

*II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y
hombres en el municipio de Gáldar
(2018-2022)*

**Informe 2
LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
DEL AYUNTAMIENTO**

Marzo de 2018





© – 2018

AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR

Concejalía para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Subvencionado por:

CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA

Consejería de Igualdad y Violencia de Género



Empresa responsable:

Técnicos en Socioanálisis, S.L. (TSA)



TÉCNICOS EN SOCIOANÁLISIS S.L.

Dirección del proyecto: Juan del Río Alonso

c/ Los Ríos, 31 – 35017 Las Palmas de Gran Canaria

Tel 629 763 508

juandelrio@tsa-sl.es

www.tsa-sl.es



Índice

Introducción.....	5
1. Muestra obtenida: algunas diferencias con el universo.....	7
1.1. La edad y sexo en la muestra obtenida.....	7
1.2. Nivel de cualificación.....	9
1.3. Personas a su cargo en el ámbito familiar.....	10
2. Percepciones sobre el paro y las mujeres.....	12
2.1. Causas principales del paro desigual entre hombres y mujeres.....	12
2.2. Posibles mejoras del paro desigual.....	16
2.3. Dificultades para encontrar trabajo siendo mujer.....	19
3. La formación en el Ayuntamiento.....	23
3.1. Oferta de cursos.....	23
3.2. Realización de cursos.....	25
3.3. Formación igualitaria.....	27
4. Promoción interna en el Ayuntamiento	31
4.1. Trayectoria personal profesional.....	31
4.2. Igualdad de oportunidades	34
5. La conciliación familiar en el Ayuntamiento	38
5.1. Actitud del Ayuntamiento.....	38
5.2. Conocimiento de las medidas de conciliación en el Ayuntamiento.....	42
6. Igualdad/desigualdad en el Ayuntamiento.....	43



6.1.	Percepciones de situaciones de desigualdad.....	44
6.2.	Los contratos a tiempo parcial.....	45
6.3.	La jornada reducida.....	46
6.4.	Excedencias para el cuidado familiar.....	47
6.5.	La influencia de la costumbre.....	48
6.6.	Desigualdad de acceso a puestos de responsabilidad.....	49
6.7.	Puestos de dirección.....	50
6.8.	Diferencias de percepción entre hombres y mujeres.....	51
7.	Plan de igualdad en el Ayuntamiento.....	52
7.1.	Medidas prioritarias.....	52
7.2.	Medidas prioritarias según el género.....	54
8.	Anexo	56
8.1.	Cuestionario utilizado.....	56



Introducción

Se presentan aquí los resultados de la Encuesta dirigida al Personal del Ayuntamiento de Gáldar, en el marco de los trabajos previos a la elaboración del nuevo Plan de Igualdad en el municipio. Esta consulta se ha centrado en aquellos aspectos relativos a las situaciones de igualdad de hombres y mujeres tanto como trabajadores municipales como a su visión sobre los desajustes respecto a la equiparación entre género en el municipio de Gáldar.

Se ha tratado de disponer de una visión desde la perspectiva cualificada del personal municipal, tanto de modo personal en su actividad cotidiana, como de su enfoque e implicación en las iniciativas del Ayuntamiento dirigidas a la ciudadanía del municipio en el campo de la mejora de la igualdad de género.

Se ha llevado a cabo un análisis de las respuestas en función del sexo de la persona respondiente, en tanto en cuanto, y así se constata en nuestro trabajo, que las visiones, percepciones, propuestas y soluciones, en muchos casos varían, a veces de manera notoria, según el trabajador que responda sea hombre o mujer.

La encuesta en cuestión se ha realizado con técnicas de recogida de información *on line* y *de modo tradicional (cuestionario impreso)*, a la totalidad de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento. Se ha obtenido una muestra efectiva de 48 entrevistas, lo que representa el 16% de la plantilla.

Se inicia con las percepciones que tienen los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento sobre el paro y las mujeres, su nivel de incidencia diferencial entre hombres y mujeres y las dificultades específicas a las que se enfrentan las mujeres para encontrar trabajo.

En el siguiente capítulo se incide en el conocimiento y valoración de las diferentes medidas para la promoción de la igualdad entre el personal que se articulan en el Ayuntamiento, las iniciativas genéricas y específicas de formación de la plantilla, la oferta de cursos, los niveles personales de realización de curso, así como la percepción de una formación igualitaria.

Se analiza a continuación cuestiones relacionadas directamente con la carrera profesional del personal, como son la promoción interna en el Ayuntamiento, incidiéndose en concreto en la



trayectoria laboral personal y en la percepción respecto de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Un aspecto importante respecto a las repercusiones de la actividad laboral y el género es la conciliación familiar. Por ello se recoge en el capítulo siguiente su situación en el Ayuntamiento: la actitud percibida sobre la conciliación en el propio Ayuntamiento y el conocimiento que se tiene de las medidas de conciliación promovidas desde la institución municipal.

Nos centramos luego en el análisis del estado real de las situaciones sobre igualdad/desigualdad en el Ayuntamiento, recogiendo las opiniones sobre las percepciones de desigualdad: como es la incidencia de los contratos de tipo parcial en función del género, la jornada reducida, las excedencias para el cuidado de niños, niñas, personas mayores o discapacitadas, así como la visión que se tiene de los trabajadores hombres a la hora de solicitar situaciones especiales de trabajo para atender necesidades familiares. Se continúa recogiendo la percepción por género respecto de la asunción de puestos de dirección y responsabilidad, sondeando sobre la idea general de diferenciaciones entre el trato laboral en el Ayuntamiento entre hombres y mujeres.

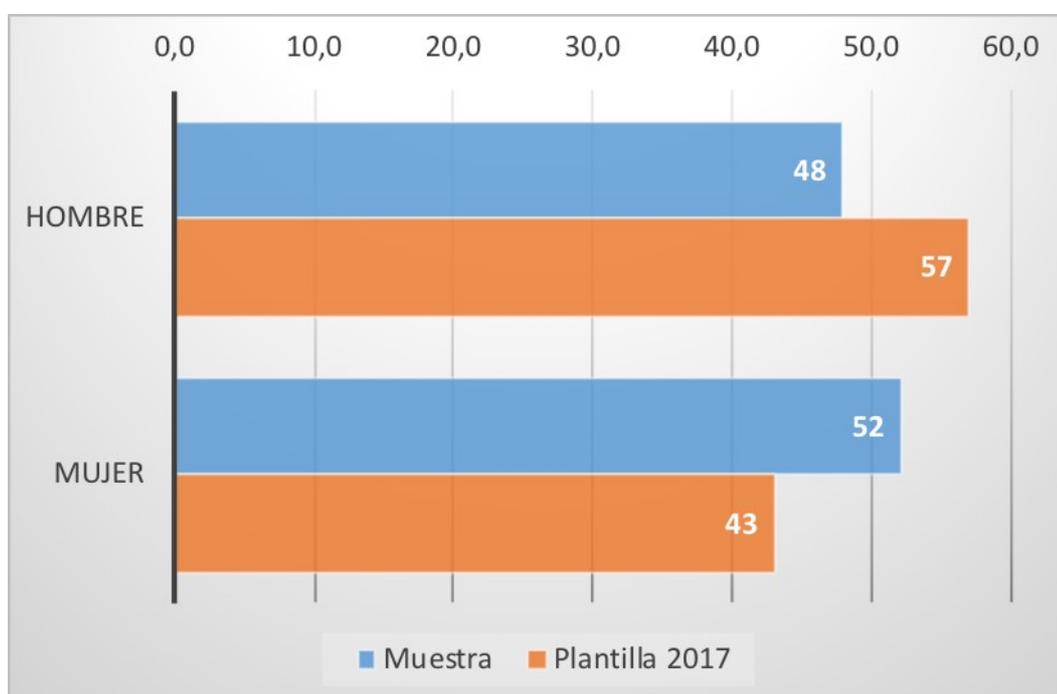
El último capítulo se focaliza en el Plan de Igualdad instituido y vigente en el Ayuntamiento y su actualización. Así se pregunta a las personas entrevistadas en nuestra encuesta sobre las medidas prioritarias efectivas que habrían de implantarse por el Ayuntamiento en un Plan de Igualdad para los próximos años, haciéndose una reflexión sobre las medidas prioritarias propuestas según el género del respondiente, que resultan enormemente esclarecedoras de las diferentes visiones que se tienen según el sexo.



1. MUESTRA OBTENIDA: ALGUNAS DIFERENCIAS CON EL UNIVERSO

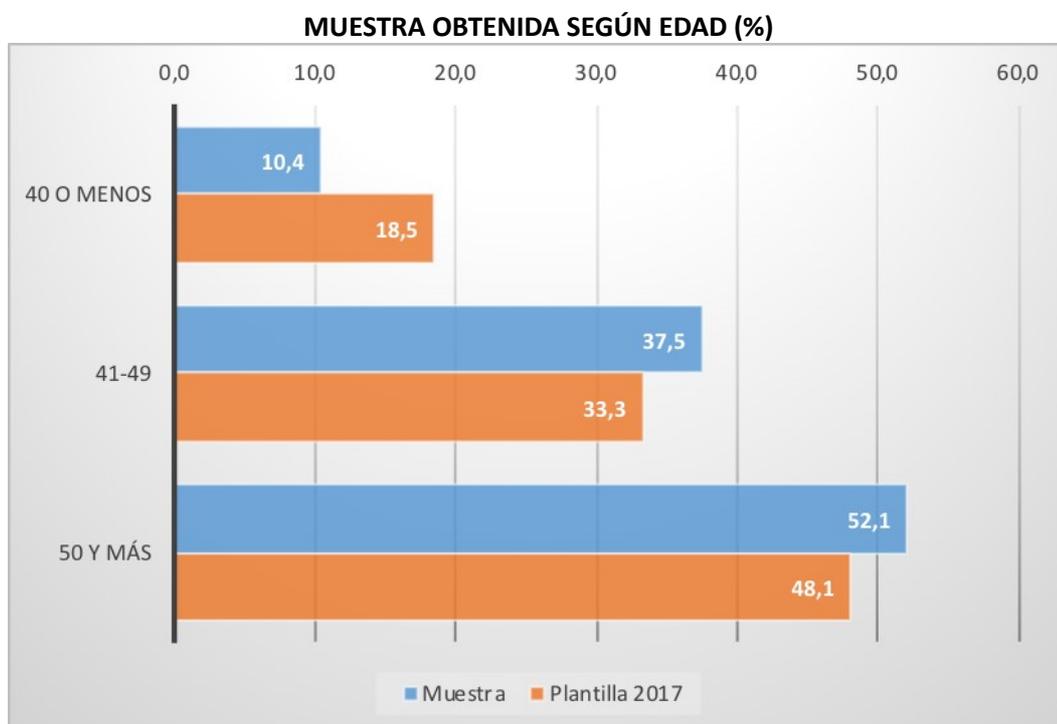
1.1. LA EDAD Y SEXO EN LA MUESTRA OBTENIDA

HOMBRES Y MUJERES ENTREVISTADOS POR SEXO (%)



En la encuesta dirigida al personal laboral del Ayuntamiento de Gáldar se ha entrevistado a un total de 48 personas, de las cuales, un 52% son mujeres. En este sentido, se podría decir que la muestra obtenida en la encuesta las mujeres están sobrerrepresentadas (en la plantilla son mayoría hombres, a la inversa), lo que influye de alguna manera en los resultados globales. Este esquema se repite en todos los tramos de edad.

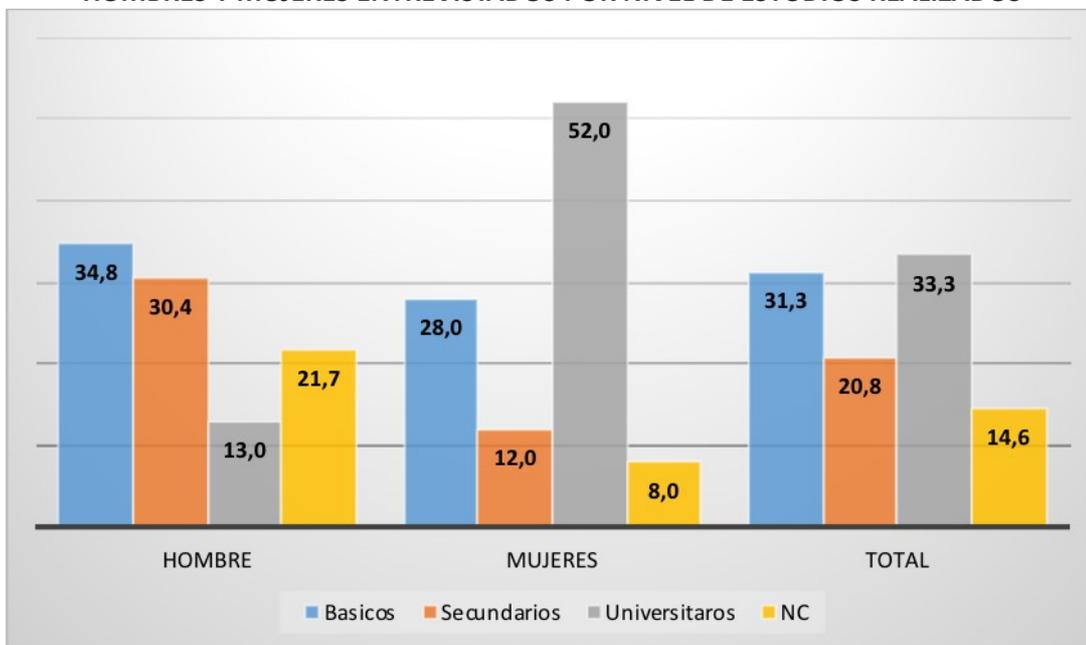
No obstante, en cuanto la edad la muestra obtenida reproduce a grandes rasgos la estructura real de la plantilla laboral, con una inmensa mayoría de personas de 50 o más años.





1.2. NIVEL DE CUALIFICACIÓN

HOMBRES Y MUJERES ENTREVISTADOS POR NIVEL DE ESTUDIOS REALIZADOS

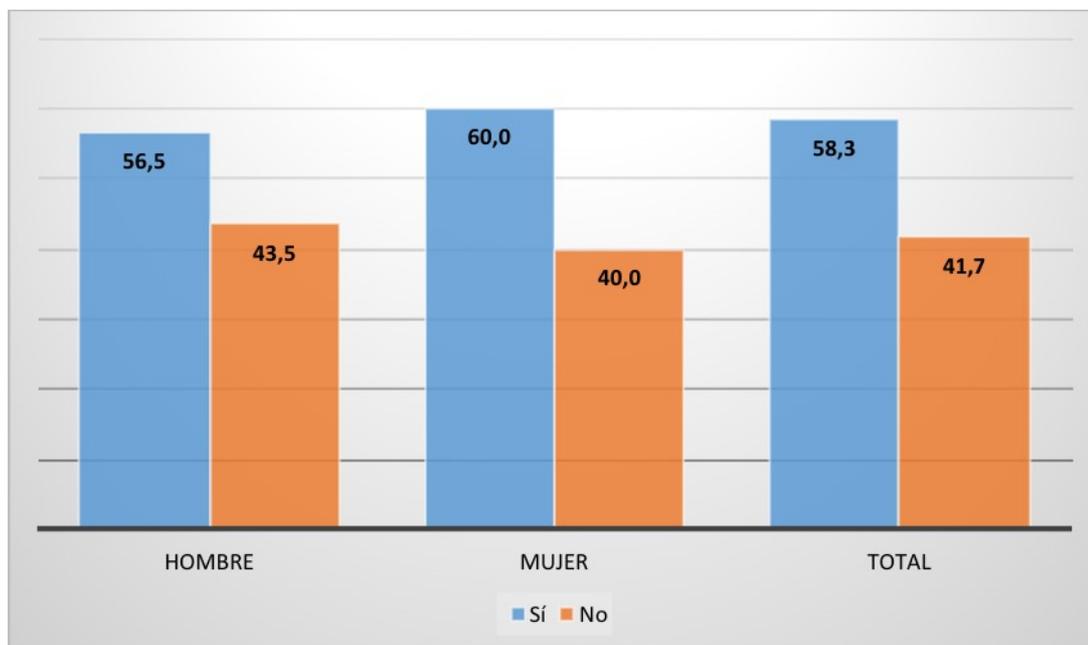


Si atendemos al nivel de estudios que poseen los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento que han respondido a nuestra encuesta, se puede concluir que las mujeres están más cualificadas, superando ampliamente el porcentaje de universitarias en comparación a los hombres. No obstante, estas diferencias de formación no son extrapolables a conjunto de la plantilla actual.



1.3. PERSONAS A SU CARGO EN EL ÁMBITO FAMILIAR

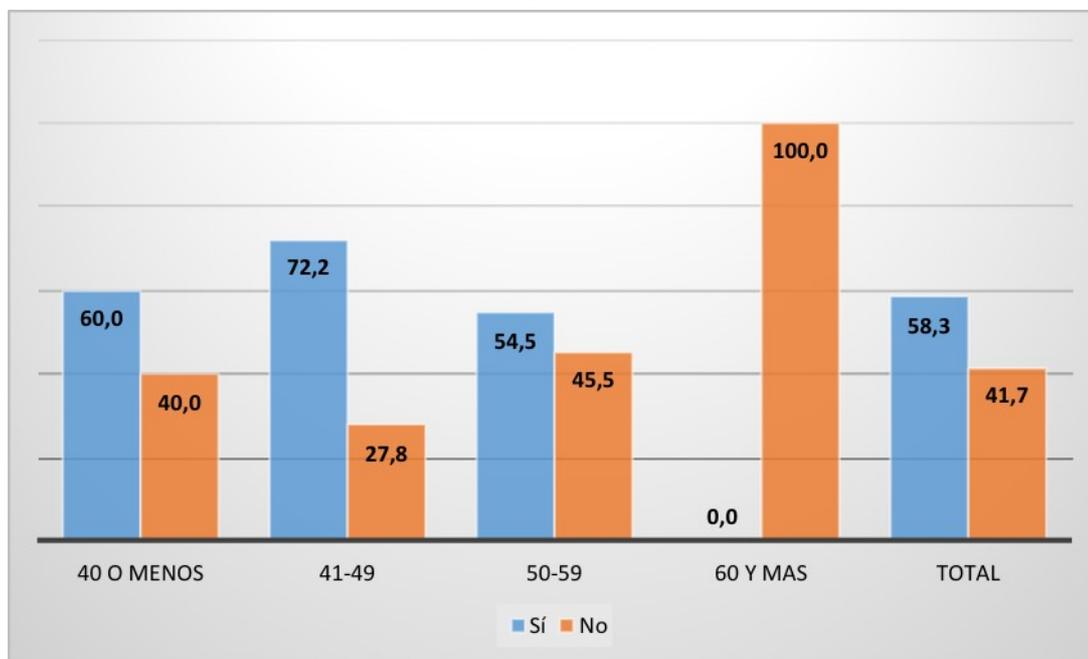
HOMBRES Y MUJERES ENTREVISTADOS CON PERSONAS A SU CARGO EN EL ÁMBITO FAMILIAR



De los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento consultados un 58,3% tienen personas a su cargo en el ámbito doméstico –menores y personas mayores-. Otro 41,7% declara que no tiene personas a su cargo.



