

**Diagnóstico en  
materia de  
igualdad para el  
Ayuntamiento  
de Granada**

**BORRADOR**

Septiembre de 2018

---

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	10
2.1. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL MUNICIPAL.....	10
2.1.1. Perfil de la plantilla.....	11
2.1.2. Condiciones laborales de la plantilla.....	15
2.1.3. Posición de mujeres y hombres en el organigrama.....	22
2.2. POLÍTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	32
2.2.1. Acceso, selección de personal y provisión de puestos de trabajo.....	32
2.2.2. Promoción y desarrollo profesional.....	40
2.2.3. Formación continua.....	46
2.2.4. Retribuciones.....	57
2.2.5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	68
2.2.6. Salud laboral.....	72
2.2.7. Comunicación interna.....	76
2.3. OPINIONES DEL PERSONAL SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE GRANADA.....	79
3. CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO.....	93
4. RECOMENDACIONES DE MEJORA PARA EL PLAN DE IGUALDAD.....	98

## ÍNDICE DETALLADO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
Objetivos del diagnóstico .....	5
Metodología desarrollada.....	6
Características y cultura organizacional del Ayuntamiento de Granada .....	7
2. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	10
2.1. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL MUNICIPAL.....	10
2.1.1. Perfil de la plantilla.....	11
Distribución de la plantilla por sexo .....	11
Distribución de la plantilla por edad.....	11
Distribución de la plantilla por nivel de estudios .....	12
Antigüedad de la plantilla .....	13
Responsabilidades familiares de la plantilla por sexo.....	14
2.1.2. Condiciones laborales de la plantilla .....	15
Distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato .....	15
Distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato atendiendo a su perfil (edad y nivel de estudios) .....	17
Distribución de mujeres y hombres por tipo de jornada .....	19
Situaciones administrativas por sexo .....	21
2.1.3. Posición de mujeres y hombres en el organigrama.....	22
Distribución por órganos de Gobierno y representación .....	22
Distribución por áreas funcionales.....	23
Relación de puestos de trabajo por sexo.....	26
Distribución por niveles jerárquicos o complementos de destino .....	27
Distribución por grupos profesionales y grupos de cotización .....	30
2.2. POLÍTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	32
2.2.1. Acceso, selección de personal y provisión de puestos de trabajo .....	32
Políticas y prácticas de selección y provisión de puestos de trabajo .....	32
Nuevas incorporaciones por sexo .....	35
Bajas de la plantilla .....	38
2.2.2. Promoción y desarrollo profesional .....	40
Políticas y prácticas de promoción y desarrollo profesional.....	40
Promoción interna (concurso oposición) en los últimos años por sexo.....	41
Promoción por provisión de puestos de trabajo (libre designación y concurso) en los últimos años por sexo .....	43
2.2.3. Formación continua .....	46
Políticas y prácticas de formación continua.....	46
Participación de la plantilla según tipo de curso y modalidad .....	47
Participación de la plantilla según duración y modalidad del curso.....	52
Participación de la plantilla según lugar y momento de realización .....	54
Participantes según RPT y tipo de contratación .....	55
2.2.4. Retribuciones.....	57
Políticas y prácticas salariales.....	57

Evolución de las retribuciones medias percibidas por sexo .....	59
Análisis de la distribución de los complementos salariales por sexo .....	60
2.2.5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal .....	68
Políticas y prácticas de conciliación .....	68
Utilización de medidas de conciliación por sexo .....	69
2.2.6. Salud laboral .....	72
Políticas y prácticas de salud laboral .....	72
La integración de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales .....	72
Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Atención y prevención de agresiones	74
Mecanismos de información y apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género .....	75
2.2.7. Comunicación interna .....	76
Políticas y prácticas de comunicación interna .....	76
Análisis del lenguaje utilizado por la Corporación municipal .....	77
2.3. OPINIONES DEL PERSONAL SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE GRANADA .....	79
Perfil de las personas participantes .....	79
Principales resultados del cuestionario .....	83
3. CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO .....	93
Características de la organización .....	93
Características generales de la plantilla .....	93
Diferencias más significativas entre mujeres y hombres en la distribución de la plantilla .....	94
Igualdad en las condiciones laborales de la plantilla .....	94
Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y selección ..	95
Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción .....	95
Igualdad en la formación continua .....	95
Igualdad salarial .....	96
Igualdad de oportunidades en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal .....	96
Igualdad en la salud laboral .....	97
Igualdad en las prácticas de comunicación y lenguaje .....	97
4. RECOMENDACIONES DE MEJORA PARA EL PLAN DE IGUALDAD .....	98
Cultura de la organización .....	98
Selección y clasificación profesional .....	98
Promoción y desarrollo profesional .....	99
Formación continua .....	99
Retribuciones .....	100
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal .....	100
Salud laboral .....	101
Comunicación .....	101

## 1. INTRODUCCIÓN

La **igualdad entre mujeres y hombres** es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre Derechos Humanos. Asimismo, constituye un principio fundamental de la Unión Europea y, como tal, está recogido en el Tratado de Lisboa y en el ordenamiento jurídico de los Estados Miembros. En España, la igualdad se reconoce en la propia **Constitución** (artículo 14 y 9.2) o en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

La **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada. Las **políticas de igualdad** son la respuesta institucional para crear y garantizar las condiciones necesarias en el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo y, por tanto, corregir todas las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en la sociedad para alcanzar la igualdad real.

El desarrollo de **planes específicos de igualdad** y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención, es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de instituciones, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **diagnóstico de la gestión de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Granada**, con una doble finalidad: por una parte, conocer la distribución y situación actual de las mujeres y hombres de su plantilla, así como el grado de incorporación de la perspectiva de género en la gestión del personal; por otra parte, servir de base para la elaboración del **Plan de Igualdad de Empresa de aplicación al Ayuntamiento de Granada y a los organismos dependientes del mismo**<sup>1</sup>.

El impulso para la realización del diagnóstico responde al **compromiso** de la Corporación municipal con el respeto hacia la igualdad de género, que parte de una amplia trayectoria en el desarrollo de medidas y planes de igualdad dirigidos a la ciudadanía. Asimismo, esta actuación pretende dar respuesta a las obligaciones normativas de las Administraciones Públicas en lo relativo a la puesta en marcha de planes de igualdad dirigidos al propio personal, señalados en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** (LOIEMH).

La LOIEMH recoge en su artículo 64 la elaboración de planes de igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, y modifica, a su vez, la **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de**

---

<sup>1</sup> Acuerdo de la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Granada, de 25 de enero de 2016, en relación con el Plan de Igualdad de Empresa de aplicación al Excmo. Ayuntamiento de Granada y a los organismos dependientes del mismo.

**octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.** Concretamente, en su Disposición Adicional Séptima, referida a los Planes de Igualdad, contempla:

1. 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.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

En el marco andaluz, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, regula también los planes de igualdad en la Administración Pública. En concreto, su artículo 32 contempla:

1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.
2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.
3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

Desde este contexto normativo, se ha desarrollado durante el año 2018 el **diagnóstico de igualdad del Ayuntamiento de Granada**, como un instrumento que permita definir el punto de partida de esta organización para el desarrollo del Plan de Igualdad. Asimismo, unido al desarrollo del diagnóstico, se ha llevado a cabo un trabajo de acompañamiento a la constitución y desarrollo de la Comisión de Igualdad en el proceso de toma de decisiones, en relación con la fase de diagnóstico y la futura elaboración del plan de igualdad.

### **Objetivos del diagnóstico**

El **objetivo general** que se pretende conseguir con la elaboración del presente diagnóstico es identificar la situación de los recursos humanos y de la entidad en relación a la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como detectar las necesidades y obstáculos para su mayor integración en el funcionamiento interno de la organización. Todo ello, de cara a sentar las bases para el diseño, desarrollo y puesta en marcha de un plan de igualdad de oportunidades referido tanto a la gestión de recursos humanos como a la actividad administrativa del organismo.

Concretamente, el diagnóstico contempla los siguientes **objetivos específicos**:

- Sistematizar y analizar la información relativa a la composición de la plantilla y la participación de las mujeres y de los hombres en todos los procesos de la organización.

- Analizar información relativa a las características de la gestión de los recursos humanos y la incorporación de la igualdad.
- Analizar las opiniones y creencias del personal del Ayuntamiento en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar los obstáculos y necesidades de la organización para facilitar la integración de la igualdad en las diferentes áreas de su funcionamiento interno.
- Formular posibles líneas de intervención a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de cara a la elaboración del plan de igualdad.

### Metodología desarrollada

La metodología desarrollada para la elaboración del presente diagnóstico ha seguido **varias fases**: en primer lugar, la recogida y análisis de datos cuantitativos sobre la distribución del personal del Ayuntamiento a través de diferentes indicadores. En segundo lugar, paralelamente, se ha procedido a la recogida de información cualitativa sobre las prácticas de gestión de los recursos humanos llevadas a cabo por la Corporación.

Para llevar a cabo la recogida de datos cuantitativos, el primer paso ha sido el diseño de una **herramienta de recogida de información**, que contiene tablas sobre la composición y situación de la plantilla adaptadas a la realidad de la entidad y a las posibilidades de explotación de la información que tenga la misma. La recopilación de este tipo de información se ha realizado por parte del Servicio de Formación y Apoyo Jurídico del Ayuntamiento de Granada, con el soporte y asesoramiento de Fundación Mujeres.

La recogida de **información cualitativa** acerca de las prácticas y políticas de recursos humanos se ha obtenido a partir de fuentes secundarias relativas a la gestión de la organización (Acuerdo Regulador, Plan de Formación, Protocolo de Acoso...), así como a partir de fuentes primarias de análisis: cuestionario a la plantilla y entrevista con el departamento de Recursos Humanos.

Las **fuentes secundarias** analizadas han sido:

- Organigrama BOP 26/06/2016, modificado por BOP 27/6/2017.
- Adaptación de la RPT a la modificación de organigramas por decreto de Alcaldía (2017).
- Sistema de clasificación profesional (RPT 2016).
- Reglamentación interna (reglamento Orgánico del Excmo. Ayto. Granada (modif. 2014).
- Acuerdo regulador relaciones entre la Corporación y el personal funcionario.
- Convenio regulador de relaciones entre la Corporación y el personal Laboral.
- Normas Generales de Formación del Ayuntamiento de Granada.
- Plan de Formación 2018.
- Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso.
- Reglamento de atención y prevención de agresiones.
- Circular informativa sobre regulación del personal en programas empleo.

- Convocatoria extraordinaria de acciones divulgativas en colaboración con Ibermutuamur.
- Regulación incapacidad temporal e indisposiciones.
- Delegación de competencias de la Junta de Gobierno local. Secretaría General.
- Convocatorias de empleo público activas.
- Convocatoria de selección de plazas bomberos y personal directivo.
- Anuncio sobre los baremos para la valoración de méritos.
- Anuncio sobre cobertura de interinidades.
- Instrucción para evitar un uso sexista del lenguaje en la documentación generada por el Ayuntamiento de Granada.
- V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2018-2022).
- Normativa estatal, autonómica y local en materia de igualdad.

El **cuestionario** relativo a las opiniones de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades indaga sobre el nivel de conocimiento de la plantilla, así como los posibles obstáculos derivados de estereotipos de género para la aplicación de las políticas de igualdad. Esta herramienta se envió por correo electrónico masivo a toda la plantilla municipal, para autocumplimentar on-line en un plazo de dos semanas.

La **entrevista** con el departamento de Recursos Humanos se realizó el 13 de julio de 2018 a la Jefa del *Servicio de Formación y Apoyo Jurídico* del Ayuntamiento de Granada. La entrevista giró en torno al desarrollo de las distintas políticas de gestión de recursos humanos en la Corporación (acceso, promoción, formación, retribuciones, clasificación profesional, salud laboral...), así como el grado de desarrollo del Ayuntamiento en políticas de igualdad. La información extraída de la entrevista, así como del análisis del resto de documentación secundaria, han servido de base para la elaboración del siguiente epígrafe, relativo a las **características** y **cultura organizacional**.

### **Características y cultura organizacional del Ayuntamiento de Granada**

La **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** es uno de los valores fundamentales del Ayuntamiento de Granada. Ésta se materializa con la creación, en 1991, de la **Concejalía de la Mujer** y con el inicio de los **Planes Municipales de Igualdad** entre mujeres y hombres. Éstos han sido el instrumento necesario para plantear las líneas municipales de actuación, a medio y largo plazo, para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la ciudad de Granada. Desde entonces, el Ayuntamiento ha incorporado en su organigrama municipal el **Servicio de Igualdad de Oportunidades**, compuesto de personal experto en materia de igualdad y violencia de género, actualmente adscrito a la *Concejalía Delegada de Presidencia, Empleo, Emprendimiento, Igualdad y Transparencia*, integrado por una jefatura de servicio, agentes de igualdad y equipo de violencia de género.

En 1993, además, se creó el **Consejo Municipal de la Mujer**, como órgano máximo de participación democrática de las mujeres de la ciudad de Granada y de sus asociaciones en los asuntos municipales.

En relación a los Planes de Igualdad municipales, el pasado 29 de junio de 2018 se aprobó en el Pleno Municipal, por unanimidad, el **V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, con una vigencia de 4 años (2018-2022), donde se recogen todas las líneas de actuación para avanzar en igualdad en este período.

Este Plan viene precedido por el **Plan Granada Mujer** (1991-1995), primer plan que desarrolló medidas de acción positiva para hacer frente a las discriminaciones que sufrían las mujeres granadinas, y establecía la coordinación con distintas áreas municipales. Posteriormente se desarrollaron el **II Plan Municipal de Oportunidades para las Mujeres** (1997-2001), el **III Plan Municipal de igualdad de oportunidades entre los géneros** (2001-2005) y el **IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres** (2009-2014, prorrogado hasta 2016), que surge tras la aprobación de la LOIEMH y supone un cambio cualitativo importante para la incorporación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Granada.

El compromiso del **Ayuntamiento de Granada** adquirido a lo largo de los últimos años en materia de igualdad se transmite también a su plantilla municipal y se fomenta su participación en la materia. Como se ha mencionado, la organización cuenta con el Servicio de Igualdad de Oportunidades, que es la unidad técnico-administrativa del Ayuntamiento encargada del impulso técnico del V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El Ayuntamiento también hace un esfuerzo por incorporar la igualdad en toda la **documentación** que elabora (boletines, circulares, etc.), tanto de manera interna hacia su personal como de manera externa hacia la ciudadanía, cuidando su lenguaje e imágenes. Se viene trabajando desde los primeros planes de igualdad en la elaboración de guías para el uso de un lenguaje no sexista. La medida más significativa al respecto es la **Instrucción para evitar un uso sexista del lenguaje en la documentación generada por el Ayuntamiento de Granada**, que data del año 2011. Este tema es, por tanto, una prioridad en la comunicación de la entidad, aunque es necesario seguir trabajando en ello, pues no se ha llegado a la totalidad de la comunicación e imágenes (tal y como se extrae de la entrevista realizada para este diagnóstico).

Los **valores de igualdad** se transmiten a través de campañas específicas, así como por medio del trabajo con las distintas áreas municipales, de cara a garantizar la transversalidad de género hacia todos los ámbitos, incidiendo en áreas especialmente masculinizadas. Así, por ejemplo, se trabaja con Deportes, Urbanismo, Medio Ambiente o Participación Ciudadana. Todo ello ha tenido resultados con la obtención del **Certificado de Empresa Socialmente Responsable**.

En último lugar, cabe añadir que, tanto el **Acuerdo Regulator** de las relaciones entre la Corporación y el personal funcionario (así como del laboral, en su caso), como el **Plan Municipal de Igualdad**, hacen referencia a medidas específicas de igualdad de oportunidades para incorporar en todas las áreas de gestión de recursos humanos como, por ejemplo:

- Fomento y promoción de un uso del lenguaje, contenidos e imágenes no sexistas e inclusivos en la documentación y comunicación municipal.
- Adecuación de estudios y estadísticas incorporando la variable sexo e indicadores de género.
- Fomento de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Corporación municipal, órganos de gobierno y directivos.
- Realización de informes de impacto de género en los planes y disposiciones municipales de especial relevancia social y económica, como el presupuesto consolidado del Ayuntamiento de Granada.
- Incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos municipales.
- Formación especializada en género e igualdad entre mujeres y hombres dirigida al personal directivo y técnico de la entidad.

Además, de cara a la intervención del Ayuntamiento con empresas o entidades, se aborda la inclusión de **cláusulas para la igualdad** entre mujeres y hombres en la contratación municipal, así como la elaboración de planes estratégicos y ordenanzas de subvenciones.

## 2. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente diagnóstico de igualdad del Ayuntamiento de Granada es el paso previo a la elaboración de un plan de igualdad dirigido al propio personal de la entidad. Analiza la gestión de sus recursos humanos de cara a establecer los puntos fuertes y las áreas de mejora, que servirán de base para definir los objetivos y medidas a incorporar en el plan.

Para la realización del presente informe se han analizado tanto datos cuantitativos como cualitativos. Contiene los resultados de los estudios realizados a partir de los datos proporcionados de la plantilla, la documentación complementaria relativa a las distintas prácticas de recursos humanos del Ayuntamiento y las fuentes primarias de recogida de información (entrevista personal y cuestionario a la plantilla).

El contenido de este documento se ha estructurado en tres bloques:

- **Características del personal municipal**, en el que se analiza la distribución de la plantilla según sexo y diversas variables (antigüedad, grupos, nivel de estudios, responsabilidades familiares, niveles de responsabilidad, edad, etc.) Los datos analizados están tomados a 31 de diciembre de 2017, a no ser que se especifiquen otras fechas.
- **Políticas de gestión de recursos humanos**, en el que se analizan las prácticas de gestión del Ayuntamiento en diferentes áreas (acceso, promoción, conciliación, retribuciones...) y su impacto sobre la participación y condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores.
- **Opiniones del personal sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Granada**, que recoge los resultados de los cuestionarios dirigidos a conocer la opinión y percepciones de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en general y, en particular, en su entidad.

### 2.1. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL MUNICIPAL

Este epígrafe sobre las características del personal municipal se estructura en tres bloques:

- Perfil de la plantilla
- Condiciones laborales de la plantilla
- Posición de mujeres y hombres en el organigrama

### 2.1.1. Perfil de la plantilla

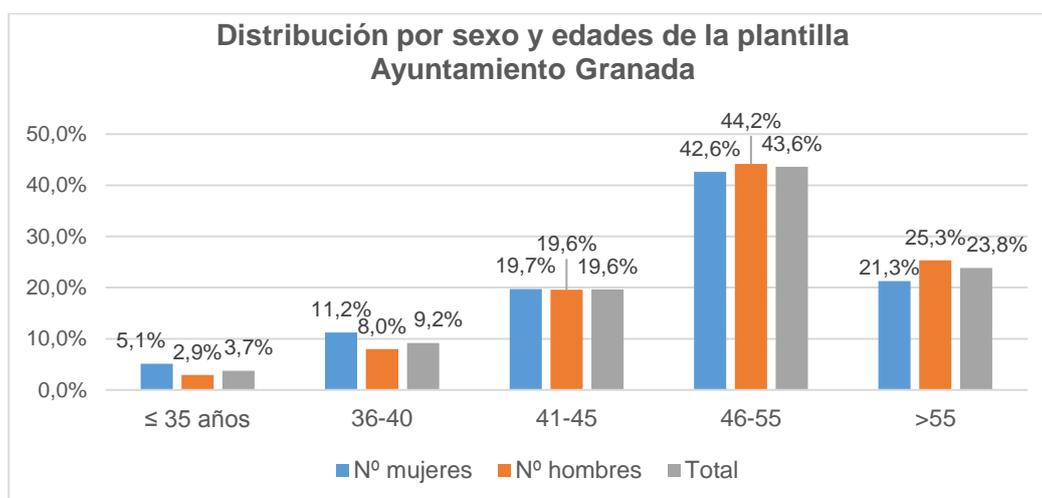
#### Distribución de la plantilla por sexo

La plantilla del personal del Ayuntamiento de Granada está compuesta, a 31 de diciembre de 2017, por un total de 2.059 personas, de las cuales 762 son mujeres y 1.297 son hombres, lo que representa unos porcentajes del 37% y del 63% respectivamente. Esto supone, por tanto, una **ligera infrarrepresentación de las mujeres** en el conjunto de la plantilla, al no alcanzar un mínimo del 40%<sup>2</sup>.



#### Distribución de la plantilla por edad

Se trata de una **plantilla envejecida**, en la que el 67,4% tiene más de 45 años. Este envejecimiento es ligeramente superior en el caso de los hombres, ya que cerca del 70% de la plantilla masculina se encuentra en las franjas de edad de más de 46 años, mientras que en el caso de las mujeres alcanza el 64%. Sólo el 3,7% de la plantilla del Ayuntamiento de Granada tiene menos de 35 años. Estos datos se reflejan en el siguiente gráfico:

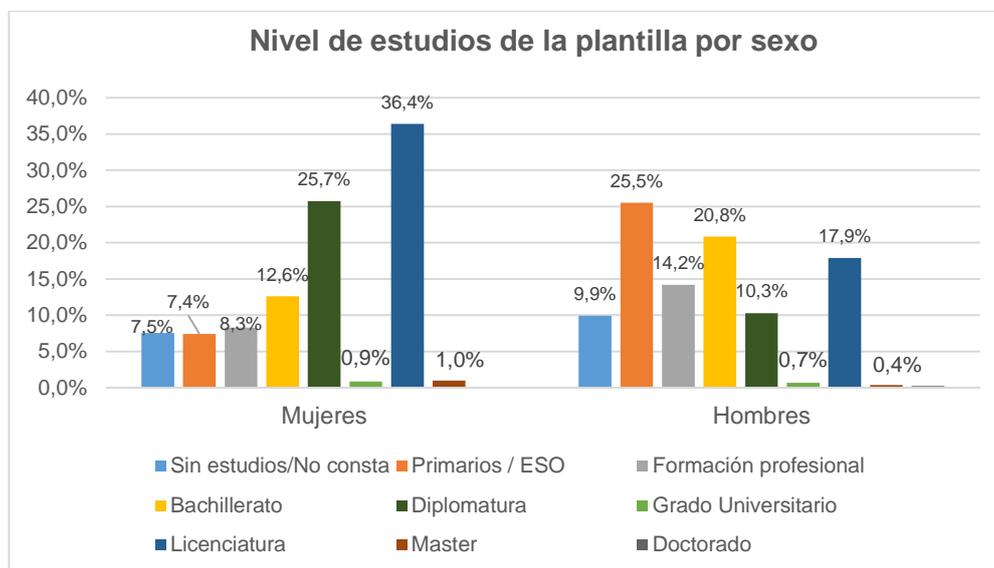


<sup>2</sup> Una plantilla está equilibrada cuando ninguno de los sexos tiene una participación inferior al 40% en la situación en la que se analiza.

### Distribución de la plantilla por nivel de estudios

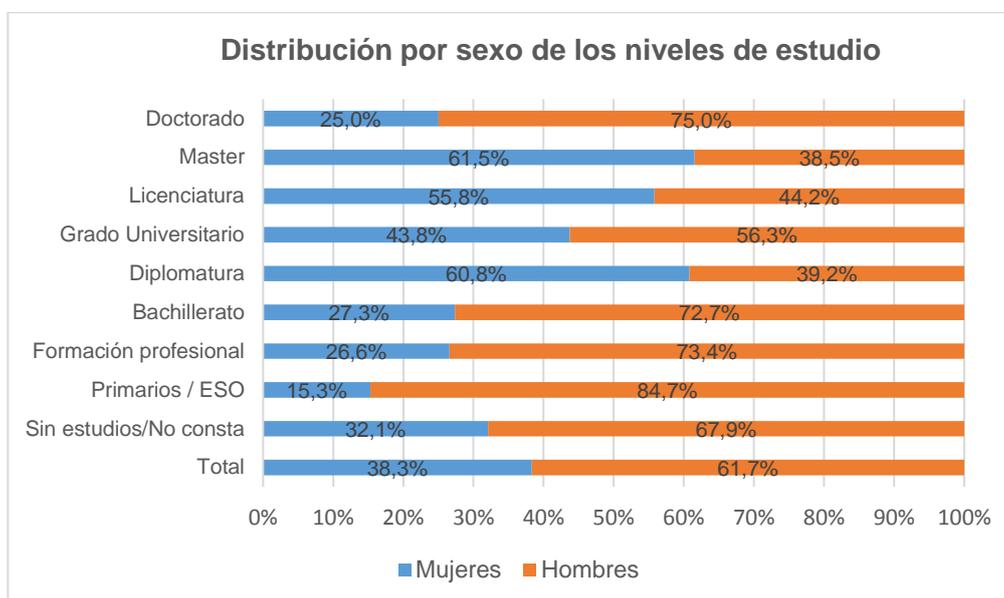
De acuerdo con los datos proporcionados por el Ayuntamiento de Granada en mayo de 2018, un 42,8% de la plantilla municipal tiene **estudios superiores**<sup>3</sup>. Este porcentaje corresponde, en su mayoría, a mujeres, quienes tienen mayores tasas de formación que los hombres. Un 64,1% de las mujeres tiene estudios superiores, frente a un 29,5% de los hombres.

Entre las mujeres, la mayor **concentración de plantilla** se encuentra entre las licenciadas, con un 36,4%, y entre las diplomadas, con un 25,7%. El nivel de estudios de los hombres, por el contrario, está más repartido, siendo su presencia mayoritaria en estudios primarios/ESO, con un 25,5%, y en Bachillerato, con un 20,8%. El siguiente gráfico muestra la distribución por sexo y niveles de estudio:



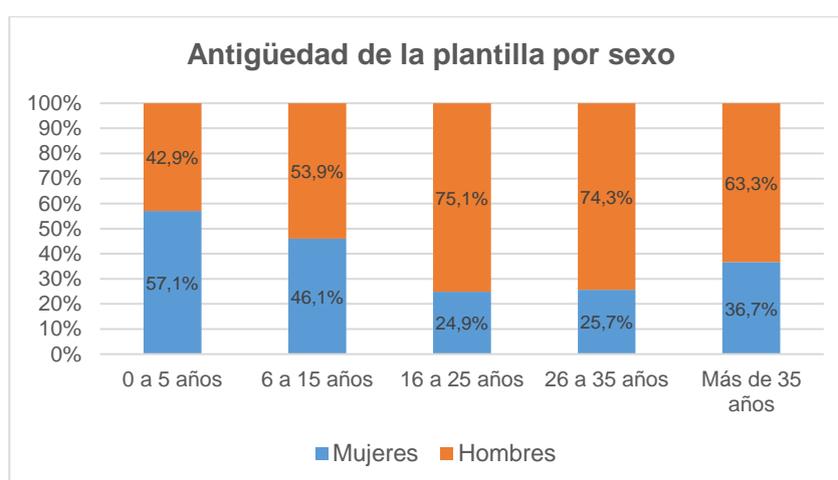
Si se analiza la **distribución de hombres y mujeres** en cada uno de los niveles de estudio, se observa que las mujeres tienen una presencia mayoritaria en todos los estudios superiores excepto en Doctorado, mientras que los hombres son mayoría en todos los estudios inferiores a Bachillerato. El siguiente gráfico muestra esta distribución en cada uno de los niveles de estudio:

<sup>3</sup> Se consideran estudios superiores: diplomatura, grado universitario, licenciatura, máster y doctorado.



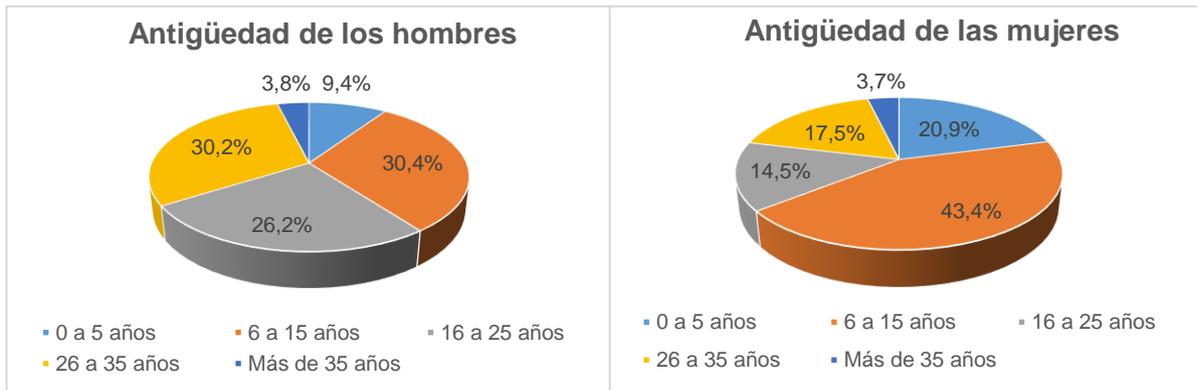
### Antigüedad de la plantilla

El Ayuntamiento de Granada tiene una **plantilla mayoritariamente estable** y con una tasa de **antigüedad elevada**. Más de la mitad de la plantilla (51,5%) tiene una antigüedad superior a los 16 años. Se aprecian diferencias significativas cuando se desagrega este dato por sexo, ya que son los hombres los que mayor estabilidad tienen frente a las mujeres. Como muestra el siguiente gráfico, a partir del tramo de 16 a 25 años de antigüedad, la presencia es mayoritariamente masculina:



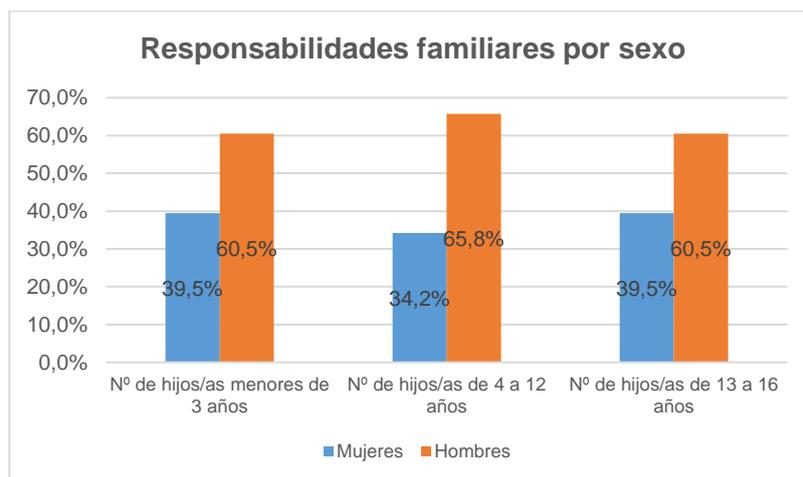
Estas diferencias se hacen más significativas cuando se analiza cómo afecta la antigüedad a cada uno de los sexos. Así, mientras que la gran mayoría de las mujeres (64,3%) tiene una antigüedad en el Ayuntamiento por debajo de los 15 años (con un

20,9% entre 0 y 5 años), los hombres se concentran mayoritariamente en los tramos por encima de los 16 años de antigüedad. Los siguientes gráficos muestran estas diferencias:

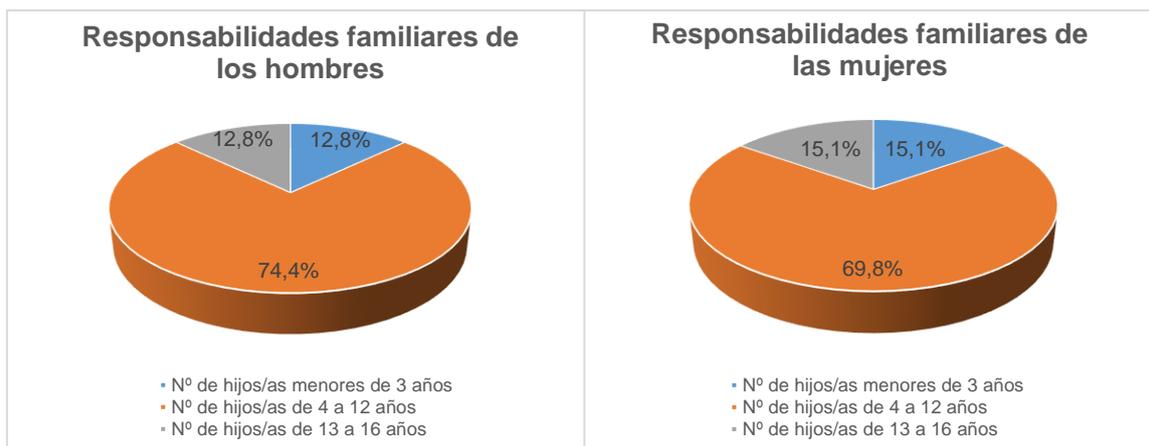


### Responsabilidades familiares de la plantilla por sexo

En relación al **número de descendientes** a cargo del personal municipal del Ayuntamiento de Granada, son los hombres los que en mayor porcentaje tienen hijos e hijas **menores de 16 años**, representando el 64,3% del total de la plantilla con responsabilidades familiares. El siguiente gráfico muestra las diferencias por sexo para cada uno de los tramos de edad de los hijos e hijas:



**Por edades de los hijos e hijas**, tanto entre los hombres como entre las mujeres, las responsabilidades mayoritarias se concentran en los descendientes entre los 4 y los 12 años. Esto representa un 74,4% entre los hombres y un 69,8% entre las mujeres. Los siguientes gráficos muestran la distribución de las edades de los hijos e hijas para cada sexo:



## 2.1.2. Condiciones laborales de la plantilla

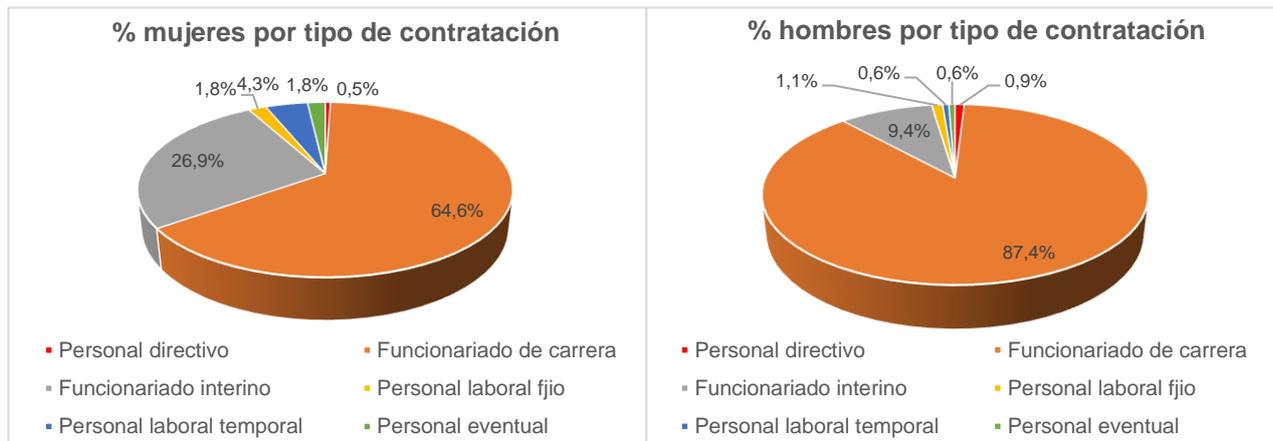
### Distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato

El análisis de la distribución de los trabajadores y las trabajadoras según el tipo de contrato permite comprobar, por una parte, el nivel de estabilidad de la plantilla y, por otra, la objetividad de los criterios selectivos para acceder a los puestos. Este punto se retomará más adelante con el análisis de los procesos de gestión de Recursos Humanos.

