

I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja



Control de versiones:	
Última revisión:	02/11/2022
Versión:	1

Tabla de contenido

Resumen	1
Alcance	2
Áreas de actuación	2
Objetivos.....	2
Estrategia.....	4
Medios y recursos.....	9
Sistema de seguimiento, evaluación y revisión.....	9
Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias	10
Listado de anexos	12

Resumen

El Ayuntamiento de Breña Baja debe liderarse con visión, inspiración e integridad con el fin de conseguir un ambiente laboral sostenible y con igualdad de oportunidades para todas las personas con independencia de su sexo. Para esta importante labor los líderes políticos y orgánicos del Ayuntamiento necesitan del compromiso y el talento de cada trabajadora y cada trabajador en todo momento.

Los Planes de Igualdad son una herramienta útil e importante para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres ya que en él se establecen las bases para lograr la igualdad en la institución y se acompaña de una planificación estratégica compuesta por objetivos estratégicos y medidas concretas. Para asegurar su cumplimiento el plan incluye anexos que servirán para el seguimiento de las medidas y apertura de acciones correctoras cuando existan desviaciones de estas.

Para desarrollar el Plan de Igualdad será necesaria la participación de varias personas clave, algunas actuando para la negociación del plan en su fase inicial y otras para el seguimiento una vez el plan esté en marcha. Todas las personas trabajadoras estarán implicadas directa o indirectamente en el plan tal y como se define en su alcance.

Consciente de la necesidad y de los beneficios de disponer de un Plan de Igualdad, el Ayuntamiento de Breña Baja promueve la creación de un Plan de Igualdad Interno y para ello se ha apoyado en trabajo externo que junto a la colaboración del personal recopiló información relevante en materia de igualdad de oportunidades y de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que sirvió para la elaboración de un diagnóstico de igualdad que da paso al presente Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Breña Baja.

Alcance

El plan será aplicable a toda la plantilla del Ayuntamiento de Breña Baja; personal funcionario, laboral y de convenios, para todas aquellas personas que mantengan una relación laboral con el Ayuntamiento y las que la mantengan en el futuro siempre que el plan esté vigente, con independencia de la instalación dependiente del Ayuntamiento donde se encuentre su centro de trabajo inclusive si trabaja en remoto.

El Plan de Igualdad estará vigente desde el día siguiente a la fecha de su aprobación y durante 4 años. Se establece un seguimiento anual durante los tres siguientes años y una revisión general al cuarto año que se realizará conforme al Sistema de Seguimiento, Evaluación y Revisión especificado más adelante.

Áreas de actuación

Las áreas de actuación son todas aquellas áreas que se han analizado en el diagnóstico con el objeto de tener una panorámica actual de la situación de la entidad, sobre estas áreas se han extraído diversas conclusiones que sirven como base para la implantación, corrección y mejora, mediante medidas que se desarrollarán en el contexto del Plan de Igualdad.

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
5. Promoción profesional
6. Infrarrepresentación femenina
7. Retribuciones y auditoría retributiva
8. Comunicación inclusiva y no sexista
9. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos

Objetivos generales:

El objetivo del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja es lograr que esta entidad alcance la excelencia en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres que configuran su plantilla independientemente de su relación laboral con la institución, además de constituir una herramienta tangible, objetiva y un mecanismo para que cada persona logre su plena realización profesional en el ayuntamiento basándose en las aptitudes de las que dispone y que pueda desarrollar y por último, debe ser una herramienta que garantice la continuidad de los logros que deriven de las medidas que se desarrollarán más adelante. En este sentido se identifican específicamente 7 objetivos:

Objetivos específicos:

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja

- OE.1: Comunicar con claridad y precisión los proyectos del Ayuntamiento, incluidos los recursos humanos que se necesitarán, así como las condiciones de acceso a otros puestos de trabajo, promoción profesional y cambio de puesto de trabajo. Asociado al área: Proceso de selección y contratación.
- OE.2: Promover la participación de hombres y mujeres en los procesos de promoción profesional, trabajando concretamente en asegurar de que las condiciones están dadas para que las personas puedan acceder a grupos superiores en la escala, sobre todo en aquellos grupos donde exista más representación de un sexo que del otro. Asociado al área: Clasificación profesional. Promoción profesional. Infrarrepresentación femenina.
- OE.3: Crear un Plan de Formación con ejecución anual y garantizar que todas las personas trabajadoras del ayuntamiento pueden participar de dicho Plan de Formación. Asociado a: Formación.
- OE.4: Comunicar a todo el personal del ayuntamiento de las medidas de conciliación que este dispone, trabajando concretamente en que las mujeres no encuentren barreras para conciliar efectivamente su vida laboral y familiar y que el desarrollo de su familia no sea un impedimento para su desarrollo profesional. Asociado a: Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- OE.5: Establecer un mecanismo de tratamiento de datos y elaboración de información anual que permita hacer un análisis más concreto de las retribuciones más allá del análisis salarial neto. Asociado a: retribuciones y auditoría retributiva.
- OE.6: Garantizar una comunicación no sexista en cualquier tipo de publicación, comunicado, manual, documento o informe. Asociado a: Comunicación inclusiva y no sexista.
- OE.7: Garantizar el apoyo a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, así como para trabajar en prevención de cualquier tipo de violencia y discriminación. Asociado a: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Estrategia

Resumen del diagnóstico

- **Proceso de selección y contratación**
 - El personal del Ayuntamiento de Breña Baja no está lo suficientemente informado sobre los proyectos que la entidad tiene previsto realizar, incluso si dichos proyectos pudiesen interesar particularmente a alguna persona trabajadora para presentarse a los procesos de selección y contratación.
- **Clasificación profesional**
 - En los grupos A1 y A2 existe una mayor representación de mujeres, entre el personal laboral. En cuanto al personal funcionario existen más hombres que mujeres en los grupos A1 y A2.
 - Existen más hombres que mujeres en el grupo C1, tanto entre el personal laboral como en el personal funcionario.
- **Formación**
 - La mitad de la plantilla del Ayuntamiento de Breña Baja ha recibido formación en materia de igualdad de género. Se identifica la necesidad de que la entidad desarrolle un Plan de Formación para el ayuntamiento que incluya formación en igualdad.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
 - Las mujeres trabajadoras son quienes menos reparten sus cargas familiares y por otro lado las que menos se acogen a las medidas de conciliación.
 - Se puede observar que existen personas trabajadoras que no tienen información sobre la posibilidad de acogerse a medidas de conciliación.
- **Promoción profesional**
 - En el análisis cuantitativo lo relevante fue la abstención entre las personas trabajadoras que prefieren no contestar a preguntas que se realizan sobre esta área. Sin embargo, se identifica entre las respuestas que existen “responsabilidades familiares”, “conformidad con la situación actual” y “barreras administrativas” como los motivos por los cuales no se ha realizado una promoción profesional.
- **Infrarrepresentación femenina**
 - Existe infrarrepresentación femenina en trabajos más técnicos que tradicionalmente han realizado los hombres, así, se puede observar como las mujeres están presentes en áreas como cuidado, educación y cultura, y dejan de estarlo en áreas más “técnicas” como ha identificado el diagnóstico.
- **Retribuciones y auditoría retributiva**
 - En los intervalos salariales que se identifican para el análisis de las retribuciones se encuentra: equidad en el intervalo 5 (el más alto), desigualdad a favor de las trabajadoras

mujeres en el intervalo 4, con 47,8% que contrasta con 9,5% en el caso de trabajadores hombres, desigualdad a favor de los trabajadores hombres en el intervalo 3, con 9,5% que contrasta con el 0% en el caso de trabajadoras mujeres, equidad en el intervalo 2 y desigualdad a favor de los trabajadores hombres en el intervalo 1 (el más bajo), con 52,4% que contrasta con el 30,4% de las trabajadoras mujeres. Teniendo en cuenta que muy pocas personas se encuentran en el intervalo 3, se excluye de la conclusión y resulta: que los trabajadores hombres están más representados en los salarios más bajos (76,2%) y las mujeres más representadas en los salarios más altos 52,1%.

- El análisis salarial se realiza sobre análisis del Salario Neto Anual con datos subjetivos. No se ha realizado análisis de salarios brutos, ni complementos salariales, siendo el diagnóstico en esta área un diagnóstico parcial pendiente de desarrollo.
- **Comunicación inclusiva y no sexista**
 - La percepción de la plantilla sobre el uso de la comunicación inclusiva y no sexista es que consideran que sí se utiliza un 38,1%, no existe o no se presenta un protocolo de comunicación no sexista.
- **Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género**
 - No se identifica en el diagnóstico protocolos específicos de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
 - Se debe desarrollar con más detalle el procedimiento de denuncia y actuación del protocolo vigente en la entidad.

Planificación estratégica

Una vez se ha identificado las áreas de actuación y se ha realizado el diagnóstico por cada área, se establecen los objetivos mencionados anteriormente. Estos objetivos constituyen la finalidad de este Plan de Igualdad y la estrategia para desarrollarlo se basa en la unidad de actuación, la corresponsabilidad entre personas trabajadoras y sus representantes además de los responsables por parte del Ayuntamiento, tanto responsables políticos como el personal directivo, jefes/as de servicio y cualquier cargo de responsabilidad. Estas personas deben asumir el compromiso con el desarrollo de las medidas concretas que se desarrollarán, teniendo en cuenta que para llevarlas adelante se deberá dotar de recursos humanos y materiales a este Plan de Igualdad.

Medidas concretas

Basándose en los objetivos del Plan de Igualdad se realizarán medidas de tres tipos: de implantación, de corrección y de mejora. Una vez identificados cada tipo de medidas se desarrollará una tabla de medidas por área, donde se expondrá la propuesta de medidas que se aprobará con la aprobación de este texto. Seguidamente, utilizando un diagrama de Gantt se desarrollará el cronograma de ejecución de estas:

Medidas de implantación: son aquellas que actúan sobre un área poco o nada desarrollada, en estas áreas en la conclusión del diagnóstico no se fue capaz de identificar problemas concretos, pero se considera importante para desarrollar correctamente un Plan de Igualdad.

Medidas de corrección: actúan sobre áreas desarrolladas y conocidas, en estas áreas en la conclusión del diagnóstico se encontraron problemas y es importante porque su objetivo es corregir una situación y eliminar el origen del problema.

Medidas de mejora: actúan sobre áreas donde la entidad ha trabajado y se ha tomado consciencia, en estas áreas en la conclusión del diagnóstico se encontraron problemas leves, se identificaron circunstancias con un impacto reducido o pequeñas incidencias y su objetivo es mejorar el trabajo que se realiza para que su rendimiento sea el mejor.

Desarrollo de las medidas

Las medidas que se desarrollan a continuación estarán organizadas por área en la tabla de medidas concretas (Anexo III). En adelante se mencionará la medida a desarrollar y posteriormente de desarrollará. El desarrollo de las medidas es orientativo y debe tomarse como una recomendación ya que es comprensible que en la práctica y con el trabajo colaborativo de todas las partes, surjan nuevas herramientas que permitan aplicar la medida de forma más eficiente e innovadora. Un solo desarrollo puede pertenecer a un grupo de medidas.

1. **Desarrollo de un Plan de Comunicación interno para el Ayuntamiento de Breña Baja. Asociado al OE.1**
2. **Comunicar de manera simplificada y accesible para todo el personal los proyectos y condiciones de acceso a los mismos. Asociado al OE.1**

Se debe desarrollar un Plan de Comunicación interno que alcance a todas las personas trabajadoras. El Ayuntamiento dispondrá de espacios para la publicación de este plan, estos espacios podrán ser plataformas de intranet, tablón de anuncios virtual o físico y similares.

La elaboración de este plan es responsabilidad del área de recursos humanos o el área análoga. El Plan de Comunicación es un documento vivo y debe estar abierto a la contribución de otras áreas del Ayuntamiento, así como de representantes de personas trabajadoras.

Entre todos los usos que se le puede dar al Plan de Comunicación interno, en materia de igualdad, se deberá utilizar para comunicar de manera simplificada y accesible a todas las personas trabajadoras los proyectos y condiciones de acceso a los mismos, los requisitos y como solicitarlo. La difusión en el plan de estos proyectos es responsabilidad del área que los desarrolle.

3. **Disponer de descripción escrita de los puestos de trabajo para el ayuntamiento de Breña Baja. Asociado al OE.2**

4. Disponer de mecanismo de valorización de los puestos de trabajo. Asociado al OE.2

RPT.

Nota: aunque se deriva a RPT la persona responsable de igualdad deberá hacer seguimiento para garantizar que existe tanto la relación de puestos de trabajo y la valoración de dichos puestos.

5. Desarrollo de un Plan de Formación anual que incluya formación de básica avanzada en materia de igualdad y a prevención de la violencia machista, acoso, etc. Asociado al OE.3

Se debe incorporar en el Plan de Formación del Ayuntamiento formación en todos los niveles en materia de Igualdad y por extensión a la prevención de la violencia machista, del acoso, etc. La formación será proporcional a las responsabilidades en igualdad que tenga la persona:

En la persona o personas susceptibles a asumir responsabilidades en materia de igualdad en calidad de responsable del Plan de Igualdad deberán tener formación integral en Igualdad de oportunidades enfocada a organizaciones y/o formaciones análogas, con una programación oficial incluida en el Catálogo Nacional las de Cualificaciones Profesionales. Es decir, formación que lleve a adquirir las competencias del Certificado de Profesionalidad de Promoción para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En la persona o personas susceptibles a asumir responsabilidades en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo deberán tener formación integral en igualdad de oportunidades enfocada a la prevención del acoso y actuación ante casos de acoso y/o formaciones análogas, con una programación incluida en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Es decir, formación que lleve a adquirir la competencia UC1584_3 - Detectar, prevenir y acompañar en el proceso de atención a situaciones de violencia ejercida contra las mujeres, se sugiere programar formación en: MF1584_3 - Detección, prevención y acompañamiento en situaciones de violencia contra las mujeres.

6. Ofertar formación específica que tenga por objetivo romper los estereotipos en la participación de mujeres y hombres en puestos de trabajos masculinizados y feminizados respectivamente. Asociado al OE.3

Se deben desarrollar talleres de corta duración y crear material informativo como accesible como infografías para sensibilizar sobre los trabajos feminizados y masculinizado con el objetivo de que todas las personas que integran la plantilla tomen conciencia sobre este asunto y de forma indirecta fomentar que las personas participen en actividades, tareas y promoción profesional en puestos de trabajo donde el sexo opuesto tiene prevalencia.

7. **Desarrollo de un modelo simplificado de solicitudes de permisos y licencias en materia de conciliación de la vida familiar. Asociado al OE.4**
8. **Actualización y comunicación de los permisos y licencias en materia de conciliación de la vida familiar. Asociado al OE.4**

Se debe realizar una lista de los permisos y licencias en materia de conciliación de la vida personal y laboral incluyendo aquellas que vengan del convenio colectivo de aplicación y las leyes supletorias, además de las propias que el Ayuntamiento de Breña Baja considere necesarias para favorecer la conciliación de las personas que integran la plantilla. Una vez estén identificadas el Ayuntamiento deberá disponer de un modelo simplificado para que las personas trabajadoras puedan realizar la solicitud y que sea resuelta.

La lista y el modelo deberán integrarse en el Plan de Comunicación y ponerlo a disposición de toda la plantilla.

9. **Crear un flujo de datos para la elaboración de información más detallada en materia de retribuciones. Asociado al OE.5**

Se debe acordar con el área de recursos humanos y/o asesorías externas el traspaso de información accesible y tratable, es decir, el área o proveedor responsable de la confección de nóminas deberá transmitir al Ayuntamiento de Breña Baja uno o varios ficheros con datos íntegros, abiertos, filtrables y detallados sobre las nóminas de la plantilla.

El delegado de protección de datos del Ayuntamiento de Breña Baja deberá vigilar el cumplimiento legal del tratamiento de los datos cuando se encargue a terceros la elaboración de informes sobre nóminas y retribuciones, el tratamiento se delimitará con la finalidad de: tratar, operar y analizar los datos sobre salarios, complementos, pluses y demás conceptos en las nóminas de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Breña Baja para su segregación por sexo, clasificación y categoría profesional y posterior realización de una auditoría retributiva que dé información a la entidad para realizar las justificaciones y correcciones correspondientes a situaciones de desigualdad salarial si las hubiera.

Resulta indispensable que los datos se transmitan en formatos como: ods, xlsx o similares.

10. **Desarrollar un modelo simplificado de denuncia y actuación en caso de presuntos casos de acoso sexual y por razón de sexo. Asociado al OE.7**

Derivado al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

11. **Crear un protocolo de comunicación no sexista y comunicarlo a toda la plantilla. Asociado al OE.7**

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja

Se trata de crear un instructivo de comunicación para que toda la plantilla tome conciencia sobre la importancia del uso de una comunicación no sexista. El instructivo deberá ser accesible e incluir ejemplos y mejores formas de comunicar. El objetivo es crear un ambiente laboral inclusivo.

12. Encuesta de clima laboral. Asociado al OE.1, OE.2, OE.3, OE.4, OE.5, OE.6, OE.7.

Anualmente se deberá realizar una encuesta de clima laboral entre las personas trabajadoras. La encuesta incluirá todas las áreas que se estime oportuno evaluar, pero, como mínimo: condiciones de trabajo, retribuciones, igualdad, relación con los líderes – jefes y relación con los compañeros de trabajo.

Medios y recursos

El presupuesto estimado del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja asciende aproximadamente a 5.000 euros anuales de los cuales 4.000 euros corresponden al valor por hora de la persona responsable del Plan de Igualdad y otros 1.000 euros que servirán para el desarrollo de aquellas medidas en las que se requiera.

Recursos humanos: 10% de la jornada de una persona trabajadora responsable del Plan de Igualdad

Recursos materiales: 1.000€

Estos recursos variarán en función de las modificaciones que se realicen y de las necesidades que se identifiquen en cada seguimiento.

Calendario de actuaciones

- Se realizarán reuniones con el fin de negociación, aprobación y revisión del plan conforme a los periodos establecidos en el alcance del plan y al Sistema de seguimiento, evaluación y revisión.
- Las medidas concretas se deberán desarrollar en un tiempo que no supere el plazo especificado en el anexo IV.
- EL seguimiento anual de las medidas, sus reuniones y actuaciones se realizará conforme al Sistema de seguimiento, evaluación y revisión
- Algunas actuaciones se realizarán bajo demanda de las partes interesadas conforme al Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias o aquellas relacionadas al Procolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión

Se realizará un seguimiento anual con el fin de comprobar que las medidas comprometidas se han desarrollado por el área responsable de las mismas, comprobando asimismo que los recursos estuvieron disponibles y se utilizaron. Para el seguimiento el área responsable de ejecutar cada medida deberá facilitar

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja

de manera accesible a la persona Responsable del Plan de Igualdad toda la información sobre la realización, ejecución, retrasos o abandono de las medidas. Esto lo realizará sin dilación y con un mes de antelación a la presentación del seguimiento a la comisión de seguimiento.

La evaluación se realizará ponderando el cumplimiento de cada una de las medidas y utilizando el formato que se disponga para tal fin que como mínimo incluirá: casillas de verificación para marcar en cada ítem el estado de cumplimiento de una medida (realizada, en proceso, retrasada, abandonada), además de una escala donde se evaluará del 1 al 10 el desempeño de las medidas realizadas o en proceso.

Comisión de seguimiento

Se constituirá para realizar el seguimiento del Plan de Igualdad, será una comisión paritaria que represente al Ayuntamiento como empresa y a las personas trabajadoras del Ayuntamiento. Para constituir la persona Responsable del Plan de Igualdad deberá realizar la convocatoria, convocará al máximo responsable orgánico del Ayuntamiento y a la representación de las personas trabajadoras que dispondrán de un plazo de 10 días desde la comunicación para aceptar formar parte de la comisión.

Convocatoria de la comisión de seguimiento

Una vez que las partes hayan aceptado formar parte de la comisión se convocará una primera reunión donde se constituirá formalmente la comisión y la persona Responsable de Igualdad expondrá el trabajo que se ha realizado y se tiene previsto realizar para el seguimiento de las medidas.

Dentro de los 30 días siguientes de la celebración de la reunión, la persona Responsable de Igualdad deberá completar el seguimiento y elaborar un resumen sucinto que acompañará a la herramienta de seguimiento. Además, se deberá convocar y celebrar la reunión de la comisión de seguimiento que valorará el informe y el resultado del seguimiento y si fuera necesario realizará modificaciones al Plan de Igualdad para garantizar su eficacia y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

Se podrá modificar de forma el Plan de Igualdad cuando se quiera corregir la ortografía, secuenciación y/o sintaxis de la redacción de la revisión vigente siempre y cuando no se modifique el contenido de este y el significado de las palabras, oraciones y párrafos. Para tal fin la persona responsable del Plan de Igualdad llevará un control de versiones y se deberá garantizar que esté siempre publicada la última versión con su fecha de revisión.

Las modificaciones relacionadas a:

- La inclusión de datos mejorados al informe diagnóstico que conlleve una actualización del resumen diagnóstico incluido en el plan
- Cambios en la estrategia, así como la adición, supresión o modificación de objetivos estratégicos
- Cambios en las medidas concretas propuestas, así como su temporización

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja

- Cualquier otro cambio no especificado y que afecte al fondo, contenido y significado del texto del Plan de Igualdad

Podrán proponerse en cualquier momento y por parte de responsables orgánicos del Ayuntamiento o por representantes de las personas trabajadoras, así como por la comisión de seguimiento cuando en la valoración del seguimiento que se realice se decida actuar sobre el Plan para garantizar su eficacia en el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Cuando los cambios no deriven de la comisión de seguimiento, se constituirá una comisión de igualdad que reunirá las características de la comisión negociadora que firma este plan.

En Breña Baja a 2 de noviembre de 2022

Conformes con lo expuesto anteriormente y aprobando el presente Plan de Igualdad, firman:

Por la parte social

Por parte del Ayuntamiento de Breña Baja

Listado de anexos

Anexo I. Ficha de información institucional y actas

Anexo II. Diagnóstico del Plan de Igualdad

Anexo III. Tabla de medidas

Anexo IV. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Anexo V. Ficha descriptiva de las funciones de la persona responsable del Plan de Igualdad

Anexo I. Ficha de información institucional y actas

Ficha de Información institucional

Ficha institucional				
Ficha del PDI Interno				
Razón social:		CIF:		
Domicilio:		Teléfono:		
Centro de trabajo principal:				
Representación por parte de la corporación en el PDI				
Nombre y apellidos	Cargo	Tipo (1)	Rol (2)	Representa (3)
Representación por parte de las personas trabajadoras en el PDI				
Nombre y apellidos	Cargo	Tipo (1)	Rol (2)	Representa (3)
Responsable del PDI para el seguimiento y evaluación				
Nombre y apellidos		Cargo	Tipo (1)	
Correo (4):		Teléfono:		
¿A fecha de la última actualización la persona responsable acredita formación especificada o equivalente?			Sí	No
En caso negativo, fecha de fin del plazo para acreditar formación:			00 / 00 / 0000	
Notas				
<ol style="list-style-type: none"> 1. Político, orgánico o sindical 2. Rol en la mesa de negociación del Plan de Igualdad. Por ejemplo: presidente/a, secretario/a, representante 3. Organización sindical, política o área – departamento que representa en la mesa 4. Debe ser exclusivo para consultas en materia de igualdad con el fin de mantener un registro íntegro 				
Última actualización: 00 / 00 / 0000 10:00 – por: NOMBRE RESPONSABLE ACTUAL				



AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE BREÑA BAJA

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA

C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55

Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

Expediente nº: 6341/2021

Procedimiento: PLAN IGUALDAD MUNICIPAL

Asunto: Acta de constitución de la comisión de igualdad para la negociación del plan de igualdad en el Ayuntamiento de Breña Baja.

En Breña Baja, a 22 de febrero de 2022, siendo las 16:00 horas, se reúnen las personas relacionadas para constituir la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja

Reunidos/as

I. -Por el Ayuntamiento de Breña Baja

Borja Pérez Sicilia, provisto d.n.i.4009.

Francisco Javier Martin Castañeda provisto d.n.i.3532.

Juan Manuel Pérez Álvarez(PP)(ausente para este acto por encontrarse fuera de la isla por motivos de su cargo), provisto de d.n.i.5386.

Yesica Pérez Pérez(CC) provista de d.n.i.6158.

Ana Maria García Suarez(PSOE) provista de d.n.i9026.

II.- Por la parte social

Maria Milagros Díaz de La Cruz, provista de d.n.i1505.
Sindicato: CCOO

Gustavo Manuel García García (ausente), provisto de d.n.i4267.
Sindicato: UGT

Oscar Luis Perestelo Sangil provisto de d.n.i.2641.
Sindicato: CCOO

María Veronica Brito Rodríguez, provista de d.n.i.2975.
Sindicato: UCT

Rosa María Herrera Pérez, provista de d.n.i.3908.
Sindicato: CCOO



EXPONEN

PRIMERO. Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el TREBEP, las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

SEGUNDO. Que en este sentido, el artículo 46.2 de dicha ley, tras la modificación efectuada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, referencia que la elaboración del diagnóstico se realiza en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

TERCERO. Que la mencionada Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se rige por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (artículos 5 y 6) y en el Capítulo II, Sección Tercera, del Título Preliminar de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas.

CUARTO. Todas las partes se reconocen mutuamente la capacidad suficiente par obligarse en el presente acto y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Breña Baja.

ACUERDAN

PRIMERO. Constitución

La constitución de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja, formando parte de su composición las personas que entre los asistentes se indican, por un lado, como representantes del Ayuntamiento y, por otro, como representantes de la parte social de la misma.

Asumirá la presidencia de la citada Comisión D. Borja Pérez Sicilia, siendo secretario/a la persona designada entre la parte social del Ayuntamiento o personal en quien se delegue.



AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE BREÑA BAJA

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA

C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55

Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

Las convocatorias a las reuniones se comunicarán con una antelación de al menos, cinco (5) días hábiles.

La notificación incluirá el orden del día y el borrador del acta de la sesión anterior, para su aprobación, en su caso; así como indicación del lugar en el que los asistentes podrán consultar la documentación o información relativa a los temas a tratar.

– Sesiones extraordinarias: la Comisión se reunirá en sesión extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las representaciones de la Comisión y, en todo caso, cuando exista denuncia previa por razón de sexo o por acoso sexual. Únicamente se debatirán y aprobarán las propuestas presentadas en estas sesiones extraordinarias.

En el caso de reuniones extraordinarias, atendida su urgencia, la convocatoria contará con una antelación de tres (3) días hábiles.

Desarrollo de las Sesiones:

1. Tras el desarrollo de las sesiones, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario; no obstante, siempre se respetará la confidencialidad de la documentación y los datos aportados por cada parte.

2. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

3. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

4. Atendiendo a las necesidades concretas que pudieran sucederse, la Comisión de Igualdad podrá constituir comisiones o grupos de trabajo para tratar determinados asuntos. El funcionamiento será el mismo que el de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Quórum:

La Comisión negociadora no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes, siendo siempre



SEGUNDO. Composición

Para la correcta implementación del Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de Breña Baja, y con el fin de garantizar que el proceso de ejecución del mismo sea un Documento una política laboral completa de consenso y representativa de todas partes, la Comisión de Igualdad se configurará en procura de un equilibrio social y de género, teniendo representación tanto esta ADMINISTRACIÓN como la plantilla, a través del personal técnico y de la representación sindical.

La Composición de esta comisión se realiza de forma paritaria y las personas que configuran la misma son:

I. -Por el Ayuntamiento:

Presidencia : D. Borja Pérez Sicilia

Vicepresidencia: D. Francisco Javier Martín Castañeda

Vocales:

D. Juan Manuel Pérez Álvarez(PP)

D^a. Yesica Pérez Pérez(CC)

D^a. Ana Maria García Suarez(PSOE)

II.- Por la parte social

Maria Milagros Díaz de La Cruz

Sindicato: CCOO

Gustavo Manuel García García

Sindicato: UGT

Oscar Luis Perestelo Sangil

Sindicato: CCOO

María Veronica Brito Rodríguez

Sindicato UGT

Rosa María Herrera Pérez (Ausente)

Sindicato CCOO

TERCERO. Reuniones

Esta Comisión de Igualdad se reunirá:

_Sesión ordinaria DOS veces al año, previa convocatoria del Presidente de la Comisión en la que se determinará el día y la hora y fijará como lugar de celebración el Salón de Plenos del Ayuntamiento.



preparará la documentación previa a la celebración de las reuniones para ponerla a disposición de los asistentes con antelación, custodiará el archivo y libro de actas, emitirá certificados y cualesquiera otras funciones que le sean encomendadas por el Presidente. Asistirá a las reuniones con voz y voto.

SÉPTIMO: Sustitución de los miembros de la Comisión.

La sustitución del Presidente por el Vicepresidente, en caso de ausencia, será automática. En caso de que no puedan asistir los titulares de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cada uno de ellos designarán a un representante que les sustituya.

OCTAVO. Funciones:

Son funciones genéricas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

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

Son funciones específicas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

- a) Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la organización y defender su implantación.



AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE BREÑA BAJA

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA

C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55

Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

necesaria la presencia del Presidente/a y Secretario/a y las decisiones se adoptarán por mayoría.

Adopción de Acuerdos:

1. Para la adopción de acuerdos se exigirá mayoría simple. En caso de empate, el Presidente de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad tendrá voto de calidad.
2. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Actas:

Los acuerdos adoptados, así como todo el desarrollo de la reunión, incluidas las posiciones de las partes, se recogerán en el acta levantada por el/la Secretario/a, que se incorporará al libro de actas y se pondrá a disposición de todos los asistentes en la sede electrónica de este Ayuntamiento. El acta de cada reunión se aprobará en la próxima sesión que se celebre. Las actas irán firmadas por el representante de cada parte negociadora y por la secretaria/secretario.

CUARTO: Funciones de la Presidencia.

El Presidente ostentará la representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, convocará las reuniones que se celebren y será el encargado de presidirlas; fijará el orden del día y dirigirá el correcto desarrollo de las mismas. Asistirá a las reuniones con voz y voto y, en caso de que se produzca un empate en las votaciones, tendrá la potestad de resolverlo con el voto de calidad.

QUINTO: Funciones de la Vicepresidencia.

El Vicepresidente, si lo hubiera, sustituirá al Presidente en el ejercicio de sus funciones, cuando éste se ausente. Asistirá a las reuniones con voz y voto.

SEXTO: Funciones del Secretario/a.

El Secretario/a, elegido entre la parte social, notificará y trasladará la convocatoria de las sesiones a los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, levantará acta de lo que en cada reunión se acuerde,



Se citaron las exigencias de la Autoridad Laboral en materia de igualdad a las administraciones públicas, a saber el **Plan de Igualdad, el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y el Registro Salarial y la Auditoría Retributiva.**

Se aclaró que el objetivo que se persigue es visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres, que provocan injusticias; se trata de hacer disminuir las brechas de género tomando medidas.

Se explicó los aspecto del **principio de Igualdad**, relacionado con los derechos humanos y los valores fundamentales de los Estados Modernos Democráticos, así como con la prohibición de la discriminación y la igualdad de trato. Se explicó que la desigualdad se manifiesta en Violencia, ya sea violencia física, sexual, estructural, económica...

Se puso en relieve que el derecho a la igualdad no siempre se entiende, porque se asocia a la idea de que las diferencias entre los seres humanos, entre hombres y mujeres, hace inviable alcanzar la igualdad. Tal argumento llevó a las dos posibles formas de **entender la diferencia**; una desde el **enfoque patriarcal** y otro desde el **enfoque de género**.

Se explicó que en materia de género, la igualdad viene de la mano de la de las diferencias, que abraza la diversidad, porque la misma complejidad humana hace que todas y todos conformamos una realidad diversa. En cambio, en el sistema de creencias patriarcal, la diferencia no se entiende así, no une, sino que separa, porque ha sido precisamente la diferencia sexual entre mujeres y hombres lo que ha sostenido y sostiene la **desigualdad de géneros**, privilegiando al hombre frente a la mujer. Consecuencia de ello es que todas las estructuras políticas, sociales, económicas y culturales están impregnadas de la desigualdad de género. Así, los privilegios y las cargas se han distribuido de manera diferenciada para hombres y mujeres; habiendo una división de espacios y roles desde hace siglos, fruto de relaciones asimétricas de poder.

Por otra parte, se reconoció que las mujeres han luchado para conquistar otros espacios públicos, si bien es también cierto que no sin consecuencias negativas: porque surgieron nuevas formas de discriminación, que han generado una brecha entre la **igualdad formal**, recogida en la legislación de los organismos e instituciones nacionales e internacionales, y la **igualdad real**, ajustada a la vida cotidiana y reducida por la cantidad de situaciones de discriminación en el mundo entero y en todos los ámbitos.

Además se recogieron del **pensamiento feminista** dos ideas: la crítica que hace al orden patriarcal por basarse en la desigualdad y la jerarquía y la sugerencia de que el orden social existente puede ser cambiado por otro, a



AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE BREÑA BAJA

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA

C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55

Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

- b) Identificar las barreras existentes en la entidad local a la hora de instaurar el plan de igualdad.
- c) Solucionar los inconvenientes que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- d) Realizar un seguimiento y evaluación de todas las medidas previstas en el Plan de igualdad.
- e) Vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en el Plan de Igualdad en el entorno laboral del Ayuntamiento.
- f) Actuar ante las situaciones discriminatorias, tanto sufridas como ocasionadas por los empleados de la entidad local.

NOVENO. Asesores:

La Comisión negociadora podrá estar asistida por personal propio o externo en materia de igualdad. El mismo tendrá voz pero no voto en las decisiones a adoptar.

DÉCIMO. Documentos Anexos a la Consitución.

Se anexan como documentos propios al Acta de Consitución los siguientes:

.- Anexo n.º 1: Documento de Consitución de la Comisión Negociadora en concreto "Declaración Insitucional de compromiso por la igualdad e implementación del I Plan de Igualddad del Ayuntamiento de Breña Baja". Suscrito por el Sr. Alcalde.

.- Anexo nº2: Documento de confidencialidad para personal experta en materia de igualdad que asiste a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

.- Anexo n.º 3: Documento de confidencialidad para integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad interno.

Contratada la empresa Your Team, S.L. para la elaboración del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja, toma la palabra la aserora encargada de acompañar en el plan y elaborar el diagnóstico de situación y manifiesta literalmente la secuencia y contenido introductorio del Principio de Igualdad :

"...Tras el agradecimiento a las personas asistentes, se hace mención a la **obligatoriedad de los poderes públicos a elaborar e implantar un Plan de Igualdad**, porque la ley les obliga a promover la igualdad y remover todos los obstáculos que persisten para alcanzar la igualdad y que mantienen las situaciones de desigualdad.



AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE BREÑA BAJA

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA

C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55

Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

través, de una honda revolución capaz de cambiar el diseño del mapa de relaciones de género.

Se destacó la importancia del **enfoque de género** para poder visibilizar las situaciones de desigualdad y tomar conciencia de ellas como primer paso para poder corregirlas y reducirlas.

Por último, se hizo hincapié en el carácter estructural de las desigualdades y discriminaciones de género en nuestras sociedades por el fuerte arraigo de la cultura patriarcal, que impregna toda **experiencia humana** tanto de cara al exterior como interna (identidad, creencias...) así como las estructuras e instituciones de la sociedad en general de todos los ámbitos. Este hecho condiciona nuestra mirada en materia de género: nuestra **socialización** ha sido básicamente patriarcal y ahora se trata de descubrir que hay otras formas de ser, hacer y convivir basadas en la igualdad. En este sentido, cada persona de la Comisión Negociadora, como la plantilla, tendrá más o menos resistencias o dificultades a adoptar una mirada de género, pero es preciso que poco a poco se vaya adquiriendo dicho enfoque para que las decisiones y medidas del Plan de Igualdad a nivel interno del Ayuntamiento sean transformadoras en materia de género y tenga una proyección en la mejora de las condiciones de trabajo..."

