido, crear una comisión de trabajo en aras a realizar la evaluación final del plan anterior y que ésta sirva de partida para el próximo plan de igualdad, así como para trabajar sobre el texto de los protocolos antes mencionados.

Pasando a preguntar si alguien quiere comentar algo.

Tomando la palabra Margarita Rosino en representación de UGT, dice que entiende que es culpa de toda la comisión que no se ha trabajado en la ejecución del Plan de Igualdad, cree que el informe lo que se refleja es que es un informe descriptivo simplemente de resultados o más bien de no resultados, ya que se refleja que se está a un 28 % cumplimiento del mismo atendiendo a las actuaciones que aparecen en verde, ya que entiende que las que están en amarillo no se pueden considerar realizadas, ya que se dice en la mayoría que no se "han ejecutado, pero..." por lo que indica que, en opinión de su sindicato, todas las partes allí presentes deberían tomárselo más en serio.

Así indica que lo que refleja el informe es que básicamente no se ha tenido en cuenta la perspectiva de género ni en cuestiones relativas a acceso a empleo, ni en promociones, ni en formación, ni en igualdad retributiva, en medidas de conciliación solo se han avanzado las que nos ha dicho la legislación, algo de teletrabajo si se ha avanzado, no se han hecho protocolo sexual, ni por razón de sexo, ni contra violencia de género, también ha fallado la comunicación ya que la mayoría de los empleados municipales tiene poco conocimiento de lo que existe en materia de igualdad por lo que para su sindicato este plan era un plan muy





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

bien elaborado, pero que no se ha ejecutado, por lo que habrá que ver desde aquí como se hace para el futuro.

La representante de UGT entiende que a la hora de redactar informes hay que ver los resultados, no existiendo en este un análisis de resultados en cuanto a impacto de medidas, por lo que requiere ponerse en serio, ver los datos que tenemos de partida y ahí si que es cierto que se ha pedido asesoramiento técnico de Servicio de Igualdad y desde ahí trabajarlo.

En cuanto al análisis de datos, indica que es Recursos Humanos quien ha de facilitarlos.

Entiende que es buena idea crear una comisión de trabajo para trabajar en ello.

Y hace una petición con relación al apartado de las retribuciones, ya que se indica que hubo una revisión de factores, pero entiende que para nada se ha tendido en cuenta la mirada de género.

Se ha ido siempre parcheando la RPT si ahora se va a contratar una empresa para ello cree que es importante que se observe ahí la visión de género.

A ello se responde desde la Dirección General que en el pliego irá contemplado ello.

UGT indica que no sirve de nada que vaya en el pliego si esto va y se ha de tener en cuenta en todo lo que se refiere al acceso, a las promociones, provisiones y en todas la medidas relacionadas directamente con el empleo.

Entiende su grupo que cuatro años después hay que concluir que hemos perdido tiempo y dinero, porque se observa que las pocas medidas realizadas ya venían siéndolo con anterioridad a este plan y seguimos arrastrando las deficiencias que existían.

La Dirección Gral. afirma que la intención de la corporación es impulsar el tema de igualdad.

Las conclusiones que se saquen de esta evaluación son el punto de partida para la elaboración del nuevo. Lo primero que hay que hacer es sacar las conclusiones y a partir de ahí se determinará si el nuevo se hace desde dentro o se contrata su redacción.

Desde Igualdad Tamara pregunta si en un par de meses ha de estar cerrado el plan actual porque está ya caducado, pero entiende que hay que trabajar en los indicadores.

A ello indica la Dirección General que hay que crear la comisión de trabajo, en la que participarán los representantes que designe cada sindicato, desde Recursos Humanos participará Francisca Aguilera.

Lo importante son los indicadores según la representante de de Igualdad, por lo que propone que se saquen desde Recursos Humanos los que existen y los que no para sobre esa base empezar a trabajar.

A lo que indica UGT que lo importante es que una vez se tengan esos indicadores se pasen a la Concejalía de Igualdad como área técnica en la materia para que realice ya la evaluación y con ese documento reunirnos a trabajar en firme.

Desde personal se citará para una reunión de grupo de trabajo en Mondragones, una vez se tengan los indicadores sacados.





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Lo puntos 3 y 4º del orden del día se tratan de forma conjunta siendo estos los siguientes.

3º y 4º- Propuesta texto protocolo para prevención

La Dirección General indica que se han pasado unos borradores con la intención de consensuarlos y trabajarlos.

