



7.2.10 EJE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo General

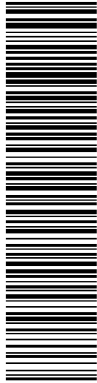
- Detectar, prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Asegurar un espacio de trabajo que ponga a las denunciantes en el centro y sin discriminación ni violencias.

| Medidas | Personas destinatarias | Responsable | Recursos asociados | Plazo de ejecución/Evaluación | Indicadores de seguimiento |
|---|---|---|---|--|---|
| (7.2.10.1.) Difundir el protocolo prevención, detección y actuación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo; al mismo tiempo que la difusión del Plan. | La totalidad de la plantilla. | Concejalía de RRHH, Departamento de prensa, Comisión de seguimiento | Tiempo de RRHH | Primer semestre desde la aprobación del Plan./semestral | Canal de difusión, Nivel de alcance e impacto, Valoración del documento por parte de la plantilla. |
| (7.2.10.2.) Formación de la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo, realizando una formación general para toda la plantilla y una formación específica dirigida a personas responsables de los Departamentos. | Totalidad de la plantilla con especial atención a personas con responsabilidad técnica, Concejalía de RRHH, Alcaldía y Comisión de Seguimiento. | Comisión de seguimiento del PI | Tiempo de RRHH y previsión económica del gasto | Primer año de vigencia del plan formación general/ Segundo año formación específica/Anual. | Porcentaje de la plantilla que ha recibido la formación, Nivel de satisfacción con respecto a las formaciones recibidas. |
| (7.2.10.3.) Creación de registro para el seguimiento de las denuncias y quejas elevadas a las personas responsables de la Instrucción. | Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad | Comisión de seguimiento del plan de igualdad y Concejalía RRHH | Tiempo de recursos humanos | Primer semestre desde la aprobación del Plan./semestral | Denuncias elevadas, resoluciones, actuaciones por género y otras variables de interés. |
| (7.2.10.4.) Elaboración del informe anual de situaciones de acoso, detección y resolución de los casos. | Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad | Comisión de seguimiento del plan de igualdad y Concejalía RRHH | Tiempo de recursos humanos | Tercer año de vigencia del PI/ Semestre final | Informe anual de acoso que analice los datos en profundidad y extensión suficiente sin incumplir en revictimización de denunciantes y recogiendo su valoración del proceso. |
| (7.2.10.5.) Creación de mensajes de buenas prácticas para la difusión de fechas especialmente relevantes, como el 25N y el 8M. | Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama | Comisión de seguimiento del plan de igualdad y Concejalía RRHH | Tiempo de recursos humanos | Primer año de vigencia del plan/ Anual | Personas que reciben la información, Valoración de la difusión y la información compartida. |
| (7.2.10.6.) Mejora de detección y atención de situaciones de acoso desde el ámbito de la salud laboral | Totalidad de la plantilla. | Comisión de seguimiento del plan de igualdad y Concejalía RRHH | Tiempo de recursos humanos y previsión económica del gasto. | Segundo semestre desde la aprobación del Plan./anual | ESTUDIO DE CLIMA con detección de posibles casos de acoso, Nº de casos detectados con las variables pertinentes |

Código de
 AYTB
 C.P.P.A.R.
 P.H. C.C.C.C.
 U.G.T.
 U.G.T.
 U.G.T.

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614, EIRI9-9D8NK-DW66M, 2F:19825042382B66574FD8DF2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&taberna=1

| | | |
|---|-----------------|-------------------------------------|
| DOCUMENTO .Plan: Plan Igualdad firmado | IDENTIFICADORES | ESTADO NO REQUIERE FIRMAS |
| OTROS DATOS Código para validación: EIRI9-9D8NK-DW66M Fecha de emisión: 16 de Enero de 2025 a las 10:25:48 Página 21 de 44 | FIRMAS | |



Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref.: 1925614, EIRI9-9D8NK-DW66M, 2F:19825042382B6574F8BDF2ACAE293D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idfirma=1

| | | |
|--|-----------------|-------------------------------------|
| DOCUMENTO .Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama | IDENTIFICADORES | ESTADO NO REQUIERE FIRMAS |
| OTROS DATOS Código para validación: WLBD0-M609U-AS95W Página 21 de 44 | FIRMAS | |

violencia de género, por lo que las entidades firmantes **se comprometen a implementar medidas que fomenten la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la no discriminación entre su plantilla.**

Se garantizarán espacios laborales seguros en los que se establezcan relaciones de respeto hacia las trabajadoras y trabajadores evitando así todo tipo de violencia en el entorno laboral, comprometiéndose a ejercer una auténtica prevención de los riesgos en estas materias.

Ante la identificación clara de las consecuencias que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo tiene sobre la salud de las personas acosadas, se instará a las Mutuas y la Inspección de Trabajo a **que consideren los efectos originados por las conductas de acoso como "accidente laboral"**.

El Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama y, en su caso, sus Organismos, Entidades Públicas y empresas subcontratadas, **reconocen el papel de los sindicatos en lo que atañe a la representación de cualquier trabajadora o trabajador** que así lo requiera en una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Así mismo, se reconoce el **derecho de la Comisión de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud a estar informados de todas las denuncias y casos detectados en materia de este tipo de acoso.**

Las organizaciones firmantes de este protocolo se comprometen a garantizar el **carácter urgente y confidencial** de los procesos, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

4) MARCO LEGISLATIVO Y DEFINICIONES
La Ley de igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 3/2007 en su Título I artículo 7, y la **Directiva 2002/73/CE**, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

Acoso sexual, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

"El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación". (**Directiva 2002/73/CE y Directiva 2006/54/CE**)

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la **diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil**, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la **Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo** y son recogidos por la **Ley 3/2007**.