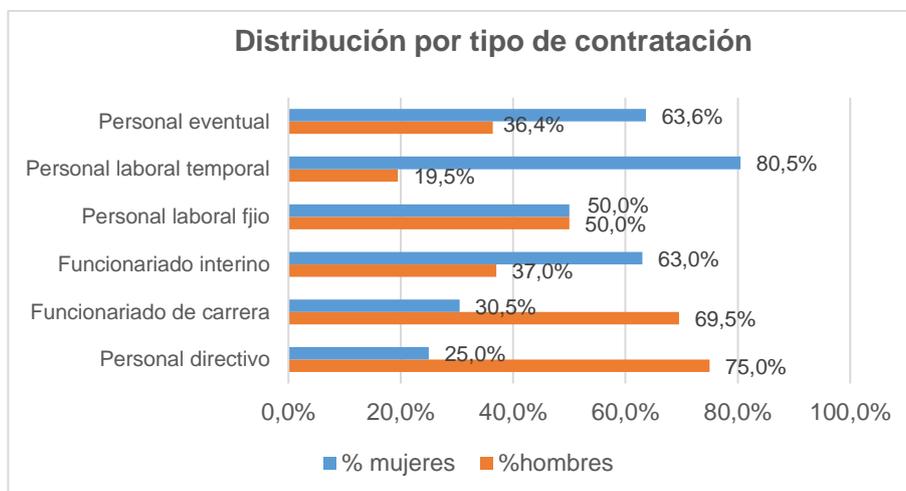
Dentro de la tipología de las contrataciones, sin contar a los cargos electos de representación (analizados más adelante), se pueden diferenciar varios tipos de relación contractual con el Ayuntamiento:

- Personal directivo
- Personal funcionario de carrera
- Personal funcionario interino
- Personal laboral fijo
- Personal laboral temporal
- Personal eventual

La **gran mayoría del personal** al servicio del Ayuntamiento de Granada, el 78,9% del total de la plantilla, tiene condición de **funcionario o funcionaria de carrera**. Por sexo, en ambos casos la presencia del funcionariado de carrera es mayoritaria sobre el conjunto de su plantilla. Sin embargo, en términos relativos, los hombres funcionarios representan el 87,4% del total de su plantilla, mientras que las mujeres representan el 64,6%. Los siguientes gráficos muestran el peso relativo en cada sexo:



Un **análisis comparado de cada tipo de contratación**, muestra una mayor temporalidad e inestabilidad entre las mujeres que entre los hombres. Las mujeres constituyen el 80,5% del personal laboral temporal, el 63,3% del personal eventual y el 63% del personal interino. Por el contrario, los hombres tienen mayor presencia entre los puestos más estables (son el 69,5% del funcionariado de carrera), y entre aquellos puestos a los que se accede por el criterio de la libre designación (son el 75% del personal directivo):

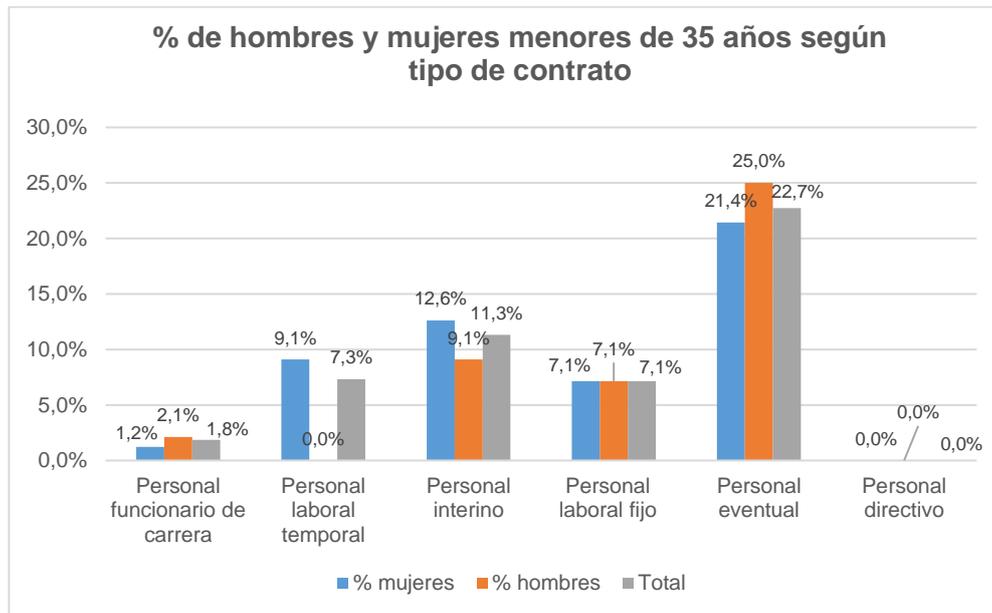


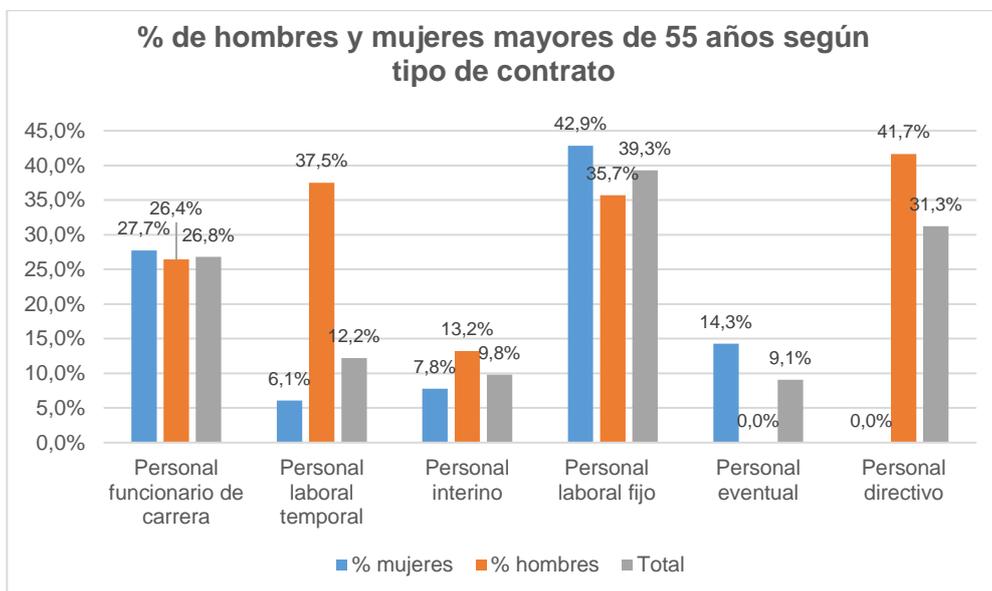
### Distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato atendiendo a su perfil (edad y nivel de estudios)

La distribución de las **edades** de la plantilla **según tipo de contrato** refleja que es el **personal eventual** el que mayor porcentaje de plantilla joven tiene (menor de 35 años), con un 22,7% respecto de su total, frente al 0% que supone entre el personal directivo o al 1,8% entre el personal funcionario de carrera.

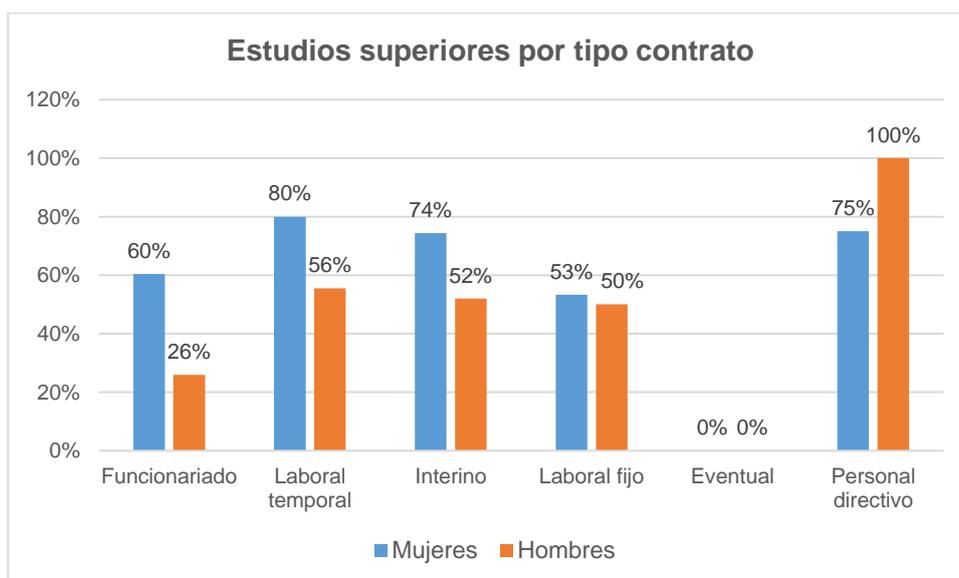
Por el contrario, la plantilla más envejecida se encontraría entre el **personal laboral fijo**, con una presencia del 39,3% de personas en el tramo de edad de más de 55 años, frente al 9,1% que supone este tramo para el personal eventual.

Estos datos son similares al desagregarlos por sexo. Entre el personal eventual, el 25% de los hombres y el 21,4% de las mujeres tienen menos de 35 años. Por otra parte, entre el personal laboral fijo, el 42,9% de las mujeres tienen más de 55 años, frente al 35,7% de los hombres. Estos datos se reflejan en los siguientes gráficos:





En cuanto a la distribución por **tipo de contrato y nivel de estudios**, las diferencias a favor de las mujeres se mantienen en todos los tipos de contratación, con excepción del personal directivo, en la que los hombres superan en estudios a las mujeres. La mayor diferencia por sexos se encuentra entre el personal funcionario de carrera. Un 60% de las mujeres funcionarias tienen estudios superiores, frente al 26% de los hombres. El siguiente gráfico muestra la presencia de hombres y mujeres en estudios superiores por tipo de contrato:



### Distribución de mujeres y hombres por tipo de jornada

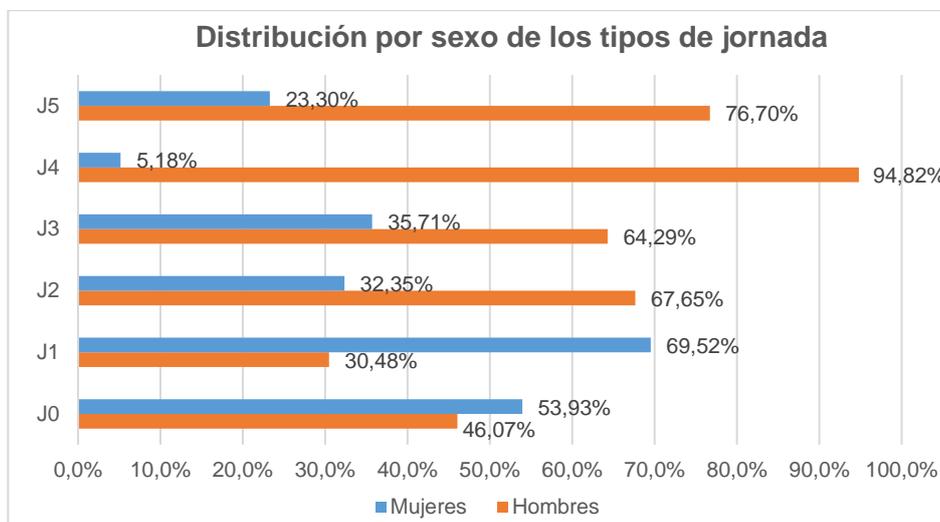
En el Ayuntamiento de Granada, con carácter general, la **jornada ordinaria** es la **continuada**. Existe una clasificación en seis tipos de jornadas según el turno o los servicios que desempeñen sus trabajadores o trabajadoras, tal y como describe la siguiente:

#### Tipos de jornada en el Ayuntamiento de Granada

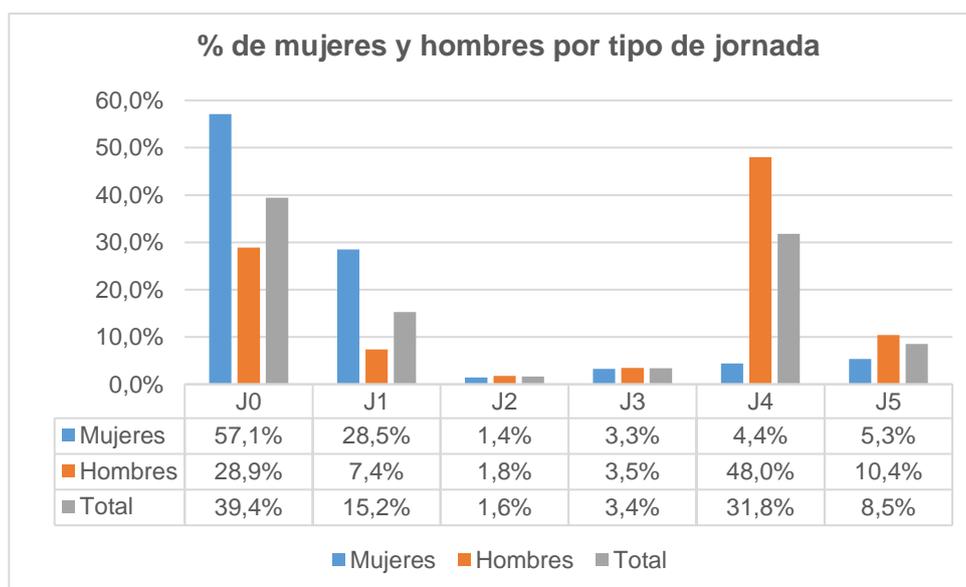
<b>Jornada 0 (J0)</b>	Lunes a viernes mañanas
<b>Jornada 1 (J1)</b>	Lunes a viernes, mañanas o tardes, con posible rotación
<b>Jornada 2 (J2)</b>	Lunes a sábado, mañanas o tardes, con posible rotación
<b>Jornada 3 (J3)</b>	Turnos de lunes a domingo, con festivos, mañana, tarde o noche, con posible rotación
<b>Jornada 4 (J4)</b>	Turnos de 24hs y 25 minutos
<b>Jornada 5 (J5)</b>	Turnos de lunes a domingo, con festivos, mañana, tarde o noche, con posible rotación en horario que no coincide con turnos normales

La **presencia mayoritaria del personal municipal** se encuentra en la J0 y en la J4, con una participación del 39,4% y del 31,8% respecto del total. La menor representación de se encuentra en la J2, con tan sólo el 1,6% de plantilla.

Un análisis por sexo refleja **desequilibrios en el reparto de las jornadas**, asumiendo los hombres el 94,8% de la J4, que se corresponde con el servicio de extinción de incendios, mientras las mujeres tienen una mayor presencia en las jornadas 0 y 1, con un 53,9% y un 69,5%, respectivamente. La única jornada donde existe representación equilibrada de mujeres y hombres es en la J0. En el resto, las diferencias son notables entre ambos sexos, como puede observarse en el siguiente gráfico:



Si se analiza el **peso** que cada **jornada** tiene sobre el conjunto de hombres y de mujeres, puede observarse cómo, cerca de la mitad de los hombres, cumplen la jornada 4 (48%), mientras que en el caso de las mujeres ésta jornada supone únicamente un 4,4% de su total. Por el contrario, el mayor peso femenino se encuentra en la Jornada 0, con una representación del 57,1% de mujeres. El siguiente gráfico muestra el peso de cada jornada sobre el conjunto de hombres y mujeres:



### Situaciones administrativas por sexo

Según el artículo 85 de **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, se consideran situaciones administrativas del personal funcionario de carrera:

- Servicio activo
- Servicios especiales
- Servicios en otras Administraciones Públicas (sin datos aportados)
- Excedencias
- Suspensión de funciones

Según datos aportados en mayo de 2018 por el Ayuntamiento de Granada, el 98,2% de la plantilla se encuentra en **servicio activo**. Al desagregar este dato por sexo se observan porcentajes similares con respecto al total de la plantilla, ya que los hombres representan el 62,8%, frente a las mujeres, que representan el 37,2%.

Existen **otras situaciones administrativas** que, aunque con baja participación, reflejan ciertos desequilibrios entre mujeres y hombres. En primer lugar, en cuanto a los **servicios especiales**, el 100% (5) de las situaciones registradas en la citada fecha las cubren hombres. Pueden estar en situación de *servicios especiales*, según el artículo 87 del citado RD 5/2015, aquellos funcionarios o funcionarias que:

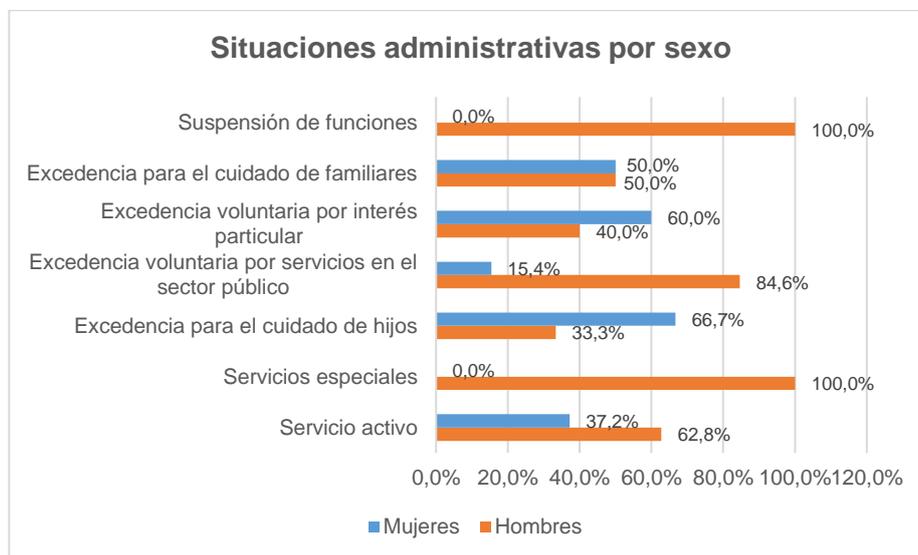
- sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, de Instituciones de la Unión Europea o de Organizaciones Internacionales, altos cargos de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos o entidades dependientes de la Administración Pública;
- sean adscritos/as a los servicios del Tribunal Constitucional, Defensor del Pueblo, Tribunal de Cuentas o Consejo General del Poder Judicial;
- accedan a la condición de Diputados/as o Senadores/as, o miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas;
- sean designados como personal eventual para ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en servicio activo, entre otros supuestos.

Otras posibles situaciones administrativas que pueden darse según el Real Decreto 5/2015 son las **excedencias**, que podrán adoptar las siguientes modalidades:

- Excedencia voluntaria por interés particular
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- Excedencia por cuidado de familiares
- Excedencia por razón de violencia de género

En el caso del Ayuntamiento de Granada, las **Excedencias para el cuidado de hijos e hijas** y las **Excedencias voluntarias por interés particular** tienen una mayor concentración femenina, con una presencia del 66,7% (6) y del 60% (3) de mujeres, respectivamente.

Por último, el artículo 90 de la Ley contempla la **suspensión de funciones** como otra de las situaciones administrativas posibles. Están en esta situación los funcionarios o funcionarias privados “del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a la condición”, en virtud de “sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria”. En el caso del Ayuntamiento de Granada, se encuentran en esta situación únicamente 3 hombres y ninguna mujer, tal y como muestra el siguiente gráfico:



### 2.1.3. Posición de mujeres y hombres en el organigrama

#### Distribución por órganos de Gobierno y representación

La distribución de mujeres y hombres en los diferentes órganos de Gobierno y representación del Ayuntamiento de Granada refleja una **presencia equilibrada** y casi paritaria, con una participación del 49% de mujeres frente al 51% de hombres. Esta distribución no se corresponde, como se veía más arriba, con la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla municipal (que supone un 37% de mujeres frente a un 63% de hombres).

Esta **paridad** se percibe mejor en los **órganos colegiados de representación**, con un 50% de presencia de cada sexo en la Junta de Gobierno Local, y un 48,1% de mujeres y 51,9% de hombres en el Pleno del Ayuntamiento.

La siguiente tabla muestra la participación de mujeres y hombres en cada uno de los órganos de gobierno:

### Órganos de Gobierno y representación

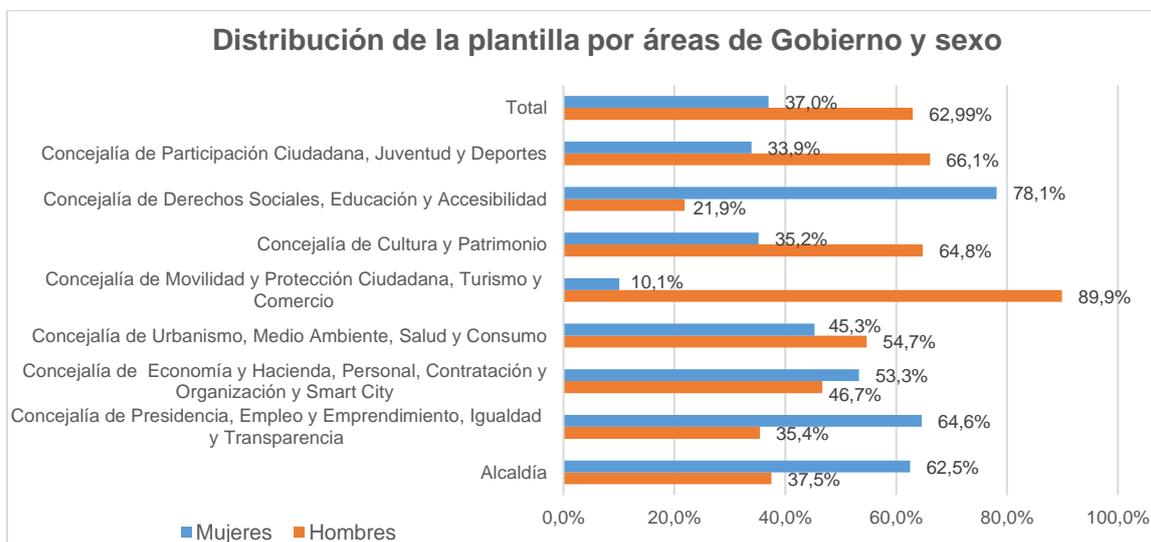
	Mujeres	Hombres	Total
Alcalde/Alcaldesa	0	1	1
Junta de Gobierno Local	4	4	8
Ayuntamiento pleno	13	14	27
Tenientes de Alcalde	1	1	2
Concejal/a de Presidencia, Empleo y Emprendimiento, Igualdad y Transparencia	1	0	1
Concejal/a Economía y Hacienda, Personal, Contratación y Organización y Smart City	0	1	1
Concejal/a Urbanismo, Medio Ambiente, Salud y Consumo	1	0	1
Concejal/a Movilidad y Protección Ciudadana, Turismo y Comercio	0	1	1
Concejal/a Cultura y Patrimonio	1	0	1
Concejal/a Derechos Sociales, Educación y Accesibilidad	1	0	1
Concejal/a Participación Ciudadana, Juventud y Deportes	0	1	1
<b>Totales</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>45</b>

### Distribución por áreas funcionales

Respecto a la distribución de trabajadores y trabajadoras en las diferentes áreas funcionales del Ayuntamiento de Granada, se puede observar que sólo existe una participación equilibrada de mujeres y hombres en la *Concejalía Delegada de Urbanismo, Medio Ambiente, Salud y Consumo* (con un 45,3% de mujeres frente al 54,7% de hombres) y en la *Concejalía Delegada de Economía y Hacienda, Personal, Contratación y Organización y Smart City* (con un 53,3% de mujeres frente al 46,7% de hombres).

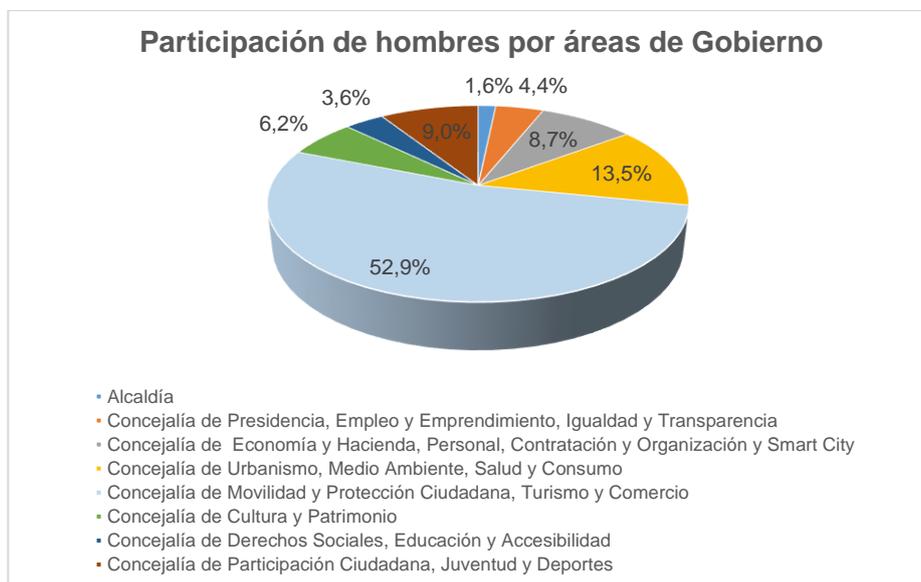
En el resto de Concejalías existe una importante **diferencia** relativa en la **presencia de mujeres y hombres**, habiendo áreas con una infrarrepresentación femenina, mientras que en otras áreas la representación de mujeres es mayoritaria. Los ejemplos más evidentes se encuentran en la *Concejalía Delegada de Movilidad y Protección Ciudadana, Turismo y Comercio*, con un 10,1% de mujeres frente al 89,9% de hombres, y en la *Concejalía Delegada de Derechos Sociales, Educación y Accesibilidad*, con un 78,1% de mujeres frente al 21,9% de hombres.

El siguiente gráfico muestra la distribución de la plantilla por cada una de las áreas de Gobierno:

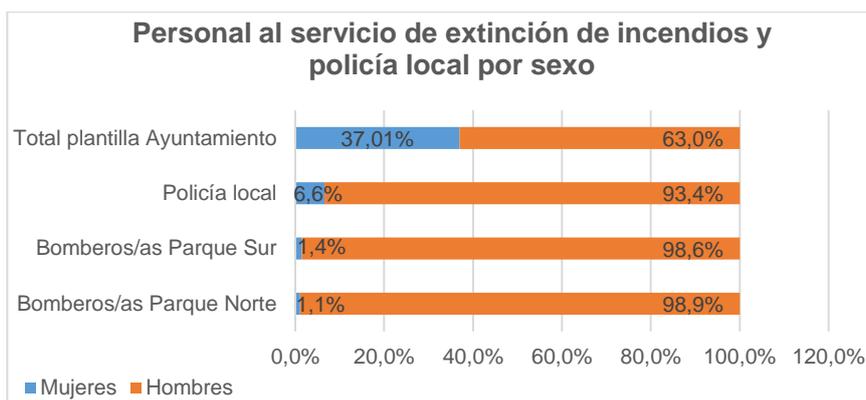


Un análisis desagregado del **peso que cada área de Gobierno tiene sobre el conjunto de hombres y mujeres** permite comprobar que, en el caso de los hombres, más de la mitad se ocupa en la *Concejalía Delegada de Movilidad y Protección Ciudadana* (52,9%), y en el caso de las mujeres, su presencia está más repartida por las diferentes áreas funcionales, teniendo más peso la *Concejalía Delegada de Derechos Sociales* (22%), como se veía más arriba. Los siguientes gráficos muestran el peso relativo de cada área por sexo:





El significativo peso de los hombres en el **área de Movilidad y Protección Ciudadana** se justifica al analizar su presencia entre el personal al servicio de extinción de incendios y el de la policía local, ambos servicios pertenecientes a esta Concejalía, y que roza cifras cercanas al 100% de hombres. En el siguiente gráfico se puede comprobar la distribución por sexos en estos puestos:



Por el contrario, al analizar el área con mayor presencia de mujeres, **Derechos Sociales**, se puede destacar un elevado porcentaje de representación femenina entre el personal al servicio de los **Centros Municipales de Servicios Sociales** (84%). El siguiente gráfico muestra esta distribución y pone en evidencia, nuevamente, una **segregación horizontal** entre el personal municipal del Ayuntamiento de Granada:



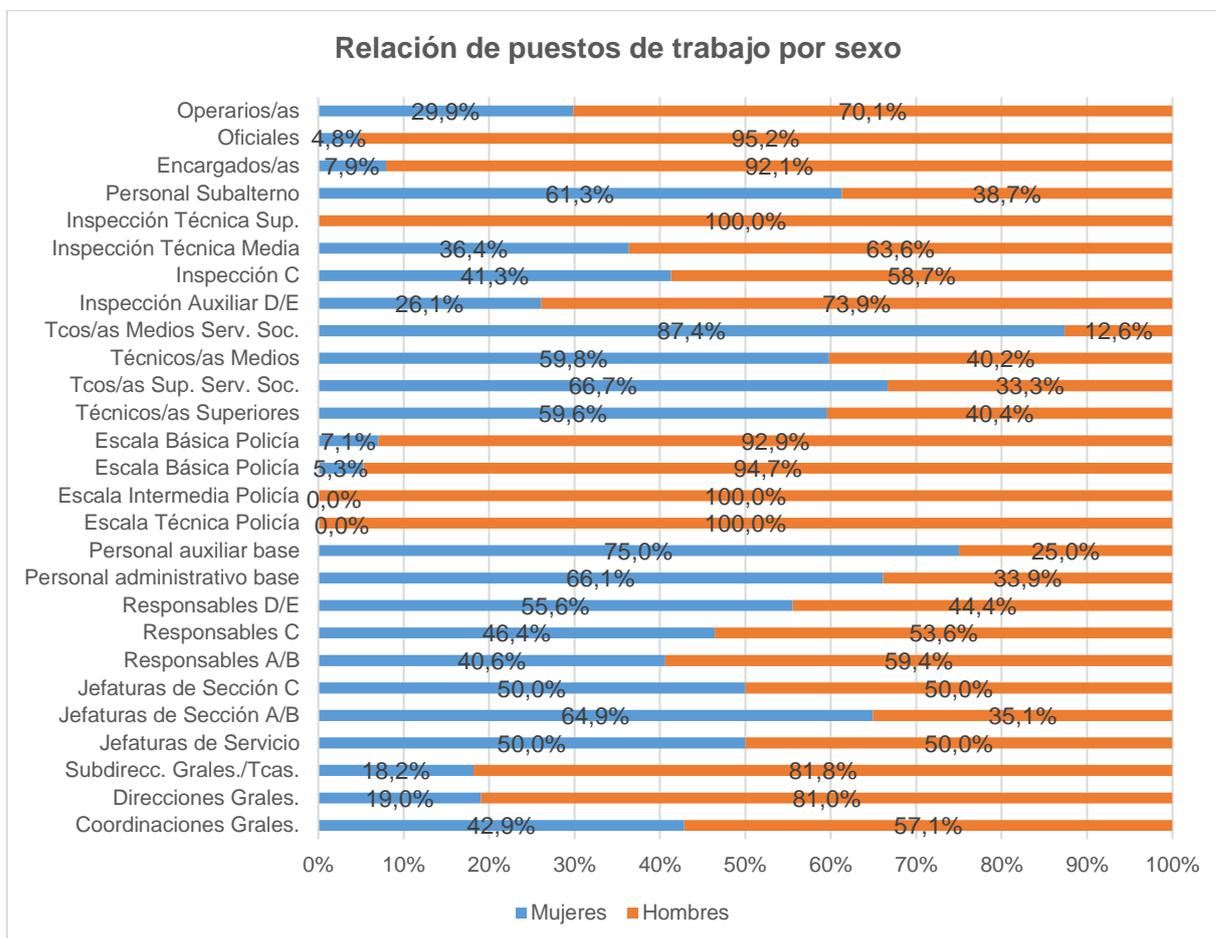
### Relación de puestos de trabajo por sexo

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) proporcionada por el Ayuntamiento de Granada recoge un listado de 27 ocupaciones, que responden a denominaciones distintas de colectivos profesionales. En este listado se pueden observar importantes diferencias de participación de hombres y mujeres, reflejando una **segregación horizontal** en la relación de puestos de trabajo, pues sólo en 7 ocupaciones existe representación equilibrada.

Hay **puestos ocupados** en su totalidad por **hombres**, como son las *Escalas Técnicas e Intermedias de Policía*, los *Inspectores técnicos superiores* y, en un porcentaje cercano al 100%, los *Oficiales* (95,2%) y los *Encargados* (92,1%). Por el contrario, hay **puestos únicamente ocupados** por **mujeres**, como las *Médicas y Enfermeras de empresa* (con 2 mujeres en cada uno) o las agentes de igualdad, ocupación exclusivamente feminizada.

La **mayor representación de mujeres** se encuentra entre el *Personal Técnico Medio de Servicios Sociales*, con un 87,4% de mujeres frente al 12,6% de hombres, seguido del *Personal auxiliar de base*, con un 75% de mujeres frente al 25% de hombres. Ambas profesiones, tradicionalmente feminizadas, tienen también su reflejo entre la plantilla del Ayuntamiento de Granada.

El siguiente gráfico muestra la distribución por sexos para cada puesto de trabajo:



### Distribución por niveles jerárquicos o complementos de destino

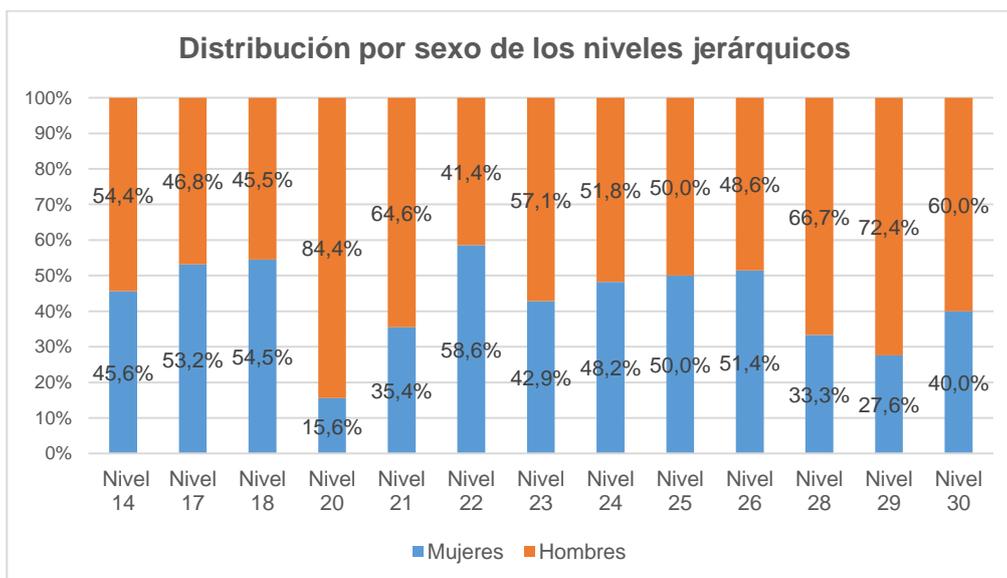
Los niveles de complemento de destino se otorgan a cada puesto de trabajo según la Relación de Puestos de Trabajo en vigor. El personal al servicio del Ayuntamiento de Granada se clasifica, según complementos de destino, en las siguientes categorías:

- **Nivel 28 al 30:** coordinaciones técnicas, jefaturas de servicio, responsables, subdirecciones de urbanismo, direcciones generales, oficiales letrados/as, asesorías personales (eventuales), coordinaciones generales, interventores/as, jefatura del cuerpo de policía local u órganos directivos, entre otras.
- **Nivel 25 y 26:** coordinadores/as de empleo, intendentes de policía local, jefatura de negociado de deportes, jefaturas técnicas, personal técnico superior de deportes o urbanista, personal adjunto a subdirección, asesorías, jefaturas de sección, jefaturas de servicio o subdirecciones generales, entre otras.
- **Niveles 22 al 24:** analistas, inspectores/as técnicos medios, jefaturas de negociado, jefaturas de sección, secretarías de grupo, secretarías particulares,

asesorías, personal técnico medio, trabajadores/as sociales, inspección de policía local, suboficiales y oficiales de bomberos/as, inspección superior, profesorado de banda de música o personal técnico superior, entre otras.