Se han mirado distintos borradores de distintas administraciones, locales, autonómicas... nuestra intención es que los procedimientos sean lo más ágiles y simplificados posibles, ya que lo único que desde aquí podemos hacer en el protocolo relativo a los distintos tipos de acoso es el que quede patente si existe ese tipo de acoso o no, ya que de existir lo mismo hay que continuar en otras instancias como pueden ser las penales o iniciar procedimiento sancionador administrativo.

Y en el caso de violencia de género sería básicamente la movilidad, aunque se incluyen otras medidas como pueden ser teletrabajo, entre otras.

Entiende que es más fácil y se puede llegar a un acuerdo en poco tiempo, por lo que se propone una reunión

Desde Igualdad indica que ella ha visto el protocolo del Ministerio y lo único es que no le cuadran del todo los plazos.

UGT indica que con relación al protocolo de violencia de género habían visto algunas cosas que se pueden adelantar y que se podrían tener en cuenta, por ejemplo en el tema del objeto de convenio sería una de las cosas a tener en cuenta, ya que se hace constar que el objeto tiene que ser la protección de las empleadas municipales que sufren.

También se indica en el borrador que se pondría en marcha siempre que esté acreditada la situación de violencia de género, pero hay veces que se dan situaciones de violencia y hay un periodo para que esta se acredite, en ese caso muchas veces implica que la mujer que sufre violencia de género tenga que acudir a los recursos especializados, entonces habría que contemplar esa fase previa a la acreditación.

A esto se muestra favorable la representante de la Concejalía de Igualdad, ya que sería tener en cuenta unas medidas provisionales con anterioridad a que se produzca la acreditación.

Según UGT se tendría que hacer constar el artículo 23 de la ley contra la violencia de género que recoge como se acredita.

Desde CSIF hace mención a que en ambos protocolos cuando se habla de presentación de la denuncia de inicio se habla de la posibilidad de presentación de esta a través de cualquier registro previsto en la ley de procedimiento y entiende que por la confidencialidad que ha de regir este procedimiento, plantea el tema de si sería posible articular algún sistema para que esas solicitudes no tuvieran que entrar por Registro General.

La Dirección General expone que la forma de iniciar un procedimiento administrativo es la que es y todos los protocolos tienen la misma forma de inicio.





AYUNTAMIENTO DE GRANADA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

CSIF insiste que si se presenta una denuncia a través de sede electrónica vaya por un cauce distinto por el tema de la privacidad y confidencialidad.

A esa sugerencia se indica desde la Dirección general que se anota y se estudiará.

Desde UGT también se hace mención a la necesidad de que todas las personas que intervengan en estos procedimientos sean profesionales en la materia y cuenten con la formación y preparación suficiente.

En la instrucción en el procedimiento en el artículo 6.2 se distingue entre funcionario de carrera y laborales fijos, pero luego no se contempla el tema de personal funcionario interino y laboral temporal.

Se entiende que tanto inicio e instrucción ha de ser igual con independencia de el tipo y la duración de la relación jurídica del personal con la administración con lo que se ve la necesidad de hablar de personal municipal en general y no hacer distinción alguna en función al vínculo.

En el apartado 7.21. excedencia voluntaria en concreto en el punto que hace mención a que pueden acceder a realizar los cursos de formación, UGT entiende que sería favorable que esos cursos para este tipo de personal empleado víctima de violencia, pudiera darse la posibilidad de que los hicieran on line, ya que en caso contrario podría darse el potencial caso de que en un curso pudieran coincidir víctima y presunto agresor. Articulando desde formación mecanismos para que se evite estas situaciones.

UGT apunta que el acoso por razón de sexo y el acoso sexual no está limitado a hombres o mujeres.

CCOO plantea el tema de que protocolo de violencia está enfocado a la mujer funcionaria a lo que pregunta si es que no puede darse este tipo de violencia en hombres. A lo que responden el resto de personas asistentes que el tema de violencia de género se da respecto de las mujeres, ya que así viene reconocido en la ley y además tenemos la obligación legal de tener el plan de igualdad de empresa en vigor acompañado de los protocolos correspondientes.

El tema de violencia de género siempre se refiere a la mujer, ya sea mujer: trans, lesbiana,...pero es mujer.

Pero los de acoso si puede producir contra trabajador o trabajadora.

Terminado el debate, se acuerda en esta semana cerrar fecha para la reunión de trabajo en aras a iniciar la evaluación del plan y para concretar el texto de los futuros protocolos, para ver si pueden aprobarse antes de que finalice el mes de abril.

A las 11.00 horas, sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión por la Presidencia.

(Firmado electrónicamente en la fecha abajo indicada)

Vº Bº

El Presidente

La Secretaria de la Comisión