- **Chantaje sexual.** E chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

- **Acoso ambiental.**- Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y póster eróticos...
- **Agresión sexual.**- Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

Comportamientos que se califican como acoso sexual:

- **Físico:** violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- **Verbal:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- **No verbales:** silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de ojotas pornográficas.

En función de las consecuencias que tiene para la persona acosada sexualmente y su percepción del acoso, se hace la siguiente diferenciación:

- **Acoso leve:** Chistes de contenido sexual sobre la mujer. Pirapos / comentarios sexuales sobre las trabajadoras. Pedir reiteradamente cifras. Acercamiento excesivo. Hacer gestos y miradas insinuantes.
- **Acoso grave:** Hacer preguntas sobre su vida sexual. Hacer insinuaciones sexuales. Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones. Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.
- **Acoso muy grave:** Abrazos, besos no deseados. Tocamientos, pellizcos, Acorralamientos. Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas. Realizar actos sexuales bajo presión de despido. Asalto sexual.

Otras referencias legislativas:

- Ley 31/1995 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley Orgánica 10/1995 del 23 de noviembre del Código Penal
- Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público EBEP

5) DETECCIÓN Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

5.1.- Detección del acoso
Posibles síntomas de la persona acosada.

- Absentismo ocasional sin motivo aparente
- Aumento del nerviosismo y la falta de concentración en el trabajo
- Patologías psicósomáticas derivadas de la ansiedad
- Solicitud de cambio de puesto de trabajo a otro departamento sin causa justificada
- Reticencia a trabajar a solas con algún compañero
- Aumento sistemático de bajas por enfermedad
- Abandono del puesto de trabajo o la dimisión sin motivos comprensivos
- Incremento de expedientes disciplinarios, ...

En algunos casos los indicadores son claros porque la persona que acosa es un superior, mientras que es más complicado de detectar si se trata de un igual.

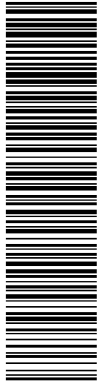
5.2.- Consecuencias del acoso

a) Consecuencias para la persona acosada

- **Aspectos psicológicos.** Entre los aspectos psicológicos se pueden citar todos aquellos que afectan al bienestar mental de las personas trabajadoras y su rendimiento laboral: apatía y desganado; baja autoestima; alteraciones del sueño, pesadillas, insomnio, irritabilidad...
- **Aspectos físicos.** Somatizar sentimientos de ansiedad y miedo de difícil control; palpitaciones; dificultades respiratorias; dolores muscular-esqueléticos; alteraciones del sistema inmunitario y aumento de enfermedades en general.
- **Aspectos sociales.** Riesgo de perder su trabajo; reducción

PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA 21

| | | |
|---|-----------------|-------------------------------------|
| DOCUMENTO .Plan: Plan Igualdad firmado | IDENTIFICADORES | ESTADO NO REQUIERE FIRMAS |
| OTROS DATOS Código para validación: EIRI9-9D8NK-DW66M Fecha de emisión: 16 de Enero de 2025 a las 10:25:48 Página 22 de 44 | FIRMAS | |



| | | |
|--|-----------------|-------------------------------------|
| DOCUMENTO .Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama | IDENTIFICADORES | ESTADO NO REQUIERE FIRMAS |
| OTROS DATOS Código para validación: WLBD0-M6Q9U-AS95W Página 22 de 44 | FIRMAS | |

... la productividad; merma o renuncia a la carrera profesional o derechos vinculados, como la formación; inestabilidad de su status económico y social; aumento de problemas relacionales, familiares...
Consecuencias para las empresas
Pérdida de talento humano valioso.
Daño para la imagen empresarial al hacerse pública una declaración de acoso.
Incremento del clima laboral que puede influir en la disminución de la productividad y el rendimiento personal del equipo.
Incremento de la siniestralidad.
Incremento del absentismo.

- Gastos por incidencias judiciales y/o por sanciones económicas.
- Consecuencias para la sociedad
- Tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las empresas, que entorpecen la productividad y el desarrollo de las sociedades.
- La tolerancia de este tipo de acoso impide el logro de la igualdad entre mujeres y hombres y condona la violencia, perpetuando sociedades con un déficit democrático que desaprovecha el 50 % del talento humano.
- Tiene un coste económico para el sistema sanitario público.
- Estos tipos de acoso crean desconfianza en la capacidad y competencia de todas las mujeres y contribuye a reproducir estereotipos y prejuicios sobre la valía propia de las mujeres para promocionar y alcanzar metas profesionales.
- Supone una barrera para el acceso de las mujeres al ámbito laboral, con el consiguiente desaprovechamiento de capital humano.

CAPÍTULO II: PARTE DISPOSITIVA

1) OBJETO DEL PROTOCOLO
El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de violencia sexual en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de estas organizaciones respeten mutuamente su integridad humana.

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora presente denuncia vinculada con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama y las organizaciones que firman este protocolo, se comprometen a promover condiciones de trabajo seguras y relaciones laborales de "buen trato" que prevengan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

El Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama reconoce como una acción de prevención constituirse como modelos en el desarrollo de prácticas éticas no manipulativas y humanizadoras por parte de la dirección y de los mandos, y entiende que las inversiones en acciones de prevención del acoso sexual y por razón de sexo redundan en una mejora del clima laboral y en el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades personales de la plantilla.