HOMBRES Y MUJERES ENTREVISTADOS CON PERSONAS A SU CARGO EN EL ÁMBITO FAMILIAR, SEGÚN EDAD



Las responsabilidades extra por el cuidado de personas en el ámbito doméstico se corresponde de manera destacada con los tramos de edad en los que se ha de atender a menores o mayores.

Así vemos como en el tramo de 41 a 49 años aumenta el porcentaje de trabajadores y trabajadoras con personas a su cargo, que tiene que ver de manera directa con el periodo de mayor cuidado de los hijos o hijas, así lo declara un 77,2% de los consultados en este tramo de edad.

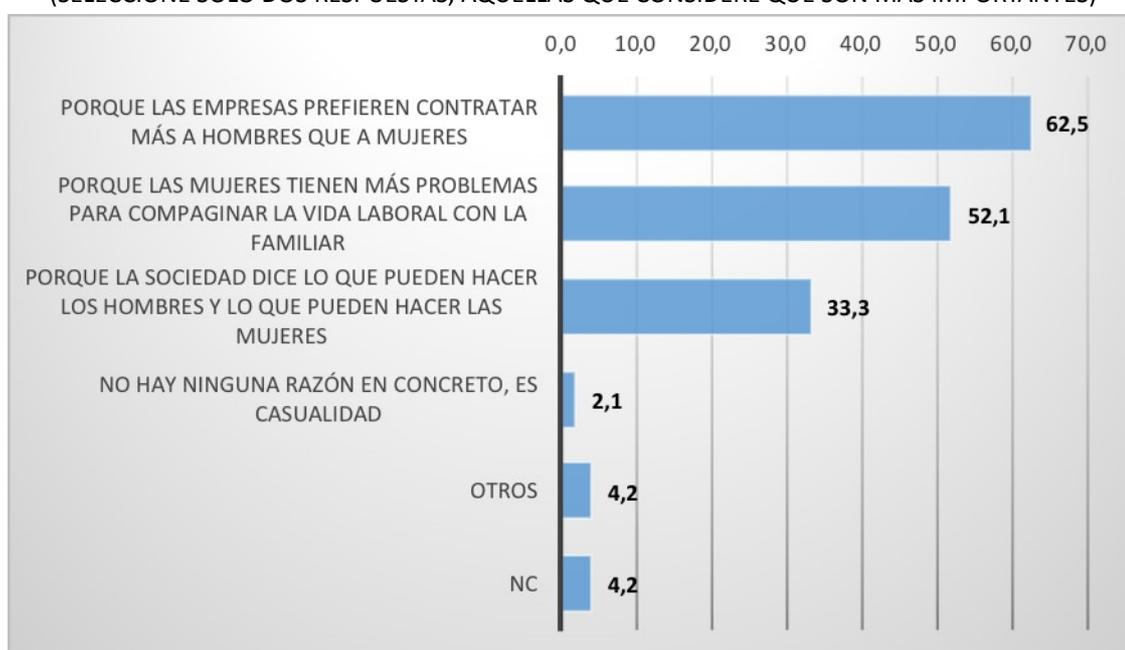


2. PERCEPCIONES SOBRE EL PARO Y LAS MUJERES

2.1. CAUSAS PRINCIPALES DEL PARO DESIGUAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

P1. Según los datos estadísticos oficiales, los niveles de paro entre las mujeres, tanto en España como en Canarias, siempre han sido mayores que entre los hombres trabajadores, ¿Cuáles cree Ud. que son los motivos principales de este mayor nivel de paro femenino?

(SELECCIONE SÓLO DOS RESPUESTAS, AQUELLAS QUE CONSIDERE QUE SON MÁS IMPORTANTES)



Las personas consultadas en nuestra encuesta opinan que las causas principales de las desiguales cifras de paro entre hombres y mujeres, en general y en el municipio de Gáldar en particular, obedecen a causas que en principio responden a raíces de naturaleza cultural y sociológica, enraizadas en nuestra sociedad.

Esta situación se percibe de tal manera que naturalmente exige la toma de diferentes medidas, tanto educativas en su más amplio sentido – no sólo en el ámbito académico- como siguiendo estrategias de promoción selectiva de discriminación positiva pero llevadas a cabo de manera inteligente para que sus resultados positivos ayuden a la consolidación de la equiparación efectiva entre hombres y mujeres en el plano laboral.



Así, desde la visión de las personas encuestadas, hasta un 62,5% manifiestan que la principal causa de desigual contratación entre hombres y mujeres obedece a que ya, de principio, las empresas prefieren contratar más a hombres que a mujeres para cubrir sus puestos de trabajo. Situación especialmente cuestionable en sectores o puestos de trabajo donde la oferta de personal idóneo es ya absolutamente equivalente en materia de género.

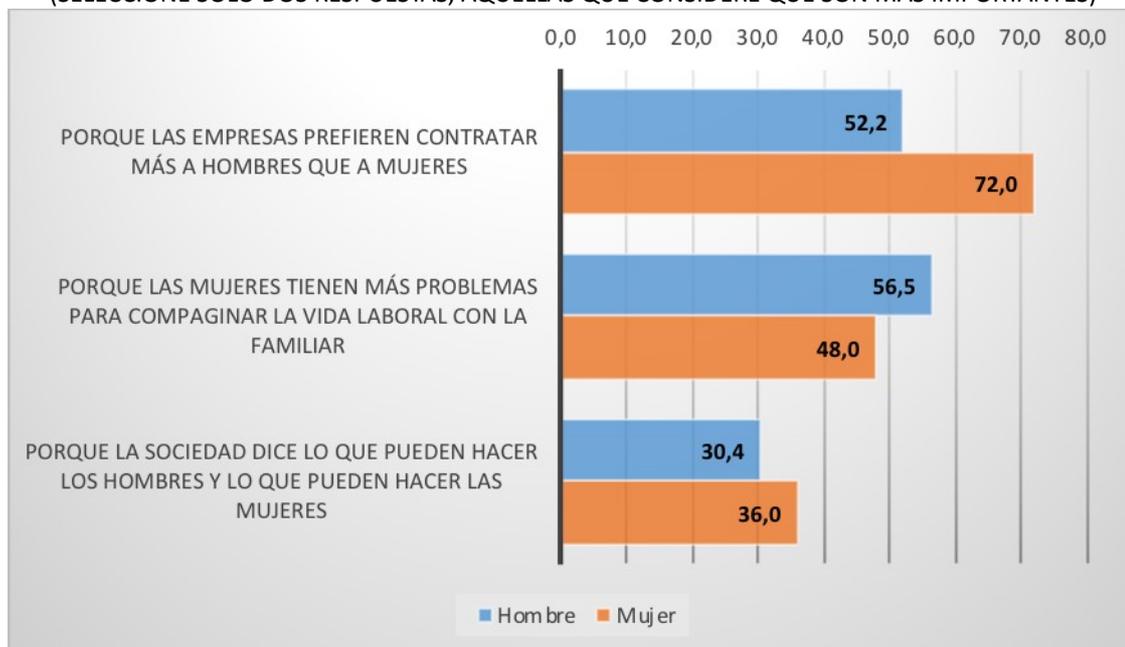
Se argumenta también como factor discriminador de la mujer ante la contratación, y así lo hace más de la mitad de quienes contestan, un 52,1%, el que la mujer tiene unas cargas familiares irrenunciables – percepción que responde totalmente a unos estereotipos conservadores- que limitan su productividad ante las responsabilidades de trabajo.

En tercer lugar, con un 33,3% de las respuestas, se esgrime que la presente discriminación ante el trabajo de la mujer responde a una situación de asunción social generalizada, a que «la sociedad dice lo que pueden hacer los hombres y lo que pueden hacer las mujeres», que termina por repercutir en el comportamiento de la contratación en las empresas.



P1. Según los datos estadísticos oficiales, los niveles de paro entre las mujeres, tanto en España como en Canarias, siempre han sido mayores que entre los hombres trabajadores, ¿Cuáles cree Ud. que son los motivos principales de este mayor nivel de paro femenino?

(SELECCIONE SÓLO DOS RESPUESTAS, AQUELLAS QUE CONSIDERE QUE SON MÁS IMPORTANTES)



Si se analizan los datos teniendo en cuenta el sexo de la persona que responde a la encuesta, se puede observar como ya existe un elemento diferencial entre las opiniones de mujeres y de hombres.

Así destaca como las mujeres, en un 72%, opinan que el factor de diferencia de paro laboral entre géneros obedece a que, ya de principio, las empresas prefieren la contratación de hombres, frente a la visión de los hombres que piensan que este factor sólo se produce en un 52,2% de los casos.

En cambio, respecto a las dificultades para compaginar la vida laboral con la propia familia, se presenta como problema para un 56,5% de los hombres frente a un 48% de las mujeres. Lo que no hace más que trasladar la distinta percepción de los elementos motivadores de limitación laboral al que se enfrentan las mujeres a la hora de obtener un puesto de trabajo.

Una tercera dimensión que se apunta como factor discriminante de hombres y mujeres ante la obtención de un trabajo es ese elemento de carácter puramente sociológico, de prejuicio y estereotipo, que es que «la sociedad dice lo que pueden hacer los hombres y lo que pueden hacer

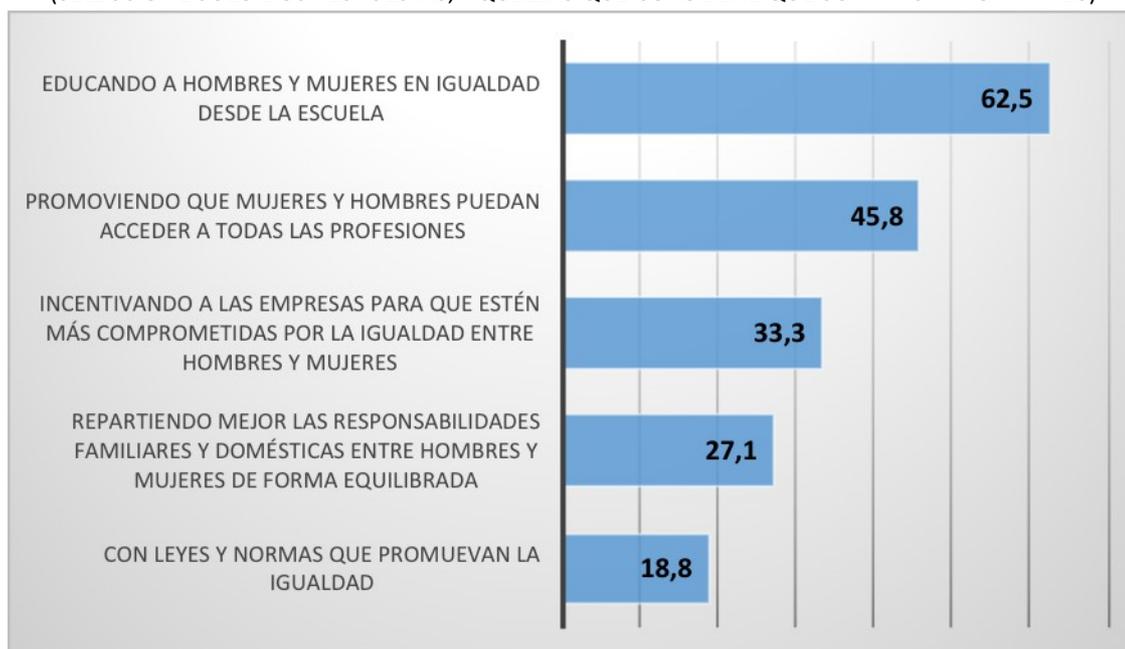


la mujeres». Cuestión que viene a determinar a quienes toman las decisiones de contratación decantarse mayoritariamente por contratar a hombres frente a contratar mujeres. Así lo ve un 36% de las mujeres frente a un 30,4% de los hombres consultados.



2.2. POSIBLES MEJORAS DEL PARO DESIGUAL

p2. ¿Cómo piensa usted que se podría mejorar esta situación de paro desigual?
(SELECCIONE SÓLO DOS RESPUESTAS, AQUELLAS QUE CONSIDERE QUE SON MÁS IMPORTANTES)



A la hora de sugerir determinadas políticas o medidas que puedan paliar la actual situación de paro laboral desigual entre hombres y mujeres se destaca la educación – en su más amplio sentido- como el recurso principal que pueda transformar esta lacra social. Así, hasta un 62,5% de quienes responden apunta a la «educación de hombres y mujeres en igualdad desde la escuela».

Otro 45,8% propone las acciones de discriminación positiva «promoviendo que mujeres y hombres puedan acceder a todas las profesiones». A lo que se añade otro 33,3% se concreta esta discriminación positiva animando a que se incentive desde las instituciones a aquellas empresas que más se comprometan con medidas dirigidas a establecer una igualdad de consideración a hombres y mujeres en el ámbito de su empresa.

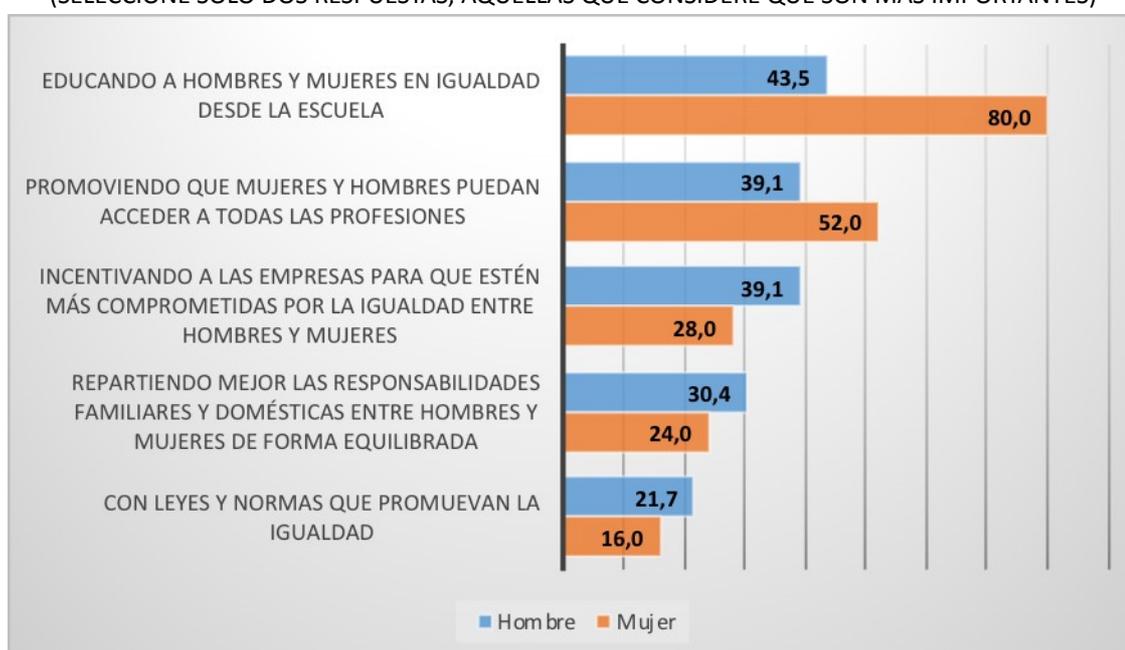
Un 27,1% destaca la necesidad, dentro de la persecución de lograr un mercado laboral más igualitario, el promover un mejor reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y



mujeres, que libere en cierta medida a la mujer de la sobrecarga de trabajo que ha de asumir tras una jornada laboral.

Por otro lado, se ha de añadir el criterio que expresa otro 18,8% en el sentido de animar a las instituciones a establecer y desarrollar leyes y normativa legal que amparen y promuevan la situación igualitaria de hombres y mujeres frente al trabajo.

¿Cómo piensa usted que se podría mejorar esta situación de paro desigual?
(SELECCIONE SÓLO DOS RESPUESTAS, AQUELLAS QUE CONSIDERE QUE SON MÁS IMPORTANTES)



Resulta esclarecedor observar las respuestas de hombres y mujeres frente a las cuestiones planteadas.

Así, ante la propuesta de educar a hombres y mujeres desde la escuela en igualdad, es una necesidad imperiosa para un 80% de las mujeres frente a un 43,5% de los hombres. Lo que da idea de la situación de desequilibrio de reconocimiento y actitud de hombres y mujeres.