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

Expediente nº: 6341/2021

Procedimiento: PLAN DE IGUALDAD.

Asunto: Acta de reunión comisión de igualdad celebrada el día 24 de Marzo de 2022.

En Breña Baja, a 24 de Marzo de 2022, siendo las 14:15 horas, se reúnen las personas relacionadas para celebrar reunión de comisión negociadora.

Reunidos/as

I.- Por el Ayuntamiento de Breña Baja.

Borja Pérez Sicilia, provisto d.n.i.3532.

Juan Manuel Pérez Álvarez (PP) provisto de d.n.i.5386.

Yesica Pérez Pérez (CC) provista de d.n.i. 6158.

Ana María García Suraez (PSOE) provista de d.n.i.9026

II. Por la parte Social

Maria Milagros Díaz de la Cruz, provista de d.n.i.1505.

Sindicato: CCOO

Oscar Luis Perestelo Sangil provisto de d.n.i.2641.

Sindicato: CCOO

María Verónica Brito Rodríguez, provista de d.n.i. ...2975

Sindicato: UGT

Rosa María Herrera Pérez, provista de d.n.i.3908.

Sindicato: CCOO

Toma la Palabra Macarena, técnica de la empresa Yoru Team, para comenzar a revisar los puntos del día.

Punto 1. Se aprueba por unanimidad el borrador del Acta de Constitución para aprobación de la mesa de negociación. Por lo que queda aprobado.,

Punto 2. Se ruega que los responsables de las diferentes áreas del Ayuntamiento bien sean concejalías o jefes de servicios lleven a cabo la mayor implicación posible para sensibilizar y motivar a su personal para que se trabaje en el plan de igualdad, así como faciliten los datos solicitados por la empresa "Your Team", en la medida de sus posibilidades.

Punto 3: El Diagnóstico del Plan municipal de igualdad se llevará a cabo en base a las áreas recogidas en el BOE de 14 de Octubre de 2020. Capítulo III, Artículo 7 y que son:

- Proceso de Selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres de conformidad en lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Punto 4: Las fuentes y técnicas de recopilación de datos y diseño de investigación.

Punto 5: Se pasará un cuestionario a cada trabajador/a. De esta entrevista se obtendrán los datos más cualitativos. Si es necesario se ampliarán los datos cualitativos mediante una entrevista personal.

Punto 6: Se entregará un cuestionario del ministerio de igualdad, se entregará el cuestionario mediante diferentes vías, en papel, telemática, online y se dará al personal del Ayuntamiento de Breña Baja una semana para la realización del mismo. Los datos corresponderán a el año 2021.

Punto 7: Se establece fecha para la proxima reunión. 28 de Abril a las 14:00 horas en el salón de plenos del Ayuntamiento de Breña Baja.

Se levanta el Acta a las 14:55 del Día 24 de Marzo de 2022.



Expediente nº: 6341/2021

Procedimiento: PLAN IGUALDAD MUNICIPAL

Asunto: Acta de constitución de la comisión de igualdad para la negociación del plan de igualdad en el Ayuntamiento de Breña Baja.

En Breña Baja, a 28 de abril de 2022, siendo las 14:00 horas, se reúnen las personas relacionadas para constituir la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja

Se reúnen

I. -Por el Ayuntamiento de Breña Baja

Borja Pérez Sicilia, provisto de DNI ...4009.

Francisco Javier Martin Castañeda, provisto de DNI ...3532.

Juan Manuel Pérez Álvarez (PP) provisto de DNI ...5386.

Yesica Pérez Pérez (CC), provista de DNI ...6158.

Ana Maria García Suarez (PSOE), provista de DNI ...9026.

II.- Por la parte social

Maria Milagros Díaz de La Cruz, provista de DNI ...1505.

Sindicato: CCOO

Gustavo Manuel García García, provisto de DNI ...4267

Sindicato: UGT

Oscar Luis Perestelo Sangil, provisto de DNI ...2641.

Sindicato: CCOO

María Veronica Brito Rodríguez, provista de DNI ...2975.

Sindicato: UCT

Rosa María Herrera Pérez, provista de DNI ...3908.

Sindicato: CCOO



AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE
BREÑA BAJA

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA
C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55
Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

PRIMERO. Que de conformidad con lo dispuesto en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el [TREBEP](#), las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

SEGUNDO. Que en este sentido, el artículo 46.2 de dicha ley, tras la modificación efectuada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, referencia que la elaboración del diagnóstico se realiza en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

TERCERO. Que la mencionada Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se rige por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (artículos 5 y 6) y en el Capítulo II, Sección Tercera, del Título Preliminar de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas.

CUARTO. Todas las partes se reconocen mutuamente la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Breña Baja.

ACUERDAN

PRIMERO. Constitución

La constitución de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja, formando parte de su composición las personas que entre los asistentes se indican, por un lado, como representantes del Ayuntamiento y, por otro, como representantes de la parte social de la misma.



SEGUNDO. Composición

Para la correcta implementación del Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de Breña Baja, y con el fin de garantizar que el proceso de ejecución del mismo sea un Documento una política laboral completa de consenso y representativa de todas partes, la Comisión de Igualdad se configurará en procura de un equilibrio social y de género, teniendo representación tanto esta ADMINISTRACIÓN como la plantilla, a través del personal técnico y de la representación sindical.

La Composición de esta comisión se realiza de forma paritaria y las personas que configuran la misma son:

I. -Por el Ayuntamiento:

Presidencia: D. Borja Pérez Sicilia

Vicepresidencia: D. Francisco Javier Martín Castañeda

Vocales:

D. Juan Manuel Pérez Álvarez(PP)

D^a. Yesica Pérez Pérez (CC)

D^a. Ana Maria García Suarez (PSOE)

II.- Por la parte social

Secretaría: Verónica Brito Rodríguez

Maria Milagros Díaz de La Cruz

Sindicato: CCOO

Gustavo Manuel García García

Sindicato: UGT

Oscar Luis Perestelo Sangil

Sindicato: CCOO

María Verónica Brito Rodríguez

Sindicato UGT

Rosa María Herrera Pérez

Sindicato CCOO



TERCERO. Reuniones

Esta Comisión de Igualdad se reunirá:

— Sesión ordinaria DOS veces al año, previa convocatoria del Presidente de la Comisión en la que se determinará el día y la hora y fijará como lugar de celebración el Salón de Plenos del Ayuntamiento. Las convocatorias a las reuniones se comunicarán con una antelación de al menos, cinco (5) días hábiles.

La notificación incluirá el orden del día y el borrador del acta de la sesión anterior, para su aprobación, en su caso; así como indicación del lugar en el que los asistentes podrán consultar la documentación o información relativa a los temas a tratar.

— Sesiones extraordinarias: la Comisión se reunirá en sesión extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las representaciones de la Comisión y, en todo caso, cuando exista denuncia previa por razón de sexo o por acoso sexual. Únicamente se debatirán y aprobarán las propuestas presentadas en estas sesiones extraordinarias.

En el caso de reuniones extraordinarias, atendida su urgencia, la convocatoria contará con una antelación de tres (3) días hábiles.

Desarrollo de las Sesiones:

1. Tras el desarrollo de las sesiones, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario; no obstante, siempre se respetará la confidencialidad de la documentación y los datos aportados por cada parte.
2. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.
3. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.
4. Atendiendo a las necesidades concretas que pudieran sucederse, la Comisión de Igualdad podrá constituir comisiones o grupos de trabajo para tratar determinados asuntos. El funcionamiento será el mismo que el de la Comisión Negociadora del Plan



AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE
BREÑA BAJA

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA

C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55

Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

de Igualdad.

Quórum:

La Comisión negociadora no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de, mínimo, 3 integrantes por cada bloque, titulares o suplentes, cumpliendo también el principio de paridad en cada reunión, siendo siempre necesaria la presencia del Presidente o Vicepresidente y Secretaria y las decisiones se adoptarán por mayoría.

Adopción de Acuerdos:

1. Para la adopción de acuerdos se exigirá mayoría simple. En caso de empate, el Presidente de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad tendrá voto de calidad.
2. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Actas:

Los acuerdos adoptados, así como todo el desarrollo de la reunión, incluidas las posiciones de las partes, se recogerán en el acta levantada por la Secretaria, que se incorporará al libro de actas y se pondrá a disposición de todos los asistentes en la sede electrónica de este Ayuntamiento. El acta de cada reunión se aprobará en la próxima sesión que se celebre. Las actas irán firmadas por el representante de cada parte negociadora y por la secretaria.

CUARTO: Funciones de la Presidencia.

El Presidente ostentará la representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, convocará las reuniones que se celebren y será el encargado de presidirlas; fijará el orden del día y dirigirá el correcto desarrollo de las mismas. Asistirá a las reuniones con voz y voto y, en caso de que se produzca un empate en las votaciones, tendrá la potestad de resolverlo con el voto de calidad.

QUINTO: Funciones de la Vicepresidencia.

El Vicepresidente, si lo hubiera, sustituirá al Presidente en el ejercicio de sus funciones, cuando éste se ausente. Asistirá a las reuniones con voz y voto.



SEXTO: Funciones del Secretario/a.

La Secretaria, elegido entre la parte social, notificará y trasladará la convocatoria de las sesiones a los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, levantará acta de lo que en cada reunión se acuerde, preparará la documentación previa a la celebración de las reuniones para ponerla a disposición de los asistentes con antelación, custodiará el archivo y libro de actas, emitirá certificados y cualesquiera otras funciones que le sean encomendadas por el Presidente. Asistirá a las reuniones con voz y voto.

SÉPTIMO: Sustitución de los miembros de la Comisión.

La sustitución del Presidente por el Vicepresidente, en caso de ausencia, será automática. En caso de que no puedan asistir los titulares de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cada uno de ellos designarán a un representante que les sustituya.

OCTAVO. Funciones:

Son funciones genéricas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

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



AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE
BREÑA BAJA

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA

C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55

Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

Son funciones específicas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

- a) Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la organización y defender su implantación.
- b) Identificar las barreras existentes en la entidad local a la hora de instaurar el plan de igualdad.
- c) Solucionar los inconvenientes que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- d) Realizar un seguimiento y evaluación de todas las medidas previstas en el Plan de igualdad.
- e) Vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en el Plan de Igualdad en el entorno laboral del Ayuntamiento.
- f) Actuar ante las situaciones discriminatorias, tanto sufridas como ocasionadas por los empleados de la entidad local.

NOVENO. Asesores:

La Comisión negociadora podrá estar asistida por personal propio o externo en materia de igualdad. El mismo tendrá voz pero no voto en las decisiones a adoptar.

DÉCIMO. Documentos Anexos a la Consitución.

Se anexan como documentos propios al Acta de Consitución los siguientes: .- Anexo n.º 1: Documento de Consitución de la Comisión Negociadora en concreto “Declaración Insitucional de compromiso por la igualdad e implementación del I Plan de Igualddad del Ayuntamiento de Breña Baja”. Suscrito por el Sr. Alcalde.

.- Anexo n.º 2: Documento de confidencialidad para personal experta en materia de igualdad que asiste a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

.- Anexo n.º 3: Documento de confidencialidad para integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad interno.

Contratada la empresa Your Team, S.L. para la elaboración del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja, toma la palabra la asesora encargada de acompañar en el plan y elaborar el diagnóstico de situación y manifiesta literalmente la secuencia y contenido introductorio del Principio de Igualdad :



AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE
BREÑA BAJA

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA
C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55
Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

“...Tras el agradecimiento a las personas asistentes, se hace mención a la **obligatoriedad de los poderes públicos a elaborar e implantar un Plan de Igualdad**, porque la ley les obliga a promover la igualdad y remover todos los obstáculos que persisten para alcanzar la igualdad y que mantienen las situaciones de desigualdad.

Se citaron las exigencias de la Autoridad Laboral en materia de igualdad a las administraciones públicas, a saber, el **Plan de Igualdad, el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y el Registro Salarial y la Auditoría Retributiva.**

Se aclaró que el objetivo que se persigue es visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres, que provocan injusticias; se trata de hacer disminuir las brechas de género tomando medidas.

Se explicó los aspectos del **principio de Igualdad**, relacionado con los derechos humanos y los valores fundamentales de los Estados Modernos Democráticos, así como con la prohibición de la discriminación y la igualdad de trato. Se explicó que la desigualdad se manifiesta en Violencia, ya sea violencia física, sexual, estructural, económica...

Se puso en relieve que el derecho a la igualdad no siempre se entiende, porque se asocia a la idea de que las diferencias entre los seres humanos, entre hombres y mujeres, hace inviable alcanzar la igualdad. Tal argumento llevó a las dos posibles formas de **entender la diferencia**; una desde el **enfoque patriarcal** y otro desde el **enfoque de género.**

Se explicó que, en materia de género, la igualdad viene de la mano de la de las diferencias, que abraza la diversidad, porque la misma complejidad humana hace que todas y todos conformamos una realidad diversa. En cambio, en el sistema de creencias patriarcal, la diferencia no se entiende así, no une, sino que separa, porque ha sido precisamente la diferencia sexual entre mujeres y hombres lo que ha sostenido y continúa sosteniendo la **desigualdad de géneros**, privilegiando al hombre frente a la mujer. Consecuencia de ello es que todas las estructuras políticas, sociales, económicas y culturales están impregnadas de la desigualdad de género. Así, los privilegios y las cargas se han distribuido de manera diferenciada para hombres y mujeres; habiendo una división de espacios y roles desde hace siglos, fruto de relaciones asimétricas de poder.

Por otra parte, se reconoció que las mujeres han luchado para conquistar otros espacios públicos, si bien es también cierto que no sin consecuencias negativas: porque surgieron nuevas formas de discriminación, que han generado una brecha entre la **igualdad formal**, recogida en la legislación de los organismos e instituciones nacionales e



**AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE
BREÑA BAJA**

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA

C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55

Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

internacionales, y **la igualdad real**, ajustada a la vida cotidiana y reducida por la cantidad de situaciones de discriminación en el mundo entero y en todos los ámbitos.

Además, se recogieron del **pensamiento feminista** dos ideas: la crítica que hace al orden patriarcal por basarse en la desigualdad y la jerarquía y la sugerencia de que el orden social existente puede ser cambiado por otro, a través, de una honda revolución capaz de cambiar el diseño del mapa de relaciones de género.

Se destacó la importancia del **enfoque de género** para poder visibilizar las situaciones de desigualdad y tomar conciencia de ellas como primer paso para poder corregirlas y reducirlas.

Por último, se hizo hincapié en el carácter estructural de las desigualdades y discriminaciones de género en nuestras sociedades por el fuerte arraigo de la cultura patriarcal, que impregna toda **experiencia humana** tanto de cara al exterior como interna (identidad, creencias...) así como las estructuras e instituciones de la sociedad en general de todos los ámbitos. Este hecho condiciona nuestra mirada en materia de género: nuestra **socialización** ha sido básicamente patriarcal y ahora se trata de descubrir que hay otras formas de ser, hacer y convivir basadas en la igualdad. En este sentido, cada persona de la Comisión Negociadora, como la plantilla, tendrá más o menos resistencias o dificultades a adoptar una mirada de género, pero es preciso que poco a poco se vaya adquiriendo dicho enfoque para que las decisiones y medidas del Plan de Igualdad a nivel interno del Ayuntamiento sean transformadoras en materia de género y tenga una proyección en la mejora de las condiciones de trabajo..."

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

En Breña Alta, a 28 de abril de 2022.

Por la parte trabajadora:

Por parte del Ayuntamiento:



**AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE
BREÑA BAJA**

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA

C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55

Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

Expediente nº: 6341/2021

Procedimiento: PLAN IGUALDAD MUNICIPAL

Asunto: Acta de constitución de la comisión de igualdad para la negociación del plan de igualdad en el Ayuntamiento de Breña Baja.

En Breña Baja, a 28 de abril de 2022, siendo las 14:00 horas, se reúnen las personas relacionadas para constituir la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja

Se reúnen

I. -Por el Ayuntamiento de Breña Baja

Borja Pérez Sicilia, provisto de DNI ...4009.

Francisco Javier Martin Castañeda, provisto de DNI ...3532.

Juan Manuel Pérez Álvarez (PP) provisto de DNI ...5386.

Yesica Pérez Pérez (CC), provista de DNI ...6158.

Ana Maria García Suarez (PSOE), provista de DNI ...9026.

II.- Por la parte social

María Milagros Díaz de La Cruz, provista de DNI ...1505.

Sindicato: CCOO

Gustavo Manuel García García, provisto de DNI ...4267

Sindicato: UGT

Oscar Luis Perestelo Sangil, provisto de DNI ...2641.

Sindicato: CCOO

María Veronica Brito Rodríguez, provista de DNI ...2975.

Sindicato: UCT

Rosa María Herrera Pérez, provista de DNI ...3908.

Sindicato: CCOO



**AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE
BREÑA BAJA**

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA
C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55
Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

PRIMERO. Que de conformidad con lo dispuesto en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el [TREBEP](#), las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

SEGUNDO. Que en este sentido, el artículo 46.2 de dicha ley, tras la modificación efectuada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, referencia que la elaboración del diagnóstico se realiza en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

TERCERO. Que la mencionada Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se rige por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (artículos 5 y 6) y en el Capítulo II, Sección Tercera, del Título Preliminar de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas.

CUARTO. Todas las partes se reconocen mutuamente la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Breña Baja.

ACUERDAN

PRIMERO. Constitución

La constitución de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja, formando parte de su composición las personas que entre los asistentes se indican, por un lado, como representantes del Ayuntamiento y, por otro, como representantes de la parte social de la misma.



**AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE
BREÑA BAJA**

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA

C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55

Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

SEGUNDO. Composición

Para la correcta implementación del Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de Breña Baja, y con el fin de garantizar que el proceso de ejecución del mismo sea un Documento una política laboral completa de consenso y representativa de todas partes, la Comisión de Igualdad se configurará en procura de un equilibrio social y de género, teniendo representación tanto esta ADMINISTRACIÓN como la plantilla, a través del personal técnico y de la representación sindical.

La Composición de esta comisión se realiza de forma paritaria y las personas que configuran la misma son:

I. -Por el Ayuntamiento:

Presidencia: D. Borja Pérez Sicilia

Vicepresidencia: D. Francisco Javier Martín Castañeda

Vocales:

D. Juan Manuel Pérez Álvarez(PP)

D^a. Yesica Pérez Pérez (CC)

D^a. Ana Maria García Suarez (PSOE)

II.- Por la parte social

Secretaría: Verónica Brito Rodríguez

Maria Milagros Díaz de La Cruz

Sindicato: CCOO

Gustavo Manuel García García

Sindicato: UGT

Oscar Luis Perestelo Sangil

Sindicato: CCOO

María Verónica Brito Rodríguez

Sindicato UGT

Rosa María Herrera Pérez

Sindicato CCOO



TERCERO. Reuniones

Esta Comisión de Igualdad se reunirá:

— Sesión ordinaria DOS veces al año, previa convocatoria del Presidente de la Comisión en la que se determinará el día y la hora y fijará como lugar de celebración el Salón de Plenos del Ayuntamiento. Las convocatorias a las reuniones se comunicarán con una antelación de al menos, cinco (5) días hábiles.

La notificación incluirá el orden del día y el borrador del acta de la sesión anterior, para su aprobación, en su caso; así como indicación del lugar en el que los asistentes podrán consultar la documentación o información relativa a los temas a tratar.

— Sesiones extraordinarias: la Comisión se reunirá en sesión extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las representaciones de la Comisión y, en todo caso, cuando exista denuncia previa por razón de sexo o por acoso sexual. Únicamente se debatirán y aprobarán las propuestas presentadas en estas sesiones extraordinarias.

En el caso de reuniones extraordinarias, atendida su urgencia, la convocatoria contará con una antelación de tres (3) días hábiles.

Desarrollo de las Sesiones:

1. Tras el desarrollo de las sesiones, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario; no obstante, siempre se respetará la confidencialidad de la documentación y los datos aportados por cada parte.

2. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

3. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

4. Atendiendo a las necesidades concretas que pudieran sucederse, la Comisión de Igualdad podrá constituir comisiones o grupos de trabajo para tratar determinados asuntos. El funcionamiento será el mismo que el de la Comisión Negociadora del Plan



**AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE
BREÑA BAJA**

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA
C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55
Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

de Igualdad.

Quórum:

La Comisión negociadora no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de, mínimo, 3 integrantes por cada bloque, titulares o suplentes, cumpliendo también el principio de paridad en cada reunión, siendo siempre necesaria la presencia del Presidente o Vicepresidente y Secretaria y las decisiones se adoptarán por mayoría.

Adopción de Acuerdos:

1. Para la adopción de acuerdos se exigirá mayoría simple. En caso de empate, el Presidente de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad tendrá voto de calidad.
2. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Actas:

Los acuerdos adoptados, así como todo el desarrollo de la reunión, incluidas las posiciones de las partes, se recogerán en el acta levantada por la Secretaria, que se incorporará al libro de actas y se pondrá a disposición de todos los asistentes en la sede electrónica de este Ayuntamiento. El acta de cada reunión se aprobará en la próxima sesión que se celebre. Las actas irán firmadas por el representante de cada parte negociadora y por la secretaria.

CUARTO: Funciones de la Presidencia.

El Presidente ostentará la representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, convocará las reuniones que se celebren y será el encargado de presidirlas; fijará el orden del día y dirigirá el correcto desarrollo de las mismas. Asistirá a las reuniones con voz y voto y, en caso de que se produzca un empate en las votaciones, tendrá la potestad de resolverlo con el voto de calidad.

QUINTO: Funciones de la Vicepresidencia.

El Vicepresidente, si lo hubiera, sustituirá al Presidente en el ejercicio de sus funciones, cuando éste se ausente. Asistirá a las reuniones con voz y voto.



SEXTO: Funciones del Secretario/a.

La Secretaria, elegido entre la parte social, notificará y trasladará la convocatoria de las sesiones a los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, levantará acta de lo que en cada reunión se acuerde, preparará la documentación previa a la celebración de las reuniones para ponerla a disposición de los asistentes con antelación, custodiará el archivo y libro de actas, emitirá certificados y cualesquiera otras funciones que le sean encomendadas por el Presidente. Asistirá a las reuniones con voz y voto.

SÉPTIMO: Sustitución de los miembros de la Comisión.

La sustitución del Presidente por el Vicepresidente, en caso de ausencia, será automática. En caso de que no puedan asistir los titulares de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cada uno de ellos designarán a un representante que les sustituya.

OCTAVO. Funciones:

Son funciones genéricas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

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



**AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE
BREÑA BAJA**

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA
C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55
Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

Son funciones específicas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

- a) Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la organización y defender su implantación.
- b) Identificar las barreras existentes en la entidad local a la hora de instaurar el plan de igualdad.
- c) Solucionar los inconvenientes que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- d) Realizar un seguimiento y evaluación de todas las medidas previstas en el Plan de igualdad.
- e) Vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en el Plan de Igualdad en el entorno laboral del Ayuntamiento.
- f) Actuar ante las situaciones discriminatorias, tanto sufridas como ocasionadas por los empleados de la entidad local.

NOVENO. Asesores:

La Comisión negociadora podrá estar asistida por personal propio o externo en materia de igualdad. El mismo tendrá voz pero no voto en las decisiones a adoptar.

DÉCIMO. Documentos Anexos a la Consitución.

Se anexan como documentos propios al Acta de Consitución los siguientes: .- Anexo n.º 1: Documento de Consitución de la Comisión Negociadora en concreto “Declaración Insitucional de compromiso por la igualdad e emplementación del I Plan de Igualddad del Ayuntamiento de Breña Baja”. Suscrito por el Sr. Alcalde.

.- Anexo n.º 2: Documento de confidencialidad para personal experta en materia de igualdad que asiste a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

.- Anexo n.º 3: Documento de confidencialidad para integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad interno.

Contratada la empresa Your Team, S.L. para la elaboración del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja, toma la palabra la asesora encargada de acompañar en el plan y elaborar el diagnóstico de situación y manifiesta literalmente la secuencia y contenido introductorio del Principio de Igualdad :



AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE
BREÑA BAJA

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA

C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55

Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

“...Tras el agradecimiento a las personas asistentes, se hace mención a la **obligatoriedad de los poderes públicos a elaborar e implantar un Plan de Igualdad**, porque la ley les obliga a promover la igualdad y remover todos los obstáculos que persisten para alcanzar la igualdad y que mantienen las situaciones de desigualdad.

Se citaron las exigencias de la Autoridad Laboral en materia de igualdad a las administraciones públicas, a saber, el **Plan de Igualdad, el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y el Registro Salarial y la Auditoría Retributiva.**

Se aclaró que el objetivo que se persigue es visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres, que provocan injusticias; se trata de hacer disminuir las brechas de género tomando medidas.

Se explicó los aspectos del **principio de Igualdad**, relacionado con los derechos humanos y los valores fundamentales de los Estados Modernos Democráticos, así como con la prohibición de la discriminación y la igualdad de trato. Se explicó que la desigualdad se manifiesta en Violencia, ya sea violencia física, sexual, estructural, económica...

Se puso en relieve que el derecho a la igualdad no siempre se entiende, porque se asocia a la idea de que las diferencias entre los seres humanos, entre hombres y mujeres, hace inviable alcanzar la igualdad. Tal argumento llevó a las dos posibles formas de **entender la diferencia**; una desde el **enfoque patriarcal** y otro desde el **enfoque de género.**

Se explicó que, en materia de género, la igualdad viene de la mano de la de las diferencias, que abraza la diversidad, porque la misma complejidad humana hace que todas y todos conformamos una realidad diversa. En cambio, en el sistema de creencias patriarcal, la diferencia no se entiende así, no une, sino que separa, porque ha sido precisamente la diferencia sexual entre mujeres y hombres lo que ha sostenido y continúa sosteniendo la **desigualdad de géneros**, privilegiando al hombre frente a la mujer. Consecuencia de ello es que todas las estructuras políticas, sociales, económicas y culturales están impregnadas de la desigualdad de género. Así, los privilegios y las cargas se han distribuido de manera diferenciada para hombres y mujeres; habiendo una división de espacios y roles desde hace siglos, fruto de relaciones asimétricas de poder.

Por otra parte, se reconoció que las mujeres han luchado para conquistar otros espacios públicos, si bien es también cierto que no sin consecuencias negativas: porque surgieron nuevas formas de discriminación, que han generado una brecha entre la **igualdad formal**, recogida en la legislación de los organismos e instituciones nacionales e



AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE
BREÑA BAJA

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA

C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55

Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

internacionales, y **la igualdad real**, ajustada a la vida cotidiana y reducida por la cantidad de situaciones de discriminación en el mundo entero y en todos los ámbitos.

Además, se recogieron del **pensamiento feminista** dos ideas: la crítica que hace al orden patriarcal por basarse en la desigualdad y la jerarquía y la sugerencia de que el orden social existente puede ser cambiado por otro, a través, de una honda revolución capaz de cambiar el diseño del mapa de relaciones de género.

Se destacó la importancia del **enfoque de género** para poder visibilizar las situaciones de desigualdad y tomar conciencia de ellas como primer paso para poder corregirlas y reducirlas.

Por último, se hizo hincapié en el carácter estructural de las desigualdades y discriminaciones de género en nuestras sociedades por el fuerte arraigo de la cultura patriarcal, que impregna toda **experiencia humana** tanto de cara al exterior como interna (identidad, creencias...) así como las estructuras e instituciones de la sociedad en general de todos los ámbitos. Este hecho condiciona nuestra mirada en materia de género: nuestra **socialización** ha sido básicamente patriarcal y ahora se trata de descubrir que hay otras formas de ser, hacer y convivir basadas en la igualdad. En este sentido, cada persona de la Comisión Negociadora, como la plantilla, tendrá más o menos resistencias o dificultades a adoptar una mirada de género, pero es preciso que poco a poco se vaya adquiriendo dicho enfoque para que las decisiones y medidas del Plan de Igualdad a nivel interno del Ayuntamiento sean transformadoras en materia de género y tenga una proyección en la mejora de las condiciones de trabajo...”

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

En Breña Alta, a 28 de abril de 2022.

Por la parte trabajadora:

Por parte del Ayuntamiento:



Expediente nº: 6341/2021

Procedimiento: PLAN IGUALDAD MUNICIPAL

Asunto: Acta de constitución de la comisión de igualdad para la negociación del plan de igualdad en el Ayuntamiento de Breña Baja.

En Breña Baja, a 12 de mayo de 2022, siendo las 14:00 horas, se reúnen las personas relacionadas para constituir la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja.

Se reúnen

I. -Por el Ayuntamiento de Breña Baja

Borja Pérez Sicilia, provisto de DNI ...4009.

Francisco Javier Martin Castañeda, provisto de DNI ...3532.

Juan Manuel Pérez Álvarez provisto de DNI ...5386.

Yesica Pérez Pérez, provista de DNI ...6158.

Ana Maria García Suarez, provista de DNI ...9026.

II.- Por la parte social

Maria Milagros Díaz de La Cruz, provista de DNI ...1505.
Sindicato: CCOO

Gustavo Manuel García García, provisto de DNI ...4267
Sindicato: UGT

Oscar Luis Perestelo Sangil, provisto de DNI ...2641.
Sindicato: CCOO

María Veronica Brito Rodríguez, provista de DNI ...2975.
Sindicato: UGT

Rosa María Herrera Pérez, provista de DNI ...3908.
Sindicato: CCOO



III.- Asesoramiento

Empresa y asesora técnica.

PRIMERO. Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el TREBEP, las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

SEGUNDO. Que en este sentido, el artículo 46.2 de dicha ley, tras la modificación efectuada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, referencia que la elaboración del diagnóstico se realiza en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

TERCERO. Que la mencionada Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se rige por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (artículos 5 y 6) y en el Capítulo II, Sección Tercera, del Título Preliminar de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas.

CUARTO. Todas las partes se reconocen mutuamente la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Breña Baja.

ACUERDAN

PRIMERO. Constitución

La constitución de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja, formando parte de su composición las personas que entre los asistentes se indican, por un lado, como representantes del Ayuntamiento y, por otro, como representantes de la parte social de la misma.



SEGUNDO. Composición

Para la correcta implementación del Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de Breña Baja, y con el fin de garantizar que el proceso de ejecución del mismo sea un Documento una política laboral completa de consenso y representativa de todas partes, la Comisión de Igualdad se configurará en procura de un equilibrio social y de género, teniendo representación tanto esta ADMINISTRACIÓN como la plantilla, a través del personal técnico y de la representación sindical.

La Composición de esta comisión se realiza de forma paritaria y las personas que configuran la misma son:

I. -Por el Ayuntamiento:

Presidencia: D. Borja Pérez Sicilia

Vicepresidencia: D. Francisco Javier Martín Castañeda

Vocales:

D. Juan Manuel Pérez Álvarez

D^a. Yesica Pérez Pérez

D^a. Ana Maria García Suarez

II.- Por la parte social

Secretaría: Verónica Brito Rodríguez

Maria Milagros Díaz de La Cruz

Sindicato: CCOO

Gustavo Manuel García García

Sindicato: UGT

Oscar Luis Perestelo Sangil

Sindicato: CCOO

María Veronica Brito Rodríguez

Sindicato UGT

Rosa María Herrera Pérez

Sindicato CCOO

Jessica
Pérez



TERCERO. Reuniones

Esta Comisión de Igualdad se reunirá:

— Sesión ordinaria DOS veces al año, previa convocatoria del Presidente de la Comisión en la que se determinará el día y la hora y fijará como lugar de celebración el Salón de Plenos del Ayuntamiento. Las convocatorias a las reuniones se comunicarán con una antelación de, al menos, cinco (5) días hábiles.

La notificación incluirá el orden del día y el borrador del acta de la sesión anterior, para su aprobación, en su caso; así como indicación del lugar en el que los asistentes podrán consultar la documentación o información relativa a los temas a tratar.

— Sesiones extraordinarias: la Comisión se reunirá en sesión extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las representaciones de la Comisión y, en todo caso, cuando exista denuncia previa por razón de sexo o por acoso sexual. Únicamente se debatirán y aprobarán las propuestas presentadas en estas sesiones extraordinarias.

En el caso de reuniones extraordinarias, atendida su urgencia, la convocatoria contará con una antelación de tres (3) días hábiles.

Desarrollo de las Sesiones:

1. Tras el desarrollo de las sesiones, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario; no obstante, siempre se respetará la confidencialidad de la documentación y los datos aportados por cada parte.

2. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

3. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

4. Atendiendo a las necesidades concretas que pudieran sucederse, la Comisión de Igualdad podrá constituir comisiones o grupos de trabajo para tratar determinados asuntos. El funcionamiento será el mismo que el de la Comisión Negociadora del Plan



SEXTO: Funciones del Secretario/a.

La Secretaria, elegido entre la parte social, notificará y trasladará la convocatoria de las sesiones a los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, levantará acta de lo que en cada reunión se acuerde, preparará la documentación previa a la celebración de las reuniones para ponerla a disposición de los asistentes con antelación, custodiará el archivo y libro de actas, emitirá certificados y cualesquiera otras funciones que le sean encomendadas por el Presidente. Asistirá a las reuniones con voz y voto.

SÉPTIMO: Sustitución de los miembros de la Comisión.

La sustitución del Presidente por el Vicepresidente, en caso de ausencia, será automática. En caso de que no puedan asistir los titulares de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cada uno de ellos designarán a un representante que les sustituya.

OCTAVO. Funciones:

Son funciones genéricas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

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



AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE
BREÑA BAJA

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA

C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55

Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

de Igualdad.

Quórum:

La Comisión negociadora no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de, mínimo, 3 integrantes por cada bloque, titulares o suplentes, cumpliendo también el principio de paridad en cada reunión, siendo siempre necesaria la presencia del Presidente o Vicepresidente y Secretaria y las decisiones se adoptarán por mayoría.

Adopción de Acuerdos:

1. Para la adopción de acuerdos se exigirá mayoría simple. En caso de empate, el Presidente de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad tendrá voto de calidad.
2. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Actas:

Los acuerdos adoptados, así como todo el desarrollo de la reunión, incluidas las posiciones de las partes, se recogerán en el acta levantada por la Secretaria, que se incorporará al libro de actas y se pondrá a disposición de todos los asistentes en la sede electrónica de este Ayuntamiento. El acta de cada reunión se aprobará en la próxima sesión que se celebre. Las actas irán firmadas por el representante de cada parte negociadora y por la secretaria.

CUARTO: Funciones de la Presidencia.

El Presidente ostentará la representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, convocará las reuniones que se celebren y será el encargado de presidirlas; fijará el orden del día y dirigirá el correcto desarrollo de las mismas. Asistirá a las reuniones con voz y voto y, en caso de que se produzca un empate en las votaciones, tendrá la potestad de resolverlo con el voto de calidad.

QUINTO: Funciones de la Vicepresidencia.

El Vicepresidente, si lo hubiera, sustituirá al Presidente en el ejercicio de sus funciones, cuando éste se ausente. Asistirá a las reuniones con voz y voto.