2.1. Medidas específicas

- Informar, formar y sensibilizar a la plantilla sobre las causas, efectos y consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo, y su vinculación con la igualdad entre mujeres y hombres.
- Responsabilidad. Todo el personal tiene la responsabilidad

de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad de las personas, especialmente los cargos de dirección.

- Tipificar el acoso sexual y el acoso por razón de género en el trabajo como una falta muy grave, que tendrá la correspondiente sanción. Ello sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación penal, civil, laboral y constituciona.
- Divulgar el protocolo entre toda la plantilla.

3) ORGANO DE ATENCIÓN Y ASESORAMIENTO: LA DEFENSORÍA DE IGUALDAD: NATURALEZA Y FUNCIONES

Se creará una subcomisión en el seno de la Comisión de Igualdad denominada Defensoría de Igualdad, por el procedimiento establecido en el reglamento de dicha Comisión. La Defensoría de Igualdad actuará como receptora y asesora en las denuncias, investigará los indicios de posibles acosos, y realizará el seguimiento y la mediación entre las partes.

3.1. Composición de la Defensoría de Igualdad
La Defensoría estará constituida por personas procedentes de la Comisión de Igualdad:

- Persona Técnica Agente de Igualdad.
- Persona Técnica en Prevención de Riesgos Psicosociales.
- Una persona representante de la Empresa (elegida por consenso).
- Dos personas Delegadas Sindicales de Igualdad (elegidas por consenso).

Estas personas recibirán formación especializada en género e igualdad entre mujeres y hombres, y sobre la naturaleza del acoso sexual y por razón de sexo, su tratamiento y la intervención organizativa que precisa.

Cualquier persona que forme parte de esta Comisión involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Las personas denunciadas o denunciadas podrán recusar a los miembros de dicha Comisión cuando juzguen que concurren en ellos algunas circunstancias señaladas en el art. 28 de la LRJ-PAC siguiéndose el procedimiento que para ello establece el art. 29 de la citada Ley.

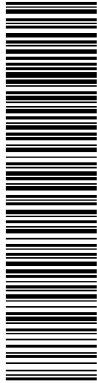
3.2. Atribuciones de la Defensoría de Igualdad

- Recibir todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso. Para lo cual dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a la información y documentación pertinente para la resolución del caso.
- Podrá acceder a todas las dependencias municipales, y contar con la colaboración de la plantilla.
- Presentar informes sobre el caso y realizar las recomendaciones pertinentes, estas serán trasladadas a la Comisión de Igualdad.
- Realizar el seguimiento de las medidas tomadas desde el órgano instructor de los casos. Transcurrido el plazo establecido para la investigación, la Defensoría de Igualdad trasladará el informe y las conclusiones y recomendaciones realizadas a la Comisión de Igualdad. Y es a acordar a las medidas correctoras oportunas. En caso de faltas será Recursos Humanos los encargados de abrir el expediente disciplinario y aplicar la sanción pertinente, en coherencia con las recomendaciones realizadas por la Defensoría de Igualdad.
- Realizar derivaciones individuales a servicios especializados (municipales o no) cuando sea necesario un tratamiento terapéutico o social especializado.

Arto
Per CC.OO.

UGT
 SOLLASORW (BIBET)
 firmado en la firma
 16/1
 22 PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614_EIRI9-9D8NK-DW66M_2F:19825042382B66674FD8DF2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejararama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&tabona=1



| | | |
|--|-----------------|-------------------------------------|
| DOCUMENTO .Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama | IDENTIFICADORES | ESTADO NO REQUIERE FIRMAS |
| OTROS DATOS Código para validación: WLBD0-M6O9U-AS95W Página 25 de 44 | FIRMAS | |

Anexo I Diagnóstico

El documento constituye, en su conjunto, la garantía de que la administración pública local hace efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, consta con el presente documento que podemos dividir en tres áreas o instrumentos:

- 1. Diagnóstico de situación:** el paso inicial para poder obtener un Plan de Igualdad es realizar el análisis cuantitativo y cualitativo de todas las áreas del espacio de trabajo cuyo análisis de pie a reflexionar sobre las segregaciones y desigualdades directas o indirectas que suceden en el momento del mismo. El diagnóstico tal como se establece en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, debe reunir, al menos el análisis de las siguientes materias: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 2. Plan de actuación:** basado en el diagnóstico anterior, el Plan de Actuación es el núcleo del documento donde se reúnen las medidas por orden de elección y priorización. Es imprescindible que en cada línea de actuación se incluyan diversas medidas y que cada una de estas reúna información sobre: los objetivos, los indicadores mediante los cuales se mide su efectividad, las acciones correspondientes, las personas o partes responsables de la puesta en marcha, la temporalidad prevista, los recursos materiales y humanos previstos para ello, así como medidas para su seguimiento y evaluación.
- 3. Seguimiento y evaluación del cumplimiento:** actuaciones de seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad que ayudan a determinar el grado de cumplimiento de los objetivos iniciales, detectar las dificultades para su consecución y reflexionar sobre posibles futuros frentes de actuación. En este caso, serán las Comisiones de Seguimiento y Evaluación, fruto de la Comisión Negociadora, quienes realizarán estas futuras acciones atendiendo a los mecanismos que en este documento se señalan a nivel metodológico.