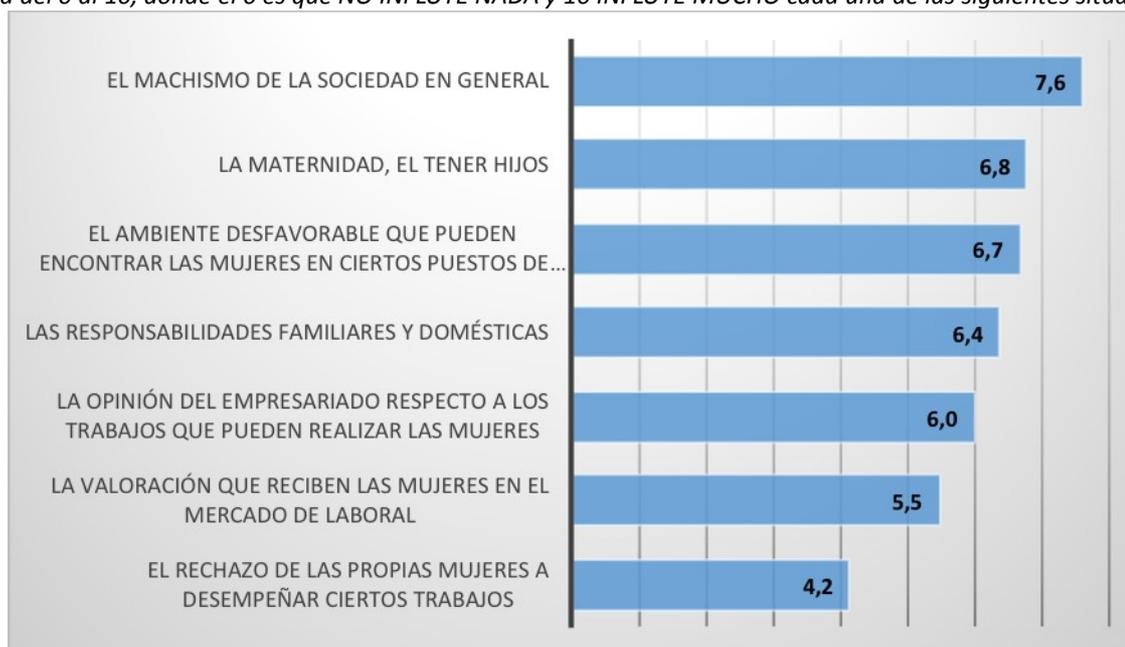
Otro ítem más lo demuestra el 52% de mujeres que considera que hay que promover de manera real el que las mujeres y los hombres puedan acceder en situación de igualdad a todas las profesiones, frente a solo un 39,1% de los hombres.

En cambio, los hombres, con un 39,1%, se plantean la necesidad de una incentivación a las empresas más comprometidas con la igualdad, políticas de discriminación positiva, por un 28% de propuesta de las mujeres.



2.3. DIFICULTADES PARA ENCONTRAR TRABAJO SIENDO MUJER

p3. De las siguientes dificultades que las mujeres pueden tener para encontrar y mantener un trabajo, señale en una escala del 0 al 10, donde el 0 es que NO INFLUYE NADA y 10 INFLUYE MUCHO cada una de las siguientes situaciones



Según los criterios expresados por las personas consultadas, las principales dimensiones que ejercen una influencia destacada a la hora de que las mujeres encuentren y puedan mantener un puesto de trabajo son aquellos conectados directamente con circunstancias o factores concretos que tradicionalmente están vinculados de manera estrecha a la propia condición femenina.

Así, vemos como el sustrato machista generalizado y cultural junto a la cuestión de la maternidad y el cuidado de los hijos e hijas determinan las actitudes y barreras más importantes que tienen que superar las mujeres en relación con el trabajo fuera de casa para una equiparación igualitaria con los hombres. Se trata de situaciones que, como en el caso de la maternidad, es un factor evidentemente en parte insoslayable, situación que no lo es tanto en aquellos otros aspectos que tienen que ver más con la atención directa y cotidiana del cuidado de los hijos e hijas que ha sido tarea asumido de manera histórica por la mujer.



A esto hemos de añadir otras cuestiones, también asumidas de manera tradicional por las mujeres, como son todas las exigencias cotidianas de cuidado y mantenimiento que tiene que desempeñar de manera exclusiva o en su mayor parte en su hogar.

Con carácter secundario, pero también en valoración relevante en lo que significa un freno importante en el frente mujer y trabajo, figuran las opiniones, o mejor, prejuicios, por parte del empresariado a la hora de contratar a una mujer, especialmente para trabajos que conlleven una responsabilidad especial o labores de dirección o coordinación, pese a avances llevados a cabo en de las últimas décadas. Puede observarse como se reconoce que persiste el machismo laboral anidado en nuestras sociedades que tienen una visión secundaria del papel de la mujer respecto del trabajo fuera de casa.

Haciendo una lectura de los datos resultantes, aparece en primer lugar la cuestión del machismo social generalizado como principal elemento desfavorable que han de encarar las mujeres a la hora de encontrar y mantenerse en un puesto de trabajo, especialmente si conlleva algún grado de responsabilidad. Así, se puntúa con un 7,6 en nuestra escala de influencia.

La maternidad y el hecho de tener hijos o hijas que atender, figura como segunda dimensión, ésta ya más concreta, de plus de dificultad al que se enfrentan las mujeres a la hora de encontrar trabajo y mantenerlo. Así lo consideran el total de personas entrevistadas, al calificar con un 6,8 puntos, en la escala del 0 al 10 que utilizamos.

En esta escala le sigue como elemento de dificultad ante el trabajo de la mujer, pese a los avances producidos, el ambiente negativo, desfavorable o de claro rechazo al que se exponen las mujeres en ciertos puestos de trabajo considerados tradicionalmente masculinos (por ejemplo: Talleres Mecánicos, telecomunicaciones, puestos de trabajo en la Construcción, etc.). Aquí se puntúa en nuestra escala con 6,7 puntos.

Al factor de las limitaciones que motiva las necesidades de atención del entorno doméstico, que presenta obligaciones de asumir las tareas y responsabilidades familiares y la necesidad de afrontar las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar, se le califica con 6,4 puntos en la escala utilizada.



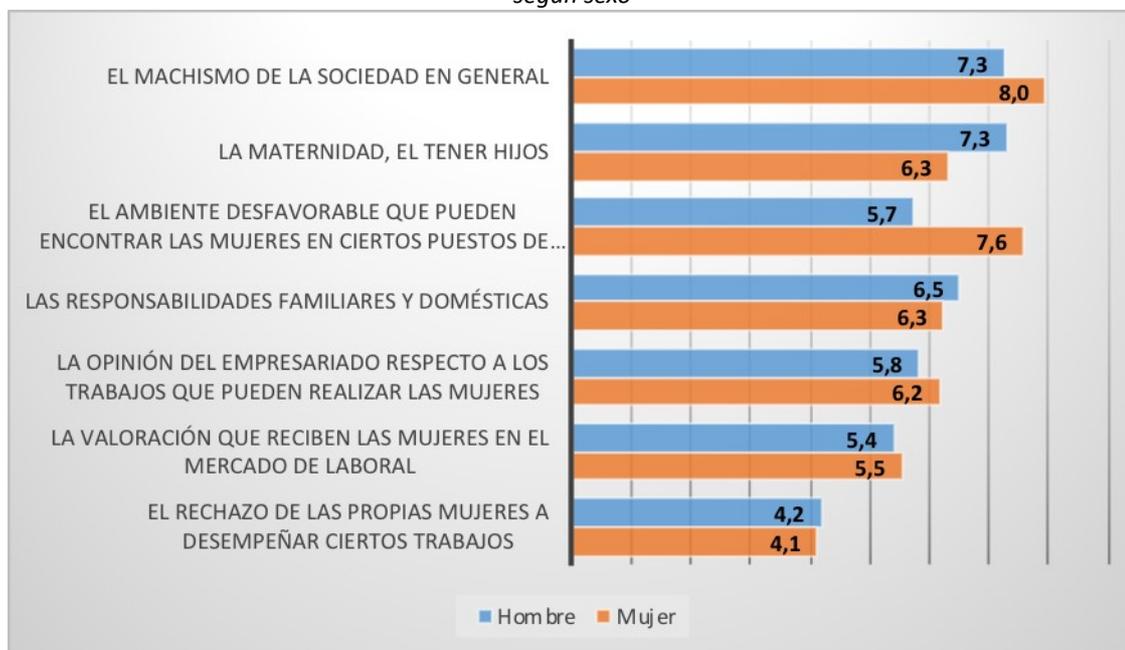
A continuación, en esta escala de influencia a la hora de hacer más difícil la incorporación de una mujer al mercado laboral, con una puntuación de 6,0 puntos, figura la opinión, más bien prejuicios de alguna parte del empresariado respecto a los trabajos que pueden o no realizar las mujeres.

De manera más genérica figura como barrera laboral para las mujeres, la valoración social tradicional que reciben las mujeres por principio en relación al mercado laboral, lo que implica resistencias a la contratación laboral. Así aparece en sexto lugar de mayor influencia, con un 5,5.

En último lugar figura, con un bajo nivel de influencia, con solo 4,2 puntos, el posible rechazo o una actitud recelosa que las propias mujeres puedan presentar a la hora de asumir determinados trabajos.



P3. De las siguientes dificultades que las mujeres pueden tener para encontrar y mantener un trabajo, señale en una escala del 0 al 10, donde el 0 es que NO INFLUYE NADA y 10 INFLUYE MUCHO cada una de las siguientes situaciones, según sexo



Podemos observar cómo se producen diferentes percepciones entre hombres y mujeres consultados en nuestro estudio respecto de la influencia que las distintas dimensiones analizadas tienen a la hora de dificultar el acceso y mantenimiento de un puesto laboral por las mujeres.

Resulta enormemente esclarecedor ver como los hombres, en cada dimensión, se manifiestan más moderados restándole influencia en cada una de las dimensiones respecto a las manifestaciones de las mujeres. De aquí se deduce el todavía enorme esfuerzo de comunicación y concienciación que habrá de realizarse para el logro de una equiparación efectiva de género.

Destacan por su valoración diferencial mujer-hombre los aspectos más genéricos que se vinculan al machismo que impregna toda la visión social o el reconocimiento de que la valoración que recibe la mujer en el mercado laboral acusa una dificultad implícita.

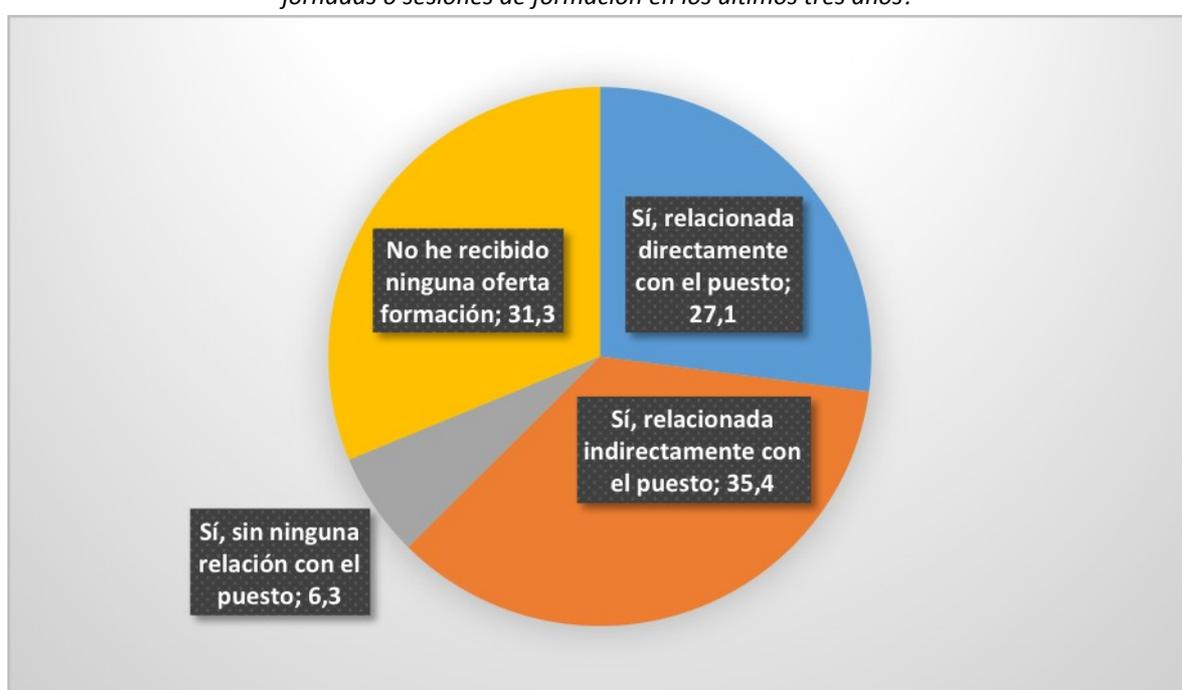


Conviene a su vez hacer notar cómo las cuestiones relativas a la maternidad y el cuidado de los hijos e hijas aparece como una dificultad extra en mayor medida en los hombres, 7,3 puntos, que entre las propias mujeres, donde se valora en nuestra escala con 6,3 puntos.

3. LA FORMACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO

3.1. OFERTA DE CURSOS

P5. ¿Ha recibido por parte del Ayuntamiento alguna OFERTA PARA REALIZAR CURSOS, jornadas o sesiones de formación en los últimos tres años?



Es de destacar como hasta un 68,7% del personal del Ayuntamiento, reconoce haber recibido alguna oferta para la realización de cursos, jornadas o sesiones de formación.

Para oportunidades de formación directamente relacionadas con el puesto de trabajo en los últimos tres años los declara un 27,1% de las personas consultadas.

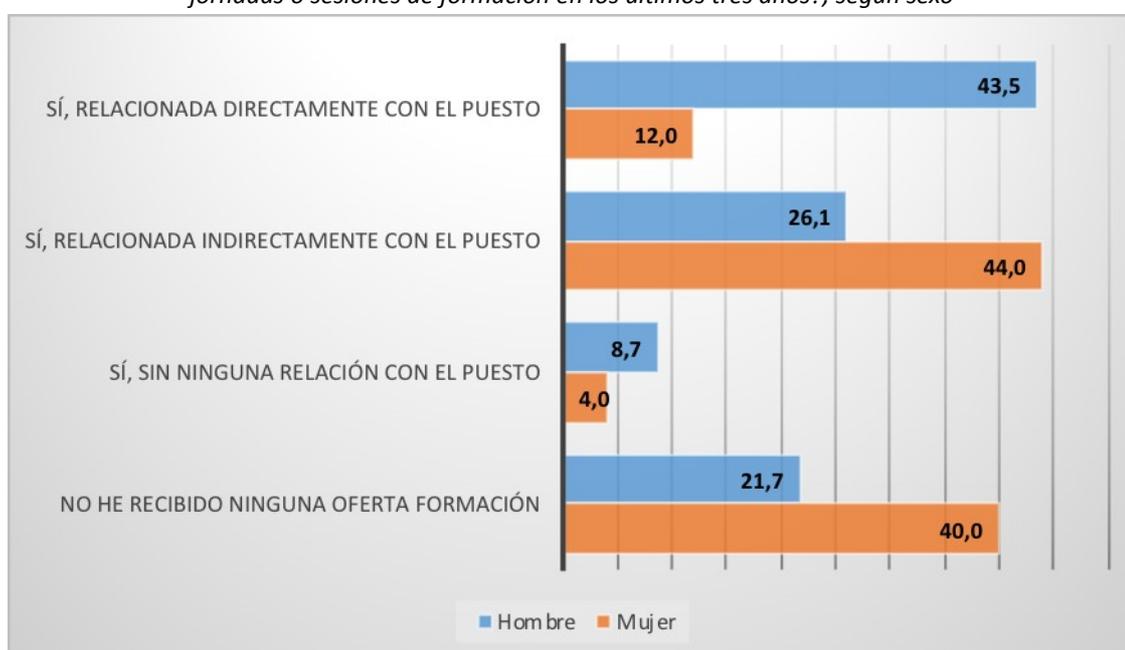
Junto a éstos otro 35,4% ha tenido ofertas, pero relacionadas de alguna manera indirectamente con el puesto de trabajo que se desempeña.



Otro 6,3% ha recibido propuestas de realización de cursos o jornadas específicas pero que no tenían que ver de manera directa con el puesto de trabajo en el que estaba destinado.

Junto a estos aparece un 31,3% de la plantilla laboral del Ayuntamiento que manifiestan que no han recibido ninguna oferta de formación, genérica o específica.

P5. ¿Ha recibido por parte del Ayuntamiento alguna OFERTA PARA REALIZAR CURSOS, jornadas o sesiones de formación en los últimos tres años?, según sexo



En cuanto a la oferta de cursos y jornadas relacionadas de manera directa con el puesto de trabajo, como en aquellas vinculadas de alguna manera al puesto, presentan diferencias significativas entre las mujeres y los hombres consultados.

Las diferencias también se producen cuando los cursos y jornadas no tienen que ver de manera directa con las tareas específicas del puesto de trabajo. Así, las mujeres han recibido ofertas para la realización de cursos no relacionadas con el puesto de trabajo en apenas un 4,0% de las mujeres entrevistadas frente a un 8,7% de los hombres.



De modo totalmente inverso son las mujeres principalmente los que no han recibido ningún tipo de oferta para la realización de cursos, hasta un 40,0% de las consultadas, frente a un 21,7% de los hombres encuestados.

3.2. REALIZACIÓN DE CURSOS

p6. Y, en concreto ¿ha seguido algún tipo de formación que haya sido organizada por el Ayuntamiento durante los tres últimos años?



Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento que, en los últimos tres años, han realizado algún tipo de curso, jornada o sesiones de formación organizados por el propio Ayuntamiento han sido de hasta el 68,7%. Casi cada 7 trabajadores/as de cada 10 han seguido algún tipo de formación organizada por el Ayuntamiento.

Que esta formación estuviera relacionada con el puesto de trabajo que desempeñaba ha sido recibida por un 25% de los trabajadores y trabajadoras. Esto es por uno/a de cada cuatro.