- **Niveles 20 y 21:** personal administrativo, animación sociocultural, ayudantes técnicos/as, servicio de extinción de incendios, conductores/as, encargados/as deportivos, de oficio o de mantenimiento, escoltas, policía local o jefaturas de deportes, entre otras.
- **Niveles 14 a 18:** personal auxiliar, subalterno, conductores/as, auxiliares administrativos/as, servicio de extinción de incendios, oficiales, auxiliares de protocolo o responsables de administración especial, entre otras.

La distribución de la plantilla en los diferentes complementos de destino o niveles jerárquicos, analizados de forma agrupada, muestra que existe una **presencia equilibrada de mujeres y hombres en la gran mayoría de niveles**. El siguiente gráfico refleja esta distribución:



Como se puede observar, existe **representación equilibrada** (dentro de los límites del 40% - 60%), en los niveles 14 al 18 y en los niveles 22 al 26. Por el contrario, encontramos una **infrarrepresentación de las mujeres** en los niveles 20 y 21, con porcentajes del 15,6% y del 35,4% de mujeres, respectivamente, donde se concentra la gran mayoría del personal al servicio de extinción de incendios y el cuerpo de policía local, altamente masculinizado (como se veía más arriba). La mayor diferencia de participación entre mujeres y hombres se produce, precisamente, en el nivel 20.

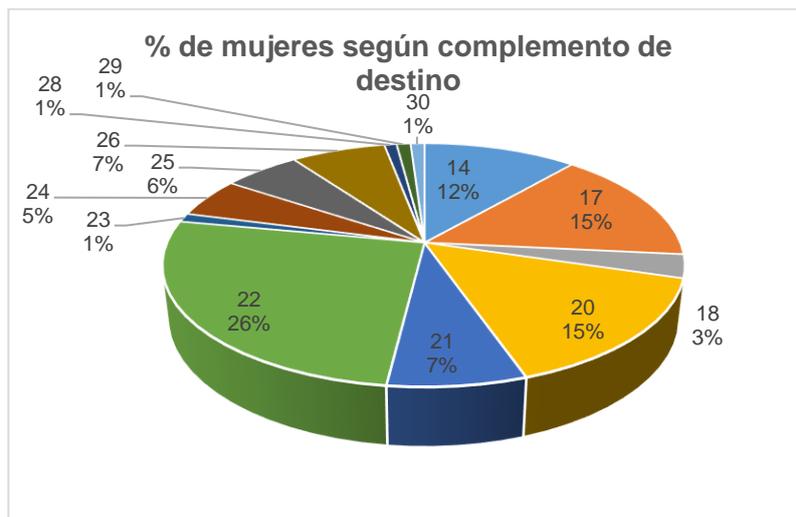
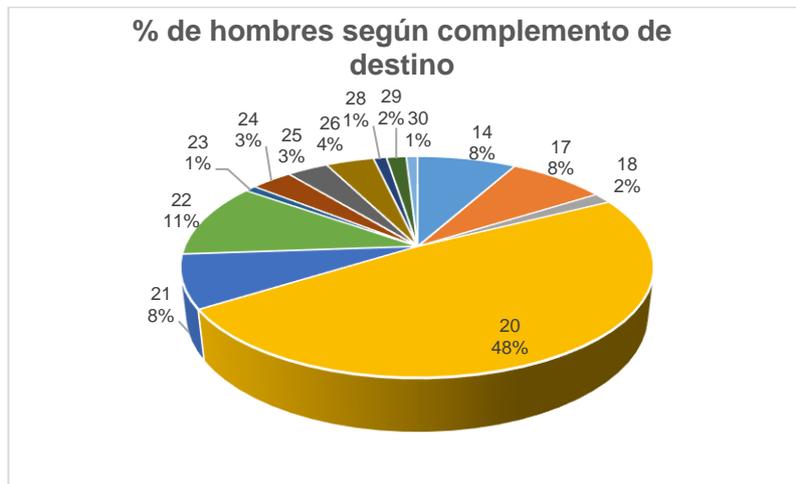
Los niveles más altos de la jerarquía, del 28 al 30, se encuentran también masculinizados, dándose la mayor diferencia entre hombres y mujeres en el nivel 29 (27,6% de mujeres

frente al 72,4% de hombres). A estos puestos se accede, en su mayoría, por **libre designación**.

La mayor presencia de mujeres se encuentra en el nivel 22, correspondiente al personal técnico medio, con un 58,6% de mujeres frente al 41,4% de hombres.

Un análisis del **peso relativo** que tienen los diferentes **complementos de destino** sobre el conjunto de hombres y mujeres muestra una presencia de casi la mitad de los hombres en el nivel 20 (48%), mientras que las mujeres se distribuyen de forma más heterogénea, participando con mayor peso en el nivel 22 (26%).

Los siguientes gráficos muestran esta concentración por sexos:



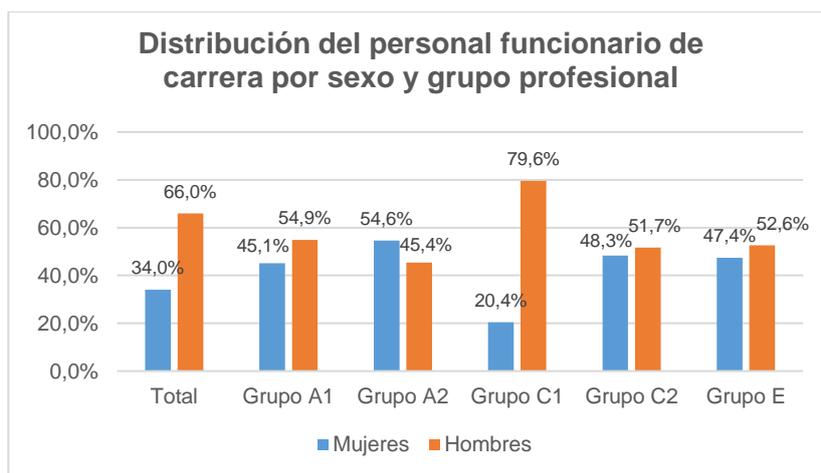
### Distribución por grupos profesionales y grupos de cotización

En relación con los grupos profesionales, se distinguen para el análisis los grupos profesionales adscritos al personal funcionario de carrera y los grupos de cotización adscritos al personal laboral (tanto fijo como temporal). De esta manera, se analizan:

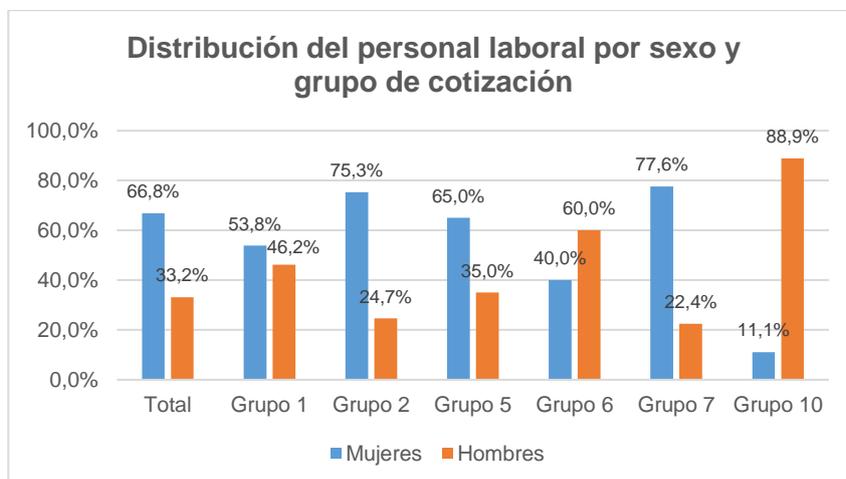
#### Grupos profesionales/cotización en el Ayuntamiento de Granada

Personal funcionario	Personal laboral
Grupo A1	Grupo 1
Grupo A2	Grupo 2
Grupo C1	Grupo 5
Grupo C2	Grupo 6
Grupo E	Grupo 7
	Grupo 10

Los datos de participación de hombres y mujeres en cada uno de los grupos profesionales del **personal funcionario** muestran una **presencia equilibrada** de ambos sexos en la mayoría de los grupos, con la única **excepción del grupo C1**, donde las mujeres se encuentran infrarrepresentadas (20,4% de mujeres frente al 79,6% de hombres). En este grupo se encuentran, mayoritariamente, los cuerpos de policía local y personal al servicio de extinción de incendios, principalmente colectivos masculinizados, como se veía más arriba. El gráfico siguiente describe estos datos:



En cuanto a los grupos de cotización adscritos al **personal laboral**, pese a que pueden asimilarse jerárquicamente a los grupos profesionales del personal funcionario<sup>4</sup>, sin embargo, muestran **mayores disparidades** entre hombres y mujeres. Así, únicamente en los grupos 1 y 6 existe una representación equilibrada de ambos sexos (en el grupo 1 las mujeres representan el 53,8% del total y en el grupo 6 el 40%). La mayor diferencia se encuentra en el grupo 10, donde la presencia de hombres es mayoritaria (88,9% frente al 11,1% de mujeres). Por el contrario, el grupo 7 (mayoritariamente auxiliares administrativas), está altamente feminizado (con un 77,6% de mujeres frente al 22,4% de hombres). En el siguiente gráfico se puede ver esta distribución:



<sup>4</sup> Según datos aportados en la entrevista a personal de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Granada, la asimilación de grupos podría ser la siguiente:

- el grupo 1 de personal laboral se asimilaría al grupo A1 de personal funcionario;
- el grupo 2 al A2;
- el grupo 5 al C1;
- los grupos 6 y 10 al E;
- y el grupo 7 al C2.

## 2.2. POLÍTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El análisis de las prácticas de recursos humanos y el impacto que éstas tienen sobre las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Granada, constituye un paso fundamental para realizar el proceso de integración de la igualdad de oportunidades en la entidad. Evidencia aquellos elementos que pueden estar perjudicando el desarrollo de una adecuada gestión de recursos humanos, al mismo tiempo que reconoce el aprovechamiento de las capacidades, habilidades y potencialidades de toda la plantilla, sin atribuciones de sexo.

Este diagnóstico se va a centrar en las políticas de gestión de recursos humanos que desarrolla el Ayuntamiento, y que recomienda la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** a la hora de elaborar planes de igualdad, esto es:

- Acceso, selección de personal y provisión de puestos de trabajo
- Promoción y desarrollo profesional
- Formación continua
- Retribuciones
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Salud laboral
- Comunicación interna

### 2.2.1. Acceso, selección de personal y provisión de puestos de trabajo

#### Políticas y prácticas de selección y provisión de puestos de trabajo

El análisis de las prácticas de gestión de recursos humanos en materia de acceso, selección y provisión de puestos de trabajo permite visualizar en qué medida acceden más mujeres o más hombres, si este acceso se produce en todas las áreas y a todos los niveles jerárquicos, así como qué criterios se utilizan a la hora de incorporar nueva plantilla en el Ayuntamiento.

Las **modalidades de acceso** a nuevos puestos de trabajo analizadas, según los datos ofrecidos por el Ayuntamiento de Granada, han sido:

- Oposición
- Concurso-oposición
- Cobertura por interinidad
- Libre designación

#### **Oposición**

En cuanto a la modalidad de **oposición**, el *Acuerdo Regulator de las relaciones entre la corporación y el personal funcionario*, publicado el 6 de abril de 2016, prevé la elaboración

de un *Plan para la ordenación de sus recursos humanos*, que recogerá, previa negociación, la “previsión de la incorporación de Recursos Humanos a través de la **Oferta de Empleo Público**”. La Oferta de Empleo Público, “u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal”, se convocará cuando, con asignación presupuestaria, deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso.

En las ocupaciones con mayor presencia de hombres, como son las de **policía local** y servicios de **prevención y extinción de incendios**, el acceso se realiza a través de esta fórmula de **oposición**. En el caso de la policía local, los criterios se regulan desde la Junta de Andalucía y el procedimiento para su ingreso es largo, pasando por un test, pruebas psicológicas, pruebas físicas y prácticas durante un año. En el caso de los bomberos/as, los criterios son regulados directamente por el Ayuntamiento de Granada, con varias pruebas objetivas: pruebas de conocimientos teóricos y técnicos, pruebas físicas adaptadas por sexos, pruebas médicas y curso práctico. Ambas ocupaciones pertenecen, mayoritariamente, al grupo profesional C1. Su plantilla, como se veía más arriba, se encuentra envejecida, ya que apenas se convocan nuevas plazas de incorporación. Esto, unido a que en la práctica no se presentan mujeres a los procesos, deriva en una infrarrepresentación femenina en estos puestos.

Una revisión de la última **convocatoria** de empleo público para cubrir nueve plazas de Bomberos/as Conductores/as (18/12/2017), por el sistema de oposición libre, publicada en la web municipal del Ayuntamiento de Granada, permite destacar, en primer lugar, que la composición del **Tribunal** calificador es paritaria. Sumando todos los cargos, incluidas suplencias, de las 12 personas que conforman el Tribunal hay 7 hombres y 5 mujeres. No obstante, tanto el Presidente como la mayoría de vocales son hombres.

Por último, es de destacar que en el **temario** común se incluyan las Leyes de Igualdad nacional y andaluza.

### **Concurso oposición y cobertura por interinidad**

El acceso mediante **concurso-oposición** consiste en la valoración de los méritos y las capacidades y, en su caso, de las aptitudes de los y las candidatas a través de órganos colegiados de carácter técnico.

La **cobertura por interinidad** debe responder a “razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia”<sup>5</sup>. El *Baremo para la valoración de méritos en selecciones convocadas para cobertura urgente de necesidades de personal* (revisado en la web municipal con fecha 8/09/2016), establece que los criterios serán: profesionales (años de

---

<sup>5</sup> Artículo 13.2 del Acuerdo Regulador de 6 de abril de 2018

dedicación), formativos (formación académica recibida y extraacadémica impartida) y ejercicios aprobados en oposición.

En una de las ocupaciones donde hay mayoría de mujeres, como son los **Servicios Sociales**, el acceso se produce a través de varias fórmulas: por concurso-oposición, por cobertura de interinidades, por contratación a través de programas específicos ligados a subvenciones o por convenios con la Junta de Andalucía. El único caso en el que se garantiza la estabilidad de estos puestos es a través de la fórmula de concurso-oposición, donde además de examen de oposición se valoran méritos a través de criterios fijados por el Ayuntamiento. En el resto de supuestos, se intenta recurrir a la bolsa de interinidades, donde los requisitos los puede fijar el Servicio Andaluz de Empleo, o se cubren a través de programas específicos y temporales (sujetos a subvención).

### **Libre designación**

La **libre designación** consiste en la apreciación discrecional, por el órgano competente, de la idoneidad de las candidaturas en relación con los requisitos establecidos para el desempeño del puesto.

La modalidad de acceso a través de la libre designación se utiliza, en la práctica, para nombrar al personal directivo (coordinación, dirección, subdirección o secretarías generales). Los criterios para acceder a esos puestos son la valoración de currículos y los méritos. En ocasiones, también se puede solicitar la defensa de una memoria. Los directores y directoras generales son nombrados por la Junta de Gobierno Local que, como se ha visto más arriba, tiene una composición paritaria de hombres y mujeres. Tanto a las direcciones como a las coordinaciones acceden, preferentemente, personal funcionario de carrera o, al menos, personas con probada experiencia mínima de cinco años. Hay una tendencia en los últimos años a que los puestos de libre designación se vayan cubriendo por la fórmula de concurso, de ahí que las secretarías generales, que se ocupan por funcionariado de carrera con habilitación estatal, se vayan cubriendo por esta fórmula de concurso.

Una revisión de una oferta en la web municipal para cubrir el puesto de **Director/a General de Cultura** a través de la modalidad de libre designación (6/08/2014), permite ver el tipo de criterios utilizados para proveer este tipo de plazas, establecidos de conformidad con lo establecido en el Decreto de 1/7/2011. Los requisitos exigidos son ser funcionario/a “de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las entidades locales o funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, a los que se exija para su ingreso el título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente”<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Ayuntamiento de Granada. Recursos Humanos. *Bases puesto Director/a General de Cultura*. BOP nº 6.381 (06/08/2014).

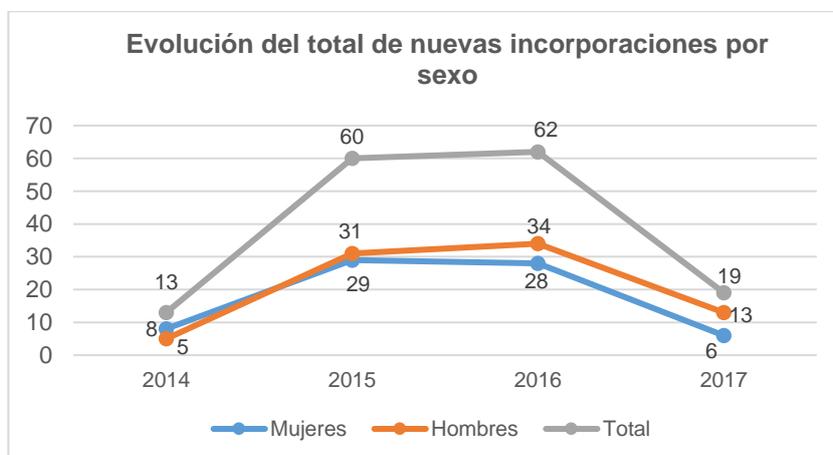
La fórmula de la libre designación también se aplica al personal **eventual**, dependiente normalmente de cargos políticos (de ahí su temporalidad). Cabe destacar el año 2016, en el que se percibe un mayor movimiento de este tipo de contrataciones, con una importante presencia de ellas en el grupo C1, cubierto por mujeres administrativas y hombres asesores.

Recientemente, el Ayuntamiento de Granada está incluyendo una serie de puestos que antes se cubrían por este sistema en el sistema de concurso. Por el momento, afecta únicamente a los puestos de Secretaría General y Vicesecretaría General.

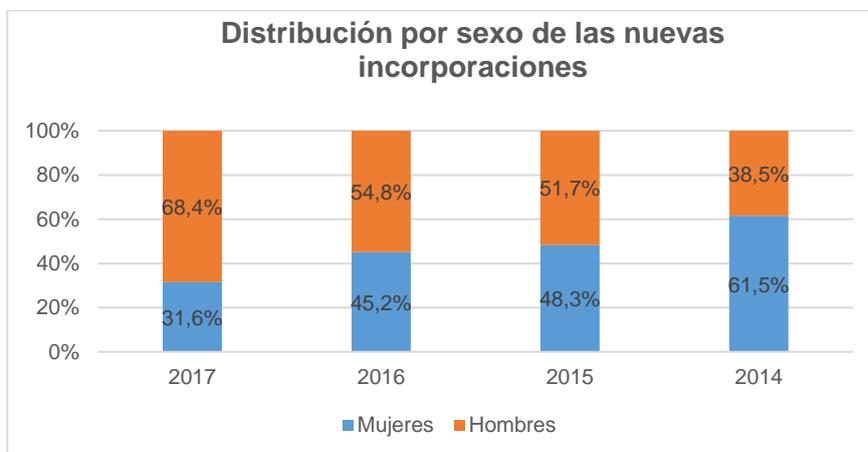
A continuación, se exponen los **datos** ofrecidos por el Ayuntamiento de Granada relacionados con el acceso, selección y provisión de puestos de trabajo, clasificados en “nuevas incorporaciones” y en “bajas”:

### Nuevas incorporaciones por sexo

Durante el período 2014-2017 se han incorporado 154 personas al Ayuntamiento de Granada a través de las citadas fórmulas de: oposición, concurso-oposición y libre designación. Por sexos, se han incorporado un total de 83 hombres y 71 mujeres, aumentando la diferencia entre ambos en el último año, como muestra el siguiente gráfico:

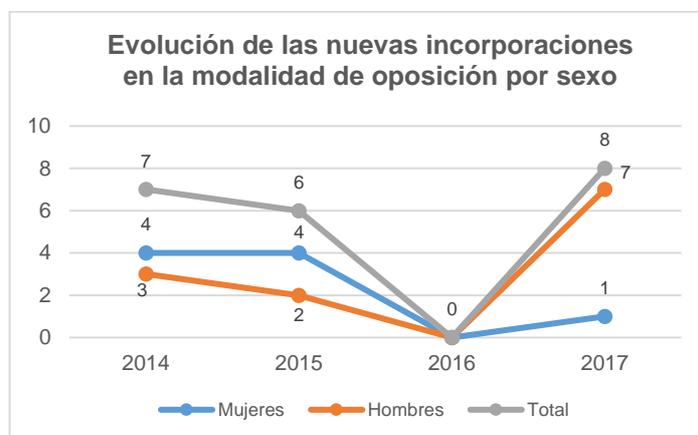


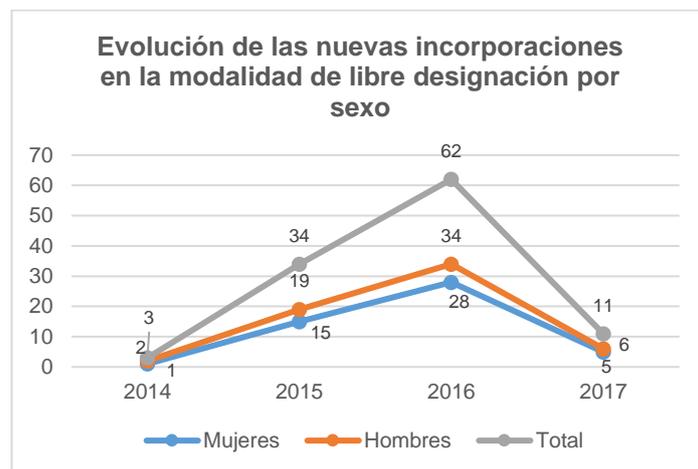
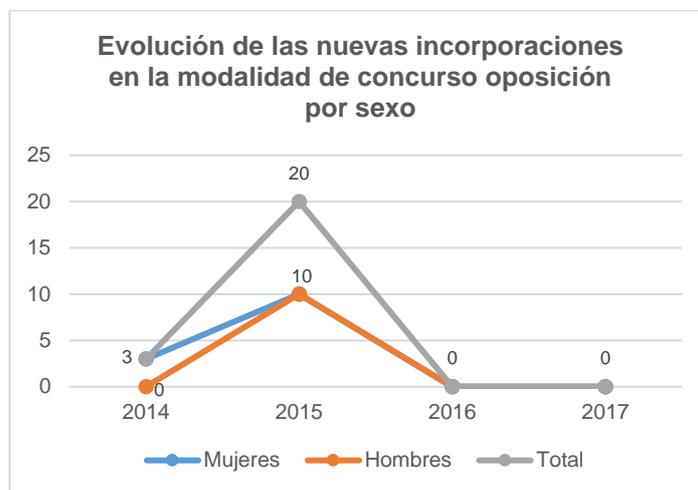
Un análisis relativo de la distribución por sexo de las nuevas incorporaciones en los últimos cuatro años permite detectar una disminución progresiva de mujeres en favor de los hombres, lo que podría incidir en un desequilibrio mayor en la composición de la plantilla en términos generales. Estos datos se reflejan en el siguiente gráfico, donde las mujeres han pasado de representar el 61,5% de las nuevas altas en 2014 a únicamente el 31,6% en 2017:



Por **fórmula de acceso**, el mayor volumen de nuevas incorporaciones ha sido a través de la **libre designación**, con un total de 110 casos en los últimos cuatro años. De estos casos, no todos se consideran accesos externos, sino que muchos se corresponden con movimientos internos de la organización (cambios de puestos, personal eventual, etc.). La fórmula menos utilizada ha sido la de oposición, al haberse cubierto únicamente 21 plazas en los últimos cuatro años, seguida de la de concurso-oposición, con 23 nuevas incorporaciones.

En conjunto, por sexos, existe una **representación equilibrada** en las nuevas incorporaciones en cada una de las fórmulas, siendo algo menor el porcentaje de mujeres que han accedido por oposición (43% frente al 57% de hombres) y por libre designación (45% de mujeres frente al 55% de hombres), que las que han accedido por concurso-oposición (57% de mujeres). Los siguientes gráficos muestran la evolución para cada una de las modalidades de acceso por sexo en los últimos cuatro años:





Por **tipo de contratación**, el mayor número de incorporaciones en los últimos cuatro años se ha producido entre el personal interino, con un total de 104 nuevas incorporaciones, mientras que, entre el personal funcionario de carrera, el personal laboral, el personal eventual y el personal directivo no ha habido aumentos significativos de la plantilla.

Un análisis desagregado por sexos permite detectar ciertos desequilibrios según el tipo de contratación y el **grupo** al que se han incorporado, dándose mayor estabilidad en la contratación de los hombres que de las mujeres. Si se toman los datos del año 2017, del total de las 8 incorporaciones a **personal funcionario de carrera**, el 87,5% han sido de hombres y el 12,5% de mujeres. Todo el personal ha sido adscrito al grupo profesional C1, mayoritariamente personal al servicio de extinción de incendios y policía local.

Existe también desequilibrio de sexos en las nuevas incorporaciones a personal directivo. Del total de las 8 nuevas incorporaciones en el 2017, el 75% han sido hombres, frente al 25% de mujeres. Todas ellas se han incorporado al grupo A1, donde se adscribe normalmente el personal directivo.

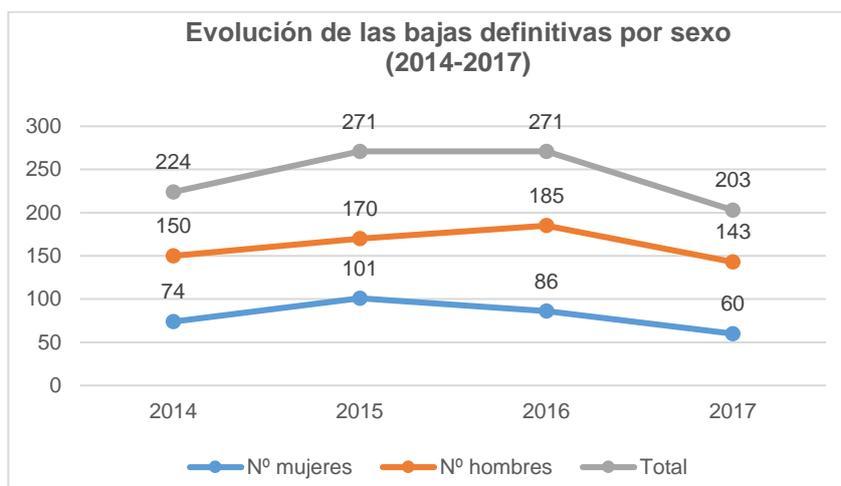
En cuanto a las nuevas incorporaciones a **personal eventual**, únicamente 3 personas lo hicieron en el año 2017, todas ellas mujeres, incorporándose al grupo C1 (administrativas). En el año 2016, sin embargo, hubo un movimiento de 52 puestos eventuales, la mayoría de ellos al grupo C1, con un equilibrio entre mujeres y hombres.

En último lugar, en cuanto al **personal laboral fijo**, únicamente se ha incorporado un hombre en el último año, adscrito al grupo profesional A2.

### Bajas de la plantilla

A pesar de no contar con los datos de la evolución de la plantilla en los últimos cuatro años, un análisis de las bajas permite comprobar cómo ha habido una **falta de renovación** del personal municipal del Ayuntamiento de Granada, pues las bajas definitivas han sido mucho más numerosas que las altas (969 bajas frente a 154 altas).

Por sexos, se aprecian importantes diferencias, siendo los hombres los que mayoritariamente han causado baja. La evolución de ambos sexos ha sido descendente, como se puede apreciar en el siguiente gráfico:



Los motivos de las bajas registrados con datos en los últimos años han sido los siguientes:

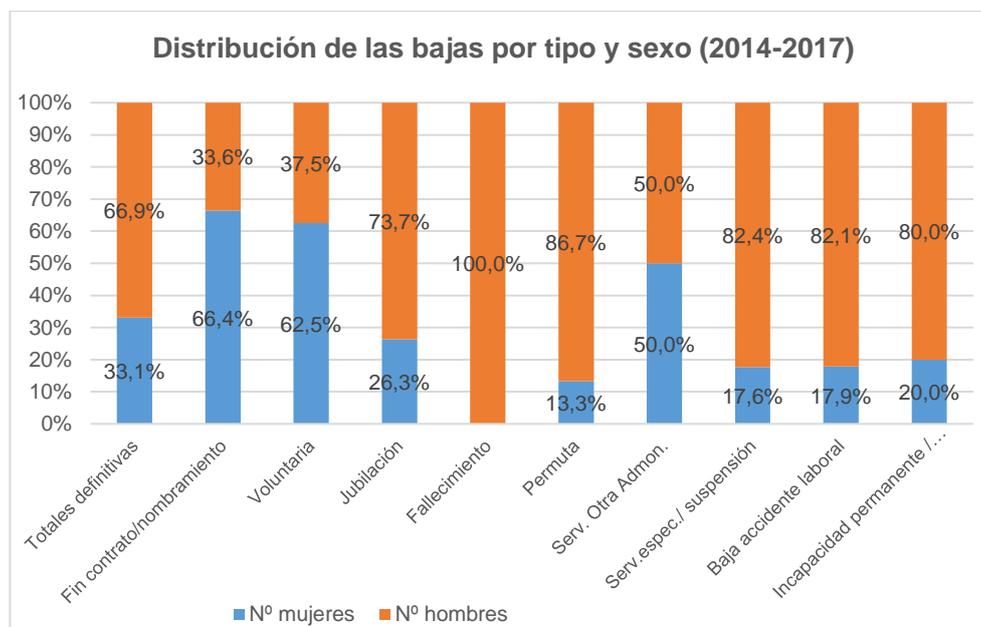
- Fin de contrato / nombramiento
- Voluntaria
- Jubilación
- Fallecimiento
- Permuta
- Servicios a otra Administración
- Servicios especiales / suspensión
- Accidente laboral
- Incapacidad permanente o total

Del total de las bajas en los últimos años, los datos muestran un **desequilibrio relativo entre hombres y mujeres**, motivo que puede deberse, entre otros, a su desigual participación en el conjunto de la plantilla. Del 2014 al 2017 el 33,1% de las bajas han sido de mujeres, frente al 66,9% de hombres.

Por **motivos registrados**, la mayor concentración de bajas se encuentra en los accidentes laborales, fin de nombramiento/contrato y jubilación. Estos tres motivos reflejan un importante desequilibrio de sexos. Por una parte, del total de 509 bajas por **accidente laboral** en los últimos cuatro años, el 82,4% han sido asumidas por hombres, frente al 17,6% de mujeres, lo que puede deberse a la mayor presencia de hombres en puestos que conllevan un elevado riesgo físico (como los bomberos/as). La **jubilación** ha sido asumida también, en su mayoría, por hombres (73,7%), dato que se explica al observar las edades de la plantilla (cerca del 70% de los hombres tienen más de 46 años).

Por el contrario, si se toman los datos de las bajas por **fin de contrato** las cifras se invierten en favor de las mujeres. Al asumir una mayor temporalidad en sus condiciones laborales, esto tiene reflejo en el porcentaje de bajas por fin de contrato: 66,4% de mujeres frente al 33,6% de hombres.

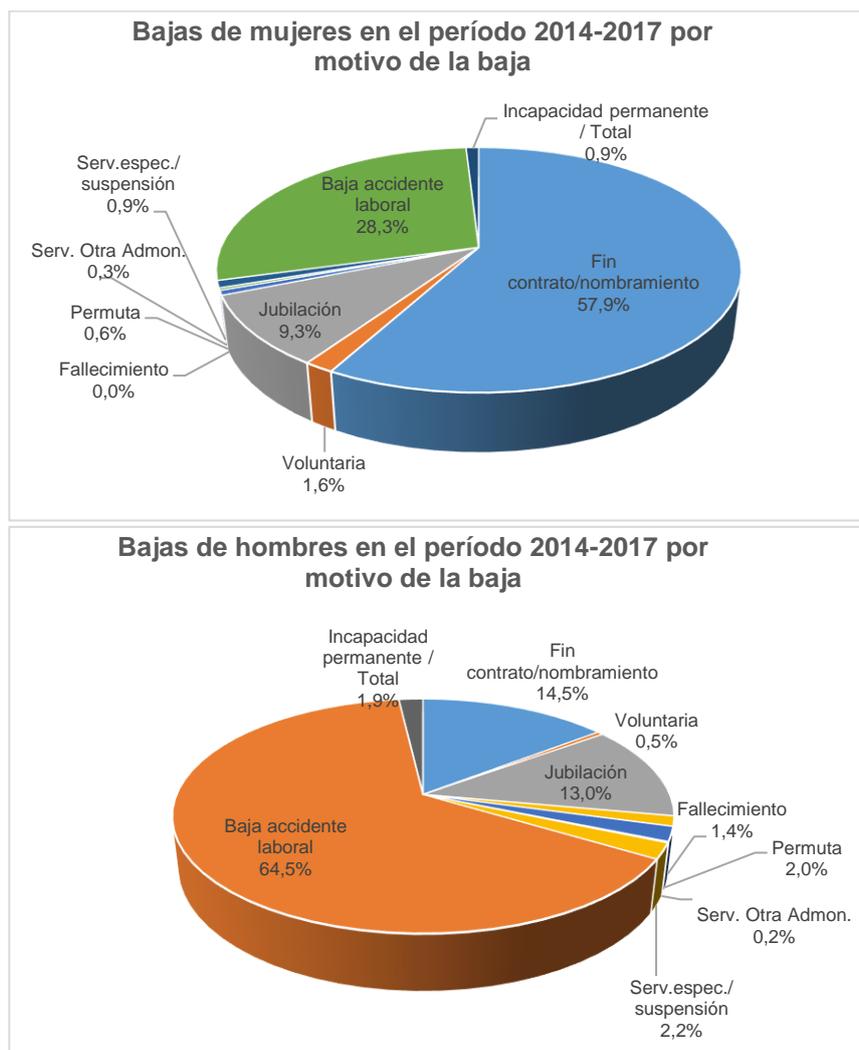
El siguiente gráfico muestra el peso relativo de cada sexo según el motivo de la baja en los últimos cuatro años. En él se puede observar cómo, excepto en el caso de los Servicios Especiales a otra Administración, en el resto de casos existe un desequilibrio entre trabajadoras y trabajadores. Los únicos motivos por los que ha habido más bajas de mujeres han sido, como se ha visto, el fin de contrato y las bajas voluntarias:



El **peso** que cada motivo tiene sobre hombres y mujeres es también muy desigual. Las bajas por **fin de contrato** entre las mujeres suponen un 57,9%, mientras que entre los

hombres sólo constituyen el 14,5% del total. Las bajas por **accidente laboral**, por el contrario, son el motivo mayoritario de baja entre los hombres, con un 64,5%, mientras que en las mujeres sólo suponen el 28,3%.