Los datos del presente "Informe de diagnóstico" están compuestos por los datos del año 2022 y 2021 dado que en el registro retributivo con el que se comenzó el análisis correspondía al año anterior al comienzo del proceso de Negociación del Plan de Igualdad.

El proceso de análisis de los datos se ha dado de manera interrumpida durante 2022 siendo finalmente una labor retomada y finalizada en finales de 2022 y comienzos del 2023 tras la renegociación de la continuidad del proceso de elaboración del Plan de Igualdad por parte de la Comisión Negociadora al ver que el proceso se extendería más allá del plazo establecido.

En base a los resultados obtenidos que a continuación se presentarán se han establecido las líneas, medidas y acciones de actuación prioritaria que componen el Plan de Actuación. A su vez, estas medidas cuentan siempre con unos objetivos e indicadores que permiten su seguimiento y evaluación.

A continuación, se presentan las áreas analizadas donde se reunirá toda información que sea pertinente de los diferentes mecanismos para reunir información que han sido utilizados y ya han sido mencionados.

1.1. Configuración de la plantilla y clasificación profesional

El cómputo total de personas empleadas asciende a 223 personas asalariadas por parte del ayuntamiento. De ellas, el 50,67% son mujeres (113) y un 49,32%, hombres (110). Los datos muestran una situación paritaria respecto al total de la plantilla. Sin embargo, esta cuestión precisa de mayor observación respecto a la distribución de los mismos e identificación de áreas en las que priman, así como la distribución en la categoría profesional.

Distribución etaria

En este apartado se analizará la distribución etaria de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama:

- Ausencia de personas menores de 20 años.
- Un 0,44% del total, 1 persona, correspondía al rango de edad entre los 21 y los 30 años, personado en un hombre.
- Es decir, un 0,9% del total de hombres en plantilla.
- Un 11,21%, 25 personas, correspondía al rango de edad entre los 31 y 40 años, con porcentajes del 48% de mujeres (12) y del 52% (13) en hombres. Las mujeres representaban un 10,61% del total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 11,81% del total de hombres en la plantilla.
- Un 67,71%, 151 personas, correspondía al rango de edad entre los 41 y 55 años, con porcentajes de 50,33% (76) de mujeres y del 49,67% (75) de hombres. Las mujeres representaban un 67,25% del total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 68,18% del total de hombres en la plantilla. El mayor rango de edad de la plantilla coincide con la edad media de edad en España, seguida por el rango que le sucede - de 55 a 60 años-. Lo que muestra un envejecimiento de la plantilla. Esto simboliza el nivel de envejecimiento de las plantillas que representan al mercado laboral español!
- Un 14,34%, 32 personas, correspondía al rango de edad entre los 56 y 60 años, con porcentajes del 56,25% (18) de mujeres y del 43,75% (14) de hombres. Las mujeres representaban un 15,92% de total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 12,72% del total de nombres en la plantilla.
- Un 6,27%, 14 personas, correspondía al rango de edad entre los 61 y más años, con porcentajes del 50% (7) de mujeres y del 50% (7) de hombres. Las mujeres representaban un 6,19% del total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 6,36% del total de hombres en la plantilla.

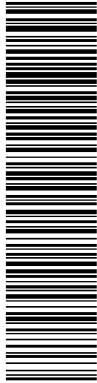
Tal como se puede observar, se trataría de una población laboral envejecida, lo cual supondrá un reto en los procesos de incorporación de nuevas personas por tener que atender, seguramente, a necesidades de conciliación con mayor frecuencia que en la actualidad. Además, también cabe señalar que la proporcionalidad de presencia de mujeres

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614_EIRI9-9D8NK-DW66M_2F198253042382B66574F8D8F2ACAEF2933D766C0) generada con la aplicación informática Firmadocs. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejararama.es/portalfirma/verificar/Documentos.do?ent_id=1&tabona=1

AYTO
 PRA CC.OO.
 UGT
 UGT
 UGT
 UGT

PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA 25

| | | |
|--|-----------------|--------------------|
| DOCUMENTO | IDENTIFICADORES | |
| .Plan: Plan Igualdad firmado | | |
| OTROS DATOS | FIRMAS | ESTADO |
| Código para validación: EIRI9-9D8NK-DW66M Fecha de emisión: 16 de Enero de 2025 a las 10:25:48 Página 26 de 44 | | NO REQUIERE FIRMAS |



| | | |
|--|-----------------|--------------------|
| DOCUMENTO | IDENTIFICADORES | |
| .Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama | | |
| OTROS DATOS | FIRMAS | ESTADO |
| Código para validación: WLBD0-M6O9U-AS95W Página 26 de 44 | | NO REQUIERE FIRMAS |



Y hombres no llega a desequilibrarse, siendo en todas las cohortes etarias bastante paritaria.

Antigüedad

En cuanto a la antigüedad de las personas trabajadoras tenemos los siguientes datos:

- Un 2,24%, 5 personas, correspondía a una antigüedad menor a 1 año, con porcentajes del 50% de mujeres (3) y del 40% (2) en hombres. Las mujeres representaban un 2,65% del total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 2,72% del total de hombres en la plantilla.
- Un 14,79%, 33 personas, correspondía a una antigüedad entre 1 y 2 años, con porcentajes del 52,52% de mujeres (17) y del 48,48% (16) en hombres. Las mujeres representaban un 15,04% del total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 14,54% del total de hombres en la plantilla.
- Un 7,17%, 16 personas, correspondía a una antigüedad entre 2 y 3 años, con porcentajes del 37,50% de mujeres (6) y del 62,50% (10) en hombres. Las mujeres representaban un 5,33% del total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 9,09% del total de hombres en la plantilla.
- Un 3,89%, 2 personas, correspondía a una antigüedad entre 3 y 4 años, con porcentajes del 50% de mujeres (1) y del 50% (1) en hombres. Las mujeres representaban un 0,88% del total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 0,9% del total de hombres en la plantilla.
- Un 1,79%, 4 personas, correspondía a una antigüedad entre 4 y 5 años, con porcentajes del 75% de mujeres (3) y del 25% (1) en hombres. Las mujeres representaban un 2,65% del total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 0,9% del total de hombres en la plantilla.
- Un 3,58%, 8 personas, correspondía a una antigüedad entre 5 y 6 años, con porcentajes del 62,5% de mujeres (5) y del 37,5% (3) en hombres. Las mujeres representaban un 4,42% del total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 2,72% del total de hombres en la plantilla.
- Un 2,69%, 6 personas, correspondía a una antigüedad entre 6 y 7 años, con porcentajes del 50% de mujeres (3) y del 50% (3) en hombres. Las mujeres representaban un 2,65% del total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 2,72% del total de hombres en la plantilla.
- No hubo resultados en el rango que correspondía a una antigüedad entre 7 y 8 años. Un 0,45%, 1 persona, correspondía a una antigüedad entre 8 y 9 años, con porcentajes del 0% de mujeres (0) y del 100% (1) en hombres. Las mujeres representaban un 0% del total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 0,9% del total de hombres en la plantilla.
- Un 0,45%, 1 persona, correspondía a una antigüedad entre 9 y 10 años, con porcentajes del 100% de mujeres (1) y del 0% (0) en hombres. Las mujeres representaban un 0,88% del total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 0% del total de hombres en la plantilla.
- Un 0,89%, 147 personas, correspondía a una antigüedad entre 3 y 4 años, con porcentajes del 50,34% de mujeres (74) y del 49,36% (73) en hombres. Las mujeres representaban un 65,48% del total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 66,36% del total de hombres en la plantilla.

Los datos sobre antigüedad reflejan lo anteriormente comentado acerca del envejecimiento de la plantilla. Sin embargo, los perfiles de 1 y 2 años se observaron como el siguiente nivel de antigüedad con mayor ocupación, por lo que en cierta medida es posible que se esté revirtiendo, habría que observar la correlación de estos perfiles con los de las franjas etarias más jóvenes o si siguen teniendo una tendencia hacia los perfiles de edad mayores. Sobre todo, a nivel de relevancia generacional y capacidad de coincidencia de unos con otros para que puedan nutrirse de la experiencia laboral de los perfiles con más antigüedad. La distribución de la antigüedad, en general, ha mostrado unos niveles equiparados entre mujeres y hombres en prácticamente la totalidad de las franjas.

Nivel de estudios de la plantilla

En la distribución referente al nivel de estudios de la plantilla, se observó que existían:

- Un 22,88%, 51 personas, correspondía a un nivel de estudios de graduado escolar, con porcentajes del 47,05% de mujeres (24) y del 52,94% (27) en hombres. Las mujeres representaban un 21,24% de total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 24,54% del total de nombres en la plantilla.
- Un 15,69%, 35 personas, correspondía a un nivel de estudios de bachiller, con porcentajes del 31,43% de mujeres (11) y del 68,57% (24) en hombres. Las mujeres representaban un 9,74% del total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 21,82% del total de hombres en la plantilla.
- Un 61,43%, 137 personas, correspondía a un nivel de estudios de licenciatura, con porcentajes del 56,93% de mujeres (78) y del 43,07% (59) en hombres. Las mujeres representaban un 69,02% de total de mujeres en la plantilla y los hombres, un 53,64% del total de nombres en la plantilla.

Estos datos reflejaron la mayoría de personas licenciadas que suponen en la plantilla, sobrepasando la mitad de la misma. Se muestra que hay una polarización entre personas licenciadas y personas con graduado escolar, quizás coincidiendo con el desempeño de las funciones del Ayuntamiento. También, sería interesante conocer si las personas licenciadas coinciden con los niveles de funcionamiento referentes a sus estudios que permiten una categoría funcional mayor y los motivos por los que, en caso negativo, se estén produciendo (responsabilidades familiares, de cuidados, dedicaciones no exclusivas...). Sigue habiendo un reparto paritario en cualquier de las categorías, si bien es cierto que hay una mayor disparidad en la categoría media de estudios (bachillerato).

Cargos familiares y responsabilidades de cuidado

En este sentido se reflejó que un 18,83% del personal tenía responsabilidades de cuidado expresamente indicadas en el ámbito laboral. Este porcentaje se repartió de la siguiente manera según las personas a cargo y el género:

- Dedicadas al cuidado de menores de 12 años, un 4,03% (9 personas): un 66,66% (6) eran mujeres, lo que supone un 5,3% del total mujeres en plantilla. Mientras, un 33,43% (3) eran hombres, un 2,72% del total de hombres en la plantilla.
- De aquellas que se dedicaban al cuidado de mayores de 12 años, un 13,9% (31 personas): un 48,38% (15) eran mujeres, lo que supone un 13,27% del total de mujeres en plantilla. Mientras, un 51,62% (16) eran hombres, lo que supone un 14,54% del total de hombres en plantilla.
- De las que tenían a su cargo el cuidado de personas mayores, un 0,89% (2 personas): un 50% (1) era mujer, lo que supone un 0,88% del total de mujeres en plantilla. Y un 50% (1) era hombre, lo que supone un 0,9% del total de hombres en plantilla.
- No hubo resultados para las categorías de cuidado de personas con discapacidad, ni para personas con enfermedad crónica o grandes dependientes.

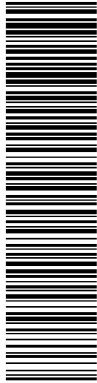
Cabe mencionar que la equiparación de porcentajes de personas a cargo de cuidado es fácilmente comprensible dado que hablamos de la administración pública, donde la toma de decisiones por el uso de derechos laborales es mucho más complejo y perseguido de manera más tenaz que en el sector privado.

Sin embargo, lo que se observa de estos datos, se contrastó con las preguntas del cuestionario que fue contestado por 37 personas de la plantilla y se produjo el desfase de datos con referencia a los cuidados de personas mayores o dependientes que habían respondido las personas encuestadas y que no coincidieron con las que recogió el documento de plantilla oficial. En las respuestas a la plantilla del cuestionario, 7 personas alegaron el cuidado de personas dependientes/ mayores. Quizás debiera atenderse a los motivos por los que oficialmente no están recogidos

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 19226614_EIRI9-9D8NK-DW66M_2F:198253042382B66574F8D8F2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellos.es/portalfirma/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idforma=1

de [Redacted] **AF AYD**
 [Redacted] **AFD**
 [Redacted] **CC. OO.**
 [Redacted] **CPJM**
 [Redacted] **UGT**
 [Redacted] **UGT**

26 PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA



| | | |
|--|-----------------|-------------------------------------|
| DOCUMENTO .Plan: Plan de Igualdad_Parcuellos del Jarama | IDENTIFICADORES | ESTADO NO REQUIERE FIRMAS |
| OTROS DATOS Código para validación: WLBD0-M6O9U-AS95W Página 27 de 44 | FIRMAS | |

estos datos, a pesar de haber sido expresados en la encuesta, como por ejemplo la posibilidad de que puedan ser introducidos dentro de las características que permite el entorno laboral para su conciliación.

Grupos profesionales y tipo de contratación

Con referencia a los tipos de contrato o contratación, se hallaron los siguientes datos:

- Un 54,26% de la plantilla, 121 personas, correspondía a tipo de contratación 0. De los cuales, un 42,15% eran mujeres (51), lo que suponía un 45,13% del total de mujeres en plantilla. Y un 57,85% eran hombres (70), lo que suponía un 63,63% del total de hombres en plantilla.
- Un 27,35% de la plantilla, 61 personas correspondían al tipo de contratación 100. De los cuales, un 60,66% eran mujeres (37), lo que suponía un 32,74 % del total de mujeres en plantilla. Y un 39,34% eran hombres (24), lo que suponía un 21,81% del total de hombres en plantilla.
- Un 0,89% de la plantilla, 2 personas, correspondía al tipo de contratación 189. De los cuales, un 0% eran mujeres (0), lo que suponía un 0% del total de mujeres en plantilla. Y un 100% eran hombres (2), lo que suponía un 1,81% del total de hombres en plantilla.
- Un 0,45% de la plantilla, 1 persona, correspondía a tipo de contratación 200. De los cuales, un 100% eran mujeres (1), lo que suponía un 0,88% del total de mujeres en plantilla. Y un 0% eran hombres (0), lo que suponía un 0% del total de hombres en plantilla.
- Un 2,69% de la plantilla, 6 personas, correspondía al tipo de contratación 300. De los cuales, un 33,33% eran mujeres (2), lo que suponía un 1,76% del total de mujeres en plantilla. Y un 66,67% eran hombres (4), lo que suponía un 3,63% del total de hombres en plantilla.
- Un 13,45% de la plantilla, 30 personas, correspondía al tipo de contratación <=10. De los cuales, un 70% eran mujeres (21), lo que suponía un 18,58% del total de mujeres en plantilla. Y un 30% eran hombres (9), lo que suponía un 8,18% del total de hombres en plantilla.
- Un 0,44% de la plantilla, 1 persona, correspondía al tipo de contratación 418. De los cuales, un 100% eran mujeres (1), lo que suponía un 0,88% del total de mujeres en plantilla. Y un 0% eran hombres (0), lo que suponía un 0% del total de hombres en plantilla.
- Un 0,44% de la plantilla, 1 persona, correspondía a tipo de contratación 510. De los cuales, un 0% eran mujeres (0), lo que suponía un 0% del total de mujeres en plantilla. Y un 100% eran hombres (1), lo que suponía un 0,9% del total de hombres en plantilla.

Por tanto, se entendió que un 54,26% es parte del funcionariado. Un 27,35% de la plantilla tenía un contrato de tipo 100, cuyas condiciones suponían: indefinido, tiempo completo, ordinario. Un 0,89% de la plantilla tenía un tipo de contrato 189, que suponía: indefinido, completo, transformado de uno temporal. Un 0,45% de la plantilla tenía un contrato de tipo 200: indefinido, ordinario, tiempo parcial. Un 2,69% de la plantilla tenía un contrato de tipo 300: indefinido, fijo-discontinuo. Un 13,45% de la plantilla tenía un contrato de tipo 410: temporal, a tiempo completo, interino. Un 0,44% de la plantilla tenía un contrato de tipo 418: Duración determinada, tiempo completo, interinidad, carácter administrativo. Un 0,44% de la plantilla tenía un contrato de tipo 510: Duración determinada, tiempo parcial, interinidad.