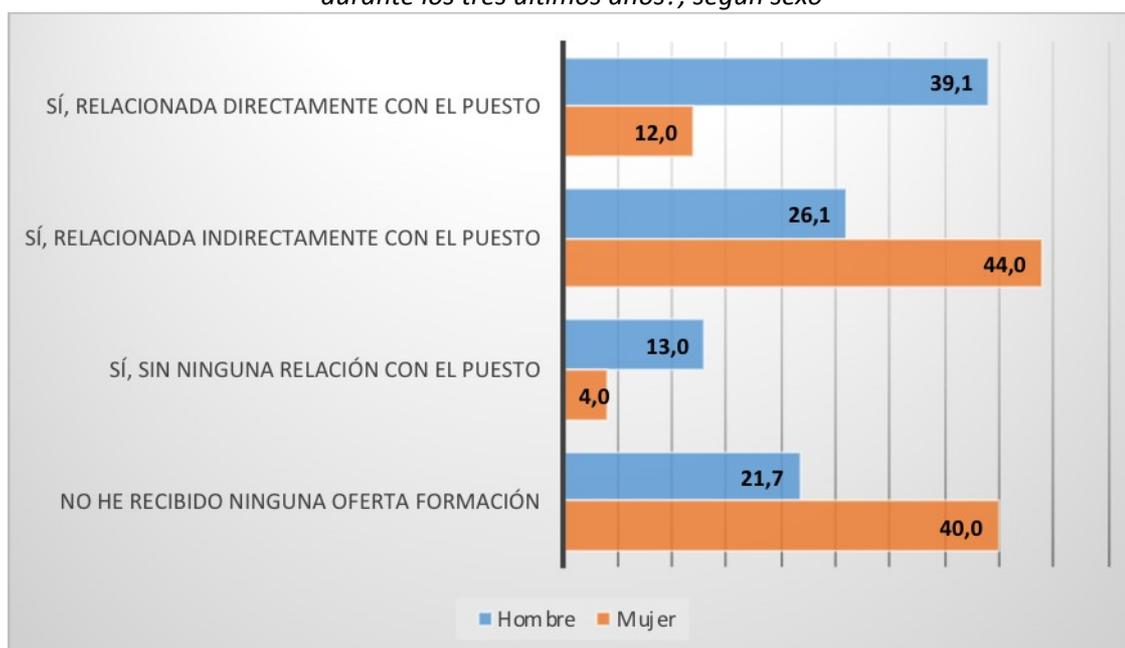
En el caso de formación relacionada indirectamente con el puesto de trabajo que se desempeña, afecta a un 35,4% de las personas entrevistadas.



Otro 8,3% siguió algún tipo de curso, jornada u otro formato de formación por parte del Ayuntamiento.

Ya veíamos como un 31,3% de la plantilla no había realizado ningún tipo de formación.

p6. Y, en concreto ¿ha seguido algún tipo de formación que haya sido organizada por el Ayuntamiento durante los tres últimos años?, según sexo



Es importante destacar como son los hombres quienes, con un 39,1% los que más formación relacionada con sus puestos de trabajo siguieron frente a un comparativamente mucho más bajo porcentaje de mujeres, apenas un 12%.

Si la actividad de formación estaba relacionada de manera indirecta con el puesto de trabajo, la participación se incrementa de manera notable entre las mujeres, hasta alcanzar el 44% de los/as entrevistados/as. Disminuyendo hasta un 26,1% entre los hombres.

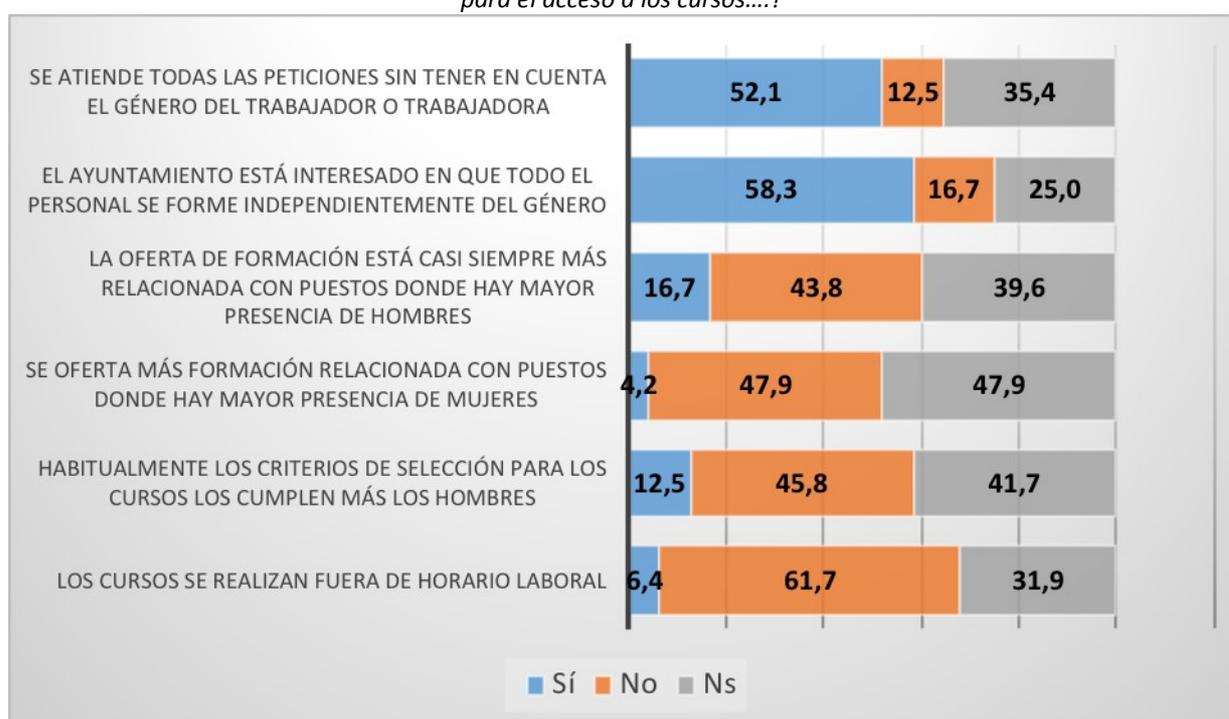
En cursos que no tenían ningún tipo de relación con el puesto de trabajo que se desempeña participó un 8,3%, un 4,0% de mujeres frente a un 13,0% de hombres.



Más de una tercera parte de las personas consultadas, un 31,3%, que manifestaba que no ha participado en ningún curso, jornada o sesión de formación en los últimos tres años se reparten por género de manera más desigual. Menos los hombres con un 21,7% que las mujeres, en un 40,0% de los casos.

3.3. FORMACIÓN IGUALITARIA

p8. Piensa usted que cuando el Ayuntamiento ofrece formación para el personal se dan las siguientes circunstancias para el acceso a los cursos....?



Se solicitó a las personas participantes en la encuesta su criterio respecto de determinadas características de las iniciativas de formación organizadas desde el Ayuntamiento para sus trabajadores/as.

Así se cuestionaba sobre si **el Ayuntamiento atendía todas las peticiones sin tener en cuenta el género del/a trabajador/a**. Un 52.1% de las personas consultadas opinaba que sí, que el género no era una variable que influyera en la atención a la participación en los cursos. Frente a este grupo aparece un minoritario 12,5% que opina que sí influye el ser hombre o mujer a la hora de



acceder a algún curso o jornada de formación. Un elevado 35.4% afirma no tener criterio sobre esta cuestión.

De otro lado, un 58,3%, se reconoce que **el Ayuntamiento está interesado en que todo el personal se forme independientemente del género de pertenencia**. Por otro, hasta un 16,7% piensa que no, junto a una cuarta parte de los consultados/as, el 25,0%, que declara que no sabe.

Ante la afirmación de que **«la oferta de formación está casi siempre más relacionada con puestos donde hay mayor presencia de hombres»**, un 43,8% discrepa de que los cursos y jornadas se oferten con mayor frecuencia en estos puestos con mayor frecuencia de hombres. Un 16,7% considera que sí, que los puestos con hombres reciben mayor número de ofertas formativas. Un alto porcentaje, un 41,7%, manifiesta su desconocimiento sobre la cuestión y prefiere no pronunciarse.

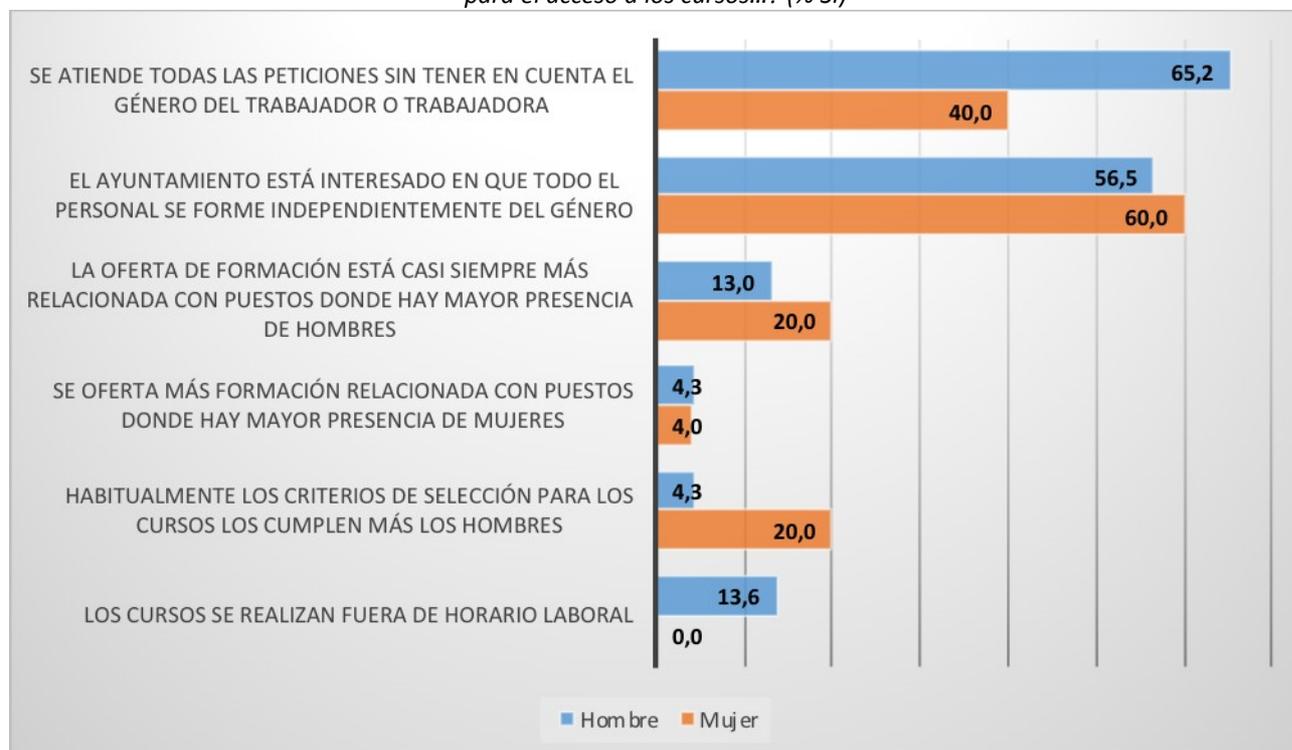
De manera contrapuesta se preguntaba si se producían **más ofertas de formación relacionadas con puestos donde hay mayor presencia de mujeres**. Hasta un 47,9% considera que no, que las ofertas son igualitarias. Otro 47,9% afirma que no sabe y no se pronuncia sobre la cuestión. Un residual 4,2% afirma que sí se produce discriminación por mujer en esta cuestión.

Se preguntaba igualmente sobre si **habitualmente los criterios de selección para los cursos los cumplían más los hombres que las mujeres**. Un 45,8% afirman que no hay diferencias de criterios en las convocatorias que de manera directa o indirectamente primen méritos que puedan poseer los hombres frente a las mujeres. Algo más que una décima parte, un 12,5%, opinan que sí que los criterios que se establecen los cumplen con mayor facilidad los hombres frente a las mujeres. Hasta un 41,7% dice que no sabe.

Por último, se inquiría sobre si **los cursos, jornadas o sesiones de formación organizados por el Ayuntamiento para sus trabajadores y trabajadoras se realizaban habitualmente fuera de horario laboral**. Hasta un 61,7%, manifiesta que no se realizan fuera del horario de trabajo. Otro 6,4% declara que sí, que se realizan en horario laboral. Otro 31,9% no se manifiesta.



p8. Piensa usted que cuando el Ayuntamiento ofrece formación para el personal se dan las siguientes circunstancias para el acceso a los cursos...? (% Sí)



Haciendo un análisis en función del sexo de la persona que responde nos encontramos con que respecto a si **el Ayuntamiento atendía todas las peticiones sin tener en cuenta el género del/a trabajador/a**, un 65,4% de los hombres opina que sí que la atención para nada dependía del género del demandante, mientras las mujeres respondían sólo en un 40,0% que la atención era totalmente neutral.

Menor diferencia existe cuando se pregunta sobre si **el Ayuntamiento está interesado en que todo el personal se forme independientemente del género de pertenencia**. En este caso está de acuerdo con la afirmación un 56,5% de los hombres y un 60,0% de las mujeres.

Sobre que la **«la oferta de formación está casi siempre más relacionada con puestos donde hay mayor presencia de hombres**, sólo un 13% de los hombres reconoce algún tipo de discriminación frente a un 20,0% de las mujeres consultadas, una de cada cinco.



Respecto a si se ofrecen **más ofertas de formación relacionadas con puestos donde hay mayor presencia de mujeres**, un escaso 4,3% de los hombres y un 4,0% de las mujeres piensan que pueden darse algunos casos de favoritismo femenino.

Ahora, sobre si **habitualmente los criterios de selección para los cursos los cumplían más los hombres que las mujeres**, sólo un 4,3% de los hombres admiten algún tipo de preferencia en los criterios frente a un 20,0% de las mujeres. Reconociendo las mujeres un larvado sistema de criterios de preferencia masculina.

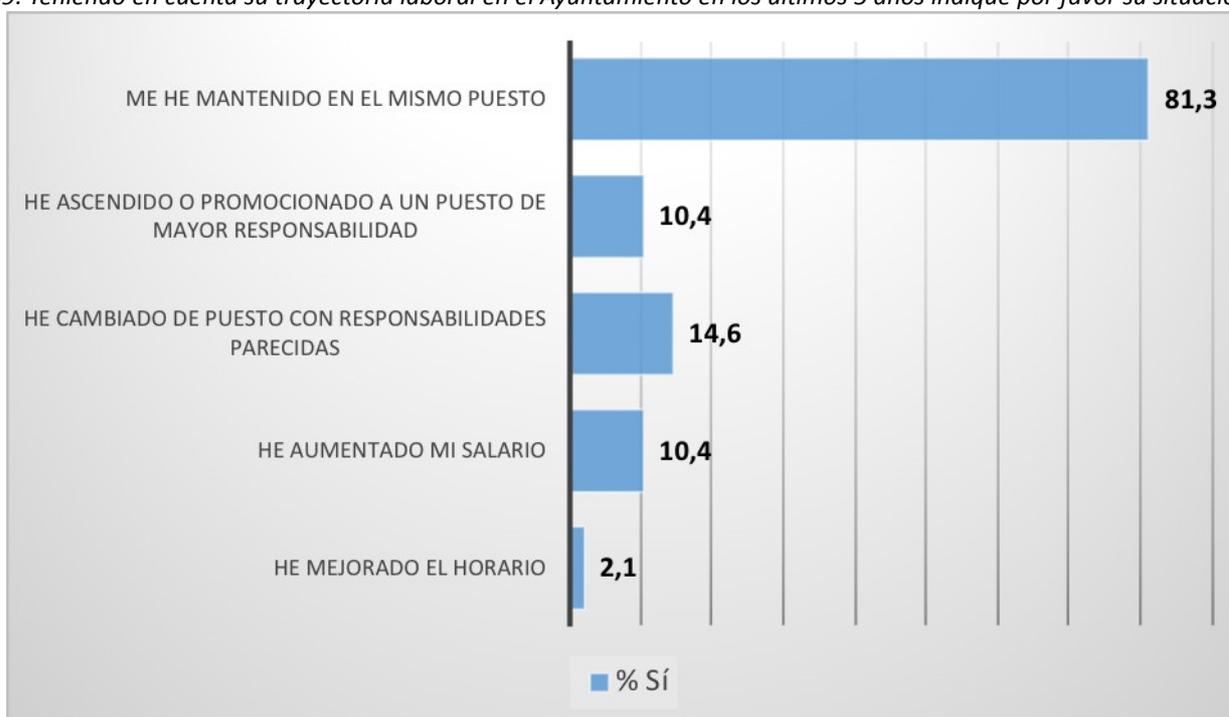
Cuando se pregunta sobre si **los cursos, jornadas o sesiones de formación organizados por el Ayuntamiento para sus trabajadores y trabajadoras se realizaban habitualmente fuera de horario laboral**, un 13,6% de los hombres reconoce que es así, fuera del horario laboral, mientras que las mujeres dejan este porcentaje en un 0,0%.



4. PROMOCIÓN INTERNA EN EL AYUNTAMIENTO

4.1. TRAYECTORIA PERSONAL PROFESIONAL

p9. Teniendo en cuenta su trayectoria laboral en el Ayuntamiento en los últimos 5 años indique por favor su situación.



Circunscribiéndonos ahora a la trayectoria laboral del personal del Ayuntamiento dentro de la institución y concretándolo en los últimos cinco años, se constata una enorme situación de estabilidad o inmovilismo laboral, pues **un 81,3% del personal afirma que ha mantenido su mismo puesto de trabajo en estos últimos años.**

Sólo un 10,4% de la plantilla laboral municipal afirma **haber ascendido o promocionado a un puesto de mayor responsabilidad en los últimos cinco años.**

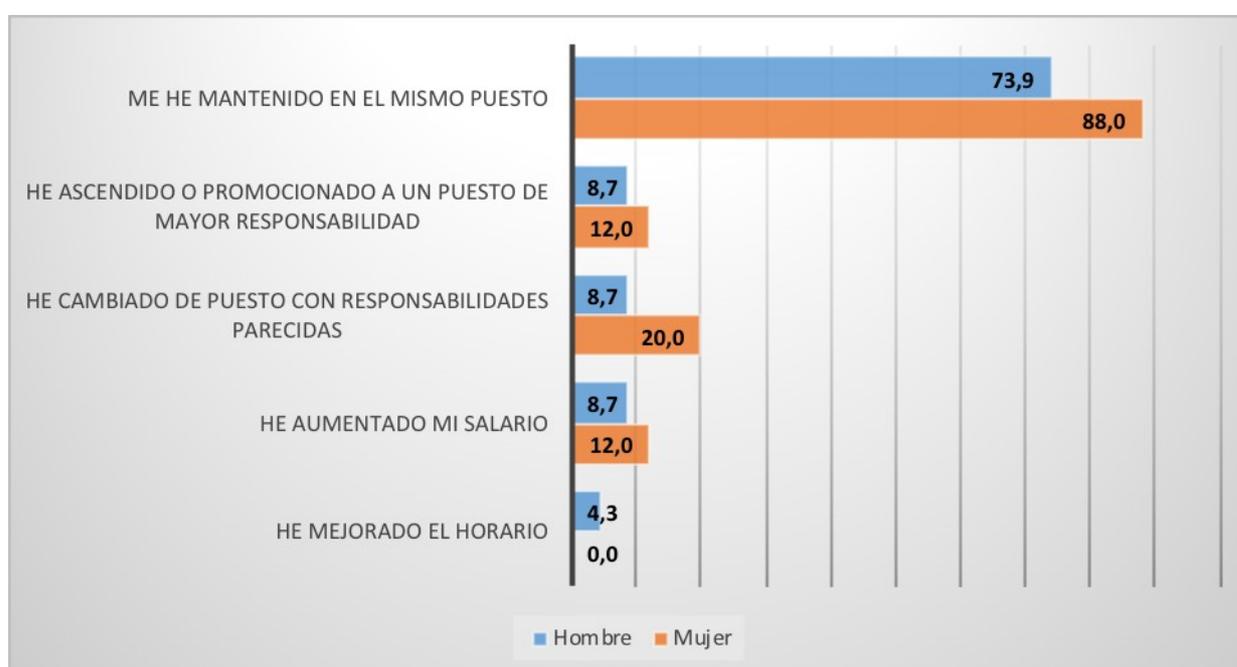
Por otro lado, un 14,6% de las personas que han respondido afirma que **ha cambiado de puesto con responsabilidades parecidas en los últimos años.**



Respecto **del aumento de salario ya sea por sus funciones laborales o por antigüedad** un 10,4% reconoce que su salario ha aumentado.