Los siguientes gráficos muestran estas diferencias por sexos:



## 2.2.2. Promoción y desarrollo profesional

### Políticas y prácticas de promoción y desarrollo profesional

El análisis de las políticas de promoción y desarrollo profesional permite conocer cómo se desarrollan estas prácticas, cuáles son los criterios de definición del proceso y si la participación de mujeres y hombres se está dando por igual en la Corporación Municipal. Permite identificar si promocionan de la misma manera mujeres y hombres, cuál ha sido la evolución de la participación en los procesos de promoción por sexo, así como, si es distinta su participación, cuáles pueden ser los motivos y a qué pueden deberse.

Las modalidades de promoción en el Ayuntamiento de Granada son:

- Promoción interna por concurso-oposición
- Promoción por provisión de puestos de trabajo a través de libre designación
- Promoción por provisión de puestos de trabajo a través de concurso

En primer lugar, cabe destacar la escasez de convocatorias tanto por promoción interna (concurso-oposición) como por libre designación en los últimos cuatro años en el Ayuntamiento de Granada. El mayor volumen de promociones se ha producido a través de la fórmula de concurso. Más adelante se analizarán los datos aportados por la Corporación.

Los **criterios** en los que se basa la promoción interna (concurso-oposición) del personal funcionario de carrera están regulados en el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**. Los procesos selectivos que rigen las promociones internas deben cumplir los principios constitucionales de “igualdad, mérito y capacidad”. El funcionariado deberá poseer “los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo” y superar “las correspondientes pruebas selectivas” (art.18).

En cuanto al personal laboral, el sistema de promoción y carrera profesional se basa en los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivos.

Las modalidades de promoción a través de la libre designación o a través de concurso, atienden a criterios basados en la valoración de méritos y experiencia. La promoción por **libre designación** puede estar ligada a la cobertura de un alto cargo y, por tanto, sujeta a temporalidad. La continuidad en un puesto al que se ha accedido por **concurso** está ligada, en términos de la citada Ley, “a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que” fije el Ayuntamiento, “dándose audiencia al interesado y por la correspondiente resolución motivada”.

A continuación, se exponen los datos proporcionados por la entidad, relacionados con **promociones según fórmula** en los últimos cuatro años:

### **Promoción interna (concurso oposición) en los últimos años por sexo**

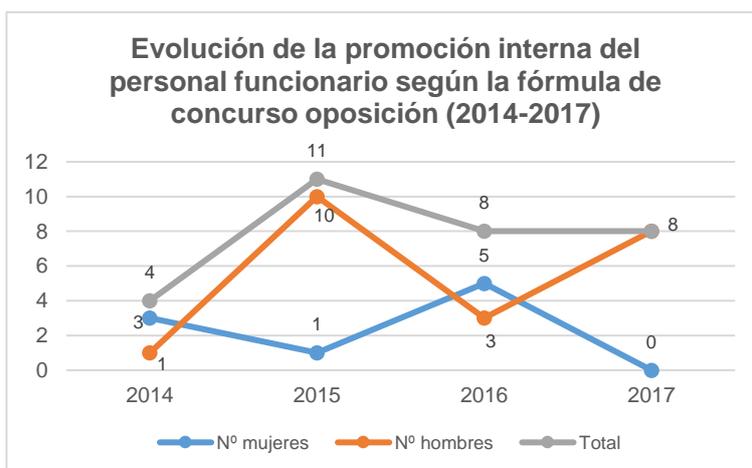
En los últimos cuatro años se han producido pocas promociones internas entre la plantilla del Ayuntamiento de Granada, un total de 31 desde el 2014 hasta el 2017. Por sexos, se aprecia un **desequilibrio entre hombres y mujeres**, siendo la mayoría de promociones masculinas 71% (22), frente al 29% de mujeres (9). Comparado con el total de la plantilla, que como se sabe está masculinizada (63% de hombres frente al 37% de mujeres), podría afirmarse que habido un mayor porcentaje de promociones masculinas bajo la fórmula del concurso-oposición, al ser mayor el peso de los hombres promocionados que el de su plantilla.

Una de las posibles explicaciones a esta mayoría de promociones masculinas se debe a que casi todo lo que se ha convocado afecta a personal de extinción de incendios y policía local, cuerpos como se ha visto masculinizados. Aparte de estas promociones, sólo ha habido una promoción horizontal de oficial letrado/a, en que aprobó una mujer, y 8 plazas de técnico/a de gestión (vertical de C1 a A2), en la que aprobaron 5 mujeres y 3 hombres.

El gráfico siguiente muestra los porcentajes de promociones por sexos en el citado período:



La **evolución** en estos cuatro años muestra cómo el mayor volumen de promociones, sucedido en 2015, fue prácticamente masculino (hubo 11 promociones y 10 de ellas fueron de hombres). Pese a un ligero aumento del número de promociones de las mujeres en 2016, en el último año analizado no se ha producido ninguna promoción de mujeres, frente a 8 de hombres. El gráfico siguiente muestra esta evolución por sexo:

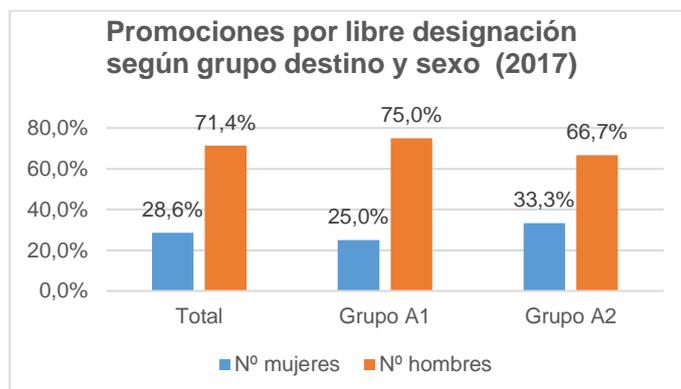


### Promoción por provisión de puestos de trabajo (libre designación y concurso) en los últimos años por sexo

En cuanto a la promoción a través de la fórmula de **libre designación**, únicamente se han producido movimientos en los dos últimos años (2016 y 2017), disminuyendo considerablemente el número de un año a otro. Así, en 2016 promocionaron 16 personas y en 2017 bajaron a 7. Por sexos, existe un desequilibrio en favor de los hombres, que se sitúan por encima de las mujeres en ambos años (9 hombres y 7 mujeres en 2016; 5 hombres y 2 mujeres en 2017). Sin embargo, sobre el global de la plantilla (63% de hombres – 37% de mujeres), han promocionado ligeramente más las mujeres, en comparación con el total de su sexo. El siguiente gráfico muestra los porcentajes de hombres y mujeres que han promocionado en este período:

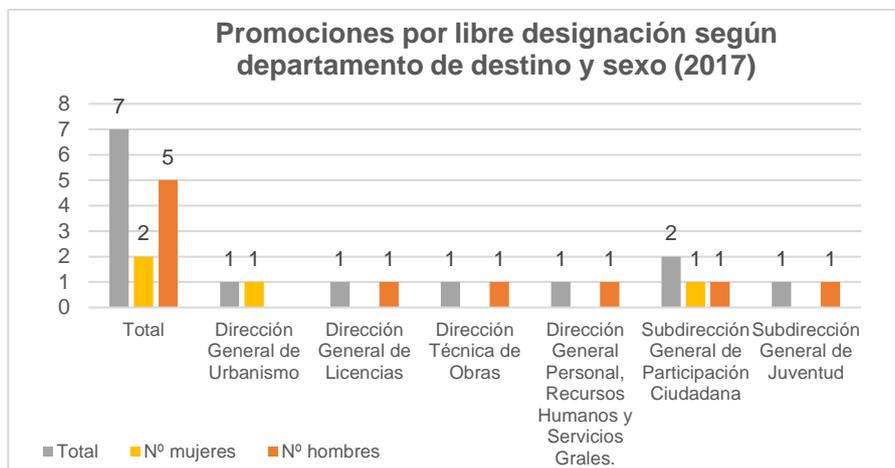


Tomando como muestra los datos de promociones por libre designación en el año 2017 (5 hombres y 2 mujeres) se puede observar cómo, por **grupo de destino**, los hombres han promocionado de forma mayoritaria tanto en el grupo A1 como en el grupo A2. El gráfico siguiente muestra los porcentajes por grupo de destino y sexo:



Por **departamento de destino**, el reparto de promociones en 2017 ha sido equilibrado (pese al inferior número de mujeres, como se ha visto). De las dos mujeres que han promocionado, una de ellas lo ha hecho a una Dirección General y otra a una

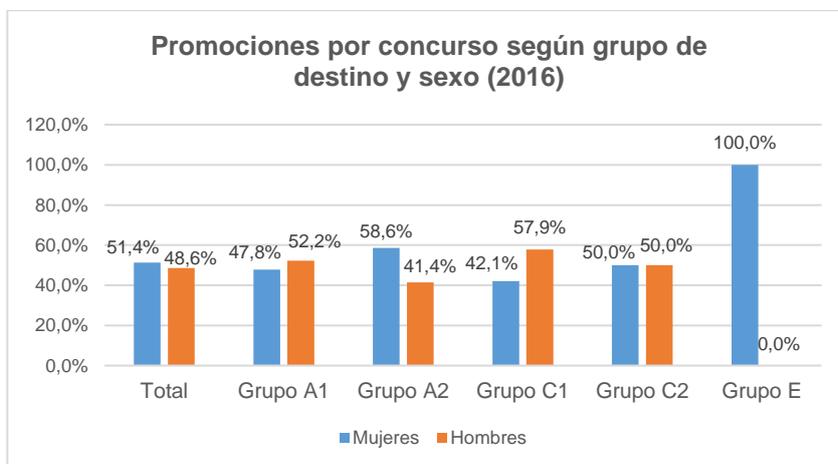
Subdirección General. El siguiente gráfico muestra el reparto por sexo según departamento en el año 2017:



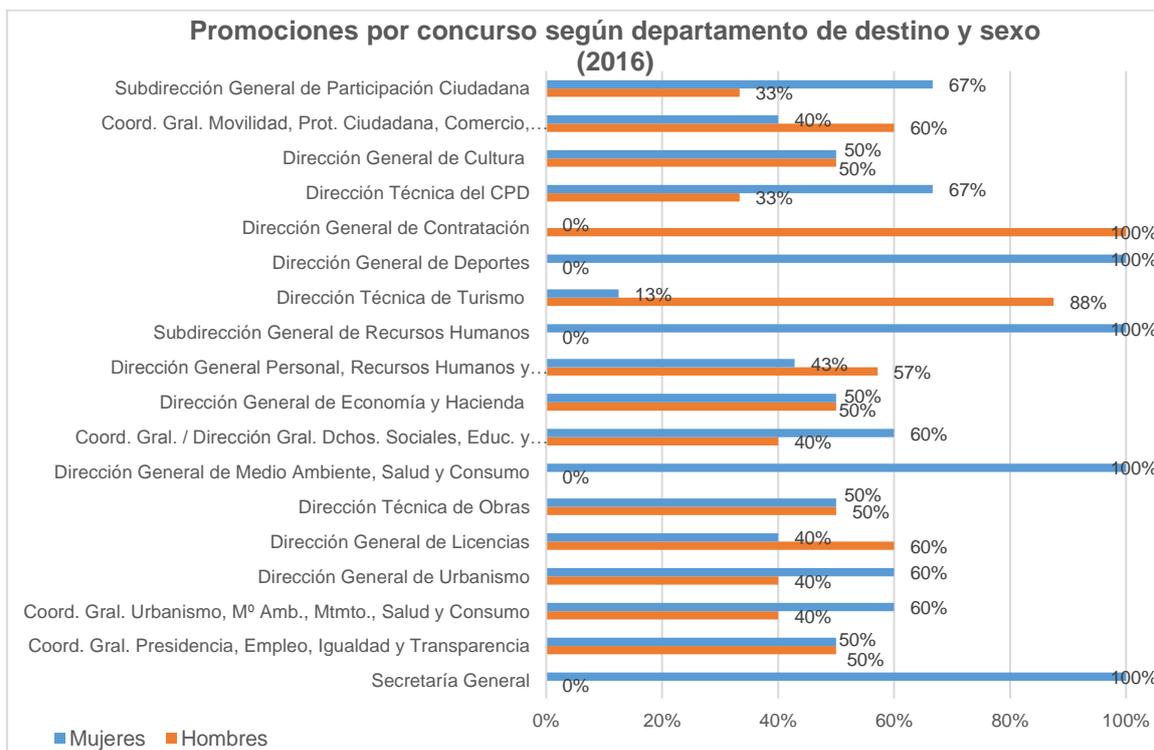
En la modalidad de promoción a través de la fórmula de **concurso** sólo se han registrado datos para el año 2016. Esta es la única modalidad de las tres analizadas en la que la participación de hombres y mujeres ha estado equilibrada. De un total de 74 promociones, 38 han sido de mujeres y 36 de hombres. El gráfico siguiente muestra la distribución porcentual por sexos:



Las promociones por concurso, según el **grupo de destino** al que han accedido, muestran un equilibrio entre hombres y mujeres en todos los grupos, con excepción del grupo E, al que sólo promocionó una mujer. Los porcentajes pueden observarse en el gráfico siguiente:



Por **departamento de destino**, en general, la participación de mujeres y hombres que han promocionado por la vía de concurso ha estado equilibrada. El mayor número se ha concentrado en la *Coordinación General de Urbanismo, Medio Ambiente, Mantenimiento, Salud y Consumo*, así como en la *Coordinación General de Derechos Sociales, Educación y Accesibilidad*, ambas con mayor participación de hombres que de mujeres (9 hombres frente a 6 mujeres). En algunos departamentos únicamente han promocionado mujeres, como en la *Subdirección General de Recursos Humanos* o en la *Secretaría General*, y en otros únicamente hombres, como en la *Dirección General de Contratación*. El gráfico siguiente muestra la participación por sexos en este tipo de promoción para cada departamento:



### 2.2.3. Formación continua

#### Políticas y prácticas de formación continua

El análisis del área de formación continua del personal municipal del Ayuntamiento de Granada permite conocer cómo se gestionan los procesos de formación (detección de necesidades formativas, planificación, desarrollo y evaluación), así como visualizar si las mujeres y los hombres acceden y participan por igual en las acciones formativas ofrecidas por la entidad.

El análisis de los datos muestra también el tipo de formación que recibe la plantilla, las horas que dedican a la misma, si se tienen en cuenta las circunstancias personales o si se dan diferencias entre mujeres y hombres, entre otras cuestiones.

La formación continua del personal municipal de Granada (funcionario y laboral) se gestiona a través de planes anuales, en los que se establecen las acciones formativas a ofertar a la plantilla. El *Acuerdo Regulator de las relaciones entre la Corporación y el personal funcionario* (6/4/2016) contempla en su artículo 19 la creación de la **Mesa Delegada de Formación**, con competencia para elaborar dicho **Plan de Formación Anual** y la elaboración de las normas de funcionamiento del Plan de Formación.

La formación puede ser de carácter obligatoria o voluntaria. La **obligatoria** viene determinada por una norma con rango de ley o reglamentaria, y se programa “con tal carácter por ser imprescindible para el desarrollo de las tareas asignadas a determinados puestos de trabajo”<sup>7</sup>. Las **normas de formación** contemplan la impartición siempre en horario laboral o, de no ser posible, el cambio de turno o la compensación de horas al personal cuyo horario no sea de mañana, a fin de equilibrar su situación con la del alumnado cuyo horario sí es de mañanas.

La formación **voluntaria** va dirigida a acciones de especialización, reciclaje y actualización de conocimientos aplicables al puesto o categoría profesional. Está íntimamente relacionada con la promoción, pues cuenta en la baremación en caso de concurso.

La Mesa Delegada de Formación diseña el Plan basándose en la detección de **necesidades formativas**, en base a tres criterios:

- Cuestionario de detección de necesidades formativas que, de forma anual (septiembre), los sindicatos y direcciones generales hacen llegar a la plantilla.
- Solicitudes individuales a través de la Intranet.
- Evaluaciones de los cursos realizados.

Los **criterios generales de selección** para la realización de los cursos incluyen una valoración de la adecuación al perfil de la convocatoria, la adecuación de los contenidos

---

<sup>7</sup> Acuerdo 873 de la Junta de Gobierno Local del 22/09/2017: *Normas Generales de Formación del Ayuntamiento de Granada*. Disponible en: <https://goo.gl/zz7DzU>

de la misma a las funciones del puesto, así como el número de cursos realizados en los dos años anteriores. En caso de saturación de plazas para acceder a un curso, el Ayuntamiento otorga preferencia, como medida especial, a las personas que se han incorporado de una baja maternal o de una excedencia por cuidado de familiares.

El **límite** anual de **cursos internos** que la plantilla puede realizar depende de la materia a la que se acceda. Los obligatorios no tienen límite al año. El resto tiene un límite de 6 acciones formativas anuales.

La **formación externa** se realiza a petición de la trabajadora o del trabajador. Debe estar relacionada con el puesto de trabajo y no impartirse de forma interna desde el Ayuntamiento. El límite de horas anuales es de 60 y se financian hasta 300€ al año.

En relación a la **formación en materia de igualdad**, hasta la fecha se programa únicamente formación genérica relacionada con la *Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* y con la *Violencia de Género* (en el Plan Anual del 2018 estos cursos tienen una duración de 24 y de 18 horas, respectivamente) que se dirigen a todo el personal del Ayuntamiento. No se ha realizado ningún curso específico dirigido a fomentar una mayor participación de mujeres en categorías en las que se encuentran infrarrepresentadas, ni tampoco dirigido a fomentar una mayor promoción de las trabajadoras a niveles superiores.

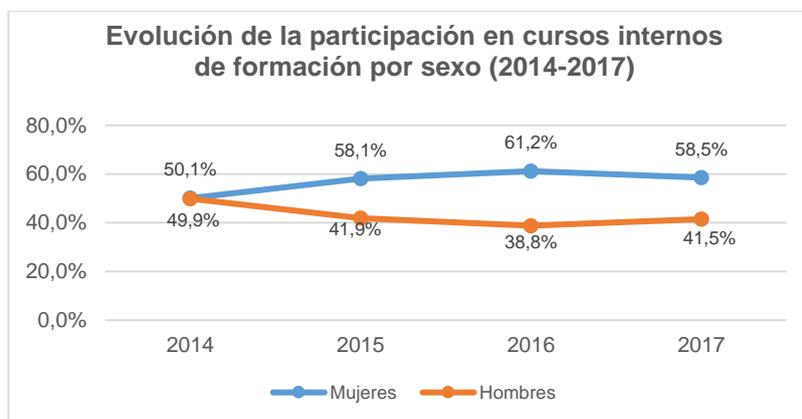
Cabe destacar que, en algunos cursos, se ha incluido un **módulo de lenguaje no sexista** (como, por ejemplo, en el curso sobre *Tipología de Documentos*). Se planteó, con la aprobación de las nuevas normas de formación, incluir un módulo transversal sobre igualdad en todos los cursos que se ofertaran, pero la idea fue desechada porque se consideró que sería excesivamente repetitivo, dada la dinámica de la formación continua del Ayuntamiento, en la que el personal realiza varias acciones formativas al año, por regla general.

Para el **profesorado** que imparte formación en el Ayuntamiento, es obligatorio tener formación en materia de igualdad de oportunidades de, al menos, 50 horas, o haber superado el curso *Perspectiva de Género en la Acción Docente*. No obstante, el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 22/09/2017 establece una excepción para el año 2018, por la que “no se exigirá al personal integrante de la bolsa de profesorado la acreditación de formación recibida en materia de igualdad”.

Se exponen a continuación los datos proporcionados por el Ayuntamiento de Granada en relación a la participación de la plantilla en la formación continua:

### **Participación de la plantilla según tipo de curso y modalidad**

La evolución de la participación del personal municipal en cursos de **formación interna**, desde 2014 a 2017, muestra un equilibrio entre hombres y mujeres en casi todos los años, con una mayor la diferencia en el año 2016 (con el 61,2% de participación de mujeres frente al 38,8% de hombres). En todo el período, las mujeres se han formado ligeramente más que los hombres, como muestra el siguiente gráfico:



Las acciones formativas **internas** ofertadas por el Ayuntamiento se agrupan en cuatro bloques:

- Bloque I: Formación General y para el Personal Formador
  - Régimen Jurídico
  - Gestión Económica
  - Calidad
  - Formación al personal formador
- Bloque II: Formación en Idiomas y Tecnologías de la Información
  - Ofimática y Tecnologías de la Información y Comunicación
  - Idiomas
- Bloque III: Formación Transversal
  - Prevención de Riesgos Laborales
  - Igualdad de Género
  - Transparencia
- Bloque IV: Especialización

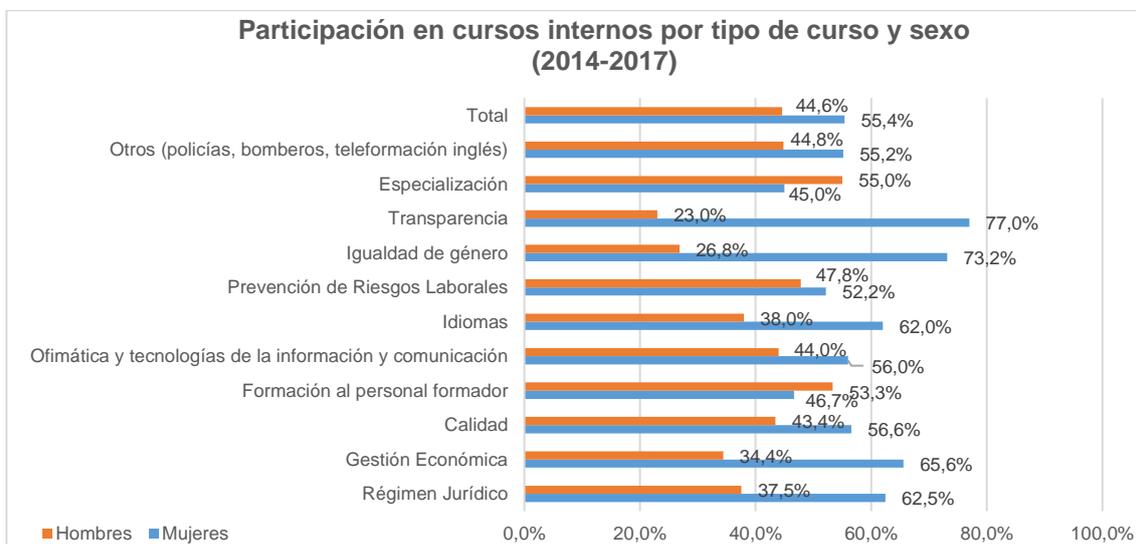
La siguiente tabla muestra la participación, en términos absolutos, de trabajadoras y trabajadores en cada uno de los bloques:

### Participación en formación según tipo de curso

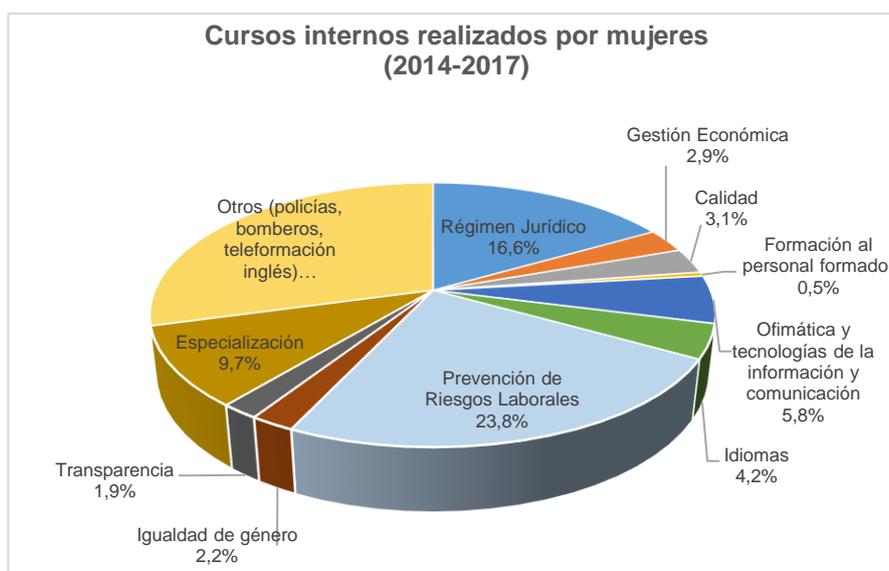
2014-2017	Mujeres	Hombres	Total
<b>Régimen Jurídico</b>	692	416	<b>1108</b>
<b>Gestión Económica</b>	122	64	<b>186</b>
<b>Calidad</b>	129	99	<b>228</b>
<b>Formación al personal formador</b>	21	24	<b>45</b>
<b>Ofimática y tecnologías de la información y comunicación</b>	243	191	<b>434</b>
<b>Idiomas</b>	173	106	<b>279</b>
<b>Prevención de Riesgos Laborales</b>	988	905	<b>1893</b>
<b>Igualdad de género</b>	90	33	<b>123</b>
<b>Transparencia</b>	77	23	<b>100</b>
<b>Especialización</b>	405	495	<b>900</b>
<b>Otros (bomberos/as, policías, teleformación en inglés...)</b>	1218	990	<b>2208</b>
<b>Total</b>	<b>4158</b>	<b>3346</b>	<b>7504</b>

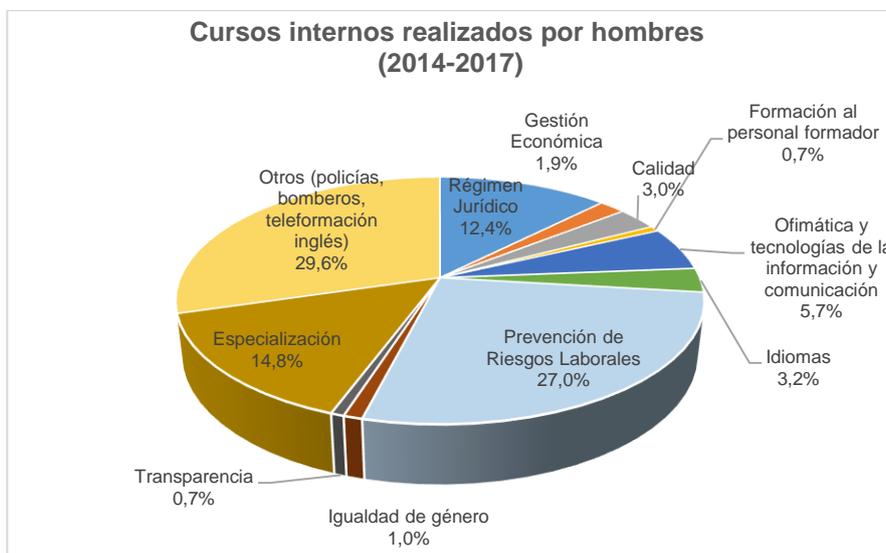
Como se puede observar, en la mayoría de los cursos se da una **participación equilibrada** de ambos sexos. No obstante, cabe destacar importantes **desigualdades** de participación en algunos de ellos, con porcentajes mayores entre las mujeres, como son *Transparencia* (77% de mujeres), *Igualdad de Género* (73,2% de mujeres), *Gestión Económica* (65,6% de mujeres), *Régimen Jurídico* (62,5% de mujeres) e *Idiomas* (62% de mujeres). Los únicos cursos donde la participación de los hombres es mayor que la de las mujeres, aunque sigue estando dentro de los límites de una representación equilibrada, es en los de *Especialización* (55% de hombres) y en *Formación al personal formador* (53,3% de hombres).

El siguiente gráfico muestra la participación porcentual por sexos extraída a partir de la tabla anterior:



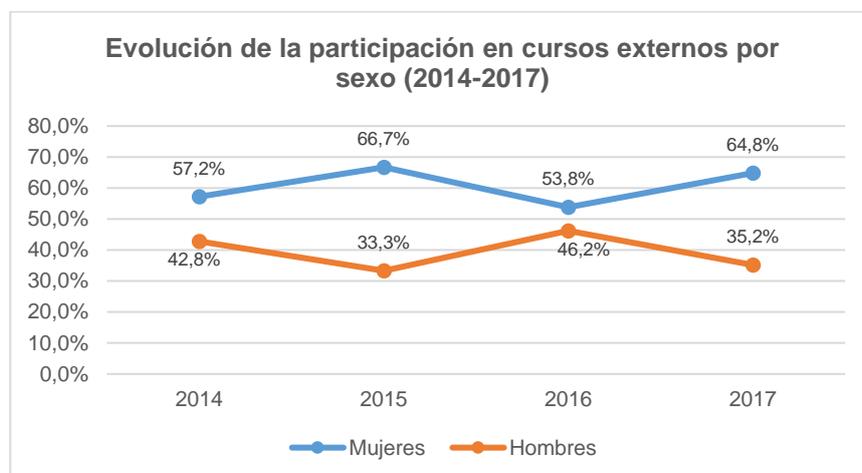
Los cursos de Prevención de Riesgos Laborales, quizás por su carácter obligatorio, representan en ambos sexos el mayor **peso relativo** respecto al total de cursos que realizan. Así, para las mujeres estos cursos representan el 23,8% y para los hombres el 27%. Cabe destacar la diferencia en la participación por sexos en cursos de especialización, que para las mujeres representa el 9,7% y para los hombres el 14,8%. Los siguientes gráficos muestran el peso que cada curso tiene entre hombres y mujeres:





De todos los cursos de formación interna ofertados por el Ayuntamiento de Granada, sólo el 1,6% son cursos **específicos de igualdad** en el año 2017. Esta cifra es la menor desde el año 2014 (en 2015 el porcentaje aumentó al 3,40%, por ejemplo), y hace referencia únicamente a los cursos generales que se imparten sobre igualdad y violencia de género. Esto implicaría que, en el resto de cursos que se ofertan en el Plan Anual de Formación, no se incorpora de forma transversal la igualdad de género.

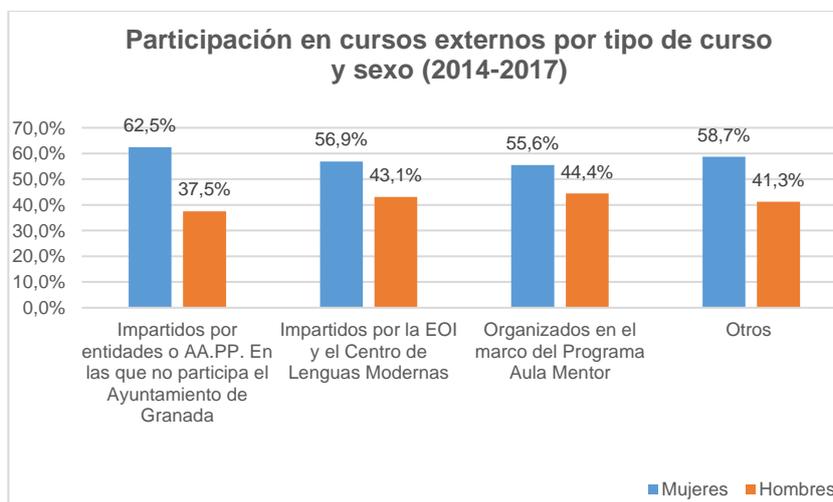
En cuanto a los cursos de **formación externa**, la evolución desde el 2014 hasta el 2017 de la participación de mujeres y hombres ha sido similar a la de los cursos de formación interna, siendo mayor la participación de mujeres en todos los años del período, como muestra el siguiente gráfico:



La formación externa se divide, principalmente, en cuatro bloques:

- Formación impartida por entidades o Administraciones Públicas en las que no participa directamente el Ayuntamiento de Granada.
- Impartida por la Escuela Oficial de Idiomas y el Centro de Lenguas Modernas.
- Organizada en el marco del Programa Mentor.
- Otras, entre las que se encuentran escuelas o universidades privadas.

La **participación por sexos** ha estado equilibrada en tres de los cuatro bloques, excepto en la formación impartida por entidades o Administraciones en las que no participa directamente el Ayuntamiento, donde las mujeres han participado en un 62,5%, frente al 37,5% de hombres. En todos los bloques la participación de las mujeres ha sido mayor que la de los hombres. Estos porcentajes están representados en el siguiente gráfico:



En conjunto, los cursos de formación interna representan el mayor peso en términos relativos respecto al total de formación que hombres y mujeres realizan en el Ayuntamiento. Los cursos internos representan, de media, un 85% del peso total (84% para las mujeres y 86,4% para los hombres) y los externos el 15% (16% para las mujeres y 13,6% para los hombres).

### Participación de la plantilla según duración y modalidad del curso

Según la información extraída del Plan Anual de Formación 2018, la mayoría de los cursos ofertados de forma interna por el Ayuntamiento de Granada tienen una **duración** no superior a las 30 horas. No obstante, no han sido facilitados los datos de participación por sexos según la duración de la formación, aunque sí se dispone de los totales. Como muestra la tabla siguiente, la evolución desde el año 2015 al 2017 del número de cursos realizados por hombres y mujeres muestra un crecimiento, de forma casi paritario, del total de horas dedicadas a la formación:

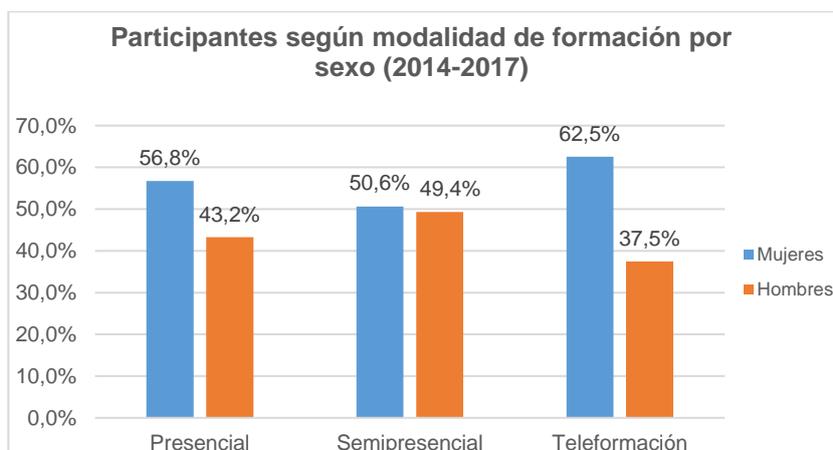
### Participación de la plantilla en formación

	Mujeres	Hombres	Total
<b>2015</b>	1252	1211	<b>2463</b>
<b>2016</b>	1631	1642	<b>3273</b>
<b>2017</b>	2168	2185	<b>4353</b>

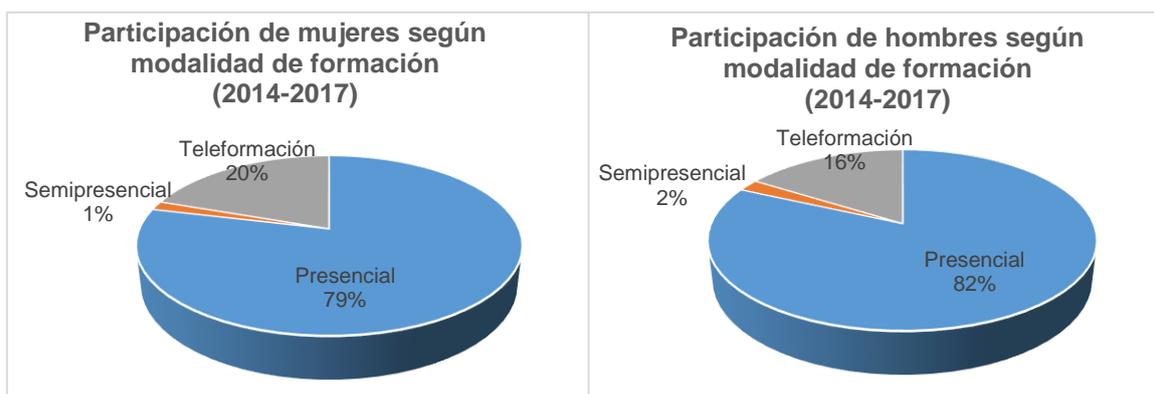
Las tres **modalidades** de formación que oferta el Ayuntamiento de Granada son:

- Presencial
- Semipresencial
- Teleformación

La participación por sexos en cada una de las modalidades formativas muestra, nuevamente, una presencia equilibrada, siendo algo mayor la formación realizada por las mujeres en cada una de las modalidades, especialmente en *Teleformación* (62,5% de mujeres). El gráfico siguiente muestra el peso relativo de trabajadores y trabajadoras según esta variable:



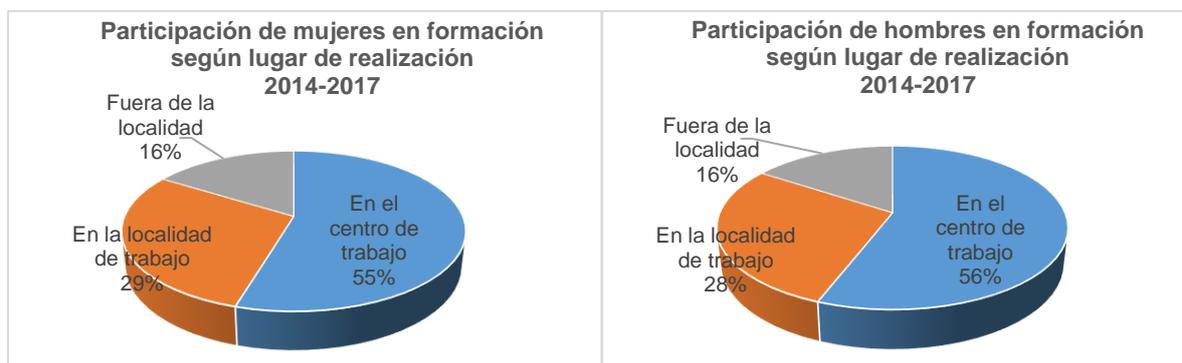
En ambos sexos, el **peso de la formación** presencial es mayoritario (82% en los hombres y 79% en las mujeres), seguido de la teleformación (con mayor presencia entre las



mujeres) y, en último lugar, la formación semipresencial (con escasa representación en ambos sexos). Los dos gráficos siguientes muestran el peso que cada modalidad tiene en cada sexo:

### Participación de la plantilla según lugar y momento de realización

Según el **lugar de realización** de la formación que realiza el personal al servicio del Ayuntamiento de Granada, ésta puede impartirse en el centro de trabajo, en la localidad de trabajo, o bien fuera de la localidad de trabajo. En los últimos cuatro años, más de la mitad de la formación se realizó en las aulas propias del Ayuntamiento (55,1%), seguida de en la localidad de trabajo (28,9%) y, en menor medida, fuera de la localidad (16%). Los cursos fuera de la localidad hacen referencia, fundamentalmente, a cursos externos que no imparte directamente el Ayuntamiento. Por sexos, la presencia es prácticamente similar para cada uno de los lugares de impartición, tal y como muestran los siguientes gráficos:

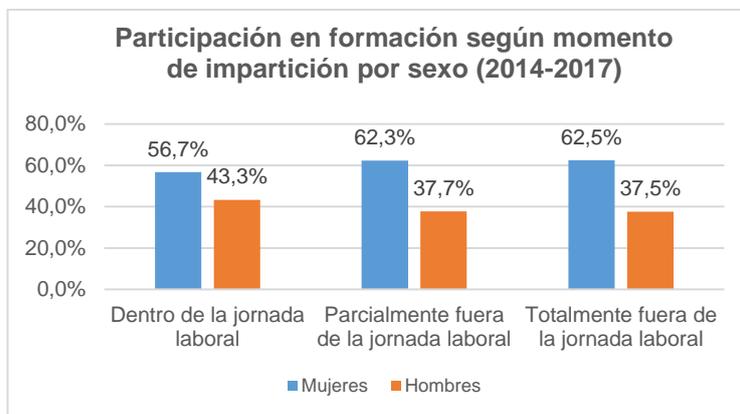


La **evolución de la participación por sexos**, desde el año 2014 al 2017, en cada uno de los lugares de impartición, muestra una mayor presencia de mujeres en todos ellos. Tomando como referencia el año 2017, por ejemplo, 863 mujeres se formaron en el centro de trabajo, frente a 642 hombres; 269 mujeres se formaron en la localidad de trabajo, frente a 170 mujeres; y 241 mujeres se formaron fuera de la localidad de trabajo, frente a 159 hombres.

En relación al **momento de impartición** de la formación, el 76,7% de la ofertada se imparte dentro de la jornada laboral. Cabe destacar que, según la normativa de formación de la Corporación, la formación obligatoria debe impartirse dentro de la jornada laboral, de ahí la alta cifra de participación. El menor porcentaje de cursos son los que se realizan parcialmente fuera de la jornada laboral (sólo un 4,6% del total). Totalmente fuera de la jornada laboral se realizan en un 18,7% de los casos.

El análisis por sexo de estas cifras muestra cómo, únicamente en el caso de la formación impartida dentro de la jornada laboral, existe un equilibrio entre mujeres y hombres. En

los otros dos momentos de impartición, la presencia de las mujeres es bastante mayor que la de los hombres, como se refleja en el siguiente gráfico:



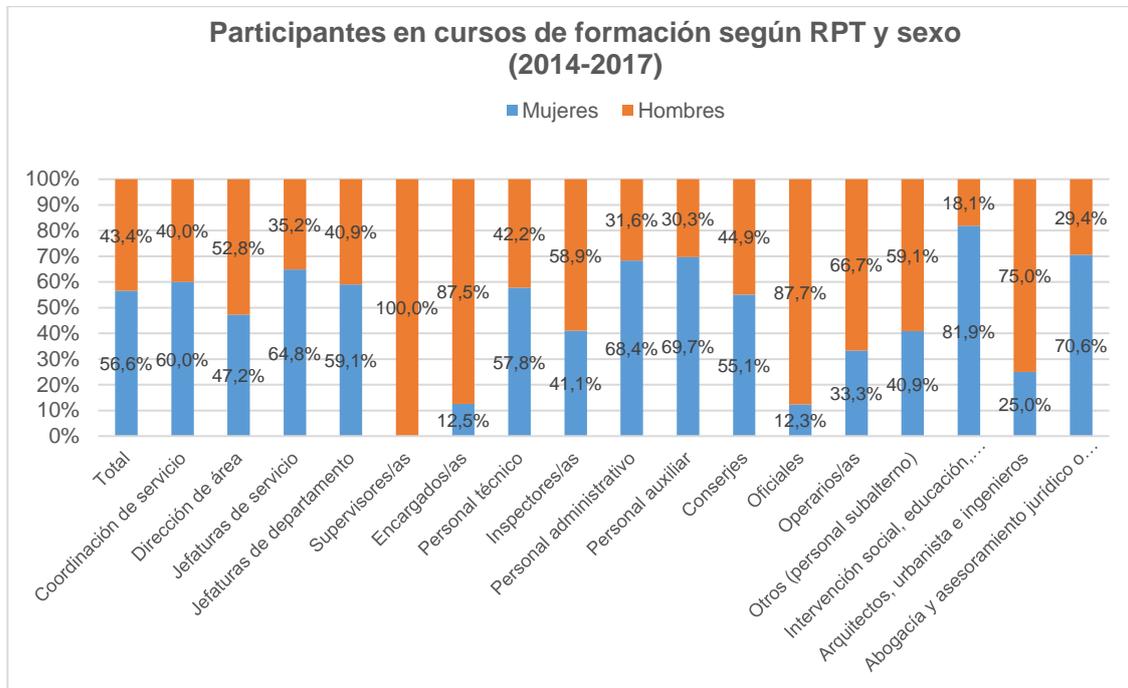
El **peso** que cada horario de formación tiene sobre el total de cada sexo muestra porcentajes cercanos al 80% en la formación que reciben dentro de la jornada laboral, siendo algo mayor en los hombres (79%) que en las mujeres (75%). El peso de la formación impartida totalmente fuera de la jornada laboral es algo mayor en las mujeres (20%) que en los hombres (17%), mientras que el que se imparte parcialmente fuera de la jornada tiene un peso similar en ambos sexos (5% en mujeres y 4% en hombres).

### Participantes según RPT y tipo de contratación

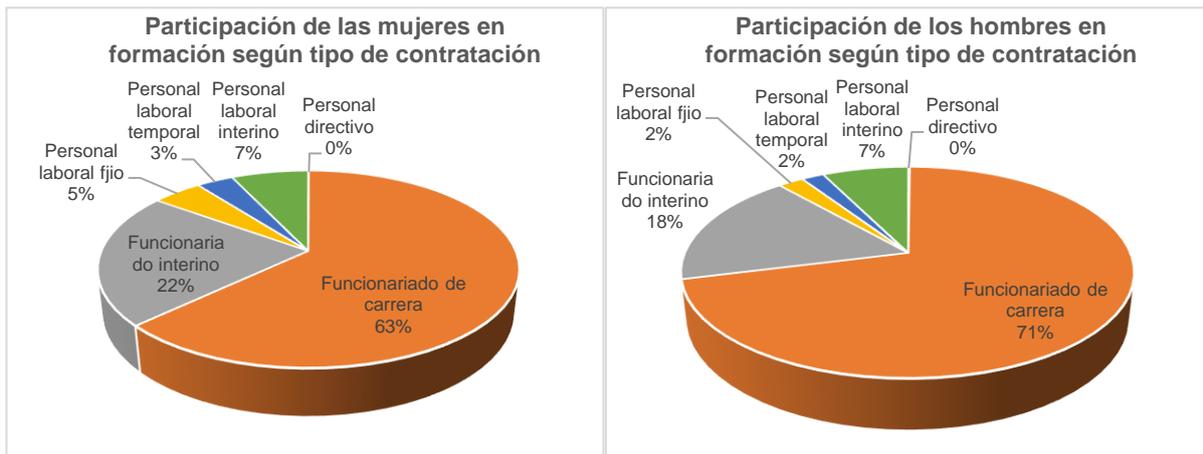
Tomando como referencia la **Relación de Puestos de Trabajo** del Ayuntamiento de Granada, en los últimos cuatro años se han impartido 2.965 cursos de formación, siendo la ocupación más formada la del *Personal auxiliar*, con un total de 588 acciones formativas (19,8%), seguida de las *Jefaturas de Departamento*, con 425 cursos recibidos (14,3%).

Las mujeres se han formado ligeramente más que los hombres (56,6% frente al 43,4%). Por puestos, ha habido una representación equilibrada de funcionarios y funcionarias en 7 de ellos, entre los que se encuentran, por ejemplo, las y los *inspectores* o las *jefaturas de departamento*. En otros puestos, se han formado mayoritariamente los hombres, como los *supervisores* o los *encargados*, mientras que en otros lo han hecho en mayor porcentaje las mujeres, como el *personal administrativo* o las *abogadas*.

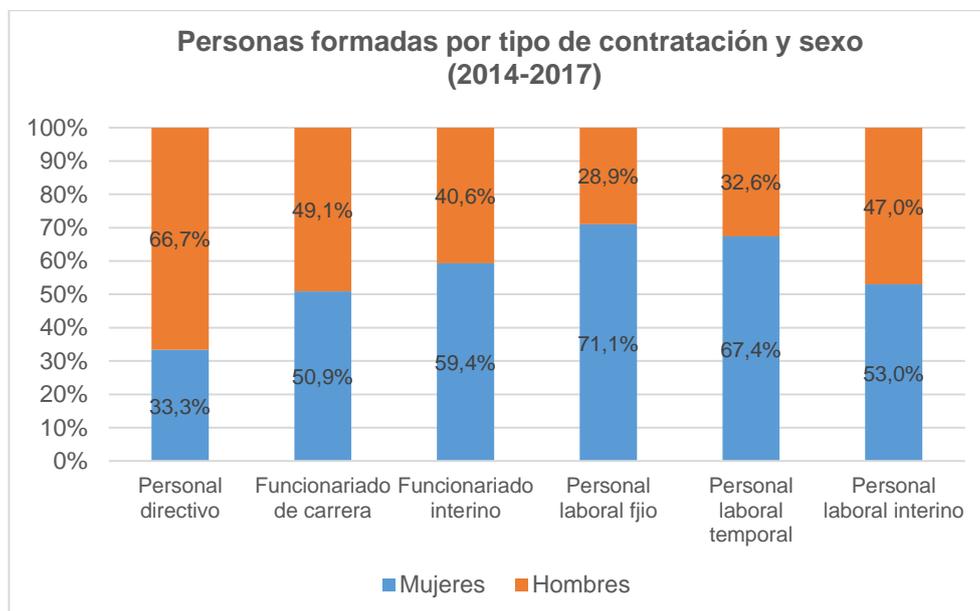
El siguiente gráfico muestra esta relación de participantes en los cursos de formación según RPT para el período 2014-2017:



Según el **tipo de contratación**, el personal más formado de acuerdo con el Plan Anual de Formación, ha sido el **funcionariado de carrera** (66,6% del total), seguido del personal funcionario interino. Estos porcentajes tienen similar peso según se observe al conjunto de mujeres y al conjunto de hombres, tal y como muestran los siguientes gráficos:



Por sexos, con excepción del personal directivo, en todos los tipos de contratación se han formado más mujeres, destacando más entre el *personal laboral fijo* (71,1% de mujeres frente a 28,9% de hombres) y el *personal laboral temporal* (67,4% de mujeres frente a 32,6% de hombres). El gráfico siguiente muestra esta relación por sexos:



## 2.2.4. Retribuciones

### Políticas y prácticas salariales

Revisar la política salarial permite garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, es decir, igualar los salarios para trabajos de valor equivalente o reducir la posible brecha salarial. En definitiva, supone averiguar si las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Granada reciben la misma remuneración.

Las diferencias salariales pueden deberse a varios factores, entre los que cabe destacar:

- **La valoración de los puestos de trabajo**, es decir, si se otorga el mismo valor a los trabajos desempeñados mayoritariamente por hombres que a los tradicionalmente feminizados.
- **El sistema de clasificación profesional (RPT)**, en el que se pueden hallar desigualdades en la terminación y uso de las categorías o grupos profesionales, lo que puede conllevar a diferencias salariales en categorías inferiores donde pueden estar representadas las mujeres en su mayoría.
- **Los complementos salariales**, que pueden estar regidos por criterios arbitrarios, donde es más fácil que operen elementos de género en su asignación.
- **La negociación individual del salario** que, en el caso de un organismo público, podría darse en los puestos de responsabilidad, y que acrecienta las diferencias salariales entre mujeres y hombres, en la medida en la que suelen acceder más hombres a estos puestos.
- **Las incidencias en el desempeño de la relación laboral**, tales como las reducciones de jornadas, excedencias y permisos que, en mayor medida, toman las mujeres.

La LOIEMH señala en su artículo 51.f) como criterio de actuación de las Administraciones Públicas el deber de “establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo”.

La estructura retributiva del personal municipal está establecida en la *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* y adaptada al Ayuntamiento de Granada por el ya mencionado Acuerdo Regulador. Está compuesta por las retribuciones básicas (salario base, trienios y pagas extraordinarias) y los complementos, que incluyen:

- **Complemento de destino:** o complemento de carrera, que tiene que ver con la progresión alcanzada por el personal funcionario dentro del sistema de carrera administrativa. Es el que da el nivel en relación a los puestos de trabajo en vigor.
- **Complemento específico:** lo determina la relación de puestos de trabajo en vigor. Por cada puesto de trabajo se valora su dificultad técnica, responsabilidad, dedicación o incompatibilidad exigible para el desempeño.
- **Complemento de productividad:** actualmente apenas existe en el Ayuntamiento de Granada. Retribuye “el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el/la empleado/a público/a desempeña su trabajo”.
- **Complemento personal transitorio,** sigue el régimen establecido en la *Ley de Presupuestos Generales del Estado*. Su finalidad es compensar al personal funcionario que se vio afectado por la aplicación de la Ley 30/1984<sup>8</sup>.
- **Servicios extraordinarios,** son los realizados fuera de la jornada normal de trabajo. En el Ayuntamiento de Granada, prácticamente la totalidad de lo que se abona por servicios extraordinarios corresponde a policía local y servicio de extinción de incendios.

Los datos sobre retribuciones facilitados por el Ayuntamiento de Granada incluyen las cuantías anuales para los distintos tipos de empleado/a público/a, así como para las distintas ocupaciones recogidas en la Relación de Puestos de Trabajo vigente. Además, se han ofrecido datos sobre las retribuciones básicas (salario base, trienios y pagas extraordinarias) y sobre los complementos salariales para hombres y mujeres, con excepción de los servicios extraordinarios, que únicamente se cuenta con datos totales (por ser igual el complemento para hombres que para mujeres<sup>9</sup>). Se cuenta con todos estos datos desde el año 2014 hasta el 2017.

---

<sup>8</sup> Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública

<sup>9</sup> Según información extraída de la entrevista realizada a Recursos Humanos, el 95% de lo que se abona en servicios extraordinarios corresponde a policía local y servicios de extinción de incendios. Estos colectivos tienen de media 660 trabajadores/as. De estos, 626 son hombres y 34 son mujeres. La paga extra es igual tanto para hombres como para mujeres. La cuantía total pagada por servicios extraordinarios en el año 2017 fue de 185.841,67€, 1.530.866,31€ menos que el año 2016.

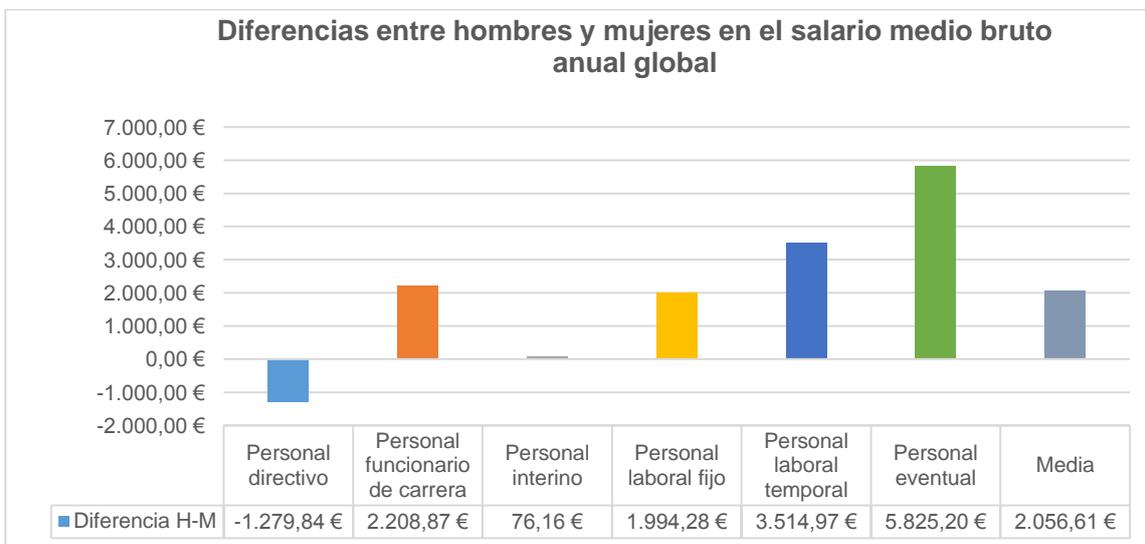
### Evolución de las retribuciones medias percibidas por sexo

En el año 2017, en relación con las retribuciones medias brutas globales percibidas por los y las trabajadoras del Ayuntamiento de Granada, existe una diferencia salarial entre hombres y mujeres de 2.056,61€ a favor de los hombres.

#### Por tipo de contratación

La mayor diferencia salarial se encuentra entre el **personal eventual**, donde los hombres cobran de media 5.825,20€ más que las mujeres en 2017. Esta diferencia ha ido aumentando progresivamente en los últimos cuatro años, creciendo la distancia entre hombres y mujeres en 1.305,75€ desde el 2014. Por el contrario, entre el **personal directivo**, las mujeres cobran de media más que los hombres (1.279,84€ más al año). La diferencia también se ha acentuado significativamente en los últimos cuatro años, especialmente del 2016 al 2017, donde se ha pasado de una igualdad salarial a una brecha a favor de las mujeres.

El siguiente gráfico muestra las diferencias salariales medias percibidas entre hombres y mujeres en el último año por tipo de contratación:

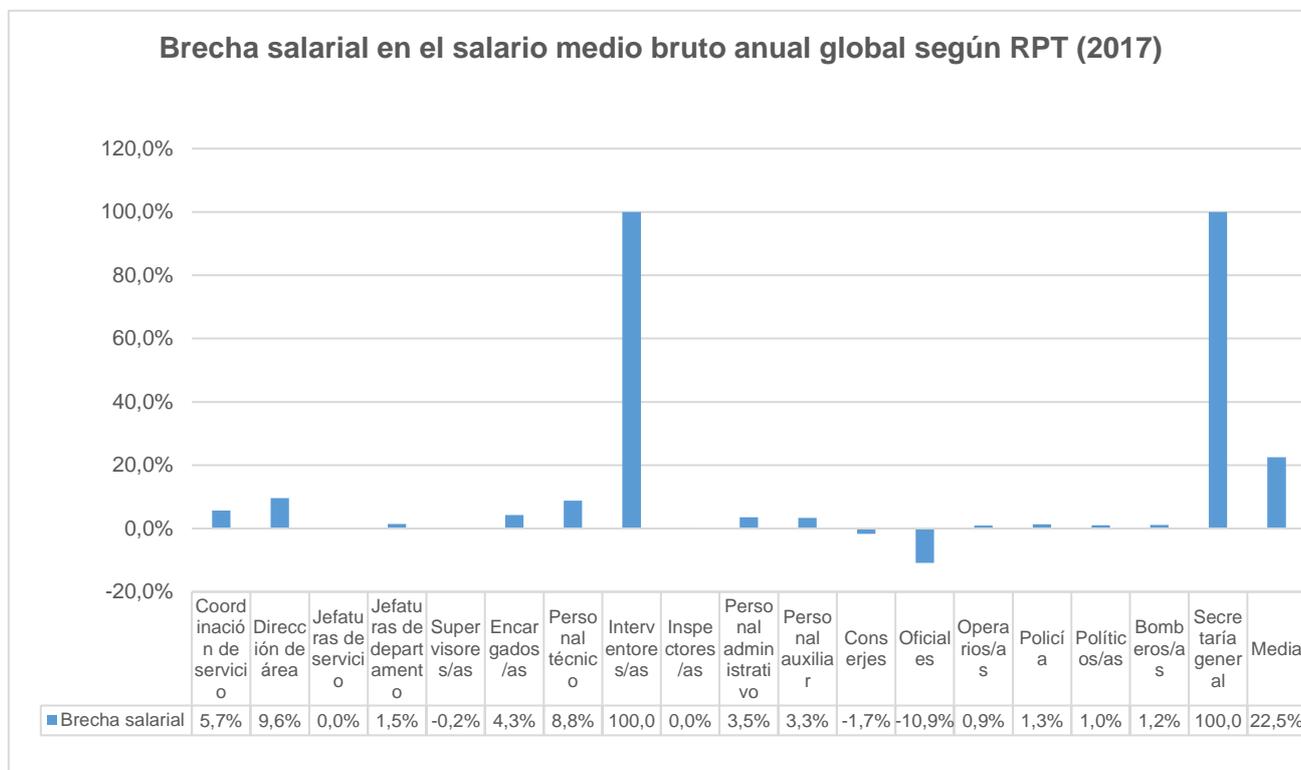


#### Por tipo de puestos de trabajo

Un análisis del salario medio bruto anual global según la **Relación de Puestos de Trabajo** (2017) permite comprobar cómo, en la mayoría de los puestos, los hombres cobran más que las mujeres. En el apartado siguiente se desglosarán estos datos según complementos salariales.

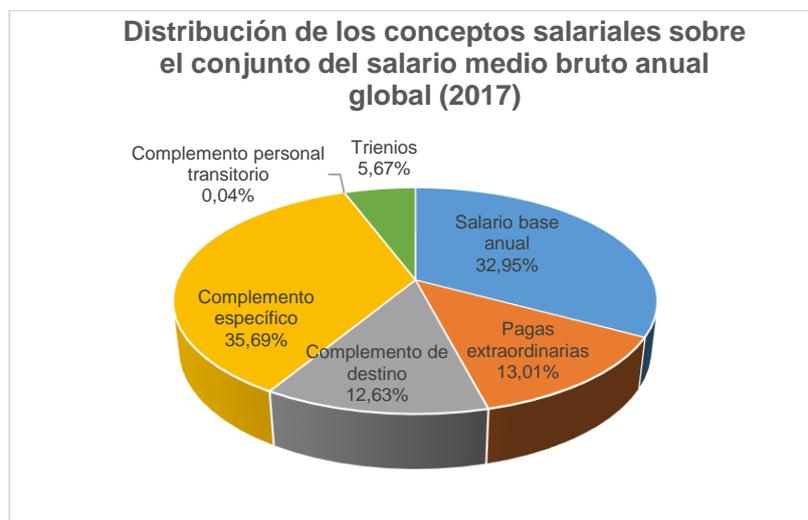
Las diferencias más significativas se encuentran entre las direcciones de área y el personal técnico, donde los hombres cobran 5.242,13€ y 3.564,77€ más al año que las mujeres, respectivamente. Por el contrario, entre los y las oficiales, las mujeres cobran de media 3.198,74€ más que los hombres.

El siguiente gráfico muestra cómo la distancia de retribuciones entre hombres y mujeres se traduce, en la práctica, en una **brecha salarial** de género. Sin contar con aquellos puestos cuya brecha es del 100%, que hacen referencia a ocupaciones únicamente masculinas, de media, las mujeres cobran un 22,5% menos que los hombres. Como se verá en el apartado siguiente, esta brecha es similar en casi todos los complementos salariales:



### **Análisis de la distribución de los complementos salariales por sexo**

Partiendo de las retribuciones globales medias anuales de los y las trabajadoras municipales, se pasa a continuación a desglosar el peso que cada concepto salarial tiene sobre el conjunto. Tal y como muestra el siguiente gráfico, se observa cómo el mayor peso en el conjunto global salarial lo tiene el **complemento de destino**, que supone un 35,69%, seguido del **salario base**, que supone un 32,95%:



### **Por tipo de contratación**

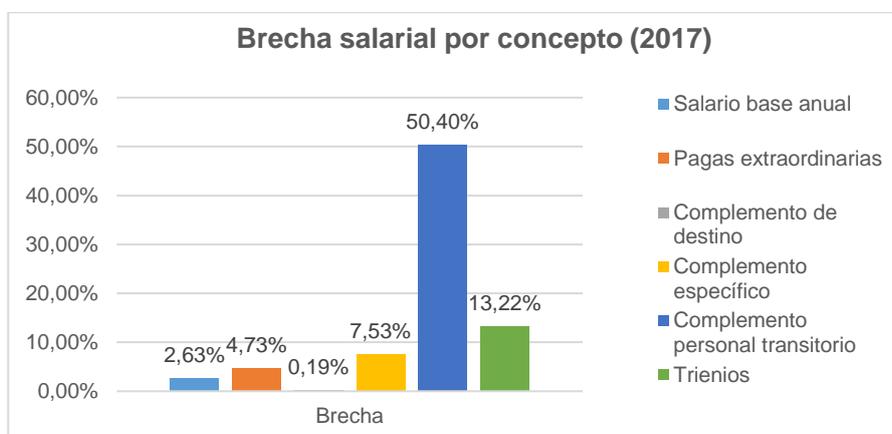
Los datos de retribuciones medias del año 2017 para todos los **tipos de contratación**, tanto de retribuciones básicas (salario base, trienios y pagas extraordinarias) como de los diferentes complementos salariales, reflejan importantes diferencias entre hombres y mujeres, tal y como se observaba en el conjunto de salarios brutos globales.

En primer lugar, se observa una **brecha salarial de género**<sup>10</sup> en todos los **conceptos salariales** estudiados, siendo la más significativa la del *complemento personal transitorio*, que refleja que las mujeres cobran un 50,40% menos que los hombres. Este complemento, por su naturaleza y por la poca cuantía que supone, no resulta significativo para un análisis global<sup>11</sup>. Obviando este dato, podría decirse que las brechas salariales más relevantes se encuentran en el *complemento específico* y en la *antigüedad*, tal y como muestra el siguiente gráfico:

<sup>10</sup> La brecha salarial se calcula como la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres relativa a los ingresos de los hombres. El resultado se expresa en porcentaje. Cuando éste es mayor que 0%, significa que las mujeres cobran ese porcentaje menos que los hombres. Cuando es menor que 0%, son las mujeres las que cobran más. Mide la distancia que separa lo que cobra una mujer y lo que cobra un hombre. No debe confundirse con la diferencia de salarios media anual.

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. *Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género. Guía de Uso*. Enero de 2015. p.12. Disponible en: [http://www.igualdadnlaempresa.es/HerramientaBrecha/Guia\\_Uso\\_Hrrta\\_Autodiagnostico\\_Brecha\\_Salarial\\_Genero\\_16.2.15.pdf](http://www.igualdadnlaempresa.es/HerramientaBrecha/Guia_Uso_Hrrta_Autodiagnostico_Brecha_Salarial_Genero_16.2.15.pdf)

<sup>11</sup> Sólo se han obtenido datos de este complemento salarial para el año 2017. Del total de mujeres, sólo las que tienen contrato de personal laboral temporal han percibido este complemento (no se sabe el número total de mujeres), que supone 9,93€ al año. Los hombres que han percibido este complemento tienen contrato de interinidad, y han cobrado de media 20,02€.



Se analizarán a continuación los conceptos salariales por separado:

En cuanto al **salario base** y las **pagas extraordinarias**, se encuentran diferencias salariales entre hombres y mujeres, ya que los hombres cobran de media 286,09€ más al año en el conjunto de estos conceptos. Esto supone una brecha salarial de 2,63% en el salario base anual y de 4,73% en las pagas extraordinarias.

En el **salario base**, las mujeres cobran igual o más que los hombres entre el personal directivo, entre el personal funcionario de carrera y entre el personal interino. Por el contrario, cobran menos entre el personal laboral y el personal eventual, siendo más significativa la diferencia salarial entre el personal laboral temporal, donde los hombres cobran de media 1.813,50€ más que las mujeres. La siguiente tabla muestra las retribuciones medias del salario base según tipo de contratación, así como las diferencias salariales y brechas de género:

**Salario base según tipo de contratación**

	Mujeres	Hombres	Media	Diferencia H-M	Brecha salarial
<b>Personal directivo</b>	13.441,80 €	13.441,80 €	13.441,80 €	0,00 €	0,00%
<b>Personal funcionario</b>	9.530,46 €	9.101,12 €	9.315,79 €	-429,34 €	-4,72%
<b>Personal interino</b>	11.972,75 €	10.961,73 €	11.467,24 €	-1.011,02 €	-9,22%
<b>Personal laboral fijo</b>	14.892,82 €	15.550,04 €	15.221,43 €	657,22 €	4,23%
<b>Personal laboral temporal</b>	15.496,28 €	17.309,78 €	16.403,03 €	1.813,50 €	10,48%
<b>Personal eventual</b>	8.614,16 €	9.584,04 €	9.099,10 €	969,88 €	10,12%

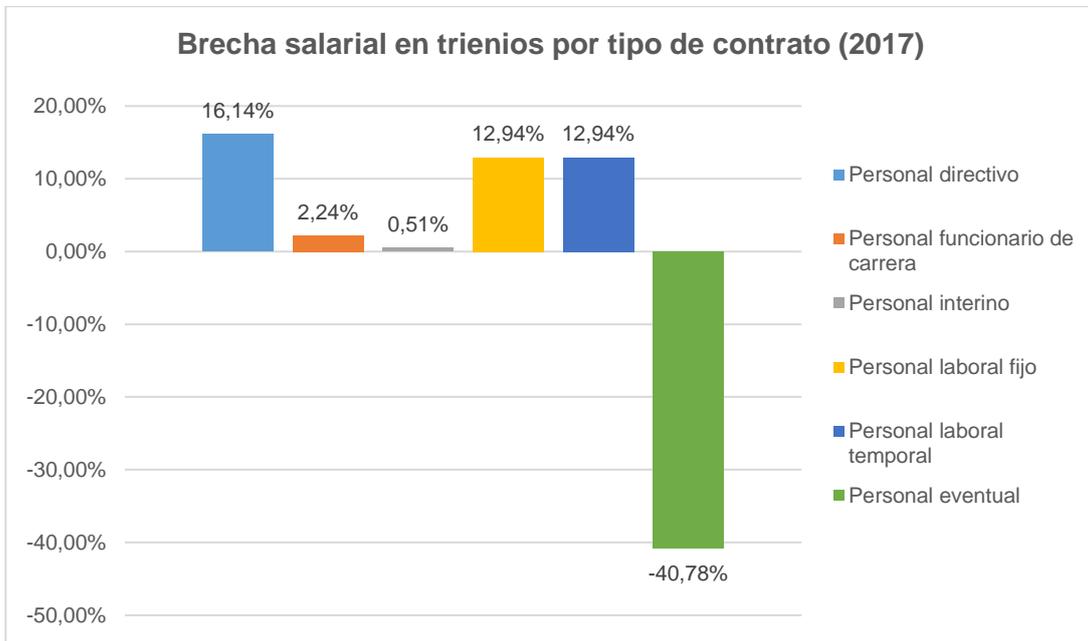
En las **pagas extraordinarias**, sin embargo, las mujeres cobran de media menos que los hombres, con excepción del personal directivo, donde cobran 234,42€ más al año que ellos. La diferencia más significativa está entre el **personal eventual**, donde los hombres cobran de media 693,25€ más que las mujeres, con una brecha salarial del 14,06%, de las más altas de todos los complementos, tal y como muestra la siguiente tabla:

**Pagas extraordinarias según tipo de contratación**

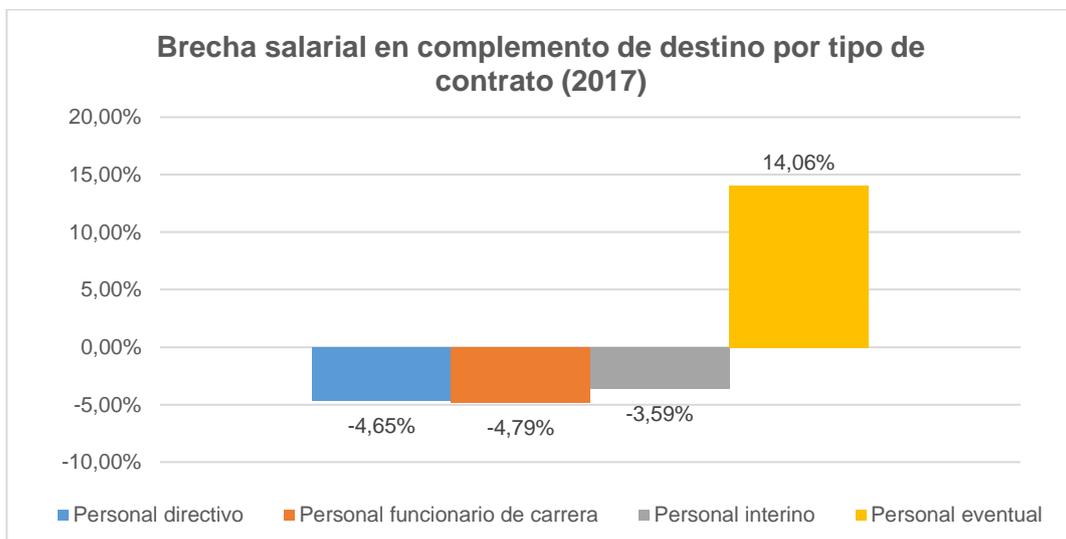
	Mujeres	Hombres	Media	Diferencia H-M	Brecha salarial
<b>Personal directivo</b>	7.693,26 €	7.458,84 €	7.576,05 €	-234,42 €	-3,14%
<b>Personal funcionario</b>	4.666,75 €	5.043,62 €	4.855,19 €	376,87 €	7,47%
<b>Personal interino</b>	3.942,93 €	3.984,27 €	3.963,60 €	41,34 €	1,04%
<b>Personal laboral fijo</b>	4.436,72 €	4.687,64 €	4.562,18 €	250,92 €	5,35%
<b>Personal laboral temporal</b>	3.907,57 €	4.212,45 €	4.060,01 €	304,88 €	7,24%
<b>Personal eventual</b>	4.238,72 €	4.931,97 €	4.585,35 €	693,25 €	14,06%

El complemento por **antigüedad**, o **trienios**, otorgado para cada subgrupo (o grupo) profesional por cada tres años de servicio, es el segundo complemento con mayores diferencias salariales entre mujeres y hombres. Como se veía en el epígrafe de *Perfil de la plantilla*, la mayoría de las mujeres tienen una antigüedad menor de 15 años, mientras que un importante porcentaje de hombres tiene una antigüedad entre los 26 y 35 años. Estos datos tienen su reflejo en la diferencia económica que los hombres han cobrado de más con respecto a las mujeres (2.151,22€ en el año 2017). A nivel de brecha salarial, esto supone que las mujeres perciben un 13,22% menos de retribución por trienios que los hombres.

Por tipo de contratación, en todos los trienios, con excepción del personal eventual, existe brecha salarial de género. La más elevada se registra entre el personal directivo, donde las mujeres cobran un 16,14% menos que los hombres. Por el contrario, son las mujeres con **contratación eventual** las que invierten la brecha, pues cobran de media anual 211,30€ más que los hombres. El siguiente gráfico muestra estas brechas por tipo de contratación:

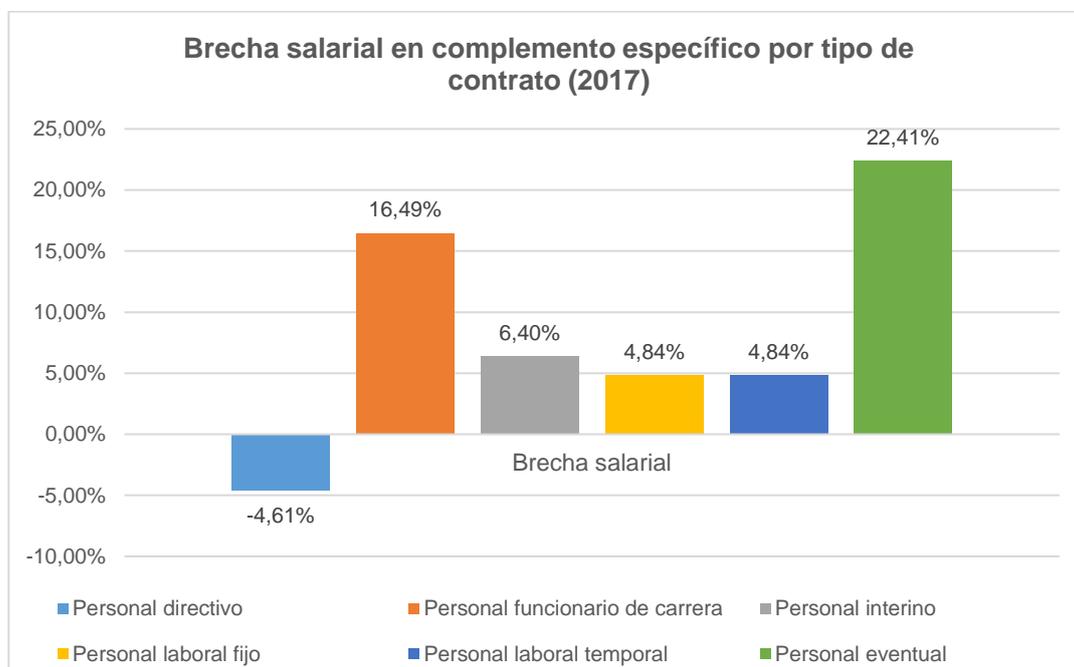


En cuanto al **complemento de destino**, que se asigna al personal directivo, al personal funcionario de carrera e interino y al personal eventual, los datos reflejan en este caso las menores diferencias salariales del conjunto de la plantilla, ya que los hombres cobran únicamente 8,98€ al año más que las mujeres. En términos de **brecha salarial**, esto supone que las mujeres cobran un 0,19% menos que los hombres. Esta brecha se explica por la distancia entre los complementos de hombres y mujeres con **contrato eventual**, ya que es el único caso en el que cobran más los hombres que las mujeres (con una brecha del 14,06%). En el resto de contrataciones, las mujeres tienen un complemento de destino mayor que los hombres, con brechas, por tanto, negativas. El gráfico siguiente muestra estas brechas para cada tipo de contrato:



En cuanto al **complemento específico**, que es el que hace referencia a la clasificación de los puestos de trabajo, a su dificultad técnica, a la dedicación o a la responsabilidad que conlleva cada puesto, los datos muestran la mayor diferencia por sexos de todos los complementos analizados. En este caso, los hombres cobran 1.059,21€ más que las mujeres anualmente. La cuantía media global de lo que cobran hombres y mujeres en el Ayuntamiento de Granada por este complemento es mayor que su salario base, de ahí la importancia del mismo.

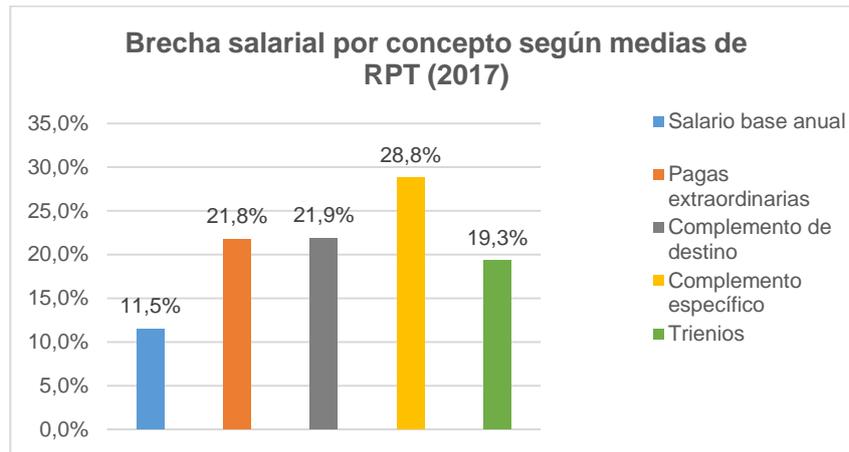
Por tipo de contratación, nuevamente se encuentran las mayores diferencias en el complemento específico entre los hombres y las mujeres con **contrato eventual**, donde los hombres cobran de media 3.233,90€ más que las mujeres, con una brecha del 22,41%. El **personal funcionario de carrera** también refleja importantes diferencias por sexo dentro del complemento específico, con una diferencia salarial de 2.478,95€ en favor de los hombres y una brecha del 16,49%. Una de las posibles explicaciones de estas diferencias puede deberse a la asignación de este complemento al personal al servicio de extinción de incendios y a la policía local, mayoritariamente ocupados por hombres. Por el contrario, entre el **personal directivo**, son las mujeres las que cobran mayor cuantía que los hombres, en concreto 1.088,71€ más al año. El siguiente gráfico muestra las brechas en los complementos específicos para cada tipo de contrato:



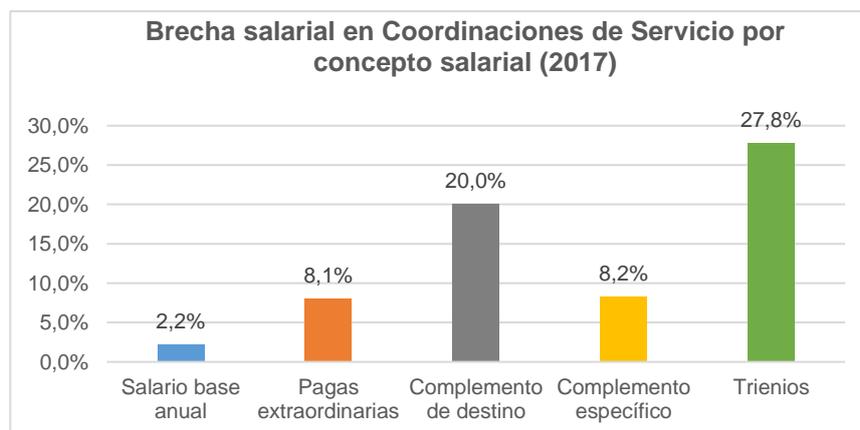
### **Por tipo de puestos de trabajo**

Los datos de retribuciones medias según la **Relación de Puestos de Trabajo** en vigor en 2017 muestran brechas salariales en todos los complementos, con menor incidencia

en el salario base anual. La mayor brecha se da en el complemento específico, donde las mujeres cobran un 29% menos que los hombres en la media global, seguido del complemento de destino, con un 21,9% de brecha salarial, tal y como muestra el siguiente gráfico:

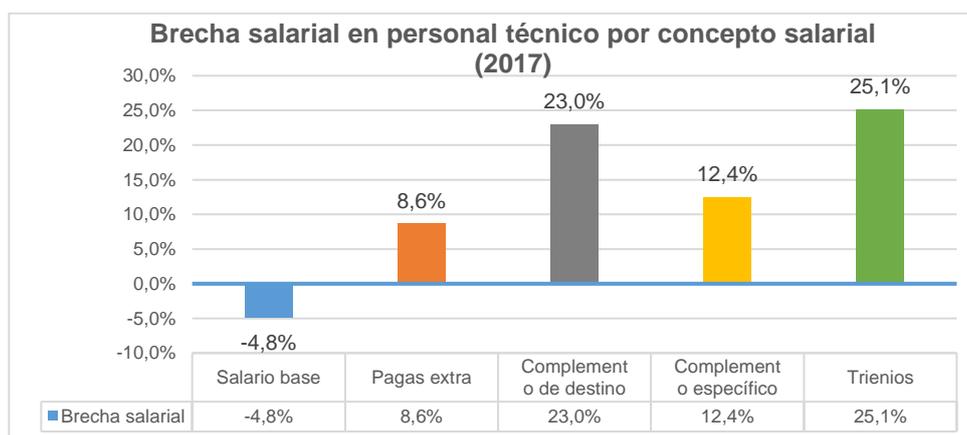


Sin incluir a los *interventores*, donde la brecha es del 100% en todos los casos, al no haber presencia de mujeres en este puesto, las mayores brechas se encuentran entre el *personal técnico*, las *coordinaciones de servicio* y las *direcciones de área*. En el caso de las **coordinaciones de servicio**, la mayor diferencia salarial se encuentra en el complemento específico, ya que los hombres cobran de media 1.519,30€ más que las mujeres. La distancia entre lo que cobran ambos sexos es más significativa, sin embargo, en los complementos de destino o los trienios, con brechas del 20% y 27,8%, respectivamente, tal y como indica el siguiente gráfico:

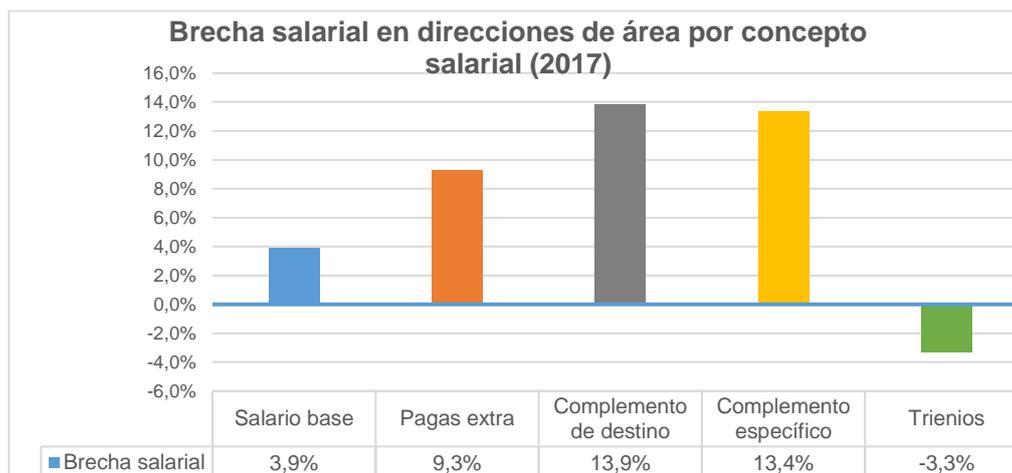


En cuanto al **personal técnico**, pese a que en su salario base anual las mujeres cobran más que los hombres (630,94€), en el resto de conceptos existe una alta brecha salarial, especialmente en el complemento de destino y en los trienios. El dato del complemento

de destino podría deberse al amplio abanico de niveles que abarcan al personal técnico dentro del Ayuntamiento, y los trienios a la mayor antigüedad de los hombres en la plantilla. El siguiente gráfico muestra cada una de las brechas según concepto salarial:



En último lugar, en las **direcciones de área** también se encuentran importantes diferencias entre hombres y mujeres. Con excepción de los trienios, donde las mujeres perciben mayores retribuciones que los hombres, en el resto de conceptos éstas cobran menos que sus compañeros. El complemento más destacable es el específico, donde las mujeres cobran de media 2.838,69€ menos que los hombres. La distancia mayor entre salarios es, sin embargo, la del complemento de destino, con una brecha del 13,9%, tal y como muestra el siguiente gráfico:



## 2.2.5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

### Políticas y prácticas de conciliación

El análisis de las prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal permite reflexionar acerca de qué medidas están siendo implementadas en el Ayuntamiento de Granada, si la plantilla las conoce, si esas medidas han sido efectivas y si han sido utilizadas en la misma medida por hombres y mujeres.

Incorporar la conciliación en este diagnóstico permite tener en cuenta, no sólo los intereses y responsabilidades laborales de la plantilla, sino también sus responsabilidades fuera del trabajo, de cara a analizar los posibles obstáculos que pudieran estar influyendo en su plena participación en la Entidad.

Las medidas de conciliación que el Ayuntamiento ofrece a sus empleados y empleadas están recogidas en el Acuerdo Regulador de 6/4/2016 y, a su vez, basadas en el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, que dedica su Capítulo V a los *Derechos en materia de jornadas, permisos y vacaciones del personal funcionario*. En concreto, el artículo 49 está dedicado a los *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género*. Actualmente, además, se está trabajando en un **Protocolo en materia de conciliación**, que recoja y sistematice todas las medidas existentes, pues hasta la fecha no se ha elaborado ninguno.

A día de hoy, el Ayuntamiento de Granada no tiene sistematizado, como sí lo tiene para la formación continua, la **detección de necesidades** en materia de conciliación de su plantilla. Algunas medidas se negocian directamente con los sindicatos, y otras se trasladan al Gabinete de Atención al Personal. Éste departamento, contemplado en el Acuerdo Regulador, es el encargado de asesorar “en todas aquellas situaciones personales, familiares y laborales, que por su complejidad necesiten una intervención técnica”<sup>12</sup>. Entre otros, es el encargado de fomentar medidas como los *Bancos del Tiempo* entre los y las empleadas públicas.

Las medidas de conciliación se comunican a la plantilla a través de varios medios, como son:

- Comunicación a través de los sindicatos
- Tablón (Intranet)
- Correo masivo cuando se mejora una medida o aparece alguna nueva
- Carta nómina

---

<sup>12</sup> Artículo 39 del *Acuerdo Regulador de las relaciones entre la corporación y el personal funcionario*, de 6 de abril de 2016.

Los datos sobre participación de mujeres y hombres por tipo de jornada se han analizado en el epígrafe *Características del personal municipal* de este diagnóstico. En este capítulo se tratarán, además de los permisos específicos para conciliar, los datos que afecten a la jornada laboral y que tengan que ver con medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, esto es: los usos del **horario flexible** por parte de empleadas y empleados públicos de servicios generales, así como las **reducciones de jornada**.

Los usos del **horario flexible** están recogidos en el artículo 31 del Acuerdo Regulador. Según éste, podrá solicitar el horario flexible el personal municipal de servicios generales que tenga a su cargo:

- personas mayores, hijos/as menores de 16 años, personas con discapacidad o familiar con enfermedad grave;
- hijos/as con discapacidad;
- situaciones excepcionales (con carácter temporal y personal) relacionadas con la conciliación y con familias monoparentales.

En los casos del personal del servicio de extinción de incendios y del Cuerpo de la Policía Local, se estudiará el uso del horario flexible en casos excepcionales.

Por otra parte, el Acuerdo Regulador contempla en su artículo 36, dedicado a *Permisos*, las siguientes **reducciones de jornada**:

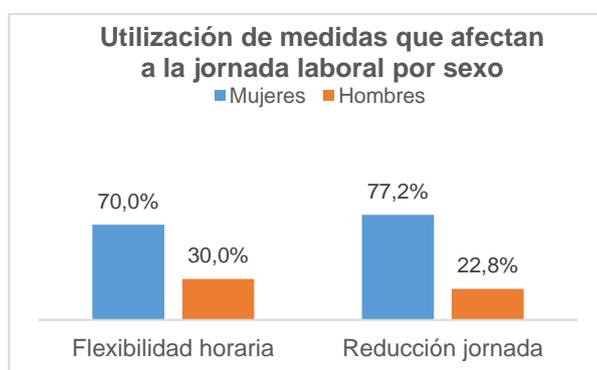
- hasta un máximo de dos horas, por guarda legal de menores de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida;
- hasta un máximo de dos horas, por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida;
- hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes, para atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave.

Los datos siguientes muestran el uso de los distintos tipos de permisos para conciliar a los que se acogen las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento:

### **Utilización de medidas de conciliación por sexo**

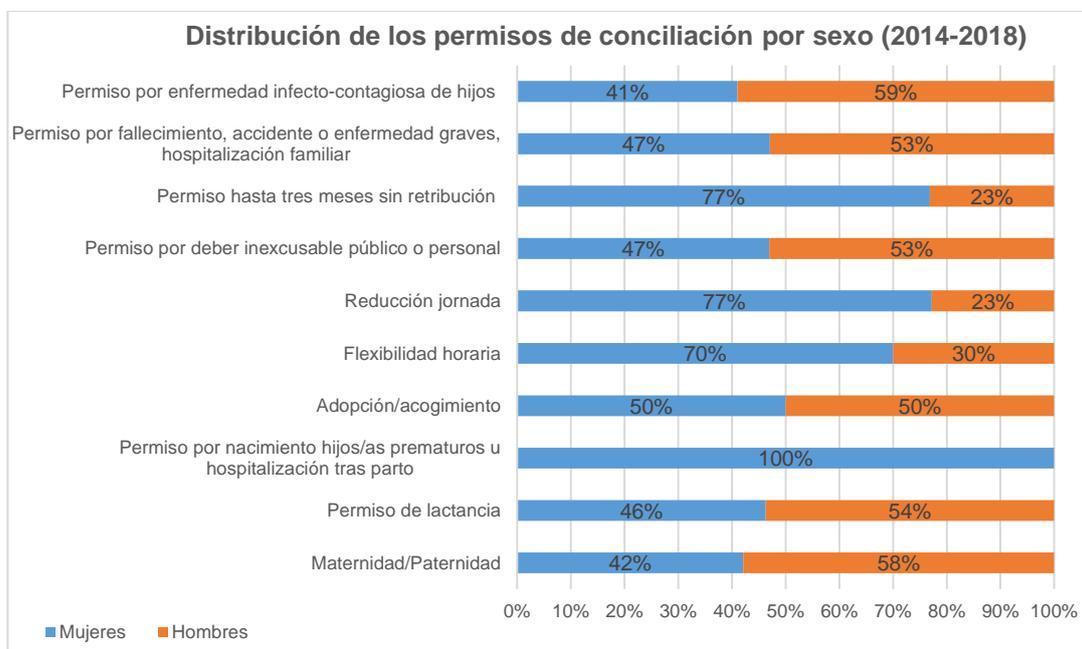
Según los datos ofrecidos por el Ayuntamiento de Granada, de los 10 tipos medidas de conciliación analizadas, 6 de ellas se han usado de forma equilibrada por hombres y mujeres. A pesar de ello, de estas 6 medidas, en 5 de ellas el uso que han hecho los hombres es algo mayor que las mujeres. Así, en el caso del *Permiso por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as* y del *Permiso por maternidad/paternidad*, su uso ha rozado el 60% de hombres.

Por el contrario, en los casos de las *reducciones de jornada*, de la *flexibilidad horaria* o del *permiso hasta tres meses sin retribución*, son las mujeres las que, mayoritariamente, hacen uso de los mismos, con cifras que superan el 70%. Estos permisos, a diferencia de los permisos puntuales a los que se ha acogido una mayoría de hombres, son medidas a medio y largo plazo, lo que demuestra que son las mujeres de la Corporación las que, en su mayoría, concilian. El siguiente gráfico muestra la utilización de las medidas de reducción de jornada y flexibilidad por hombres y mujeres:



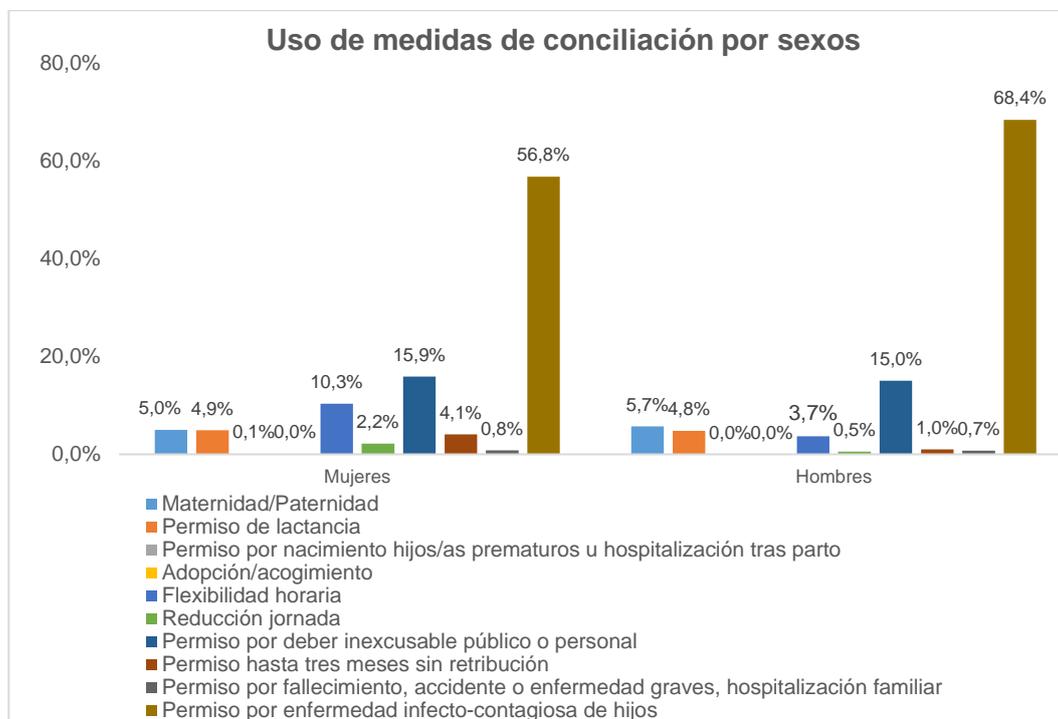
En la siguiente tabla se muestra el número absoluto de permisos por sexo; y en el gráfico se muestran los valores relativos de hombres y mujeres para para cada uno de los permisos:

Nº personas que se acogen a permisos de conciliación		
	Mujeres	Hombres
<b>Maternidad/Paternidad</b>	101	139
<b>Permiso de lactancia</b>	100	116
<b>Permiso por nacimiento hijos/as prematuros u hospitalización tras parto</b>	2	0
<b>Adopción/acogimiento</b>	1	1
<b>Flexibilidad horaria</b>	210	90
<b>Reducción jornada</b>	44	13
<b>Permiso por deber inexcusable público o personal</b>	323	365
<b>Permiso hasta tres meses sin retribución</b>	83	25
<b>Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización familiar</b>	16	18
<b>Permiso por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as</b>	1156	1660
<b>Total permisos</b>	<b>2036</b>	<b>2427</b>



Es importante **comparar** estos datos con los porcentajes **totales sobre la plantilla**, pues los hombres son mayoritarios sobre el conjunto (63% frente al 37% de mujeres). Esta comparación aumenta más, si cabe, las diferencias en los usos de los permisos en favor de las mujeres, pues en todos los casos el porcentaje de mujeres supera ese 37% de presencia global. No es, por tanto, proporcional el uso de los permisos con respecto a su presencia en el conjunto de la plantilla.

Por otra parte, el permiso utilizado mayoritariamente por la plantilla ha sido el *Permiso por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as*, siendo mayor su uso entre los hombres (68,4%) que entre las mujeres (56,8%). Las mayores diferencias se encuentran en el uso de la **Flexibilidad horaria**, que para las mujeres supone el 10,3% del total de permisos a los que se acogen, mientras que para los hombres sólo el 3,7%. Las *reducciones de jornada* y *permisos hasta tres meses sin retribución*, aunque representan cifras muy bajas en el conjunto de permisos, son más altas entre las mujeres que entre los hombres (2,2% de mujeres frente al 0,5% de hombres en reducción de jornada; 4,1% de mujeres frente al 1% de hombres en permiso hasta tres meses sin retribución). Estos porcentajes se reflejan en el siguiente gráfico:



## 2.2.6. Salud laboral

### Políticas y prácticas de salud laboral

Analizar la salud laboral en este diagnóstico en materia de igualdad permite tener en consideración las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como considerar las diferentes repercusiones que pueden tener las condiciones de trabajo en ambos sexos. Esto es así, en especial, durante períodos de embarazo o lactancia, o en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o en casos de violencia de género.

En este apartado se va a analizar:

- Integración de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Atención y prevención de agresiones.
- Mecanismos de información y apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género.

### La integración de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales

El Acuerdo Regulador de 6 de abril de 2016 dedica su Capítulo VII a la Prevención de Riesgos Laborales. En él se contempla la creación de un **Comité de Seguridad y Salud Laboral** encargado, entre otras cosas, de elaborar un “**protocolo de adaptación de los puestos de trabajo para prevención de riesgos laborales y por motivos de riesgo durante el embarazo y lactancia**”. A su vez, la *Subdirección General de Prevención de Riesgos Laborales* realizará una “labor permanente de divulgación, información y

formación en materia de planes de emergencia, así como de los riesgos psicosociales y físicos que puedan afectar al personal municipal”.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)** contempla en su Disposición Adicional duodécima, en referencia a las *Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*:

4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

La puesta en marcha de esta medida implica que el Ayuntamiento recoja datos y estadísticas, desagregadas por sexo, de los riesgos laborales de su plantilla, considerando riesgos laborales:

- Riesgos químicos
- Riesgos ergonómicos
- Riesgos psicosociales
- Embarazo y lactancia
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Violencia de género

En cuanto al número de **adaptaciones del puesto o cambios de puesto**, a pesar de no conocer el motivo (algo que impide analizar cuántas se han producido por situaciones de embarazo o lactancia o cuántas por enfermedades profesionales), la siguiente tabla revela mayor peso de los hombres entre las adaptaciones al puesto y de las mujeres entre los cambios de puesto:

**Adaptaciones y cambios de puesto (2014-2017)**

	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Adaptaciones de puesto</b>	15	10	60%	40%
<b>Cambios de puesto</b>	5	6	45,45%	54,54%

Se han obtenido también datos sobre **permisos por embarazos** (número de permisos por riesgo durante el embarazo y por gestación a partir de la semana 37) y **por razón de violencia de género**. La siguiente tabla muestra el número de permisos tomados por mujeres en el período 2014-2018:

### Nº permisos cogidos por mujeres

Permiso por gestación a partir de la semana 37	12
Permiso por riesgo en el embarazo	5
Permiso por razón de violencia de género	2

### Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Atención y prevención de agresiones

El Ayuntamiento de Granada cuenta con un *Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada*, acordado en la Mesa General de Negociación el 25 de enero de 2016. Asimismo, cuenta con un *Reglamento de atención y prevención de agresiones al personal del Ayuntamiento de Granada*, aprobado el 11 de noviembre de 2017 (BOP 16/1/2018). Se analizarán ambos por separado:

#### **Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

La LOIEMH establece en su artículo 62 y en su Disposición final sexta el:

Compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género.

Asimismo, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, contempla en su artículo 33:

La Administración de la Junta de Andalucía adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas.

En el protocolo del Ayuntamiento de Granada se definen las conductas constitutivas de acoso (laboral, sexual y por razón de sexo), se establecen las políticas de prevención, de análisis y valoración de los casos, así como los procedimientos de actuación y seguimiento ante las denuncias.

La plantilla municipal tiene constancia de este Protocolo en tanto está publicado en normativa, hubo una comunicación masiva al personal por correo electrónico sobre su aprobación y entrada en vigor y, además, los sindicatos le dieron difusión.

El Ayuntamiento de Granada realizó un **curso** en el año 2016, con baja participación de la plantilla (5 mujeres y 4 hombres), sobre **Prevención del Acoso Laboral**, en la que se incluyó el estudio de este documento. El curso, de 12 horas de duración, no formaba parte de los cursos obligatorios dirigidos al personal municipal en materia de Prevención de Riesgos Laborales, sino que se contemplaba como parte de la *formación complementaria*.

En 2018 se ha vuelto a incorporar, con el temario modificado, en el plan de formación propio del Ayuntamiento.

### ***Reglamento de atención y prevención de agresiones al personal del Ayuntamiento de Granada***

Este reglamento, de reciente aprobación, tiene como objeto:

El establecimiento de un procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de violencia externa, es decir, a la ejercida por terceros (normalmente usuarios de los servicios municipales) a los empleados públicos del Ayuntamiento de Granada, durante o como consecuencia del ejercicio de sus funciones legítimamente atribuidas en todos los espacios de trabajo municipales.

Al igual que en el caso del *Protocolo de Acoso*, la plantilla municipal tiene constancia de este Reglamento tanto por estar publicado en normativa, como por la comunicación masiva al personal por correo electrónico sobre su aprobación y entrada en vigor, como por la difusión que de él hicieron los sindicatos.

Cabe destacar que en ninguna parte del texto se hace referencia, de forma desagregada, a los diferentes riesgos que pueden sufrir los y las empleadas públicas en el ejercicio de sus funciones, y que en la práctica pueden afectarles de forma diferente.

### **Mecanismos de información y apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género**

El ya citado Acuerdo Regulador relaciona de forma expresa la violencia de género como un riesgo de seguridad y salud laboral. Así, su artículo 47.3 contempla:

Por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria se adoptarán las medidas necesarias de adaptación de su puesto de trabajo, que garantice su protección, evitando situaciones de peligro, aislamiento del centro de trabajo, o cualquier otra que pueda hacerla especialmente vulnerable.

A pesar de que se ha intentado elaborar un protocolo independiente para tratar esta cuestión, aún sigue sin aprobarse. Para analizar el tipo de medidas y mecanismos de apoyo a estas trabajadoras es necesario recurrir al Acuerdo Regulador. En este sentido, además de contemplarse como un riesgo de salud laboral, se recoge un ***Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria*** en el artículo 37. Mediante este permiso se consideran justificadas “por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud”, las faltas de asistencia totales o parciales de las funcionarias víctimas de violencia de género. Además, tendrán derecho a la reducción de jornada, la reorganización del tiempo de trabajo o la aplicación del horario flexible.

## 2.2.7. Comunicación interna

### Políticas y prácticas de comunicación interna

Analizar las prácticas de comunicación en este diagnóstico permite visibilizar cuáles son los canales de comunicación que utiliza el Ayuntamiento, tanto de forma interna como externa, cómo es el acceso de la plantilla a la información relacionada con las prácticas, actividades o noticias que publica la Corporación, así como si las mujeres y los hombres acceden por igual a la misma.

Para abordar este epígrafe se van a analizar, en concreto:

- Los canales de comunicación interna y externa
- El lenguaje y las imágenes utilizadas

En cuanto a los **canales de comunicación interna** que utiliza el Ayuntamiento, se han analizado los siguientes:

- **Intranet:** como portal privado de acceso para todo el personal municipal, donde se publican todo tipo de anuncios y medidas que tienen relación con las condiciones laborales de los y las trabajadoras (nuevos permisos de conciliación, acceso y solicitud de cursos de formación, convocatoria de nuevas plazas para concursar, etc.)
- **Correos masivos:** son canales que utilizan tanto el propio Ayuntamiento como los sindicatos para comunicar a todo el personal municipal, o a quienes afecte, nuevas regulaciones, convocatorias de acciones formativas, coberturas por interinidades, o cualquier otra medida que tenga relación con las condiciones laborales de la plantilla o que implique tenerla en cuenta para algún proceso concreto (por ejemplo, el correo masivo que se envió al personal municipal para participar en el *Cuestionario* de opinión de cara a la elaboración del Plan de Igualdad del Ayuntamiento).
- **Carta-nómina:** se utiliza, a menudo, como canal de comunicación directa con cada empleado o empleada pública, con el fin de que la información llegue y se lea de forma segura.

Estos canales de comunicación interna se utilizan por igual para mujeres que para hombres, pero no se han obtenido datos del acceso real y del uso que hacen de los mismos unas y otros. Esto impide hacer una valoración de la eficacia y del impacto que pueden tener los canales internos a la hora de garantizar una participación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en la Corporación.

En cuanto a los **canales de comunicación externa**, los principales (por el volumen de población a la que pueden llegar) son los diferentes portales online y redes sociales del Ayuntamiento de Granada. Pero también son canales externos la atención telefónica y presencial que ofrece la Corporación a la ciudadanía, los correos electrónicos y/o tramitaciones online, las publicaciones y folletos informativos, o la información en prensa

y radio. Se analizará en el siguiente apartado el lenguaje e imágenes utilizadas en la web municipal, de acceso libre para todo el mundo.

### Análisis del lenguaje utilizado por la Corporación municipal

En cuanto al tipo de lenguaje e imágenes utilizados por el Ayuntamiento de Granada de forma interna, se aprecia un esfuerzo por la utilización de un **lenguaje neutro** que incluya tanto a mujeres como a hombres (se utilizan expresiones como “ciudadanía”, “plantilla”, “personal empleado municipal”, “persona funcionaria”, así como el uso de la barra para visibilizar ambos sexos, “empleado/a”, “interesado/a”).

En esta materia, existe una **Instrucción** municipal, de fecha 29/03/2011, **para evitar un uso sexista del lenguaje en la documentación generada por el Ayuntamiento de Granada**. El objeto de la misma es visibilizar a las mujeres “a través de un lenguaje inclusivo y no subordinado, evitando toda posible confusión o ambigüedad”. Recoge y sistematiza una serie de recursos para dar un tratamiento igualitario a ambos sexos en toda la documentación generada por el Ayuntamiento, tanto interna como externa, entre los que se encuentran la regla de la inversión, reglas generales para evitar el uso del masculino genérico, normas de estilo, nuevas denominaciones para los departamentos y cargos, así como orientaciones específicas para los impresos generados por el Ayuntamiento dirigidos a la ciudadanía.

Pese a los esfuerzos por utilizar un uso neutral del lenguaje, cabe hacer dos apreciaciones. Por un lado, el hecho de que este tipo de normas que se presuponen transversales, pues afectan a todo tipo de comunicación (interna y externa), sigan considerándose materias de **“Mujer”**, como aparece registrado en la Web del Ayuntamiento:



The screenshot shows the website interface for the Ayuntamiento de Granada. The main content area displays a document titled "Instrucción para evitar un uso sexista del lenguaje en la documentación generada por el Ayuntamiento de Granada". The document type is "Instrucción de Mujer" and the area is "Mujer". The document is dated 29/03/2011 and is in force (Vigente).

Por otro lado, se sigue detectando el uso de un **lenguaje no incluyente**, especialmente en las convocatorias de procesos selectivos, en las que a menudo se recurre al masculino genérico, algo que puede suponer una barrera de acceso para las mujeres. La siguiente captura de pantalla muestra algunos ejemplos posteriores a la aprobación de la Instrucción sobre lenguaje sexista:

**Procesos activos**

1 Arquitecto	Selección a través de anuncios
1 Ingeniero de Caminos	Selección a través de anuncios
1 Oficial Conductor/a	Selección a través de anuncios
Asesor/a Jurídico/a	Selección a través de anuncios
Bombero conductor: plazas	Oferta de Empleo 2.016
Bombero: 2 plazas	Oferta de Empleo 2.016
Concurso de traslado de puestos no singularizados.	Concurso
Director/a Técnico del CPD	Libre designación
Inspector, policía local (promoción interna): 1 plaza	Oferta de Empleo 2.016

En último lugar, en cuanto a las **imágenes** que utiliza el Ayuntamiento (especialmente analizadas en su página Web), se ha detectado, en general, un uso igualitario tanto de mujeres como de hombres. Cabe destacar alguna campaña, como la que se hizo desde el Servicio de Igualdad de Oportunidades para promover la corresponsabilidad social, donde el uso de imágenes contribuye a romper con los roles de género tradicionales, tal y como muestra la siguiente captura:

LA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL  
**ES PODER**



## 2.3. OPINIONES DEL PERSONAL SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE GRANADA

La plantilla municipal del Ayuntamiento de Granada es la principal destinataria de los beneficios de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad. Por ello es necesario conocer el grado de aceptación del Plan, así como recoger sus sugerencias y propuestas.

Es beneficioso que la plantilla tenga un papel activo en el diagnóstico de igualdad, por lo que en este caso se ha realizado un cuestionario anónimo dirigido a toda la plantilla, recogiendo sus valoraciones y opiniones. Para analizarlas y reflejarlas en este diagnóstico, cabe hacerse una serie de preguntas de reflexión: ¿están las empleadas y empleados públicos a favor de la igualdad de oportunidades? ¿ven necesario desarrollar un Plan de Igualdad en la empresa? ¿habrá dificultades en el desarrollo del Plan?

A continuación, se muestran los principales resultados de la encuesta:

### Perfil de las personas participantes

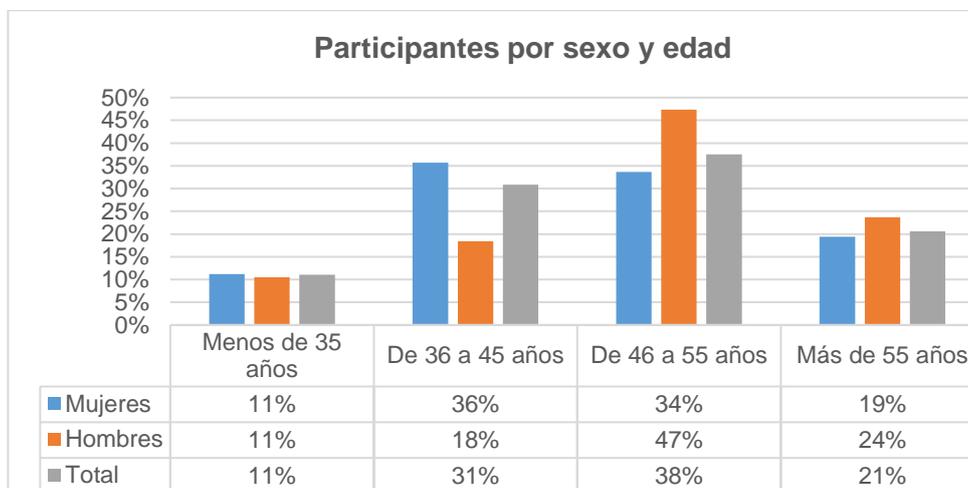
#### *Características personales de las personas participantes en la encuesta*

En el cuestionario dirigido a la plantilla del Ayuntamiento de Granada han participado un total de 136 personas, lo que supone un 6,6% de la plantilla.

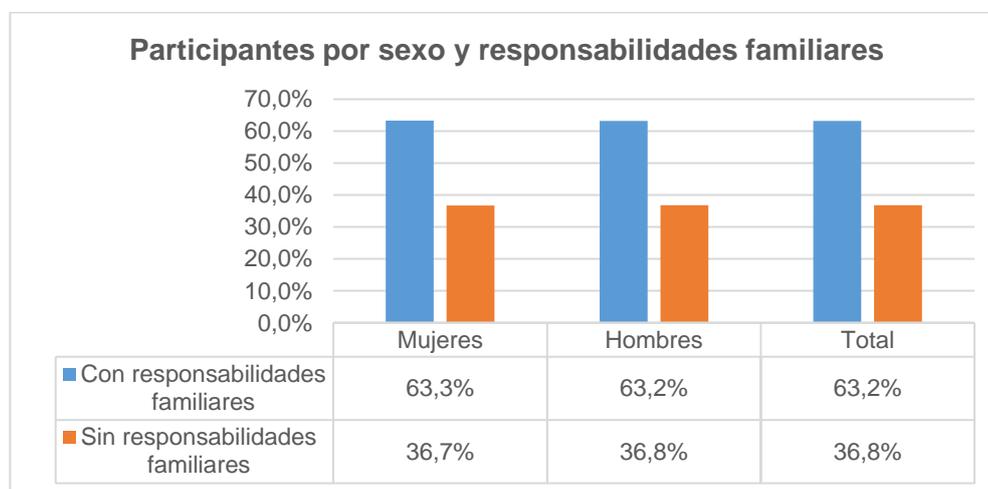
Si se desagrega por **sexo**, la participación de las mujeres ha sido muy superior a la de los hombres, puesto que el 72% (98 personas) han sido mujeres y el 28% (38 personas) restante, hombres.



El rango medio de **edad** de las mujeres ha sido de 36 a 55 años (35%), mientras que de los hombres ha sido de 45 a 55 años (47%), tal y como muestra el siguiente gráfico:

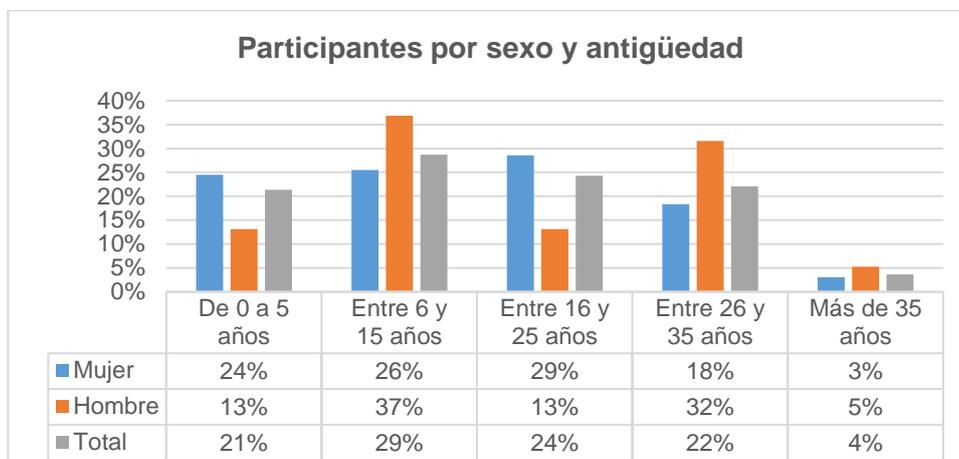


Respecto a las **responsabilidades familiares** (cuidado de menores, mayores dependientes, personas con discapacidad y personas con enfermedades crónicas), el 63% de las personas que han cumplimentado el cuestionario manifiesta tener alguna de ellas, mientras que las que no tienen alcanzan el 37%. En ambos casos no existen apenas diferencias entre los sexos, como muestra el siguiente gráfico:

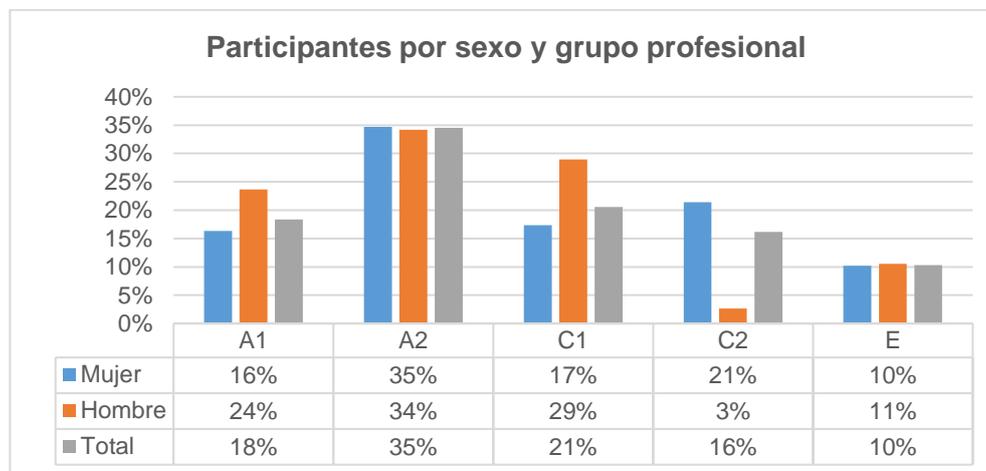


### ***Características de las personas participantes según posición en el Ayuntamiento***

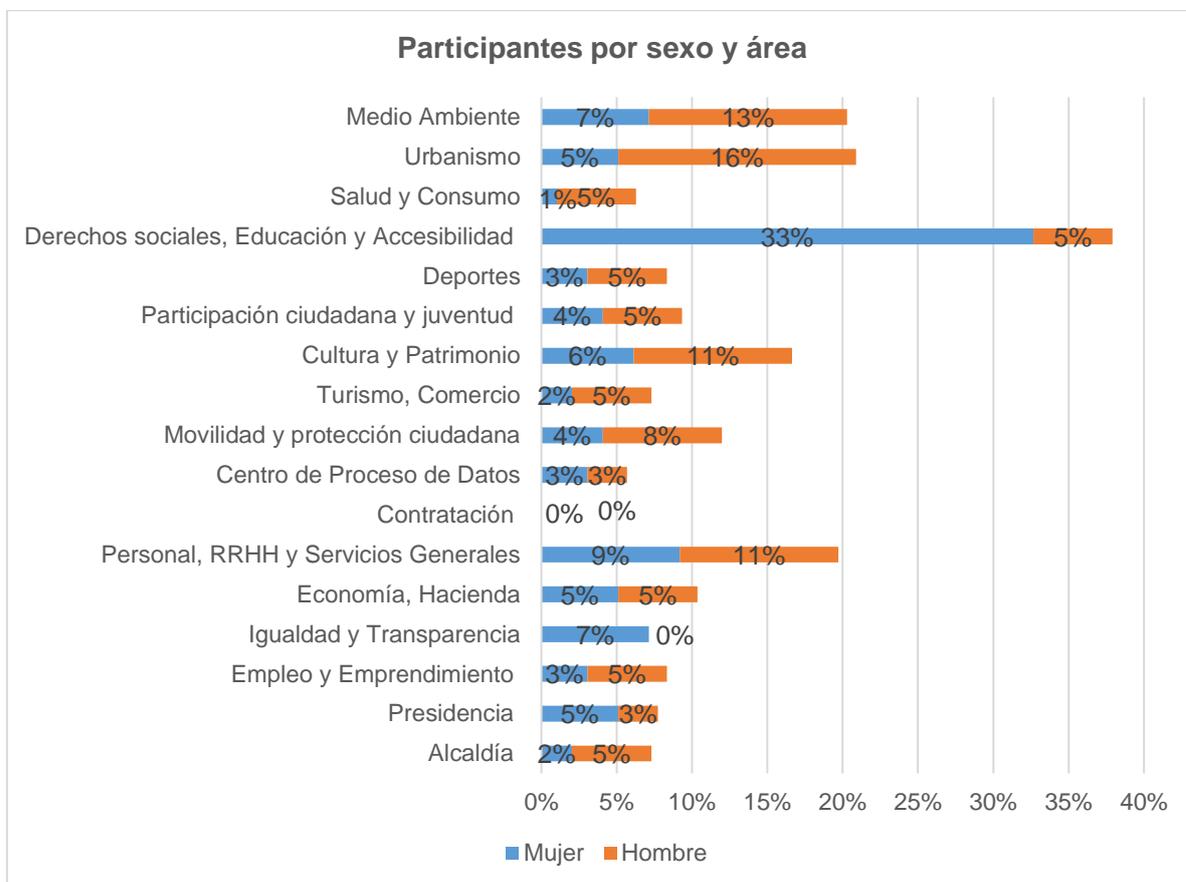
La mayor participación en la cumplimentación de los cuestionarios según los años de **antigüedad** en el Ayuntamiento se produce en el colectivo de personas que llevan trabajando entre 6 y 15 años (29%). Siendo diferente, sin embargo, al desagregar por sexo. Las mujeres que han participado en mayor medida tienen una antigüedad de entre 16 y 25 años (29%) y los hombres entre 6 y 15 años (37%).



En cuanto al **grupo profesional**, la proporción más alta de participantes, tanto mujeres como hombres, se produce entre el colectivo del grupo A2 (35% de las mujeres participantes y 34% de los hombres participantes).

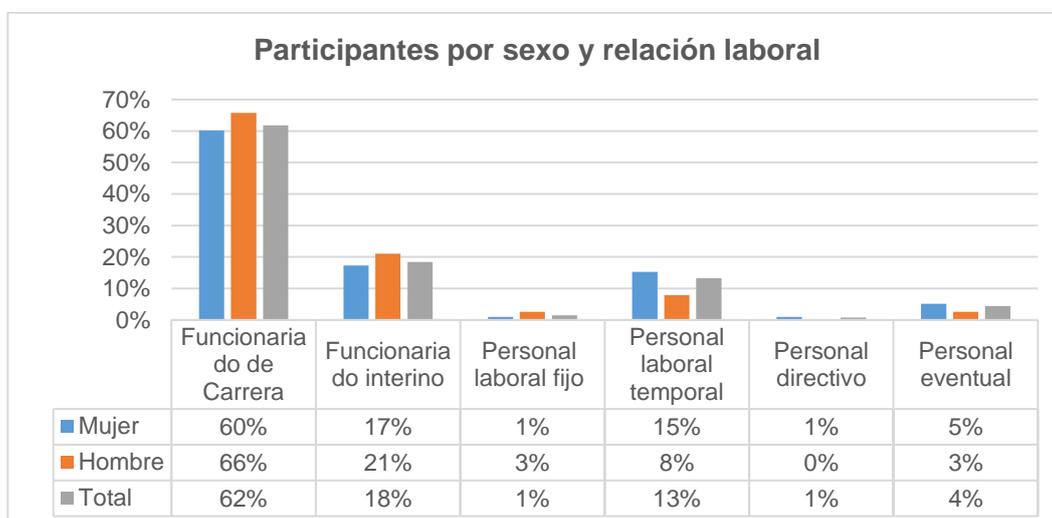


En relación a las **áreas funcionales**, se aprecia una mayor participación de las mujeres que pertenecen al área de *Derechos Sociales, Educación y Accesibilidad* (33%), mientras que la participación de los hombres se encuentra más distribuida entre el resto de áreas: Urbanismo, Medio Ambiente, Cultura y Patrimonio y Personal, RRHH y Servicios generales.

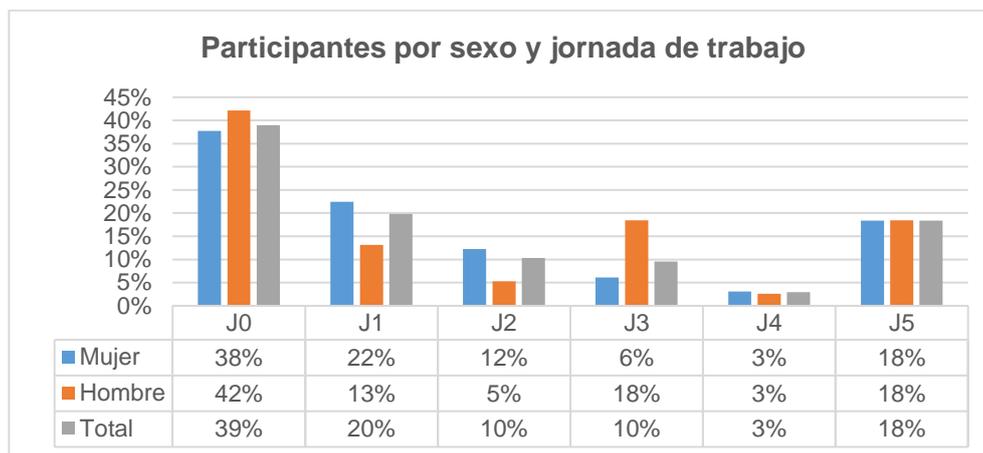


### Características de las personas participantes según tipo de contrato

El personal funcionario de carrera es el que mayoritariamente ha participado en la cumplimentación del cuestionario de opinión (el 62% del total de la muestra), con muy poca diferencia entre mujeres (60%) y hombres (66%).



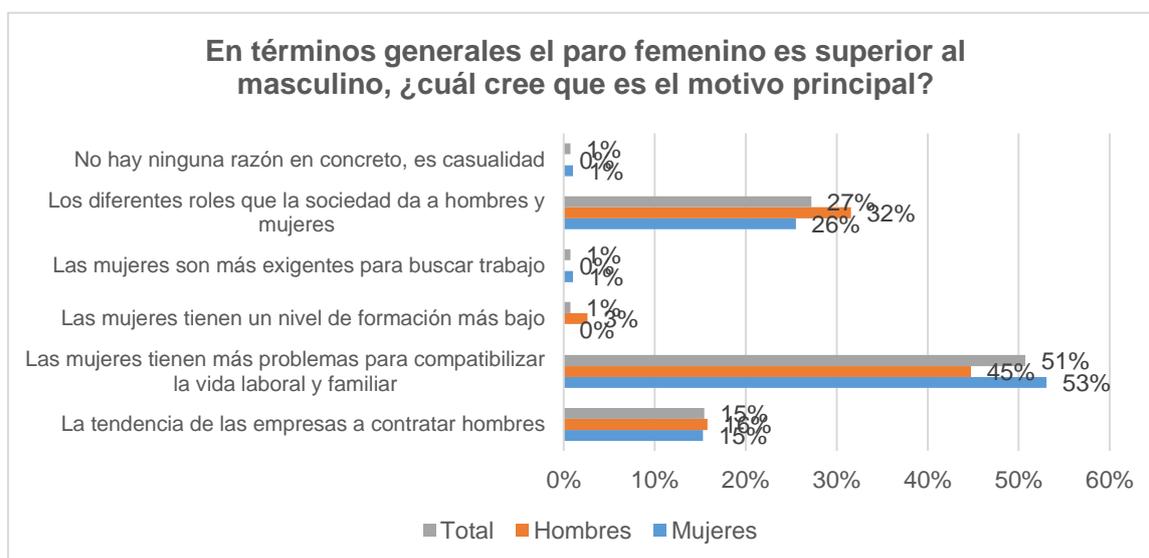
En relación a la **jornada de trabajo**, la mayoría de las personas que han participado en el cuestionario se concentran en la J0 (39%), no variando demasiado el porcentaje entre mujeres (38%) y hombres (42%).



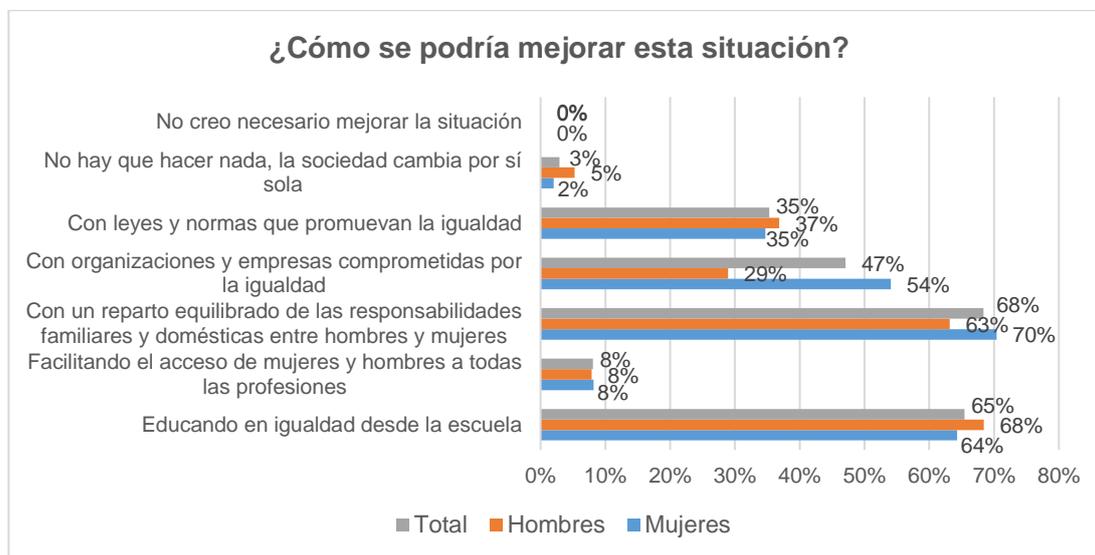
## Principales resultados del cuestionario

### *Principales opiniones sobre la igualdad en el mercado laboral*

Las opiniones más frecuentes en relación con las **diferencias que existen en materia de desempleo** entre mujeres y hombres son las referentes a los problemas que tienen las mujeres para compatibilizar la vida familiar y laboral (51%), los diferentes roles que la sociedad da a hombres y mujeres (27%) y la tendencia de las empresas a contratar hombres (15%). La elección de las respuestas en función del sexo no ha experimentado variaciones significativas, a excepción de la primera opción, que pese a ser la preferente para ambos sexos, es mayor para las mujeres que para los hombres (54% frente al 45%).

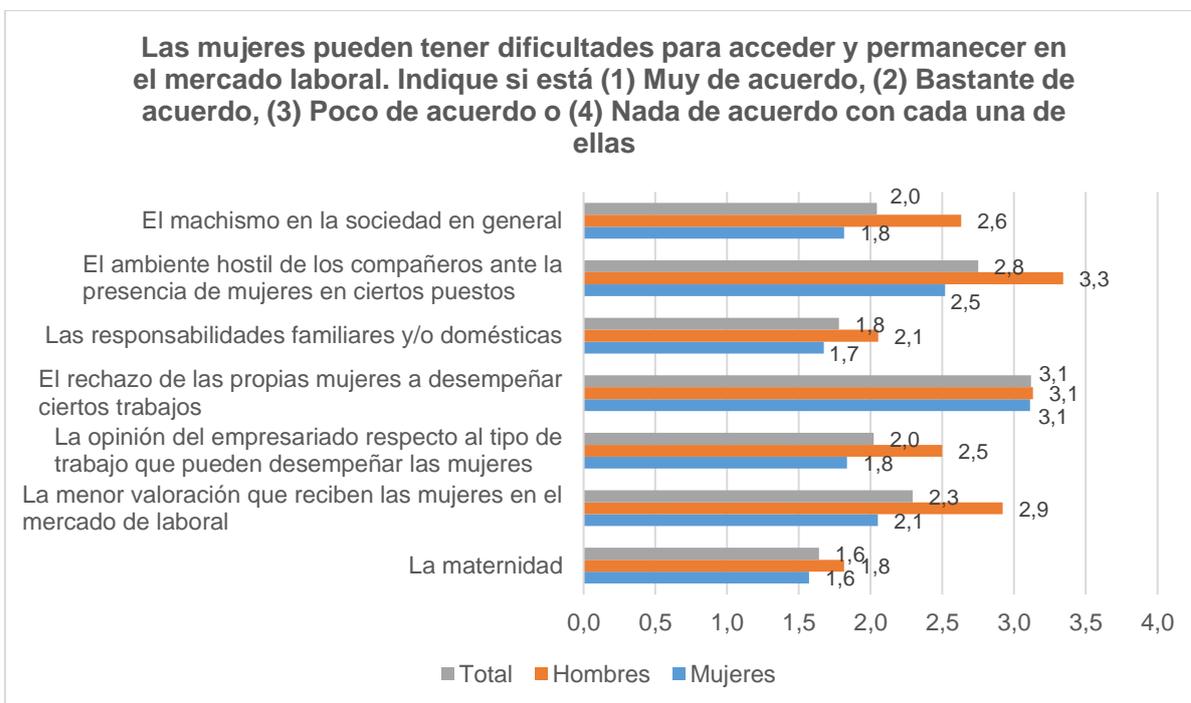


Respecto a **cómo se podría mejorar la situación**, las propuestas más escogidas han sido, por este orden: mediante el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y domésticas (68%), a través de la educación en igualdad desde la escuela (65%) y con organizaciones y empresas comprometidas con la igualdad (47%). Entre las elecciones de mujeres y hombres existen algunas diferencias. Mientras que la elección de preferencia de las mujeres es el reparto equilibrado de responsabilidades (70%), la de los hombres es la educación desde la escuela (68%). Por otro lado, las mujeres le dan más importancia que los hombres al compromiso de las organizaciones y las empresas con la igualdad (54% de las mujeres frente al 29% de los hombres).

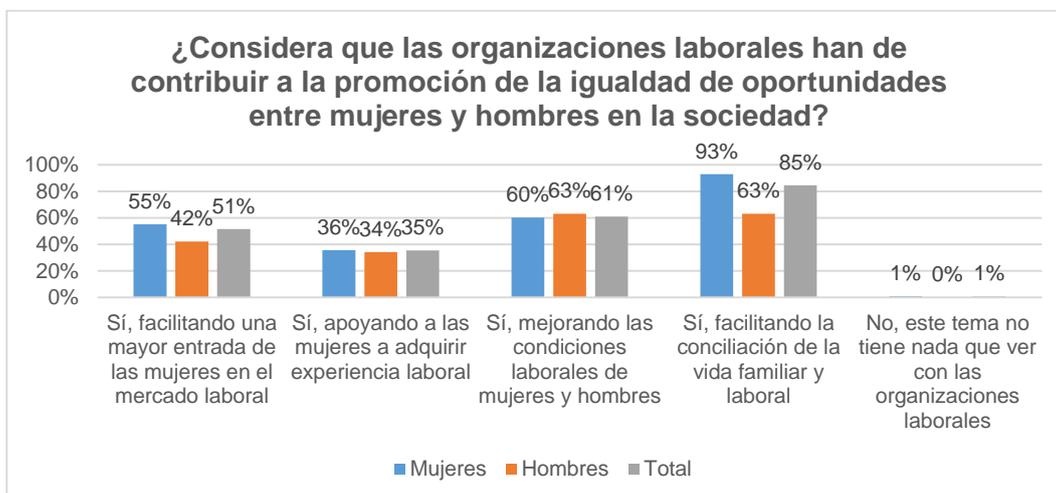


En relación a la **valoración de diferentes obstáculos** que se encuentran las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral, se ha calculado el nivel medio de puntuación obtenida en las diferentes opciones. Los obstáculos con los que se está más de acuerdo (valoraciones entre 1 y 2), son la maternidad y las responsabilidades familiares y/o domésticas. Sin embargo, al separar por sexos, las elecciones varían significativamente. En general, las mujeres reconocen en mayor medida los obstáculos propuestos (puntuaciones más bajas), mientras que los hombres lo hacen en menor medida.

Por último, el mayor nivel de desacuerdo, tanto para mujeres como para hombres, se refiere al rechazo de las propias mujeres para desempeñar ciertos trabajos.



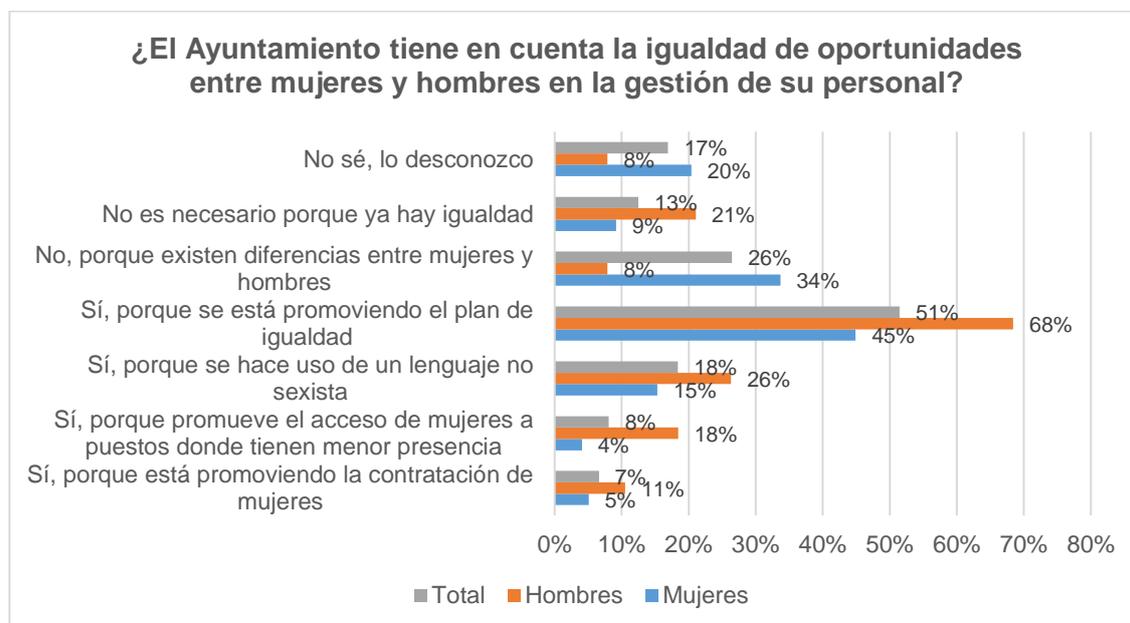
Prácticamente la totalidad de las personas que han participado en la encuesta considera que las **organizaciones laborales han de contribuir a la promoción de la igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad. Respecto a las medidas para llevarlo a cabo, un 85% del total de participantes considera que es necesario facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, con una diferencia significativa en esta opción de respuesta entre mujeres (93%) y hombres (63%). El 61% del total piensa que la igualdad se logrará a través de la mejora de las condiciones laborales de mujeres y hombres, no habiendo diferencias entre las respuestas de unas y otros.



### Opiniones sobre la gestión de Recursos Humanos del Ayuntamiento

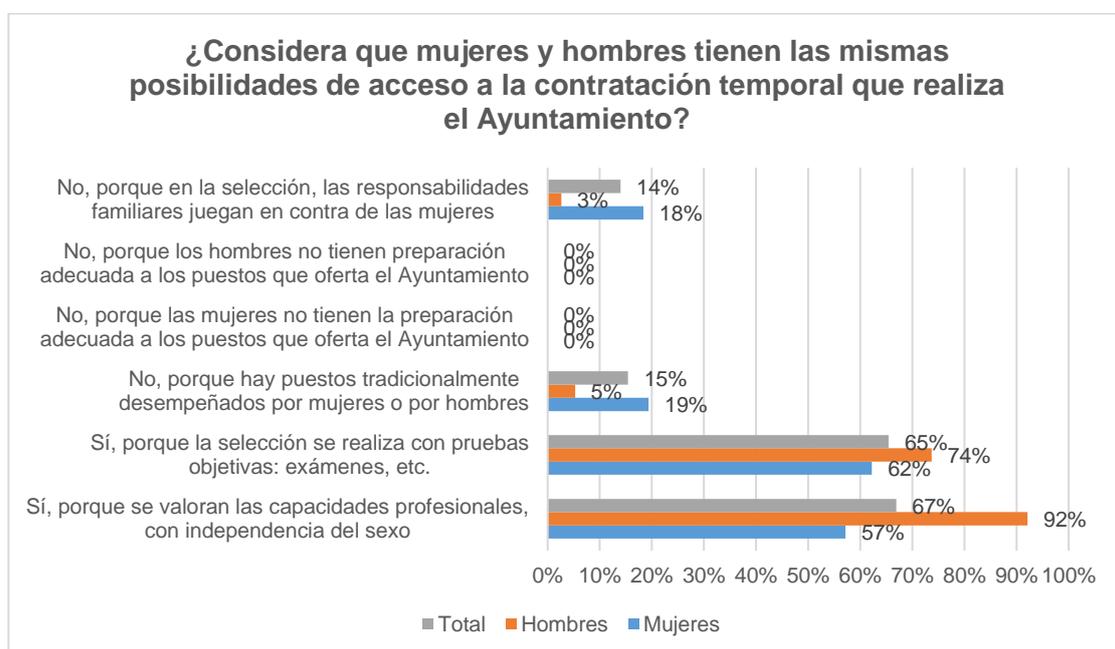
Aproximadamente la mitad de la plantilla reconoce que la elaboración de un Plan de Igualdad en el Ayuntamiento constituye un esfuerzo por tener en cuenta la igualdad de oportunidades en la gestión del personal (el 68% de los hombres y el 45% de las mujeres). Los hombres son bastante más optimistas de manera general en esta pregunta, y reconocen en mayor medida el resto de opciones que se llevan a cabo en favor de la igualdad.

Mujeres y hombres no parecen tener la misma visión en numerosos aspectos. Por ejemplo, los hombres consideran en mayor medida que se hace uso de un lenguaje no sexista (26%) mientras que sólo el 15% de las mujeres lo piensa. De igual modo, el 21% de los hombres piensa que ya hay igualdad, mientras que sólo el 9% de las mujeres está de acuerdo. El 18% de los hombres considera que se promueve el acceso de las mujeres a puestos donde están infrarrepresentadas, sin embargo, solamente un 4% de ellas tiene la misma visión. Es este sentido, un 34% de las mujeres no cree que se promueva la igualdad, puesto que existen desigualdades entre mujeres y hombres, aspecto tenido en cuenta únicamente por el 8% de los hombres. Por último, existe un mayor desconocimiento sobre las acciones en materia de igualdad en el Ayuntamiento entre las mujeres (20%), que entre los hombres (8%).