Con respecto a los grupos profesionales:

12,55% (28) a la 0. M: 42,86% (12), un 10,61% del total de mujeres.
H: 57,14% (16), un 14,54% del total de hombres.

12,55% (28) a la A1. M: 46,43% (13), un 11,5% del total de mujeres. H: 53,57% (15), un 13,63% del total de hombres.

19,73% (44) a la A2. M: 77,27% (34), un 30,03% del total de mujeres.
H: 22,73% (10), un 9,09% del total de hombres.

32,29% (72) a la C1. M: 41,67% (30), un 26,55% del total de mujeres.
H: 58,33% (42), 38,18% del total de hombres.

12,11% (27) a la C2. M: 48,15% (13), un 11,5% del total de mujeres.
H: 51,85% (14), 12,72% del total de hombres.

10,76% (24) a la OAP. M: 45,83% (11), un 9,73% del total de mujeres.
H: 54,17% (13), 11,81% del total de hombres.

Se observó que un 56,63% de las mujeres se hallaban entre los grupos profesionales A2 y C1. Mientras que los hombres, abundaban en la categoría C1, pero se repartían entre los diferentes grupos profesionales. Se observó también que los grados de paridad en los grupos profesionales tenían un nivel paritario muy cercano al 50/50, 60/40. Aunque la paridad en el grupo A2 descendió en nivel de hombres frente a mujeres. Debido a estos datos tan igualitarios se creyó pertinente observar las funciones de trabajo/áreas, ya que, aunque no exista una segregación vertical aparente, es posible que sí exista una segregación del tipo horizontal, por el desempeño de ciertas áreas/ámbitos/tareas entre hombres y mujeres; derivado de la equiparación en la valoración de puestos de trabajo similares.

Es más, en este sentido, y como indicación obtenida a través de la participación de la plantilla en diversos espacios de debate como lo son los Grupos Focales y la Comisión Negociadora se hace constar la desigualdad existente tanto en el ámbito del sector socio-sanitario, con prevalencia de la presencia femenina en muchos de los cargos y la prevalencia de la presencia masculina en el sector policial. Cabe indicar que mediante el análisis a continuación ofrecido de los mecanismos de incorporación y promoción quedan descartadas discriminaciones directas, pero conviene señalar la necesidad de abordar el reto de las discriminaciones indirectas que operan para dichos resultados.

1.2. Procesos de selección, contratación y promoción interna.

Los procesos de selección, contratación y promoción interna se realizan mediante los mecanismos así previstos como marco para la administración pública local. Sin embargo, en vista de los análisis de algunos de los ejemplos más recientes, existen algunos retos aún por asegurar en todas las casuísticas:

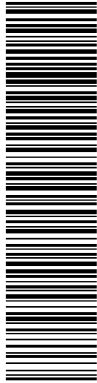
- La incorporación, sin excepciones, del lenguaje inclusivo en toda redacción realizada en nuevas convocatorias de incorporación. Con especial atención a las casuísticas en las que haya infrarrepresentación de alguno de los dos géneros.
- Posibilidad de realización de pruebas de acceso y exámenes en función de necesidades de cuidados de personas dependientes (menores y/c mayores de edad) y facilitación de escoger horarios a personas con dichas necesidades de conciliación.
- Mecanismos de desempate que atiendan al género más infrarrepresentado en cada área de trabajo o equipo de manera que se pueda evitar la discriminación indirecta y evitar utilizar otros criterios sin perspectiva de género.
- Creación de registro por fases y género que permita analizar cuáles son los barreros reales de incorporación de personas del género infrarrepresentado en cada área.

Dicho esto, es de especial relevancia señalar como la recopilación de méritos propios para la promoción interna debería establecerse o crearse siempre manteniendo una perspectiva de género transversal, de manera que el pasado laboral de una candidata no sea óbice para la discriminación actual en comparación a la situación de un candidato con los mismos méritos.

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614_EIRI9-9D8NK-DW66M_2F:1982504238265674F8D8F2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idoma=1

AYTO
 GRUPO
 OGT
 OGT
 OGT

PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA 27



| | | |
|--|-----------------|-------------------------------------|
| DOCUMENTO . Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama | IDENTIFICADORES | ESTADO NO REQUIERE FIRMAS |
| OTROS DATOS Código para validación: WLBD0-M6O9U-AS95W Página 28 de 44 | FIRMAS | |

1.3. Formación

La inexistencia de registros de las formaciones realizadas de manera longitudinal lleva a señalar la imposibilidad del análisis a largo plazo y de carrera profesional como una de las dificultades en este sentido. Además, al tratarse de una administración pública, se vuelve de especial relevancia superar el análisis anual donde se confirma que gran parte de la plantilla recibe formaciones adaptadas a sus puestos de trabajo.

En este sentido y de manera cualitativa, se ha indicado por la propia plantilla la necesidad de la mejora del Plan de Formación atendiendo no sólo a las necesidades formativas por el puesto desempeñado en la actualidad sino a la posible mejora de carrera profesional y a la potencialización de la promoción interna.

Así pues, se ha señalado como interesante la posibilidad de incorporarse a formaciones en las que su perfil no sea prioritario, pero en las que puedan participar en calidad de menor relevancia, por ejemplo, como alumnado online o semi autónomo y poder realizar formaciones de mejora de su perfil profesional.

Además, las formaciones en Igualdad han sido señaladas como esporádicas y en ocasiones más vinculadas al desempeño de tareas relacionadas con los puestos ostentados. Por lo tanto, es obvio que sería recomendable, además de repetir las experiencias ya realizadas con parte de la plantilla, seguir avanzando en la formación en materia de Igualdad y en especial relación con las modificaciones que traerá el presente Plan de Igualdad. Por ejemplo, serían de vital importancia las formaciones dirigidas a la totalidad de la Plantilla en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en el contexto laboral.

1.4. Condiciones de trabajo y auditoría retributiva

Condiciones de trabajo

En la actualidad, el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama cuenta con políticas y medidas de Prevención de Riesgos Laborales donde se incorpora la mención a la obligatoriedad de adaptación del puesto de trabajo en caso de embarazo y lactancia, por lo que se puede confirmar que se cumplen con las obligaciones debidas por ley.

En este sentido, sí que se recomienda incorporar aún mayor peso de la perspectiva de género y transversalizarla en todo análisis de salud y empleo que se haga en un futuro, basándonos incluso en recomendaciones de las propias personas trabajadoras.

Por ejemplo, hay puestos de trabajo cuyo desgaste emocional es especialmente alto y en otros, debido a circunstancias puntuales, quienes trabajan en ellos, en mayoría mujeres, podrían exponerse a situaciones y contextos arriesgados (altas horas de la noche en zonas poco iluminadas y sin instrucciones sobre seguridad) por motivos laborales. Por ello, es interesante poder seguir ahondando en las medidas actuales y seguir incorporando medidas que redunden, a fin de cuentas, en la mejora de las condiciones de trabajo de la totalidad de la plantilla puesto que estas características que son puestas en valor desde la perspectiva de género también interperlan a puestos que sean desempeñados por hombres.

Otra casuística es aquella relativa a los puestos o las áreas especialmente masculinizadas y las dinámicas de mejora de condiciones en estos. Por ejemplo, en cuanto a la selección de turnos de trabajo y vacacionales de la policía, el dictamen aprobado señala que las personas con mayor experiencia serán las priorizadas en caso de coincidir en preferencias en este sentido. Sin embargo, y atendiendo a la actual dificultad para la incorporación de las mujeres y el mantenimiento de las mismas, se recomienda adoptar medidas en las que las necesidades de conciliación también sean un criterio de puntuación en caso de coincidencia de interés por un turno laboral y/o vacacional. De este modo, todos los puestos de trabajo podrían adaptarse a las necesidades de conciliación de todas las personas y no

se priorizaría solamente la mayor experiencia; facilitando incluso también una mejor adaptación de las generaciones más jóvenes que ahora mismo son minoritarias.

Registro retributivo y Auditoría retributiva

Desde noviembre de 2020 el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama cuenta con un estudio de políticas retributivas que casa con las propuestas del RD 902/2020 en cuanto a Sistemas de Valoración de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género. Según el mismo fueron valorados los puestos y creadas las escalas analizadas en el Registro Retributivo y su consecuente auditoría. Sus resultados resumidos pueden observarse en la tabla a continuación. Tal

Tabla con porcentajes de brechas

| | Brecha promedio | Brecha mediana |
|--------------|-----------------|----------------|
| ESCALA01 | -13% | -13% |
| ESCALA02 | 26% | 30% |
| ESCALA03 | -14% | -35% |
| ESCALA04 | -22% | -10% |
| ESCALA05 | 100% | 100% |
| ESCALA07 | -29% | -69% |
| ESCALA09 | 29% | 22% |
| ESCALA10 | 14% | 23% |
| ESCALA14 | 24% | 28% |
| ESCALA15 | 22% | 15% |
| ESCALA16 | -43% | -7% |
| TOTAL | 4% | 8% |

como se puede contemplar, el porcentaje de la brecha atendiendo a la plantilla total está muy por debajo por el 25% de obligatoriedad legal de justificación para asegurar la inexistencia de la discriminación directa de género. No obstante, es relevante atender a las brechas generadas en determinadas escalas y reflexionar sobre los motivos de las mismas.

Todas las escalas en las que la brecha es negativa se deben a que, tal como es previsible, existen escalas con mayor tendencia a la feminización al tratarse de una administración pública donde abundan los puestos de trabajo que tradicionalmente han estado feminizados (administración; docencia, cuidado a la infancia y a la tercera edad...).

Mientras tanto, la brecha del 100% en la Escala05 se le debe a la existencia de una escala unipersonal debido a la especificidad del puesto. En este sentido, habría que realizar un análisis longitudinal de las modificaciones del puesto de trabajo para poder confirmar con total seguridad cuáles son los factores indirectos que generan la presencia masculina en esta casuística. Dicho lo cual, corresponde ahora analizar las brechas superiores al 25% de las escalas Escala09 y Escala14. En esas casuísticas, no es solo la predominancia masculina sino también la mayor presencia en los puestos cuya predominancia es masculina de complementos salariales que no se obtienen en los puestos o categorías feminizadas.

Por ende, fruto de este análisis se recomienda profundizar en el análisis de variables que correlacionan con la masculinización

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614_EIRI9-9D8NK-DW66M_2F:19825304282928E6674EDBD2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portalfirma/verificar/Documentos.do?ent_id=1&tabona=1

AYTO
 PUN CCO.
 UGT
 PGT
 CSIF

28 PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2025
 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614_EIRI9-9D8NK-DW66M_2F:19825304282928E6674EDBD2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portalfirma/verificar/Documentos.do?ent_id=1&tabona=1