



Informe de evaluación de impacto de género

Órgano que lo emite: Negociado de Igualdad
Núm. Expediente 49212/2021
Asunto: Reglamento orgánico y de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud

Rosana Pastor García, agente de igualdad del Negociado de Igualdad que suscribe, emite el siguiente informe

ANTECEDENTES

El presente informe responde a la solicitud de la Sección de Ordenación y Gestión de Recursos Humanos en fecha 08 de junio de 2022 para realizar el Informe de Evaluación del Impacto de Género del Reglamento orgánico y de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

CONTENIDO DEL INFORME

- I. Descripción general del Reglamento
- II. Información y documentos facilitados por el Departamento responsable del Reglamento.
- III. Vinculación con objetivos programáticos y normativas en materia de igualdad de género
- IV. Análisis de género según el ámbito de actuación
- V. Análisis de género según el acceso a la información y participación
- VI. Valoración global del impacto de género
- VII. Propuestas para mejorar para incorporar el enfoque de género

I. Descripción general del Reglamento

El Reglamento orgánico y de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Castelló de la Plana (CSS), es un órgano colegiado y paritario de participación para la consulta de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos laborales, de manera regular y periódica.

Las actuaciones del CSS parten del principio de participación consagrado en el artículo 12 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), participación que se proyecta en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el entorno laboral.



Los y las trabajadoras podrán hacer llegar sus propuestas y quejas al CSS, al objeto de mejorar los niveles de protección, bien directamente bien a través de las personas delegadas de prevención.

La composición del CSS se dispone según el artículo 38 LPRL: 5 representantes del Ayuntamiento y 5 personas delegadas de prevención. Al ser un órgano consultivo, el número de miembros viene establecido en función del número de personas trabajadoras, siendo delegadas de prevención las designadas por la Junta de Personal; y las personas representantes municipales se designan por la Alcaldía, siendo ésta misma quien decide la delegación de la presidencia en la persona titular de la Concejalía de Recursos Humanos.

El actual CSS está formado por una presidencia que es mujer, por representantes municipales, 3 hombres y 2 mujeres y por 4 delegados de prevención y una delegada de prevención. La secretaría se nombra por la Alcaldía estando desempeñada por 1 mujer como secretaria titular y 1 mujer como secretaria suplente.

II. Información y documentos facilitados por el Departamento responsable de la Ordenanza

Entre los documentos a los que se ha tenido acceso en el expediente del Reglamento se encuentran:

- Solicitud de informe de impacto de género de la Ordenanza
- Anteproyecto de Reglamento de la CSS
- Informe jurídico aprobación Reglamento.
- Comunicación de trámite de consulta

III. Vinculación con objetivos programáticos y normativas en materia de igualdad de género

1. Fundamento jurídico de la obligación de incorporar la igualdad de género:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.**

Artículo 14. *Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.*

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres. [...]
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Artículo 15. *Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 19. *Informes de impacto de género.*





Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

- **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la **valoración del impacto de género en las disposiciones normativas** que elabore el Gobierno. Aunque no afecta al ámbito local, sirve de referencia y orientación para el desarrollo de las políticas públicas.
- **Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.** La norma contempla las distintas dimensiones que ha de tener en cuenta la memoria, incluyendo entre ellas el impacto por razón de género, para lo que se establece que se deberán analizar y valorar los resultados previsibles del proyecto normativo desde la perspectiva de género, con el fin de contribuir a la igualdad. En este análisis y valoración del impacto de género de la norma se tendrán en cuenta, al menos, una serie de indicadores previstos en la Guía Metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo a que se refiere la disposición adicional primera de la citada ley.



- **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

Artículo 4. *Principios rectores de la acción administrativa.*

1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.
2. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato.

Artículo 4 bis. *Informes de impacto de género.*

Los proyectos normativos incorporarán un informe de impacto por razón de género que se elaborará por el departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de ley o proyecto de norma, plan o programa de acuerdo con las instrucciones y directrices que dicte el órgano competente en la materia, y deberá acompañar la propuesta desde el inicio del proceso de tramitación.