Son funciones específicas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

- a) Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la organización y defender su implantación.
- b) Identificar las barreras existentes en la entidad local a la hora de instaurar el plan de igualdad.
- c) Solucionar los inconvenientes que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- d) Realizar un seguimiento y evaluación de todas las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- e) Vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en el Plan de Igualdad en el entorno laboral del Ayuntamiento.
- f) Actuar ante las situaciones discriminatorias, tanto sufridas como ocasionadas por los empleados de la entidad local.

NOVENO. Personas asesoras:

La Comisión negociadora podrá estar asistida por personal propio o externo en materia de igualdad. El mismo tendrá voz pero no voto en las decisiones a adoptar.

DÉCIMO. Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.



**AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE
BREÑA BAJA**

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA

C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55

Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

Contratada la empresa Your Team, S.L. para la elaboración del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja, toma la palabra la asesora encargada de acompañar en el plan y elaborar el diagnóstico de situación y manifiesta literalmente la secuencia y contenido introductorio del Principio de Igualdad:

Se citaron las exigencias de la Autoridad Laboral en materia de igualdad a las administraciones públicas, a saber, el **Plan de Igualdad, el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y el Registro Salarial y la Auditoría Retributiva.**

Se aclaró que el objetivo que se persigue es visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres, que provocan injusticias; se trata de hacer disminuir las brechas de género tomando medidas.

Se explicó los aspectos del **principio de Igualdad**, relacionado con los derechos humanos y los valores fundamentales de los Estados Modernos Democráticos, así como con la prohibición de la discriminación y la igualdad de trato. Se explicó que la desigualdad se manifiesta en Violencia, ya sea violencia física, sexual, estructural, económica...

Se puso en relieve que el derecho a la igualdad no siempre se entiende, porque se asocia a la idea de que las diferencias entre los seres humanos, entre hombres y mujeres, hace inviable alcanzar la igualdad. Tal argumento llevó a las dos posibles formas de **entender la diferencia**; una desde el **enfoque patriarcal** y otro desde el **enfoque de género**.

Se explicó que, en materia de género, la igualdad viene de la mano de la de las diferencias, que abraza la diversidad, porque la misma complejidad humana hace que todas y todos conformamos una realidad diversa. En cambio, en el sistema de creencias patriarcal, la diferencia no se entiende así, no une, sino que separa, porque ha sido precisamente la diferencia sexual entre mujeres y hombres lo que ha sostenido y continúa sosteniendo la **desigualdad de géneros**, privilegiando al hombre frente a la mujer. Consecuencia de ello es que todas las estructuras políticas, sociales, económicas y culturales están impregnadas de la desigualdad de género. Así, los privilegios y las cargas se han distribuido de manera diferenciada para hombres y mujeres; habiendo una división de espacios y roles desde hace siglos, fruto de relaciones asimétricas de poder.

Por otra parte, se reconoció que las mujeres han luchado para conquistar otros espacios públicos, si bien es también cierto que no sin consecuencias negativas: porque surgieron nuevas formas de discriminación, que han generado una brecha entre la **igualdad**



AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE
BREÑA BAJA

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

PLAZA DE LAS MADRES – SAN JOSÉ – 38712 BREÑA BAJA

C.I.F. P3800900G - Teléfono: 922 43 59 55

Página Web: <http://www.bbaja.es> E-mail: bbaja@bbaja.es

formal, recogida en la legislación de los organismos e instituciones nacionales e internacionales, y **la igualdad real**, ajustada a la vida cotidiana y reducida por la cantidad de situaciones de discriminación en el mundo entero y en todos los ámbitos.

Además, se recogieron del **pensamiento feminista** dos ideas: la crítica que hace al orden patriarcal por basarse en la desigualdad y la jerarquía y la sugerencia de que el orden social existente puede ser cambiado por otro, a través, de una honda revolución capaz de cambiar el diseño del mapa de relaciones de género.

Se destacó la importancia del **enfoque de género** para poder visibilizar las situaciones de desigualdad y tomar conciencia de ellas como primer paso para poder corregirlas y reducirlas.

Por último, se hizo hincapié en el carácter estructural de las desigualdades y discriminaciones de género en nuestras sociedades por el fuerte arraigo de la cultura patriarcal, que impregna toda **experiencia humana** tanto de cara al exterior como interna (identidad, creencias...) así como las estructuras e instituciones de la sociedad en general de todos los ámbitos. Este hecho condiciona nuestra mirada en materia de género: nuestra **socialización** ha sido básicamente patriarcal y ahora se trata de descubrir que hay otras formas de ser, hacer y convivir basadas en la igualdad. En este sentido, cada persona de la Comisión Negociadora, como la plantilla, tendrá más o menos resistencias o dificultades a adoptar una mirada de género, pero es preciso que poco a poco se vaya adquiriendo dicho enfoque para que las decisiones y medidas del Plan de Igualdad a nivel interno del Ayuntamiento sean transformadoras en materia de género y tenga una proyección en la mejora de las condiciones de trabajo..."

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

En Breña Alta, a 12 de mayo de 2022.

Por la parte trabajadora:

Por parte del Ayuntamiento:

Expediente nº : 6341/2021

Procedimiento: PLAN DE IGUALDAD.

Asunto: Acta de reunión comisión de igualdad celebrada el día 12 de Mayo de 2022.

En Breña Baja, a 12 de Mayo de 2022, siendo las 14:15 horas, se reúnen las personas relacionadas para celebrar reunión de comisión negociadora.

Reunidos/as

I.- Por el Ayuntamiento de Breña Baja.

Borja Pérez Sicilia, provisto d.n.i.3532. No asiste.

Juan Manuel Pérez Álvarez (PP) provisto de d.n.i.5386.

Yesica Pérez Pérez (CC) provista de d.n.i. 6158. No asiste.

Ana María García Suraz (PSOE) provista de d.n.i.9026.

Francisco Javier Martín Castañeda (PP) provisto de dni3532

II. Por la parte Social.

María Milagros Díaz de la Cruz, provista de d.n.i. ...1505.
Sindicato: CCOO

Oscar Luis Perestelo Sangil, provisto de d.n.i. ...2641.
Sindicato: CCOO.

María Verónica Brito Rodríguez, provista de d.n.i. ...2975.
Sindicato: UGT.

Por otro lado también se encuentran presentes Irene y Belimar, técnicas de la empresa Your Team.

En primer lugar se aprueba el acta de constitución de la comisión y es firmada consecuentemente por los miembros que se encontraban presentes, cumpliendo así el criterio de paridad.

En Segundo lugar se revisa el cuestionario propuesto para hacerlo llegar a las trabajadoras/es y se modifica el ítem 12.

En tercer lugar por parte de la técnica del plan de igualdad Irene se expone a la comisión la documentación que aún queda por recabar necesaria para el plan de igualdad y por parte de la mesa se da el consentimiento para que puedan recabar dicha información.

En cuarto lugar se informa a la comisión que el protocolo de acoso sexual ya se ha llevado a cabo por parte de la empresa y que la próxima reunión se aportará.

Por último, se establece la próxima reunión para el día 2 de Junio de 2022.

Se levanta el Acta a las 14:47 del día 12 de Mayo de 2022.



A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains four distinct signatures. The bottom row contains five signatures, including one that reads 'Jessica' with '2113' written below it, and another that appears to be 'Rosa' written over a diagonal line.

Expediente nº: 6341/2021

Procedimiento: PLAN DE IGUALDAD.

Asunto: Acta de reunión comisión de igualdad celebrada el día 24 de Marzo de 2022.

En Breña Baja, a 24 de Marzo de 2022, siendo las 14:15 horas, se reúnen las personas relacionadas para celebrar reunión de comisión negociadora.

Reunidos/as

I.- Por el Ayuntamiento de Breña Baja.

Borja Pérez Sicilia, provisto d.n.i.3532.

Juan Manuel Pérez Álvarez (PP) provisto de d.n.i.5386.

Yesica Pérez Pérez (CC) provista de d.n.i. 6158.

Ana María García Suruez (PSOE) provista de d.n.i.9026

II. Por la parte Social

Maria Milagros Díaz de la Cruz, provista de d.n.i.1505.

Sindicato: CCOO

Oscar Luis Perestelo Sangil provisto de d.n.i.2641.

Sindicato: CCOO

María Verónica Brito Rodríguez, provista de d.n.i. ...2975

Sindicato: UGT

Rosa María Herrera Pérez, provista de d.n.i.3908.

Sindicato: CCOO

Toma la Palabra Macarena, técnica de la empresa Yoru Team, para comenzar a revisar los puntos del día.

Punto 1. Se aprueba por unanimidad el borrador del Acta de Constitución para aprobación de la mesa de negociación. Por lo que queda aprobado.,

Punto 2. Se ruega que los responsables de las diferentes áreas del Ayuntamiento bien sean concejalías o jefes de servicios lleven a cabo la mayor implicación posible para sensibilizar y motivar a su personal para que se trabaje en el plan de igualdad, así como faciliten los datos solicitados por la empresa “Your Team”, en la medida de sus posibilidades.

Punto 3: El Diagnóstico del Plan municipal de igualdad se llevará a cabo en base a las áreas recogidas en el BOE de 14 de Octubre de 2020. Capítulo III, Artículo 7 y que son:

- Proceso de Selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres de conformidad en lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Punto 4: Las fuentes y técnicas de recopilación de datos y diseño de investigación.

Punto 5: Se pasará un cuestionario a cada trabajador/a. De esta entrevista se obtendrán los datos más cualitativos. Si es necesario se ampliarán los datos cualitativos mediante una entrevista personal.

Punto 6: Se entregará un cuestionario del ministerio de igualdad, se entregará el cuestionario mediante diferentes vías, en papel, telemática, online y se dará al personal del Ayuntamiento de Breña Baja una semana para la realización del mismo. Los datos corresponderán a el año 2021.

Punto 7: Se establece fecha para la proxima reunión. 28 de Abril a las 14:00 horas en el salón de plenos del Ayuntamiento de Breña Baja.

Se levanta el Acta a las 14:55 del Día 24 de Marzo de 2022.

Expediente nº: 6341/2021

Procedimiento: PLAN DE IGUALDAD.

Asunto: Acta de reunión comisión de igualdad celebrada el día 2 de Junio de 2022.

En Breña Baja, a 2 de Junio de 2022, siendo las 14:00 horas, se reúnen las personas relacionadas para celebrar reunión de comisión negociadora.

Reunidos/as

I.- Por el Ayuntamiento de Breña Baja.

Francisco Javier Martín Castañeda (PP) provisto de dni3532

Juan Manuel Pérez Álvarez (PP) provisto de d.n.i.5386.

Ana María García Suruez (PSOE) provista de d.n.i.9026

II. Por la parte Social

Maria Milagros Díaz de la Cruz, provista de d.n.i.1505.
Sindicato: CCOO

Oscar Luis Perestelo Sangil provisto de d.n.i.2641.
Sindicato: CCOO

María Verónica Brito Rodríguez, provista de d.n.i. ...2975
Sindicato: UGT

Rosa María Herrera Pérez, provista de d.n.i.3908.
Sindicato: CCOO

Toma la palabra Irene, técnica de la empresa Yoru Team, para comenzar a revisar los puntos del día.

Irene comenta la importancia de que el Ayuntamiento habilite un correo para que se puedan registrar quejas y denuncias de acoso sexual.
Por otro lado manifiesta que es necesaria la creación de un comité de igualdad, este comité de igualdad para llevar a cabo la implantación del plan, delegará la asesoría confidencial en una de las personas que la componen, a la elección de la persona denunciante, o en su defecto, consensuada por el propio comité. Es importante que la persona que ocupe este cargo tenga no sólo formación específica en materia de igualdad y género, sino que esté sensibilizada.



Irene continua explicando en qué consiste el protocolo de actuación frente al acoso sexual. Se plantea una duda por parte de la comisión negociadora. ¿Qué es la inspección general de servicio?. Duda que se resolverá en la próxima reunión.

La comisión negociadora por otro lado también pregunta si este protocolo se rige por la ley nacional de violencia de género o por la ley canaria. En caso de que se rija por la ley canaria la consideración de violencia de género cambiaría y el acoso sexual laboral entraría a formar parte dentro de lo que se considera violencia de género. Próxima reunión se aclarará dicha propuesta.

En cuanto al diagnóstico del Plan de Igualdad, Irene comenta que se está comenzando a trabajar con los datos, aunque faltan aún algunos aún.

Se establece próxima reunión de la comisión negociadora martes 21 de junio a las 14:00 horas.

Se levanta el Acta a las 15:00 horas del día 2 de Junio de 2022.

Expediente nº: 6341/2021

Procedimiento: PLAN DE IGUALDAD.

Asunto: Acta de reunión comisión de igualdad celebrada el día 22 de Junio de 2022.

En Breña Baja, a 22 de Junio de 2022, siendo las 13:50 horas, se reúnen las personas relacionadas para celebrar reunión de comisión negociadora.

Reunidos/as

I.- Por el Ayuntamiento de Breña Baja.

Francisco Javier Martín Castañeda (PP) provisto de dni3532

Juan Manuel Pérez Álvarez (PP) provisto de d.n.i.5386.

Ana María García Suraez (PSOE) provista de d.n.i.9026

Yesica Pérez Pérez (CC) provista de d.n.i. 6158.

II. Por la parte Social

Maria Milagros Díaz de la Cruz, provista de d.n.i.1505.
Sindicato: CCOO

María Verónica Brito Rodríguez, provista de d.n.i. ...2975
Sindicato: UGT

Toma la palabra Irene, técnica de la empresa Yoru Team, para comenzar a revisar los puntos del día.

Irene comenta en relación a lo que se habló en la última reunión, las diferencias existentes entre la ley autonómica de violencia de género y la estatal, y que el protocolo de acoso se llevará a cabo por la LEY ESTATAL. Así quedaría resuelta la duda que surgió en la reunión anterior.

Por otro lado Irene continúa explicando que para que el protocolo de acoso sexual o por razón de género sea efectivo es necesario que por parte del Ayuntamiento ya se pueda llevar a cabo la creación de la asesoría confidencial. Dicha asesoría debe estar formada por 4 personas. Para la creación de la misma el Ayuntamiento de Breña Baja tiene que realizar una convocatoria en el que cualquier empleado o empleada pública se pueda presentar voluntariamente a un proceso de selección, que incluirá la superación de una prueba objetiva, consecuentemente se llevará a cabo la realización de los nombramientos y la confección del listado de asesoras/es confidenciales.

Posteriormente estas personas recibirán un módulo de formación que no será inferior a 100 horas de contenido eminentemente práctico, versará sobre las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, sobre el presente protocolo y los procedimientos o instrucciones a las que se hace referencia en los epígrafes 2,3 y 1 y la disposición final, formación en atención psicológica a víctimas, habilidades comunicativas y de gestión de equipos humanos. Una vez creada la asesoría confidencial, se creará un correo para que se le facilite el acceso a dicha asesoría a las personas que así lo requieran.

A continuación se revisó el diagnóstico del plan de igualdad, como es bastante largo, se acordó el hacerlo llegar a todos los presentes para que tengan aproximadamente 2 semanas para revisarlo y las devoluciones se las harían a Irene vía email.

Se establece la próxima reunión para el día 28 de Julio a las 13:00 horas.

Debido a que el diputado del común ha realizado una queja al Ayuntamiento solicitando que esté realizado cuanto antes el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, en la próxima reunión se verá que ha respondido el diputado del común, ya que desde el Ayuntamiento se le ha devuelto que dicho protocolo está en fase de revisión.

La comisión decide que el día 28 de Julio, una vez finalizado el diagnóstico, se elevará a la secretaría de este Ayuntamiento, para que se pueda dar finalizada la fase de diagnóstico.

Otra aspecto a tener en cuenta es averiguar como será la formación que tendría que recibir la asesoría confidencial.

Se levanta la sesión a las 14:30 horas del día 22 de Junio de 2022.

Expediente nº: 6341/2021

Procedimiento: PLAN DE IGUALDAD.

Asunto: Acta de reunión comisión de igualdad celebrada el día 28 de Julio de 2022.

En Breña Baja, a 28 de Julio de 2022, siendo las 13:25 horas, se reúnen las personas relacionadas para celebrar reunión de comisión negociadora.

Reunidos/as

I.- Por el Ayuntamiento de Breña Baja.

Borja Pérez Sicilia, provisto d.n.i.3532.

Francisco Javier Martín Castañeda (PP) provisto de dni3532

Juan Manuel Pérez Álvarez (PP) provisto de d.n.i.5386.

Ana María García Suraez (PSOE) provista de d.n.i.9026


Yesica Pérez Pérez (CC) provista de d.n.i. 6158.

II. Por la parte Social

Maria Milagros Díaz de la Cruz, provista de d.n.i.1505.
Sindicato: CCOO

María Verónica Brito Rodríguez, provista de d.n.i. ...2975
Sindicato: UGT

Rosa María Herrera Pérez, provista de d.n.i.3908.
Sindicato: CCOO



Toma la palabra Belimar, la nueva técnica encargada de llevar a cabo el plan de Igualdad desde la empresa Yoru Team, nos explica que Irene, la anterior técnica ha dejado de llevar este proyecto y que a partir de ahora ella será la persona responsable del mismo.

La comisión da por aprobado tanto el diagnóstico como el protocolo de acoso sexual, que se trasladará a secretaría para que tenga constancia del mismo.

Dentro del protocolo de acoso, en las medidas cautelares, se añadió la posibilidad de que la denuncia provenga de un miembro de la parte política del Ayuntamiento.


También se añadió el personal de las empresas que presten servicios externos al Ayuntamiento.



Esta comisión entiende que el protocolo de acoso sexual formará parte del Plan de Igualdad.

Desde este momento se recalca la prioridad en elaborar a la mayor brevedad posible el Plan de igualdad municipal, que ya se ha comenzado a realizar.

Se establece próxima reunión para revisar el desarrollo del plan de igualdad para el próximo día 25 de Agosto a las 13:00 horas en el salón de plenos del Ayuntamiento de Breña Baja.



Se levanta la sesión a las 13:45 horas del día 28 de Julio de 2022.



Expediente nº: 6341/2021

Procedimiento: PLAN DE IGUALDAD.

Asunto: Acta de reunión comisión de igualdad celebrada el día 25 de Agosto de 2022.

En Breña Baja, a 25 de Agosto de 2022, siendo las 13:15 horas, se reúnen las personas relacionadas para celebrar reunión de comisión negociadora.

Reunidos/as

I.- Por el Ayuntamiento de Breña Baja.

Francisco Javier Martín Castañeda (PP) provisto de dni3532

Juan Manuel Pérez Álvarez (PP) provisto de d.n.i.5386.

Ana María García Suraez (PSOE) provista de d.n.i.9026

II. Por la parte Social

Maria Milagros Díaz de la Cruz, provista de d.n.i.1505.
Sindicato: CCOO

María Verónica Brito Rodríguez, provista de d.n.i. ...2975
Sindicato: UGT

Oscar Luis Perestelo Sangil, provisto de d.n.i. ...2641.
Sindicato: CCOO.

Toma la palabra Alejandro, técnico de la empresa Yoru Team, para comenzar a revisar los puntos del día. Explica que la anterior profesional, no va a continuar con el plan de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja por lo que él será el responsable de la finalización del mismo.

Nos presenta a la comisión el borrador del plan de igualdad con los diferentes objetivos establecidos.

Dicho borrador comienza a ser revisado.

-Área, dentro del proceso de selección y comunicación se llevará a cabo el desarrollo de un Plan de comunicación interno para el Ayuntamiento. Comunicar de manera simplificada y accesible para todo el personal los proyectos y condiciones de acceso a los mismos.

-Clasificación profesional. Cuando se expone este punto. Doña Maria Milagros comenta que se está realizando una relación de puestos de trabajo por una empresa externa y en dicha elaboración se establecerá todo lo contenido en este punto.

-Importancia de desarrollar un plan de formación anual en materia de igualdad y de prevención de violencia machista.

-Formación específica que tenga por objetivo romper los estereotipos en la participación de mujeres y hombres en los puestos de trabajos masculinizados y feminizados.

- Desarrollo de un modelo simplificado de solicitudes de permisos y licencias en materia de conciliación e la vida familiar.

-Desarrollar un modelo simplificado de denuncia y actuación en caso de presuntos casos de acoso sexual y por razón de sexo.

-Crear un protocolo de comunicación no sexista.

-Encuesta de clima laboral.

Se manifiesta por parte de Alejandro la necesidad de que exista un responsable del plan de igualdad, para revisar el plan ya realizado de forma periódica y en caso de que no se cumpla con los objetivos establecidos acudir a la comisión negociadora.

Hay que aclarar para la próxima reunión cual es la formación en concreto que tendría que tener la comisión encargada de llevar a cabo el seguimiento del acoso sexual. Ana Maria (PSOE), manifiesta la importancia para llevar a cabo la implementación del Plan de igualdad de realizarlo con un orden de prioridades, habría que ver cual es ese orden para poderlo implementar.

Conclusiones de la reunión:

-Importancia de buscar y tener un responsable tanto para el seguimiento del plan de igualdad una vez esté implementado, así como para el protocolo de acoso sexual, podrían ser la misma persona o personas diferentes.

-Las medidas del plan de igualdad se debatirán en las próximas reuniones, para ir desarrollando punto a punto el plan de igualdad.

Se establece la próxima reunión el día 22 de Septiembre de 2022 a las 13 horas.

Se levanta la sesión a las 14:30 horas del día 25 de Agosto de 2022.

Expediente nº: 6341/2021

Procedimiento: PLAN DE IGUALDAD.

Asunto: Acta de reunión comisión de igualdad celebrada el día 22 de septiembre de 2022.

En Breña Baja, a 22 de Septiembre de 2022, siendo las 13:00 horas, se reúnen las personas relacionadas para celebrar reunión de comisión negociadora.

Reunidos/as

I.- Por el Ayuntamiento de Breña Baja.

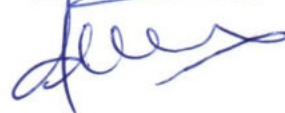
Francisco Javier Martín Castañeda (PP) provisto de dni3532



Juan Manuel Pérez Álvarez (PP) provisto de d.n.i.5386.



Ana María García Suraz (PSOE) provista de d.n.i.9026



II. Por la parte Social

María Verónica Brito Rodríguez, provista de d.n.i. ...2975
Sindicato: UGT



Oscar Luis Perestelo Sangil, provisto de d.n.i. ...2641.
Sindicato: CCOO.



Toma la palabra Alejandro, técnico de la empresa Your Team, en primer lugar comunica que ya está elaborado el Plan de igualdad, y que en las siguientes sesiones hay que desarrollar un poco más las medidas en reuniones de la comisión. Alejandro informa a la comisión que los miembros del protocolo de acoso sexual, deben tener formación relacionada con violencia de género de unas 600 horas aproximadamente, pero que si tiene una titulación de Trabajo Social, queda convalidada dicha formación, por unidad de competencia de certificado de profesionalidad. En el caso en el que las personas no tengan formación el propio ayuntamiento organizaría la misma.

Dentro del desarrollo de las medidas del plan de igualdad, las medidas 1 y 2 contemplan el desarrollo de un plan de comunicación interno para el Ayuntamiento de Breña Baja. Comunicar de manera simplificada y accesible para todo el personal los proyectos y condiciones de acceso a los mismos. Es decir, se debe crear un tablón de anuncios internos en el que todas las áreas tendrán que nutrir de la información relevante para el mismo. El objetivo de esto es crear un plan de comunicación interno que alcance a todas las personas trabajadoras de Ayuntamiento.

Los puntos 3 y 4 Disponer de descripción escrita de los puestos de trabajo para el Ayuntamiento de Breña Baja y Disponer de mecanismo de valoración de los puestos de trabajo se englobarán dentro del proceso de la RPT que ya se está llevando a cabo por la empresa externa.

Punto 5. Desarrollo de un Plan de Formación anual que incluya formación de básica avanzada en materia de igualdad y prevención de violencia machista, acoso... se encarga en Ayuntamiento. El concejal de personal Juan Manuel comenta que hay partida económica para invertir en ese plan de formación.

Alejandro comenta la importancia de que esa formación que se organice se vaya publicando en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

En el punto 9. Crear un flujo de datos para la elaboración de información más detallada en materia de retribuciones. La persona encargada del seguimiento del plan tiene a principio de año que solicitar a la asesoría correspondiente tabla Excel con la información de todas las retribuciones diferenciadas por razón de sexo. Que es lo que se llama auditoría retributiva.

Alejandro informa que el plan de igualdad tiene una duración de 4 años, con revisiones anuales.

Debido a la hora se finaliza la reunión de trabajo de este día y se emplaza a que el próximo día jueves 29 de Septiembre se pueda volver a reunir la comisión para seguir trabajando en dicho Plan.

Se establece la próxima reunión el día 29 de Septiembre de 2022 a las 14:00 horas.

Se levanta la sesión a las 14:00 horas del día 22 de septiembre de 2022.

Expediente nº: 6341/2021

Procedimiento: PLAN DE IGUALDAD.

Asunto: Acta de reunión comisión de igualdad celebrada el día 20 de Octubre de 2022.

En Breña Baja, a 20 de Octubre de 2022, siendo las 13:00 horas, se reúnen las personas relacionadas para celebrar reunión de comisión negociadora.

Reunidos/as

I.- Por el Ayuntamiento de Breña Baja.

Francisco Javier Martín Castañeda (PP) provisto de dni3532

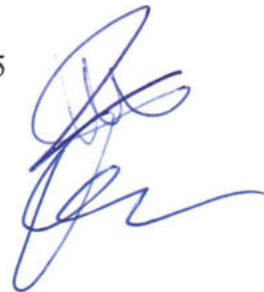


Juan Manuel Pérez Álvarez (PP) provisto de d.n.i.5386.



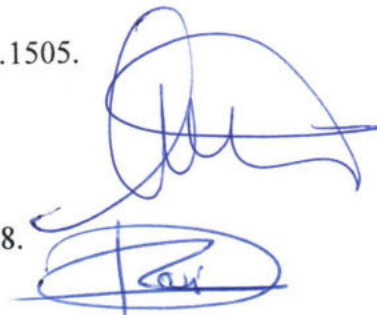
II. Por la parte Social

María Verónica Brito Rodríguez, provista de d.n.i. ...2975
Sindicato: UGT




Oscar Luis Perestelo Sangil, provisto de d.n.i. ...2641.
Sindicato: CCOO.

María Milagros Díaz de la Cruz, provista de d.n.i. ...1505.
Sindicato: CCOO



Rosa María Herrera Pérez, provista de d.n.i.3908.
Sindicato: CCOO

Gustavo García García, provisto de d.n.i.4267
Sindicato: UGT.



Toma la palabra Alejandro, técnico de la empresa Your Team, traslada la importancia de que se determina la cuantía económica que va a aportar el Ayuntamiento de Breña Baja para costear a la técnica del Plan de Igualdad que va a realizar el seguimiento del mismo. Se estima que podría ser 4.000€ para profesional y 1.000 € para la formación. Un total de 5.000 €.

Alejandro continúa explicando que el protocolo de acoso sexual que se aprobó el día 28 de Julio de 2022, va a tener una modificación.

Hay que buscar acta de constitución de la mesa de comisión negociadora.

Milagros Díaz, pregunta si el plan de igualdad va a llevar una ficha financiera, a lo que contesta Francisco Javier, que eso está contemplado.

La mesa propone completar y explicar la ficha del Plan de Igualdad Municipal, Alejandro aclara algunos puntos para que se pueda completar dicha ficha.

Se establece que en el 4º trimestre del años 2023 se constituirá la comisión de seguimiento paritaria entre políticos y trabajadores.

Milagros Díaz pregunta sobre las medidas del plan de igualdad y se correlación con los objetivos establecidos, ya que cada objetivo debe estar relacionados con una medida ejecutoria. Alejandro se compromete a rectificarlo y a relacionarlo para la próxima reunión.

Milagros Díaz pregunta como se diferencian los delitos de los que no lo serían y además la diferencia entre acoso sexual y por razón de sexo. Alejandro responde que todo esto está recogido en el protocolo. Aún así nos va a dejar una guía informativa.

Acuerdos de la comisión:

- Se realizará una revisión del protocolo de acoso sexual.
- Se designa a Beatriz Matín Hernández, Educadora del Ayuntamiento de Breña Baja, como responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.
- Alejandro se compromete a modificar el borrador del Plan de Igualdad y a relacionar con los objetivos establecidos con las medidas de ejecución.
- Se creará el correo del protocolo de acoso sexual. antiacoso@bbaja.es.
- Se hará llegar a la mesa por parte de la empresa de Your team, una guía de indicadores de delito de acoso sexual o por razón de sexo.
- Se añadirá al plan de igualdad, la ficha y los anexos.

Se establece la próxima reunión el día 2 de Noviembre de 2022 a las 14:00 horas.

Se levanta la sesión a las 14:00 horas del día 20 de Octubre de 2022.

Expediente nº: 6341/2021

Procedimiento: PLAN DE IGUALDAD.

Asunto: Acta de reunión comisión de igualdad celebrada el día 2 de Noviembre de 2022.

En Breña Baja, a 2 de Noviembre de 2022, siendo las 14:00 horas, se reúnen las personas relacionadas para celebrar reunión de comisión negociadora.

Reunidos/as

I.- Por el Ayuntamiento de Breña Baja.

Francisco Javier Martín Castañeda (PP) provisto de dni ...3532

Yesica Pérez Pérez (CC) provista de d.n.i. 6158.

Ana María García Suraez (PSOE) provista de d.n.i.9026.

II. Por la parte Social

María Verónica Brito Rodríguez, provista de d.n.i. ...2975
Sindicato: UGT

Oscar Luis Perestelo Sangil, provisto de d.n.i. ...2641.
Sindicato: CCOO.

Toma la palabra Alejandro, técnico de la empresa Your Team, traslada la importancia de que hoy se apruebe el plan de igualdad, ya que con anterioridad ha enviado el mismo a cada uno de los miembros de la mesa de negociación y ya se han realizado todas las correcciones necesarias.

Por otro lado Alejandro verbaliza la necesidad de crear una comisión de seguimiento del plan de igualdad una vez este creado.

Se elaborará una bolsa de personas que estén dispuesta a formar parte del grupo de acoso sexual, para tal fin, deberán recibir formación básica. Existe un modulo dentro de una formación en igualdad efectiva entre mujeres y hombre que seria necesario para que las personas que van a formar parte del protocolo de acoso sexual lo tengan. Sería el módulo MF1584-B

Acuerdos de la comisión:

- Se creará una comisión de seguimiento el plan de igualdad que hará su primera revisión pasados 13 meses.
- Se designa a Beatriz Matín Hernández, Educadora del Ayuntamiento de Breña Baja, como responsable de protocolo de acoso sexual.
- Se eliminará el anexo calendario de actuaciones del plan de igualdad.
- No se volverá a reunir la comisión negociadora.

Se establece la próxima reunión el día 2 de Noviembre de 2022 a las 14:00 horas.

Se levanta la sesión a las 14:45 horas del día 2 de Noviembre de 2022.

Anexo II. Diagnóstico del Plan de Igualdad

**DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA PLANTILLA
DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL
AYUNTAMIENTO DE BREÑA BAJA.**

ANÁLISIS DATOS CUANTITATIVOS

Your Team S.L.

INTRODUCCIÓN	4
METODOLOGÍA	5
DIAGNÓSTICO	6
PLANTILLA	6
PLANTILLA TOTAL: PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL	6
PLANTILLA PERSONAL LABORAL	6
PLANTILLA PERSONAL FUNCIONARIO	6
ENCUESTA	8
PUESTOS DE TRABAJOS OFERTADOS: PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO	9
SEGREGACIÓN HORIZONTAL	10
SEGREGACIÓN HORIZONTAL: PERSONAL LABORAL	10
SEGREGACIÓN HORIZONTAL: PERSONAL FUNCIONARIO	12
SEGREGACIÓN VERTICAL	13
SEGREGACIÓN VERTICAL: PERSONAL LABORAL	13
SEGREGACIÓN VERTICAL: PERSONAL FUNCIONARIO	15
EDAD	16
EDAD: TOTAL PLANTILLA	16
ANTIGÜEDAD	16
ANTIGÜEDAD: ENCUESTA	16
ANTIGÜEDAD: PERSONAL LABORAL	17
ANTIGÜEDAD: PERSONAL FUNCIONARIO	18
FORMACIÓN	19
FORMACIÓN: ENCUESTA	19
PROMOCIÓN	21
PROMOCIÓN: ENCUESTA	21
JORNADA LABORAL	23
CONCILIACIÓN	24
CONCILIACIÓN: ENCUESTA	24
BAJAS: ENCUESTA	33
TURNOS DE TRABAJO/CONCILIACIÓN: ENCUESTA	34
IGUALDAD DE GÉNERO	35
PROCESO DE SELECCIÓN	37
COMUNICACIÓN	38
DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN	43
PUESTOS DE RESPONSABILIDAD	45
BRECHA SALARIAL	46
BRECHA SALARIAL: ENCUESTA	46
BRECHA SALARIAL: PERSONAL LABORAL	55

BRECHA SALARIAL: PERSONAL FUNCIONARIO	58
Salario/sexo/grupo de convenio	59
Salario/sexo/área de trabajo	61
ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES	64

INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad son unos instrumentos fundamentales para la intervención pública en materia de igualdad entre los sexos. Constituyen marcos de actuación que contienen un conjunto de estrategias orientadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Los Planes combinan la propuesta de medidas de acción positiva, dirigidas a compensar una situación concreta de desigualdad, con medidas generales destinadas a promover la igualdad en los diversos ámbitos sociales, económicos o culturales. La elaboración de estos instrumentos supone un paso hacia la coordinación interinstitucional y la planificación global de la intervención pública en materia de igualdad entre los sexos. También es cierto que, para el buen desarrollo de estos planes, y la efectividad de los mismos, debe existir un **compromiso político por parte de la Administración.**

El marco normativo que nos encontramos a la hora de elaborar el Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Breña Baja, es el siguiente:

- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*
- *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*
- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
- *Ley 1/2010 del 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.*

El estudio de las discriminaciones por razón de sexo o de género que puedan producirse en la Administración Pública pasa por una mirada indirecta hacia los datos y la realidad, puesto que éstas están relacionadas con factores sociales que inciden en mujeres y hombres de manera distinta y condiciona sus vidas personales pero también su situación laboral.

Queremos señalar también que para la lucha contra las discriminaciones por razón de género en el ámbito público, debe haber un trabajo realizado no sólo de la situación interna de la administración, sino de la totalidad del municipio; lo que se traducirá en el Plan Municipal de Igualdad de Breña Baja.

Este estudio comprende la información de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras en términos absolutos, donde los datos se han obtenido sin tener referencia al título nominativo de cada expediente, y se ha realizado de acuerdo a los contenidos fijados en el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.**

Por otra parte, el convenio que rige el personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja está desactualizado (publicado en el BOP en diciembre de 2001). En una entrevista personal con un trabajador del Ayuntamiento, se comunica que si el funcionariado se rige por la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, el personal laboral se guía por el Estatuto de los Trabajadores así como por la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, tendiéndose a añadir complementos para equiparar salarios entre un personal y otro.

METODOLOGÍA

Para la realización del presente diagnóstico, la Comisión Negociadora llegó a un acuerdo en el que la información fuera recabada de dos maneras. Por un lado, los datos que la propia Administración cede de forma temporal a la asesora de Your Team S.L., que se refieren más a la parte cuantitativa y al periodo 2021; y una encuesta, que recoge más la subjetividad y la parte cualitativa de las características de la plantilla que se pretende estudiar, realizada en el año 2022.