En cuanto a la **mejora del horario laboral en los últimos cinco años** vemos cómo ha afectado solo a un 2,1% de la plantilla.

P9. Teniendo en cuenta su trayectoria laboral en el Ayuntamiento en los últimos 5 años indique por favor su situación.
Por sexo.



Por género, este **mantenimiento en el mismo puesto** es más frecuente entre las mujeres, en un 88,0% de las situaciones, frente al caso de los hombres con un 73,9% de los hombres encuestados.

En consonancia con esta situación, de los **trabajadores y las trabajadoras municipales que afirman haber ascendido o promocionado a un puesto de mayor responsabilidad en los últimos cinco años**, se da una diferencia de casi cuatro puntos favorables a los hombres, con un 12,0% de los casos, frente a un 8,7% en el caso de las mujeres.



Del 14,6% de los **trabajadores y de las trabajadoras del Ayuntamiento que ha cambiado de puesto con responsabilidades parecidas en los últimos años**, son las mujeres las que lo han hecho con más frecuencia: Un 20,0% de las trabajadoras frente a un 8,7% de los hombres de la plantilla municipal.

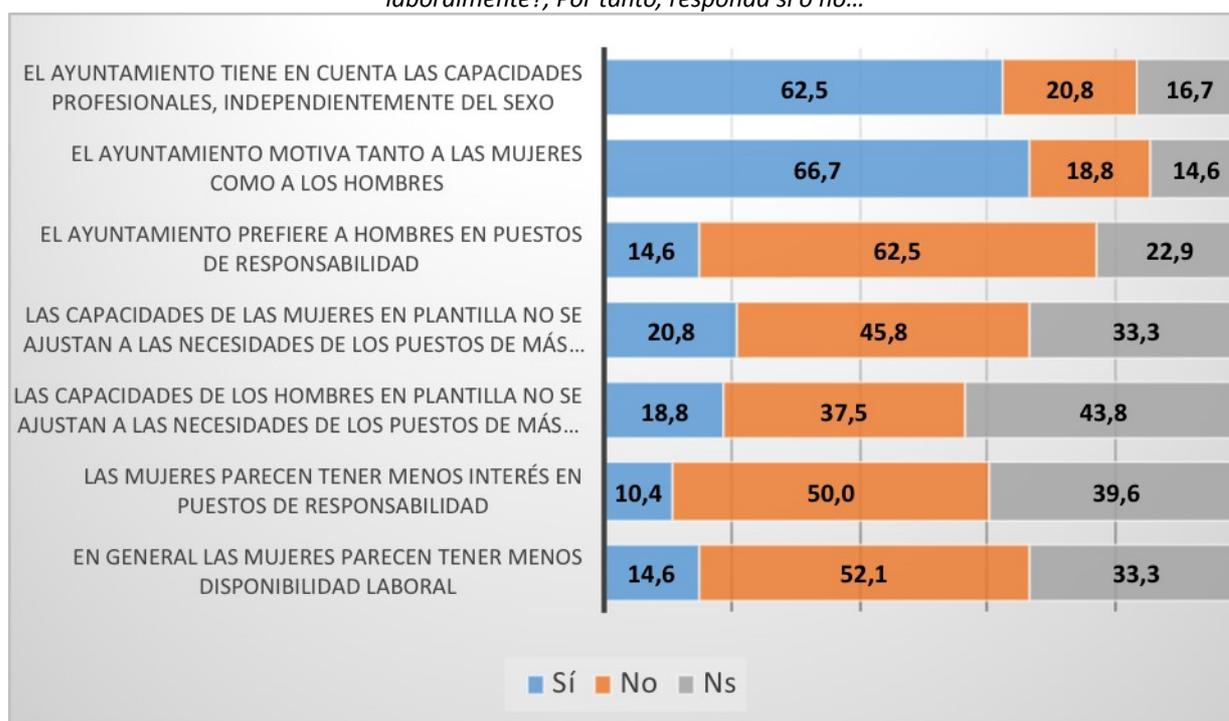
La situación de **aumento de salario** se da con mayor frecuencia entre las mujeres, con un 12,0%, que entre los hombres, sólo un 8,7%.

Esta **mejora del horario laboral en los últimos cinco años** se corresponde con un 4,3% de los trabajadores hombres y en ningún caso, 0,0%, cuando nos referimos a las mujeres.



4.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

p11. *¿Considera que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades en el Ayuntamiento para ascender laboralmente?, Por tanto, responda si o no...*



Por parte de un 62,5% de la plantilla que ha respondido se considera que **el Ayuntamiento tiene en cuenta las capacidades profesionales, independientemente del sexo de pertenencia, a la hora de adjudicar o promocionar a un puesto de trabajo** dentro de las actividades y responsabilidades encomendadas en la institución. Ahora bien, un 20,8% discrepa y piensa que en algunos casos se produce una desigual consideración de género a la hora de tener en cuenta las capacidades profesionales. Hasta un 18,7% de las personas consultadas afirma que no tiene criterio sobre la cuestión.

Por otro lado, hasta un 66,7% de las personas consultadas, **reconoce que el Ayuntamiento motiva tanto a las mujeres como a los hombres en su funcionamiento cotidiano**, no percibiéndose rasgos de discriminación. Pero, por otro lado, un 18,8% opina que en la realidad no se produce un



estímulo igualitario de género entre sus trabajadores y trabajadoras. Un 14,6%, afirma que no tiene criterios, que no sabe.

Un 62,5% afirma que el Ayuntamiento no muestra preferencia por situar a hombres frente a las mujeres en puestos de responsabilidad. Pero ante ellos aparece un 14,6%, que percibe que se produce una cierta preferencia porque sean los hombres los que ocupen los puestos de responsabilidad dentro de la institución. Junto a esto hasta un 22,9% declara no tener criterio sobre esta cuestión.

Sólo un 20,0% de la plantilla considera que **las capacidades de las mujeres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de mayor responsabilidad**, frente a los que se posicionan contra esta afirmación un 45,8% de las personas entrevistadas. A estos se añade el 33,3% de los que no tienen criterio sobre el particular.

Complementariamente un 18,8% opina que **las capacidades de los hombres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de mayor responsabilidad**, por un 37,5% que discrepan y piensan que sí se ajustan a los requerimientos de los puestos de responsabilidad. Aquí, un 43,8% no se pronuncia.

Frente a la afirmación de que **las mujeres parecen tener menos interés en puestos de responsabilidad**, la mitad de las personas entrevistadas, un 50,0%, se declara totalmente en contra de esta visión sumamente convencional de la mujer y su relación con el trabajo. Un 10,4% sí que está de acuerdo con esta afirmación. En este caso, un 39,6% no sabe o no se manifiesta sobre la cuestión.

En la misma línea un 52,1% se declara en contra de otra consideración tradicional como es la de que **en general las mujeres parecen tener menos disponibilidad laboral**. Aunque aquí un 14,6% si se muestra de acuerdo con esta aseveración, junto a un 33,3% que no se manifiesta.



P11. ¿Considera que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades en el Ayuntamiento para ascender laboralmente?, Por tanto, responda si o no....según sexo



Se constatan algunas diferencias en las respuestas entre hombres y mujeres, aunque en general son especialmente pequeñas, en función del género de pertenencia respecto de las opiniones vertidas sobre estas cuestiones.

Ante la afirmación de **que el Ayuntamiento motiva tanto a las mujeres como a los hombres**. Aquí los hombres están de acuerdo con la frase en un 65,2% frente a las mujeres que lo hacen en un 68,0%.

Otro tanto ocurre con un 65,2% de los hombres que opina que **el Ayuntamiento tiene en cuenta las capacidades profesionales de sus trabajadores, independientemente del sexo**, entre las mujeres este porcentaje se sitúa en un 60,0% de las mujeres, lo que muestra una perspectiva igualitaria es esta cuestión.



Más de uno de cada cuatro trabajadores hombres, el 26,1% considera que **las capacidades de las mujeres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de mayor responsabilidad**, frente a las que se posicionan contra esta afirmación un 16,0% de las mujeres entrevistadas.

Por otro lado, un 26,1% de los hombres consultados opina que **las capacidades de los hombres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de mayor responsabilidad**, por un 12% de las mujeres.

En cuanto a si **el Ayuntamiento prefiere a hombres en puestos de responsabilidad**, sí se producen diferencias manifiestas entre los hombres y mujeres. Coinciden con esta afirmación apenas un 21,7% de los hombres mientras las mujeres lo hacen en solo un 8,0%.

Resulta en cierta medida paradójico que respecto a la cuestión de que **en general las mujeres parecen tener menos disponibilidad laboral** se describe un panorama igualitario. Si el porcentaje de acuerdo entre los hombres es de un 13,0%, en el caso de las mujeres es de un 16,0% de las mujeres entrevistadas.

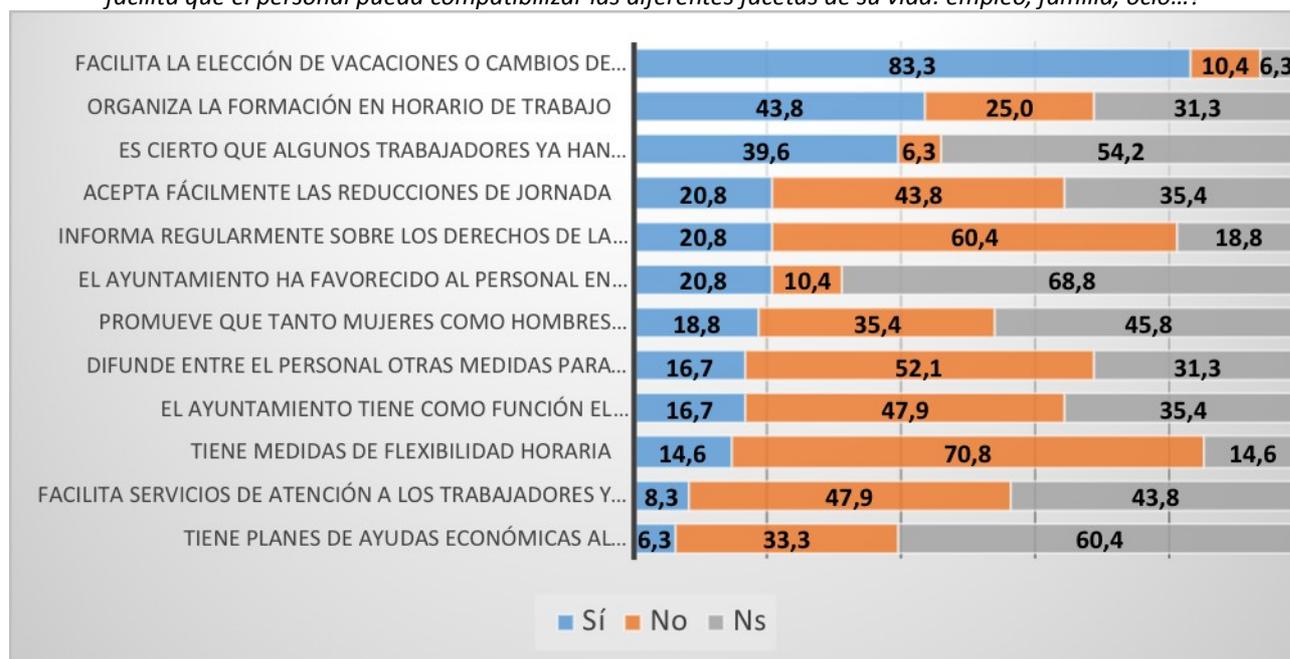
Respecto a la aseveración de que **las mujeres parecen tener menos interés en puestos de responsabilidad**, un 13,0% de los hombres está de acuerdo, pero aquí las mujeres se muestran en un menor porcentaje, con un 8,0%, de convencidas de la realidad de esta afirmación.



5. LA CONCILIACIÓN FAMILIAR EN EL AYUNTAMIENTO

5.1. ACTITUD DEL AYUNTAMIENTO

p12 ¿Cree Ud. que el Ayuntamiento favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal, es decir, que facilita que el personal pueda compatibilizar las diferentes facetas de su vida: empleo, familia, ocio...?



Un 83,3% de las personas consultadas en la encuesta opina que **el Ayuntamiento facilita la elección de vacaciones o cambios de turno**, otro 10,4% no comparte esta opinión. Mientras que el resto de consultados, un 6,3%, declara que no sabe sobre posibles facilidades de elección.

Por otro lado, un 43,8%, manifiesta que **el Ayuntamiento organiza las actividades de formación en horario de trabajo**. Otro 25,0% declara que no es así, junto a otro 31,1% que afirma que no sabe.

Casi un 40%, exactamente un 39,6%, opina que **Es cierto que algunos trabajadores ya han disfrutado de su permiso de paternidad**, frente a un 6,3% que lo niega, a quienes se suma que más de la mitad de las personas entrevistadas afirma desconocer esa situación, un 54,2%.



En lo que concierne a si **el Ayuntamiento acepta fácilmente las reducciones de jornada**, un grupo equivalente al 43,8% desconoce los criterios de la institución respecto a las reducciones de jornada. Otro 20,8% reconoce que el Ayuntamiento las acepta fácilmente, mientras que otro 35,4% afirma que no las acepta fácilmente. Circunstancias que con toda probabilidad tienen que ver con las características de departamentos y servicios y las disponibilidades de personal en cada uno.

Respecto a la preguntada sobre si **el Ayuntamiento informa regularmente sobre los derechos de la normativa en relación a los permisos**, mayoritariamente, un 60,4%, declara que la institución tiene un déficit de información respecto a los derechos de sus trabajadores/as. Un 20,8% considera que el Ayuntamiento sí informa regularmente sobre esta cuestión. Mientras otro 18,8% afirma que no sabe.

Respecto a si **El Ayuntamiento ha favorecido al personal en algún caso particular**, un mayoritario 68,8% afirma desconocer que se haya producido alguna situación o caso particular de favorecimiento personal. Frente a estos, un 20,8% cree que sí, que se ha favorecido en algunas situaciones. Un 10,4% lo niega tajantemente.

Las respuestas obtenidas se dividen en diferentes opiniones sobre que **el Ayuntamiento promueve que tanto mujeres como hombres puedan pedir permisos y otras medidas de conciliación** que tiene establecidas. Así, un 18,8% opina que el Ayuntamiento realiza una promoción efectiva igualitaria respecto de la solicitud de permisos, frente a otro 35,4% que discrepa. En este caso es un porcentaje del 45,8% quienes no se manifiestan por desconocimiento sobre el tema.

En el mismo sentido, un 51,4% opina que **el Ayuntamiento no difunde adecuadamente entre el personal otras medidas para favorecer la conciliación familiar**. En cambio, un 16,7% cree que la institución sí lo hace, difundiendo adecuadamente las medidas de conciliación. Un 31,3% declara que no sabe.



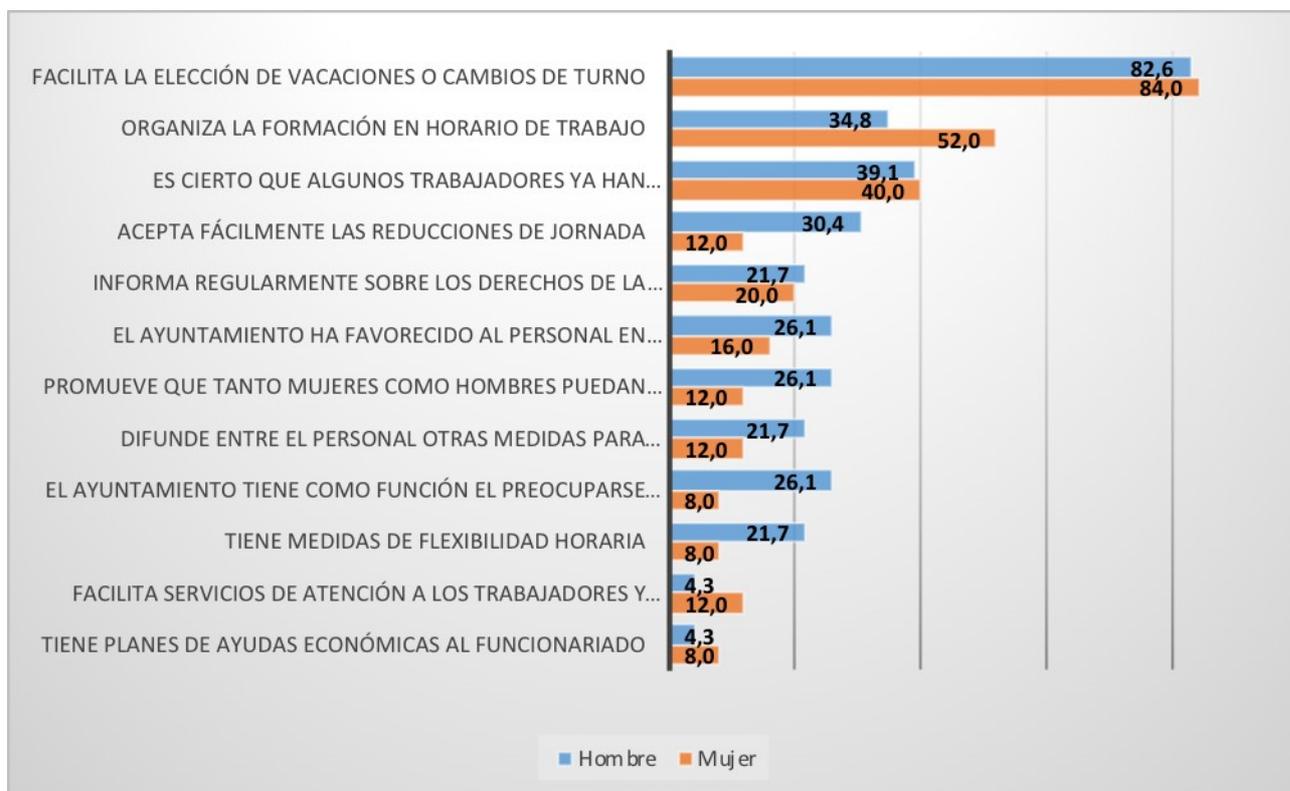
Preguntados sobre si **El Ayuntamiento tiene como función el preocuparse por las necesidades personales y familiares de su personal**, un 16,7% afirma que sí, que Ayuntamiento tiene que asumir de alguna manera también esas funciones. Pero, para casi la mitad de las personas entrevistadas, un 47,9%, esa no es una función de la institución. Otro 35,4% declara no tener opinión al respecto.