Artículo 48. *El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.*

Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

Artículo 49. *Datos estadísticos e investigaciones.*

El Consell de la Generalitat, impulsará la desagregación de datos por sexos en todas las estadísticas e investigaciones que se lleven a cabo en la Comunitat Valenciana, profundizará en el estudio e investigación sobre la realidad social desde una perspectiva de género, y dará cuenta de la evolución de los índices de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

2. Normativa institucional para alcanzar la igualdad de género en el Ayuntamiento de Castelló:

- **Instrucción de vicealcaldía 3/10/2016 para instar a los departamentos municipales sobre la necesidad de incorporar la variable sexo en el desarrollo de las aplicaciones informáticas.**
- **Instrucción de vicealcaldía 3/10/2016 para favorecer el uso inclusivo del lenguaje en la documentación generada por el ayuntamiento de Castelló**
- **III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.(PIO) Aprobado por el Pleno del ayuntamiento el 29 de noviembre de 2019**

Algunas medidas del PIO implican a todo el Consistorio, incluidos los Recursos Humanos y la prevención de riesgos laborales.

Área 1. Cambio institucional.

Objetivo 3. Consolidar el grado de integración de la perspectiva de género en las estadísticas y datos municipales.

Objetivo 4. Incluir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa del





Ayuntamiento de Castelló.

1.4.3. Garantizar un uso del lenguaje e imagen inclusiva en los documentos internos del Ayuntamiento de Castelló y los documentos que emanan hacia la ciudadanía.

Objetivo 5. Integrar la perspectiva de género en la política local a través del presupuesto municipal con el fin de orientar el proceso presupuestario a la reducción de las desigualdades de género.

Objetivo 7. Consolidar las estructuras necesarias para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas municipales, tanto las que afectan a dinámicas internas como la externas.

1.7.1. Garantizar que todos los planes y programas estratégicos municipales incorporan la igualdad de género.

IV. Análisis de género según el ámbito de actuación

El Reglamento del CSS tendrá impacto de género dado que regula la composición, constitución, competencias y facultades, así como el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, que se vincula con la participación de las personas en espacios de representación y que tratará la prevención de los riesgos laborales.

Es de suma importancia integrar la perspectiva de género en la salud y los riesgos laborales, ya que el daño irreversible que en ésta provoca la conjunción del trabajo con otros factores extralaborales es necesario tenerlos en cuenta para mejorar la prevención de los riesgos y de la salud en el ámbito laboral. Las medidas preventivas que existen desagregadas por sexo se refieren únicamente a la capacidad reproductiva o al estado biológico del embarazo para las mujeres, como estado temporal o transitorio que merece una protección específica en el marco de las obligaciones preventivas que impone la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo. Pero se desconocen por completo la protección específica de los factores ligados a elementos externos al trabajo, pero que interactúan con éste para potenciar o multiplicar el riesgo, además se debería tener en cuenta el riesgo emergente, relacionado con el doble rol que desarrollan las personas cuidadoras, que mayoritariamente son mujeres, en su trabajo fuera y dentro del ámbito doméstico y familiar.

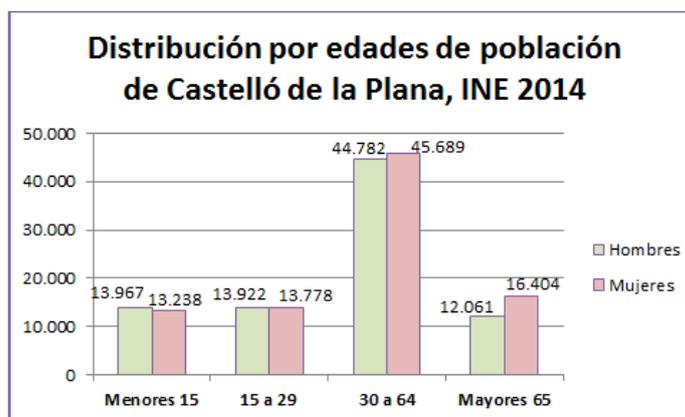
Existen riesgos específicos de las mujeres como pueden ser:

- Acoso laboral o sexual. En general, son riesgos denominados psicosociales, relacionados con la propia organización del trabajo que afectan en particular a la salud mental, en forma de estrés, depresión, ansiedad, violencia en el trabajo, acoso... que son mucho más frecuentes en determinados sectores de la actividad económica, entre los que se encuentra la educación, los servicios sociales y la asistencia sanitaria, en sectores de actividad fuertemente feminizados.
- Dobles jornadas (o doble presencia), riesgo que sí ha comenzado a tenerse en cuenta en los estudios de género y salud laboral, ya que los problemas de la vida privada junto con los laborales generan una sinergia negativa y una mayor predisposición al “burnout” y por lo tanto, no pueden desvincularse uno y otro ámbito y no puede exigirse una única causalidad para considerar el descrito como un riesgo laboral.
- Riesgos ligados a las actividades feminizadas:
 - Textil y confección