Así, los datos obtenidos a través de los propios registros del Ayuntamiento son, por ejemplo, el total de la plantilla, el total de personal funcionario y laboral, el sexo, el puesto de trabajo y sus retribuciones, mientras que en la encuesta se realizaron preguntas como: *¿Ha recibido formación en materia de igualdad de género?*, *¿Qué responsabilidades familiares o de cuidado tienes a tu cargo?* o *¿Hace horas extraordinarias de trabajo?*

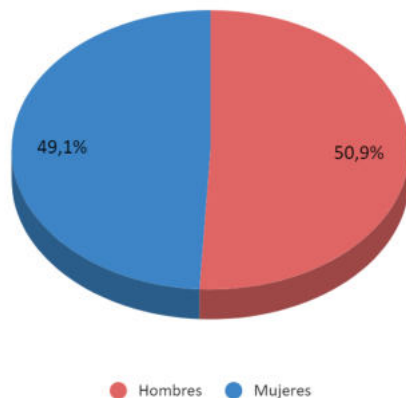
Finalmente, es necesario nombrar que en el año 2021 figuran como trabajadoras 57 personas, reduciéndose una en 2022, con lo que la plantilla y por consiguiente la encuesta tenía un alcance total de 56. Sin embargo, de las 56 personas que trabajan en el ayuntamiento en este año 2022, respondieron a la encuesta un total de 46, si bien algunas no respondieron a todas las preguntas, que representan una muestra del 82,14% del total.

DIAGNÓSTICO

PLANTILLA

PLANTILLA TOTAL: PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL

Total plantilla desagregada por sexo



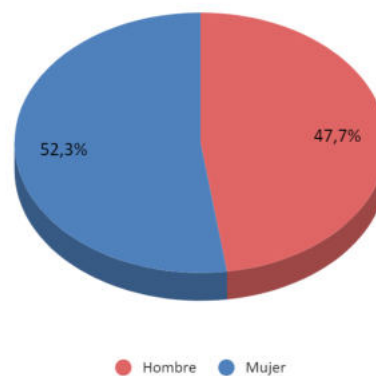
Si se tiene en cuenta la cantidad de personas funcionarias y laborales empleadas en el Ayuntamiento y se desagrega por sexo, encontramos paridad en cuanto a la representación de mujeres y hombres. Las mujeres son 28, lo que representa el 49,1% de la plantilla, mientras que los hombres representan el 50,9%, siendo 29.

PLANTILLA PERSONAL LABORAL

La plantilla de personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja también refleja equidad en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres:

En la parte de la plantilla que se refiere a personal laboral nos encontramos con los siguientes números: hay un total de 23 mujeres frente a 21 hombres trabajando en el Ayuntamiento, lo que se traduce en un 52,3% de mujeres y un 47,7% de hombres. Por lo tanto, no es una empresa feminizada ni masculinizada ya que se tendría que superar el 60% de personas en uno de los dos sexos.

Personal laboral desagregado por sexo

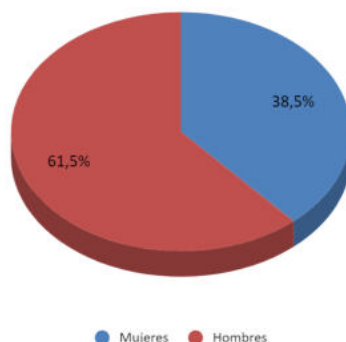


PLANTILLA PERSONAL FUNCIONARIO

Si bien los gráficos anteriores mostraban que la plantilla total y laboral de esta administración se encontraban en paridad, la plantilla del personal funcionario refleja otra

tendencia. Se observa cómo, en este caso, los hombres suponen el 61,5% de la plantilla, frente al 38,5% de las mujeres.

Funcionariado desagregado por sexo



En cuanto al personal funcionario de esta administración, se observa cómo los hombres suponen un mayor porcentaje que las mujeres, siendo estos el **61,5%** (8 en total) de la plantilla mientras que ellas, el **38,5%** (5 en total). En el apartado *Personal laboral* se comentaba que mujeres y hombres se encontraban en paridad, ya que representaban el 50,9% y el 49,1%, respectivamente. Sin embargo, si se atiende al personal funcionario se observa cómo existe una leve tendencia hacia la **mayor representación masculina**.

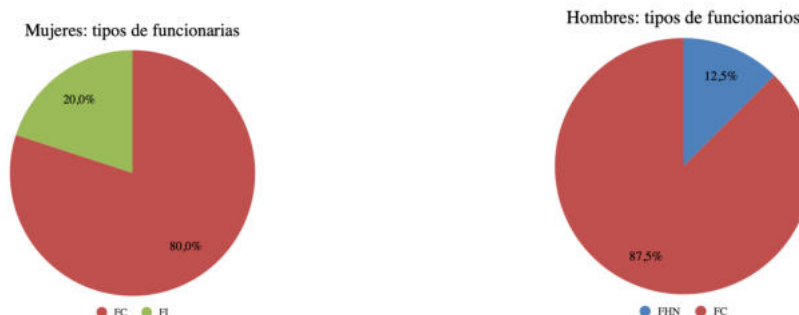
Si se observan las áreas de trabajo que la administración ofrece en régimen funcionario, se encuentran: seguridad y orden público, urbanismo, administración general, administración general de infraestructuras y política económica y fiscal. Es decir, áreas históricamente masculinizadas. Si, por otro lado, miramos hacia las plazas que se han laboralizado, vemos cómo, si lo funcionario atiende a lo masculino, lo técnico y lo económico, en el caso de lo laboral, encontramos áreas de la educación, la cultural, la salud y el cuidado. De nuevo, nos encontramos en su mayoría con las áreas de servicios sociales y funciones de centros docentes, tareas socialmente relacionadas con las mujeres; o con puestos de trabajo englobados en el grupo E.

Conclusión:

Existen muchas similitudes entre el personal laboral y funcionario dentro de una administración. Sin embargo, también existen diferencias notables, entre las que destacan la diferencia estatutaria por la que se rige una plantilla u otra (Derecho Administrativo para funcionariado, Estatuto de los Trabajadores en el caso del personal laboral), la incapacidad de despido del personal funcionario frente a la posibilidad de extinción de contrato para laborales; la imposibilidad del personal laboral indefinido de hacer carrera administrativa o pedir una excedencia. En otras palabras, el personal funcionario posee unas ventajas laborales, entre ellas una *estabilidad y derechos*, que no está estipulada de la misma forma para el personal laboral.

Con los datos anteriores se observa cómo las mujeres ocupan la **mitad del personal laboral** junto con los hombres, así como de la **plantilla total** del Ayuntamiento de Breña Baja. No obstante, si miramos hacia el **personal laboral** se observa cómo las mujeres ocupan en mayor grado estas plazas, siendo de régimen funcionario aquellos puestos de trabajo —y

áreas— que se relacionan tradicionalmente con lo masculino, mientras que las mujeres —y los cuidados— ocupan mayormente el régimen laboral.



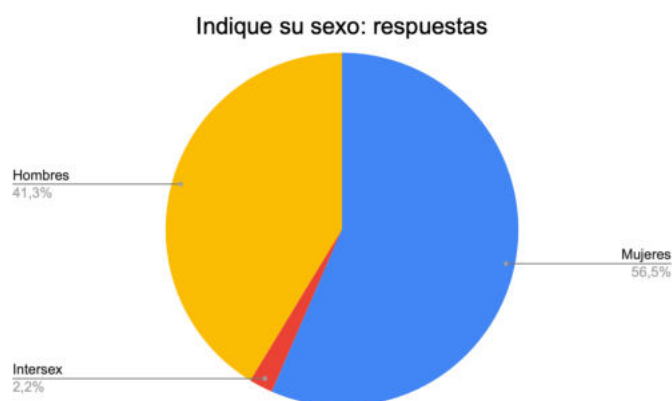
En las gráficas que se presentan arriba, se puede observar con datos lo ya nombrado. Las mujeres, por su parte, ocupan los colores verde y rojo, que representan el funcionariado interino y el funcionariado de carrera, respectivamente. La mayoría de ellas son funcionarias de carrera, en un 80%, mientras que el 20% restante serían funcionarias interinas.

En el caso de los hombres, los colores representados son el rojo y el azul. El rojo para, como en el caso de las mujeres, el funcionariado de carrera y el azul para funcionario con habilitación de carácter nacional. El primer porcentaje, correspondiente a funcionarios de carrera corresponde al 87,5% y el segundo, a aquellos con habilitación nacional, al 12,5%.

En conclusión, se observa cómo en cualquier caso son las mujeres quienes ocupan los puestos de interinidad, también en el caso del personal funcionario.

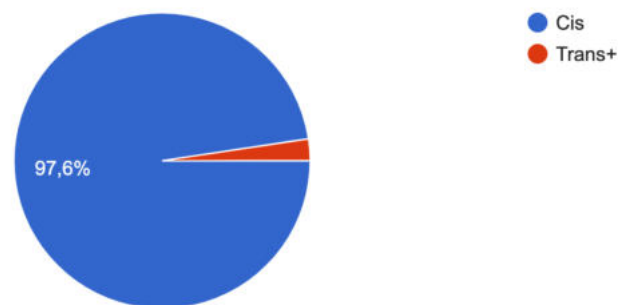
ENCUESTA

Los datos anteriormente expuestos reflejan la existencia de un 50,9% de mujeres en plantilla frente al 49,1% de hombres. No obstante, en la encuesta nos encontramos con la existencia de un 2,2% de personas intersex, por lo que no se corresponde con los datos que se habían trabajado anteriormente. Se observa cómo la encuesta, en este caso, ha sido una herramienta provechosa a la hora de diversificar los datos normativizados.



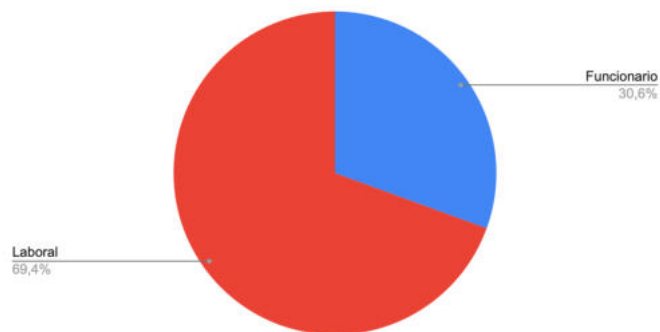
En el caso del género, encontramos 42 respuestas, lo que significa que 4 personas no respondieron a la pregunta. En este caso, nos encontramos con un 97,6% de personas que se autoperciben como cis, mientras que un 2,4% se percibe dentro de la comunidad Trans+, existiendo un género que no se corresponde al sexo asignado al nacer.

Indique su género
42 respuestas

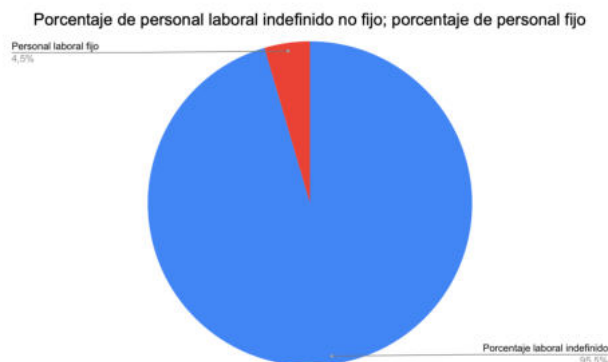


PUESTOS DE TRABAJOS OFERTADOS: PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO

Porcentaje de puestos de trabajo ofertados: laboral y funcionario



Si se tiene en cuenta la cantidad de puestos de trabajo tanto ocupados como vacantes dentro del Ayuntamiento de Breña Baja, se observa que del total —casi el 70%— son plazas ofertadas en régimen laboral, mientras que solo el 30% son de funcionariado. Desde una perspectiva de género, podríamos deducir que esta laboralización de los puestos de trabajo conlleva una mayor inestabilidad, así como una reducción de derechos como se nombraba anteriormente.



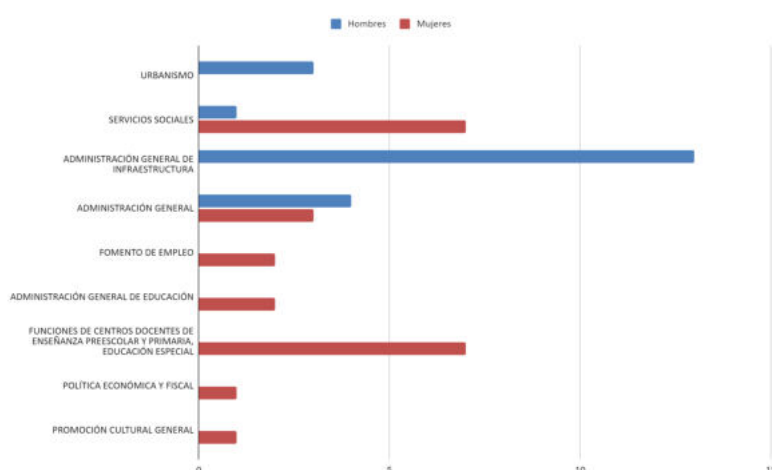
Con el gráfico que se muestra previamente se refleja la situación del personal laboral, donde el **95,5%** de la plantilla se encuentra en situación **indefinida no fija**, frente al **4,5%** que sí se encuentra en posesión de una **plaza laboral fija**. Teniendo en cuenta que son las áreas asociadas a los roles femeninos los que más se encuentran dentro del personal laboral y que dentro del personal laboral, casi el 96% se encuentra como plantilla no fija, entendemos que son estos puestos de trabajo que más se contratan con **carácter temporal**, si bien pueden alargarse —como es el caso del total de la plantilla, que lleva, sin excepciones, trabajando más de 3 años—.

Encontramos pues a más mujeres en esta situación de temporalidad perdurable, no pudiendo adquirir fijeza en plantilla y estando ante la posibilidad de verse sustituidas por una nueva persona en caso de convocar oposiciones.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: PERSONAL LABORAL

Si los datos anteriores reflejan paridad numérica en cuanto a mujeres y hombres en plantilla de personal laboral, la siguiente gráfica muestra una segregación horizontal clásica en el sector público:



Las áreas se encuentran muy diferenciadas por sexo. Así, las mujeres ocupan las áreas de trabajo históricamente feminizadas, que se relacionan con el *cuidado*, la *educación* y la *cultura*. Los hombres, por su parte, se encuentran ocupando áreas tradicionalmente masculinizadas, referentes a trabajos más *técnicos*.

Se observa que así como Servicios Sociales sigue un patrón de feminización, donde las mujeres ocupan la mayoría de los puestos de trabajo, a excepción de uno. Los puestos ocupados **únicamente** por mujeres son:

- Asistente social/trabajadora social
- Trabajadora social
- Educadora
- Psicóloga
- Auxiliar ayuda a domicilio
- Limpiadora
- Ayuda a domicilio

En esta área, como ya se citaba, solo existe un hombre y este ocupa el puesto de **animador sociocultural**.

En cuanto al resto de las áreas, se observa cómo especialmente el área de *Educación* se encuentra feminizada. De los 7 puestos de trabajo existentes dentro del área *Funciones de Centros Docentes de Enseñanza Preescolar y Primaria, Educación Especial*, **todos** son ocupados por mujeres.

En cuanto a las áreas más masculinizadas, encontramos *Urbanismo y Administración General de Infraestructuras*, donde no encontramos **ninguna** mujer. Así, los datos reflejan que en total existen 16 puestos de trabajo, ocupados únicamente por hombres. Estos son:

- Arquitecto técnico
- Delineante proyectista
- Peón
- Oficial 1ª
- Oficial 2ª

Con las gráficas anteriores se muestra la gran segregación horizontal que existe dentro de la plantilla laboral del Ayuntamiento de Breña Baja. Procedemos ahora a revisar cómo se realizan los nombramientos en cuanto a lenguaje.

Podemos ver cómo los nombramientos de los puestos de trabajo, de manera generalizada se realizan en masculino genérico, sin tener en cuenta que muchos trabajos están en su totalidad, y de manera general, desempeñados por mujeres. Por ejemplo:

- Educador
- Educador/técnico jardín infancia
- Asistente social
- Auxiliar administrativo

Sin embargo, se puede ver cómo existen otros trabajos en áreas feminizadas que sí que se nombran en femenino, como pueden ser:

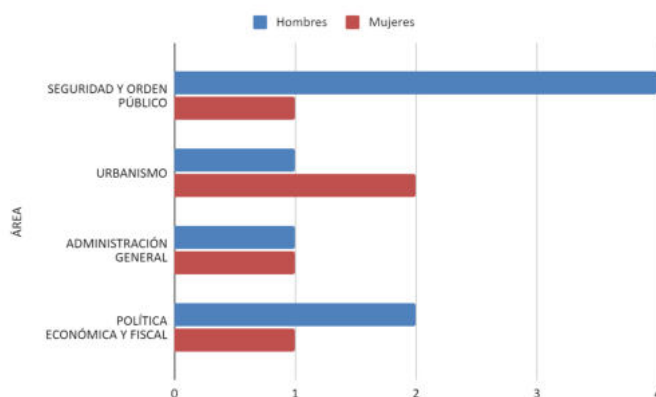
- Trabajadora social
- Limpiadora
- Maestra

Se entiende que este nombramiento en específico es debido a que la actividad la realizan mujeres, pero muchas veces, incluso teniendo en cuenta esa realidad, el nombramiento del puesto de trabajo se realiza en masculino; con lo que, en este caso, se debe reconocer.

El lenguaje sexista, presente en cada uno de los estratos de la sociedad, es una práctica que se debe cuidar especialmente desde las administraciones, debido a la influencia que ejerce esta en la población a la que se dirige; es de vital importancia cuidar los mensajes públicos, el lenguaje de las convocatorias o contrataciones, el discurso, etc.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: PERSONAL FUNCIONARIO

Para estudiar la segregación horizontal se optó por disgregar las áreas de trabajo en las que se divide el personal funcionario del Ayuntamiento de Breña Baja. Encontramos: seguridad y orden público, urbanismo, administración general, política económica y fiscal.

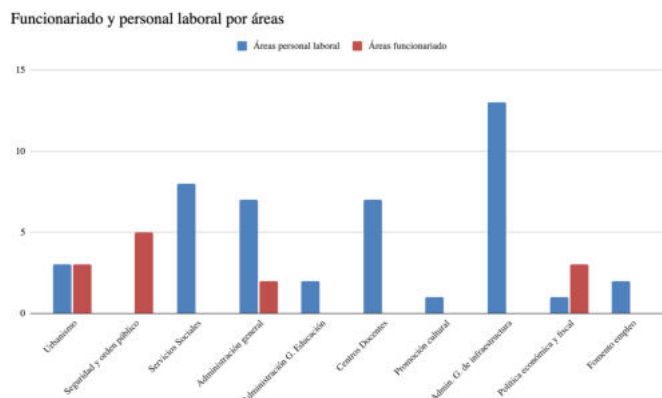


Nos encontramos ante un gráfico que refleja las cuatro áreas en las que se divide el personal funcionario: *urbanismo*, *administración general* y *política económica y fiscal*. En total, se trabaja con 13 personas, repartidas entre ellas.

Este pequeño número supone una dificultad a la hora de hacer un primer análisis de la situación de cada una de las áreas, ya que en los casos de *urbanismo*, *administración general* y *política económica y fiscal* existen únicamente de 2 a 3 personas, lo que no proporciona una estadística muy fiable. Sin embargo, se puede apreciar en las áreas ya nombradas que existe una paridad relativa en cuanto a mujeres y hombres que ocupan los puestos de trabajo.

Por último, si se atiende al número de puestos existentes en *seguridad y orden público*, se observa a simple vista la gran diferencia en cuantía. De 2-3 puestos de trabajo en régimen funcionario existentes en las otras áreas, en esta encontramos 5.

Cabe destacar también que los únicos puestos de trabajo que en ningún caso se encuentran en régimen laboral son los de policía local.



Esta última gráfica pone en comparativa las áreas de trabajo; las plazas son de régimen laboral, en azul, o de régimen funcionario, en rojo, así como el número de puestos de trabajo por cada una de estas áreas.

A primera vista se puede ver que de 10 áreas de trabajo, solo existe una donde las plazas son únicamente de funcionariado —seguridad y orden público— y en solo 3 existen conviviendo personal laboral y funcionariado: *urbanismo*, *administración general y política económica y fiscal*.

En el resto de las áreas, se observa que el personal se encuentra, en su totalidad, en régimen laboral. Tanto las áreas como los puestos de trabajo que corresponden a personal laboral son históricamente feminizadas o de baja cualificación correspondiendo así a servicios sociales, administración general de educación, centros docentes, promoción cultural, fomento de empleo o administración general de infraestructuras.

Conclusión:

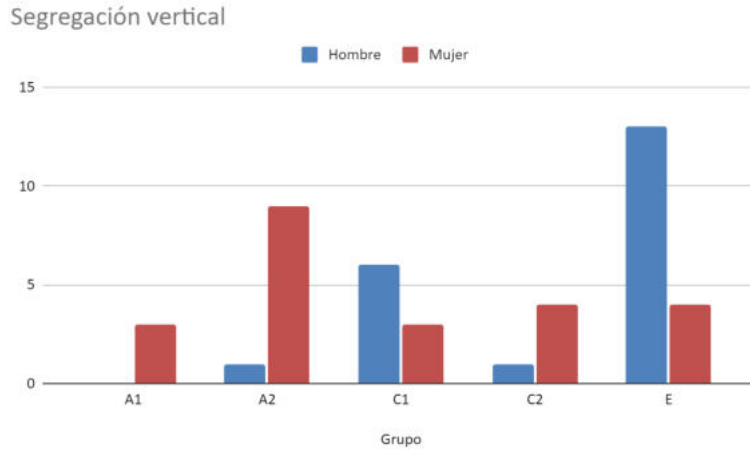
Se observan con los datos ya mostrados que existe segregación horizontal en el Ayuntamiento de Breña Baja. Tanto por los puestos de trabajo y área, que se encuentran fuertemente segregados por sexo, como por las áreas y plazas que se ofertan desde la administración como laboral o de funcionariado.

SEGREGACIÓN VERTICAL

SEGREGACIÓN VERTICAL: PERSONAL LABORAL

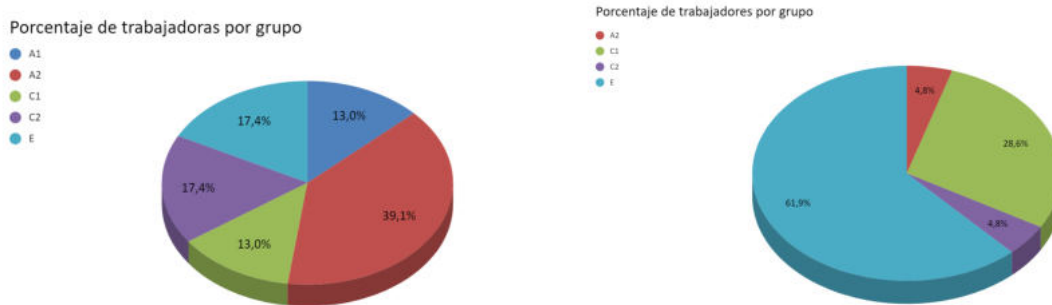
Al estar directamente relacionado el grupo con las condiciones laborales, entendemos que vincular el mismo con el sexo de los trabajadores y trabajadoras nos puede dar información sobre la segregación vertical.

En primer lugar, se comienza con el estudio de la segregación vertical en el personal laboral donde se refleja los siguientes datos:



En este primer gráfico se observa que existe una mayor representación de mujeres en los dos primeros grupos (A1 y A2), que se corresponden a titulaciones superiores y que, por tanto, debería ser reflejo de un mayor salario. Se puede ver cómo existen 3 mujeres y ningún hombre en el grupo A1 y 9 mujeres y 1 hombre en el grupo A2.

En cuanto a los grupos C y E, encontramos una mayor presencia de hombres en el grupo C1 y en el grupo E, siendo las mujeres mayoría en el grupo C2.



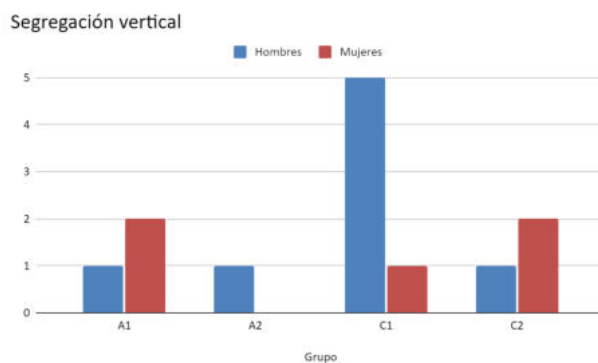
El grupo donde mayor número de mujeres hay, dentro de la plantilla de personal laboral, como se observa, es el A2, que aglutina un 39,1% de las mujeres. El siguiente de los porcentajes significativos es el 17,4% del grupo C2 y E. Por último, los grupos donde menos mujeres hay son el A1 y el C1, ambos con un 13% de las mujeres.

En cuanto a los hombres, se puede ver con claridad cómo la mayoría, con un 61,9% pertenece al grupo E. El siguiente de los grupos con mayor porcentaje sería el C1, con el 28,6%. Con los porcentajes más pequeños, encontramos los grupos A2 y C2, ambos con un 4,8% del total de hombres de la plantilla. Finalmente y como dato relevante, se debe atender a la inexistencia de hombres en el grupo A1.

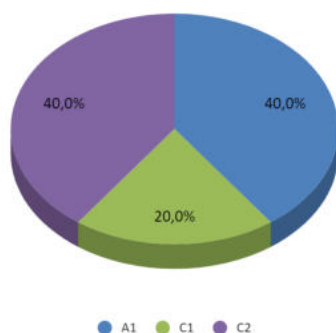
Para ver si esto realmente influye en los salarios brutos anuales tendremos que hacer un estudio contrastado, que será abordado en el epígrafe *brecha salarial*.

SEGREGACIÓN VERTICAL: PERSONAL FUNCIONARIO

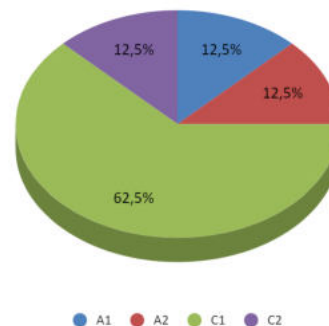
Ahora se profundizará en el estudio de la segregación vertical del personal funcionario, con el fin de esclarecer mejor los datos se presentan las siguientes gráficas:



Porcentaje de funcionarias por grupo



Porcentaje de funcionarios según grupo



Al estar directamente relacionado el grupo con las condiciones laborales, entendemos que vincular el mismo al sexo de los trabajadores y trabajadoras nos puede dar información sobre la segregación vertical.

Dentro del personal funcionario y con los datos que se ofrecieron anteriormente, sabemos que existe una mayor representatividad de hombres que de mujeres. En cuanto a la segregación vertical, el dato más relevante a la hora de hacer el estudio es la inexistencia de mujeres en el grupo A2, ocupando estas de forma similar el grupo de mayor titulación, con un 40%, y el C2, para el que se requiere el título de graduado en ESO, Graduado Escolar, FP1 o equivalente, también con el 40%.

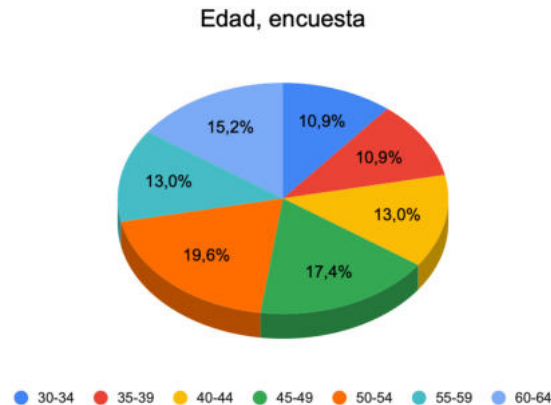
En cuanto a los hombres, se observa su presencia en todos los grupos, siendo más numerosos en el C1, donde ocupan casi el 62,5%, frente al 12,5% que ocupan en el resto de los grupos.

Para comprobar si lo expuesto influye en los salarios brutos anuales tendremos que hacer un estudio contrastado, que será abordado en el epígrafe *brecha salarial*.

EDAD

EDAD: TOTAL PLANTILLA

Este gráfico corresponde a las respuestas obtenidas tras la realización de la encuesta, de tal forma que corresponde a la primera mitad del año 2022 y aproximadamente al 80% de la plantilla total. Se observa cómo, de forma general, las personas que trabajan para esta administración tienen 30 años o más. Así, los grupos de edades, de menos numerosos a más numerosos son:



Este gráfico corresponde a las respuestas obtenidas tras la realización de la encuesta, de tal forma que corresponde a la primera mitad del año 2022 y aproximadamente al 80% de la plantilla total. Se observa cómo, de forma general, las personas que trabajan para esta administración tienen 30 años o más. Así, los grupos de edades, de menos numerosos a más numerosos son:

- De 30 a 34 y de 35 a 39, ambos con un 10,9% de la representación total.
- De 40 a 44 y de 55 a 59, teniendo cada uno de los grupos un 13% de la plantilla.
- De 60 a 64, siendo el 15,2%.
- De 45 a 49, con el 17,4% del total.
- De 50 a 54, llegando a rozar el 20% del personal.

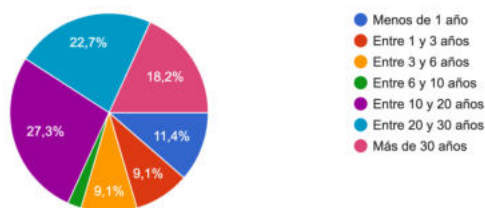
Con estos datos nos encontramos con una media de edad de 48,2 años.

ANTIGÜEDAD

ANTIGÜEDAD: ENCUESTA

En la encuesta realizada al personal, una de las preguntas fue el tiempo que llevaban trabajando para el ayuntamiento. Los resultados son los siguientes:

Indique cuánto tiempo lleva trabajando en el Ayuntamiento
44 respuestas



Se observa cómo los mayores porcentajes los ocupan los rangos *entre 10 y 20 años*, con un 27,3% y *entre 20 y 30 años*, con un 22,7%.

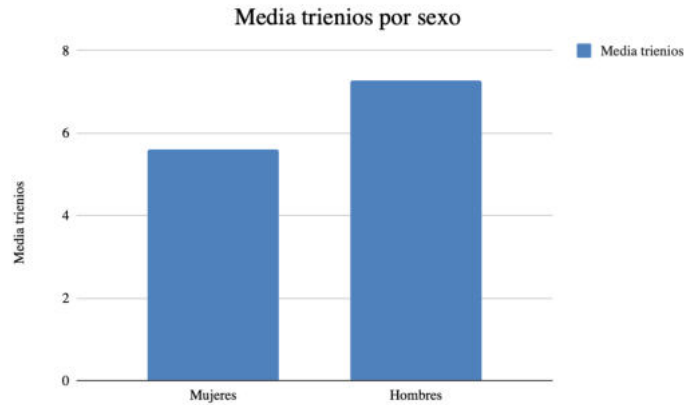
Para un mayor análisis, se tomarán como referencia los datos de antigüedad cedidos por el propio ayuntamiento.

ANTIGÜEDAD: PERSONAL LABORAL

Los datos que se muestran a continuación tienen como objetivo estudiar la antigüedad. Para ello se tuvo en cuenta el número de trienios por cada una de las personas trabajadoras de la plantilla, truncando los datos en lugar de redondearlos, de tal forma que resultó el siguiente gráfico:



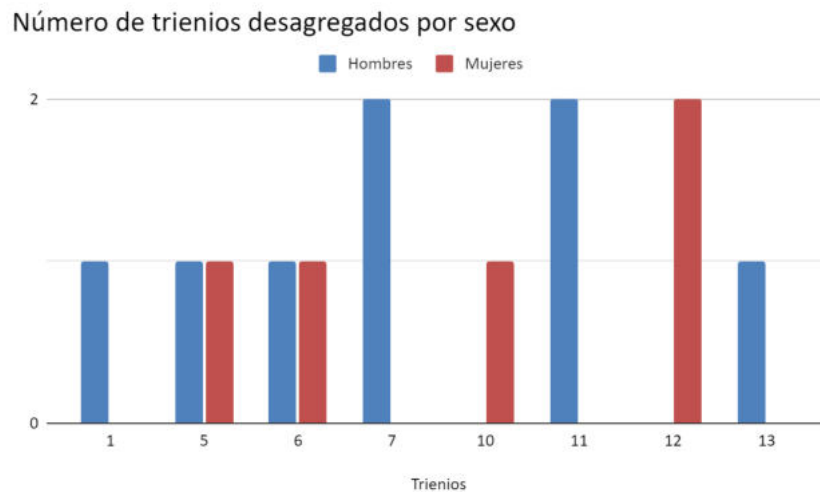
Debido a la dificultad de llegar a una conclusión sólida sólo atendiendo a este gráfico se aporta el siguiente, con el fin de añadir más información:



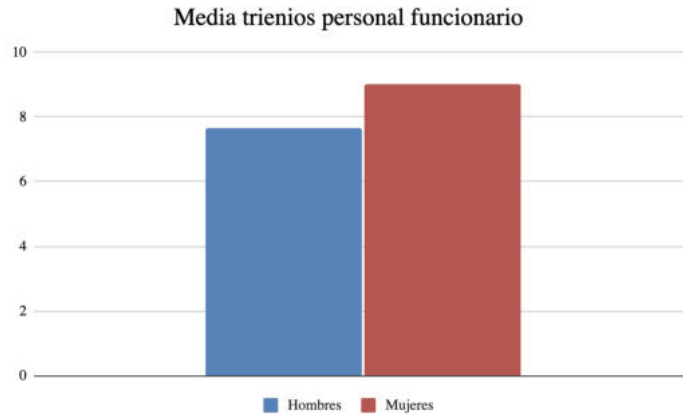
Si bien existe una paridad de representaciones masculinas y femeninas en cuanto al número de mujeres y hombres en los puestos de régimen laboral, lo que los trienios reflejan es que los hombres poseen una media de antigüedad superior a la de las mujeres. La media de trienios de las mujeres es de 5,60, mientras que de los hombres sería de 7,29. Si se traducen los trienios en años, se observa que las mujeres, de media, poseen 4,92 años menos de antigüedad que sus homólogos masculinos.

ANTIGÜEDAD: PERSONAL FUNCIONARIO

Al igual que en el personal laboral, para el personal funcionario se tuvo en cuenta el número de trienios de cada una de las personas que componen la plantilla, de tal forma que resultaron los siguientes datos, una vez agrupados:



Se muestra aquí que son 5 las personas que poseen entre 1 y 6 trienios, lo que corresponde a entre 3 y 18 años en la administración. Si se atiende a la media de trienios por sexo, resulta el gráfico:



La media de los hombres se encuentra en 7, mientras que la de las mujeres llega a 9. Esto podría indicar que son las mujeres las que más tiempo llevan ocupando estas plazas para el ayuntamiento.

Sin embargo, se ha de tener en cuenta que en este caso que:

- Las mujeres representan únicamente el 38,46% de la plantilla.
- La única plaza convocada después de 2006, es decir, desde hace 16 años, está ocupada por un hombre.

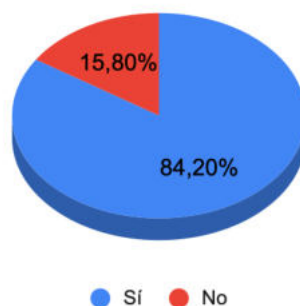
Se concluye así que si bien los datos reflejan una mayor antigüedad asociada a las mujeres dentro del personal funcionario, existen otras variables que dan lugar a que estos datos no sean del todo fiables, como la cantidad de mujeres en relación a hombres o la convocatoria de plazas públicas de funcionariado.