Ahora, respecto a si **el Ayuntamiento dispone de medidas de flexibilidad horaria**, un 70,8% afirma que estas no existen, frente a un minoritario 14,6% que afirma que estas medidas sí existen. Un 14,6% no se pronuncia sobre la cuestión. Diferencias motivadas probablemente por las diferencias de tareas y responsabilidades del personal municipal.

Un 47,9% declara que **el Ayuntamiento no facilita servicios de atención al personal en situación de dependencia (guardería...)**. Un marginal 8,3% opina que sí, frente a otro 43,8% que desconoce políticas en este sentido.

En cuanto a si **el Ayuntamiento dispone de planes de ayudas económicas a sus funcionarios y funcionarias**, un 33,3% afirma que no existen estas ayudas, por otro 6,3% que afirma que sí existen. Un 60,4% declara desconocer cualquier plan de ayuda.

P12. ¿Cree Ud. que el Ayuntamiento favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal, es decir, que facilita que el personal pueda compatibilizar las diferentes facetas de su vida: empleo, familia, ocio...?, según sexo (% Sí)



En cuanto a la visión que trabajadores y trabajadoras tienen de estas diferentes cuestiones relativas a las medidas del Ayuntamiento que pueden favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal, en general no se aprecian diferencias muy significativas entre hombres y mujeres salvo en cuestiones muy puntuales.

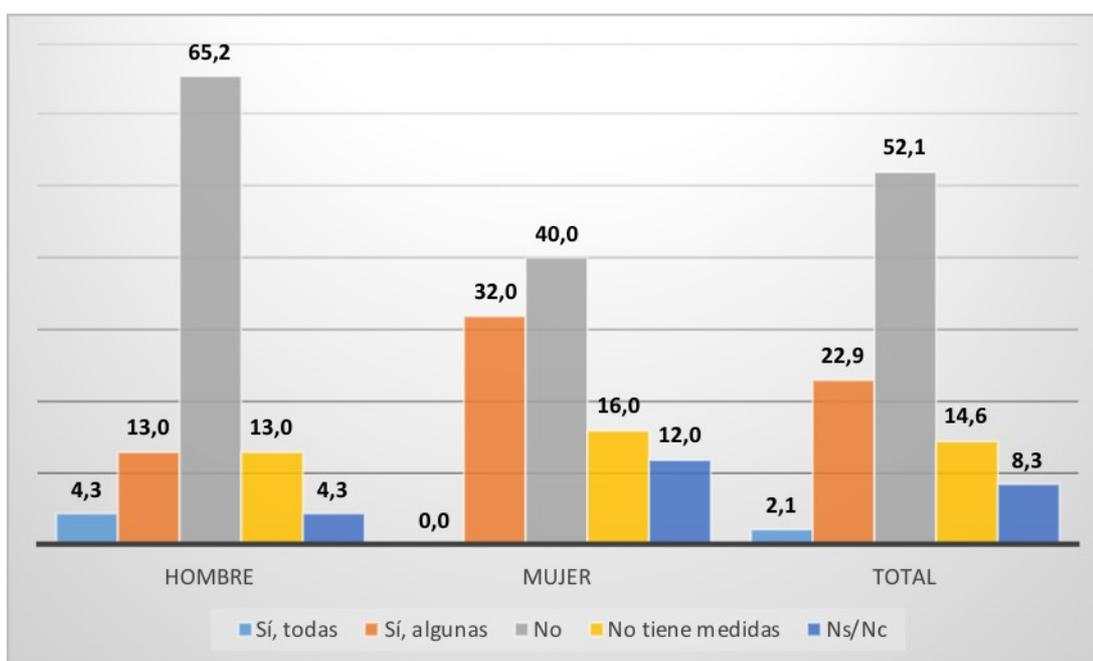
Así, respecto a que **el Ayuntamiento organiza la formación en horario de trabajo** los hombres opinan en una menor proporción que las mujeres. Un 34,8% de los hombres manifiestan que la formación sí se produce dentro del horario de trabajo frente a las mujeres que consideran en un 52,0% que se realiza en horario laboral.

En lo que concierne a si **el Ayuntamiento acepta fácilmente las reducciones de jornada**, un 30,4% de los hombres considera que sí frente a un 12,0% de las mujeres entrevistadas.



5.2. CONOCIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO

p13. ¿Conoce usted las medidas de conciliación del Ayuntamiento?, según sexo



Apenas un 2,1% de los trabajadores/as del Ayuntamiento consultados afirma conocer todas las medidas de conciliación establecidas en la institución municipal.

Frente a éstos figura otro 22,9% que manifiestan que en general conocen parcialmente pero no todas las medidas de conciliación. A esto se añade un 52,1% que directamente afirman no saber nada sobre la cuestión.

A la vista de estos datos son los hombres quienes tienen un mayor conocimiento de la totalidad de las posibilidades de las medidas de conciliación en el Ayuntamiento. Conocimiento que alcanza el 4,3% de los casos entre los hombres por un 0% entre las mujeres; no obstante, siguen siendo un número muy minoritario de trabajadores quienes tienen un amplio conocimiento al respecto.



De modo paralelo se muestra que el conocimiento parcial se produce en mayor medida entre las mujeres, 32,0%, frente a un 13,0% de los hombres, constatando el modelo desigual imperante en el ámbito doméstico respecto de las responsabilidades cotidianas.

6. IGUALDAD/DESIGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO

Se quiere recoger en este apartado las diferentes posturas y sensibilidades sobre diferentes cuestiones que tiene que ver con el papel convencional atribuido a las mujeres en el ámbito laboral y como estas percepciones se tienen, en concreto, desde la experiencia cotidiana personal en el trabajo en el Ayuntamiento.

Así se solicitan opiniones sobre la percepción de situaciones genéricas de desigualdad que puedan darse entre las mujeres y los hombres trabajadores del Ayuntamiento.

Se pregunta igualmente sobre si se tiene la impresión de que en el Ayuntamiento los contratos a tiempo parcial están ocupados mayoritariamente por mujeres o si la jornada reducida la solicitan mayoritariamente mujeres o si se cree que las excedencias para el cuidado de hijos o hijas y de mayores las toman mayoritariamente las mujeres.

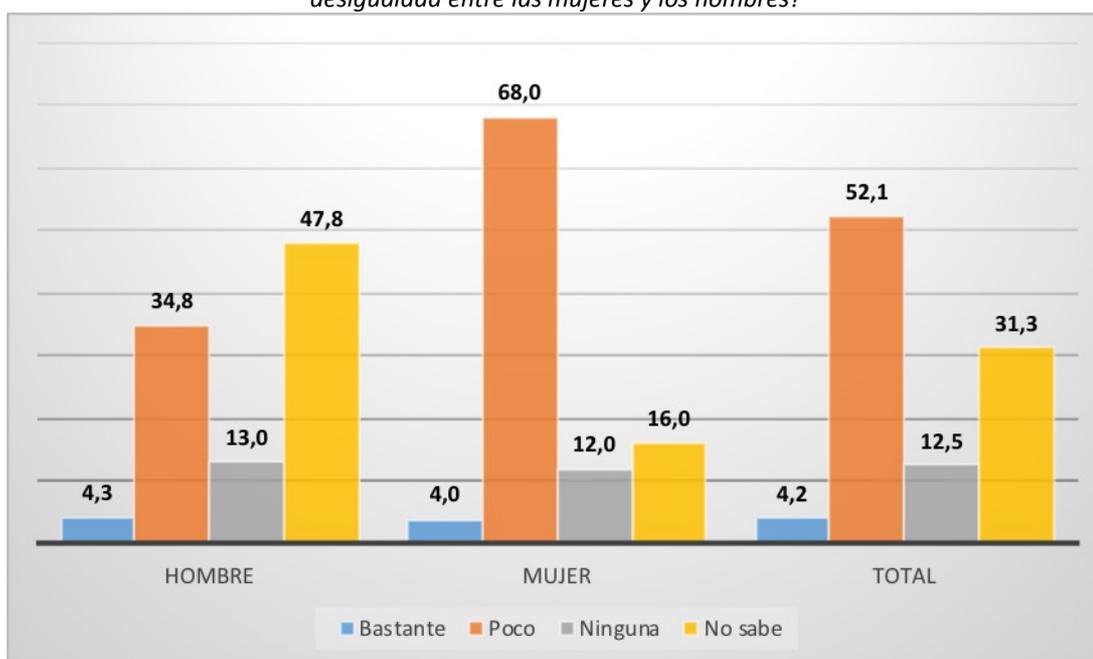
También se recogen las percepciones sobre si resulta extraño que un hombre solicite la jornada reducida o que pida la excedencia para el cuidado de familiares.

Se termina preguntando si se tiene la impresión de que los puestos de dirección en el Ayuntamiento están ocupados mayoritariamente por hombres.



6.1. PERCEPCIONES DE SITUACIONES DE DESIGUALDAD

P14. Hablando en general ¿en qué medida piensa usted que entre el personal del Ayuntamiento se dan situaciones de desigualdad entre las mujeres y los hombres?



A la consulta sobre las situaciones de desigualdad entre las mujeres y los hombres entre el personal del Ayuntamiento, mayoritariamente se responde, en un 64,6% de los casos, que no se detecta ninguna o muy pocas situaciones de discriminación.

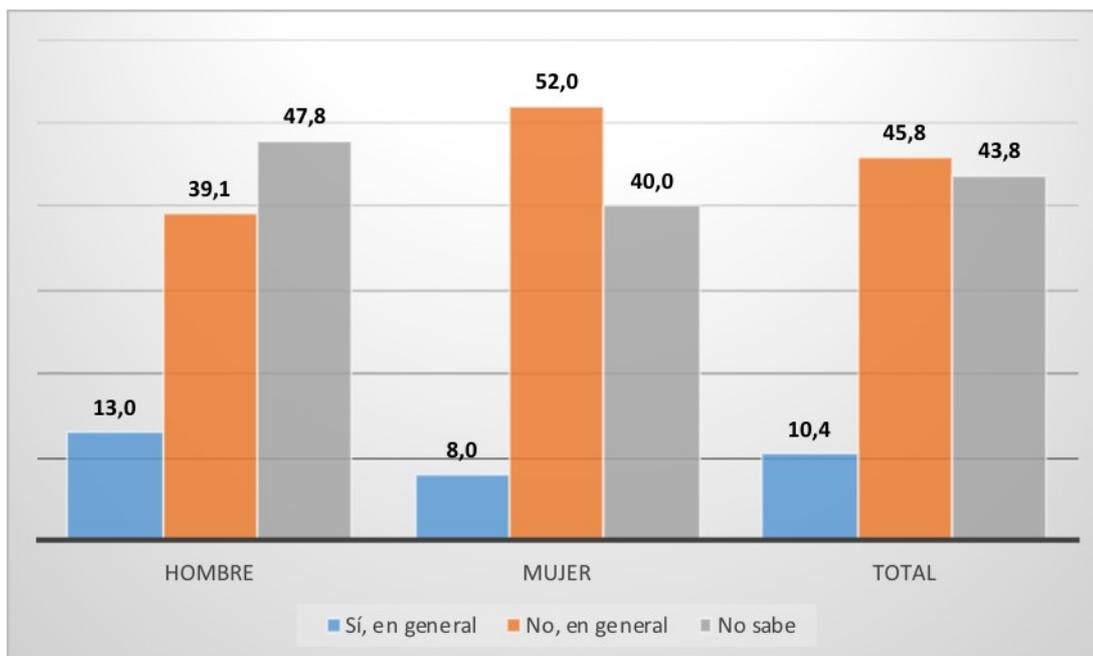
Apenas un 4,2% opina lo contrario: que existe bastante desigualdad. Lo que hace de indicador de que en determinadas situaciones puntuales, ciertamente muy minoritarias, persisten situaciones de desigualdad que habrá que detectar para articular medidas para su solución.

Más del 30% de las personas consultadas, exactamente un 31,1%, declara que no saben nada sobre la cuestión y no se manifiestan.



6.2. LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

P15. Por lo que Ud. puede ver en su trabajo en el Ayuntamiento ¿considera que los contratos a tiempo parcial en el Ayuntamiento están ocupados mayoritariamente por mujeres?

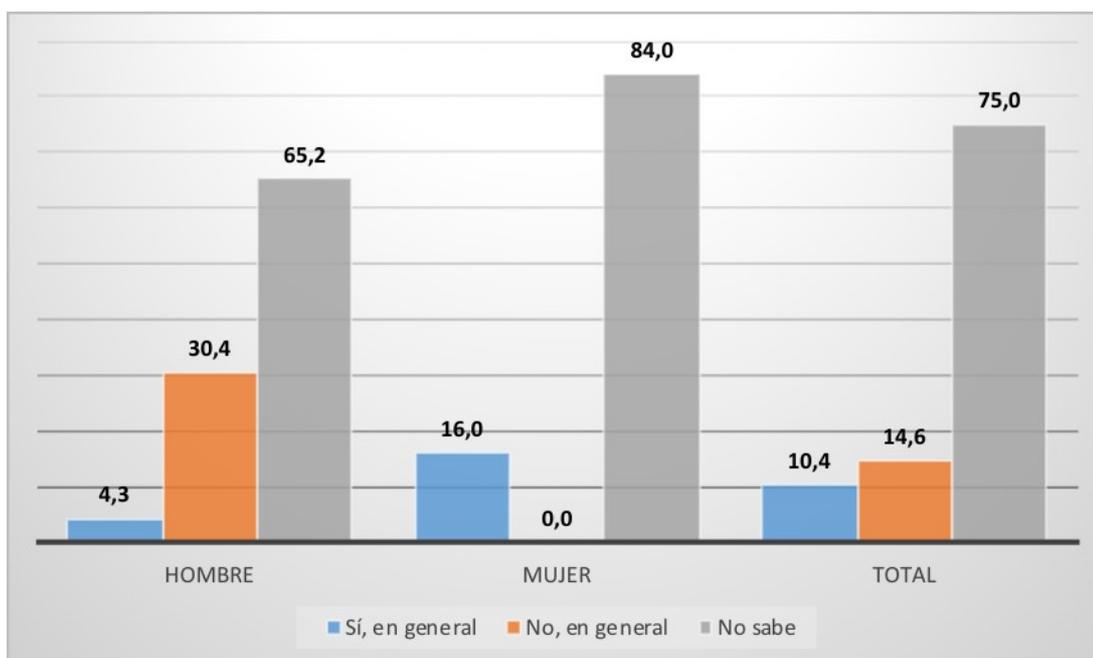


Se preguntaba si, a partir de la experiencia personal como trabajador o trabajadora municipal, consideraban que los contratos a tiempo parcial en el Ayuntamiento estaban ocupados mayoritariamente por mujeres, el 43,8% declara que no tiene criterio para manifestarse sobre el tema. En cambio, otro 45,8% afirma con un rotundo no el que sean las mujeres quienes mayoritariamente disfruten de contratos a tiempo parcial. Frente a otro 10,4% que piensan que sí, que son las mujeres las que tienen con mayor frecuencia trabajos a tiempo parcial en la Ayuntamiento.



6.3. LA JORNADA REDUCIDA

P16. Y ¿Piensa usted que en el Ayuntamiento la jornada reducida la solicitan mayoritariamente mujeres?



Ahora cuando se habla de quienes solicitan con mayor frecuencia la jornada reducida, hasta tres de cada cuatro personas entrevistadas, un 75,05%, admiten un desconocimiento total sobre la cuestión de si son mujeres u hombres los más frecuentes solicitantes de la reducción de jornada.