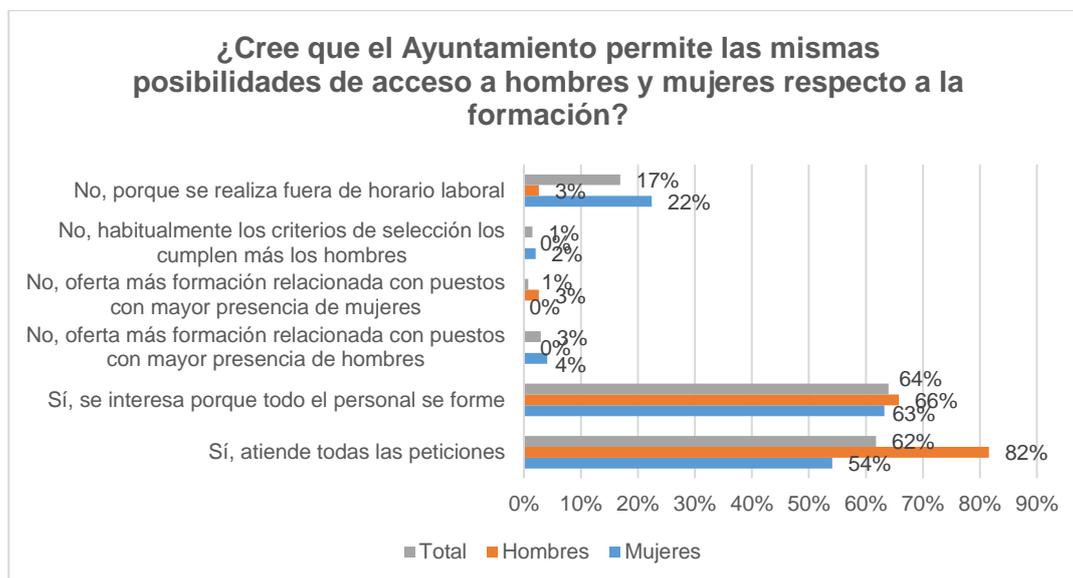


A continuación, se ha analizado la **aplicación de diferentes medidas de igualdad** con el objetivo de comprobar cuáles de ellas implementa actualmente, según su plantilla, el Ayuntamiento de Granada.

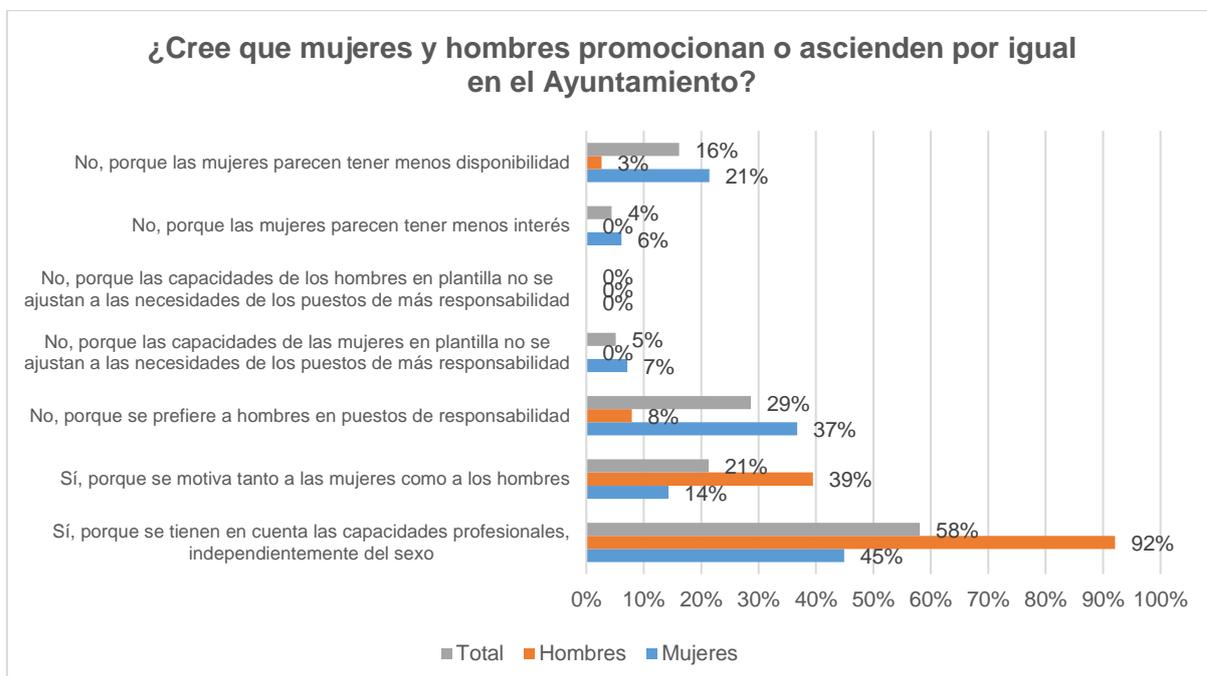
En primer lugar, se ha querido saber la visión de la plantilla respecto a las **posibilidades de acceso a la contratación temporal del Ayuntamiento**. En este sentido, la mayoría opina que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades, puesto que únicamente se valoran las capacidades profesionales (67%) y porque la selección se realiza mediante pruebas objetivas (65%). No obstante, el porcentaje de mujeres con esta opinión es menor que el de hombres, y un 18% de mujeres considera que, en la selección, las responsabilidades familiares juegan en contra de las mujeres, aspecto no tenido en cuenta por los hombres. Además, otro 19% de mujeres considera que hay puestos desempeñados tradicionalmente por hombres o por mujeres.



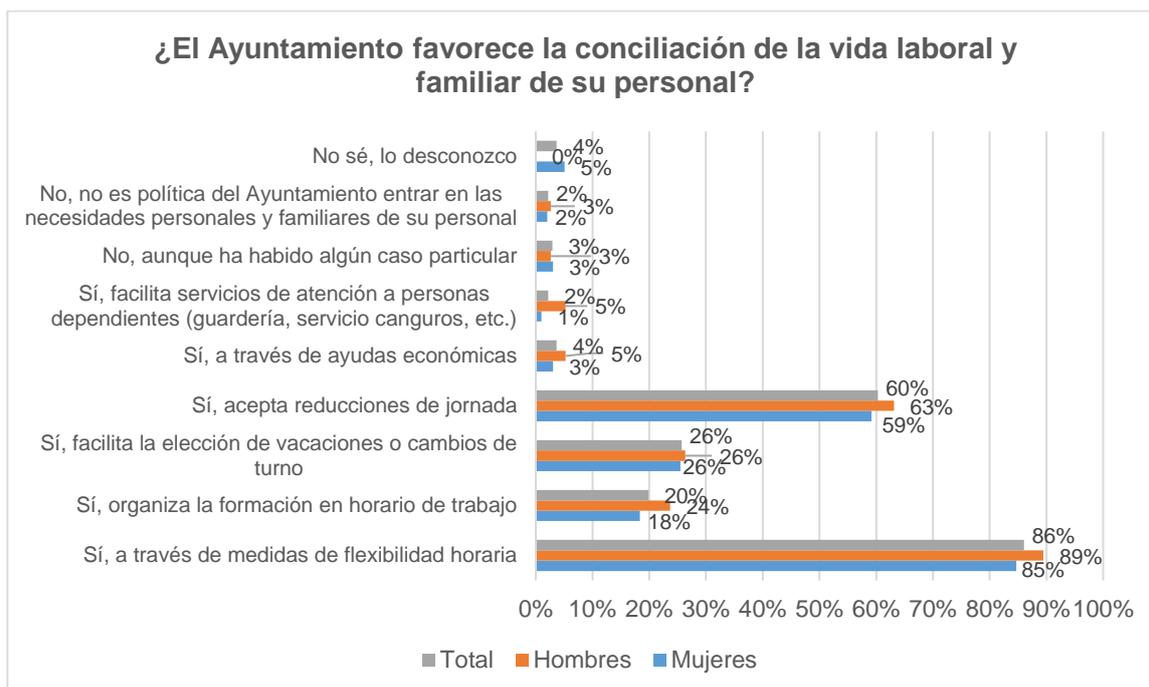
El siguiente aspecto valorado ha sido el **acceso a la formación**. En este sentido, la mayoría opina que el Ayuntamiento se preocupa porque todo el personal se forme (64%) y atiende a todas las peticiones (62%). Respecto a esta última cuestión, son los hombres los que opinan esto en mayor medida (82% de hombres frente a 54% de mujeres), y un 22% de mujeres considera que las oportunidades no son las mismas puesto que hay formación que se realiza fuera del horario laboral, cuestión apenas tenida en cuenta por los hombres.



Respecto a la **promoción profesional**, las opiniones son bastante dispares entre mujeres y hombres. A nivel general, un 58% de la plantilla opina que todo el mundo asciende por igual, puesto que se tienen en cuenta las capacidades profesionales, independientemente del sexo. Sin embargo, de este porcentaje un 92% son hombres y un 45% mujeres. Cabe destacar que un 39% de hombres considera que se motiva a todas las personas frente a un 14% de mujeres que tiene la misma opinión. Por otro lado, un 27% de mujeres cree que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad, mientras que sólo un 8% de hombres opina igual. Por último, un 21% de mujeres cree que las mujeres tienen menos disponibilidad para promocionar.



Por último, en relación a la **conciliación de la vida laboral y familiar**, las opiniones entre mujeres y hombres son bastante homogéneas. Un 86% considera que se aplican medidas de flexibilidad horaria y un 60% que se aceptan reducciones de jornada. Además, un 26% opina que se facilita la elección de vacaciones o cambios de turno y un 20% que la formación se imparte en horario laboral.



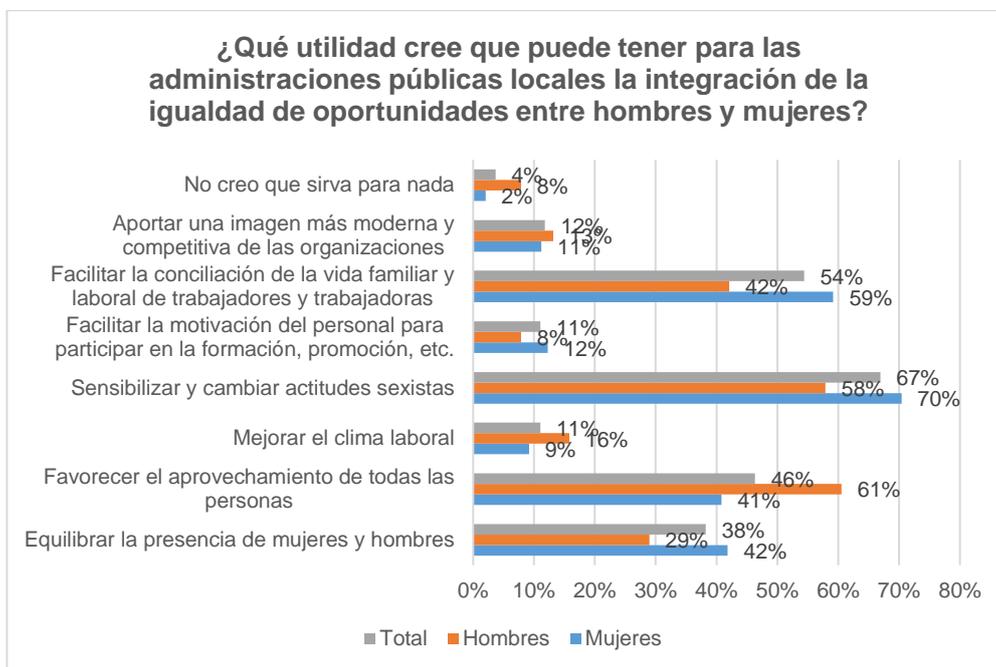
En relación a la **percepción de la utilidad de la igualdad** en la gestión de las Administraciones Públicas locales, se producen ligeras diferencias entre las opiniones de mujeres y hombres de acuerdo con la siguiente tabla:

Opciones preferidas por las mujeres		Opciones preferidas por los hombres	
Sensibilizar y cambiar actitudes sexistas	70%	Favorecer el aprovechamiento de todas las personas	61%
Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras	59%	Sensibilizar y cambiar actitudes sexistas	58%
Equilibrar la presencia de mujeres y hombres	42%	Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras	42%

Respecto al **reconocimiento de la paridad** como un factor positivo para la igualdad, es más reconocido por las mujeres que por los hombres. Un 42% de mujeres han elegido esta opción frente a un 29% de los hombres, y éstos consideran en mayor medida que la igualdad favorece el mayor aprovechamiento de todas las personas (61% de los hombres y 41% de las mujeres).

Las opciones de respuesta menos elegidas están relacionadas con la **mejora de la calidad** del funcionamiento de las organizaciones respecto de la motivación de la plantilla, la modernidad y competitividad de las organizaciones o la mejora del clima laboral, de acuerdo con el gráfico.

Por último, sólo en torno a un 4% de los participantes afirman que no sirve para nada.



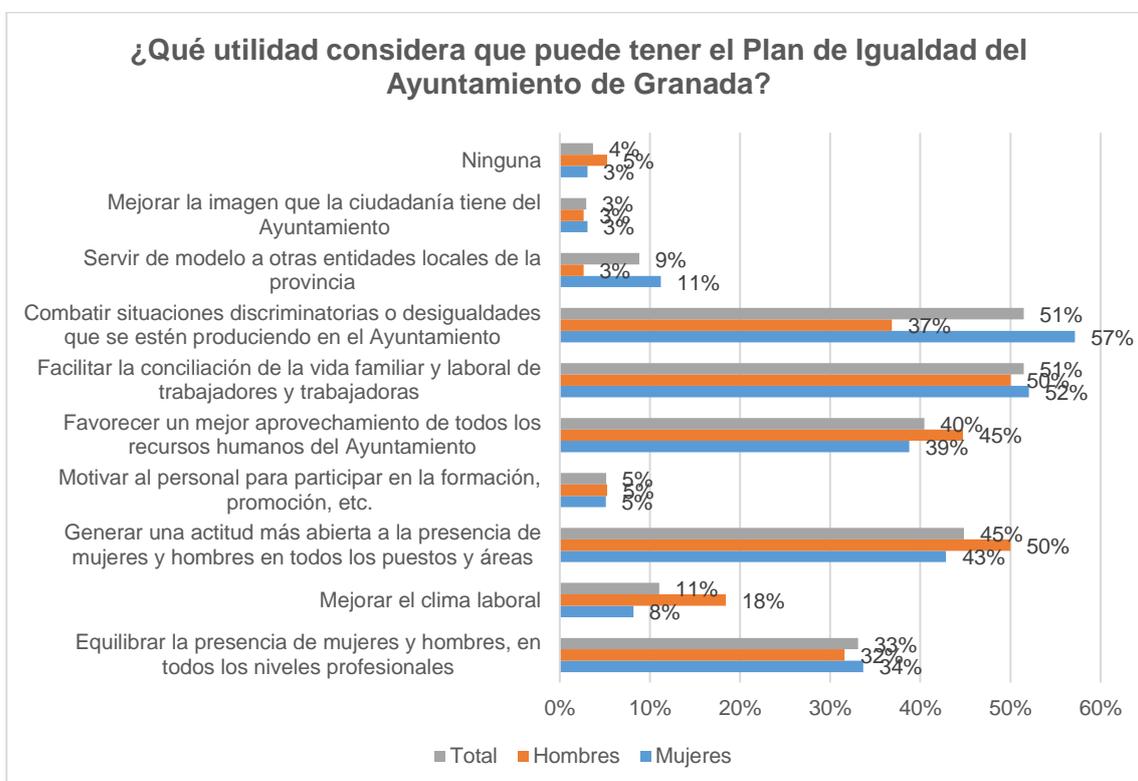
La última pregunta del cuestionario versa sobre la **utilidad de la igualdad en torno al propio Ayuntamiento**. Las opciones de preferencia de mujeres y hombres han sido las siguientes:

Opciones preferidas por las mujeres		Opciones preferidas por los hombres	
Combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en el Ayuntamiento	57%	Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras	50%
Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras	52%	Generar una actitud más abierta a la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos y áreas	50%
Generar una actitud más abierta a la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos y áreas	43%	Favorecer un mejor aprovechamiento de todos los recursos humanos del Ayuntamiento	45%

Las tres respuestas más escogidas a nivel general han sido: combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en el Ayuntamiento (51%),

opción mayoritaria entre las mujeres; facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras (51%), opción preferida por los hombres y segunda opción de las mujeres; y generar una actitud más abierta a la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos y áreas (45%), segunda opción de los hombres y tercera opción de las mujeres.

Las opciones de respuesta que plantean beneficios hacia fuera (mejor imagen ante la ciudadanía, 3% del total, o modelo para entidades locales de la provincia, 9% del total) han sido las menos elegidas junto con la motivación para la participación en la formación (5%) y la mejora del clima laboral (11%). El conjunto de personal que considera que no tiene ninguna utilidad se reduce a un 4%.



### 3. CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO

A partir de los análisis realizados en este diagnóstico, se ofrece a continuación una recapitulación de los datos más relevantes, identificando las principales desigualdades que deberían ser tenidas en cuenta a la hora de elaborar y aprobar el plan de igualdad del Ayuntamiento.

#### Características de la organización

- El Ayuntamiento de Granada ha hecho un esfuerzo en las últimas dos décadas por asumir el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, empezando por la creación de la Concejalía de la Mujer y la elaboración de planes municipales de igualdad, y pasando por la incorporación de un Servicio de Igualdad de Oportunidades dependiente de la Concejalía Delegada de Presidencia.
- Este compromiso se ha materializado también en el cuidado del lenguaje y las imágenes que utiliza el Ayuntamiento, tanto de forma interna como externa. Es de destacar, en este sentido, la instrucción municipal creada en el año 2011.
- Igualmente, se han tenido en cuenta otros aspectos relacionados con la consecución de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como la prevención del acoso sexual, las medidas específicas dirigidas a trabajadoras víctimas de violencia de género, o las campañas y medidas específicas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad de los cuidados entre mujeres y hombres.
- Pese a los esfuerzos, resulta necesario seguir impulsando medidas dirigidas a lograr la igualdad real entre las empleadas y empleados públicos, no sólo a través de acciones concretas, sino de una manera transversal. Los datos han mostrado cómo la verdadera igualdad entre la plantilla aún no existe, lo que en la práctica puede generar desequilibrios entre hombres y mujeres.

#### Características generales de la plantilla

- Se trata de una plantilla masculinizada, con una presencia mayoritaria de hombres frente a mujeres.
- Es una plantilla envejecida, especialmente entre los hombres. Hay una escasa presencia de empleados y empleadas menores de 35 años, y la mayoría se encuentra entre el personal eventual. Por el contrario, el personal laboral fijo es el que concentra mayores edades.
- El nivel de estudios es mayor entre las mujeres. Esta diferencia aumenta entre el personal funcionario, con una escasa presencia de hombres con estudios superiores, frente a las mujeres, que son más de la mitad de la plantilla.
- El personal municipal tiene una contratación mayoritariamente estable y con una antigüedad elevada, más alta entre los hombres.

- Existe un mayor porcentaje de hombres que de mujeres con hijos e hijas menores de 16 años.

### Diferencias más significativas entre mujeres y hombres en la distribución de la plantilla

Atendiendo a los principales fenómenos que caracterizan la desigualdad en las relaciones laborales, y siempre de acuerdo con los datos analizados, podríamos identificar las siguientes desigualdades entre mujeres y hombres dentro del Ayuntamiento:

- **Segregación horizontal:** se aprecian algunas diferencias en la distribución de mujeres y hombres, tanto en relación con las áreas funcionales, como en relación con las ocupaciones. Existe una infrarrepresentación de mujeres en la Concejalía Delegada de Movilidad y, por el contrario, una mayoría de empleadas en la Concejalía de Derechos Sociales. En relación a las ocupaciones, se detecta una fuerte masculinización en el Servicio de Extinción de Incendios y en la Policía Local, profesiones tradicionalmente ocupadas por hombres. Los Centros Municipales de Servicios Sociales, en cambio, concentran una mayoría de mujeres.
- **Segregación vertical:** hay una presencia equilibrada en la mayoría de los niveles jerárquicos. Sin embargo, existe infrarrepresentación de mujeres en los niveles 20 y 21 y en los niveles 28 al 30. Estos dos últimos marcan un mayor techo de acceso de mujeres a puestos de responsabilidad y, en consecuencia, una mayor segregación vertical. Hay también presencia equilibrada en la mayoría de los grupos profesionales del personal funcionario, con excepción del grupo C1 (con sólo un 20,4% de mujeres). Las mayores desigualdades se encuentran entre el personal laboral, con una mayor diferencia en el grupo 10 (gran mayoría de hombres) y en el grupo 7 (con mayoría de mujeres).

### Igualdad en las condiciones laborales de la plantilla

- La mayoría de la plantilla del Ayuntamiento de Granada es funcionaria de carrera, aunque es bastante mayor el porcentaje entre los hombres que entre las mujeres.
- Se ha detectado una mayor temporalidad e inestabilidad entre las mujeres. Son mayoría entre el personal laboral temporal, entre el personal eventual y entre el personal interino.
- Pese a que la mayoría de la plantilla tiene una jornada continua, se aprecian desequilibrios en aquellas jornadas que requieren mayor dedicación, como la que cubre el personal al servicio de extinción de incendios, ocupada prácticamente en su totalidad por hombres.

### **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y selección**

- Se destaca una falta de renovación del personal municipal en los últimos cuatro años, con un mayor número de bajas frente a las altas. Éstas últimas han sido mayores entre los hombres, produciéndose una disminución progresiva en la contratación de mujeres.
- La contratación de hombres se ha producido en puestos con mayor estabilidad (funcionariado de carrera) o con mayor responsabilidad (personal directivo). Por el contrario, la contratación eventual ha sido mayoritariamente de mujeres. Esto ha conllevado el crecimiento del número de bajas por fin de contrato entre las empleadas públicas, mientras que los hombres han causado más bajas por servicios especiales (nombramientos).
- No se han detectado mecanismos de prevención de la desigualdad en la convocatoria de plazas y en el desarrollo de las pruebas de acceso (más allá del uso no sexista del lenguaje en algunas de las convocatorias, o de la diferencia en la baremación de las pruebas físicas para policías locales). Éstos mecanismos deberían aplicarse para evitar que se produzcan nuevos desequilibrios en la distribución de la plantilla y con el objetivo de poder corregir los aspectos de segregación horizontal y vertical detectados.

### **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción**

- En los últimos años no ha habido apenas convocatorias de promoción en el Ayuntamiento de Granada. No obstante, las que se han producido han contribuido a generar mayores desequilibrios entre hombres y mujeres, especialmente a través de las fórmulas de concurso-oposición y de libre designación, con una mayoría de hombres.

### **Igualdad en la formación continua**

- El Plan Anual de formación del Ayuntamiento de Granada ofrece oportunidades de formación a una parte importante de la plantilla anualmente y, de acuerdo con los datos ofrecidos de los últimos cuatro años (2014-2017), hombres y mujeres participan de forma bastante equilibrada en términos generales.
- Una de las desigualdades identificadas tiene que ver con la participación en la formación especializada, que es mayor entre los hombres que entre las mujeres. Ellas cursan en mayor porcentaje formación genérica en materia de *régimen jurídico* y de *gestión económica*. Estos datos habría que analizarlos y poner en relación con las oportunidades de promoción y desarrollo de carrera de las trabajadoras.
- Cabe destacar una medida de acción positiva impulsada por el Ayuntamiento, que da preferencia para el acceso a cursos formativos a personas que se hayan incorporado de una baja maternal o de una excedencia por cuidado de familiares.
- Hay que destacar también la obligatoriedad de la formación en materia de igualdad para el profesorado que imparte la formación interna en el Ayuntamiento.

- Pese a que existe una participación equilibrada de hombres y mujeres según la modalidad de la formación, el peso que tiene cada modalidad es muy desigual. La teleformación representa un bajo porcentaje sobre el conjunto, pese a las quejas (recogidas en el cuestionario) de muchas mujeres, que consideran que no existen las mismas oportunidades de formarse porque muchos cursos se realizan fuera de la jornada laboral.
- Se ha detectado también una falta de contenidos relacionados con la igualdad de género de manera transversal en la formación, que sólo se incorpora mediante cursos específicos.

### **Igualdad salarial**

- A pesar de que el Ayuntamiento está altamente regulado en su política retributiva, se han apreciado brechas salariales entre hombres y mujeres en todos los conceptos, especialmente en relación con los complementos salariales específicos y de antigüedad.
- La gran fragmentación en el complemento específico, así como la especial masculinización de algunas ocupaciones, puede ser una de las causas de las altas brechas salariales identificadas entre la plantilla. El propio diseño de la estructura salarial y la clasificación de las diferentes ocupaciones y puestos de trabajo produce, en este caso, efectos negativos sobre el salario de las mujeres. Es decir, la aplicación de los criterios, inicialmente objetivos, por los que se fijan las cuantías de este complemento específico a los diferentes puestos de trabajo, acaban produciendo diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres, debido a la segregación ocupacional y la diferente distribución de mujeres y hombres en los diferentes niveles de clasificación profesional.
- Las otras diferencias salariales detectadas, si bien son también significativas, parecen estar más relacionadas con los tiempos de trabajo y la mayor asunción, por parte de las mujeres, de ciertos derechos sociales relacionados con la conciliación (reducciones de jornada, permisos por cuidado...). Asimismo, cabe destacar la importante diferencia a nivel de trienios, que puede justificarse por la mayor antigüedad de los hombres en la plantilla del Ayuntamiento.

### **Igualdad de oportunidades en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

- La conciliación es percibida por la plantilla como uno de los principales obstáculos para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En mayor porcentaje por parte de las mujeres, la igualdad en el Ayuntamiento tiene *utilidad* en la medida en que contribuye a facilitar la conciliación entre las y los trabajadores.
- A pesar de que, en términos absolutos, más hombres hayan utilizado los permisos para conciliar, las modificaciones de jornadas o los permisos a más largo plazo para el cuidado los han tomado las mujeres en su gran mayoría. Esta situación

apunta a una necesidad de plantear medidas que puedan contribuir a una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado y en su participación en la conciliación.

### **Igualdad en la salud laboral**

- El Ayuntamiento de Granada tiene en cuenta, dentro de su política de Prevención de Riesgos Laborales, los riesgos relacionados con las mujeres embarazadas, con las mujeres víctimas de violencia de género o con todos los tipos de acoso. Cabe destacar su Protocolo de Prevención de Acoso y el permiso por razón de violencia de género.
- No obstante, no se ha detectado que exista una perspectiva de género aplicada de manera transversal a todas las prácticas de salud laboral, que tenga en consideración las diferencias biológicas entre ambos sexos y sus posibles repercusiones en las condiciones de trabajo. La exposición a los diferentes riesgos laborales se relaciona con enfermedades cardiovasculares, trastornos mentales y musculares, que afectan de forma diferente a los hombres y a las mujeres.
- Se desconoce cuáles son los criterios de evaluación de riesgos y si estos son objetivos, así como si se han dado casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo y cómo se ha actuado al respecto.

### **Igualdad en las prácticas de comunicación y lenguaje**

- Se ha detectado un esfuerzo por parte del Ayuntamiento por incorporar un lenguaje neutral e inclusivo en todas sus prácticas de comunicación. A pesar de todo, siguen encontrándose casos de utilización de lenguaje en masculino, especialmente en las convocatorias de empleo. Cuando los puestos que se ofertan se dirigen a ocupaciones masculinizadas, conviene que el lenguaje sea lo más inclusivo posible, de cara a evitar incurrir en mayores sesgos y barreras para el acceso de las mujeres.
- Los canales de comunicación interna son, aparentemente, neutrales. Al no haber obtenido datos sobre su uso por parte de la plantilla, no se ha podido concluir de qué manera afectan a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### 4. RECOMENDACIONES DE MEJORA PARA EL PLAN DE IGUALDAD

Con la finalidad de garantizar la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Granada, se recogen a continuación las áreas de mejora o recomendaciones sobre las posibles actuaciones a poner en marcha en el plan de igualdad.

##### **Cultura de la organización**

A lo largo del diagnóstico se han detectado puntos fuertes sobre los que el Ayuntamiento de Granada debe seguir trabajando, como por ejemplo: el esfuerzo por incorporar un lenguaje inclusivo, la incorporación del Servicio de Igualdad como organismo dependiente de Presidencia, la composición paritaria según sexo de los tribunales de selección, la participación equilibrada de hombres y mujeres en la mayoría de cursos de formación o la atención al acoso sexual o a mujeres víctimas de violencia de género, entre otros.

Se proponen algunas recomendaciones para seguir trabajando en esta línea:

- Desarrollar programas de fomento de la igualdad o acciones positivas específicas en aquellos departamentos en los que habitualmente no se han implantado.
- Incorporar de manera explícita la igualdad de oportunidades como uno de los valores centrales y eje directriz de la Corporación en los documentos oficiales (Acuerdo Regulador, por ejemplo).
- Difusión del desarrollo y las acciones que se lleven a cabo en el marco del Plan de Igualdad para que la totalidad de la plantilla pueda hacer las aportaciones y sugerencias que considere necesario.

##### **Selección y clasificación profesional**

El objetivo de esta área es garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de ingreso del personal del Ayuntamiento de Granada, evitando los posibles sesgos de género detectados en las ofertas públicas, o que puedan existir en las pruebas de selección. Asimismo, a través de esta área se podrá incorporar la igualdad a los diferentes grupos profesionales, áreas funcionales y ocupaciones del Ayuntamiento.

Las recomendaciones que se proponen para son las siguientes:

- Promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los departamentos en los que exista un mayor desequilibrio y volumen de personas. En especial, fomentar una mayor entrada de mujeres en los departamentos de Policía local y Servicio de Extinción de Incendios.
- Aumentar las fórmulas de contratación más estables entre las trabajadoras.
- Garantizar/procurar la paridad de mujeres y hombres en todos los tribunales y órganos de selección de personal.

- Fomentar la vigilancia por parte de los tribunales de selección del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre los sexos.
- Recoger de manera desagregada los datos de participación en los procesos selectivos y analizar si se produce un impacto negativo de género.
- Realizar un análisis en profundidad de las pruebas de selección de bomberos/as, especialmente de las pruebas físicas y de los baremos utilizados.
- Garantizar la difusión de las convocatorias de empleo en lenguaje inclusivo.
- Incorporar materias de igualdad en los temarios de las pruebas y en los cursos de selección (más allá de la legislación en materia de igualdad).
- Realizar un seguimiento anual de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género.

### **Promoción y desarrollo profesional**

Con el objetivo de equilibrar la participación de mujeres y hombres en las diferentes prácticas de promoción y desarrollo de carrera y evitar los posibles sesgos de género en la aplicación de estas prácticas, que pudieran derivar en desequilibrios y desigualdades en la participación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento, se proponen las siguientes recomendaciones:

- Promover la participación de mujeres en procesos de promoción, especialmente en aquellos casos de ocupaciones y áreas especialmente masculinizados y a los puestos de mayor responsabilidad.
- Recoger de manera desagregada los datos de participación en los procesos de promoción y analizar si se produce un impacto negativo de género.
- Desarrollar medidas para el conocimiento de los niveles formativos y cualificación real del personal al servicio del Ayuntamiento, e identificación de perfiles en situación de subempleo y con posibilidades de promoción.
- Fomentar la fórmula del concurso, frente a la libre designación o contratación de personal externo, para promocionar dentro de la Corporación.

### **Formación continua**

A través de esta área se procurará mantener y garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas. Además, se podrán desarrollar acciones específicas de formación y sensibilización en materia de igualdad, que faciliten un conocimiento adecuado en esta materia a todo el personal del Ayuntamiento.

Las recomendaciones para esta área son las siguientes:

- Procurar una participación equilibrada en las acciones formativas voluntarias y en todas las modalidades formativas que se impartan.

- Poner en marcha un mayor número de acciones formativas especializadas dirigidas a todos los departamentos, especialmente a aquellos que están feminizados.
- Incentivar la participación de mujeres en la formación especializada, haciendo hincapié en aquellos cursos que hayan estado especialmente masculinizados en ediciones anteriores.
- Incrementar la teleformación en todas las materias que se impartan en el plan de formación anual.
- Inclusión de un itinerario formativo en transversalidad de género en el plan de formación anual.
- Seguimiento anual de los indicadores de participación en la formación, desagregados por sexo, que permitan medir su contribución al objetivo de igualdad de género.
- Impartir formación especializada en materia de igualdad dirigida a todo el personal técnico y mandos intermedios del Ayuntamiento en materia de estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en las políticas públicas.
- Incorporar cursos en materia de igualdad especializados en los diferentes ámbitos de competencias del Ayuntamiento.

### **Retribuciones**

El objetivo de esta área es garantizar el principio de igualdad salarial, en particular en el marco de la estructura salarial referida a los complementos específicos y de destino.

Estas son algunas de las recomendaciones:

- Realizar un análisis de la relación de puestos de trabajo y su clasificación en los diferentes niveles de complemento específico para identificar las posibles causas de las brechas salariales identificadas, así como la realización de propuestas para su reducción.
- Implantar un sistema de indicadores que permita comparar las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores, teniendo en cuenta los distintos elementos que componen las retribuciones.

### **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

Por un lado, en esta área se trata de facilitar la conciliación de todo el personal al servicio del Ayuntamiento. Por otro lado, se trata de favorecer la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de las personas dependientes, favoreciendo el uso de los permisos y medidas de conciliación por parte de los hombres.

Estas son algunas de las recomendaciones:

- Sistematizar y agilizar el sistema de solicitudes de medidas de conciliación, así como la recogida de las demandas de los empleados y empleadas municipales.
- Valorar la ampliación y mejora de permisos de conciliación, con especial hincapié en los permisos de paternidad.
- Desarrollar un sistema de teletrabajo en aquellas ocupaciones en que sea posible.
- Realizar campañas de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad dirigidas a los hombres. En especial, fomentar el uso de las reducciones de jornada para el cuidado de hijos e hijas y la flexibilidad horaria, así como aquellos permisos tomados en mayor medida por las mujeres.
- Elaborar un catálogo de derechos y medidas en materia de conciliación para información general de toda la plantilla.
- Realizar un seguimiento anual sobre el uso de las medidas de conciliación y sistematizar su recogida, así como profundizar la investigación sobre el nivel de satisfacción con las actuales medidas de conciliación y corresponsabilidad por parte del personal.

### Salud laboral

El objetivo de esta área es integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento, así como prevenir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo o proteger situaciones de especial vulnerabilidad de la plantilla.

Algunas de las recomendaciones podrían ser:

- Realizar campañas de sensibilización y difusión a la plantilla para dar a conocer el protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los cauces de actuación y denuncia de casos concretos.
- Elaborar un protocolo específico de prevención y protección a trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Garantizar la integración de la perspectiva de género en las actuaciones de prevención de riesgos y atención a la salud.
- Realizar un estudio sobre las causas de las diferencias entre mujeres y hombres en los accidentes laborales.

### Comunicación

- Elaboración y difusión de un manual de comunicación no sexista.
- Realizar cursos formativos sobre *Usos no sexistas en el lenguaje y la publicidad*.
- Articulación de un canal de información hacia el personal sobre las medidas que tome el Ayuntamiento en materia de igualdad y violencia de género, así como la

elaboración y difusión de materiales informativos específicos de las medidas que se pongan en marcha.

- Difusión de materiales informativos específicos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Diseñar políticas de comunicación que garanticen la igualdad en el acceso a la información para toda la plantilla, independientemente de su sexo, eliminando los posibles estereotipos de género en la comunicación y el lenguaje de la organización.