FORMACIÓN

FORMACIÓN: ENCUESTA

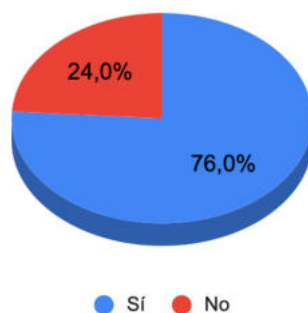
En cuanto a la formación, en la encuesta se realizó la pregunta *¿Le ha llegado oferta formativa por parte de la Administración?*, de la que tenemos las siguientes respuestas:

Porcentaje de hombres a los que se ha ofertado formación



En el caso de los hombres, el **84,20%** de ellos respondió que **SÍ** que se les había ofrecido formación por parte del ayuntamiento. Únicamente un **15,80%** respondió que **NO** había recibido oferta formativa.

Porcentaje de mujeres a las que se ha ofertado formación



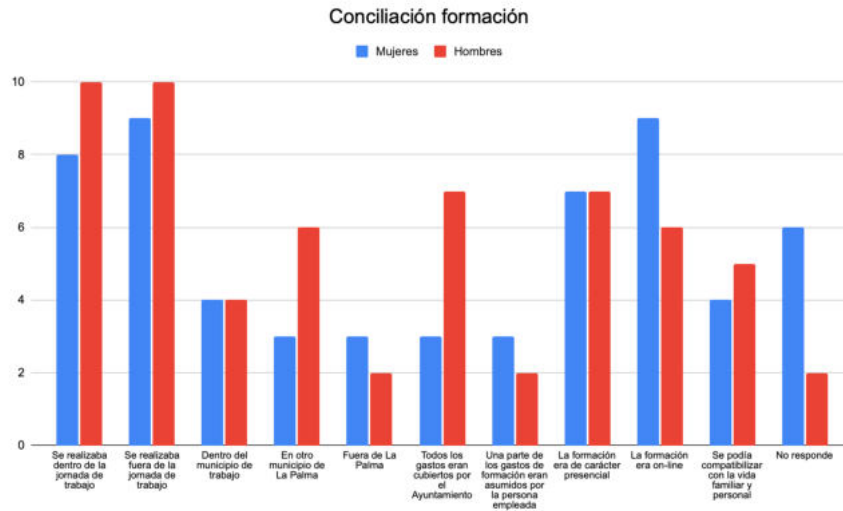
Por su parte, las mujeres que respondieron que **SÍ** se les había ofrecido formación desde el ayuntamiento representan un **76%**, casi 10 puntos porcentuales menos que los hombres, mientras que las que respondieron que **NO** fueron el **24%**, o lo que es lo mismo, un cuarto de las mujeres encuestadas.

La persona intersexual responde que **NO** se le ha ofrecido oferta formativa por parte de la administración.

Finalmente, si se relacionan las respuestas de la encuesta en cuanto a oferta formativa con el nivel de estudios, nos encontramos ante la situación de que:

- En todos los casos, los hombres con estudios primarios han recibido oferta formativa. Las mujeres y la persona intersex, responden que no.
- En las personas con estudios de grado superior, solo un hombre responde que no ha recibido oferta en cuanto a formación.
- Las personas con estudios universitarios en todos los casos responden que sí han recibido oferta formativa, menos un hombre y una mujer que responden que no.

Se aprecia con estos datos que son las mujeres quienes menos oferta de formación han recibido por parte del ayuntamiento, especialmente las que poseen estudios primarios.



En el caso de los procesos formativos, se observa cómo las mujeres que no responden son más que los hombres, lo que podría estar directamente relacionado con las respuestas anteriores, donde eran ellas las que, en mayor medida, respondían no haber recibido oferta formativa por parte del Ayuntamiento.

Además, atendiendo a la columna *se realizaba fuera de la jornada de trabajo*, se observa un gran número de respuestas —8 para las mujeres y 10 para los hombres—, lo que podría resultar un impedimento para la plantilla a la hora de compaginar la vida laboral y personal, especialmente para las mujeres, que suelen tener mayor responsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados.

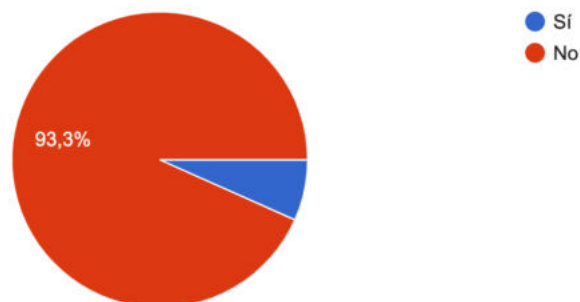
Por último, encontramos una diferencia del doble de respuestas en *todos los gastos eran cubiertos por el Ayuntamiento*, donde las mujeres responden con 3 votos frente a los 7 de los hombres.

PROMOCIÓN

PROMOCIÓN: ENCUESTA

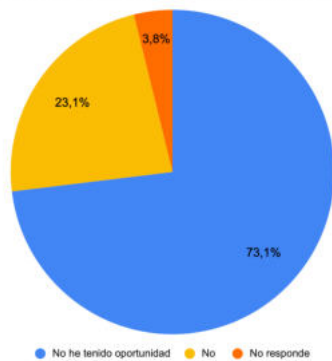
¿Has ascendido de categoría profesional durante el tiempo que has trabajado en el Ayuntamiento?

45 respuestas

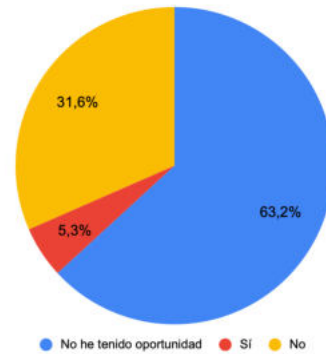


Se observa con este gráfico, que responde a la pregunta *¿Has ascendido de categoría profesional durante el tiempo que has trabajado en el Ayuntamiento?*, que casi toda la plantilla (un 93,3%) se ha quedado en el puesto con el que entró o similar. Únicamente responden positivamente a una promoción tres personas: dos hombres y una mujer.

¿Has sentido dificultad para ascender/promocionar? Mujeres



¿Has sentido dificultades para ascender/promocionar? Hombres

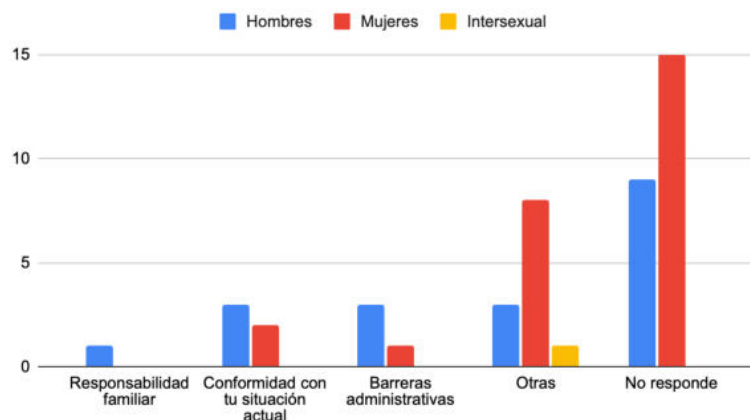


Dificultades para promocionar:

Una vez recabados los datos mostrados antes, se continuó con la promoción, esta vez intentando señalar las causas por las que cada una de las personas sienten dificultades para ascender de categoría. El gráfico señala que existe un gran número de personas que no contesta: 9 hombres y 15 mujeres.

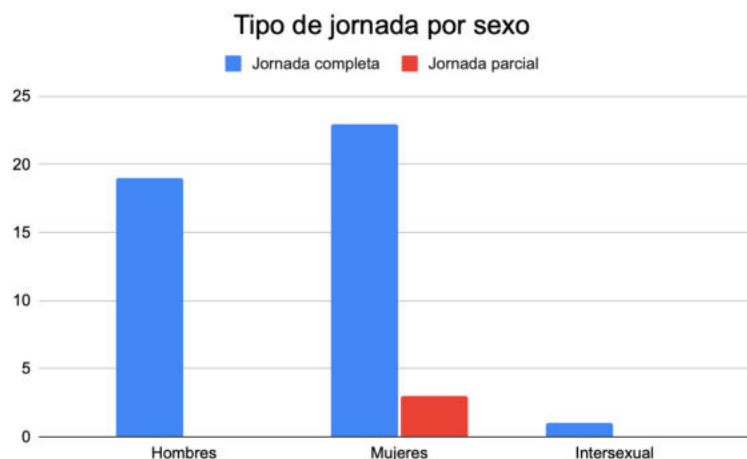
Dentro de las respuestas se encuentra, de izquierda a derecha, un hombre que responde *responsabilidad familiar*, 2 mujeres y 3 hombres que apuntan *estar conformes con su situación actual*, 3 hombres y una mujer que señalan el problema en *barreras administrativas* y, finalmente, *otras* dificultades, donde responden un total de 12 personas, más mujeres que hombres.

Causas personales de las dificultades de promoción



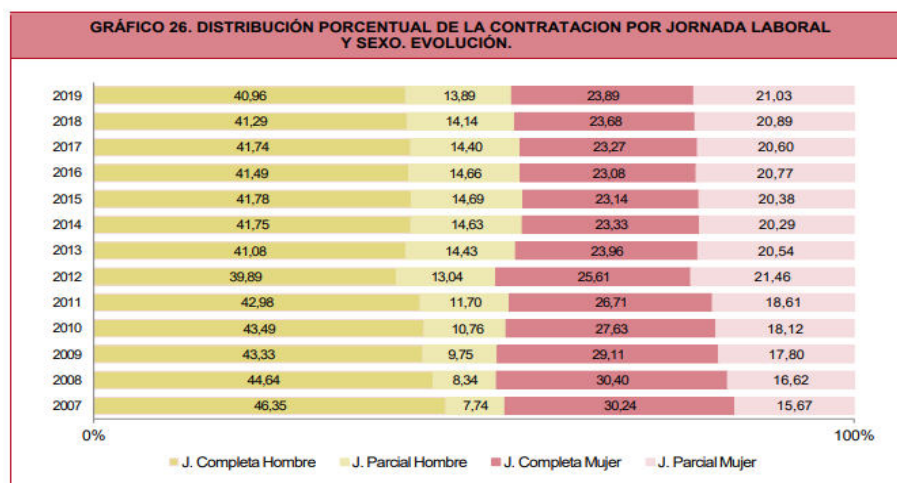
JORNADA LABORAL

Los datos sobre tipo de jornada se recogieron a través de la encuesta. De ella, extraen los datos siguientes:



Casi todas las personas de la plantilla del personal a las que se ha encuestado trabaja a jornada completa. Sin embargo, las pocas personas que lo hacen a tiempo parcial son mujeres. Por un lado, podría estar relacionado con la mayor carga de responsabilidades familiares a las que pueden estar sometidas algunas trabajadoras, lo que se traduce en dobles y triples jornadas: laboral, doméstica y de cuidados. Por otro lado, podría relacionarse con los costes de contratación. Poniendo esto en relación a lo anterior, si tenemos a mujeres que no pueden dedicar el mismo tiempo que los hombres —o no con la misma facilidad— al trabajo, las mujeres acaban ocupando las jornadas parciales, siendo las consecuencias económicas notables.

En el *Informe del Mercado Estatal de Trabajo de las Mujeres 2020*, elaborado por el servicio público de empleo estatal, aparece la siguiente información, que parece relevante para este estudio:



(no correspondiente a los datos cuantitativos de este estudio)

El gráfico muestra de manera general, desde el año 2007 hasta el 2019 las tendencias de contrataciones existentes a nivel estatal. Se observan aquí dos patrones: por un lado, el mayor número de hombres contratados a jornada completa a lo largo de los años —que algunas veces alcanza casi el doble que las mujeres—; y la poca diferencia que existe dentro de las mujeres entre el porcentaje que ostenta una jornada laboral completa frente a la parcial.

Los hombres, trabajan con datos que, por ejemplo, en el año 2019, suponen un 40,96% en régimen completo frente a un 13,89% con jornada parcial; por contrapartida, las mujeres en este mismo año ostentaban el 23,89% de las jornadas completas frente a un 21,03% de jornada parcial.

Se observa entonces cómo no solo son los hombres los que ligeramente son más contratados sino que se encuentran en posesión de jornadas completas, lo que se refleja no solo en remuneración sino en cotización, jubilación, etcétera.

Con esta información estatal queremos resaltar la importancia de esta diferencia, que se da de manera generalizada, y justificar esta parte del estudio, y su futura corrección a través de las medidas que se establezcan en el plan para el que estamos trabajando. La parcialidad de la contratación de las mujeres es causa fundamental (entre muchas otras) de la feminización de la pobreza existente en nuestra sociedad, y que, por tanto, debemos atender y compensar.

CONCILIACIÓN

CONCILIACIÓN: ENCUESTA

En la encuesta que se ha venido nombrando **y analizando** hasta ahora, se realizaron varias preguntas en torno a conciliación, como por ejemplo: *¿Qué responsabilidades familiares o de cuidado tienes a tu cargo?; ¿Crees que esta responsabilidad se comparte de forma igualitaria con otras personas convivientes o de tu entorno cercano? o ¿A cuántas jornadas de responsabilidad hace frente en su día a día?*

De estas preguntas se obtienen las siguientes tablas, expresadas porcentualmente, excepto la última:

Responsabilidades a cargo: hombres				
	Menores	Mayores	Dependientes	Animales
Ninguno	41,17%	55,55%	86,66%	47,05%

Uno	35,29%	11,11%	13,33%	17,64%
Dos	17,64%	11,11%	0	11,76%
Tres	5,88%	0	0	0
Cuatro	0	11,11%	0	0
Cinco	0	0	0	11,76%
Seis o más	0	11,11%	0	11,76%

Responsabilidades a cargo: mujeres				
	Menores	Mayores	Dependientes	Animales
Ninguno	33,33%	75%	94,73%	42,85%
Uno	28,57%	20%	5,26%	19,04%
Dos	38,09%	0	0	19,04%
Tres	0	5%	0	9,52%
Cuatro	0	0	0	4,76%
Cinco	0	0	0	0
Seis o más	0	0	0	4,76%

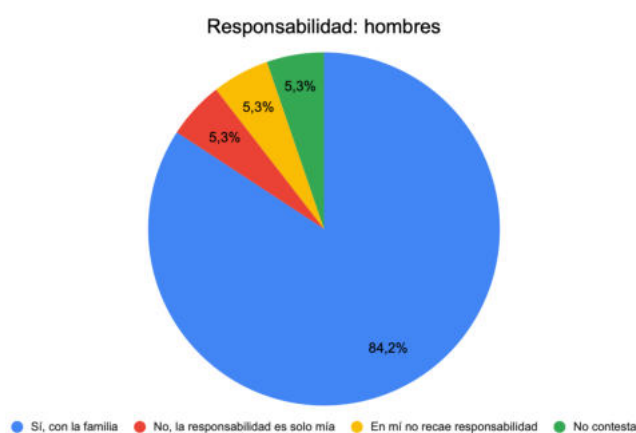
Responsabilidades a cargo: persona intersexual			
Menores	Mayores	Dependientes	Animales
1	1	1	6

Se observa con estas tablas la responsabilidad de cada una de las personas encuestadas. Los datos, desagregados por sexo, muestran unos datos con tendencias semejantes. Existen variaciones, sin embargo, aunque no llegan a representar tendencias claras. Destacan algunos datos:

- Los hombres, según los datos de la encuesta, superan ligeramente en porcentaje a las mujeres en cuanto al número de personas mayores o dependientes a su cargo.
- Si se suman las personas que tienen a su cargo 1 o más menores a su cargo, el porcentaje de los hombres supone el 58,81%, mientras que en las mujeres el 66,66%.

En el caso de la persona intersex, se observa una gran responsabilidad al tener que cuidar de una persona menor, una mayor, una dependiente y varios animales.

Y si estos datos nos muestran que los hombres tienen en el caso del Ayuntamiento de Breña Baja más responsabilidades que las mujeres en algunos casos, se adjuntan las gráficas que responden a la pregunta *¿Crees que esta responsabilidad se comparte de forma igualitaria con otras personas convivientes o de tu entorno cercano?*, para continuar con el análisis:



En el caso de los hombres, vemos una gráfica donde la mayoría del color representado es el azul. Esto significa que el **84,2%** de los hombres que respondieron a la pregunta *¿Crees que esta responsabilidad se comparte de forma igualitaria con otras personas convivientes o de tu entorno cercano?* respondieron que la carga se **reparte con la familia**. El resto de las opciones donde bien no recae sobre ellos **ninguna responsabilidad, la responsabilidad depende totalmente de la persona en cuestión o no contesta**, representa en todos los casos un **5,3%**, lo que es un número de hombres muy reducido.

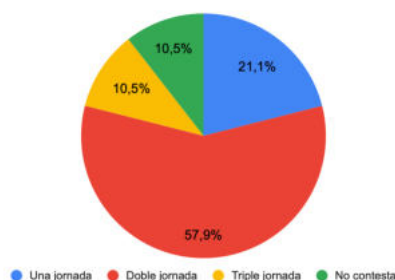


La tendencia en los hombres es que la mayoría considera que la responsabilidad está repartida con el resto de la familia, con casi un 85% de las respuestas. Sin embargo, el caso de las mujeres es muy diferente. En este caso, el azul —donde la responsabilidad se **comparte con la familia**—, representa únicamente un **52%**. En cuanto a las mujeres que **no contestan**, representan un **8%**, una cifra más elevada que los hombres, las que consideran que la responsabilidad **no recae** sobre ellas alcanzan un **16%**, mientras que las que sostienen la **carga de forma individual**, representan un **24%**.

Mujeres: ¿a cuántas jornadas de responsabilidad hace frente en su día a día?



Hombres: ¿a cuántas jornadas de responsabilidad hace frente en su día a día?



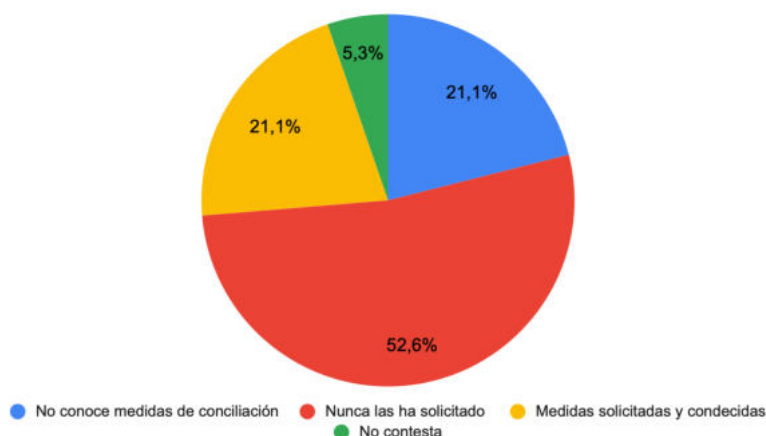
En las gráficas que se presentan arriba, se le preguntó al personal a cuántas jornadas les hacen frente en su día a día. Las respuestas fueron:

- Las mujeres, respondieron en un 7,7% que solamente a una, la laboral, frente al 21,1% de los hombres.
- En la opción *doble jornada: laboral y doméstica*, los porcentajes fueron 30,8% para las mujeres frente al 57,9% de los hombres.
- En el caso de *triple jornada: laboral, doméstica y de cuidados*, las mujeres quintuplican el porcentaje de los hombres, un 61,5% frente al 10,5%.

Se observa pues que son las mujeres las que en mayor medida se enfrentan a dobles o triples jornadas de responsabilidad.

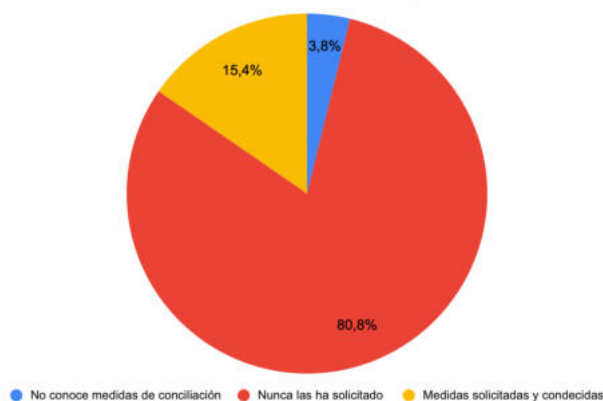
Teniendo en cuenta las gráficas que ya se han presentado, se añade una en cuanto a medidas de conciliación, para completar esta parte del estudio. Estas, responden de forma desagregada —por sexo— a la pregunta *¿Conoce las medidas de conciliación familiar, laboral y personal?*. Para su respuesta, existían varias opciones: *Sí, he solicitado alguna de estas medidas y me las concedieron*; *Sí, he solicitado alguna de estas medidas pero NO me las concedieron*; *Sí, pero nunca he solicitado ninguna* y *No conocía que existieran medidas de conciliación*. Se obtuvieron las siguientes respuestas:

Medidas de conciliación: hombres



Los hombres poseen un gráfico variado: un **52,6% no ha solicitado** nunca medidas de conciliación, mientras que un **21,1% de ellos las solicitaron y fueron concedidas**. Existen también aquellos que **no conocen las medidas** de conciliación, que representan un mayor número que las mujeres, con el **21,1%**, y aquellos que prefieren **no responder**, con un **5,3%**.

Medidas de conciliación: mujeres



Y si bien se acaba de apuntar con las gráficas anteriores que son las mujeres soportan solas mayor carga y las que menos responden que esta se reparte en familia, también son las que, en una ligera menor medida, **solicitan medidas de conciliación**: el **15,4%**. El **80,8%** de las mujeres **nunca han solicitado estas medidas**, mientras que un **3,8%** de ellas **ni siquiera las conoce**.

Las mujeres por su parte responden de forma más diversa. Se encuentran porcentajes como:

- El **80,8%** de las mujeres conoce las medidas de conciliación pero **nunca ha solicitado ninguna**.
- El **15,4%** las mujeres que han **solicitado** alguna de estas medidas y se las **concedieron**.
- Las mujeres que **no respondieron** representan un **3,8%** del total.

Conclusiones:

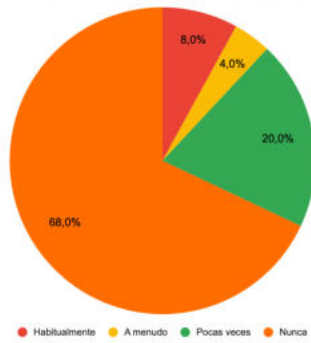
- Si bien existen datos de las primeras tablas que nos harían sospechar que los hombres sostienen mayores cargas en cuanto a cuidados, las gráficas siguientes desmienten este pensamiento.
- La responsabilidad, en el caso de las mujeres, se encuentra menos repartida con la familia que en el caso de los hombres. **Ellos** responden en un **84,2%** que la **responsabilidad** se encuentra **repartida**, mientras que **las mujeres** en un **52%**, lo que se traduce en una **diferencia del 32,2%**.
- En el caso de la **responsabilidad única** de las personas encuestadas, en el caso de los **hombres** representa un **5,3%**, mientras que para **las mujeres** el porcentaje casi se quintuplica, con un **24%**.
- Los **hombres** llegan a un **5,3%** de su total en la respuesta *sobre mí no recae prácticamente ninguna responsabilidad*, mientras que las **mujeres** a un **16%**.
- En cuanto a las medidas de conciliación, se observa que si bien son ellas las que en **menor cantidad reparten sus cargas con la familia** y en **mayor medida** responden que **la mantienen solas**, también son las menos que se acogen a las medidas de conciliación.
- Por último, existen personas que no saben que hay posibilidad de acogerse a este tipo de medidas, lo que será importante a la hora de ejecutar el plan.

Una vez presentados los datos aportados por la plantilla encuestada en referencia a la conciliación, se estudiarán los siguientes para completar el estudio:

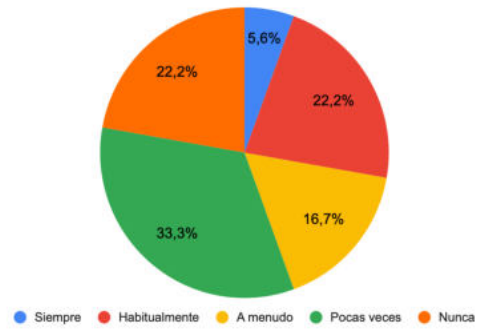
- Trabajo los fines de semana.
- Trabajo en días festivos.
- Turnos extras.
- Horas extras.
- Horas extras remuneradas.

Servicios especiales: trabajo los fines de semana

Servicios especiales: trabajo fines de semana, mujeres



Servicios especiales: trabajo fines de semana, hombres



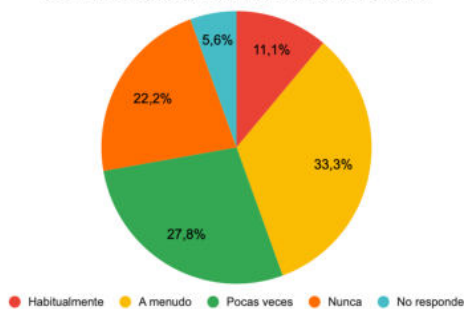
Con respecto a los servicios especiales, la mayoría de las mujeres respondió que *nunca hacen servicios especiales en fines de semana*, representando un porcentaje en la gráfica del **68,8%**. En segundo lugar, con un porcentaje del **20,0%** se respondió que *pocas veces realizan estos servicios especiales*. En tercer lugar, un **8,0%** respondieron que *habitualmente*. Por último, un **4%** respondió que *a menudo* hacen este tipo de servicios.

Por otro lado, el **33,3%** de los hombres, *pocas veces* ha realizado servicios especiales en fin de semana. Un porcentaje del **22,2%** *nunca* hacen servicios especiales en fines de semana. Y con un mismo porcentaje, hacen este servicio *habitualmente*. Así, el **16,6%** de respuestas han sido para la opción de que *a menudo* realizan este servicio. Tan solo el **5%** de los hombres que han respondido esta pregunta *siempre* hacen servicios especiales en fin de semana.

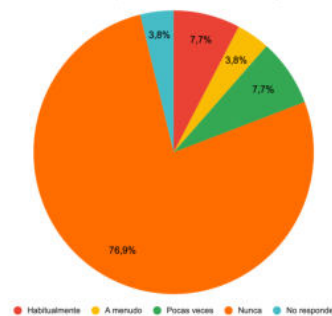
Si comparamos la opción de que *nunca* hacen servicios especiales los fines de semana en ambos sexos, se observa que en las mujeres el porcentaje es mayor y muy superior frente al de los hombres ya que mientras el porcentaje de las mujeres es un **68,8%**, el de los hombres es tan solo un **22,2%**, lo que puede estar relacionado con la infrarrepresentación femenina en el grupo E, especialmente en el área de infraestructuras. Además, no existe porcentaje para las mujeres que *siempre* realizan trabajo los fines de semana, mientras que los hombres representan un **5,6%**. Además, el porcentaje de mujeres que *habitualmente* hace este servicio, es el **8%** frente al **22,2%** de los hombres.

Servicios especiales: trabajo en días festivos

Servicios especiales: días festivos, hombres



Servicios especiales: días festivos, mujeres



En este apartado podemos observar que, las mujeres en días festivos (la gran mayoría) no realiza servicios especiales en días festivos porcentaje que representa el **76,9%** de la gráfica. Además, con el mismo porcentaje de **7,7%** existen representadas dos opciones de que habitualmente realizan este servicio y pocas veces lo realizan. Y en tercer lugar, con otro mismo porcentaje de respuestas del **3,8%** se encuentran las opciones de que a menudo lo realizan y no responden a la pregunta.

Con un porcentaje mayor del **33,3%** de los hombres en la gráfica han respondido que habitualmente realizan servicios especiales en días festivos. En segundo lugar, con un **27,8%** pocas veces han realizado este servicio. En tercer lugar, un **22, 2%** de las personas respondieron nunca realizar este tipo de trabajo. Solo un **11,1 %** lo hace habitualmente y el **5,6%** ha preferido no responder a la pregunta.

Comparando las gráficas podemos observar que solo un 22,2% de los hombres nunca realizan servicios especiales en días festivos, frente al 76,9 % de las mujeres que no lo realiza, un porcentaje muy superior al de los hombres. Sin embargo, respondiendo a la opción “habitualmente”, los porcentajes entre sexos no son tan exorbitantes ya que solo existe la diferencia entre ambos porcentajes —7,7% de las mujeres y un 11,1% de los hombres— de un **3,4%**.

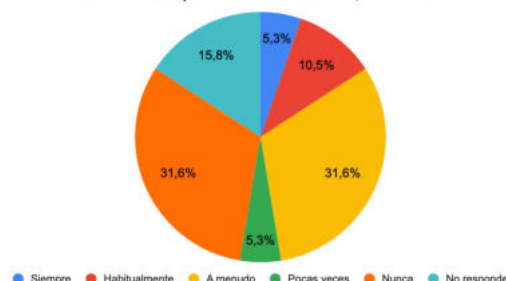
Se concluye con los datos de la encuesta que las mujeres *nunca* realizan servicios en días festivos en mayor proporción que en los hombres.

Servicios especiales: turnos extra

Servicios especiales: turnos extra, mujeres



Servicios especiales: turnos extra, hombres



Con respecto a las horas extras, las mujeres con un **45,8%** de las mujeres no suelen realizar turnos extras. Mientras con un **41,7%** han respondido que pocas veces realizarlas. En tercer lugar, con un porcentaje del **4,2%** a menudo realizan turnos extras y por último, un **8,3%** de las mujeres han respondido que habitualmente hacen turnos extras.

Por otro lado, los hombres, con un mismo porcentaje de **31,6%** en dos opciones han respondido nunca hacer turnos extras y a menudo realizarlos. Además, con otro mismo porcentaje de **5,3%** en dos distintas opciones han respondido que siempre hacen turnos extras

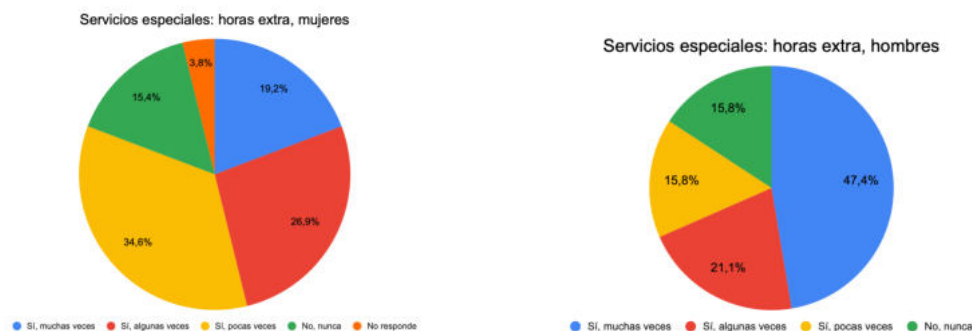
Además, un dato curioso es que mientras en esta pregunta las mujeres han respondido, algunos hombres han preferido no responder reflejando un porcentaje del **15,8%**.

Servicios especiales: horas extras

En relación a las horas extras, el **3,8 %** de las mujeres han decidido no contestar. Solo un **15,4 %** de las mujeres que han respondido no han realizado horas extras y un **19,2%** de las respuestas han realizado muchas veces horas extras. Así , el porcentaje mayor (**34,6 %**) lo representa la respuesta Sí, pocas veces hacen horas extras y el segundo porcentaje mayor, *algunas veces*, reflejando el **26,9%**.

Los hombres con el mayor porcentaje de la gráfica han respondido que muchas veces hacen horas extras reflejado en el **47,4%**, casi la mitad de las respuestas. El segundo porcentaje mayor es el **21,1%** respondiendo a que algunas veces hace horas extras, En último lugar, nos encontramos una representación numérica del mismo porcentaje para dos opciones, que pocas veces hacen horas extras y nunca hacen horas extras. con un **15,8%** en cada una.

Concluyendo, se refleja que los hombres hacen más horas extras que las mujeres con un porcentaje del **47,4%** frente al **19,2%** de las mujeres que respondieron que sí hacían muchas veces. También representan en ambos sexos casi el mismo porcentaje a la respuesta de que nunca hacen horas extras reflejando el **15,4%** las mujeres y el **15,8%** los hombres . Además, las mujeres que hacen *pocas horas extras* son el **34,6%** frente al **15,8%** de los hombres.



Horas extras remuneradas

Aquí se puede ver claramente que siendo preguntado, *en caso de que haga horas extras, ¿son remuneradas?*, el personal laboral por la remuneración de las horas extras el peso recae en que la mayoría ha respondido que no son remuneradas y que por tanto, se refleja en la gráfica que son las mujeres las que tienen menos remuneración en las horas extras. Aunque el porcentaje de esta respuesta es bastante similar en hombres y mujeres son las mujeres las que tienen el porcentaje mayor reflejado en el **69,2%** en mujeres y el **68,4%** en los hombres. También, las mujeres poseen un porcentaje mayor frente a los hombres a la opción de no responder a la pregunta siendo el **23,1%** en las mujeres y el **10,5%** en los hombres. Y por último, con respecto a la respuesta de que sí han sido remuneradas esas horas extras el mayor porcentaje es el de los hombres reflejado en el **21,1%** de las respuestas frente al tan solo el **7,7%** en las mujeres.



En conclusión, una vez estudiados los servicios especiales nos damos cuenta que, aunque hay mujeres que realizan estos servicios, a quienes no se debe invisibilizar— la mayoría de servicios especiales son realizados por hombres, lo que puede estar relacionado con la gran masculinización del sector de infraestructuras, en el grupo E. Sin embargo, no se puede concluir con los datos existentes.

Otro aspecto importante es que si bien son las mujeres quienes se enfrentan a menos horas extras, en general, cuando las realizan, cobran menos que los hombres.

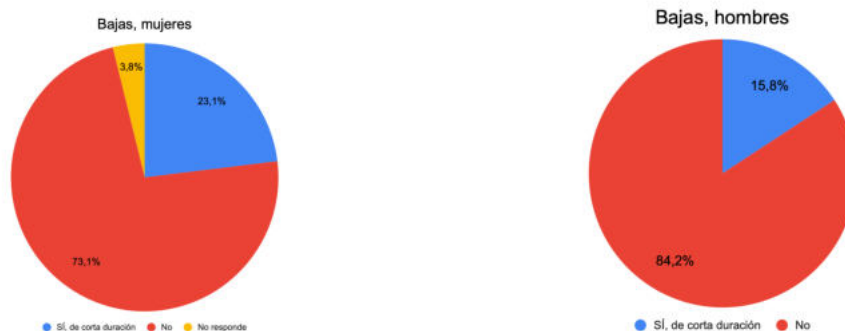
BAJAS: ENCUESTA

En este apartado estudiaremos las bajas laborales que hemos preguntado en este muestreo con la siguiente pregunta *¿Ha estado de baja durante el 2021 en su trabajo en este Ayuntamiento?:*

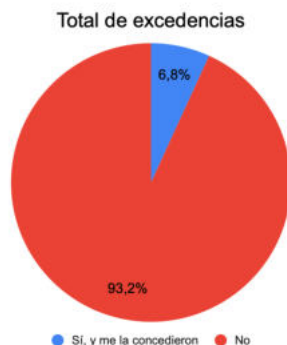
Se muestra que en la gráfica de las mujeres, el 73,1% no ha solicitado bajas. El 23,1% ha solicitado bajas de corta duración y el 3,8% no responde a la pregunta.