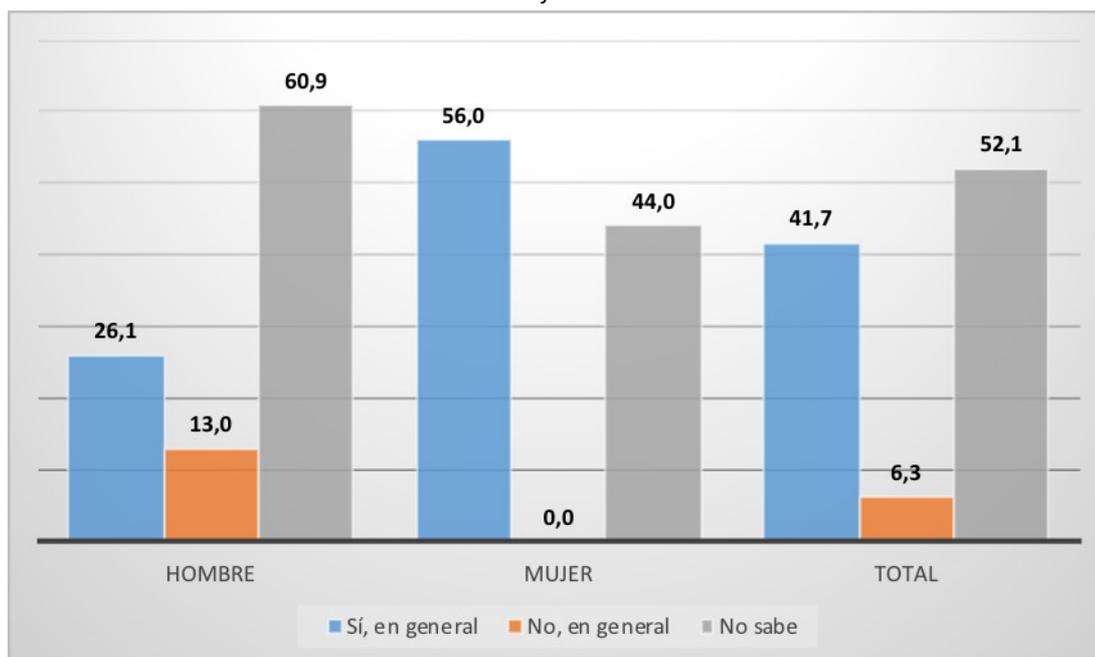
Otro 14,6% afirma realmente no son las mujeres las que solicitan la reducción de jornada con mayor frecuencia.

Frente a estos, un escaso 10,4% piensan que sí, que son las mujeres quienes con mayor frecuencia solicitan las jornadas reducidas.



6.4. EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO FAMILIAR

P17 ¿Cree usted que las excedencias para el cuidado de hijos o hijas y de mayores las toman mayoritariamente las mujeres?



Respondiendo a un esquema social convencional, a lo que se puede añadir la experiencia en su trabajo en el Ayuntamiento, se afirma en un 41,7% de los casos que son las mujeres quienes mayoritariamente solicitan con mayor frecuencia excedencias para el cuidado de hijos o hijas y de mayores.

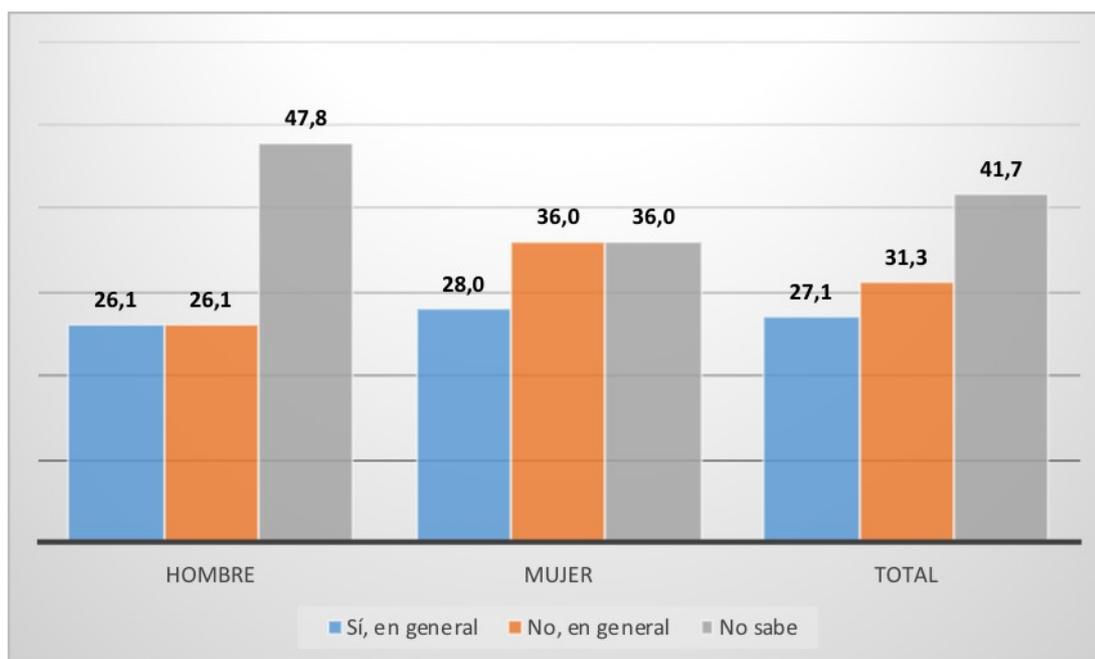
Un escaso 6,3% afirma que, en general, no son las mujeres las frecuentes solicitantes de excedencias motivadas por el cuidado de personas en el ámbito familiar.

Algo más de la mitad de las personas consultadas, un 52,1%, declara desconocer el dato y no da una respuesta.



6.5. LA INFLUENCIA DE LA COSTUMBRE

P18. ¿Según su conocimiento, en el Ayuntamiento resulta extraño que un hombre solicite jornada reducida o pida excedencia para el cuidado de familiares?



En un intento de recoger la percepción de un estado de opinión general sobre los papeles de hombres y mujeres en nuestra sociedad, se preguntaba sobre si les resultaba extraño que un hombre solicitara jornada reducida o pida excedencia para el cuidado de familiares en el Ayuntamiento.

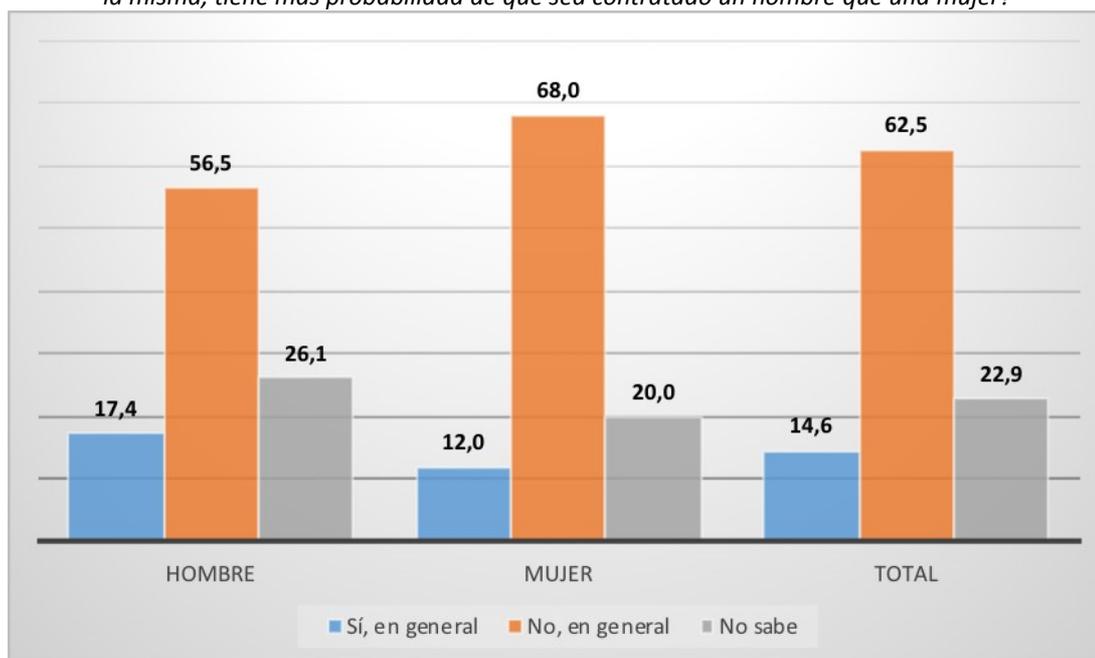
Es realmente una minoría aquellas personas que opinan que sí, que resulta extraño que un hombre pudiera solicitar jornada reducida o pida excedencia para asumir responsabilidades a exigencias familiares. Estos son el 27,1% de las respuestas obtenidas.

Un 31,3% opina que no les resulta extraño. Frente a estos un 41,7% no sabe pronunciarse sobre la cuestión.



6.6. DESIGUALDAD DE ACCESO A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

P19. Por su experiencia, ¿piensa que para los puestos de alta responsabilidad, cuando la formación y cualificación es la misma, tiene más probabilidad de que sea contratado un hombre que una mujer?

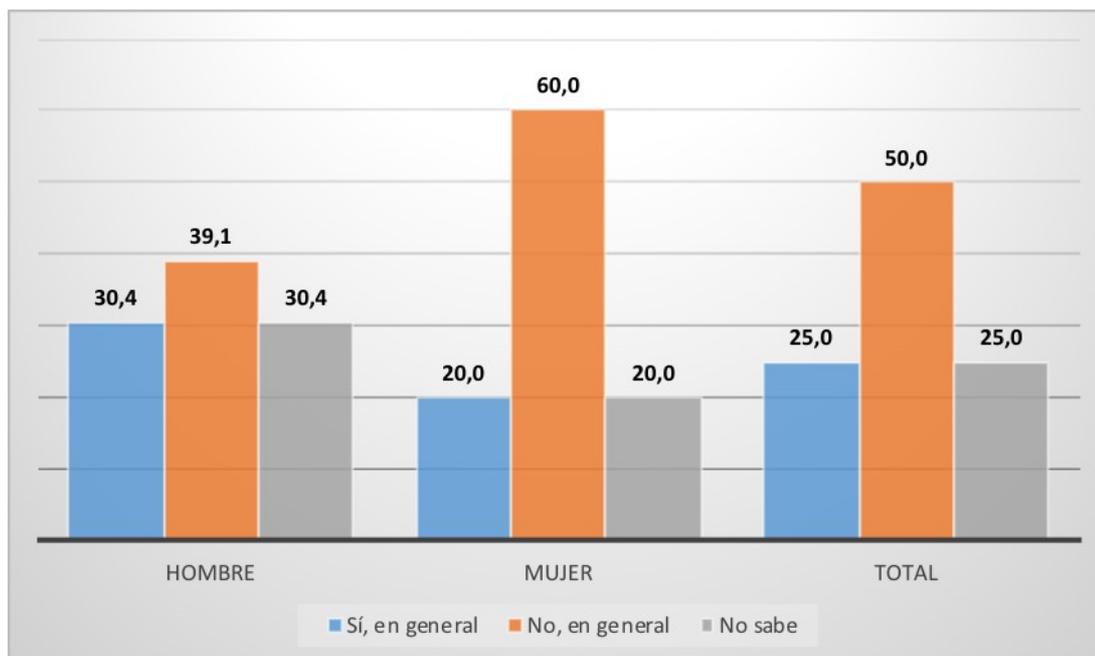


Respecto a que los puestos de alta responsabilidad en el Ayuntamiento de Gáldar, cuando la formación y cualificación es la misma, tiene más probabilidad de que sea contratado un hombre que una mujer, se considera de forma mayoritaria, con un 62,5% de las respuestas, que no existe discriminación por género sobre esta cuestión. Aunque un 14,6% de las personas entrevistadas opina lo contrario. Otro 22,9% manifiesta desconocimiento en la cuestión y no se expresan.



6.7. PUESTOS DE DIRECCIÓN

P20. En la realidad, ¿piensa usted que los puestos de dirección en el Ayuntamiento están ocupados mayoritariamente por hombres?



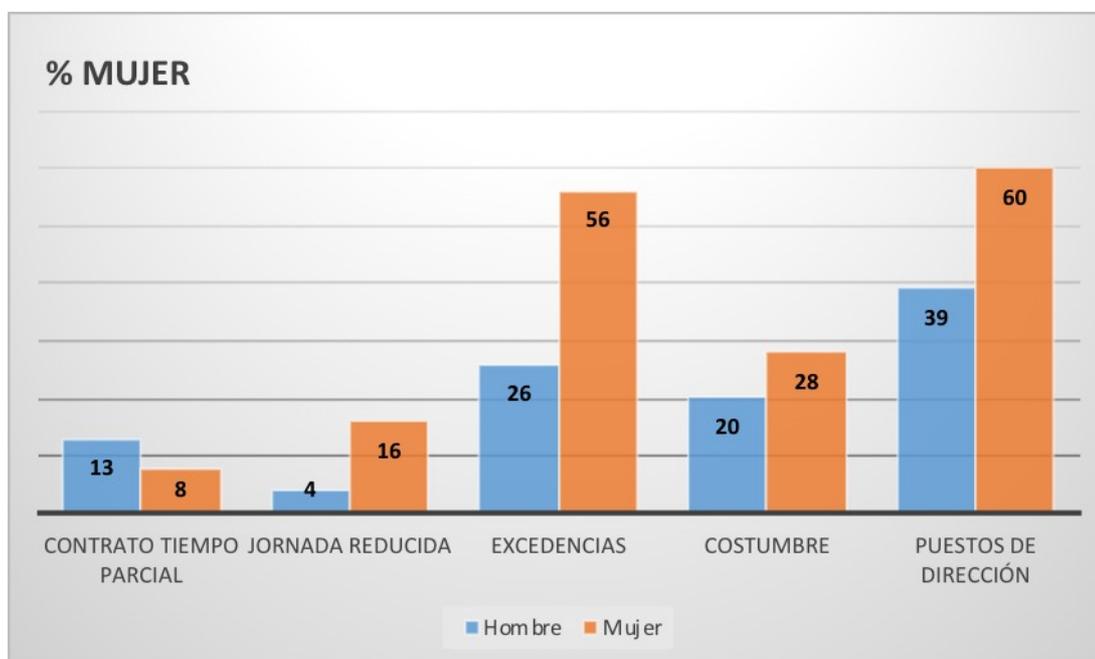
Respecto al ejercicio de responsabilidad gerencial dentro del Ayuntamiento, hasta un 25,0% opina que los puestos de dirección están ocupados mayoritariamente por hombres.

Frente a esto, la mitad de las personas consultadas, un 50,0%, opina que no, que no se da una situación de preferencia discriminatoria por los hombres a la hora de asumir responsabilidades de dirección en los departamentos del Ayuntamiento.

Uno de cada cuatro, hasta un 25,0%, no sabe o no se manifiesta sobre la cuestión.



6.8. DIFERENCIAS DE PERCEPCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES



Podemos observar como en cada una de las diferentes cuestiones planteadas son siempre las mujeres quienes piensan que son ellas y no los hombres quienes asumen un papel menos protagonista salvo a la hora de asumir las responsabilidades de dirección. Constatando, al menos en una lectura personal, que la mujer se siente discriminada en las diferentes dimensiones planteadas en esta apartado.

Así, 16% de las mujeres consultadas opinan frente a un 4% de los hombres que la jornada reducida la solicitan mayoritariamente mujeres.

Igualmente, un 56% de mujeres trabajadoras ante un 26% de hombres creen que las excedencias para el cuidado de hijos o hijas y de mayores las toman mayoritariamente las mujeres.

También se considera extraño que un hombre solicite la jornada reducida o que pida la excedencia para el cuidado de familiares en un 28% de la mujeres frente a un 20% de los hombres.

-



7. PLAN DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO

7.1. MEDIDAS PRIORITARIAS

Con la finalidad de establecer una jerarquización de medidas que el Ayuntamiento debiera asumir como prioritarias a la hora de mejorar los posibles desequilibrios existentes en cuanto al trato de mujeres y hombres en el ámbito de la institución, se ofreció a las personas entrevistadas diferentes dimensiones.

Así se considera que el orden de importancia de las medidas que habría de recoger el Plan de Igualdad del Ayuntamiento, según las personas consultadas, sería el siguiente:

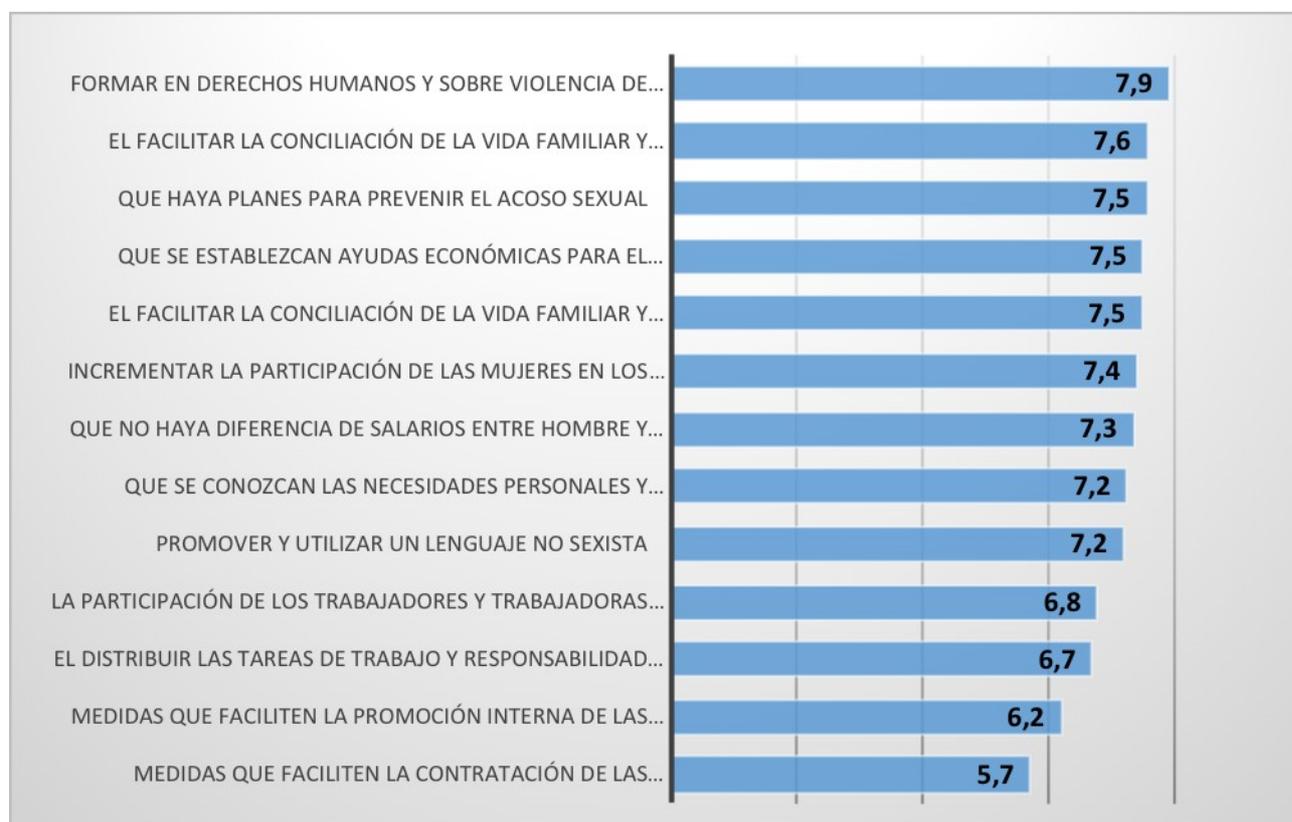
1. Formar en derechos humanos y sobre VIOLENCIA DE GÉNERO.
2. El facilitar la CONCILIACIÓN de la vida familiar y laboral con horarios flexibles.
3. Que haya Planes para prevenir el ACOSO SEXUAL.
4. Que se establezcan ayudas económicas para el CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES.
5. El facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral CON GUARDERÍAS O AYUDAS económicas.
6. Incrementar la participación de las MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN.
7. QUE NO HAYA DIFERENCIA DE SALARIOS entre hombre y mujeres para un mismo puesto.
8. QUE SE CONOZCAN LAS NECESIDADES PERSONALES Y LABORALES de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto.
9. Promover y utilizar un LENGUAJE NO SEXISTA.