- Servicios
- Enseñanza
- Hostelería y comercio
- Sanidad
- Agroalimentación.
- Riesgos derivados de otros factores de discriminación, que han estado ignorados como los salarios más bajos, menor participación en la toma de decisiones, en los puestos directivos o de relevancia en las organizaciones, precariedad laboral, temor a la pérdida de empleo por embarazo o maternidad, etc..

La población de Castelló se distribuye según datos del INE 2021 en 83.337 hombres (48,29%) y 89.252 mujeres (51,71%). Las mujeres tienen mayor representación a medida que aumenta la edad, llegando a ser el 58% de las personas de más de 65 años.



En Castelló de la Plana la renta bruta media por hogar fue de 37.542 € y por persona de 14.939 € (INE, 2018). Según la estructura salarial que ofrece el INE para 2018, la diferencia en la ganancia media anual por persona trabajadora entre mujeres y hombres se acentúa en la Comunitat Valenciana - respecto al global país - donde las mujeres tuvieron un salario bruto anual de 19.235,72€ y los hombres de 24.537,07€. No existen datos a escala municipal.

Según el Portal estadístico de la Generalitat Valenciana, en 2020 en Castelló de la Plana había 62.051 personas afiliadas a la seguridad social, de las cuales 29.493 eran mujeres y 32.558 hombres (manteniéndose más o menos estable la brecha de género en los últimos 5 años). En 2020 el desempleo registrado en Castelló de la Plana fue de 15.194 personas, 8.990 mujeres y 6.204 hombres (habiéndose incrementado la brecha de género en los últimos 5 años).

Según datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), para el caso de España, el porcentaje de personas (de 18 años en adelante) dedicadas a los quehaceres domésticos todos los días, es el doble para las mujeres que para los hombres (84,5% mujeres, 41,9% hombres). Y en el caso de los cuidados la diferencia entre sexos es de 12 puntos porcentuales, estando más mujeres a cargo de los cuidados (39,8% mujeres, 27,7% hombres). Estos datos son extrapolables a la situación municipal, según la *Encuesta a mujeres de la ciudad de Castelló sobre corresponsabilidad*, una investigación realizada por el Ayuntamiento de Castelló en octubre de 2020 (el 95% de las mujeres de Castelló se encargan de los cuidados frente a un 58% de sus parejas hombres).

Para el caso del Ayuntamiento de Castelló el diagnóstico de género de la Sección de Recursos Humanos de febrero de 2019, que realizó una consultora externa que tuvo acceso



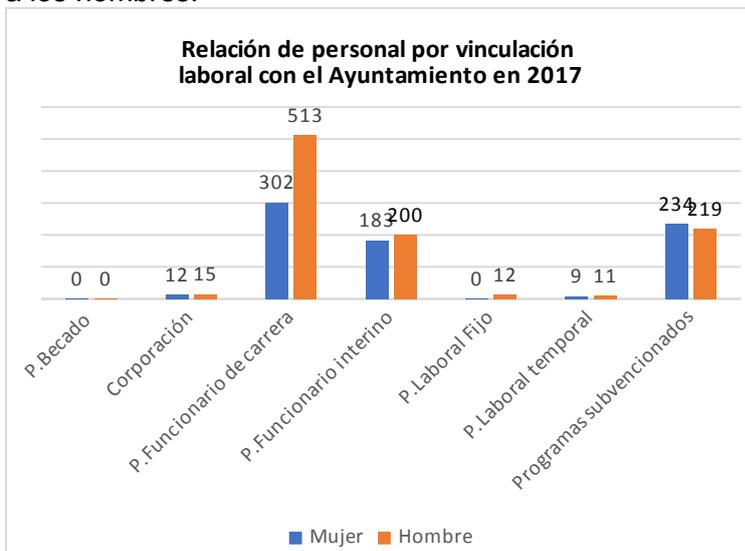


a los datos de 2017 del Qlikview, muestra que las mujeres están subrepresentadas en el Ayuntamiento, aunque se aprecia un aumento de mujeres en plantilla en cada año, alcanzando en 2018 el 44,78% del personal del ayuntamiento.

	Mujeres	Hombres	Total
2013	476 (35,79%)	854	1330
2017	755 (43,62%)	976	1731
2018	806 (44,78%)	994 (55,22%)	1800

Esa diferencia de representación de mujeres en la plantilla disminuye si se observa los datos excluyendo el Área de Seguridad Pública y Emergencias. Lo que implica que aumenten las mujeres a un 52,57% frente a 47,43% de hombres.

Al analizar la presencia de hombres y mujeres es necesario combinar el sexo con otras variables como la vinculación laboral, la edad, el grupo laboral, etc. En este sentido, se aprecia que las mujeres tienen menor estabilidad laboral. Además se detectó una importante brecha salarial de género en el complemento de productividad, entre la inversión del gasto público que va destinada a las retribuciones de las mujeres y la que va destinada a los hombres.



No se cuenta con datos de representación por sexo de espacios de participación y toma de decisiones, comisiones, comités, etc que existen en el ayuntamiento, pero el Comité de Seguridad y Salud deberá garantizar la participación equilibrada entre mujeres y hombres de conformidad con la normativa en materia de igualdad.

La disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula la presencia o composición equilibrada, e indica que a los efectos de la Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.



La representación actual del CSS esta compuesto por un 70% de representación masculina y un 30% femenina, aunque la presidencia del CSS recae en una mujer y la secretaria titular y suplente son mujeres.

Composición CSS	Hombres	Mujeres
5 Representantes Ayuntamiento	3	2
5 Representantes Delegación de Prevención de Riesgos	4	1
Total	7	3
Total en %	70%	30%

El lenguaje es un agente de socialización de género, que transmite el conjunto de actitudes y comportamientos de una sociedad. A través del lenguaje se mantiene el androcentrismo, es decir, considerar a los hombres como sujetos de referencia y a las mujeres como seres dependientes y subordinados a ellos. Por esta razón, es importante que la administración municipal utilice un lenguaje inclusivo y no sexista que visibilice a mujeres y hombres por igual y sus necesidades e intereses, como marca la legislación actual.

En el borrador del Reglamento CSS se percibe un intento por incorporar el lenguaje inclusivo, aunque sería preciso una revisión más exhaustiva ya que contiene términos en los que únicamente se visibiliza el masculino, como por ejemplo en el artículo 2 punto 1, el último párrafo “los y las delegadas de prevención serán elegidos por los correspondientes órganos....” se podría reformular la frase por “ las personas delegadas de prevención serán elegidas por los correspondientes....”.

V. Análisis de género según el acceso a la información y participación

El anteproyecto de Reglamento CSS realizó una consulta previa en 2021 que venció el 15 de noviembre de 2021, a la cual no recibieron ninguna aportación para su mejora.

VI. Valoración global del impacto de género

El Reglamento CSS tendrá un **impacto de género positivo** siempre que incorpore en su texto la participación equilibrada de hombres y mujeres y se aplique dicha composición. En la práctica, la composición del CSS es de 70% de hombres y 30% de mujeres, por lo que se deberá fomentar, sobre todo en las personas delegadas de prevención (3 delegados y 1 delegada), se pueda aumentar el número de mujeres que representan a la plantilla y garantizar la aplicación práctica del principio de igualdad. Además será necesario revisar el lenguaje del texto para incluir un lenguaje inclusivo.

Reglamento CSS	Reproductor desigualdades	Transformador de desigualdades		No identificable [NI]
		Impacto Directo [ID]	Impacto Indirecto [II]	
Según su naturaleza			X	
Según su ámbito de actuación			X	
Según acceso a la información y participación				X





Incorporación del lenguaje inclusivo	x	
Visibilización de datos desagregados por sexo		x

VII. Propuestas para mejorar para incorporar el enfoque de género

Teniendo en cuenta los datos mostrados en el informe y tras revisar el anteproyecto de Reglamento del CSS, se realizan las siguientes recomendaciones:

1. Incluir el lenguaje inclusivo en todo el texto del Reglamento CSS, como indica la legislación vigente (artículo 14.11 Ley Orgánica 3/2007) y la instrucción municipal de vicealcaldía.
2. Incorporar en el artículo 2 del anteproyecto que se garantizará la composición equilibrada de mujeres y hombres tanto de las personas representantes del ayuntamiento como de las personas delegadas de prevención.