Por otro lado, en la gráfica de los hombres se puede ver claramente que todos han contestado a la pregunta y con un porcentaje del 84,2% han respondido no a haber solicitado baja, mientras el 15,8% responden haber solicitado bajas de corta duración.

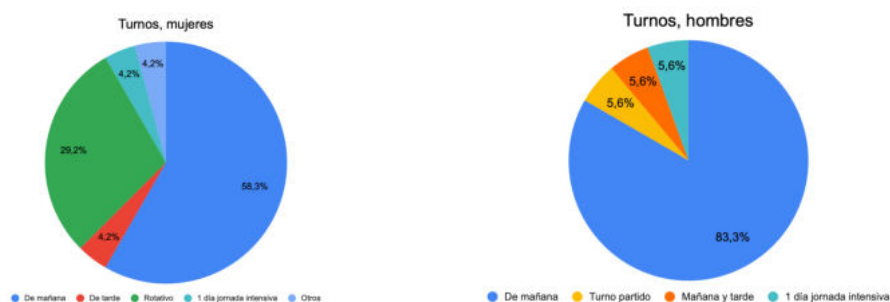
En conclusión, han sido más mujeres que hombres los que han solicitado bajas en el pasado año 2021. Esto, entre otros, podría estar relacionado con el punto anterior en cuanto a cargas familiares y número de jornadas diarias.



Además, preguntándoles por solicitudes de excedencias con la siguiente pregunta *¿Ha pedido una excedencia durante su periodo trabajado en el Ayuntamiento?* El 93,2 % no las ha solicitado y el 6,8 %, tres personas, todas mujeres, sí la han solicitado y se la han concedido.



TURNOS DE TRABAJO/CONCILIACIÓN: ENCUESTA



Habiendo preguntado anteriormente por los servicios especiales, hemos decidido preguntarle al personal laboral por los turnos de trabajo para así contrastarlo con la conciliación de ambos sexos.

En el gráfico de las mujeres se observa que los turnos están divididos de la siguiente forma:

- El 58,3%, la mayoría, tiene turnos de mañana.
- Un 23,9% tienen turnos rotativos.
- Un 4,2% respondió tener turnos de tarde.
- Un 4,2% tiene un día de jornada intensiva.
- Y por último, con otro porcentaje del 4,2% han respondido tener *otros* turnos.

En el gráfico de los hombres se aprecia que:

- El 83,3% responde tener turnos de mañana.
- El 5,6% tiene turno partido.
- El 5,6% responde tener turno de mañana y tarde.
- También con el 5,6% responde tener un día de jornada intensiva.

Haciendo una comparativa de los resultados, se ve cómo los hombres tienen mayor turno de mañana que las mujeres —el 83,3% frente al 58,3% en las mujeres—. Además, los hombres no tienen turnos rotativos ni turnos de tarde como ellas. Sin embargo, ocupan un pequeño porcentaje en las respuestas *turno partido* y *turno de mañana y tarde*.

Por otro lado, existe un gran número de mujeres, el 29,2% del total, que responden tener turnos rotativos, frente a ningún hombre. Además, un 4,2% respondieron tener *otros* turnos, frente a ningún hombre. También cabe mencionar que ambos sexos responden tener un día de jornada intensiva —el 5,6% en hombres frente al 4,2% en mujeres—.

En conclusión, se observa que son los hombres quienes concentran mayor porcentaje en el turno de mañana —el 83,3%—, el que mayor conciliación puede tener con la vida familiar —horarios de colegios y centros de día, entre otros—. Así, se aprecia cómo solo el 16,8% se divide entre *turno partido*, *de mañana y tarde* y *jornada intensiva*.

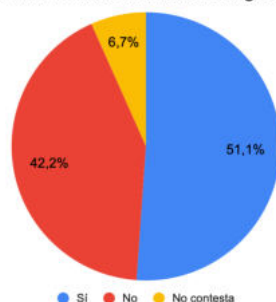
Si se atiende a las mujeres, la situación es diferente: no existen turnos partidos/de mañana y tarde. Sin embargo, los horarios de mañana se ven reducidos en un 25% frente a los hombres, con un 58,3%. Además, el 23,9%, responde tener *turnos rotativos* implican una planificación constante entre la vida laboral-familiar y de cuidados.

IGUALDAD DE GÉNERO

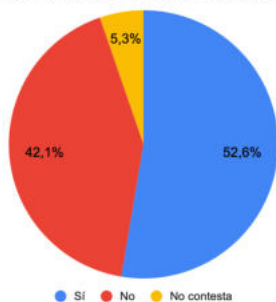
Una vez terminado el tema sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal entramos en otro aspecto importante en este estudio que es el tema de igualdad de género.

Una de las preguntas realizadas durante la encuesta a la plantilla del Ayuntamiento de Breña Baja fue: *¿ha recibido formación en materia de igualdad de género?* Se obtuvieron las siguientes respuestas:

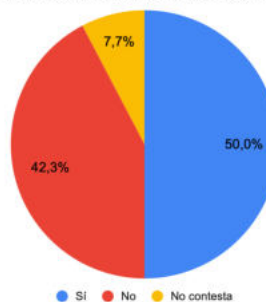
Personas que han recibido formación en igualdad de género



Hombres que han recibido formación en igualdad de género



Mujeres que han recibido formación en igualdad de género



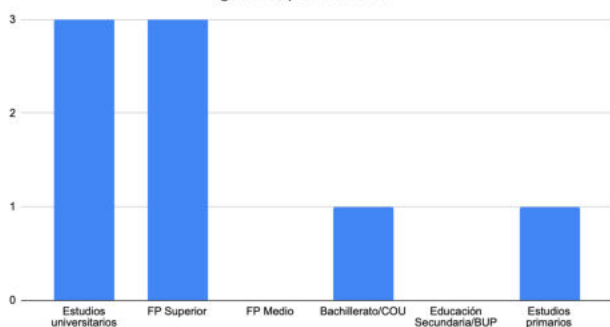
Con las gráficas que se muestran, se observa que únicamente el **51,1%** de la plantilla, la mitad, contesta que **SÍ** ha recibido formación en igualdad de género. El **42,2%** responde que **NO**, mientras que el **6,7%** **no responde**.

Si se desagregan estos datos, se muestra poca diferencia entre hombres y mujeres. Las **mujeres** que responden que **SÍ** han recibido formación suponen un **52,6%**, mientras que los **hombres un 50%**, las mujeres que **NO** la han recibido, son el **42,1%**, mientras que los hombres el **42,3%**. Finalmente, quienes **no responden** son el **5,3%** de las mujeres y el **7,7%** de los **hombres**.

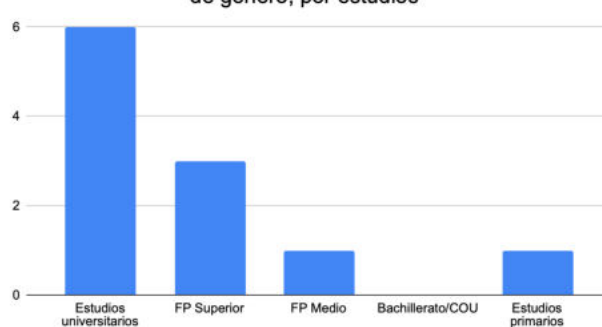
Las gráficas señaladas, como ya se ha sugerido anteriormente, aportan información únicamente en cuanto a sexo pero, ¿si se añade la variable estudios?

Para poder leer estos datos, es necesario recordar que la muestra con la que se trabaja durante el presente diagnóstico representa el 80% de la plantilla. Así, los datos resultantes una vez cruzado sexo y nivel de estudios son los siguientes:

Número de hombres que no han recibido formación en igualdad de género, por estudios



Número de mujeres que no han recibido formación en igualdad de género, por estudios



Tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, existe un gran número de personas en *estudios universitarios* y *Formación Profesional de Grado Superior*, también los grupos más numerosos. En el caso de otros grupos como *Formación Profesional de Grado Medio*, existe una única mujer que respondió que no ha recibido

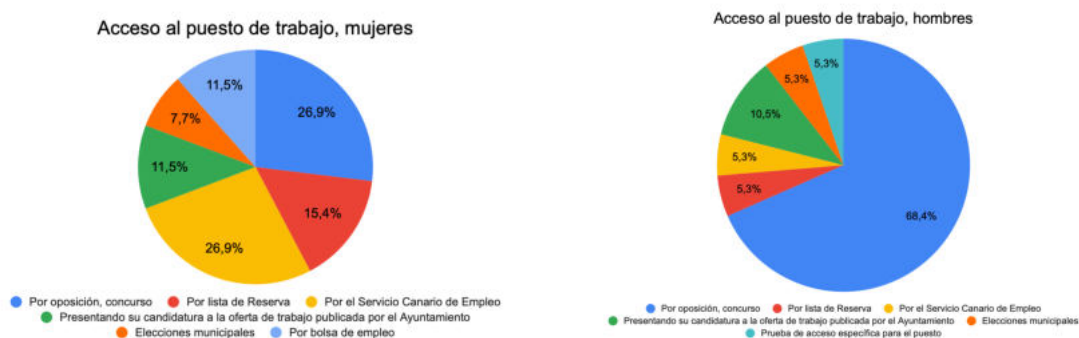
formación, mientras que es un hombre con estudios de *bachillerato/COU* quien responde de la misma manera. En el último grupo, *estudios primarios*, encontramos tanto una mujer como un hombre que no han recibido formación en materia de género.

Conclusiones:

- Solo la mitad de la plantilla ha recibido formación en materia de igualdad de género en el Ayuntamiento de Breña Baja.
- Si estos datos se desagregan por sexo, se observa que el patrón se repite, habiendo solamente 2,6% de diferencia entre mujeres y hombres.
- Si se añade la variable estudios, se puede ver la necesidad de formar a la plantilla de este ayuntamiento en todos los niveles y categorías profesionales.

PROCESO DE SELECCIÓN

En cuanto a los datos sobre el proceso de selección de la plantilla, se observan las siguientes gráficas:



En el caso de las mujeres, un 26,9% respondió acceder por oposición y concurso. Otro 26,9% han respondido acceder por medio del Servicio Canario de Empleo; un 15,4% , a través de listas de reserva; también un 11,5% respondieron, por un lado, por medio de la bolsa de empleo y por una oferta de trabajo publicada por el ayuntamiento. Finalmente, con un porcentaje del 7,7% accedieron por elecciones municipales.

En la gráfica de los hombres se aprecia que un porcentaje del 68,4% accedió por oposición. Un 10,5% respondió haber accedido presentando su candidatura a la oferta de trabajo publicada por el ayuntamiento. Un 5,3% por elecciones municipales, otro 5,3% por una prueba específica al puesto, un 5,3% por el Servicio Canario de Empleo y otro 5,3% por lista de reserva.

Contrastando las respuestas de ambos sexos se observa que los hombres, con un porcentaje mayor al de las mujeres, han accedido por oposición o concurso —68,4%, un porcentaje que triplica al de las mujeres con un 26,9%—. Todo ello, se refleja en el resto de los porcentajes, donde hay mayor presencia de mujeres que de hombres:

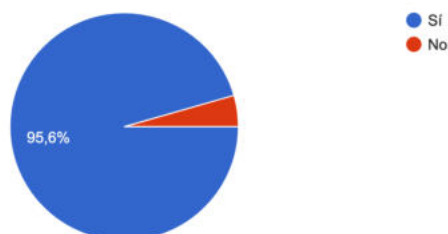
- Por lista de reserva: 15,4% de las mujeres frente al 5,3% de los hombres.

- Por medio de elecciones municipales, 7,7% de las mujeres frente al 5,3% de los hombres.
- Por bolsa de empleo, entró el 11,5% de las mujeres, mientras que ningún hombre.
- Por prueba específica, responde el 5,3% de los hombres, frente a ninguna mujer.

En conclusión, en el personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja las mujeres han accedido al puesto de trabajo en su mayoría por otras vías que no son oposición/concurso y que ya nombramos anteriormente que son por el Servicio Canario de Empleo, listas de reserva, presentando candidaturas a ofertas de trabajo, bolsas de empleo o elecciones municipales, tendencia que es revertida por los hombres, quienes sí optan a los puestos por medio de oposiciones/concursos.

COMUNICACIÓN

¿Se le ha informado de que el Ayuntamiento de Breña Baja ha iniciado un Plan de Igualdad a nivel interno?
45 respuestas

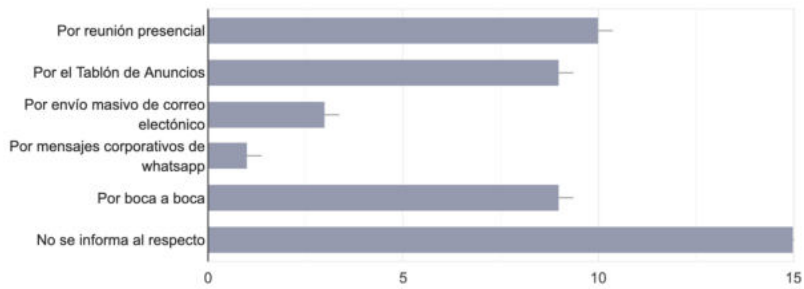


La mayoría del personal laboral del Ayuntamiento de Breña Baja ha sido informado de que se está realizando el Plan de Igualdad interno(95,6%), lo que ha permitido la colaboración y participación de los trabajadores y trabajadoras para recabar la información necesaria a través de este muestreo.

A continuación, veremos en la siguiente gráfica que, al ser preguntado por cómo se transmite la información o se comunica el ayuntamiento con el personal laboral, con un porcentaje alto de respuestas, no se informa o se comunica al personal sobre las acciones, formaciones o proyectos que se vayan a llevar a cabo en el ayuntamiento. En segundo lugar, la segunda opción más respondida es que les informan a través de una reunión presencial. En tercer lugar, por el tablón de anuncios y finalmente, en cuarto lugar, a través de boca en boca.

La conclusión extraída es que el personal laboral no está bien comunicado sobre los variados proyectos a realizar en el ayuntamiento (incluso si les pudiese o no afectar) y que los medios más utilizados para transmitir información no son los adecuados ya que debería ser principalmente a través de reuniones directamente, comunicados y/o a través de su contacto, como llamadas telefónicas, mensajes o correos electrónicos.

¿Por qué medios el Ayuntamiento informa a la plantilla de puestos vacantes?
41 respuestas



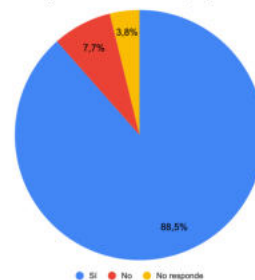
Además, siendo preguntado el personal sobre **si se les ha informado que el Ayuntamiento de Breña Baja está en proceso de realizar un Plan de Igualdad a nivel interno**, los hombres respondieron totalmente que sí, con un 100%. La persona intersexual ha respondido que sí.

Si se observa el caso de las mujeres, las respuestas son más variadas: un 88,5% responde que *se le ha informado*, un 7,7% ha respondido *que no* y un 3,8 % *no responde* la pregunta.

Se le ha informado de que el Ayuntamiento de Breña Baja ha iniciado un Plan de Igualdad a nivel interno, hombres

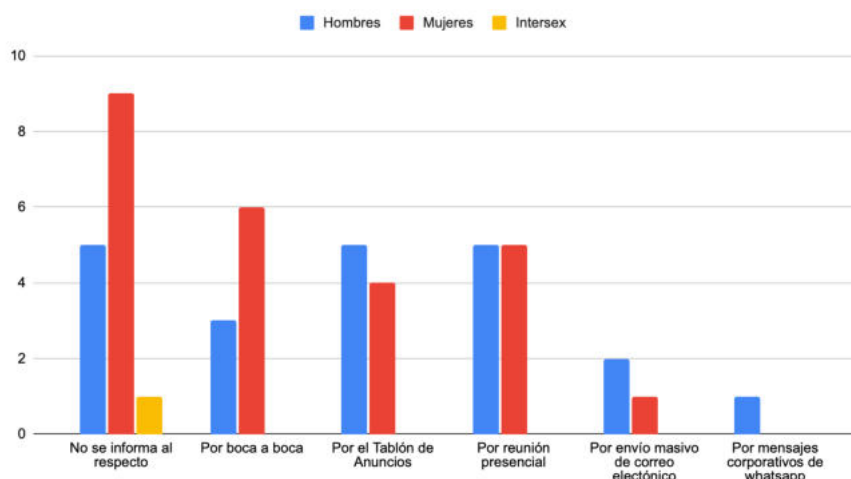


Se le ha informado de que el Ayuntamiento de Breña Baja ha iniciado un Plan de Igualdad a nivel interno, mujeres



Antes de analizar las siguientes respuestas en cuanto a *¿Por qué medios el Ayuntamiento informa a la plantilla de puestos vacantes?*, cabe mencionar que los números que aparecen en la serie de la gráfica son los votos que ha obtenido cada respuesta y algunas personas hicieron elección múltiple.

¿Por qué medios el Ayuntamiento informa a la plantilla de puestos vacantes?



Las respuestas de las mujeres son:

- No se informa al respecto, 9 votos; por boca en boca, 6 votos; por reunión presencial, 5 votos; por el tablón de anuncios, 4 votos; por envío masivo de correo electrónico, 1 voto.

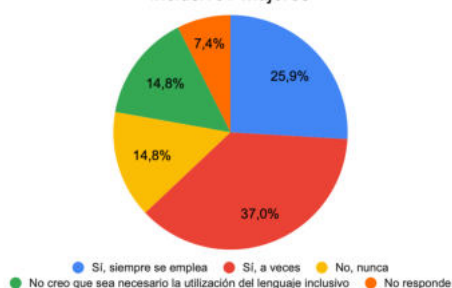
La respuesta de la persona intersexual ha sido no se informa al respecto.

Las respuestas de los hombres en las respuestas son:

- No se informa al respecto, 5 votos; por tablón de anuncios, 5 votos; por reunión presencial, 5 votos; por boca en boca, 3 votos; por envío masivo de correo electrónico, 2 votos; por mensajes corporativos de whatsapp, 1 voto.

En conclusión, la mayoría de respuestas se concentra en que o no se informa al respecto. En caso de informarse, los resultados más votados fueron: *el boca en boca* y *reunión presencial*.

¿Cree usted que desde el Ayuntamiento se utiliza un lenguaje inclusivo? Mujeres



¿Cree usted que desde el Ayuntamiento se utiliza un lenguaje inclusivo? Hombres



Por otro lado, se ha preguntado al personal por su percepción del uso del lenguaje inclusivo. La pregunta en concreto fue *¿cree usted que desde el ayuntamiento se utiliza un lenguaje inclusivo?* Las respuestas son las siguientes:

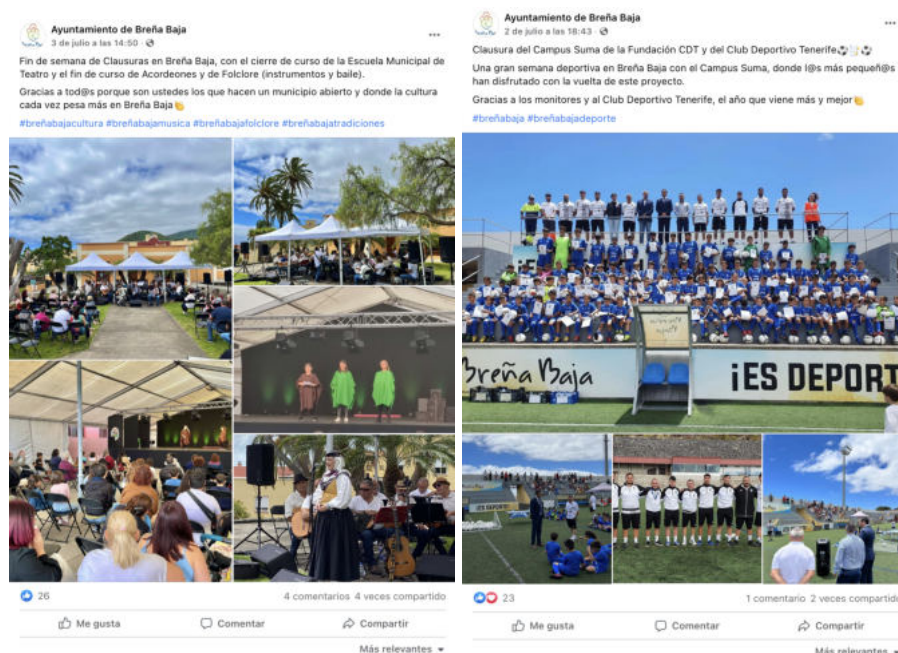
- Las mujeres han respondido con 37,0% que *a veces se utiliza*. Un porcentaje del 25,9% opina que *siempre se emplea*, mientras que un 14,8% piensa que *nunca*. Finalmente, un 14,8% considera que *no es necesario* y el 7,4% no contesta.

- La persona intersex responde que *no cree que sea necesario*.
- Los hombres responden con un 36,8% *siempre* se emplea; un 31,6% responde que *a veces*; el 10,50% responde que *nunca se utiliza*; el 10,5% cree que *no es necesario*, y otro 10,5% *no responde a la pregunta*.

En conclusión, en las dos gráficas con un mayor porcentaje de respuestas en las gráficas parece que sí se utiliza el lenguaje inclusivo. Sin embargo se revisarán los datos proporcionados por el ayuntamiento, redes sociales y documentos relacionados con el ayuntamiento para contrastar las respuestas del personal.

Para contrastar la información aportada por el personal del Ayuntamiento, se decidió buscar evidencias sobre el uso del lenguaje. De esta forma, se escogieron tres evidencias que se analizarán a continuación.

- Publicaciones en Facebook:



Como se observa en las publicaciones de la página del Ayuntamiento de Breña Baja, se utilizan recursos como la @ en el caso de citar a hombres y mujeres, niños y niñas, por lo que se tiene en cuenta la inclusión de ambos sexos a la hora de nombrar a quiénes están dirigidas las actividades y quienes participan en ellas.

- Bases de la convocatoria de la lista de reserva de Trabajadores/as sociales

ANUNCIO

4330

122158

Habiéndose aprobado por Resolución de Alcaldía número 1144/2021 de fecha 21 de junio de 2021, las bases y la convocatoria para la constitución de una Lista de Reserva de Trabajador/a Social se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de DIEZ DÍAS HÁBILES a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en Boletín Oficial de la Provincia.

Se adjuntan las bases reguladoras que regirán la convocatoria:

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA CONSTITUCIÓN DE LISTA DE RESERVA DE TRABAJADORES/AS SOCIALES EN EL AYUNTAMIENTO DE BREÑA BAJA.

Al igual que en el ejemplo anterior, el lenguaje inclusivo se tiene en cuenta, esta vez desdoblado el género: trabajador/a social. Esta forma se utiliza a lo largo de todo el documento.

- Modelo de solicitud para ayuda material escolar curso 2021/2022

En este caso, se observa cómo en un primer momento se tiene en cuenta el lenguaje inclusivo, utilizándose la fórmula de desdoblamiento del lenguaje, como en el caso anterior —del/la solicitante—. Sin embargo, existen dos cuestiones que pudieran ser mejoradas.

- El uso del sustantivo minusvalía, que podría ser sustituido por un sinónimo: *persona con discapacidad* o, en el caso que aplica, *grado de discapacidad*.
- El uso de alumno/s, que podría ser reemplazado por *datos del alumnado solicitante*, *datos del alumnado*, *datos del alumno/a*.



AYUNTAMIENTO DE LA MUY NOBLE Y HONORABLE VILLA DE BREÑA BAJA
Plaza de las Madres s/n San José, Breña Baja C.P.: 38712
Tel: 922 43 59 55 Fax: 922 43 40 55

ANEXO I
MODELO DE SOLICITUD AYUDA PARA MATERIAL ESCOLAR
CURSO 2021/2022

DATOS PERSONALES DEL/LA SOLICITANTE (padre, madre o tutor/a legal del/la menor beneficiario/a de la ayuda)						
APELLIDOS		NOMBRE		DNI/NIE		
DATOS DEL DOMICILIO FAMILIAR A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN						
Calle, Plaza, Avda, paseo, etc....:						
Municipio:						
Nº	Letra	Escalera	Piso	Puerta	Edificio	TELÉFONO CONTACTO
						Tel.1:
						Tel.2:
DATOS DE LA UNIDAD FAMILIAR						
Nº de miembros que componen la unidad familiar: _____						
1.- (Padre) Nombre y Apellidos: _____						
Minusvalía 33% () En situación de desempleo ()						
2.- (Madre) Nombre y Apellidos: _____						
Minusvalía 33% () En situación de desempleo ()						
3.- (Tutor/a 1) Nombre y Apellidos: _____						
Minusvalía 33% () En situación de desempleo ()						
4.- (Tutor/a 2) Nombre y Apellidos: _____						
Minusvalía 33% () En situación de desempleo ()						
DATOS ALUMNO/S:						
Nombre y Apellidos		Edad	Estudios		Centro Escolar	

En Breña Baja a _____ de _____ de 202__

Firmado: _____

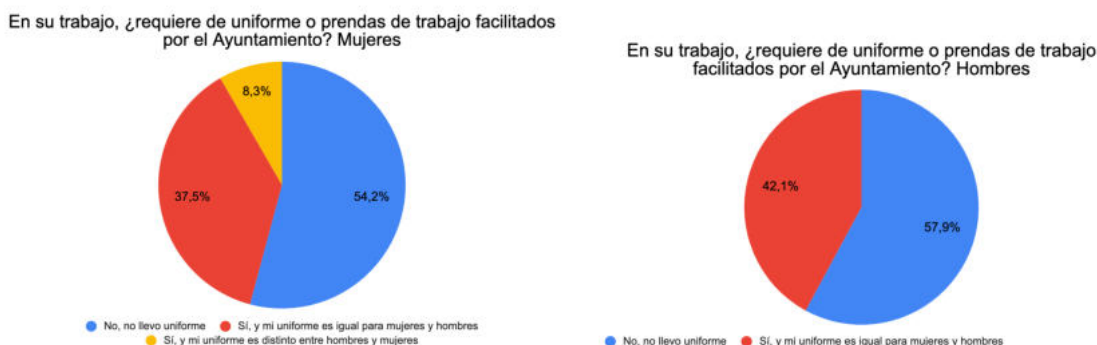
DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN

En la encuesta realizada también se añadió un apartado sobre *desigualdad y discriminación*. Tanto las preguntas como los resultados se muestran en los gráficos a continuación:



En el primer gráfico, las mujeres contestan con las tres posibles opciones: no, siendo mayoría, con un 88,5%; sigue un 7,7% que prefiere no contestar; para finalizar, se presenta el aquel porcentaje de mujeres que *sí* han sentido discriminación en el ámbito laboral.

En el caso de los hombres, se observa cómo un gran número de personas no responden, un 26,3%, mientras que el 73,3% responde que no han sentido discriminación.



Por otro lado, se preguntó por el uniforme laboral y, en el caso de las mujeres:

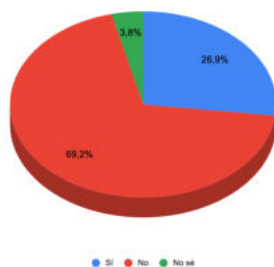
- El 54,6% respondió que *no lleva uniforme*.
- El 37,5% respondió que su uniforme *es igual para hombres y para mujeres*.
- El 8,3% respondió que su uniforme *es distinto para hombres y para mujeres*.

En el caso de los hombres:

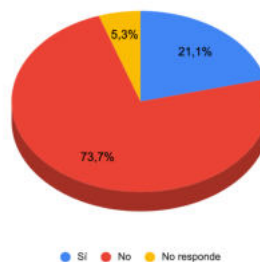
- El 57,9% respondió que *no lleva uniforme*.
- El 42,1% respondió que *su uniforme es igual para hombres y para mujeres*.

Además, se preguntó a la plantilla si se les había **contratado acorde a la formación obtenida**. Los resultados son estos:

Mujeres: ¿se le contrató por una categoría inferior a su formación?



Hombres: ¿se le contrató por una categoría inferior a su formación?

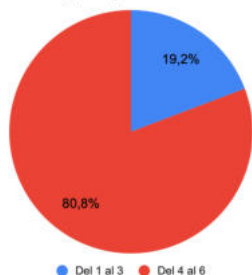


El porcentaje de personas que consideran que se les contrató acorde a su formación corresponde, en las mujeres al 69,2%, mientras que los hombres el 73,7%. Quienes respondieron que *se les contrató por una categoría inferior a su formación* representan el 26,9% en el caso de las mujeres, un número superior al de los hombres, que llegan al 21,1%. Por último, se observa cómo hay un porcentaje de mujeres que *no sabe* si su formación corresponde a la categoría en la que se le contrata, mientras que los hombres *prefieren no responder* en casi la misma medida.

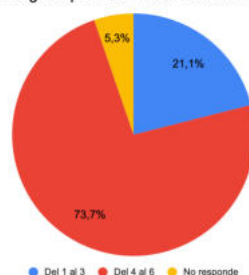
Por último, se realizó la pregunta: *las funciones que desempeña actualmente, ¿en qué grado concuerdan con la categoría profesional del contrato?*

Las respuestas se graduaron entre el 1 y el 6, siendo el 1 correspondiente a *no concuerdan nada*, mientras que el 6, *concuerdan totalmente*. Las respuestas, desagregadas por sexo, son:

Las funciones que desempeña actualmente ¿en qué grado concuerdan con la categoría profesional del contrato? Mujeres



Las funciones que desempeña actualmente ¿en qué grado concuerdan con la categoría profesional del contrato? Hombres



1 no concuerdan nada - 6 concuerdan totalmente

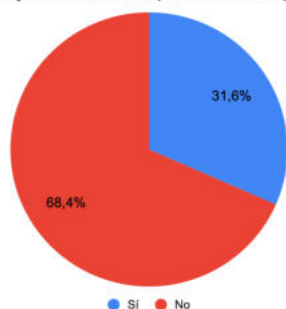
Se extrae de los resultados lo siguiente:

- El número de mujeres que responde entre el número 4-6, es decir, más hacia concordar totalmente el contrato y las funciones que desarrolla, es mayor al de los hombres, siendo el de ellas un 80,8%, mientras que los hombres un 73,7%.
- Existe un porcentaje del 5,3% de los hombres que no responden a la pregunta, dato que no existe en el caso de las mujeres,

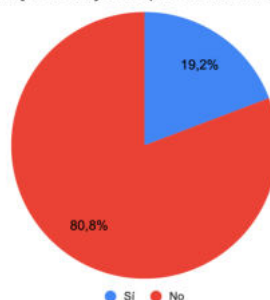
PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

Con respecto a la coordinación del personal, los datos muestran que en este ayuntamiento actualmente los hombres asumen más puestos de responsabilidad que las mujeres (con un porcentaje de **31,6%** mientras que las mujeres solo representan el **19,2%**).

Porcentaje de hombres que coordinan personal

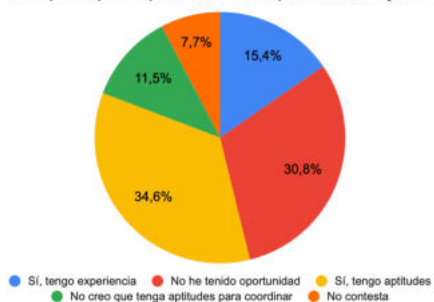


Porcentaje de mujeres que coordinan personal

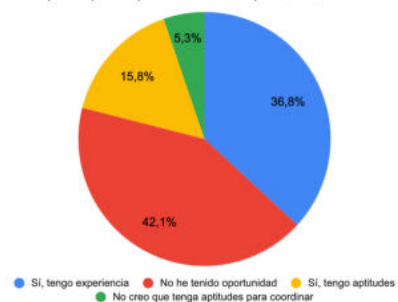


Además, se les pregunta por el autoconcepto que tienen de sí mismos/as en relación a verse capacitados/as para asumir esta responsabilidad. Las respuestas son las siguientes:

Autopercepción para coordinar personal, mujeres



Autopercepción para coordinar personal, hombres



Si se observan los porcentajes de manera comparativa se extrae:

- Quienes tienen experiencia suponen el 15,4% de las mujeres frente al 36,8% de los hombres, una cifra que está por encima del doble.
- En el caso de quienes piensan que tienen aptitudes, se encuentra un 34,6% de las mujeres frente a un 15,8% de los hombres.
- Quienes no han tenido oportunidad de coordinar suponen el 30,8% en mujeres mientras que el 42,1% en hombres.
- Aquellas personas que no creen que posean aptitudes para coordinar son el 11,5% en mujeres frente al 5,3% de los hombres.

Además, la persona intersex responde que *no tiene aptitudes* para desempeñar un cargo de coordinación.

BRECHA SALARIAL

BRECHA SALARIAL: ENCUESTA

Todos los datos que se presentarán en este apartado corresponden a lo extraído de la encuesta al personal del Ayuntamiento de Breña Baja.

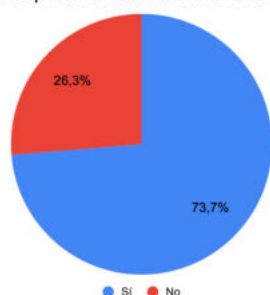
Retribuciones en especie

Siendo preguntado el personal laboral por la recepción de las retribuciones en especie se puede observar que los hombres que sí reciben percepciones en especies representan el 73,7% en la gráfica. Además, un 26,3% ha respondido que no percibe este tipo de retribuciones. En cambio, en las gráficas de las mujeres el 3,8% han preferido no contestar. Sin embargo, el 38,5 % ha respondido que sí recibe retribuciones en especie. Mientras que el 57,7% responde que no recibe este tipo de percepciones.

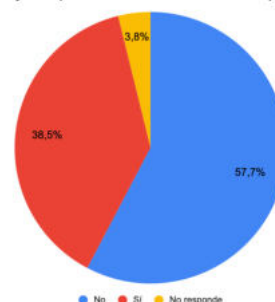
Y también hay que destacar que la persona intersexual, ha respondido que sí recibe este tipo de retribuciones.

Por ende, podemos observar claramente que los hombres reciben más retribuciones en especies que las mujeres siendo en hombres el 73,7 % frente a tan solo un 38,5% de las mujeres.

Hombres que reciben retribuciones en especie



Mujeres que reciben retribuciones en especie



Retribución por puestos en coordinación

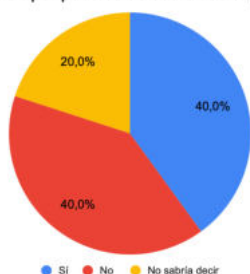
Las siguientes gráficas corresponden a las respuestas de la pregunta, *en caso de tener personal bajo su coordinación en el ayuntamiento, ¿se ve esto reflejado en su contrato de trabajo y retribución?*

Al igual que en otras respuestas, el número de mujeres que considera que sí se ve reflejado en su retribución su puesto de coordinación es superior al de los hombres: 40% frente al 33,33%. También se ve esto reflejado en quienes *no* consideran que su puesto de trabajo en cuanto a coordinación está suficientemente remunerado, siendo en las mujeres el 40% frente al 50% de los hombres. En cuanto a quienes no responden, el porcentaje de las

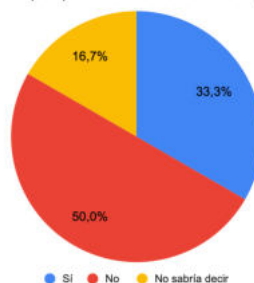
mujeres también es mayor al de los hombres —20% para las mujeres y 16,7% para los hombres—.

La conclusión sigue patrones anteriores: en general las mujeres perciben las remuneraciones percibidas como más justas que los hombres.

Retribución por puestos de coordinación, mujeres



Retribución por puestos de coordinación, hombres



Retribución en relación a los puestos de trabajo

En relación a sus puestos de trabajo, el total de las personas trabajadoras preguntadas perciben que es una retribución justa aunque a continuación matizamos las respuestas obtenidas.

El **34,4%** de las mujeres se encuentra *totalmente de acuerdo*; el **30,8%** está bastante de acuerdo con la retribución justa en relación a su puesto de trabajo; el 19,2% está poco de acuerdo con su retribución; un **11,5%** responde no estar de acuerdo con que su retribución sea justa, mientras que el **3,8%** ha preferido no responder a esta pregunta.

La persona intersexual considera que está *poco de acuerdo* con la retribución en relación a su puesto laboral.

Los hombres han respondido todos a esta pregunta. El mayor porcentaje corresponde a *bastante de acuerdo*, con un 63,2%. Además, el **26,3%** de los hombres están poco de acuerdo con la retribución percibida. En relación con las respuestas *nada de acuerdo* y *totalmente de acuerdo* ambas se relacionan con un 5,3%.

En conclusión, como se mencionó anteriormente, hay una percepción generalizada de estar bastante de acuerdo con el salario, especialmente las mujeres, quienes están *totalmente de acuerdo* con la retribución que percibe en un **34,6% frente al 5,3%** de los hombres, un porcentaje bastante inferior. Mientras que el porcentaje mayor de las respuestas de los hombres se concentra en la opción de estar bastante de acuerdo y reflejándose en el 63,2%, en las mujeres es la mitad a esa proporción, siendo del 30,8%.

Por otro lado, si se atiende a los porcentajes de *poco* o *nada de acuerdo*, se observa que los hombres con respecto a las mujeres están poco de acuerdo en la retribución percibida —siendo del 26,3% en los hombres frente el 19,2% en las mujeres—. Además, de las personas que respondieron a la opción nada de acuerdo, el descontento principal se aprecia en las mujeres, siendo el doble que en los hombres —el 11,5% en las mujeres frente al 5,3% en los hombres—.

En relación a mi puesto de trabajo, percibo una retribución justa, mujeres



En relación a mi puesto de trabajo, percibo una retribución justa, hombres



Retribución en relación a la formación

Siendo preguntado el personal laboral por la retribución en relación a su formación y si la perciben justa, estos han sido los resultados:

Las mujeres responden en mayor porcentaje estar *totalmente de acuerdo* con un porcentaje del **34,5%**. Con los siguientes porcentajes mayores se encuentran quienes están *bastante de acuerdo*, con un **26,9%**; quienes están *poco de acuerdo* representan el **23,1%**; quienes están *nada de acuerdo* llegan al **11,5%** y finalmente, quienes no responden son el **3,8%**.

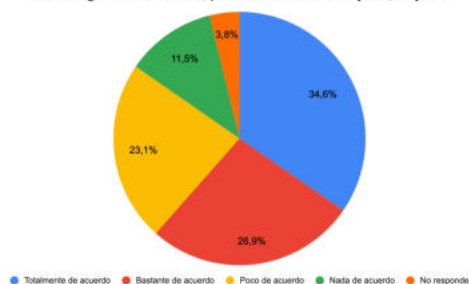
La persona intersexual ha respondido estar *poco de acuerdo* con el arreglo en base a su formación.

Por otro lado, la mayoría de los hombres, en un 52,6%, están *bastante de acuerdo* con el arreglo percibido. El 31,6% respondió estar *poco de acuerdo*. Finalmente, se repite el porcentaje 5,3% en las respuestas *nada de acuerdo*, *totalmente de acuerdo* y *no responden*.

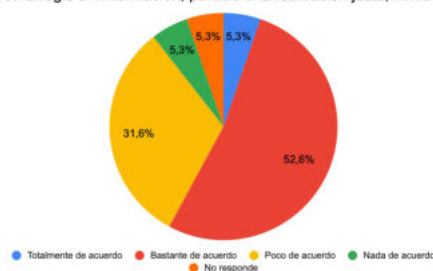
Se observa también en este caso el patrón que se venía siguiendo en el resto del análisis: si se suman los porcentajes de las respuestas *nada de acuerdo* y *poco de acuerdo*, los hombres están menos de acuerdo que las mujeres con la retribución percibida en base a su formación con un porcentaje del 36,9% frente al 34,6% en mujeres. Así, en contrapartida, si se suman los porcentajes *totalmente de acuerdo* y *bastante de acuerdo*, las mujeres superan en porcentaje a los hombres: un 61,5% frente al 57,9% en los hombres.

En conclusión, las mujeres también están más de acuerdo que los hombres en cuanto a la retribución en relación a su formación.

Con arreglo a mi formación, percibo una retribución justa, mujeres



Con arreglo a mi formación, percibo una retribución justa, hombres



Retribución en relación a las funciones que desempeñan

Preguntado el personal laboral por la retribución en relación a las funciones que desempeñan hemos obtenido las siguientes respuestas:

Las mujeres, en un **34%** están *totalmente de acuerdo* con su retribución. Con un porcentaje del **26,9%** están *bastante de acuerdo*. Así, vemos como el porcentaje de, también un **26,9%**, se concentra en la opción *poco de acuerdo*. El **7,7%** está *nada de acuerdo* con su retribución y el **3,8%** no ha respondido a la pregunta.

Además, la persona intersexual ha respondido estar poco de acuerdo con la retribución en base a las funciones que desempeña.

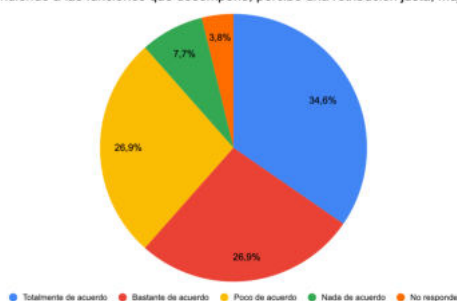
Los hombres, por su parte, tienen el mayor porcentaje en la opción *poco de acuerdo*, con un **47,4%**. El porcentaje que le sigue es el **42,1%**, quienes están *bastante de acuerdo*. Finalmente existen dos respuestas que corresponden al 5,3%: *nada de acuerdo* y *totalmente de acuerdo* con su retribución.

Si se comparan ambas gráficas, resulta lo siguiente:

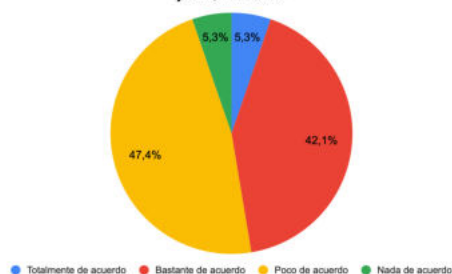
- Las mujeres están en mayor medida más contentas con las retribuciones que obtienen. Existe una variación del 29,3% en cuanto a *totalmente de acuerdo*, donde las mujeres tienen un alto porcentaje.
- Si se suman los porcentajes *totalmente de acuerdo* y *bastante de acuerdo*, se obtiene para las mujeres el 61,5% frente a un 47,4% de los hombres.
- En cuanto a estar *poco de acuerdo*, los hombres representan casi el 50% frente al 27% de las mujeres.
- Si se observa el *nada de acuerdo*, el porcentaje entre hombres y mujeres solo varía en un 2%.

Se concluye así que los hombres están más descontentos con su remuneración que las mujeres, de forma general.

Atendiendo a las funciones que desempeño, percibo una retribución justa, mujeres



Atendiendo a las funciones que desempeño, percibo una retribución justa, hombres



Retribución en relación a la responsabilidad asumida

La retribución en base a la responsabilidad asumida refleja los siguientes datos:

Las mujeres, obtienen el mayor porcentaje en la respuesta *bastante de acuerdo*, con un **30,8%**. El **26,9%** está *totalmente de acuerdo* con su retribución. Un **19,2%** representa dos respuestas: *nada de acuerdo* y *poco de acuerdo*. Un porcentaje del **3,8%** no ha respondido a esta pregunta.

Además, la persona intersexual ha respondido estar poco de acuerdo con la retribución.

Por otro lado, en la gráfica de los hombres se observa el mayor porcentaje para *poco de acuerdo*, con un 42,1% de las respuestas. Le sigue un **36,8%**, quienes respondieron estar *bastante de acuerdo* con su retribución en base a las responsabilidades asumidas. Finalmente, se observa un mismo porcentaje, **10,5%**, para dos distintas opciones: *nada de acuerdo* y *totalmente de acuerdo*.

Al comparar las dos gráficas se ve con claridad que los hombres, de nuevo, están más en desacuerdo que las mujeres en la retribución percibida, en base a las responsabilidades que asumen —42,1% en hombres frente al 19,2% en mujeres—. Además, si se atiende a quienes están *totalmente de acuerdo*, también son las mujeres quienes mayor número reflejan frente a los hombres: el 26,9% frente al 10,5% de los hombres.



Retribución en relación a los riesgos que me expongo

En relación al riesgo que se expone el personal y la retribución recibida se han reflejado los siguientes datos:

En un mayor porcentaje —34,6%—, las mujeres respondieron estar *totalmente de acuerdo* con su retribución. El 26,9% respondió estar *bastante de acuerdo*. Y con el mismo porcentaje, 26,9%, han respondido estar *poco de acuerdo* con su retribución. El 7,7% ha respondido estar *nada de acuerdo* y el 3,8% *no ha respondido* a la pregunta.

La persona intersexual ha respondido estar *poco de acuerdo* con la retribución en base a los riesgos que asume en su puesto de trabajo.

Los hombres obtienen el mayor porcentaje, 42,1%, en *bastante de acuerdo*. El 26,3% de los hombres respondieron estar *totalmente* y *poco de acuerdo*. Finalmente, quienes están *nada de acuerdo* corresponden al 5,3%.

Al comparar las dos gráficas se observan patrones anteriores: las mujeres están más conformes que los hombres en cuanto a la retribución percibida, en este caso en cuanto a los riesgos físicos y/o emocionales de su puesto de trabajo.



Complementos salariales

Se preguntó al personal laboral si son adecuados los complementos salariales que perciben y estas han sido sus respuestas:

- La mayoría de las mujeres están de acuerdo con los complementos salariales que reciben, lo que se refleja en las opciones de *totalmente de acuerdo* y *bastante de acuerdo* ambas con un porcentaje del **30,8%**.
- Las mujeres que están *poco de acuerdo* son el **11,5%**, mientras que un **3,8%** no está *nada de acuerdo* con los complementos que reciben. El segundo dato mayor, sin embargo, lo ocupan quienes *no contestan*, siendo el **23,1%**.
- La persona intersexual ha respondido estar *poco de acuerdo* con que los complementos salariales que cobra sean adecuados.
- Los mayores porcentajes de los hombres lo ocupan con *bastante de acuerdo* y *poco de acuerdo*, ambos con un **36,8%**. El siguiente de los porcentajes, también compartido por dos respuestas es **10,5%**, correspondiente a *nada de acuerdo* y *totalmente de acuerdo*. Por último, quienes no responden suponen el **5,3%**.

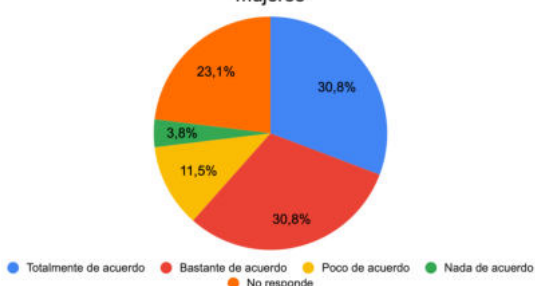
Con esto, se deduce que la cantidad de hombres que está *bastante* y *poco de acuerdo* con que sus complementos salariales sean adecuados, son los mismos. Ocurre de la misma forma con la cantidad de hombres respondiendo estar *nada de acuerdo* y *totalmente de acuerdo*.

Por parte de las mujeres, se muestra una tendencia que se repite a lo largo del diagnóstico, en general, están menos descontentas que los hombres: el porcentaje de *nada de acuerdo* es muy inferior al de los hombres, **3,8%** frente al **10,5%**. También el porcentaje de estar *totalmente de acuerdo* es muy superior en las mujeres: el **30,8%** frente apenas el **10,5%** en los hombres. Por último, mientras que en los hombres están *bastante de acuerdo* con la adecuación de los complementos salariales que cobran representado en el **36,8%** en las mujeres es de apenas el **11,5%**.

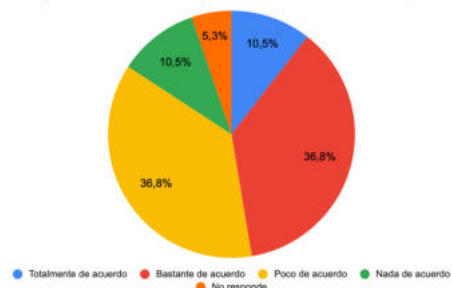
En conclusión, las mujeres están más de acuerdo en que los complementos salariales son adecuados que los hombres. Si se suman los porcentajes *totalmente de acuerdo* y

bastante de acuerdo, los hombres estarían empatados en las opciones con un 47,3% mientras que las mujeres suponen el 61,6%. En el caso de estar *poco o nada de acuerdo*, los hombres suman el **21%**, mientras que las mujeres apenas llegan al **15,3%**, siendo muy alto el porcentaje que prefiere *no responder*.

Los complementos salariales que cobro son los adecuados, mujeres



Los complementos salariales que cobro son los adecuados, hombres



Percepción de mayor retribución desempeñando el mismo trabajo.

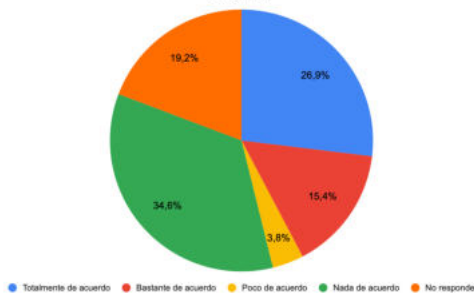
Las mujeres con un porcentaje del 19,2% no han respondido a esta pregunta. Con un porcentaje del 34,6% están *nada de acuerdo* con que otras personas tengan mayor retribución que ellas desempeñando el mismo trabajo. En tercer lugar, con un porcentaje del 26,9% están *totalmente de acuerdo*. El 15,4% está *bastante de acuerdo* con que se tiene mayor retribución desempeñando el mismo trabajo. Y el 3,8% (siendo el porcentaje menor de la gráfica) está *poco de acuerdo*.

La persona intersexual ha contestado estar *bastante de acuerdo* en relación a que otras personas tienen mayor retribución desempeñando sus mismas funciones.

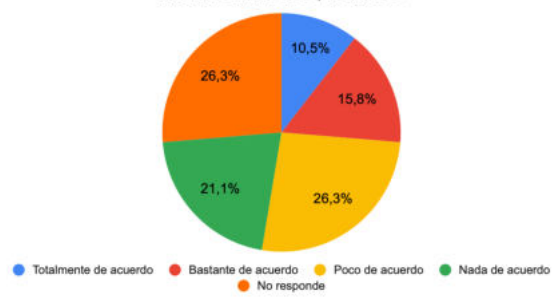
En la gráfica de los hombres, un 26,3% *no ha respondido* a la pregunta. El 21,1% se concentra en la opción de *no estar de acuerdo*. El 26,3% ha reflejado estar *poco de acuerdo*. Con un porcentaje del 15,8% está *bastante de acuerdo* y el 10,5% está *totalmente de acuerdo*.

Comparando las dos gráficas se llega a la conclusión que los hombres están menos de acuerdo que las mujeres en que otras personas tengan mayor retribución que ellos desempeñando sus mismas funciones. Si se suman los porcentajes obtenemos que con un **26,3%** los hombres están de acuerdo pero con un **47,4%** están en desacuerdo con la afirmación que se les pregunta. Mientras que, en el caso de las mujeres, la suma de los porcentajes *en acuerdo* fue del **36,3%** y *en desacuerdo* del **38,4%**.

Otras personas tienen mayor retribución desempeñando mis mismas funciones, mujeres



Otras personas tienen mayor retribución desempeñando mis mismas funciones, hombres



Solicitudes de aumento de sueldo.

A la pregunta de si han solicitado en los últimos 5 años un aumento de sueldo, la mayoría de las mujeres con un porcentaje del 65,4% *no están de acuerdo*. Con un porcentaje del 26,9%, el segundo mayor porcentaje, han preferido *no contestar*. Y con el mismo porcentaje (3,8%) se observan las respuestas *totalmente de acuerdo* y *poco de acuerdo*.

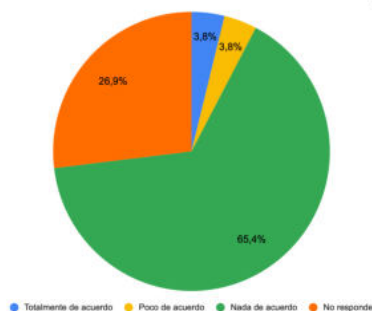
La persona intersex ha respondido estar *nada de acuerdo* en referencia a la pregunta de pedir un aumento en los últimos 5 años.

En la gráfica de los hombres se puede observar que la gran mayoría, con un porcentaje del 63,2% está *nada de acuerdo* en haber solicitado un aumento. Además, un 26,3% ha preferido *no contestar* a la pregunta y solo un 10,5% representa la opción de estar *de acuerdo* en haber solicitado un aumento de sueldo en los últimos 5 años.

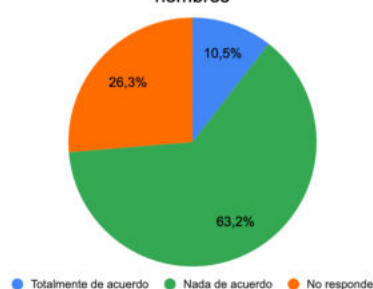
Comparando las dos gráficas se puede ver cómo los porcentajes en cuanto a *no haber pedido un aumento de sueldo* y *no responder* son bastante similares entre hombres y mujeres: 65,4% de las mujeres frente al 63,2% de los hombres en el primer caso y el 26,9% de las mujeres y el 26,3% de los hombres en el segundo. Por último, con una diferencia un poco más significativa, las mujeres que están *totalmente de acuerdo* en haber solicitado un aumento, poseen un porcentaje inferior, 3,8%, frente al de los hombres, el 10,5%.

En conclusión, las personas que han elegido la opción totalmente de acuerdo con haber solicitado más aumentos son hombres.

He solicitado un aumento de sueldo en los 5 últimos años, mujeres



He solicitado un aumento de sueldo en los 5 últimos años, hombres



Recepción de aumento de sueldo

En cuanto a la recepción de aumento de sueldo se observa que:

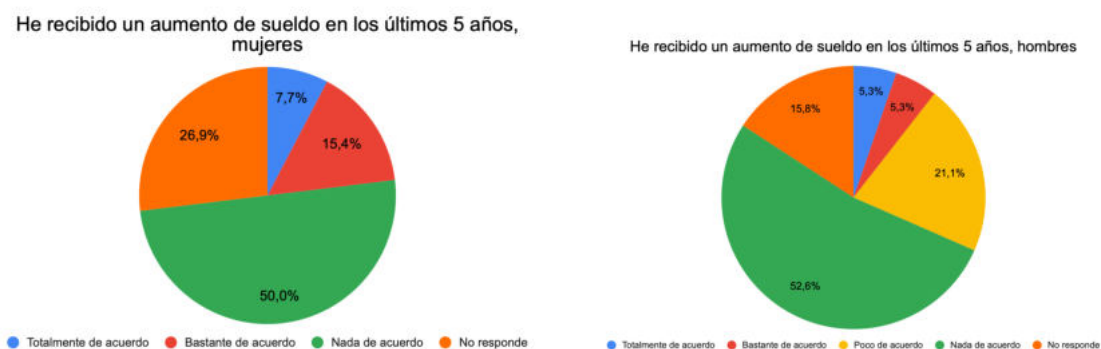
El **50%** de las mujeres está *nada de acuerdo* en haberlo recibido. Con un porcentaje del **15,4%** están *bastante de acuerdo* en haber recibido un aumento de sueldo y un **7,7%** está *totalmente de acuerdo* en haber recibido un aumento de sueldo. Por otro lado, el **26,9%** *no ha respondido* a la pregunta.

La persona intersex ha respondido estar *nada de acuerdo* con haber recibido un aumento de sueldo en los últimos 5 años.

Por otro lado, los hombres con un porcentaje del **52,6%** responden estar *nada de acuerdo* con haber recibido un aumento de salario. El **15,8%** *no responde* a la pregunta y el **21,1%** está *poco de acuerdo*. Además con el mismo porcentaje —**5,3%**— se encuentran dos opciones: *totalmente de acuerdo* y *estar bastante de acuerdo*.

Sin embargo, aquí se observan unas discrepancias ya que en primer lugar, en el gráfico anterior la mayoría de mujeres no contestó a la pregunta —recordando que fue el **26,9%**— que se sigue manteniendo en esta gráfica o no estaban de acuerdo con la pregunta que rezaba *he solicitado un aumento de sueldo en los 5 últimos años*. Así, se observa que el **65,4%** de estar nada de acuerdo con haberlo solicitado se convierte en la siguiente gráfica en un **50,0%** dando lugar a que el **15,4%** restante se divide en las otras dos opciones: el **7,7%** que en *totalmente de acuerdo* y al **15,4%** que corresponde a estar *bastante de acuerdo*.

Por otro lado, los hombres pasaron de estar del **63,2%** en la gráfica del apartado anterior —en la opción nada de acuerdo— a estar en la actual gráfica en el **52,6%**. Mientras en la anterior gráfica, el **10,5%** estaba totalmente de acuerdo, en la actual se han concentrado en ambas respuestas: *totalmente de acuerdo* y *estar bastante de acuerdo* —siendo el mismo porcentaje de **5,3%** en ambas opciones—. Además, el porcentaje que *no contestó* en la anterior gráfica era del **26,3%**, mientras que en la actual ha disminuido a un porcentaje inferior, siendo ahora del **15,8%**. Por último, el **21,1%** está *poco de acuerdo* en haber recibido un aumento de salario.



Pagas extras prorrateadas

En relación a esta pregunta la gráfica de las mujeres muestra que el porcentaje mayor se concentra en estar *nada de acuerdo* prorrateadas e incluidas en mi nómina mensual, siendo

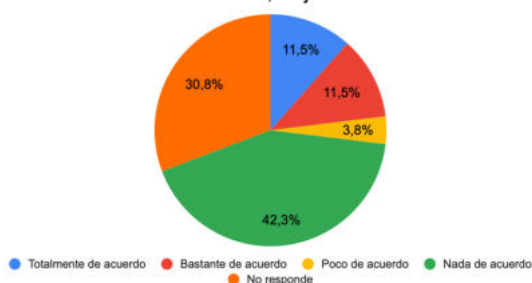
el 42,3%. En segundo lugar, con un porcentaje del 30,8% *no responden* a esta pregunta. En tercer lugar, el 11,5% se encuentra en distintas opciones: *totalmente de acuerdo* y *bastante de acuerdo*. Y un 3,8% ha respondido estar *poco de acuerdo* con la pregunta.

La persona intersex ha respondido estar *nada de acuerdo*.

Por otro lado, los hombres respondieron en primer lugar que *no estaban de acuerdo* con que sus pagas extras estuvieran prorrateadas. Un **26,3%** (siendo el segundo porcentaje mayor de la gráfica) están totalmente de acuerdo con la pregunta. El **15,8%** *no responde* a la pregunta. Por último, el **5,3%** está *bastante de acuerdo* con que sus pagas están prorrateadas y aparecen en la nómina mensual.

En conclusión, la mayoría responde que están de acuerdo o no responden a la pregunta.

Las pagas extras están prorrateadas e incluidas en mi nómina mensual, mujeres



Las pagas extras están prorrateadas e incluidas en mi nómina mensual, hombres



BRECHA SALARIAL: PERSONAL LABORAL

En general, en diversos estudios se hace referencia a la comparativa de la brecha salarial entre entidades públicas y privadas, señalando que en las primeras es mucho menor, sin embargo, en este estudio veremos cómo, aunque de forma indirecta en algunos casos, si existe brecha salarial.

Los datos que se presentan a continuación contrastan con las percepciones en cuanto a retribuciones de un sexo y otro que se venían mostrando hasta ahora. Los *hombres*, que en general se encuentran **más descontentos** con el salario que perciben, pasan a ser quienes **más cobran** si se analizan los datos cedidos por la propia administración mientras que, las *mujeres*, **más conformes** con lo que cobran, se encuentran en una situación **más desventajosa**.

Para comenzar con el estudio de la brecha salarial, se tomaron todos los sueldos netos anuales de la plantilla laboral del Ayuntamiento de Breña Baja y se dividieron de forma que resultaron 5 intervalos. Los intervalos salariales que se manejarán durante el diagnóstico son:

Intervalo 1: entre 18.000 y 25.000 euros de Salario Neto Anual

Intervalo 2: entre 25.000 y 30.000 euros de Salario Neto Anual

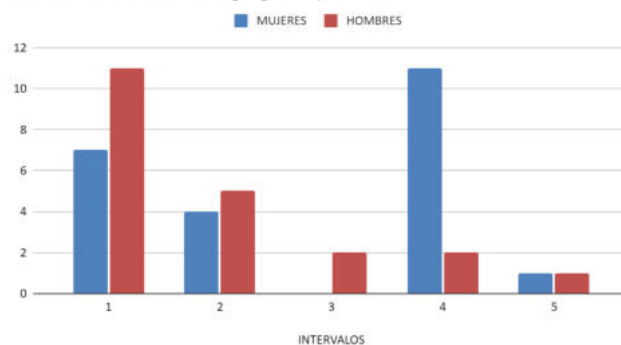
Intervalo 3: entre 30.000 y 35.000 euros de Salario Neto Anual

Intervalo 4: entre 35.000 y 40.000 euros de Salario Neto Anual

Intervalo 5: entre 40.000 y 42.000 euros de Salario Neto Anual

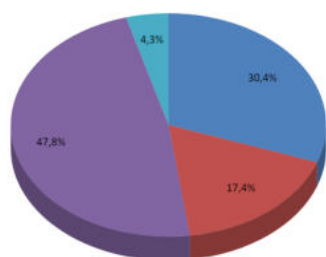
Intervalo 6: más de 42.000 euros de Salario Neto Anual

Intervalos salariales desagregados por sexo

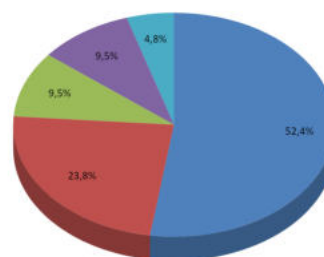


Intervalo 1 menor retribución ---- Intervalo 5 mayor retribución

Mujeres por intervalos salariales



Hombres por intervalos salariales

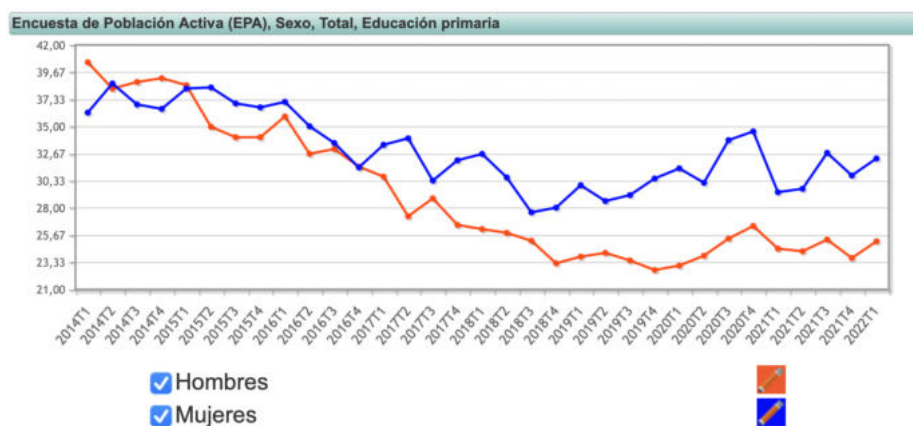


	Mujeres	Hombres
Intervalo 1	30,4%	52,4%
Intervalo 2	17,4%	23,8%
Intervalo 3	0%	9,5%
Intervalo 4	47,8%	9,5%
Intervalo 5	4,3%	4,8%

Consideraciones:

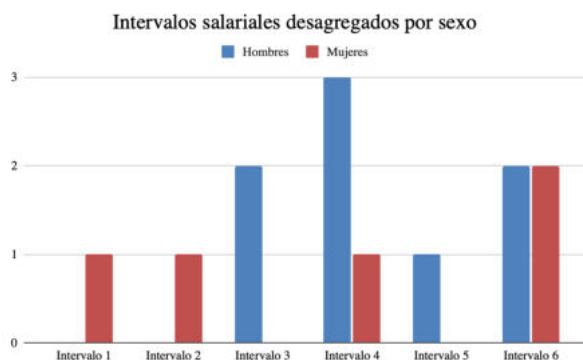
- No existen mujeres en el intervalo salarial 3, entre 30.000 y 35.000 euros de Salario Neto Anual. En el caso de los hombres, representan únicamente un 9,5%.
- Si se unen los intervalos salariales 1 y 2 —menor retribución—, se observa que el 47,8% de las mujeres cobran menos de 30.000 euros netos anuales, mientras que los dos primeros intervalos suponen el 76,1% de los hombres.
- Si unimos los intervalos salariales 4 y 5 (mayor retribución), se aprecia que el porcentaje de mujeres es del 34,7% con un salario neto anual entre 35.000 y 42.000 euros, y el de los hombres, el 14,3%.
- Sin embargo, si se profundiza en el análisis de estos dos últimos intervalos, se observa que el grueso de las mujeres se encuentra en el intervalo 4, con el 47,8%, frente al 9,5% de los hombres.
- En el caso del último intervalo 5, que corresponde a un sueldo neto anual más alto, entre 40.000 y 42.000 euros, nos encontramos que los hombres suponen un 4,8% frente al 4,3% de las mujeres.
- Si se analizan los intervalos teniendo en cuenta la segregación horizontal, se puede ver cómo son los hombres quienes, sin poseer estudios, obtienen mayor número de puestos de trabajo —en el grupo E—. Además, las mujeres con mayor cualificación, se encuentran en régimen laboral. Se observa cómo, en cualquier caso, se encuentran en una posición desventajada.

Este último dato, referido a la menor posibilidad de las mujeres sin cualificación a obtener un puesto de trabajo, se observa que se presenta como una tendencia nacional. Si se acude al Instituto Nacional de Estadística —INE—, *tasas de paro por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad*, resultan las siguientes cifras en cuanto a educación primaria:

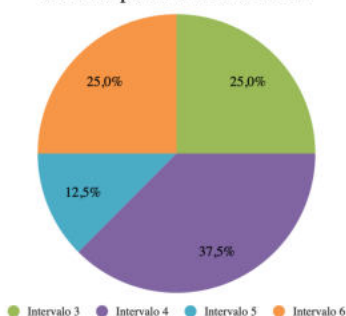


Así, los datos para el último trimestre de 2021 reflejan que los hombres con educación primaria sufren una tasa del 15,12% de paro, mientras que las mujeres en la misma situación se encuentran ante una tasa que casi cuadruplica el número anterior, con el 55,81%.

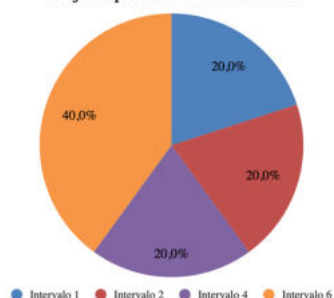
BRECHA SALARIAL: PERSONAL FUNCIONARIO



Hombres por intervalos salariales



Mujeres por intervalos salariales



	Hombres	Mujeres
Intervalo 1	0,00%	20,00%
Intervalo 2	0,00%	20,00%
Intervalo 3	25,00%	0,00%
Intervalo 4	37,50%	20,00%
Intervalo 5	12,50%	0,00%
Intervalo 6	25,00%	40,00%

Después de haber visto estos resultados genéricos, que ya desvelan ciertos indicios de la existencia de brecha salarial, nos encontramos ante la necesidad de hacer cruces de variables más específicos. Esto es:

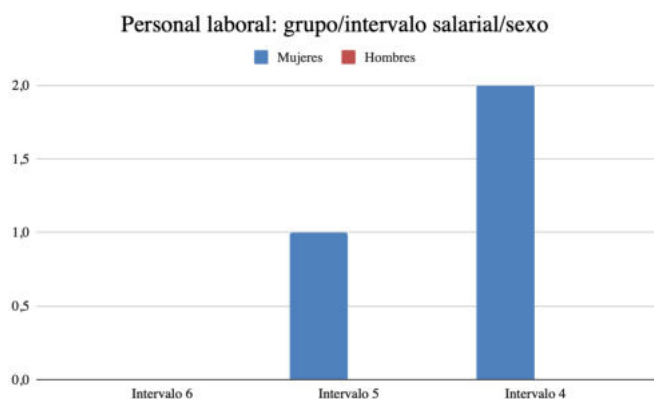
- Contrastar el intervalo salarial, con el sexo del personal y el grupo de convenio al que pertenecen (salario/sexo/grupo de convenio).
- Contrastar el intervalo salarial, con el sexo del personal y el área de trabajo al que pertenecen (salario/sexo/área de trabajo).

Salario/sexo/grupo de convenio

A1

En el caso del **personal funcionario**, tanto las mujeres como los hombres que pertenecen al grupo A1 se encuentran en el intervalo 6 (2 mujeres y 1 hombre) **más de 42.000 euros de Salario Neto Anual**.

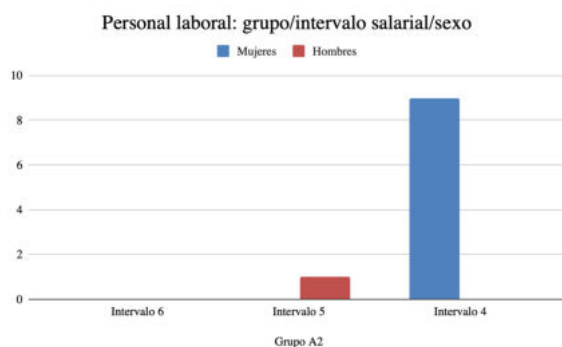
En el caso del **personal laboral**, dónde están las áreas más feminizadas, se encuentra a las mujeres en el intervalo 4, entre **35.000 y 40.000 euros de Salario Neto Anual**. Por otro lado, encontramos otra mujer en el mismo grupo que se encuentra en el intervalo 5 entre **40.000 y 42.000 euros de Salario Neto Anual**.



Grupo A2

En el **grupo A2**, en el caso del funcionariado, existe una única persona, siendo esta un hombre. Además, se encuentra en el intervalo 6, **más de 42.000 euros de Salario Neto Anual**. No se encuentran mujeres funcionarias que pertenezcan al grupo A2.

Y si en el funcionariado no existían mujeres, en el personal laboral del grupo A2, se pueden encontrar 9. En todos los casos, se posicionan en el intervalo 4, entre 35.000 y 40.000 euros de Salario Neto Anual. Por último, resaltar la existencia de un solo hombre en el grupo A2, posicionado en el intervalo 5, por encima de sus compañeras, percibiendo entre 40.000 y 42.000 euros de Salario Neto Anual.



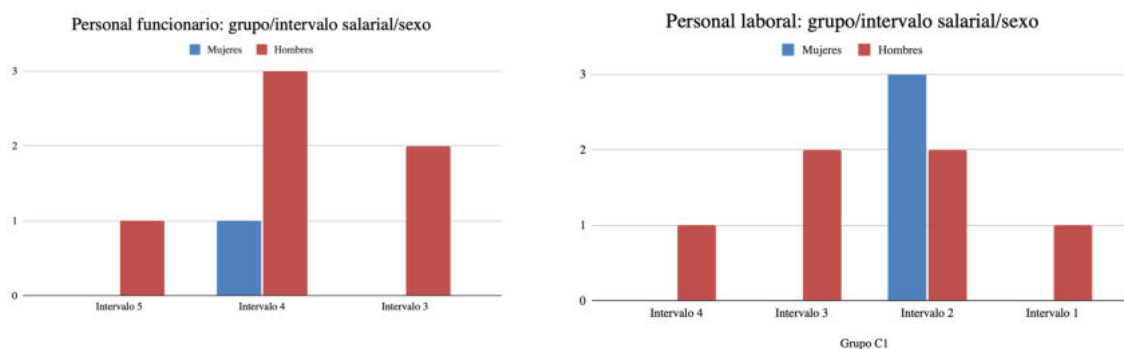
Grupo C1

En el grupo C1 encontramos los siguientes datos:

Por un lado, en una visión general podemos concluir que hay más hombres que mujeres en este grupo. Siendo en el personal funcionario 6 hombres y 1 mujer y en el personal laboral 6 mujeres y 3 hombres.

En el **personal funcionario** se muestra que hay dos hombres en el intervalo 3 entre 30.000 y 35.000 euros de Salario Neto Anual, si bien la mayor parte se concentra en el intervalo 4 entre 35.000 y 40.000 euros de Salario Neto Anual, con un total de tres hombres y una sola mujer. En el intervalo 5 más alto dentro de este grupo, entre 40.000 y 42.000 euros de Salario Neto Anual, encontramos un solo hombre.

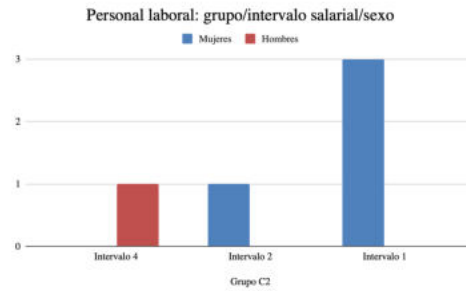
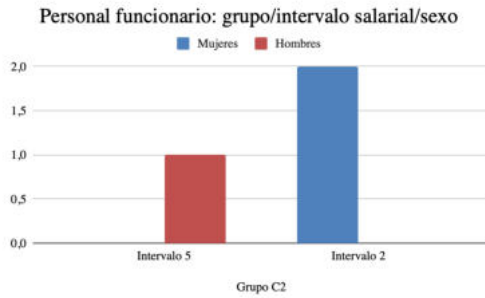
En el **personal laboral**, se observa que las mujeres —con un total de 3— se concentran en el intervalo 2 —entre 25.000 y 30.000 euros de Salario Neto Anual—. En cambio, los hombres se encuentran divididos entre distintos intervalos —del 1 al 4— habiendo 1 hombre en el intervalo 1 —entre 18.000 y 25.000 euros de Salario Neto Anual—, 2 hombres en el intervalo 2 —entre 25.000 y 30.000 euros de Salario Neto Anual—, 2 hombres en el intervalo 3 —entre 30.000 y 35.000 euros de Salario Neto Anual— y un solo hombre también, en el intervalo 4 —entre 35.000 y 40.000 euros de Salario Neto Anual—.



Grupo C2

En el **personal funcionario** se percibe la existencia de dos mujeres y un hombre. Y si bien es cierto que numéricamente las mujeres representan mayoría frente a los hombres, si se atiende a los intervalos, se advierte que entre un sexo y otro existen dos intervalos de diferencia: ambas mujeres se encuentran en el intervalo 2 —entre 25.000 y 30.000 euros de Salario Neto Anual—, mientras que el hombre en el 5, lo que supone percibir entre 40.000 y 42.000 euros de Salario Neto Anual, cifras muy superiores a las de las mujeres.

En el caso del **personal laboral**, se observa la misma tendencia que en el personal funcionario. Existe mayor número de mujeres — 4 — que de hombres — 1 —, en cambio ellas ocupan los intervalos inferiores. Se reparten de esta manera entre el intervalo 1, entre 18.000 y 25.000 euros de Salario Neto Anual, y el 2, entre 25.000 y 30.000 euros de Salario Neto Anual, mientras que el único hombre se encuentra no en el intervalo que sigue sino en el siguiente, el 4, entre 35.000 y 40.000 euros de Salario Neto Anual.

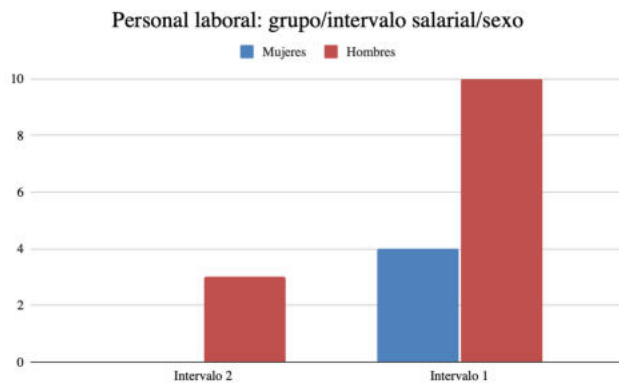


Grupo E

En el Grupo E solo se muestran datos del personal laboral ya que no existe personal funcionario que pertenezca a este.

Se observa, pues, que la mayoría de personas en el Grupo E son hombres, en total 13. De ellos, 10 se encuentran en el intervalo 1, percibiendo anualmente entre 18.000 y 25.000 euros de Salario Neto Anual; los 3 hombres restantes perciben entre 30.000 y 35.000 euros de Salario Neto Anual, en el intervalo 3.

En el caso de las mujeres, son únicamente 4 las que pertenecen a esta categoría. Todas, se encuentran en el primero de los intervalos.



Salario/sexo/área de trabajo

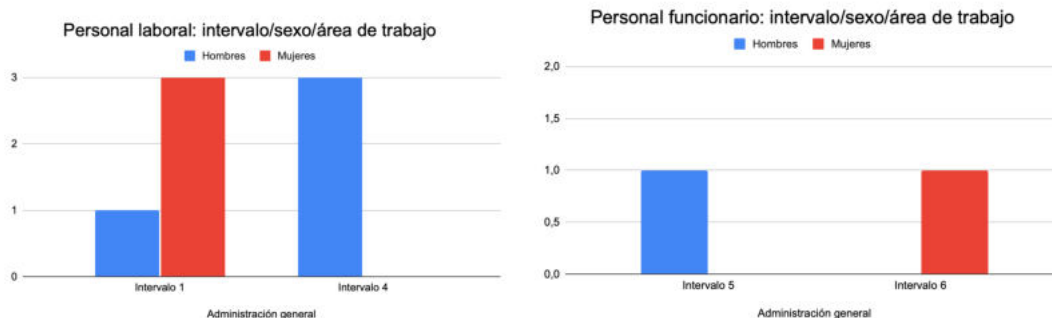
Para continuar con el análisis en el apartado *brecha salarial*, se cruzaron las variables sexo, intervalo salarial y áreas de trabajo. Un aspecto importante a mencionar es que existen áreas dentro del personal laboral que no se mencionan debido a que *bien solo hay mujeres o solo hay hombres*. Estas son: fomento de empleo; funciones de centros docentes de enseñanza preescolar y primaria, educación especial; administración general de infraestructura; política económica y fiscal; promoción cultural general; urbanismo y administración general de educación.

Administración general

En administración general podemos observar que existen un total de 5 hombres y 4 mujeres.

El **personal laboral** se reparte entre el intervalo 1 percibiendo entre 18.000 y 25.000 euros de Salario Neto Anual y el intervalo 4, entre 35.000 y 40.000 euros, habiendo más concentración de hombres en este último con un total de 3. Las mujeres, por su parte, se encuentran todas en el intervalo 1 percibiendo entre 18.000 y 25.000 euros de Salario Neto Anual.

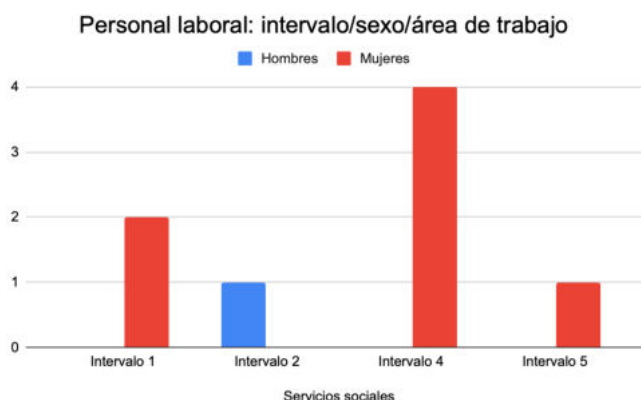
En el personal **funcionario** existen un hombre y una mujer, que se reparten en el intervalo 5 y 6, respectivamente.



Servicios Sociales

El área de Servicios Sociales se encuentra altamente feminizada. Además, cabe destacar que no existe personal funcionario de esta área. Están presentes en ella 7 mujeres y 1 solo hombre.

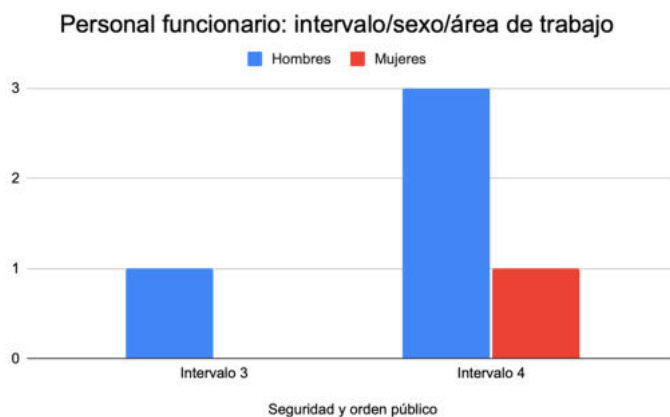
Las mujeres están repartidas entre los intervalos 1, 4 y 5. En el intervalo 1 se encuentran 2 mujeres, concentrándose la mayoría de ellas en el 4 y 5, donde hay 4 y 1 mujer, respectivamente. En el caso del hombre, este se encuentra posicionado en el intervalo 2.



Seguridad y orden público

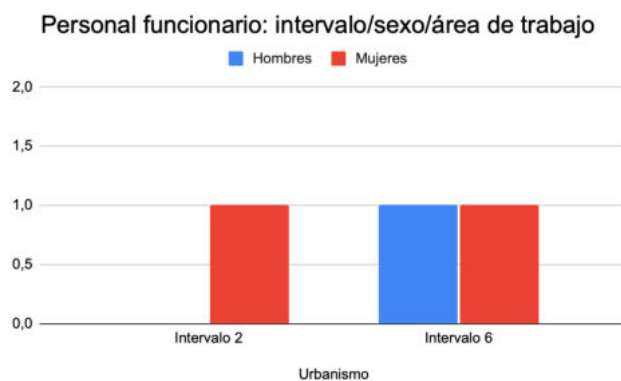
Al contrario que en Servicios Sociales, **no existe personal laboral en el área de seguridad y orden público**. Además, se trata de un sector masculinizado. Como se puede ver en la gráfica, la mayoría del personal son hombres, en concreto 4, frente a una sola mujer.

En cuanto a los intervalos en los que se encuentran, se observa que existe una única persona —un hombre— que no se encuentra en el intervalo 4, debido a la antigüedad con respecto a el resto del equipo.



Urbanismo

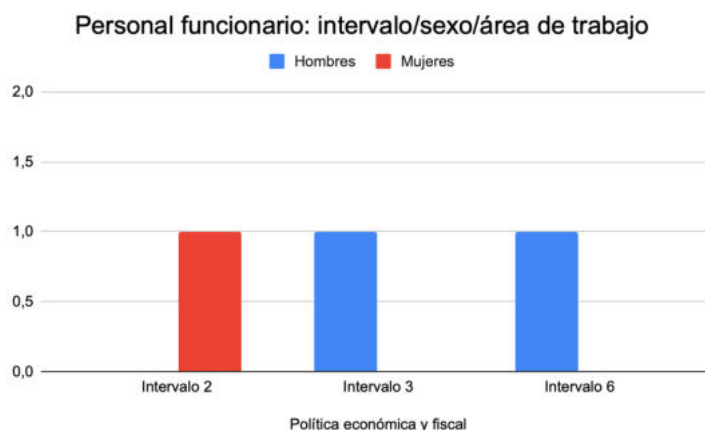
En este departamento el personal funcionario está compuesto por tres personas: dos mujeres y un hombre. En el intervalo 2 existe únicamente una mujer, mientras que en intervalo 6 se encuentran tanto un hombre como una mujer, lo que supondría un salario neto anual por encima de los 42.000 euros.



Política económica y fiscal

En relación a este departamento encontramos el personal funcionario, con un total de tres personas: dos hombres y una mujer.

Si se atiende a la posición del personal, encontramos en el segundo intervalo a la única mujer —entre 25.000 y 30.000 euros de Salario Neto Anual—, mientras que en superiores, a los hombres. Particularmente estos se encuentran en el 3 —entre 30.000 y 35.000 euros de Salario Neto Anual— y el 6 —más de 42.000 euros de Salario Neto Anual—.



Consideraciones:

- En general, con los datos obtenidos en ambos apartados, se puede concluir que existe una tendencia común tanto en el personal laboral como en el funcionario: las mujeres se encuentran en intervalos inferiores a los de sus compañeros.
- Además, si se tiene en cuenta que la mayoría de personal laboral se encuentra en áreas tradicionalmente feminizadas, relacionadas con la educación, la cultura o los cuidados y que, en aquellas áreas que existe personal tanto laboral como funcionario, se puede analizar cómo es el personal laboral el que menos retribuciones tiene, encontrándose en mayor medida intervalos inferiores.
- Se encuentra así que:
 - Las mujeres perciben menores retribuciones que los hombres, de manera general.
 - Las mujeres con estudios primarios/secundarios se encuentran en una situación mucho más desfavorable que sus homólogos masculinos.
 - Las áreas que no son técnicas —asociadas a un rol masculino— se encuentran en la parte laboral de la plantilla, donde existe una menor retribución.

ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES

Las consideraciones finales tendrán el mismo orden que el diagnóstico, de tal forma que resulta lo siguiente:

- En cuanto a la plantilla total se observa que el número de hombres y de mujeres es paritario. Si se acerca la lupa, no obstante, se aprecia que son más hombres que mujeres los que tienen plazas de funcionariado, mientras que ellas se encuentran más en lo laboral.
- Los resultados en cuanto a puestos de trabajo ofertados en régimen funcionario y laboral desvelan que la mayoría de estos son en régimen laboral, con la inestabilidad que esto supone frente a lo funcionario. Como ya se citó, son más mujeres quienes

ocupan estos cargos. Además, las áreas relacionadas con los roles tradicionales *femeninos* los que se encuentran laboralizados. Por el contrario, áreas como *seguridad y orden público, urbanismo o política económica y fiscal* sí que tienen plazas de funcionariado.

- La segregación horizontal muestra unas áreas muy segregadas por sexo, de tal manera que las partes más técnicas —urbanismo, y administración general de infraestructura, por ejemplo— se encuentran ocupadas enteramente por hombres, mientras que aquellas referentes a educación, como ejemplo, tienen representación únicamente femenina.
- En relación a la segregación vertical, se observa cómo existe un gran número de mujeres en los grupos A1 y A2, si bien se encuentran más en la parte laboral que en la funcionaria. Si se observa al grupo E y se compara con la tendencia estatal, esta se corresponde: las mujeres encuentran menos puestos de trabajo que los hombres cuando tienen menor cualificación.
- En el personal laboral la antigüedad mayor la ostentan los hombres, mientras que en el caso del personal funcionario, las mujeres. No obstante, es importante atender al apartado para poder llegar a mayores conclusiones.
- En la formación, se obtiene el resultado de que son las mujeres, especialmente aquellas con primaria o secundaria, las que menos formación reciben.
- En cuanto a las jornadas, nos encontramos, si bien son pocas, únicamente a mujeres ocupando las jornadas parciales.
- La responsabilidad también fue uno de los puntos que se tuvieron en cuenta a la hora de realizar el cuestionario y el diagnóstico. Así, los resultados en cuanto al número de personas o seres vivos de los cuales tienen que hacerse cargo hombres y mujeres, si se atienden a las dos preguntas que se hicieron al respecto, parecen ser contradictorias. Los hombres responden que tienen más personas o seres vivos a su cargo mientras que en el número de jornadas al que se enfrentan, parece ser menor al de las mujeres. Así, pueden ocurrir dos cosas: que los hombres hayan respondido verazmente al número de personas de las que se hacen cargo pero que en la praxis no sea de esta forma o que en algunos casos los datos no sean correctos, pues no corresponde con lo visto en el número de jornadas de responsabilidad.
- En cuanto a los servicios especiales, se observa de manera general que son los hombres quienes más servicios de este tipo realizan. Si se tiene en cuenta el tipo de sociedad en el que se vive, podríamos deducir que también son las redes de mujeres, especialmente, se ocupan del cuidado y del trabajo no asalariado del hogar, pudiendo así ellos realizar este tipo de trabajos en mayor medida.
- En cuanto a la brecha salarial, finalmente, se puede ver cómo son los hombres quienes en mayor medida se presentan descontentos en cuanto a su salario. Si se observan los datos, en cambio, son ellas quienes menor retribución perciben, como norma general.

Anexo III. Tabla de medidas

Área	Medida		Indicador	Responsable	Recursos	Plazo
	Tipo	Desarrollo				
Proceso de selección y comunicación	Implantación	1. Desarrollo de un Plan de Comunicación interno para el Ayuntamiento de Breña Baja.	Objetivo: Existencia del plan	Secretaría	Dedicación del responsable	07/2023
	Implantación	2. Comunicar de manera simplificada y accesible para todo el personal los proyectos y condiciones de acceso a los mismos	Subjetivo: Percepción del personal sobre la comunicación y el acceso a proyectos	Secretaría	Dedicación de responsables	09/2023
Clasificación profesional Infrarrepresentación femenina Promoción profesional Formación	Implantación	3. Disponer de descripción escrita de los puestos de trabajo para el ayuntamiento de Breña Baja	Objetivo: existencia de la descripción de los puestos de trabajo. (RPT)	Comité de empresa - Negociación	Dedicación del responsable	11/2023
	Implantación	4. Disponer de mecanismo de valorización de los puestos de trabajo	Objetivo: Existencia de la herramienta (RPT) Subjetivo: Valor determinado de los puestos de trabajo (RPT)	Comité de empresa - Negociación	Dedicación del responsable	11/2023
	Mejora	5. Desarrollo de un Plan de Formación anual que incluya formación de básica a avanzada en materia de igualdad y por extensión a prevención de la violencia machista, del acoso, etc.	Objetivo: Actualización del Plan de Formación que incluya formación específica	Secretaría	Dedicación del responsable 1.000€	07/2023
	Mejora	6. Ofertar formación específica que tenga por objetivo romper los estereotipos en la participación de mujeres y hombres en puestos de trabajos	Objetivo: Número de horas de formación ofertada y horas de formación realizadas	Secretaría	Dedicación del responsable 1.000€	07/2023

		masculinizados y feminizados respectivamente	Objetivo: Número de personas participantes			
Conciliación	Mejora	7. Desarrollo de un modelo simplificado de solicitudes de permisos y licencias en materia de conciliación de la vida familiar	Objetivo: Existencia del modelo Objetivo: Cantidad de solicitudes recibidas	Secretaría	Por definir	03/2023
Conciliación	Mejora	8. Actualización y comunicación de los permisos y licencias en materia de conciliación de la vida familiar	Objetivo: Existencia de un listado actualizado y desarrollado sobre permisos y licencias	Secretaría	Dedicación del responsable	03/2023
Retribuciones	Implantación	9. Crear un flujo de datos para la elaboración de información más detallada en materia de retribuciones	Objetivo: Posibilidad de obtener datos abiertos y accesibles obtenidos sobre retribuciones	Secretaría	Dedicación del responsable	01/2023
Prevención del acoso Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género	Mejora	10. Desarrollar un modelo simplificado de denuncia y actuación en caso de presuntos casos de acoso sexual y por razón de sexo	Objetivo: Existencia del modelo Objetivo: Número de denuncias recibidas	Responsable del Plan de Igualdad / Responsable del Protocolo de acoso	Dedicación del responsable	03/2023
Comunicación inclusiva y no sexista	Mejora	11. Crear un protocolo de comunicación no sexista y comunicarlo a toda la plantilla	Objetivo: Existencia del protocolo Subjetivo: Percepción del personal	Secretaría	Dedicación del responsable	03/2023
Adicional: Clima laboral	Implantación	12. Encuesta anual de clima laboral	Objetivo: Realización de la encuesta	Secretaría	Dedicación del responsable	09/2023

			Subjetivo: Resultados de satisfacción y específicos por área estudiada			
--	--	--	--	--	--	--

Anexo IV. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del
Ayuntamiento de Breña Baja



Control de versiones	
Última revisión:	02/11/2022
Versión:	2

Tabla de contenido

Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Breña Baja.....	1
Principios	1
Ámbito de aplicación	1
Normativa de aplicación.....	2
Aclaración de conceptos principales	4
Medidas preventivas	6
Procedimiento de actuación.....	7

Principios

En el Ayuntamiento de Breña Baja no se tolerará ningún tipo de acoso sexual o por razón de sexo. En este sentido se velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual y adoptará las medidas que se estimen oportunas al efecto.

Simplificación de procedimientos. El Ayuntamiento simplificará en la medida de lo posible y con todas las garantías para la parte denunciante y denunciada todos los procedimientos relacionados a la prevención, denuncia, investigación y resolución de posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo. En este sentido se incluye dentro del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja medidas que facilitan la denuncia de posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo, concretamente la elaboración de un modelo simplificado de denuncia.

Prevención del acoso. Previa identificación de las necesidades en el diagnóstico del Plan de Igualdad antes mencionado se ha incluido como medida de la misma formación de básica a avanzada en materia de igualdad y por extensión a prevención de la violencia machista, del acoso, etc.

Garantía en el proceso. Se garantizará en todo momento los derechos de la persona que denuncia y de la persona denunciada, para ello se delimitará la configuración de la comisión de instrucción, así como las formas de investigación del caso que realicen.

Carácter supletorio y con ámbito limitado. El presente protocolo se aplicará siempre y cuando no existan normas o disposiciones superiores al mismo y siempre que se encuentre dentro del ámbito de aplicación.

Ámbito de aplicación

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora
- f) En los trayectos entre el domicilio y en el lugar de trabajo

Se aplica a todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Breña Baja, extendiéndose a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero o por cuenta propia lleve a cabo actividades o preste servicios en el Ayuntamiento de Breña Baja.

Cuando la persona acosadora quedara fuera de la dirección del Ayuntamiento de Breña Baja, y, por tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación que una al ayuntamiento y a la empresa en cuestión podrá extinguirse.

Normativa de aplicación

Normativa Internacional:

- Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5
- Convenio nº 111º O.I.T. De 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo.

Normativa Europea

- Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 "Igualdad de trato", modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación 92/131/CE de la Comisión de la Comunidades europeas de 27 de noviembre de 1991, en la cual se incluye un "Código de Conducta" encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países de la CE.
- Directiva 2006/54//CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5/07/2006.
- Acuerdo marco europeo de 26 de abril de 2007, sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

Normativa estatal

- Constitución Española 1978: arts. 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 y 53.2.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH): arts. 3, 7, 8,48 y 62.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal: arts. 184, 191, 443 y 445. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: art 14.
- Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público; arts. 14, 53 y 95,2. Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de 3/18 Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública que aprueba el Acuerdo de 27/07/2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la A.G.E. Y de los Organismo Públicos vinculados.
- Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Normativa autonómica

- Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género.
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, en su artículo 4 y artículo 33.
- Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias, artículos 11.2 y 18.

Aclaración de conceptos principales

A continuación se expondrán algunas situaciones que pudieran darse en el contexto laboral, las situaciones expuestas son a modo de ejemplo. En función de la gravedad de cada caso, la persona responsable del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, la máxima autoridad orgánica del ayuntamiento y/o los servicios jurídicos estarán en la obligación de avisar a las autoridades si consideran que el caso en cuestión rebasa los límites del acoso laboral y pudieran constituir un delito.

Acoso sexual

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, establece que es toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, en la que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima a fin de obtener provecho sexual, o en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se proponen, con fin aclaratorio, un listado de ejemplos de acoso sexual que pudieran darse en la administración:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados: el acoso de intercambio o chantaje sexual y el acoso ambiental.

- Acoso de Intercambio o Chantaje Sexual: el producido por personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. A modo de ejemplo, pueden constituir chantaje sexual: demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Acoso Ambiental: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual: observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes pornográficas y o eróticas en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios; etc.

Acoso por razón de sexo

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por tanto, es todo comportamiento en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), desarrollado de forma sistemática en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que tiene como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo, siempre que se realicen sobre una persona por razón de su sexo: las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo; los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, o sobre la opción o ideología sexual; impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; impartir órdenes vejatorias; las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; la orden de aislar e incomunicar a una personal; la agresión física; etc.

Ejemplos de acoso por razón de sexo:

- Conductas discriminatorias por motivo de embarazo o maternidad.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual.
- Denegar arbitrariamente permisos a los cuales tiene derecho.

- Hostigamiento con las mujeres que quieren ejercitar sus derechos de conciliación.
- Ridiculizar a las personas que se encuentran en áreas o departamentos masculinizados o feminizados perteneciendo al sexo menos representado en las mismas.
- Ignorar comentarios, aportaciones o ideas, excluirlas, no tomarlas en serio, etc.
- Asignar tareas sin sentido, órdenes contradictorias, plazos irracionales, etc.
- Sabotear el trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para desarrollarlo.

Acoso por orientación sexual y/o por identidad sexual

Según la Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales, en Canarias, es cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. A modo de ejemplo, pueden ser acoso por razón de orientación sexual expresiones ridiculizantes, comentarios grotescos sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar; tratar de aislar a la persona en su ambiente laboral; humillarle delante de sus compañeros o compañeras por su orientación sexual; hacerle insinuaciones sexuales; proferir insultos y/o vejaciones; etc.

Ejemplos:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual o identidad o expresión de género, como ignorar aportaciones, realizar comentarios o acciones que afecten a la dignidad de la persona.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por su orientación sexual o identidad o expresión de género o llevar a cabo conductas que denoten una falta de respeto por la diversidad sexual y de género.
- Ridiculizar a la persona o utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual o identidad o expresión de género.

Medidas preventivas

Con el objeto de prevenir que se sucedan casos de acoso sexual, por razón de sexo o género y/o por orientación sexual, entendiendo que la prevención es mejor vía que las medidas sancionadoras o cautelares, el Comité de Igualdad del Ayuntamiento de Breña Baja llevará a cabo:

- Difusión del contenido y la existencia del presente protocolo, a todos los niveles de la organización, en el documento o material de difusión del protocolo.

- Sesiones de información sobre el contenido del protocolo y su procedimiento, sobre la terminología y los distintos tipos de acoso, derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en cuanto al compromiso de igualdad del Ayuntamiento, etc. Entendemos que la propia existencia de este protocolo, con la clara identificación de las posibles conductas de acoso, su explicación y el conocimiento por parte de la plantilla de la existencia de las personas y comités que se encargan de velar porque estas situaciones no se sucedan, es en sí misma una potente medida preventiva.
- Acciones de formación específica en materia de género e igualdad para toda la plantilla, y en concreto para las personas que tengan el deber de intervenir en casos de actuación por acoso sexual, por razón de sexo o género y orientación sexual.
- Acciones de información, internas y municipales (campañas de prevención del acoso y de prevención de las violencias machistas, creación de jornadas divulgativas, etc.)

Procedimiento de actuación

Garantía del proceso. La actuación relacionada a un posible caso de acoso sexual y por razón de sexo se realizará con garantía de confidencialidad, respeto y protección a la dignidad de las personas, imparcialidad, prohibición de represalias y protección de la seguridad y la salud de las víctimas. Adicionalmente deberá ser un proceso que se desarrolle con diligencia y celeridad.

Denuncia de los hechos

La víctima de acoso sexual o por razón de sexo podrá denunciar conductas de las que haya sido víctima utilizando el formato del Anexo I de este protocolo. Es importante recordar que los ejemplos de los casos expuestos anteriormente no son limitativos, pudiendo denunciar conductas similares o aquellas conductas por las que considere que está siendo víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo. La denuncia que se puede realizar conforme a este protocolo, así como las sanciones que se tomen no sustituyen otras vías de denuncia o la posibilidad de que la persona que cometa acoso sexual o por razón de sexo incurra en delitos tipificados en el Código Penal.

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo de acoso sexual y por razón de sexo podrán ponerse en contacto con la persona responsable del protocolo al correo: antiacoso@bbaja.com

Procedimiento de investigación y resolución

- 1. Forma:** la víctima iniciará la denuncia utilizando el formato que se anexa al presente protocolo y la recibirá la persona responsable del protocolo. Si la persona responsable del protocolo estuviera implicada en la denuncia, la denuncia deberá dirigirse a la autoridad orgánica del Ayuntamiento, que dado el caso asumirá las funciones de la persona responsable del protocolo.
- 2. Apertura del expediente:** en el plazo de 2 días laborales desde la recepción de la denuncia la persona responsable del protocolo abrirá un expediente con el objetivo de esclarecer los hechos denunciados

e impedir la continuidad de estos. En el expediente incluirá un documento que contenga información sobre la comisión instructora.

- 3. Esclarecimiento de los hechos:** se constituirá una comisión instructora, que será el órgano encargado de la tramitación del expediente creado en el paso anterior; la persona responsable del protocolo dará apoyo en el registro documental de cuantos informes, documentos y actas elabore la comisión instructora.

Con el fin de asegurar la garantía del proceso la comisión instructora se constituirá por tres personas cuyos perfiles profesionales, de cualificación y de intereses se delimitará de la siguiente manera:

- Deberá tener formación acreditada y actualizada en actuación sobre el acoso sexual o por razón de sexo.
- No podrá ser superior/a directo de la posible víctima
- No podrá estar implicado/a en la denuncia, ni como víctima ni como acusado/a.
- No podrá ser familiar de la víctima o de la persona acusada.

Actuación de la comisión instructora. Basado en la garantía del proceso la comisión instructora deberá realizar las siguientes actuaciones:

- Informar, asesorar y acompañar a la persona que denuncia en todo el proceso.
- Realizar un primer análisis de los hechos denunciados para confirmar la veracidad de la denuncia con la máxima rapidez y confidencialidad.
- Identificar la situación denunciada para adoptar las pautas de actuación según indica el protocolo.
- Notificar puntualmente de los avances del proceso a la persona responsable del protocolo; la persona responsable del protocolo notificará a las partes implicadas del avance, vigilando siempre que cumple con las garantías del proceso.
- Realizar un dictamen y hacerlo constar en un informe que se entregará al secretario/a del Ayuntamiento para continuar el proceso.

Adicionalmente, podrá realizar las siguientes actuaciones:

- Si fuera necesario la comisión propondrá al responsable del departamento donde se denuncie la situación la adopción de medidas cautelares para la separación en espacio físico y horarios de las personas implicadas. Cuando sea el responsable del departamento persona implicada, la comisión lo propondrá al área y órgano superior directo. La aplicación de la medida deberá realizarse con urgencia y el rechazo de esta deberá estar debidamente justificado y acompañarse de una propuesta alternativa.

- Programar entrevistas con la persona víctima o la persona denunciada. En función de las circunstancias las entrevistas se realizarán por una o por todas las personas integrantes de la comisión instructora. Siempre se deberá garantizar que la investigación se hace respetando los derechos de las partes implicadas.
4. **Plazo:** el expediente deberá ser finalizado en el plazo de 20 días laborales contados desde el día de su apertura. Durante todo este tiempo podrán estar vigentes las medidas cautelares que se hayan tomado si fuera el caso.
 5. **Solución:** la comisión instructora realizará en el plazo indicado las averiguaciones pertinentes conforme a lo especificado en el punto 3 del procedimiento, habiendo finalizado la investigación se emitirá un informe que irá dirigido a la máxima autoridad orgánica del ayuntamiento, dicho informe deberá concluir si existió o no existió el comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo que fue denunciado.
 6. **Adopción de medidas:** la máxima autoridad orgánica del ayuntamiento adoptará las medidas con proporcionalidad a los hechos, ajustadas a la Ley, las normativas y los convenios colectivos vigente y si fuera necesario recurrirá a terceros que asesoren sobre las medidas oportunas para cada caso, guardando siempre la confidencialidad sobre las personas implicadas.

Modelo de denuncia

SOLICITUD DE INTERVENCION POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Solicitante

- Persona afectada
 Representante de los y las trabajadores/as Unidad directiva afectada
 Otros (especificar): _____

Tipo de acoso

- Sexual Por razón de sexo
 Por orientación sexual
 Otro tipo de discriminación: _____

Datos de la persona afectada

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo H M Otro

Teléfono de contacto:

Vinculación laboral: funcionario/a Personal laboral

Departamento y puesto de trabajo:

Descripción de los hechos (con identificación de la persona que supuestamente ha realizado la conducta constitutiva de acoso)

Existencia de testigos

No Sí (especificar): _____

Documentación anexa

No Sí (especificar): _____

Solicitud

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo o género, y/o por orientación sexual o identidad sexual.

Solicito la adopción de medidas cautelares consistentes en: _____.

En Breña Baja a ___ de _____ de _____ Firma de la persona interesada

**Anexo V. Ficha descriptiva de las funciones de la persona responsable
del Plan de Igualdad**



Ficha descriptiva de funciones de la persona responsable del Plan de Igualdad

Rev. 1 – 02/11/2022

La persona designada como responsable del Plan de Igualdad deberá ejercer como mínimo las funciones descritas a continuación:

1. Recoger y registrar información que permita hacer seguimiento del cumplimiento o incumplimiento de las medidas concretas del Plan de Igualdad y, evaluar el cumplimiento de las mismas.
2. Elaborar resumen sucinto, así como completar la herramienta del seguimiento para facilitar el debate de la comisión de seguimiento y la evaluación sobre la consecución de los objetivos estratégicos
3. Convocar a la comisión seguimiento conforme a lo establecido en el Plan de Igualdad para debatir el cumplimiento o incumplimiento de las medidas concretas y la consecución de los objetivos estratégicos del Plan de Igualdad
4. Dar apoyo a la comisión de seguimiento en lo que a la actividad, reuniones, actas y registros se refiera, así como en posibles procedimientos de modificación y resolución de discrepancias y en todo aquello que la propia comisión le requiera
5. Vigilar que el desarrollo de las medidas esté orientado a cumplir con el objetivo estratégico relacionado a la misma
6. Apoyar a las áreas y personas responsables del desarrollo de las medidas concretas cuando así se le requiera
7. Atender dudas y sugerencias sobre el Plan de Igualdad y sus anexos