-
10. La PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD de oportunidades promovidos por el Ayuntamiento u otras Administraciones.
 11. El DISTRIBUIR LAS TAREAS DE TRABAJO Y RESPONSABILIDAD entre hombres y mujeres del mismo nivel o puesto.
 12. Medidas que faciliten la PROMOCIÓN INTERNA DE LAS MUJERES en el Ayuntamiento.
 13. Medidas que FACILITEN LA CONTRATACIÓN DE LAS MUJERES por el Ayuntamiento.



7.2. MEDIDAS PRIORITARIAS SEGÚN EL GÉNERO.



Puede percibirse como también aquí, aunque se coincide de manera genérica y sistemática en el orden jerárquico de las medidas, se producen algunas pequeñas discrepancias respecto de su nivel de importancia según la visión se exprese por mujeres trabajadoras que por hombres trabajadores del Ayuntamiento. Aunque hay que reconocer que las mayores diferencias se producen sobre cuestiones que en la escala jerárquica ocupan una posición más secundaria.

Así las mayores discrepancias se producen en cuestiones **como Incrementar la participación de las mujeres en los órganos de decisión** valorado con una importancia de 8,2 puntos entre las mujeres y con un 6,5 por los hombres.



O bien **la participación de los trabajadores y trabajadoras en programas específicos de igualdad de oportunidades promovidos por el Ayuntamiento u otras**, valorado con 7,3 puntos entre las mujeres, por una valoración por parte de los hombres de 6,1 puntos.

O **el facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral con horarios flexibles** con una puntuación de importancia de un 7,9 para las mujeres y 7,1 para los hombres.

Por su lado, **el distribuir las tareas de trabajo y responsabilidad entre hombres y mujeres del mismo nivel o puesto**, presenta también discrepancias. Importante con una valoración de 7,1 puntos por los hombres y una menor puntuación de 6,3 puntos entre las mujeres.

También podríamos mencionar en esta visión diferencial sobre iniciativas a potenciar por el Ayuntamiento la correspondiente a articular **medidas que faciliten la promoción interna de las mujeres en el Ayuntamiento**, más necesarias para las mujeres, con una puntuación de 6,5 puntos frente a los 5,9 puntos que le otorgan los hombres.

VALORACIÓN DE MEDIDAS PRIORITARIAS SEGÚN GÉNERO

	Hombre	Mujer	Total
Formar en derechos humanos y sobre violencia de género	7,8	8,0	7,9
El facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral con horarios flexibles	7,1	7,9	7,6
Que haya Planes para prevenir el acoso sexual	7,7	7,4	7,5
Que se establezcan ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes	7,8	7,2	7,5
El facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral con guarderías o ayudas económicas	7,4	7,6	7,5
Incrementar la participación de las mujeres en los órganos de decisión	6,5	8,2	7,4
Que no haya diferencia de salarios entre hombre y mujeres para un mismo puesto	7,5	7,2	7,3
Que se conozcan las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto	7,4	7,1	7,2
Promover y utilizar un lenguaje no sexista	7,4	7,0	7,2
La participación de los trabajadores y trabajadoras en programas específicos de igualdad de oportunidades promovidos por el Ayuntamiento u otras Administraciones	6,1	7,3	6,8
El distribuir las tareas de trabajo y responsabilidad entre hombres y mujeres del mismo nivel o puesto	7,1	6,3	6,7
Medidas que faciliten la promoción interna de las mujeres en el Ayuntamiento	5,9	6,5	6,2
Medidas que faciliten la contratación de las mujeres por el Ayuntamiento	5,8	5,6	5,7



8. ANEXO

8.1. CUESTIONARIO UTILIZADO

El Ayuntamiento de Gáldar trabaja en estos momentos en el diseño del II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES para la ciudad de Gáldar. Dentro de este Plan está previsto el proponer acciones en el ámbito del funcionamiento interno del Ayuntamiento desde la perspectiva de igualdad de género. Esta encuesta está dirigida a recoger las opiniones de los trabadores y trabajadoras del Ayuntamiento para su traslado a este Plan.

p1. Según los datos estadísticos oficiales, los niveles de paro entre las mujeres, tanto en España como en Canarias, siempre han sido mayores que entre los hombres trabajadores, ¿Cuáles (marque por favor sólo 2 respuestas, aquellas que considere que son más importante)

- Porque las empresas prefieren contratar más a hombres que a mujeres.....1
- Porque las mujeres tienen más problemas para compaginar la vida laboral con la familiar2
- Porque las mujeres tienen más problemas para compaginar la vida laboral con la familiar3
- Porque, en general, las mujeres tienen un nivel de formación más bajo4
- Porque las mujeres son más exigentes a la hora de buscar trabajo.....5
- Porque la sociedad dice lo que pueden hacer los hombres y lo que pueden hacer las mujeres6
- No hay ninguna razón en concreto, es casualidad7
- Otros motivos (especificar) _____

P2. ¿Cómo piensa usted que se podría mejorar esta situación de paro desigual?

(seleccione sólo 2 respuestas, aquellas que considere que son más importantes)

- Educando a hombres y mujeres en igualdad desde la escuela1
- Promoviendo que mujeres y hombres puedan acceder a todas las profesiones2
- Repartiendo mejor las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres de forma equilibrada.....3
- Incentivando a las empresas para que estén más comprometidas por la igualdad entre hombres y mujeres4
- Con leyes y normas que promuevan la igualdad5
- No hay que hacer nada, la sociedad cambiará por sí sola6
- Otras medidas (especificar) _____

P3. De las siguientes dificultades que las mujeres puedan tener para encontrar y mantener un trabajo, señale para en una escala del 0 al 10, donde el 0 es que NO INFLUYE NADA o INFLUYE MUCHO cada una de las situaciones.

3.1. La maternidad, el tener hijos

No influye

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Influye mucho

3.2. La valoración que reciben las mujeres en el mercado de laboral

No influye

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Influye mucho

3.3. La opinión del empresariado respecto a los trabajos que pueden realizar las mujeres

No influye

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Influye mucho

3.4. El rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos

No influye

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Influye mucho

3.5. Las responsabilidades familiares y domésticas

No influye

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Influye mucho

3.6. El ambiente desfavorable que pueden encontrar las mujeres en ciertos puestos de trabajo de sus compañeros masculino (Por ejemplo, Taller Mecánico, Construcción, etc.)

No influye

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Influye mucho

3.7. El machismo de la sociedad en general

No influye

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

 Influye mucho

P4. Por lo que usted piensa, ¿cree que en el Ayuntamiento de Gáldar, trabajan más mujeres o más hombres? (señalar 1 respuesta)

- Hay más mujeres.....1
- Más o menos igual hombres que mujeres.....2
- Hay más paro entre los hombres3
- No sabe4

LA FORMACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO

P5. ¿Ha recibido por parte del Ayuntamiento alguna OFERTA PARA REALIZAR CURSOS, jornadas o sesiones de formación en los últimos tres años? (señalar 1 respuesta)

- Sí, relacionada directamente con el puesto.....1
- Sí, relacionada indirectamente con el puesto2
- Sí, sin ninguna relación con el puesto3
- No he recibido ninguna oferta formación 4

P6. Y, en concreto ¿Ha seguido algún tipo de formación que haya sido organizada por el Ayuntamiento durante los tres últimos años? (señalar 1 respuesta)

- Sí, relacionada directamente con el puesto.....1
- Sí, relacionada indirectamente con el puesto2
- Sí, sin ninguna relación con el puesto3
- No he recibido ningún tipo de formación4

P7. ¿Cuántas horas de formación ha recibido durante el último año?

- Menos de 20 horas 1
- Entre 20 y 49 horas..... 2
- Entre 50 y 74 horas..... 3
- Más de 75 horas 4

P8. ¿Piensa usted que cuando el Ayuntamiento ofrece formación para el personal se dan las siguientes circunstancias para el acceso a los cursos....? (señalar 1 respuesta en cada circunstancia)

	SÍ	NO	Ns
8.1. Se atiende todas las peticiones sin tener en cuenta el género del trabajador o trabajadora	1	2	3
8.2. El Ayuntamiento está interesado en que todo el personal se forme independientemente del género	1	2	3
8.3. La oferta de formación está casi siempre más relacionada con puestos donde hay mayor presencia de hombres.....	1	2	3
8.4. Se oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de mujeres.....	1	2	3
8.5. Habitualmente los criterios de selección para los cursos los cumplen más los hombres.....	1	2	3
8.6. Los cursos se realizan fuera de horario laboral ...	1	2	3

P9. Teniendo en cuenta su trayectoria laboral en el Ayuntamiento en los últimos 5 años indique por favor su situación.

	SÍ	NO
9.1. Me he mantenido en el mismo puesto	1	2
9.2. He ascendido o promocionado a un puesto de mayor responsabilidad	1	2
9.3. He cambiado de puesto con responsabilidades parecidas	1	2
9.4. He aumentado mi salario	1	2
9.5. He mejorado el horario	1	2

P10. Ante las expectativas de ascenso o cambio en su puesto de trabajo en el Ayuntamiento ¿en qué situación piensa usted que está?

	SÍ	NO
10.1. Creo que tengo posibilidades	1	2
10.2. Estoy en proceso de promoción	1	2
10.3. No me interesa la promoción por ahora	1	2
10.4. Pienso que hay personas más preparadas	1	2
10.5. Creo que el Ayuntamiento no está interesado en mi promoción	1	2
10.6. En el Ayuntamiento hay pocas posibilidades de promoción o cambio de puesto	1	2

P11. ¿Considera que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades en el Ayuntamiento para ascender laboralmente?

	SÍ	NO
11.1. El Ayuntamiento tiene en cuenta las capacidades profesionales, independientemente del sexo	1	2
11.2. El Ayuntamiento motiva tanto a las mujeres como a los hombres	1	2
11.3. El Ayuntamiento prefiere a hombres en puestos de responsabilidad	1	2
11.4. Las capacidades de las mujeres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad	1	2
11.5. Las capacidades de los hombres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad	1	2
11.6. Las mujeres parecen tener menos interés en puestos de responsabilidad.....	1	2
11.7. En general las mujeres parecen tener menos disponibilidad laboral	1	2

P12. ¿Cree Ud. que el Ayuntamiento favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal, es decir, que facilita que el personal pueda compatibilizar las diferentes facetas de su vida: empleo, familia, ocio...?

	SÍ	NO	Ns
12.1. Tiene medidas de flexibilidad horaria	1	2	3
12.2. Organiza la formación en horario de trabajo	1	2	3
12.3. Facilita la elección de vacaciones o cambios de turno	1	2	3
12.4. Acepta fácilmente las reducciones de jornada ...	1	2	3
12.5. Tiene planes de ayudas económicas al funcionario	1	2	3
12.6. Facilita servicios de atención a los trabajadores y trabajadora en situación de dependencia (guardería...)	1	2	3
12.7. Informa regularmente sobre los derechos de l a normativa en relación a los permisos	1	2	3
12.8. Difunde entre el personal otras medidas para favorecer la conciliación	1	2	3

	SÍ	NO	Ns
12.9. Promueve que tanto mujeres como hombres puedan pedir permisos y otras medidas de conciliación.....	1	2	3
12.10. Es cierto que algunos trabajadores ya han disfrutado de su permiso de paternidad.....	1	2	3
12.11. El Ayuntamiento ha favorecido al personal en algún caso particular	1	2	3
12.12. El Ayuntamiento tiene como función el preocuparse por las necesidades personales y familiares de su personal	1	2	3

P13. ¿Conoce usted las medidas de conciliación del Ayuntamiento? (señalar 1 respuesta)

- Sí, todas..... 1
- Sí, algunas..... 2
- No..... 3
- No tiene medidas..... 4

P14. Hablando en general, ¿en qué medida piensa usted que entre el personal del Ayuntamiento se dan situaciones de desigualdad entre las mujeres y los hombres? (señalar 1 respuesta)

- Mucha..... 1
- Bastante..... 2
- Poco..... 3
- Ninguna..... 4
- No sabe..... 8

P15. Por lo que Ud. puede ver en su trabajo en el Ayuntamiento ¿considera que los contratos a tiempo parcial en el Ayuntamiento están ocupados mayoritariamente por mujeres?

- Sí, en general..... 1
- No, en general..... 2
- No sabe..... 8

P16. Y ¿Piensa usted que en el Ayuntamiento la jornada reducida la solicitan mayoritariamente mujeres?

- Sí, en general..... 1
- No, en general..... 2
- No sabe..... 8

P17. ¿Cree usted que las excedencias para el cuidado de hijos o hijas y de mayores las toman mayoritariamente las mujeres?

- Sí, en general..... 1
- No, en general..... 2
- No sabe..... 8

P18. ¿Según su conocimiento, en el Ayuntamiento resulta extraño que un hombre solicite jornada reducida o pida excedencia para el cuidado de familiares?

- Sí, en general..... 1
- No, en general..... 2
- No sabe..... 8

P19. Por su experiencia, piensa que para los puestos de alta responsabilidad, cuando la formación y cualificación es la misma, tiene más probabilidad de que sea contratado un hombre que una mujer.

- Sí, en general..... 1
- No, en general..... 2
- No sabe..... 8

P20. En la realidad, ¿Piensa usted que los puestos de dirección en el Ayuntamiento están ocupados mayoritariamente por hombres?

- Sí, en general..... 1
- No, en general..... 2
- No sabe..... 8

PLAN DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO

P21. De cada uno de los siguientes aspectos, en qué medida piensa usted que es poco importante o muy importante para desarrollar de manera efectiva en el nuevo Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Gáldar ...

grado de IMPORTANCIA

21.1. Medidas que faciliten la contratación de las mujeres por el Ayuntamiento

Poca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mucha
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

21.2 Medidas que faciliten la promoción interna de las mujeres en el Ayuntamiento

Poca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mucha
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

21.3 La participación de los trabajadores y trabajadoras en programas específicos de igualdad de oportunidades promovidos por el Ayuntamiento u otras Administraciones

Poca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mucha
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

21.4. Que se conozcan las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto.

Poca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mucha
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

21.5. El facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral con horarios flexibles

Poca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mucha
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

21.6. El facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral con guarderías o ayudas económicas

Poca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mucha
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

21.7. Promover y utilizar un lenguaje no sexista

Poca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mucha
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

21.8. El distribuir las tareas de trabajo y responsabilidad entre hombres y mujeres del mismo nivel o puesto

Poca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mucha
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

21.9. Que no haya diferencia de salarios entre hombre y mujeres para un mismo puesto

Poca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mucha
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

21.10. Que haya Planes para prevenir el acoso sexual

Poca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mucha
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

21.11. Que se establezcan ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes

Poca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mucha
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

21.12. Formar en derechos humanos y sobre violencia de género

Poca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mucha
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

21.13. Incrementar la participación de las mujeres en los órganos de decisión

Poca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mucha
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

Otras _____

PROPUESTA PERSONALES DE MEDIDAS PARA UN PLAN DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO

P22. En el Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento ¿qué medidas piensa usted que se deberían implantar o comunicar especialmente al personal para que realmente tengan éxito?

22.1. _____

22.2. _____

22.3. _____

22.4. _____

22.5. _____

22.6. _____

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A1. SEXO

- Hombre 1
- Mujer 2

A2.EDAD: _____

A3. ESTUDIOS TERMINADOS:

A4.1 UNIDAD: _____

A4.2 CONCEJALÍA: _____

A5. Personas a su cargo

- No tengo personas a mi cargo 1
- Sí..... 2

- Menores de 3 años _____
- Menores entre 4 y 14 años _____
- Mayores dependientes _____
- Personas con discapacidad _____
- Enfermos crónicos _____

A6. ¿Cuántos años lleva trabajando en el Ayuntamiento?

A7. Personal laboral o funcionario / a

- Soy funcionario /a 1
- Soy personal laboral 2
- Otro – subcontrata externa, etc.- .. 3

SOLO FUNCIONARIOS /as

A8. ¿Cuál es su nivel como funcionario o funcionaria?

- Grupo A.1..... 1
- Grupo A.2..... 2
- Grupo B..... 3
- Grupo C.1..... 4
- Grupo C.2..... 5
- Cuerpo Subalterno..... 6

SOLO PERSONAL LABORAL

A8. ¿Cuál es su nivel como personal laboral del Ayuntamiento?

A9. ¿En qué nivel desarrolla su trabajo?

- Personal de dirección 1
- Personal de Mando Intermedio..... 2
- Personal Técnico 3
- Personal Administrativo 4
- Personal no cualificado 5

A10. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene?

- Fijo/ Indefinido..... 1
- Temporal 2
- Fijo discontinuo 3
- Otro contrato _____

A11. ¿Trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial?

- Tiempo completo..... 1
- Tiempo parcial..... 2
- Otra modalidad _____

A12. ¿Cómo es su jornada de trabajo?

- Continua..... 1
- Partida..... 2
- Turnos rotativos 3

Aquí puede añadir las opiniones, sugerencias o recomendaciones que desee para ser tenidas en cuenta en la elaboración del nuevo II Plan de Igualdad del Ayuntamiento.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN