

***III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el  
municipio de  
Las Palmas de Gran Canaria***

**FASE DE DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN:  
Informe 3:**

**“La Opinión del personal del Ayuntamiento”**

**Encuesta al personal del Ayuntamiento**

---

**Diciembre de 2016**



**TÉCNICOS EN SOCIOANÁLISIS S.L.**

© – 2016

**AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA**  
**Concejalía Delegada de Igualdad**

**Empresa responsable:**

Técnicos en Socioanálisis, S.L. (TSA)

Dirección del proyecto: Juan del Río Alonso  
Equipo redactor: Gonzalo Rodríguez López  
Clara Hernández Navarro

c/ Los Ríos, 31 – 35017 Las Palmas de Gran Canaria  
Tel 629 763 508  
[juandelrio@tsa-sl.es](mailto:juandelrio@tsa-sl.es)  
[www.tsa-sl.es](http://www.tsa-sl.es)



0.	INTRODUCCIÓN .....	5
1.	CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA .....	8
1.1.	EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EN TIEMPOS DE CRISIS, 2009-2015 .....	8
1.2.	COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y EDAD.....	10
1.3.	GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO, 2015 .....	13
1.4.	JORNADA LABORAL Y SEXO .....	16
1.5.	EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN POR SEXOS DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS O GRUPOS PROFESIONALES.....	17
2.	DIFERENCIAS ENTRE UNIVERSO Y MUESTRA .....	20
2.1.	LA EDAD Y SEXO EN LA MUESTRA OBTENIDA .....	20
2.2.	NIVEL DE CUALIFICACIÓN .....	22
2.3.	ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA .....	23
2.4.	CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES DE LA MUESTRA.....	24
2.5.	PERSONAS A SU CARGO EN EL ÁMBITO FAMILIAR.....	28
3.	PERCEPCIONES SOBRE EL PARO Y LAS MUJERES.....	30
3.1.	INCIDENCIA DEL PARO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	30
3.2.	DIFICULTADES PARA ENCONTRAR TRABAJO SIENDO MUJER .....	32
4.	MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO.....	36
5.	LA FORMACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO .....	39
5.1.	OFERTA DE CURSOS .....	39
5.2.	REALIZACIÓN DE CURSOS .....	41
5.3.	FORMACIÓN IGUALITARIA.....	43

6.	PROMOCIÓN INTERNA EN EL AYUNTAMIENTO .....	45
6.1.	TRAYECTORIA PERSONAL.....	46
6.2.	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	48
7.	LA CONCILIACIÓN FAMILIAR EN EL AYUNTAMIENTO .....	51
7.1.	ACTITUD DEL AYUNTAMIENTO.....	51
7.2.	CONOCIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO.....	55
8.	IGUALDAD/DESIGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO .....	58
8.1.	PERCEPCIONES DE SITUACIONES DE DESIGUALDAD.....	59
8.2.	CONTRATO PARCIAL .....	60
8.3.	JORNADA REDUCIDA.....	61
8.4.	EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO .....	62
8.5.	COSTUMBRE .....	63
8.6.	PUESTOS DE DIRECCIÓN .....	64
8.7.	DIFERENCIAS DE PERCEPCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	65
9.	PLAN DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO.....	66
9.1.	MEDIDAS PRIORITARIAS .....	67
9.2.	MEDIDAS PRIORITARIAS SEGÚN EL GÉNERO.....	68
10.	INFORME EJECUTIVO.....	69
Anexo:	FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA .....	82

## Introducción

Se presentan aquí los resultados de la Encuesta dirigida al Personal del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, dentro 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 Las Palmas de Gran Canaria.

Se ha tratado de disponer una visión lo más completa posible desde la perspectiva cualificada de los trabajadores municipales como actores principales tanto de modo personal en su actividad cotidiana como de su enfoque e implicación en las iniciativas del Ayuntamiento dirigidas a los ciudadanos del municipio en el campo de la mejora de la igualdad de género.

Ha sido de nuestro interés el realizar 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*, a la totalidad de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento. Se ha obtenido una muestra efectiva de 226 entrevistas, lo que representa el 11% de la plantilla.

Este informe se inicia haciendo una aproximación a las características principales de los perfiles de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de las Palmas de Gran Canaria. Exponiéndose la evolución del número de trabajadoras y trabajadores en el Ayuntamiento en tiempos de crisis, en el tramo que va desde 2009 a 2015, así como de la composición de la plantilla por sexo y edad y su reparto por grupos profesionales y sexo, a lo que se añade los tipos de jornada laboral en función del sexo. Terminándose este epígrafe con la evolución de la distribución por sexo de las diferentes categorías o grupos profesionales dentro del Ayuntamiento.

Dados los niveles de respuesta a la encuesta se establecen las diferencias entre universo y muestra para una lectura más consolidada de los datos.

Se pasa, entonces, al propio análisis de los resultados del estudio, iniciándose con las percepciones que tienen los trabajadores 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 los trabajadores, las 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, con 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, mayores o discapacitados, 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 los entrevistados en nuestra encuesta sobre las medidas rioritarias 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.

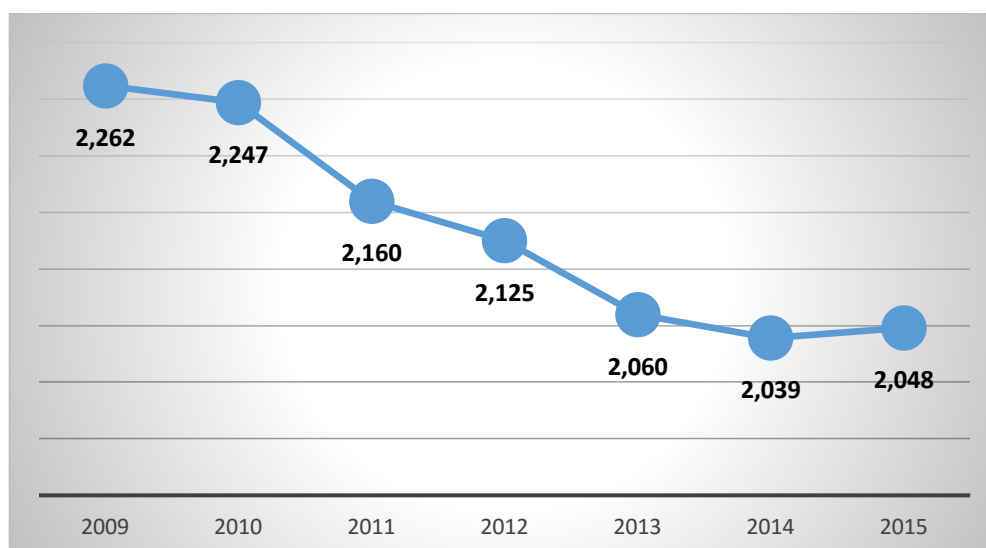
Se termina el estudio con un resumen operativo de los principales resultados y conclusiones de la encuesta a los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

## 1. Características principales de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria

### 1.1. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EN TIEMPOS DE CRISIS, 2009-2015

Si nos atenemos a la evolución del número de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria a partir del año 2009, puede observarse la progresiva disminución de efectivos laborales, año tras año.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA<sup>1</sup>



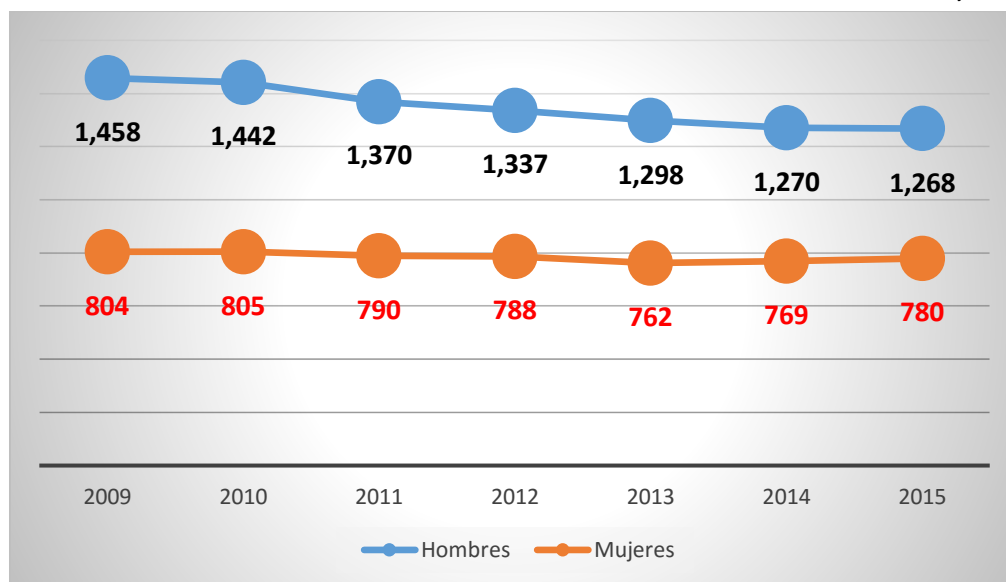
Así, se disminuye de los 2.262 trabajadores y trabajadoras en 2009, hasta los 2.048 funcionarios y laborales en el año 2015. Lo que en términos porcentuales significa una bajada del 9,5% de los efectivos totales desde el año 2009.

<sup>1</sup> Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas, datos a Diciembre 2015



Ahora bien partiendo de la progresiva disminución de efectivos, esta ha sido más notable entre el colectivo masculino. La plantilla de hombres ha sufrido un recorte del 13% de los efectivos frente a la disminución en el colectivo de mujeres funcionarias o laborales que apenas ha sido del 3%.

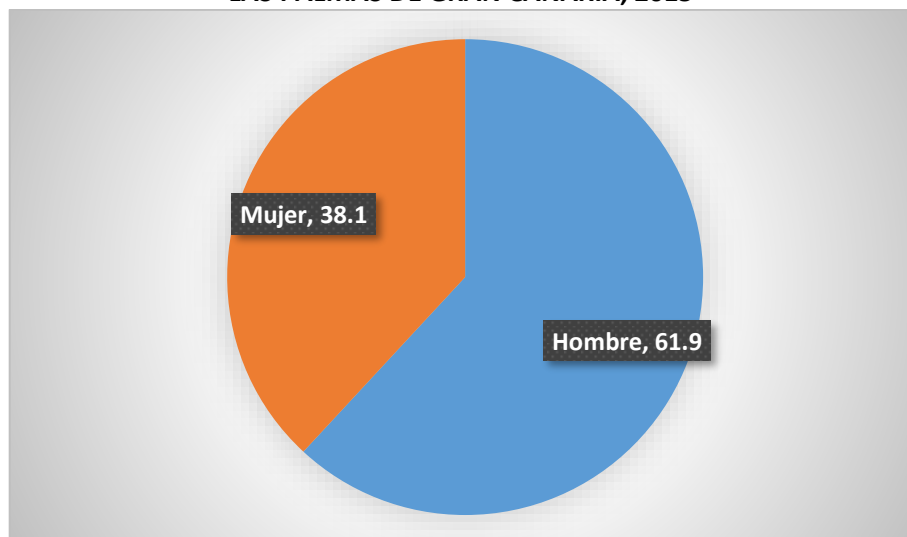
#### EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA, SEGÚN SEXO<sup>2</sup>



<sup>2</sup> Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, datos a Diciembre 2015

## 1.2. COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y EDAD

**HOMBRES Y MUJERES EN LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA, 2015<sup>3</sup>**



Los hombres representan un 61,9% de los efectivos totales, esto es, 1.268 hombres en 2015. Las mujeres son el 31,1% restante, 780 entre funcionarias y trabajadoras.

**PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA POR SEXO Y EDAD<sup>4</sup>**

	Hombre	Mujer	Total
Menos de 30 años	18	2	20
Entre 31 y 40 años	263	112	375
Entre 41 y 50 años	515	390	905
Más de 50 años	471	276	747
Total	1267	780	2047

<sup>3</sup> Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, datos a Diciembre 2015

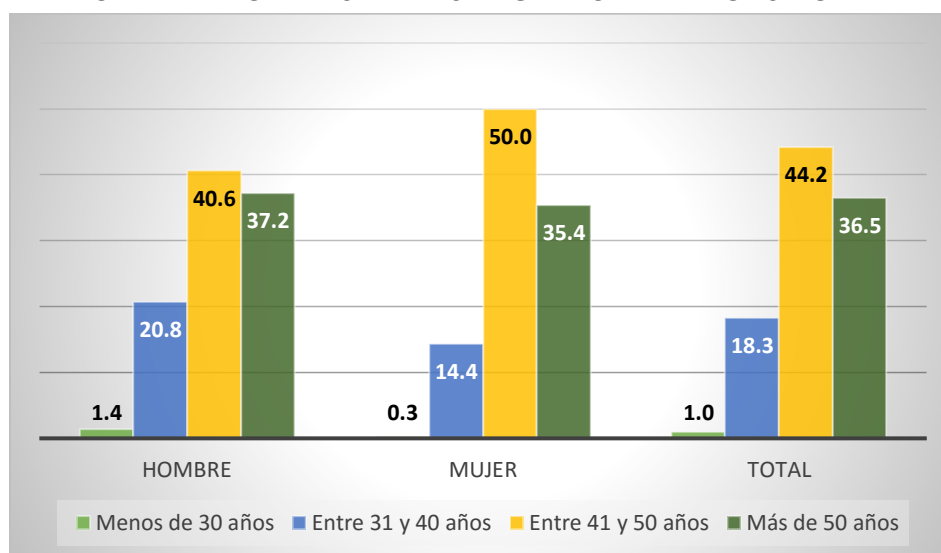
<sup>4</sup> Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, datos a Diciembre 2015

**PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA POR SEXO Y EDAD<sup>5</sup>**

	Hombre	Mujer	Total
Menos de 30 años	1,4	0,3	1,0
Entre 31 y 40 años	20,8	14,4	18,3
Entre 41 y 50 años	40,6	50,0	44,2
Más de 50 años	37,2	35,4	36,5
Total	100,0	100,0	100,0

La plantilla del Ayuntamiento tiene una edad media 50 años, concentrándose los efectivos en los tramos de edad superiores, así puede observarse cómo el tramo de mayores de 41 años representa el 80,7% de la plantilla actual. Dándose un claro desplazamiento de envejecimiento si lo comparamos con el reparto de la estructura poblacional del municipio.

**PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA POR SEXO Y TRAMOS DE EDAD<sup>6</sup>**



Este esquema de reparto envejecido por tramos de edad se produce de manera simultánea en los diferentes intervalos se trate tanto de hombres como de mujeres.

<sup>5</sup> Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, datos a Diciembre 2015

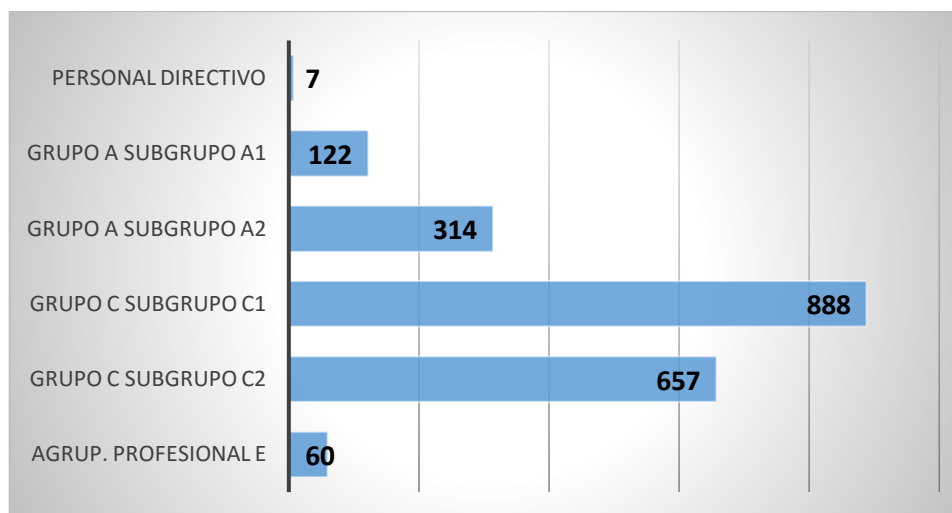
<sup>6</sup> Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, datos a Diciembre 2015

Pero se ha de destacar que el envejecimiento se produce más entre las mujeres trabajadoras que entre los hombres.

Así, entre los hombres, los mayores de 41 años, 896 trabajadores, representan el 77,8% de la plantilla masculina. En el caso de las mujeres, las mayores de 41 años, que se sitúan en los 666 efectivos, representando estos el 94,2% de las mujeres que trabajan en el Ayuntamiento.

### 1.3. GRUPOS PROFESIONALES Y SEXO, 2015

**PLANTILLA POR GRUPOS PROFESIONALES. CIFRAS ABSOLUTAS<sup>7</sup>**



Puede observarse como el segmento más numeroso de trabajadores del Ayuntamiento lo constituye el correspondiente al nivel profesional C1, un 43% de los trabajadores, seguido del nivel profesional C2, con otro 32,1%. Ambos agrupan a las tres cuartas partes de los funcionarios y personal laboral, un 74,1% del total de trabajadores.

**PLANTILLA POR SEXO Y GRUPOS PROFESIONALES. PORCENTAJES<sup>8</sup>**

	EFFECTIVOS	%
PERSONAL DIRECTIVO	7	0,3
GRUPO A1	122	6,0
GRUPO A2	314	15,3
GRUPO C1	888	43,4
GRUPO C2	657	32,1
AGRUP. PROFES.	60	2,9
	2.048	100,0

<sup>7</sup> Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, datos a Diciembre 2015

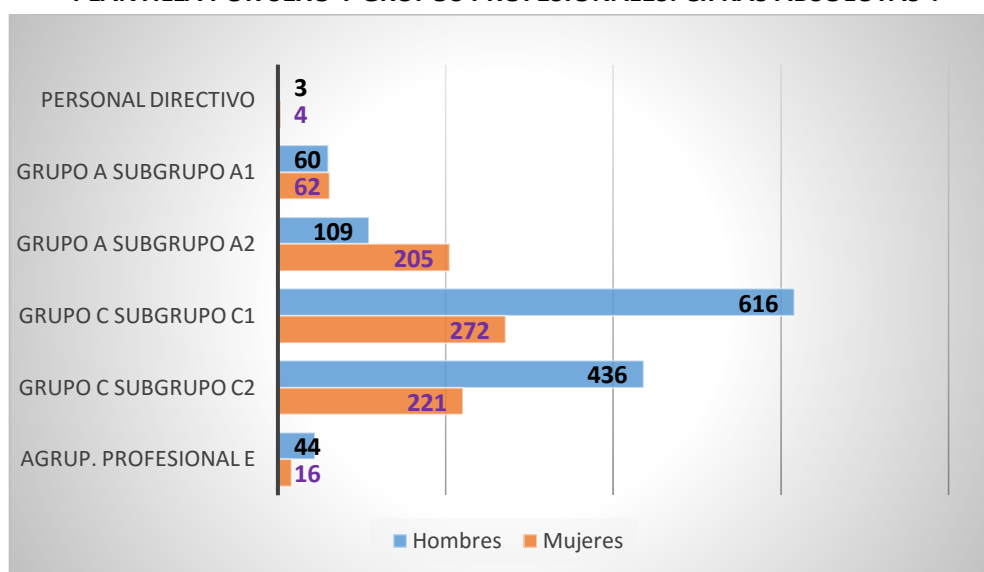
<sup>8</sup> Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, datos a Diciembre 2015

Dentro del Grupo a A, el A2 integra a un 15,3% de la plantilla y el A1 al 6%. Agrupándose en esta categoría laboral el 21,3% del total de efectivos.

En otras agrupaciones profesionales se encuadra el 2,9% de la plantilla.

El personal directivo constituye apenas el 0,3%, 7 personas, del total de trabajadores del Ayuntamiento.

**PLANTILLA POR SEXO Y GRUPOS PROFESIONALES. CIFRAS ABSOLUTAS<sup>9</sup>.**



Aunque en la plantilla global del Ayuntamiento los hombres siempre tienen una representación numérica superior a las mujeres, podemos observar como las mujeres tienen una presencia superior a los hombres en las escalas superiores de responsabilidad administrativa en la institución.

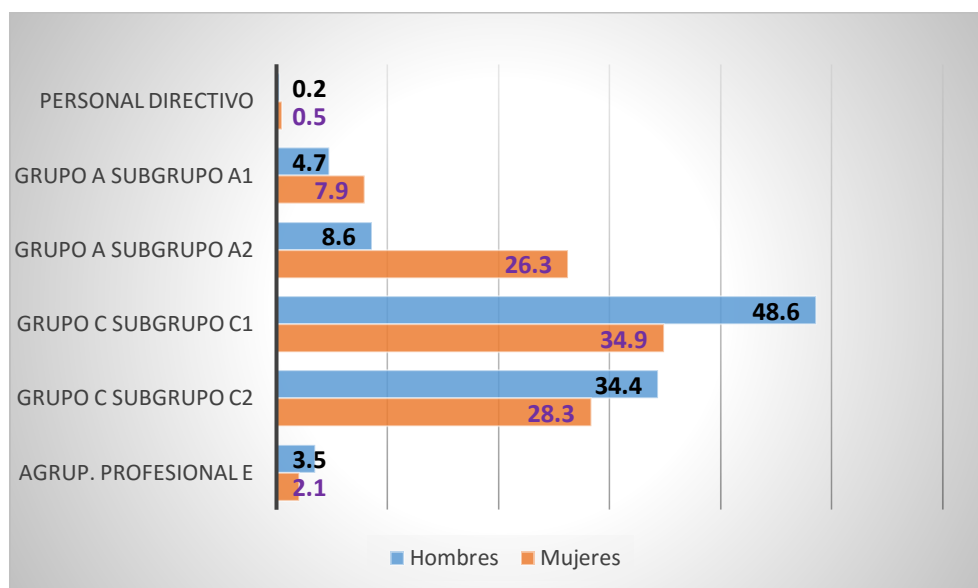
<sup>9</sup> Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, datos a Diciembre 2015

Así en el grupo A1, los hombres son 60 frente a las mujeres que suman 62 trabajadoras, un 4,7% de los hombres frente a un 7,9% de mujeres de la plantilla total en cada uno de los grupos profesionales.

En el grupo A2, también el número de mujeres, 205, supera ampliamente al de hombres, casi la mitad de efectivos en este grupo: 109 hombres.

De manera que, si los hombres pertenecientes a esta categoría laboral representan el 8,6% de la plantilla total del Ayuntamiento, las mujeres de este grupo significan más de un cuarta parte de las mujeres que trabajan en la institución, un 26,3%.

**PLANTILLA POR SEXO Y GRUPOS PROFESIONALES. PORCENTAJES<sup>10</sup>**



En el resto de grupos profesionales, la superioridad numérica de los hombres supera ampliamente al de mujeres. En el grupo C1, los hombres son 616 frente a 272 de mujeres. Siendo un 48,6% del total de trabajadores hombres y un 34,9% del total de mujeres que trabajan en la Ayuntamiento.

<sup>10</sup> Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, datos a Diciembre 2015

En el subgrupo C2 son 436 los hombres por 221 de mujeres. En el primer caso significa un 34,4% de los trabajadores hombres del Ayuntamiento y en el segundo un 28,3% del total de mujeres que trabajan en la institución.

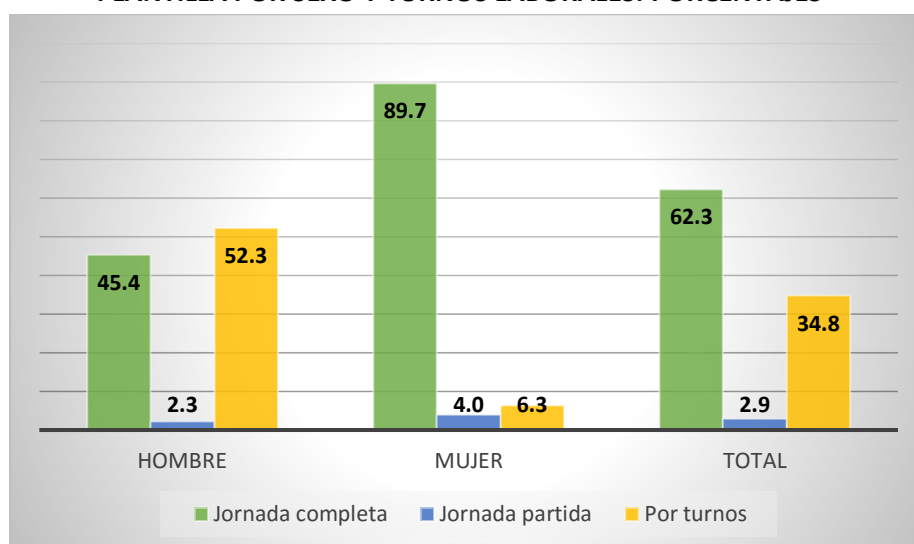
En otras agrupaciones profesionales se ubican 44 de hombres por 16 mujeres. En términos porcentuales son un 3,5% del total de hombres por un reducido 2,1% del también total de mujeres.



#### 1.4. JORNADA LABORAL Y SEXO

En la clasificación del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento en función del tipo de jornada que ejercen – completa, partida o por turnos-, queda claro que la jornada por turnos es cosa de los hombres.

PLANTILLA POR SEXO Y TURNOS LABORALES. PORCENTAJES<sup>11</sup>



En cambio, la jornada partida, es cosa de las mujeres, aunque apenas representa el 2,9% del tipo de jornada de los trabajadores y trabajadoras de la institución. Así, las mujeres con este tipo jornada partida representan a un 4% del total frente al 2,3% de los trabajadores hombres.

Si la jornada completa la ejerce el 62,3% de los funcionarios/as y personal laboral, en este caso las mujeres lo hacen en el 89,7% de los casos mientras que ese porcentaje se reduce entre los hombres a menos de la mitad de los efectivos masculinos, un 45,4%.

En el caso de la jornada por turnos, si bien este tipo de jornada lo ejerce el 34,8% de la plantilla total del Ayuntamiento, en el caso de los hombres se eleva hasta el 52,3% del total de trabajadores hombres que ejerce esta jornada por turnos. En el caso de las mujeres trabajadoras en la institución apenas un residual 6,3% tiene jornada por turnos.

<sup>11</sup> Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, datos a Diciembre 2015

## 1.5. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN POR SEXOS DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS O GRUPOS PROFESIONALES

PLANTILLA POR SEXO, GRUPO PROFESIONAL B. PORCENTAJES<sup>12</sup>

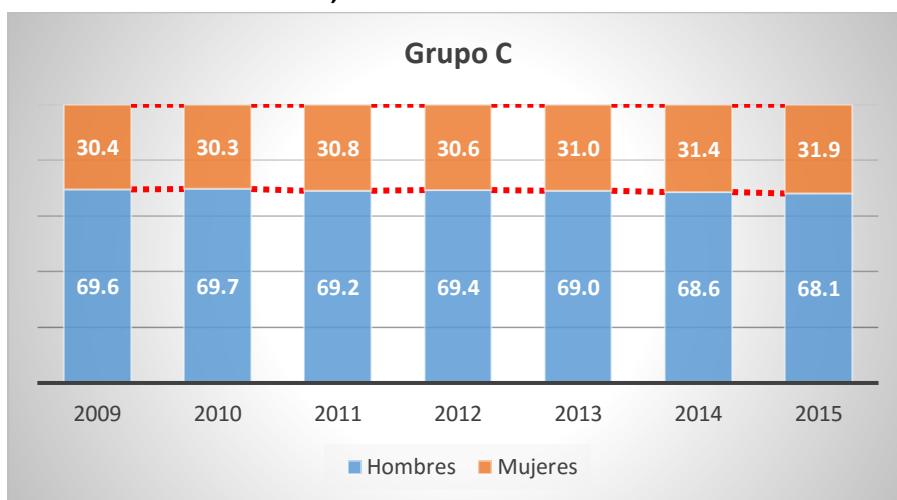


Puede observarse como, de manera progresiva en el periodo analizado de 2009 al 2015, la proporción de mujeres dentro del grupo directivo del Ayuntamiento ha tenido un tendencia sostenida de incremento.

Así se pasa en este grupo profesional de un 55,5% de mujeres frente a 44,5% de hombres en 2009, a un 61,2% de mujeres frente a 38,8% de hombres en 2015.

<sup>12</sup> Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, datos a Diciembre 2015

**PLANTILLA POR SEXO, GRUPO PROFESIONAL C . PORCENTAJES<sup>13</sup>**

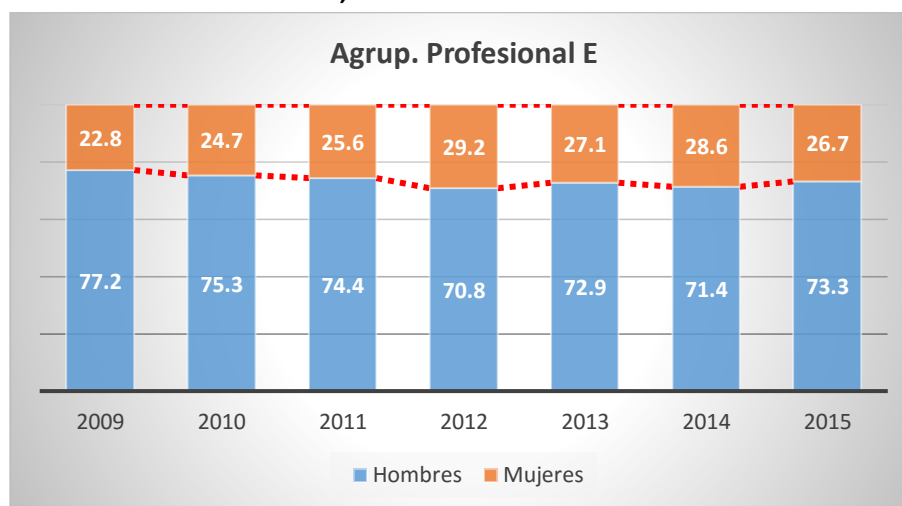


En el grupo profesional C, puede observarse la presencia estable de hombres y mujeres en una proporción que apenas varía con los años.

Si en 2009 en esta categoría laboral grupo C los trabajadores hombres significaban un 69,6% frente a un 30,4% de mujeres trabajadoras del Ayuntamiento, la proporción se mantiene en cifras parecidas en 2015 con un 68,1% de hombres por un 31,9% de mujeres.

<sup>13</sup> Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, datos a Diciembre 2015

**PLANTILLA POR SEXO, GRUPO PROFESIONAL E. PORCENTAJES<sup>14</sup>**



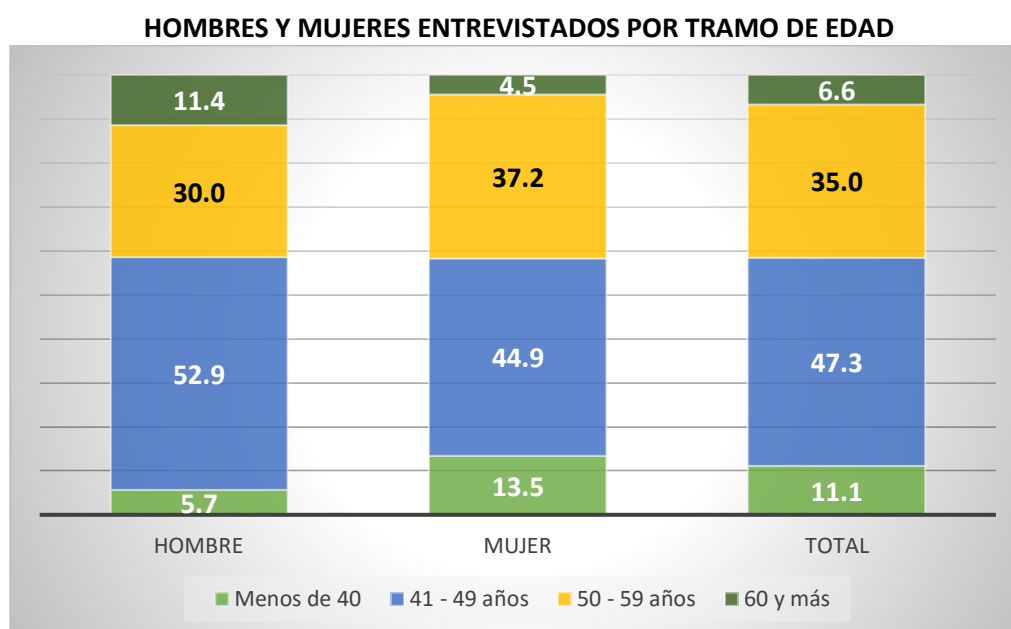
En esta agrupación laboral E se ha ido produciendo una leve mayor participación de mujeres con el paso de los años.

Si en el 2009 los hombres significaban un 77,2% de los efectivos frente a un 22,8% de mujeres en este grupo laboral, en 2015 las mujeres presentan un cierto repunte hasta el 26,7% de este grupo profesional por un 73,3% de los hombres.

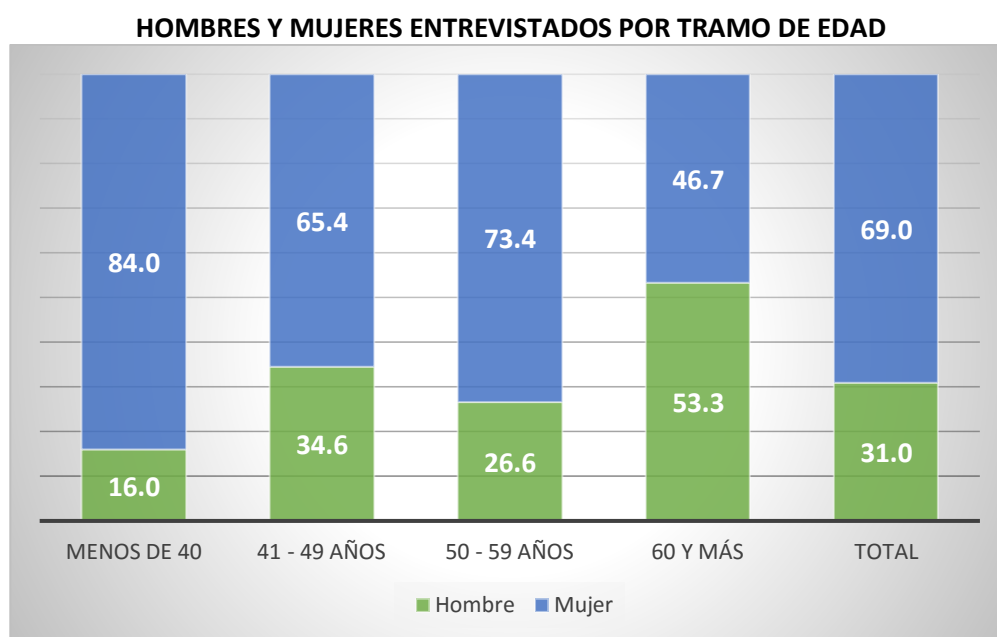
<sup>14</sup> Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, datos a Diciembre 2015

## 2. MUESTRA OBTENIDA: ALGUNAS DIFERENCIAS CON EL UNIVERSO

### 2.1. LA EDAD Y SEXO EN LA MUESTRA OBTENIDA



En la encuesta dirigida a los funcionarios y funcionarias, y otros trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria se ha entrevistado a 226 personas. De ellas un 11,1% eran menores de 40 años, un 47,3% tenían entre 41 y 49 años, otro 35% entre 50 y 59 años, figurando un 6,6% de mayores de 60 años.



Un 69% de los trabajadores del Ayuntamiento encuestados son mujeres frente a un 31% de hombres. En este sentido, se podría decir que la muestra obtenida en la encuesta las mujeres están sobrerrepresentadas, lo que influye de alguna manera en los resultados globales. Este esquema se repite en todos los tramos de edad salvo en el de mayores de 60 años.

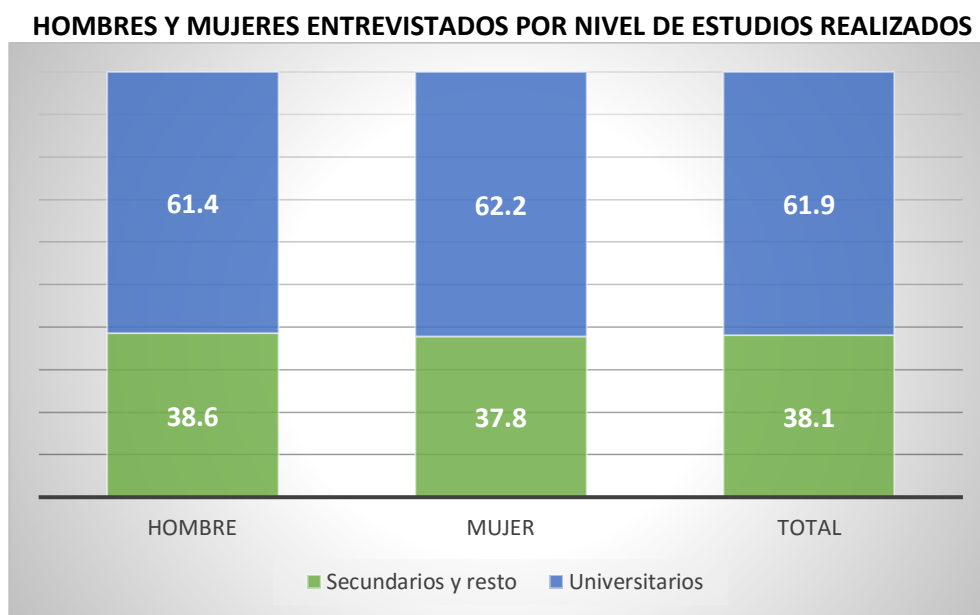
Así las mujeres representan un 84% de las personas entrevistadas en el segmento más joven de menores de 40 años, aquí los hombres consultados son un 16%.

En el siguiente tramo, el que va de los 41 a los 49 años, las mujeres son un 65,4% y los hombres un 35,6%.

Un 73,4% de mujeres son las que han respondido a la encuesta en el tramo de 50 a 59 años, los hombres un 26,6%.

En el segmento de más edad, el de funcionarios y trabajadores de más de 60 años, la representación de los hombres se eleva al 53,3% de los entrevistados frente a un 46,7% de mujeres.

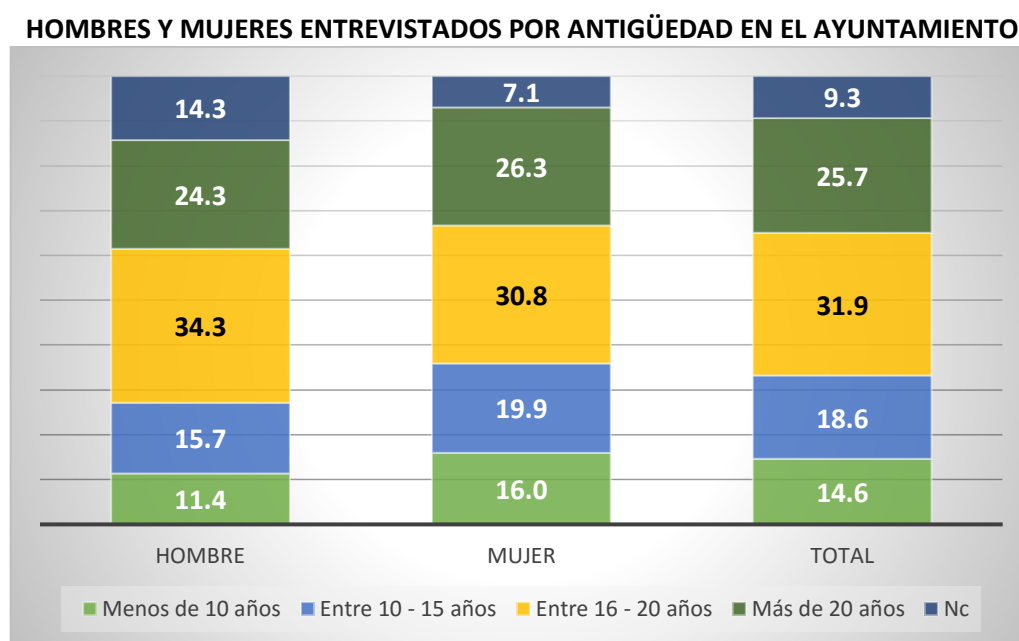
## 2.2. NIVEL DE CUALIFICACIÓN



Si atendemos al nivel de estudios que poseen los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento que han respondido a nuestra encuesta, se puede concluir que no existen diferencias significativas en cuanto a la titulación académica que poseen los integrantes de cada segmento.

Así, vemos que las mujeres con titulación universitaria, un 37,8%, apenas difiere del porcentaje que se da entre los hombres entrevistados, un 38,6%. Complementariamente entre las funcionarias y trabajadoras con estudios secundarios u otros estudios, el porcentaje es del 62,2% similar al 61,4% que se da entre los hombres trabajadores del Ayuntamiento.

## 2.3. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA



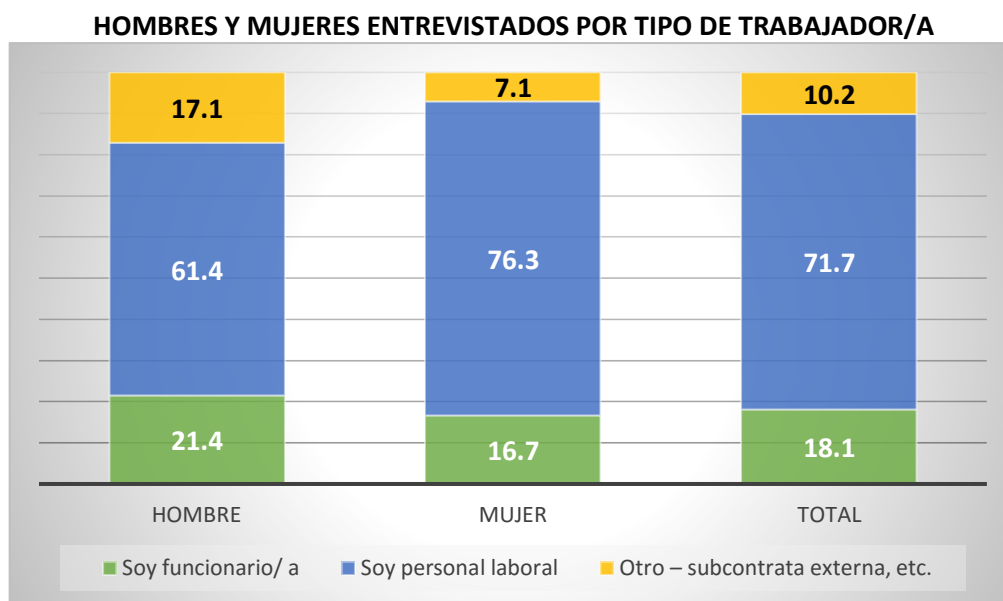
Podemos afirmar que el perfil de edad de las funcionarias y trabajadoras del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria entrevistados, es más joven que el de los hombres. Así, el tramo más joven, de menos de 10 años de trabajo en el Ayuntamiento, las mujeres representan al 16% frente a un 11,4% de los hombres.

Lo mismo ocurre en el siguiente tramo de antigüedad en el trabajo, el que va de los 10 a 15 años, en los que las mujeres representan casi el 20% de los efectivos frente a un 15,7% de los hombres. También en el tramo de trabajo de más de 20 años en la institución, en los que las mujeres representan el 26,3% frente a un 24,3% de los hombres.

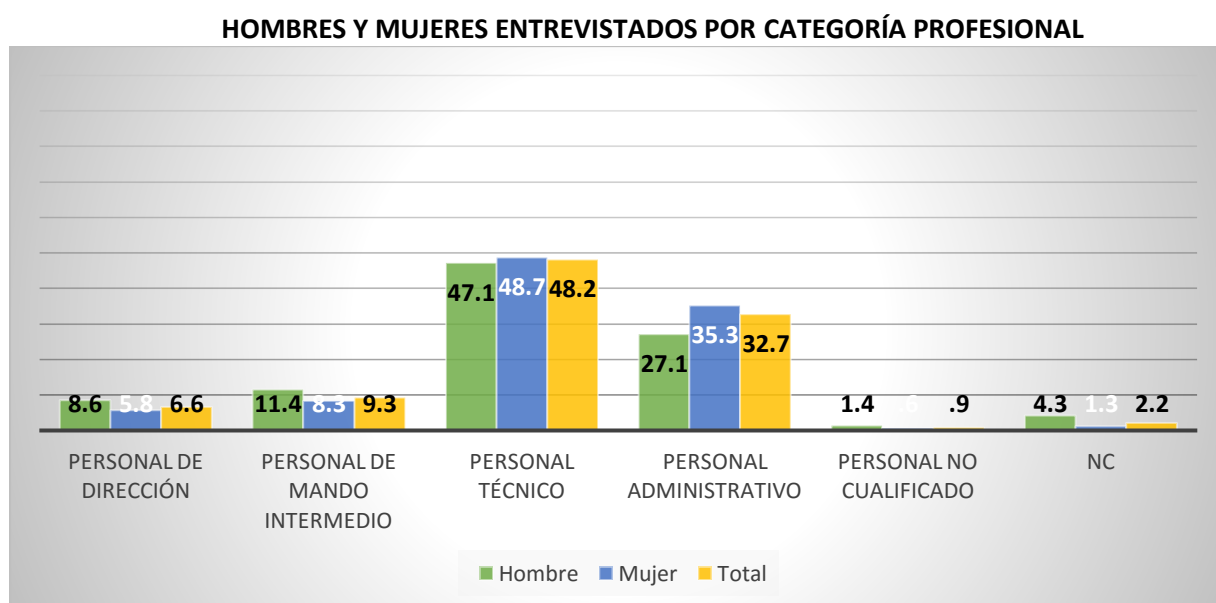
Sólo en el segmento de entre 16 y 20 de antigüedad los hombres figuran con un porcentaje superior, un 34,3% frente un 30,8% de las mujeres.



## 2.4. CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES DE LA MUESTRA



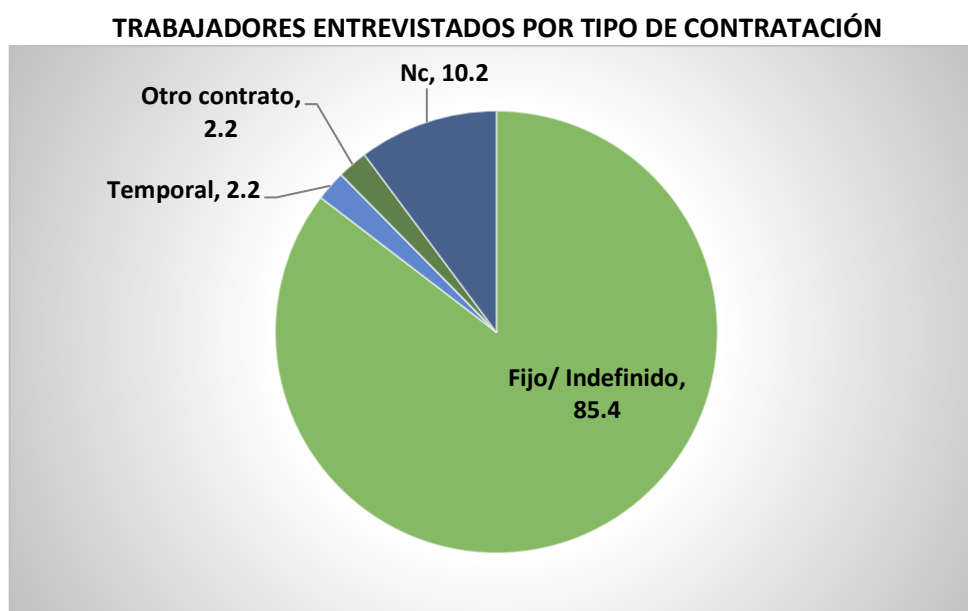
De las personas entrevistadas un 18,1% son funcionarios/as, un 71,7% personal laboral y otro 10,2% pertenecientes a subcontratas externas.



Por categorías profesionales pueden observarse diferencias por género algunas especialmente relevantes entre las personas encuestadas. Así, entre el personal de dirección los hombres representan a un 8,6% de los trabajadores frente a un 5,8% de las mujeres. Más notoria es esta diferencia entre el personal de mando intermedio, un 11,4% de hombre por un 8,3% de mujeres.

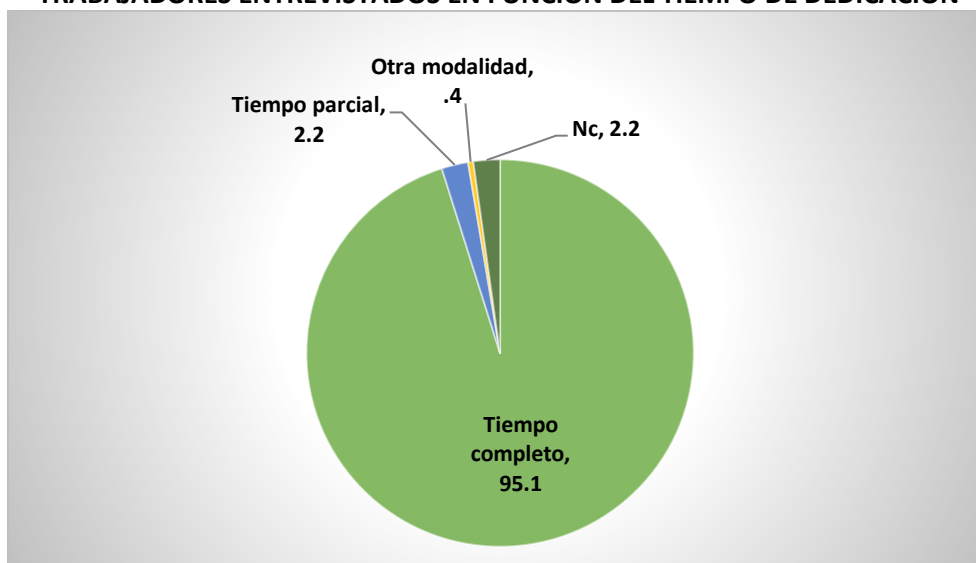
Entre el personal técnico la variable de género aparece equilibrada, alrededor del 48% en ambos segmentos hombre/mujer.

Donde destaca la presencia de mujeres es entre el personal administrativo en el que las mujeres representan al 35,3% de los efectivos frente a un 27,1% de los hombres.



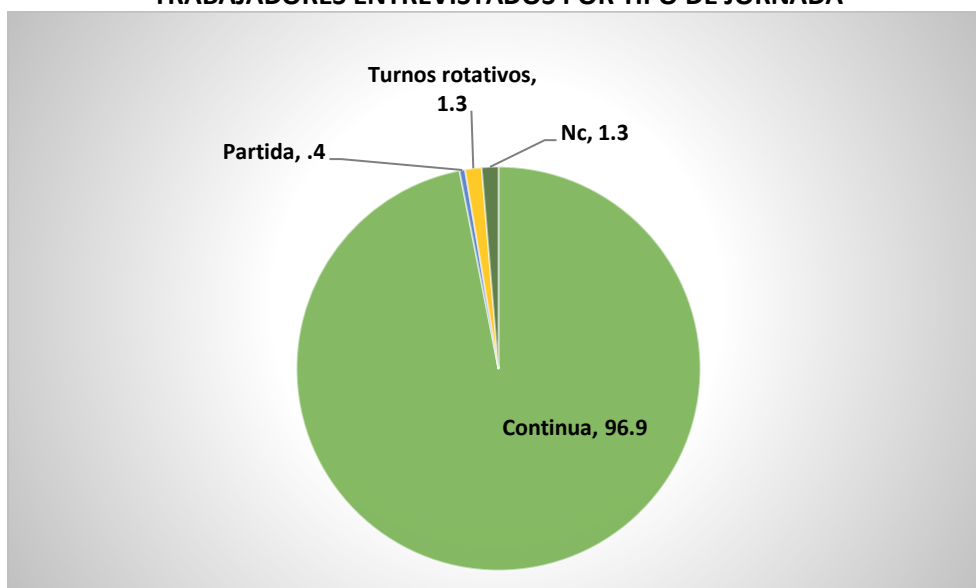
Según el tipo de contrato con el que se trabaja, entre las personas que han respondido a nuestra encuesta, un mayoritario 85,4% lo hace con un contrato fijo o indefinido frente a un ínfimo 2,2% con contrato laboral de carácter temporal. Otros tipos de contrato lo tiene un 2,2% de los consultados.

### TRABAJADORES ENTREVISTADOS EN FUNCIÓN DEL TIEMPO DE DEDICACIÓN



Ahora, en función de tiempo de dedicación el 95,1% de los trabajadores lo hacen a tiempo completo, por un 2,2% que lo hace a tiempo parcial. Otras modalidades singulares, apenas representan el 0,4%.

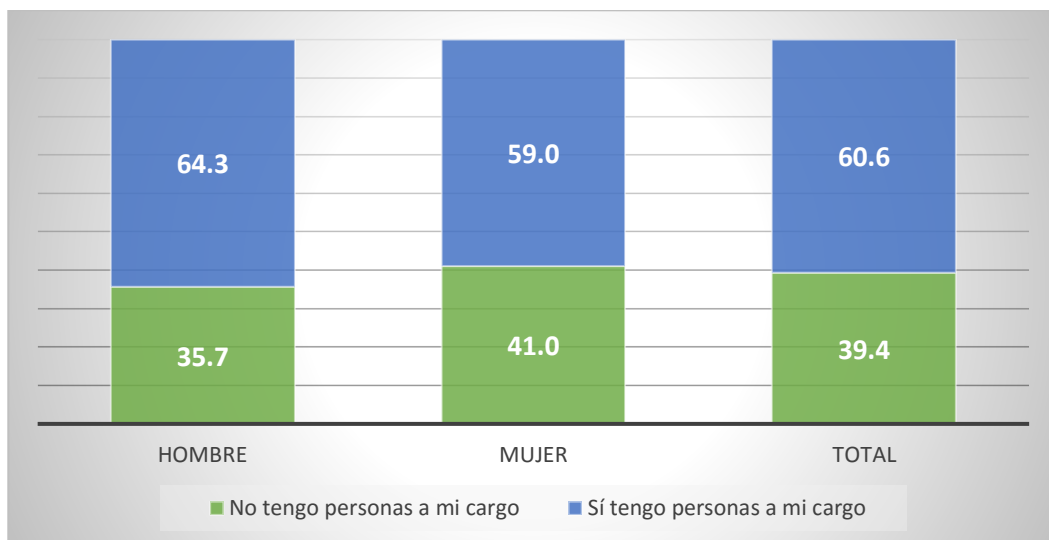
### TRABAJADORES ENTREVISTADOS POR TIPO DE JORNADA



Por el tipo de jornada, y según lo declarado por los entrevistados en nuestra encuesta, tienen una jornada continua el 96,9% de los trabajadores/as. Turnos rotativos un 1,3% de la plantilla consultada, por un escaso 0,4% que tiene jornada partida

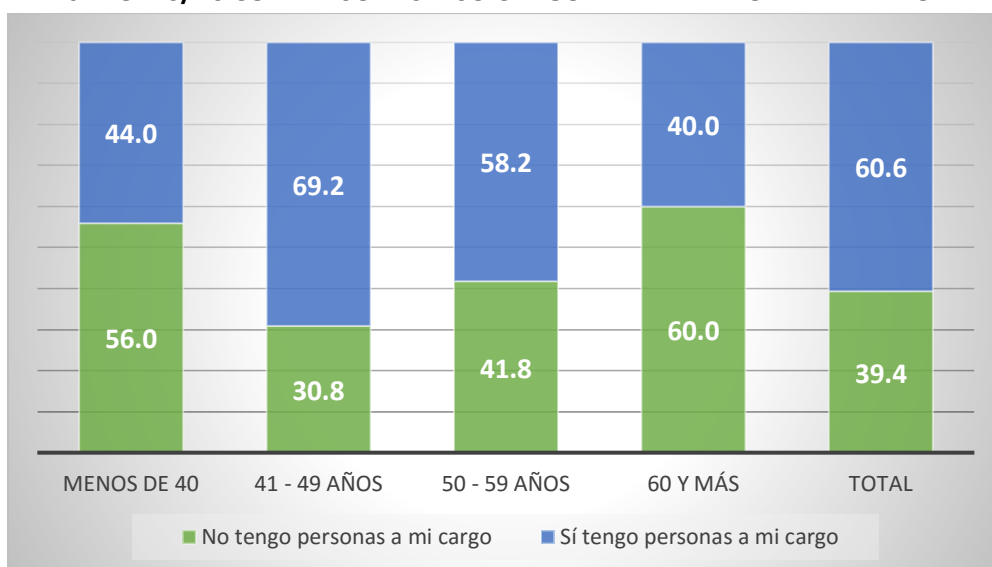
## 2.5. PERSONAS A SU CARGO EN EL ÁMBITO FAMILIAR

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



De los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento consultados un 60% tienen personas a su cargo en el ámbito doméstico—hijos o mayores-. Otro 40% declara que no tiene personas a su cargo.

### TRABAJADORES/AS CON PERSONAS A SU CARGO EN EL ÁMBITO FAMILIAR POR 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 hijos o mayores.

Así vemos cómo en el tramo de 41 a 49 años aumenta el porcentaje de trabajadores con personas a su cargo, que tiene que ver de manera directa con el periodo de mayor cuidado de los hijos, así lo declara un 69,2% de los consultados en este tramo de edad.

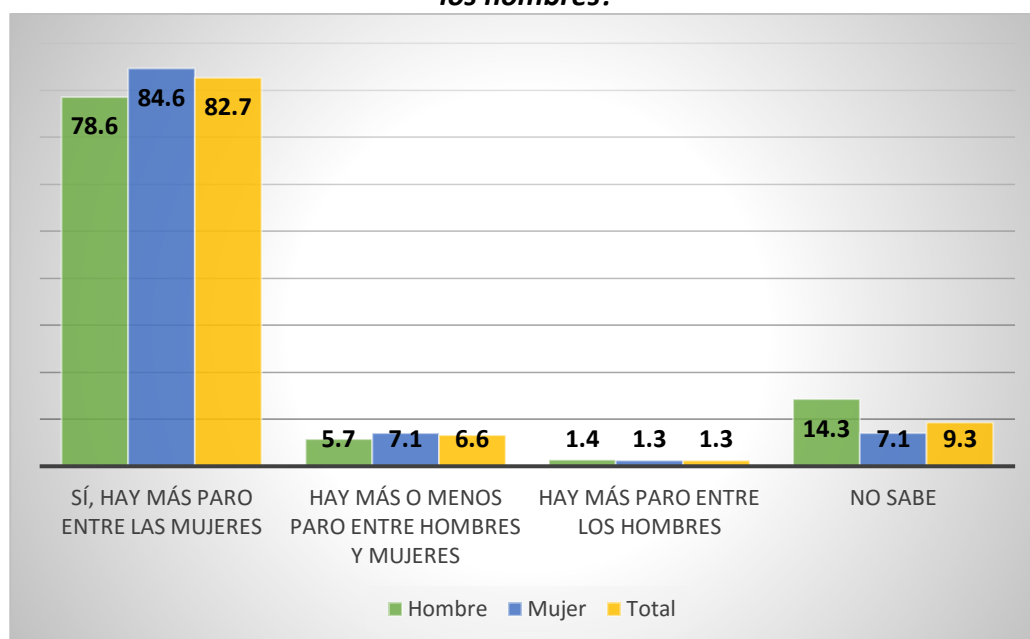
Otro tanto ocurre en siguiente tramo, de 50 a 59 años, donde el cuidado de los mayores se hace más frecuente, así lo hace un 58,2% de los consultados de este segmento.

Podemos observar como disminuye el nivel de responsabilidad por el cuidado de personas a su cargo en los otros segmentos de edad, de menos de 40 años y con edades superiores a los 60 años.

### 3. Percepciones sobre el paro y las mujeres

#### 3.1. INCIDENCIA DEL PARO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

**Por lo que usted sabe, ¿cree que el paro de las mujeres en Canarias es mucho más alto que el de los hombres?**



La perspectiva que se tiene por parte de los trabajadores del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria de la situación diferencial del paro en Canarias entre mujeres y hombres se ajusta con bastante fidelidad a la realidad de las cifras oficiales.

Así, la Encuesta de Población Activa – EPA-, que elabora el Instituto Nacional de Estadística – INE- correspondiente al segundo trimestre de 2016, sitúa al paro laboral en la islas en el 27,3%, diferenciándose claramente por género, pues un 25,5% de los hombres está en paro frente a un 29,5% entre las mujeres. Situación diferencial que se refleja en todos los tramos de edad.

En nuestra encuesta, un 82,7% de los consultados tienen la percepción de que en Canarias hay más paro entre las mujeres que entre los hombres. Pero resulta esclarecedor constatar como los hombres piensan en menor medida que las mujeres que esta diferencia ante el paro laboral es

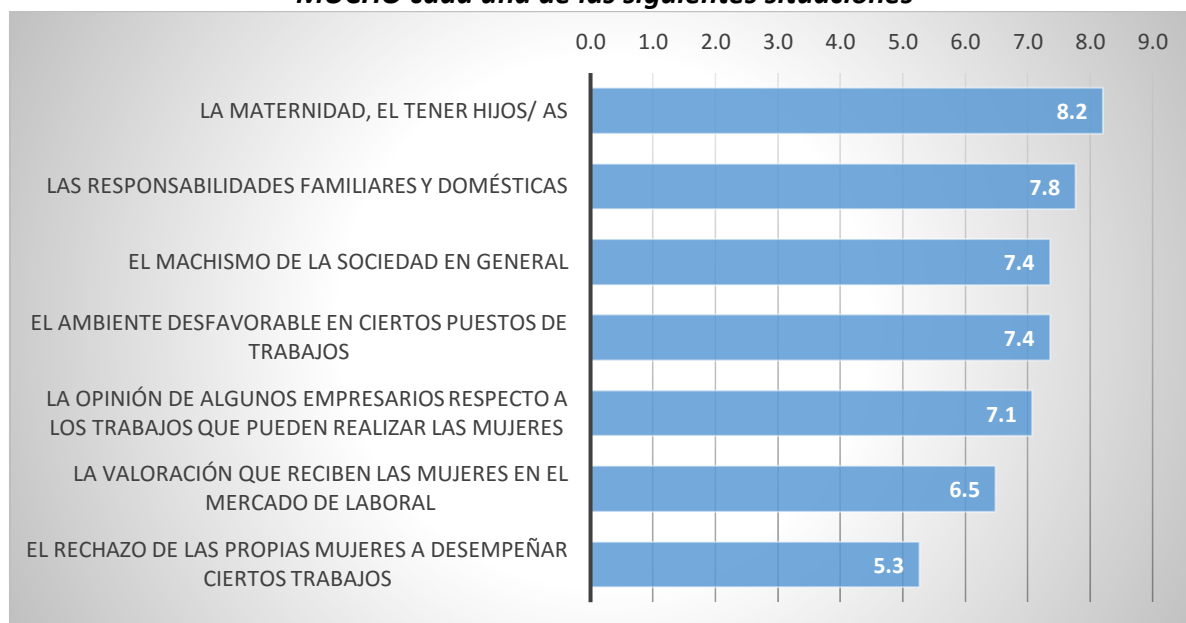
menor que el que perciben las propias mujeres, un 78,6% de los hombres ante el 84,6% de las mujeres.

Por otro lado, un 6,6% de los entrevistados tienen la percepción de que los niveles de paro son similares entre los hombres y entre las mujeres. Apenas un 1,3% de los consultados consideran que las tasas de paro son superiores entre los hombres. Hasta un 9,3% afirma que no tiene criterio sobre la cuestión.



### 3.2. DIFICULTADES PARA ENCONTRAR TRABAJO SIENDO MUJER

**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 las opiniones recogidas, los principales factores que están influyendo a la hora de que las mujeres encuentren y puedan mantener un puesto de trabajo son los que conciernen directamente a aspectos concretos que tradicionalmente están vinculados de manera estrecha a la propia condición femenina.

Así, la cuestión de la maternidad y el cuidado de los hijos se considera que son las trabas 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, no los es tanto en aquellos otros aspectos que tienen que ver con la atención directa y cotidiana a los hijos asumido de manera histórica por la mujer.

A esto se añade otro elemento asumido tradicionalmente 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 que significan también un freno importante, aparecen dimensiones de actitudes sociales más generales, pese a los avances de los últimas décadas, como son el machismo anidado en nuestras sociedades que tienen una visión secundaria de la mujer respecto del trabajo fuera de casa.

Haciendo una lectura de los datos resultantes de la Encuesta, aparece en primer lugar la cuestión de la maternidad, el tener hijos o hijas que criar, el primer factor de dificultad al que se enfrentan las mujeres a la hora de encontrar trabajo y mantenerlo. Así lo consideran los entrevistados al calificar con un 8,2, en una escala del 0 al 10, achacándole a esta cuestión una influencia notable frente a la búsqueda de trabajo.

En esta escala le sigue como elemento de dificultad ante el trabajo, la situación en el entorno doméstico que se presenta al tener que asumir las tareas que exigen las responsabilidades familiares y la necesidad de afrontar las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar. Así se califica este factor con un 7,8 en la escala utilizada.

Como tercer elemento desfavorable que han de encarar las mujeres a la hora de encontrar y mantenerse en un puesto de trabajo figura el machismo en general que se percibe en la sociedad en general. Así, se puntúa con un 7,4 en nuestra escala de influencia.

Con esta misma puntuación, un 7,4, aparece el ambiente desfavorable a que pueden encontrar las mujeres en ciertos puestos de trabajo de sus compañeros masculinos (por ejemplo: Taller Mecánico, Construcción, etc.)

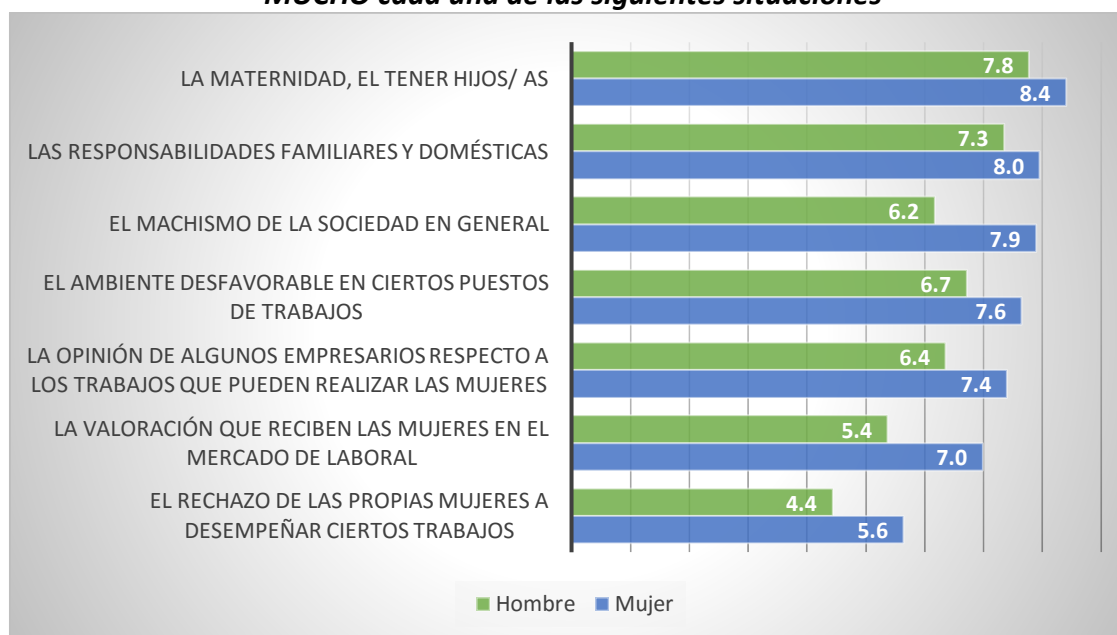
A continuación en esta escala de influencia a la hora de hacer más difícil la incorporación de una mujer al mercado laboral, con una puntuación del 7,1, figura la opinión de algunos empresarios respecto a los trabajos que pueden o no realizar las mujeres.

En sexto lugar de mayor influencia aparece, con un 6,5, una dimensión de carácter genérico como es la valoración social tradicional que reciben las mujeres por principio en relación al mercado laboral.

En último lugar figura, con una puntuación intermedia de nivel de influencia, un 5,3, el posible rechazo que las propias mujeres puedan presentar a la hora de asumir determinados trabajos.

	Hombre					Mujer					Ambos sexos				
	Menos de 0	1-49 años	50-59 años	60 y más	Total	Menos de 0	1-49 años	50-59 años	60 y más	Total	Menos de 0	1-49 años	50-59 años	60 y más	Total
La maternidad, el tener hijos/as	8,0	7,6	8,0	7,6	7,8	9,0	8,4	8,1	9,3	8,4	8,9	8,1	8,1	8,4	8,2
La valoración que reciben las mujeres en el mercado de laboral	5,5	5,2	6,1	4,0	5,4	7,6	7,3	6,4	6,4	7,0	7,3	6,6	6,3	5,1	6,5
La opinión de algunos empresarios respecto a los trabajos que pueden realizar las mujeres	7,3	6,4	7,0	4,4	6,4	8,0	7,5	7,1	6,7	7,4	7,9	7,1	7,1	5,5	7,1
El rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos	7,3	4,1	4,6	4,1	4,4	6,0	6,0	5,2	4,6	5,6	6,2	5,4	5,0	4,3	5,3
Las responsabilidades familiares y domésticas	8,0	6,9	8,0	7,4	7,3	9,0	8,0	7,6	7,3	8,0	8,8	7,6	7,7	7,3	7,8
El ambiente desfavorable en ciertos puestos de trabajos	5,3	6,6	7,5	6,1	6,7	7,8	7,7	7,5	7,7	7,6	7,4	7,3	7,5	6,9	7,4
El machismo de la sociedad en general	5,5	6,1	7,1	4,6	6,2	8,4	7,9	7,5	9,3	7,9	8,0	7,3	7,4	6,8	7,4

**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**

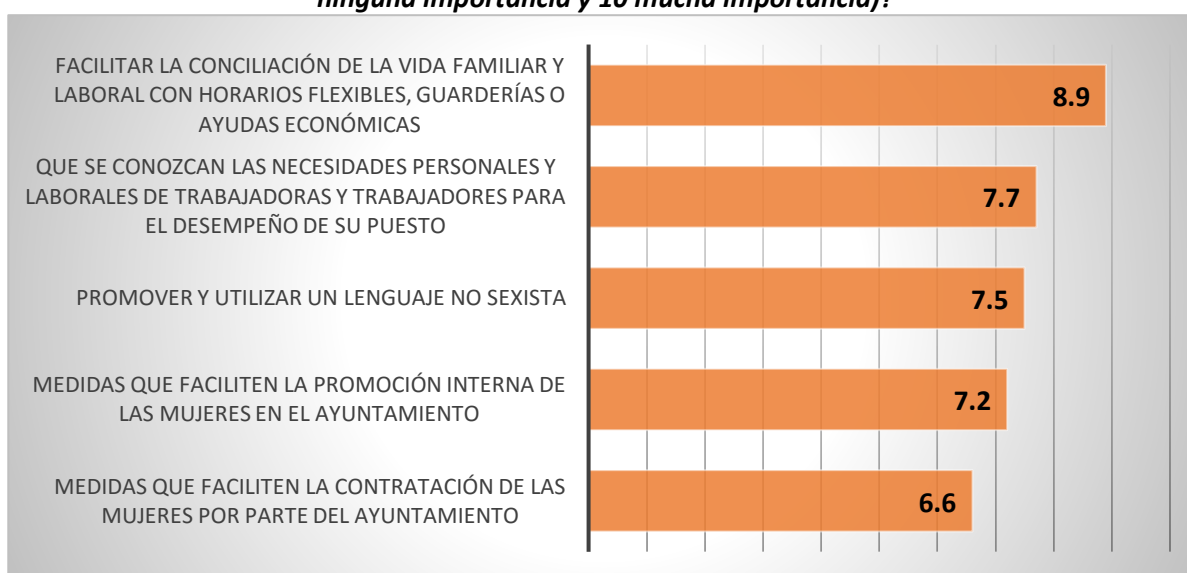


Si nos detenemos en observar las diferentes perspectivas que tienen hombres y mujeres consultados respecto de la influencia que las distintas dimensiones analizadas tienen a la hora de dificultar el acceso y mantenimiento de un puesto laboral por las mujeres, resulta enormemente esclarecedor ver como los hombres, en cada dimensión, se manifiestan más precavidos restándole influencia en cada una 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 de género efectiva.

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.

## 4. Medidas para la promoción de la igualdad entre el personal del Ayuntamiento

**¿Qué grado de importancia piensa usted que tendrían cada una de las siguientes medidas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento (sabiendo que 0 significa ninguna importancia y 10 mucha importancia)?**



En lo que concierne a medidas concretas que el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria podría articular o potenciar a la hora de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su ámbito interno, los entrevistados sitúan en primer lugar, y de manera destacada, el facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral con horarios flexibles, guarderías o ayudas económicas complementarias. La valoración que hace es de 8,9 puntos en la escala de 0 a 10.

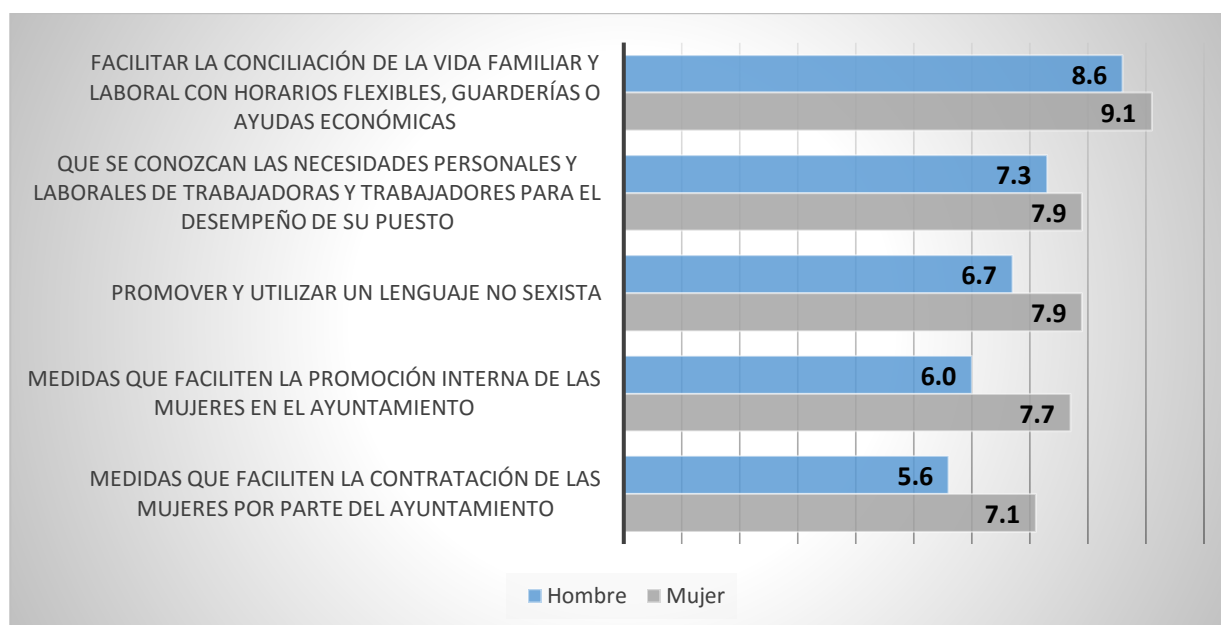
En segundo lugar, con 7,7 puntos, se propone al Ayuntamiento que profundice en conocer de manera más específica las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto, que faciliten la integración y desempeño de los trabajos en mejores condiciones de igualdad.

De manera más secundaria se apunta a la necesidad de implantar políticas progresivas de implantación de una utilización del lenguaje no sexista, tanto en las relaciones laborales cotidianas como en los documentos administrativos de uso habitual. Valorado con 7,5 puntos.

Le sigue, ahora con una valoración de 7,2 puntos, la articulación por el Ayuntamiento de medidas específicas que faciliten la promoción interna de las mujeres en el Ayuntamiento.

En último lugar figura, con 6,6 puntos de nuestra escala, el desarrollo de iniciativas de discriminación positiva a la hora de facilitar la contratación de las mujeres por parte del Ayuntamiento.

	Hombre					Mujer					Total				
	Menos de 40 años	41-50 años	51-59 años	60 y más	Total	Menos de 40 años	41-50 años	51-59 años	60 y más	Total	Menos de 40 años	41-50 años	51-59 años	60 y más	Total
Medidas que faciliten la contratación de las mujeres por parte del Ayuntamiento	5,0	5,4	6,2	4,9	5,6	7,5	7,3	6,8	6,1	7,1	7,1	6,6	6,7	5,5	6,6
Medidas que faciliten la promoción interna de las mujeres en el Ayuntamiento	6,8	5,8	7,0	3,6	6,0	8,0	7,7	7,6	7,8	7,7	7,8	7,1	7,4	5,4	7,2
Que se conozcan las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto	7,0	7,4	7,6	6,6	7,3	8,9	7,9	7,5	7,3	7,9	8,6	7,7	7,5	6,9	7,7
Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral con horarios flexibles, guarderías y ayudas económicas	7,5	8,7	9,1	7,4	8,6	9,5	9,0	9,0	9,4	9,1	9,2	8,9	9,0	8,3	8,9
Promover y utilizar un lenguaje no sexista	7,0	6,8	7,5	4,0	6,7	7,9	7,7	7,9	9,1	7,9	7,8	7,4	7,8	6,4	7,5



De nuevo se percibe lo que es la tónica general de manifestaciones en nuestra encuesta: los hombres tienen una visión un paso atrás que las mujeres respecto de la situación de éstas ante las distintas barreras y dificultades frente a su dedicación laboral.

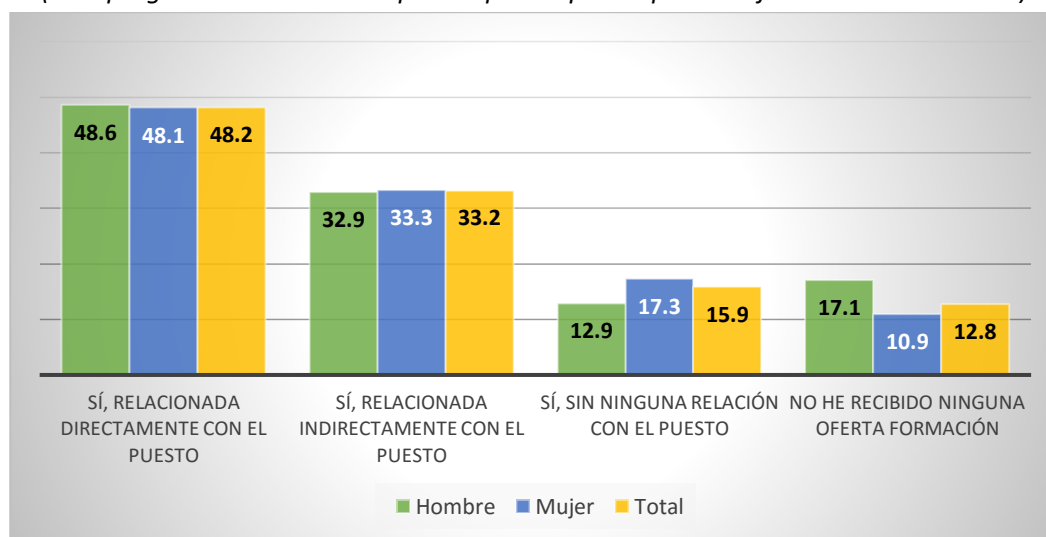
Así se observa en cada una de las dimensiones analizadas, donde habremos de destacar, por su diferente visión los aspectos que tienen que ver con la articulación de medidas de discriminación positiva con las mujeres en cuanto a promoción interna dentro del Ayuntamiento o a la hora de facilitar la contratación de mujeres.

## 5. La formación en el Ayuntamiento

### 5.1. OFERTA DE CURSOS

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

*(Esta pregunta es de multirrespuesta por lo que los porcentajes suman más de 100)*



Casi la mitad de los trabajadores del Ayuntamiento, hasta un 48,2%, afirman haber recibido alguna oferta para la realización de cursos, jornadas o sesiones de formación directamente relacionadas con el puesto de trabajo en los últimos tres años. Junto a estos un 33,2% han tenido ofertas pero relacionada indirectamente con el puesto de trabajo que se desempeña.

Otro 15,9% 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. Un 12,8% de los trabajadores del Ayuntamiento afirman no haber recibido ninguna oferta de formación.

Tanto en las ofertas de cursos y jornadas relacionadas de manera directa con el puesto de trabajo, como en aquellas vinculadas de alguna manera al puesto, no se aprecian diferencias significativas entre mujeres y hombres.



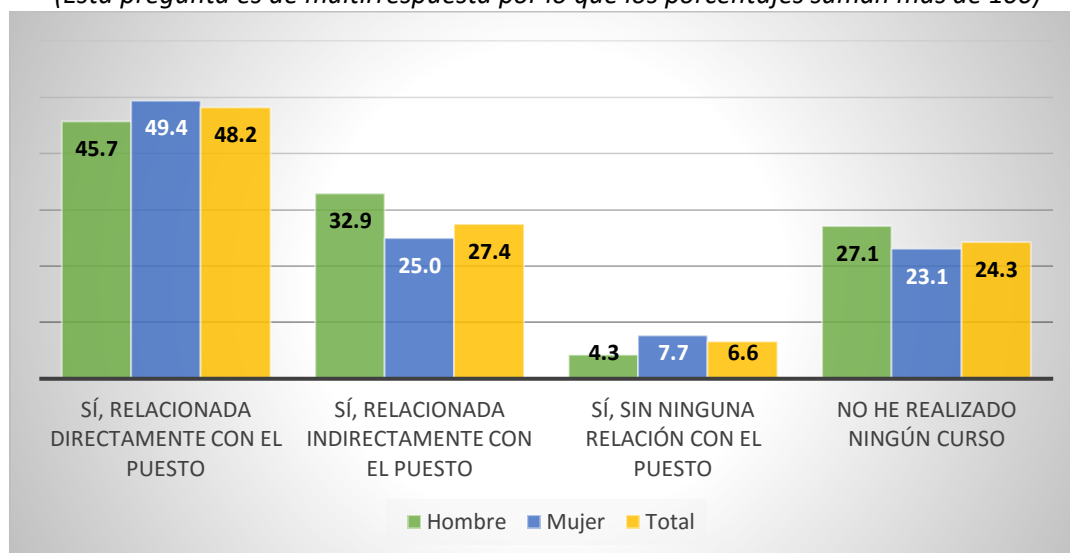
Estas diferencias si aparecen cuando los cursos y jornadas no tienen que ver con las tareas específicas del puesto de trabajo. Así, las mujeres han recibido ofertas para la realización de cursos no relacionadas con el puesto de trabajo en un 17,3% de los consultados frente a un 12,9% de los hombres.

De manera inversa son los hombres principalmente los que no han recibido ningún tipo de oferta para la realización de cursos, un 17,1%, frente a un 10,9% de las mujeres encuestadas.

## 5.2. REALIZACIÓN DE CURSOS

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

*(Esta pregunta es de multirrespuesta por lo que los porcentajes suman más de 100)*



Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento que han recibido, en los últimos tres años, la oferta directa para la realización de cursos, jornadas o sesiones de formación que estuviera relacionada con el puesto de trabajo que desempeñaba, han participado en su totalidad en ellos. Con el matiz de que son las mujeres las más proclives a la participación, en un 49,4%, por un 45,7% entre los hombres.

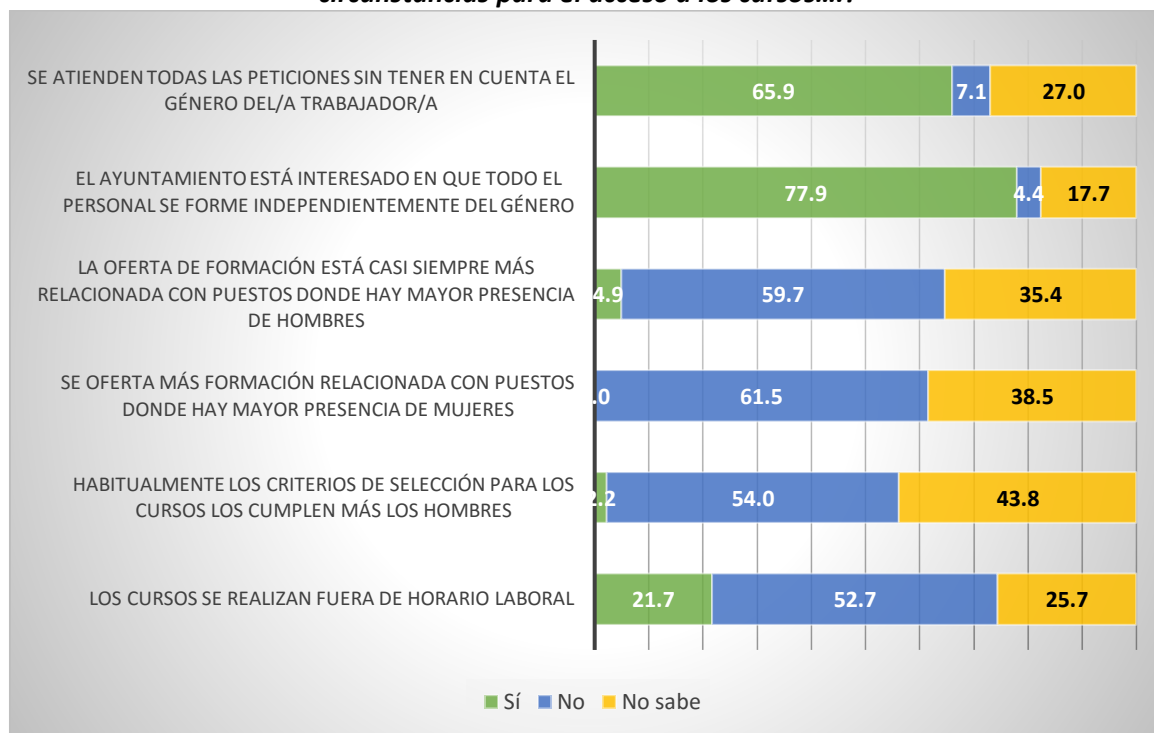
Si la actividad de formación estaba relacionada de manera indirecta con el puesto de trabajo, la participación disminuye algo, de un 33,2% que manifiesta que ha recibido oferta frente a un 27,4% que de manera efectiva participó en ellas. En este caso son los hombres los que tienen una participación mayor, de un 32,9% frente a un 25% de las mujeres.

En cursos que no tenían ningún tipo de relación con el puesto de trabajo que se desempeña participó un 6,6% de los entrevistados, un 7,7% de mujeres y un 4,3% de hombres.

Casi una cuarta parte de los consultados, un 24,3%, manifiesta que no ha participado en ningún curso, jornada o sesión de formación en los últimos tres años. Menos los hombres con un 27,1% que las mujeres en un 23,1% de los casos.

### 5.3. FORMACIÓN IGUALITARIA

**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 los participantes en la encuesta su criterio respecto de determinadas características de las iniciativas de formación organizadas por 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 65,9% de los consultados 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 7,1% que opina que sí influye el ser hombre o mujer a la hora de acceder a algún curso o jornada de formación. Un elevado 27% afirma no tener criterio sobre esta cuestión.

De forma mayoritaria, con un 77,9%, se reconoce que el Ayuntamiento está interesado en que todo el personal se forme independientemente del género de pertenencia. Un marginal 4,4% piensa que no, junto a un 17,7% 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 59,7% discrepan de que los cursos y jornadas se oferten con mayor frecuencia en estos puestos con mayor frecuencia de hombres. Un 4,9% considera que sí, que los puestos con hombres reciben mayor número de ofertas formativas. Un 35,4% 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 61,5% considera que no, que las ofertas son igualitarias. Un 38,5% afirma que no sabe y no se pronuncia sobre la cuestión.

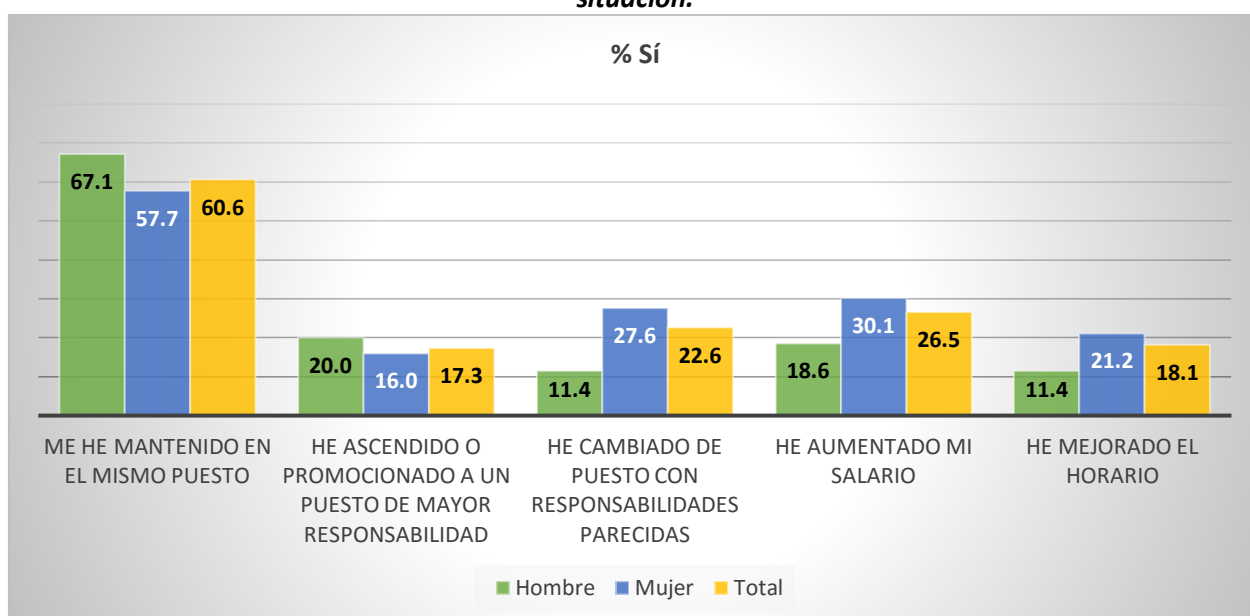
Se cuestionaba igualmente sobre si **habitualmente los criterios de selección para los cursos los cumplían más los hombres que las mujeres**. Un 54,0% afirman que no hay diferencias de criterios en las convocatorias que de manera directa o indirectamente primen méritos que puedan poseer los hombres frente a las mujeres. Un 2,2% de los consultados opinan que sí que los criterios que se establecen los cumplen con mayor facilidad los hombres frente a las mujeres. Hasta un 43,8% 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**. Más de la mitad de los entrevistados, un 52,7%, manifiestan que no se realizan fuera del horario de trabajo. Otro 21,7% declara que sí, que se realizan en horario laboral. Otro 25,7% no se manifiesta.

## 6. Promoción interna en el Ayuntamiento

### 6.1. TRAYECTORIA PERSONAL PROFESIONAL

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

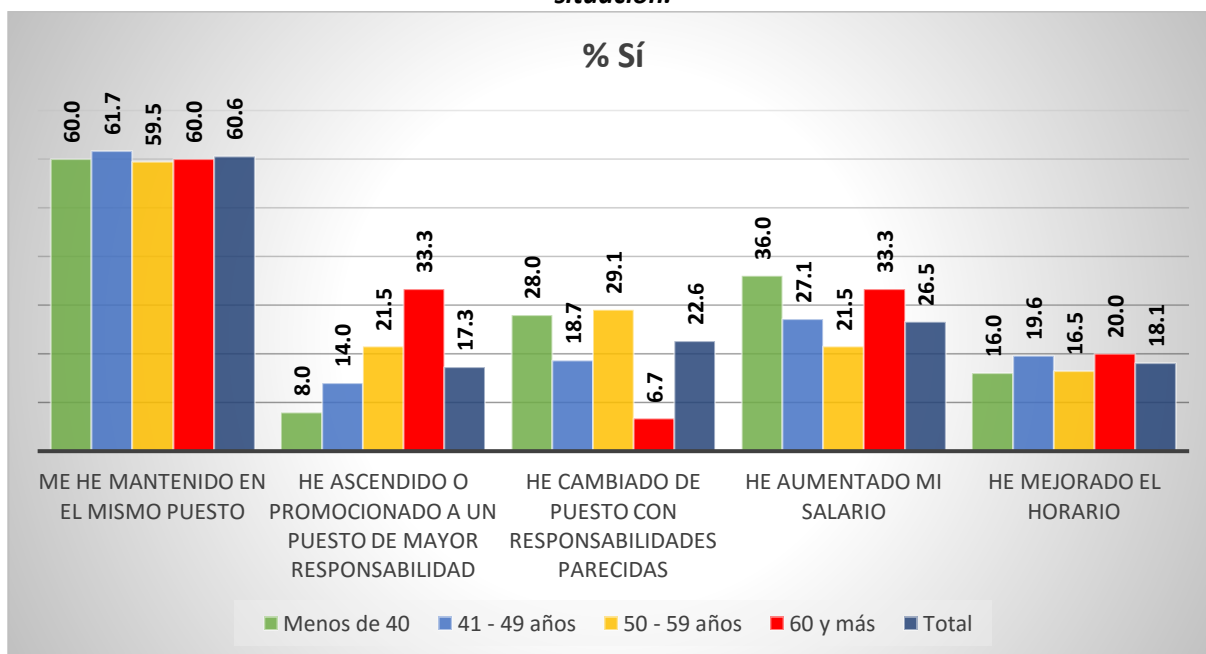


Circunscribiéndonos ahora a la trayectoria laboral del personal del Ayuntamiento dentro de la institución y concretándolo en los últimos cinco años, se constata como un 60,6% del personal ha mantenido su mismo puesto de trabajo en estos últimos años. Este mantenimiento en el mismo puesto es más frecuente entre los hombres, en un 67,1%, que en el caso de la mujeres, un 57,7%.

Si hasta un 17,3% de los trabajadores municipales ha ascendido o ascendido o promocionado a un puesto de mayor responsabilidad en los últimos cinco años, se da una diferencia de cuatro puntos favorable a los hombres, con un 20,0% de los casos, frente a un 16,0% en el caso de las mujeres.

De entre el 22,6% de los trabajadores del Ayuntamiento que cambiado de puesto con responsabilidades parecidas en los últimos años, son las mujeres las que lo han hecho con más frecuencia. Un 27,6% de las mujeres frente a un 11,4% de los hombres.

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



Si focalizamos nuestro análisis por las edades de los trabajadores municipales podemos ver como **no se presentan diferencias por edad en el grupo mayoritario del 60,0% de los que se han mantenido en el mismo puesto** de trabajo.

Sí se percibe cómo **la edad es un elemento relevante a la hora de haber ascendido o promocionado a un puesto de mayor responsabilidad**, lo que tiene que ver directamente con la mecánica habitual meritocrática de las Administraciones Públicas, donde el tiempo de permanencia en puestos de trabajo en el ámbito público es el principal elemento de valoración.

Respecto de los cambios de trabajo a puestos de responsabilidad similar, la dinámica no parece obedecer a una correspondencia directa con la edad del trabajador. Estos cambios horizontales se producen en mucha menor medida entre los trabajadores o trabajadoras de 60 o más años.

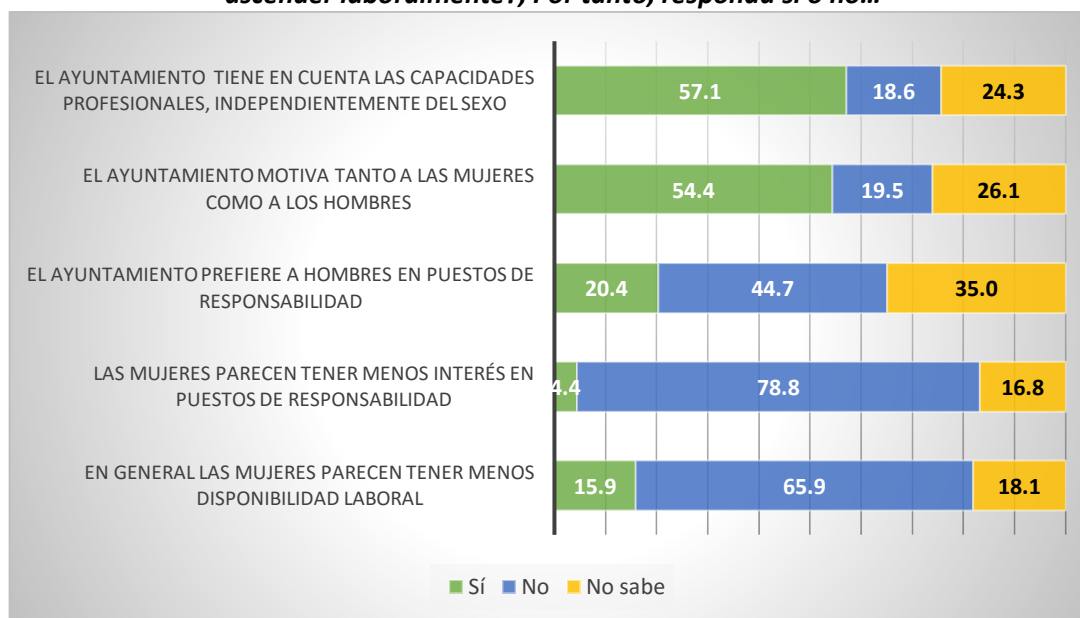
Si bien un 26,5% de los entrevistados manifiesta que han tenido un alza salarial en los últimos cinco años, **se constata que un 33,3% de los mayores de 60 años han tenido una subida de salario**, lo que se relaciona con el esquema salarial tradicional de trienios y que afecta a los trabajadores con la más larga trayectoria en el Ayuntamiento.

**El aumento de salario de los restantes grupos de edad parece que va unido a un menor tiempo de trabajo en el Ayuntamiento.** Los segmentos más jóvenes han tenido subidas salariales con mayor frecuencia que los trabajadores más maduros y con más tiempo de permanencia en la institución. Cuestión esta que puede tener que ver con que las contrataciones más recientes han estado dirigidas a personal de mayor cualificación académica y mayores responsabilidades laborales en las que las posibilidades de promoción salarial son más frecuentes.



## 6.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**¿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 57,1% de los entrevistados 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 18,6% discrepa y piensa que en algunos casos se produce una desigual consideración de género a la hora de tener en cuenta las capacidades profesionales. Casi un cuarto de los consultados, un 24,3%, afirma que no tiene criterio sobre la cuestión.

Por otro lado, más de la mitad de los consultados, **un 54,4%, 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 19,5% opina que en la realidad no se produce un estímulo igualitario de género entre sus trabajadores y trabajadoras. Más de un cuarto, un 26,1%, dice que no sabe.

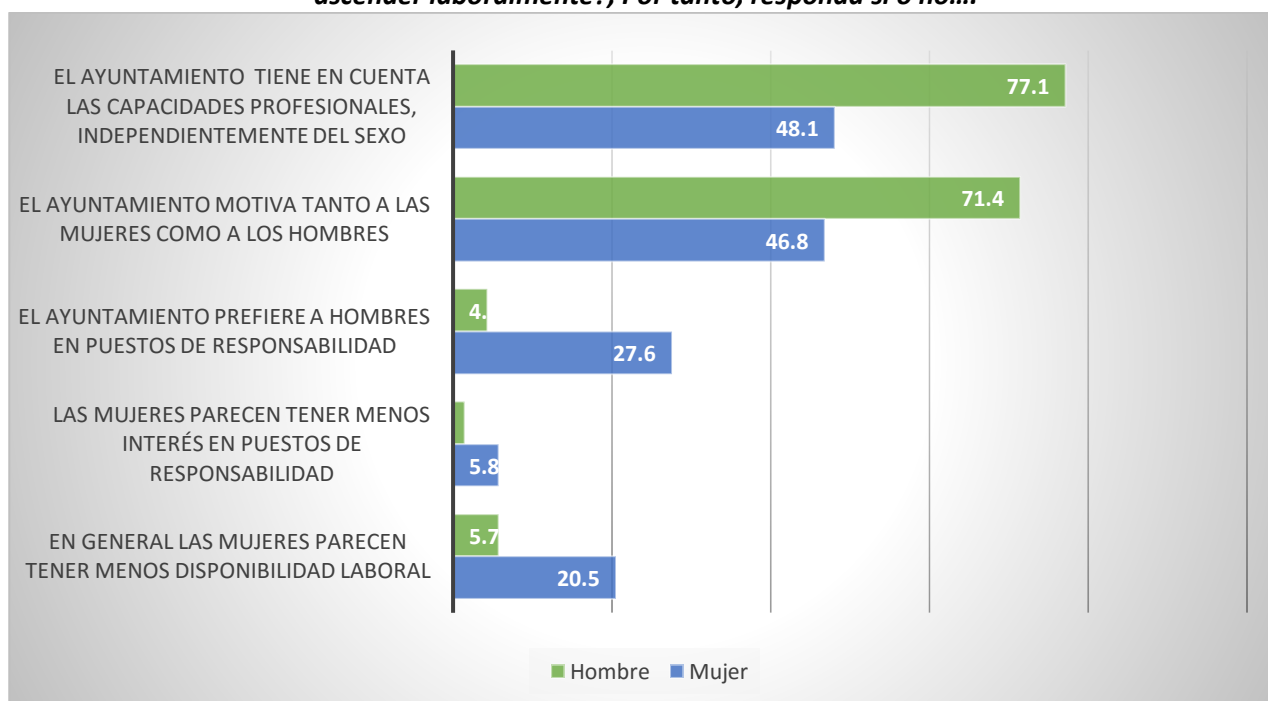
**Un 44,7% afirma que el Ayuntamiento no muestra preferencia por situar a hombres frente a las mujeres en puestos de responsabilidad.** Pero ante ellos aparece un quinto de los consultados, un

20,4%, que percibe que se produce una cierta preferencia porque sean los hombres los que ocupen los puestos de responsabilidad dentro de la institución. Un elevado 35% declara no tener criterio sobre esta cuestión.

Frente a la afirmación en algunos casos usual de que **las mujeres parecen tener menos interés en puestos de responsabilidad**, un 78,8% se declara totalmente en contra de esta visión sumamente convencional de la mujer y su relación con el trabajo. Un 4,4% inapreciable sí que está de acuerdo con esta afirmación. En este caso, un 16,8% no sabe o no se manifiesta sobre la cuestión.

En la misma línea un 65,9% 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 15,9% si se muestra de acuerdo con esta aseveración, junto a un 18,1% que no se manifiesta.

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



Desde la perspectiva del sexo de los entrevistados se constatan claras diferencias en función del género de pertenencia respecto de las opiniones vertidas sobre estas cuestiones.

Si un 77,1% de los hombres opina que **el Ayuntamiento tiene en cuenta las capacidades profesionales de sus trabajadores, independientemente del sexo**, sólo un 48,1% de las mujeres comparte tal aseveración.

Otro tanto ocurre con 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 71,4% frente a las mujeres que lo hacen en solo un 48,8%.

Aunque ya veíamos que respecto a la afirmación de que **el Ayuntamiento prefiere a hombres en puestos de responsabilidad**, el reconocimiento general de la expresión era minoritario, aquí también se producen diferencias manifiestas entre los hombres y mujeres. Coinciden con esta afirmación apenas un 4,3% de los hombres mientras las mujeres lo hacen en un 27,6%.

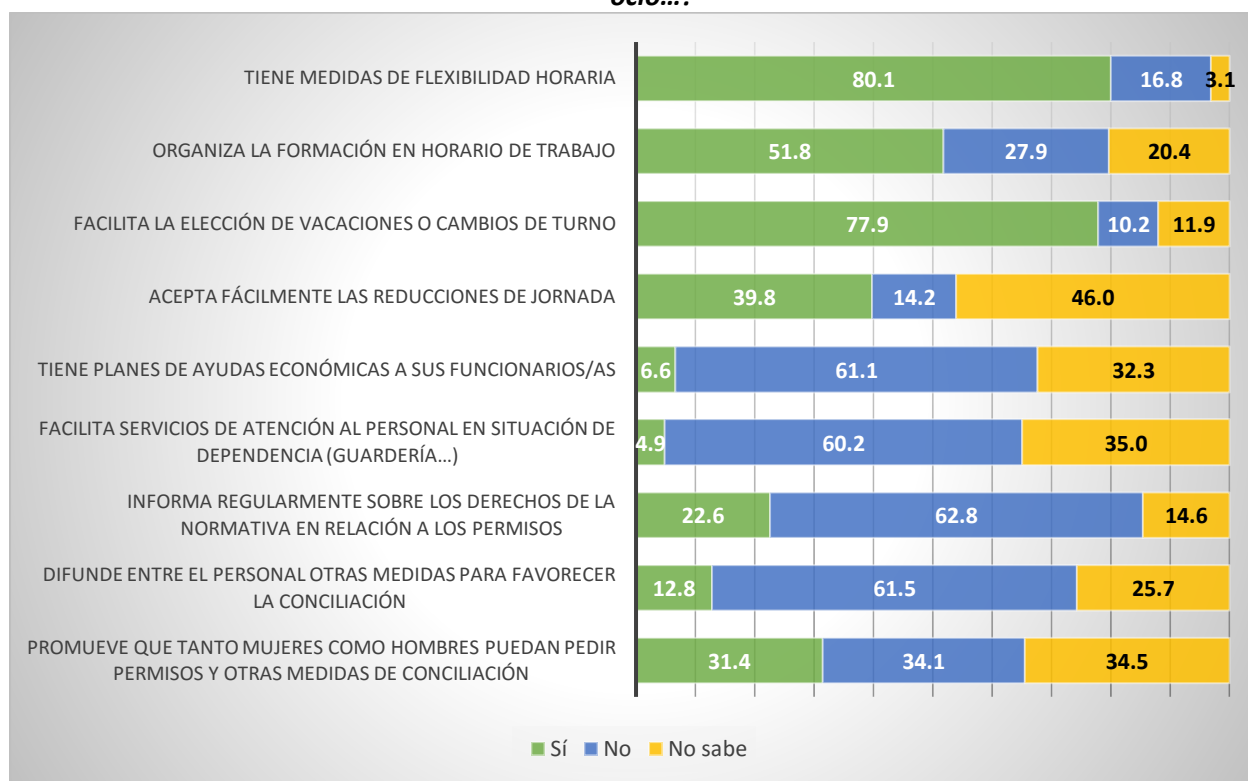
Ciertamente un escasísimo 4,4% compartía la aseveración de que **las mujeres parecen tener menos interés en puestos de responsabilidad**, pero la diferencia por sexos se mantiene respecto al acuerdo con este planteamiento. Solo un 1,4% de los hombres está de acuerdo, pero aquí las mujeres se muestran en un 5,8% convencidas de la realidad de esta afirmación.

Este esquema paradójico se muestra igualmente respecto a la cuestión de que **en general las mujeres parecen tener menos disponibilidad laboral**. Si el porcentaje de acuerdo de la totalidad de la muestra sobre esta cuestión estaba en un también minoritario 15,9%, aquí los hombres se muestran de acuerdo en un 5,7% frente a un 20,5% de las mujeres.

## 7. La conciliación familiar en el Ayuntamiento

### 7.1. ACTITUD DEL AYUNTAMIENTO

**¿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 80,1% de las personas consultadas en la encuesta opina que **el Ayuntamiento tiene medidas de flexibilidad horaria**, otro 16,8% no comparte esta opinión. Otro 3,1% no sabe o no contesta.

Por otro lado, algo más de la mitad de los entrevistados, un 51,8%, manifiesta que **el Ayuntamiento organiza la formación en horario de trabajo**. Otro 27,9% declara que no es así, junto a otro 20,4% que no sabe.

Respecto a que **el Ayuntamiento en general facilita la elección de vacaciones o cambios de turno**, aparece un mayoritario 77,9% que opina que sí lo facilita frente a un 10,2% que opina lo contrario, junto a un 11,9% declara que no sabe de las posibles facilidades de elección.

En lo que concierne a si **el Ayuntamiento acepta fácilmente las reducciones de jornada**, un notable grupo del 46% desconoce los criterios de la institución respecto a las reducciones de jornada. Otro 39,8% reconoce que el Ayuntamiento las acepta fácilmente, mientras que otro 14,2% 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.

En cuanto a si **el Ayuntamiento dispone de planes de ayudas económicas a sus funcionarios y funcionarias**, un 61,1% afirma que no existen estas ayudas, por otro 6,6% que afirma que sí existen. Un 32,2% declara desconocer cualquier plan de ayuda.

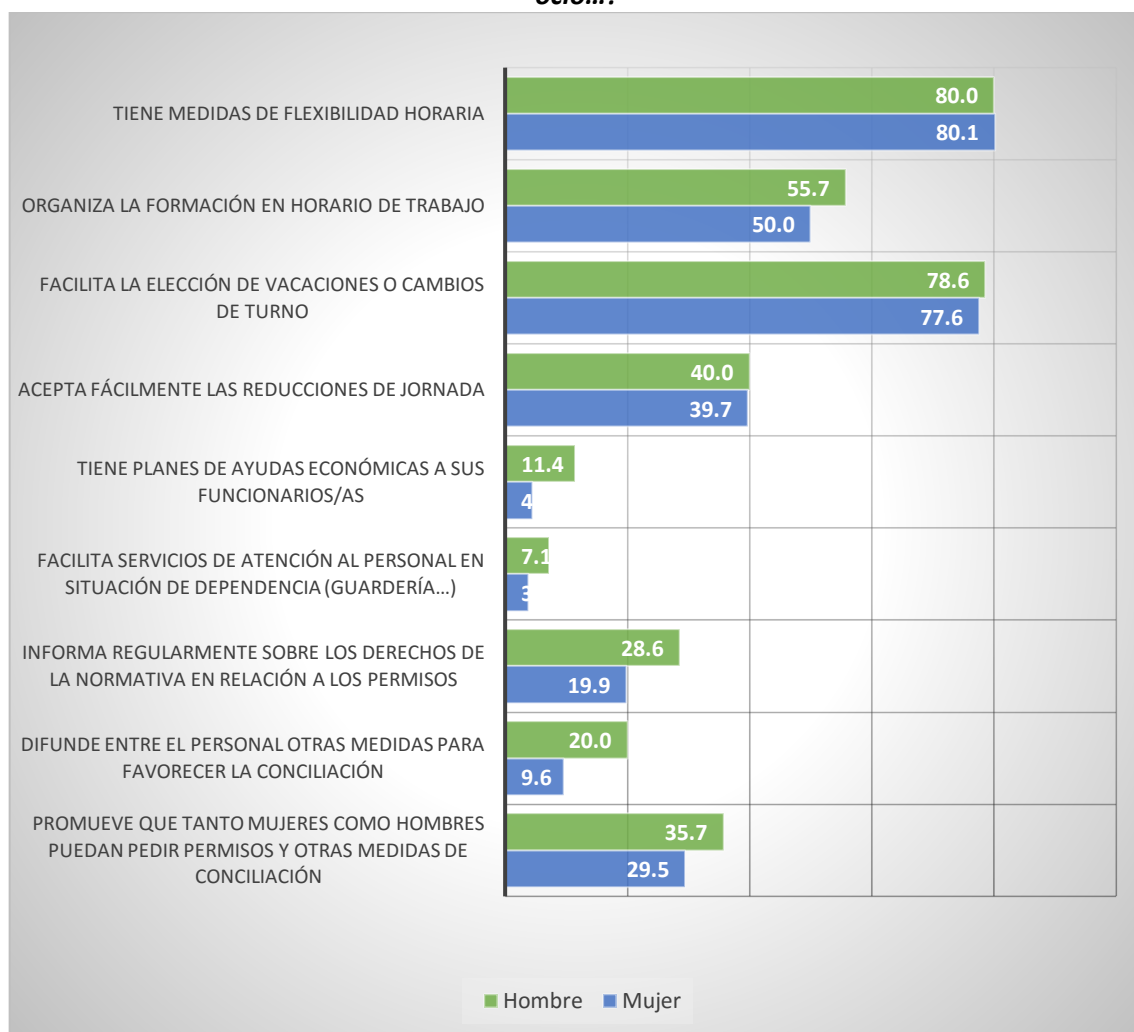
Un 60,2% de los consultados declara que **el Ayuntamiento no facilita servicios de atención al personal en situación de dependencia (guardería...)**. Un marginal 3,5% opina que sí, frente a 35% que desconoce políticas en este sentido.

Preguntados los entrevistados sobre si **el Ayuntamiento informa regularmente sobre los derechos de la normativa en relación a los permisos**, mayoritariamente, un 62,8%, declara que la institución tiene un déficit de información respecto a los derechos de sus trabajadores. Un 22,6% considera que el Ayuntamiento sí informa regularmente sobre esta cuestión. Otro 14,2% no sabe.

En el mismo sentido, un 61,8% opina que **el Ayuntamiento no difunde adecuadamente entre el personal otras medidas para favorecer la conciliación familiar**. En cambio un 12,8% cree que la institución sí la hace, difundiendo adecuadamente las medidas de conciliación. Un 25,7% declara que no sabe.

Por último, los entrevistados se dividen en diferentes tercios la opinión sobre que **el Ayuntamiento promueve que tanto mujeres como hombres puedan pedir permisos y otras medidas de conciliación** que tiene establecidas. Así un 31,4% opina que el Ayuntamiento realiza una promoción efectiva igualitaria respecto de la solicitud de permisos, frente a otro 34,1% que discrepa. En este caso es un porcentaje del 34,5% los que no se manifiestan por desconocimiento.

**¿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...?**



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 significativas entre hombres y mujeres.

Así, respecto de las medidas de flexibilidad horaria tanto hombres como mujeres coinciden en un 80% en la afirmación de que el Ayuntamiento dispone de esta posibilidad.

Otro tanto ocurre, aunque en un porcentaje algo inferior, 78%-77% en lo que concierne a las facilidades en la elección de vacaciones o cambios de turno.

Asimismo respecto a que se acepta fácilmente por la institución las reducciones de jornada. Donde coinciden hombres y mujeres en un 40% de las respuestas.

Respecto a que los cursos y jornadas de formación se realizan en horario de trabajo, los hombres manifiestan que sí en un 55,7% de los casos, frente a las mujeres que los hacen en un 50,0%.

Un 11,4% de los trabajadores hombres opina que el Ayuntamiento dispone de planes de ayudas económicas a sus funcionarios y funcionarias. Las trabajadoras están de acuerdo con esta afirmación en solo un 4,5% de los casos.

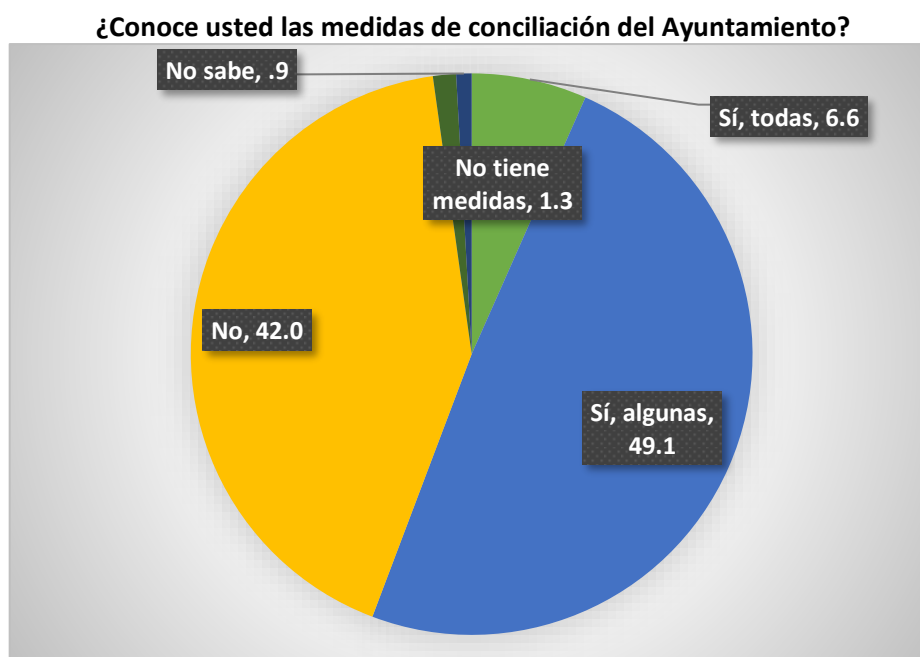
En lo que tiene que ver con el Ayuntamiento facilita servicios de atención al personal en situación de dependencia (guardería...), solo un 7,1% de los hombres y un 3,8% de las mujeres coinciden en esta cuestión.

Un 28,6% de los hombres y un 19,9% de las mujeres trabajadoras opinan que el Ayuntamiento informa regularmente sobre los derechos de la normativa en relación a los permisos.

Un 20% de los trabajadores opinan que el Ayuntamiento difunde adecuadamente entre el personal otras medidas para favorecer la conciliación familiar, en esto está de acuerdo solo un 9,6% de las mujeres trabajadoras.

También existe discrepancia entre trabajadores y trabajadoras, un 35,5% frente a un 29,5%, en lo que respecta a la afirmación de que el Ayuntamiento promueve que tanto mujeres como hombres puedan pedir permisos y otras medidas de conciliación.

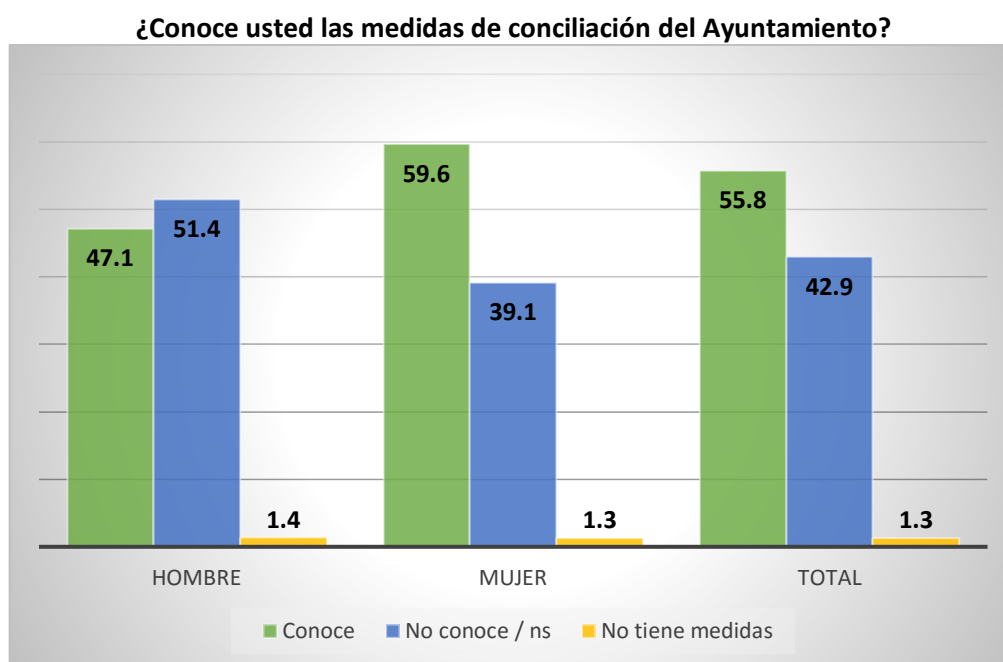
## 7.2. CONOCIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO



Más de la mitad de los trabajadores del Ayuntamiento, un 55,7%, afirman conocer las medidas de conciliación establecidas en la institución. De ellos un, 6,6% declaran que las conocen todas las medidas y otro 49,1% que conoce algunas de ellas.

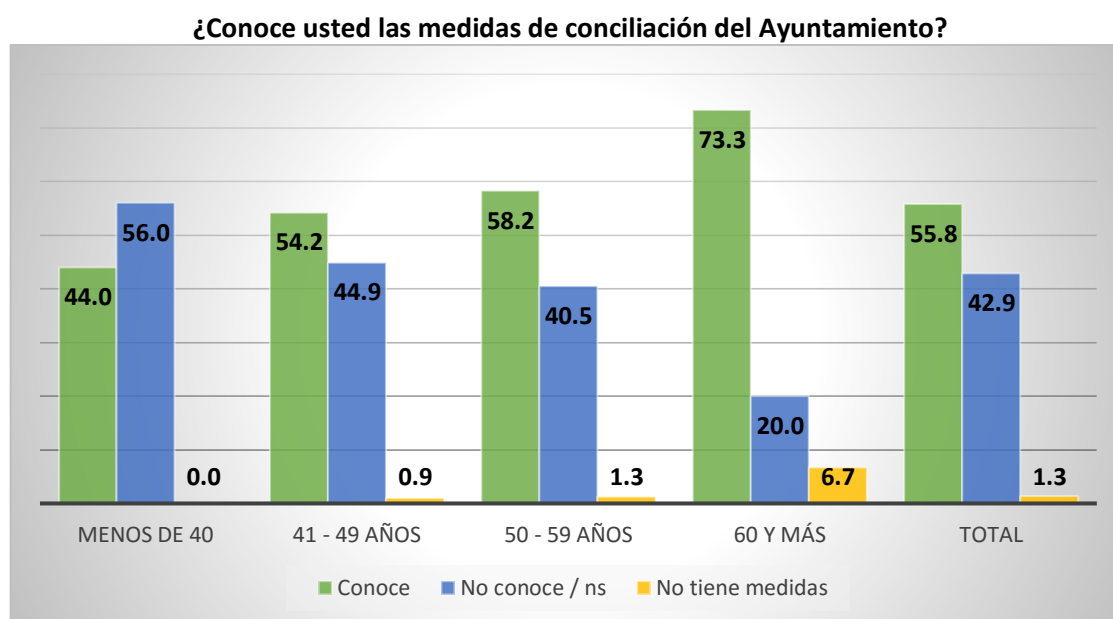
Frente a estos figura otro 42% de los trabajadores que manifiestan desconocer cualquier medida de conciliación. A esto se añade un 9% que directamente no sabe sobre la cuestión y otro marginal 1,3% que directamente afirma que el Ayuntamiento no tiene ninguna medida en este sentido.





A la vista de estos datos está claro que las mujeres son quienes tienen un mayor conocimiento de las posibilidades de las medidas de conciliación en el Ayuntamiento. Conocimiento en casi el 60% de los casos entre las mujeres por un 47,1% entre los hombres.

De modo paralelo se muestra que el desconocimiento se produce en mayor medida entre los trabajadores hombres, constatando el modelo desigual imperante en el ámbito doméstico respecto de las responsabilidades cotidianas.



Resulta esclarecedor observar cómo a medida que aumenta la edad se produce un mayor conocimiento de las medidas de conciliación del Ayuntamiento por parte de sus trabajadores. Secuencia que no se corresponde con las edades de mayores necesidades de conciliación – maternidad/paternidad, atención de mayores-, lo que denota la necesidad de refuerzo en la comunicación de las posibilidades de conciliación establecidas.

## 8. 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.

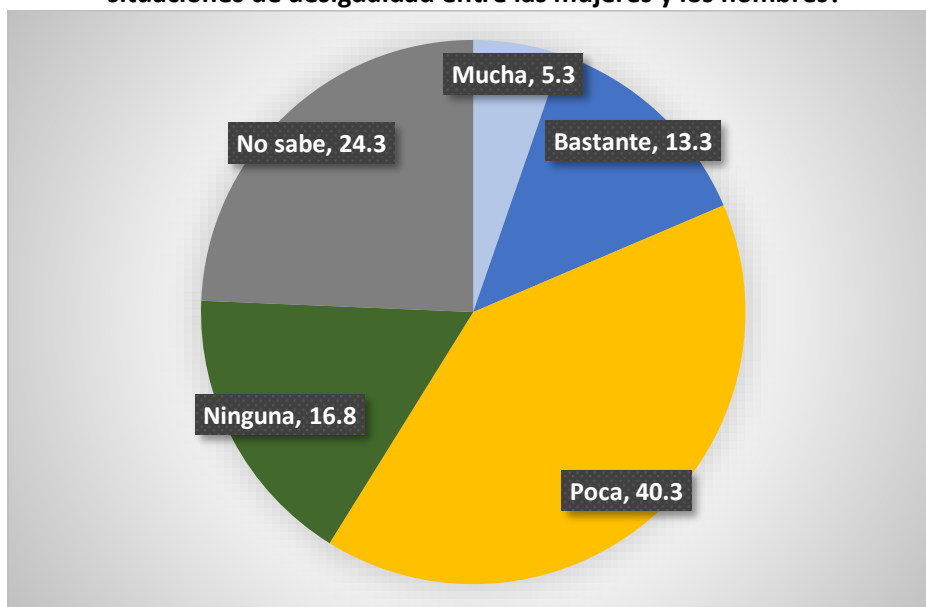
Se pregunta igualmente sobre si se tiene la impresión de que en el Ayuntamiento los contratos a tiempo parcial están ocupados mayoritariamente por mujeres o si la jornada reducida la solicitan mayoritariamente mujeres o si se cree que las excedencias para el cuidado de hijos o hijas y de mayores las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

## 8.1. PERCEPCIONES DE SITUACIONES DE DESIGUALDAD

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 57,1% de los casos, que no se detecta ninguna o pocas situaciones de discriminación.

Ahora bien hasta un 18,6% opina lo contrario: mucha desigualdad, un 5,3%, y bastante desigualdad, un 13,3%. Lo que hace de indicador de que en determinadas situaciones persisten situaciones de desigualdad que habrá que detectar para articular medidas para su solución.

Casi un cuarto de las personas consultadas, un 24,3%, declaran que no saben nada sobre la cuestión y no se manifiestan.

## 8.2. LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

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?



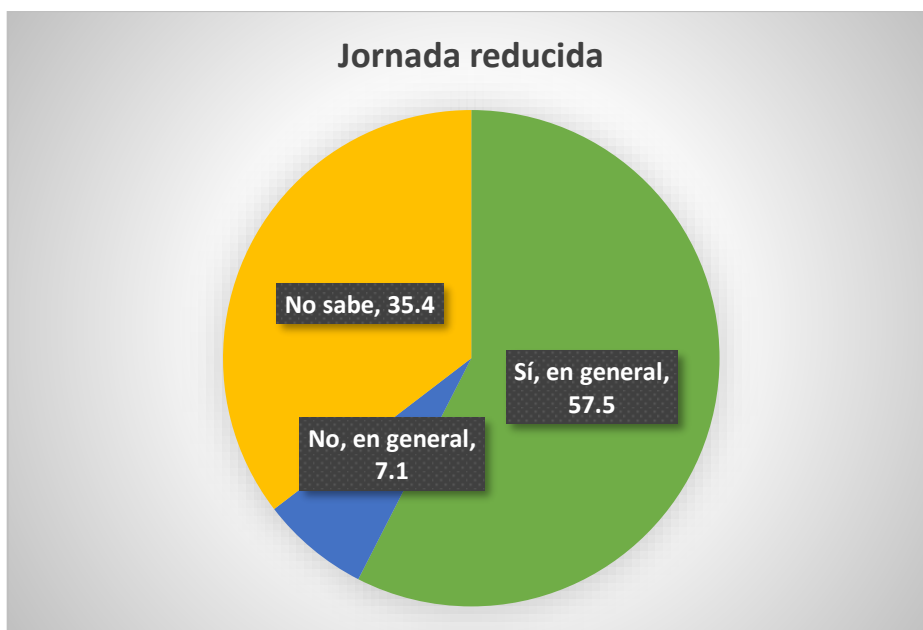
A los entrevistados se les preguntaba si, a partir de la experiencia personal como trabajador o trabajadora consideraba que los contratos a tiempo parcial en el Ayuntamiento estaban ocupados mayoritariamente por mujeres, casi el 60% declara que no tiene criterio para manifestarse sobre el tema.

Un 20,8% afirma con un rotundo no el que sean las mujeres quienes mayoritariamente disfruten de contratos a tiempo parcial.

Otro 19,5% piensan que sí, que son las mujeres las que tienen con mayor frecuencia trabajos a tiempo parcial en la Ayuntamiento.

### 8.3. LA JORNADA REDUCIDA

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, un 57,5%, admite que son las mujeres las que lo hacen de manera más habitual.

Otro 7,1% dice que no son las mujeres las que solicitan la reducción de jornada.

Frente a estos un 35,4% no tiene criterio para manifestarse sobre la cuestión.

#### 8.4. EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO FAMILIAR

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



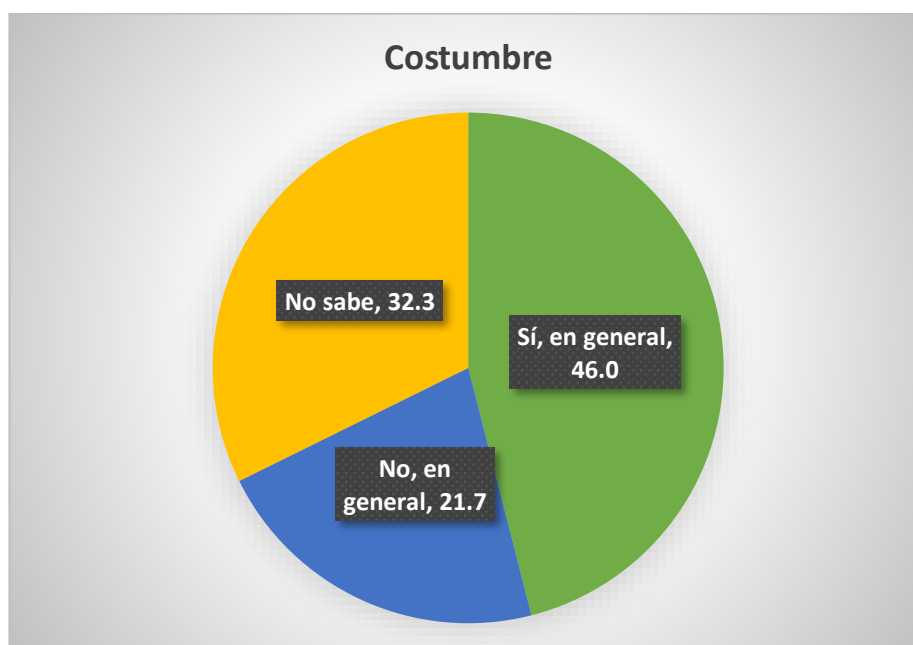
Respondiendo a un esquema social convencional, a lo que se puede añadir la experiencia en su trabajo en el Ayuntamiento, se afirma en un 71,2% de los casos que son las mujeres quienes mayoritariamente solicitan con mayor frecuencia excedencias para el cuidado de hijos o hijas y de mayores.

Apenas un 2,7% afirma que en general no son las mujeres las mayores solicitantes de excedencias motivadas por el cuidado de personas en el ámbito familiar.

Algo más de un cuarto de los consultados, un 26,1%, declara desconocer el dato y no da una respuesta.

## 8.5. LA INFLUENCIA DE LA COSTUMBRE

**¿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 a los entrevistados sobre si les resultaba extraño que un hombre solicitara jornada reducida o pida excedencia para el cuidado de familiares en el Ayuntamiento.

Es mayoría la de quienes opinan que sí, que resulta extraño que un hombre pudiera solicitar jornada reducida o pida excedencia para asumir responsabilidades a exigencias familiares. Estos son un 46% de los consultados.

Un 21,7% opina que no les resulta extraño. Frente a estos un 32,3% no sabe pronunciarse sobre la cuestión.



## 8.6. PUESTOS DE DIRECCIÓN

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

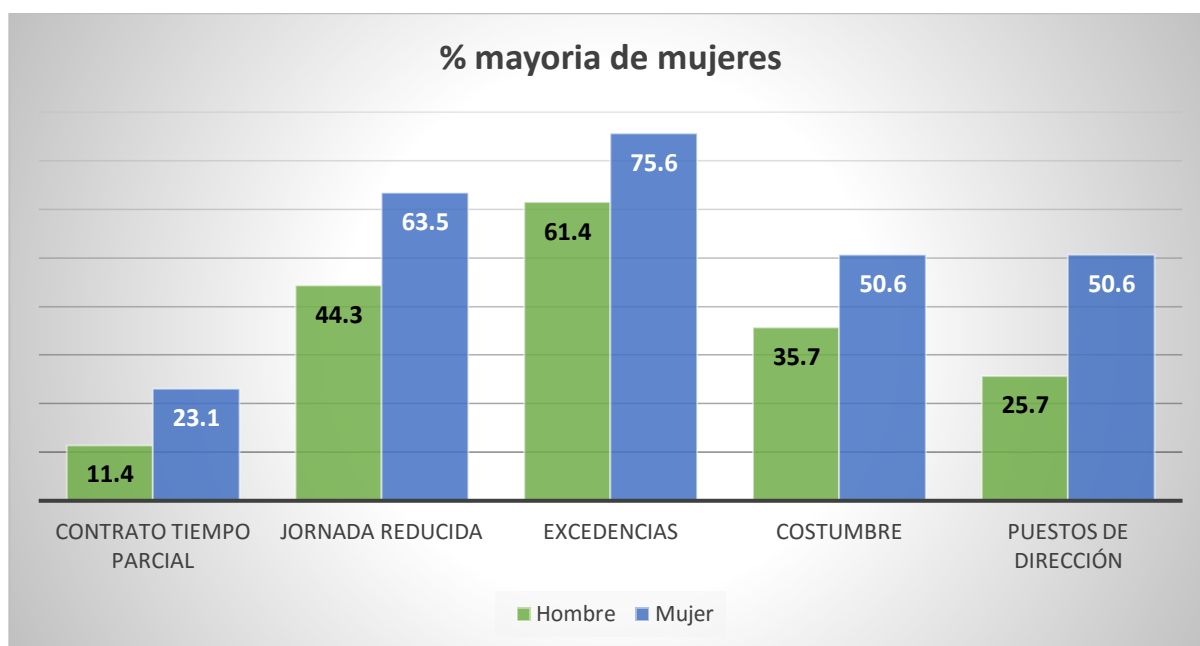


Respecto al ejercicio de responsabilidad gerencial dentro del Ayuntamiento, hasta un 43,9% opina que los puestos de dirección están ocupados mayoritariamente por hombres.

Frente a estos existe otro 35% de los entrevistados que 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.

Un 22,1% no sabe.

## 8.7. 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, un 23,1% de mujeres frente a un 11,4% de los hombres tienen la impresión de que en el Ayuntamiento los contratos a tiempo parcial están ocupados mayoritariamente por mujeres.

Otro 63,5% de las mujeres consultadas opinan frente a un 44,3% de los hombres que la jornada reducida la solicitan mayoritariamente mujeres.

Igualmente un 75,6% de mujeres trabajadoras ante un 61,1% 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 50,6% de la mujeres frente a un 35,7% de los hombres.

Por último, vemos como un 50,6% de las mujeres consideran que los puestos de dirección en el Ayuntamiento están ocupados mayoritariamente por hombres, frente a un 25,7% de los hombres.

## 9. Plan de igualdad en el Ayuntamiento

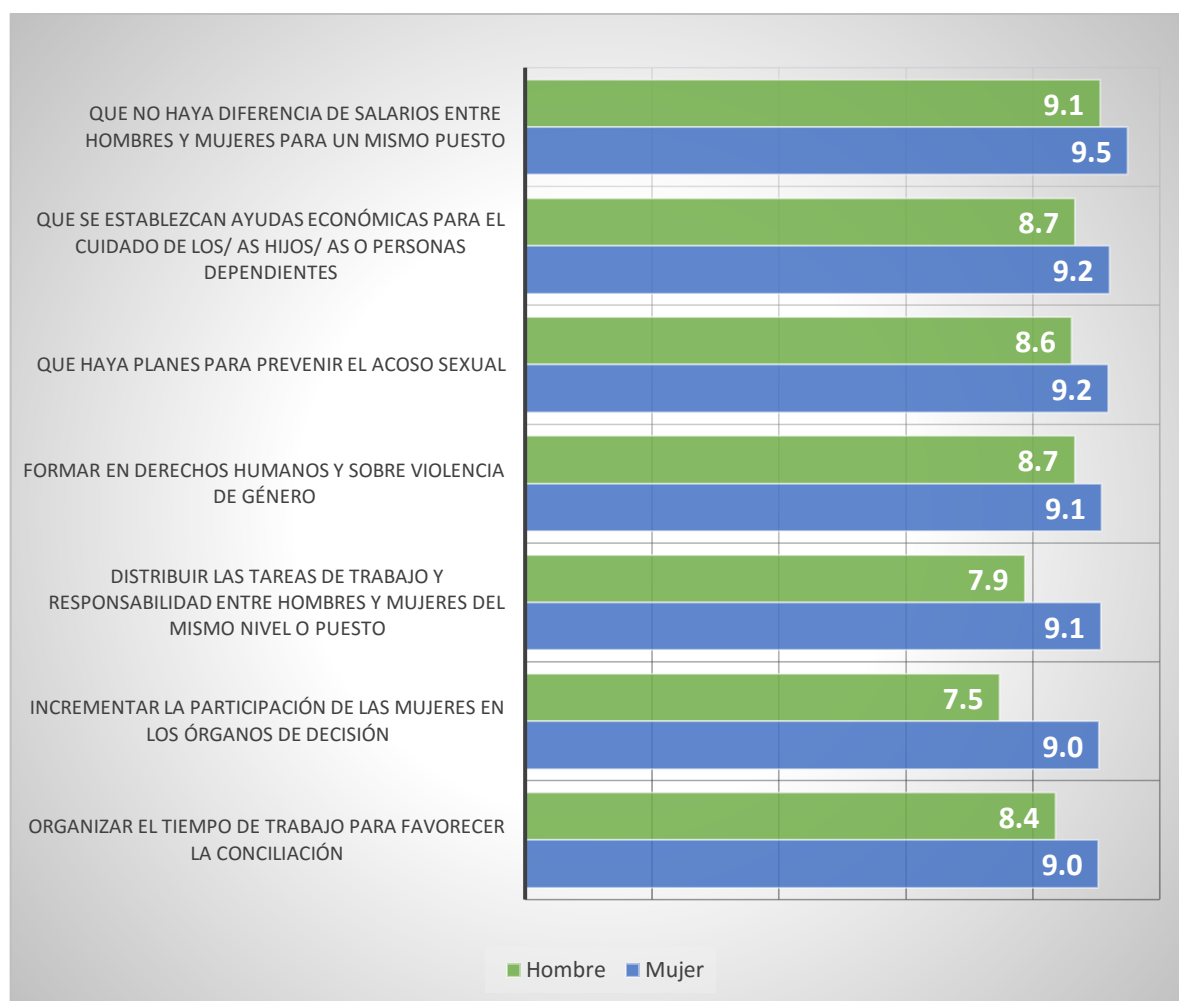
### 9.1. MEDIDAS PRIORITARIAS

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 los entrevistados diferentes dimensiones.

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

1. **Que no haya diferencia de salarios entre hombres y mujeres para un mismo puesto.**
2. **Que se establezcan ayudas económicas para el cuidado de los/ as hijos/ as o personas dependientes.**
3. **Que haya Planes para prevenir el acoso sexual.**
4. **Formar en derechos humanos y sobre violencia de género.**
5. **Distribuir las tareas de trabajo y responsabilidad entre hombres y mujeres del mismo nivel o puesto.**
6. **Incrementar la participación de las mujeres en los órganos de decisión.**
7. **Organizar el tiempo de trabajo para favorecer la conciliación.**

## 9.2. MEDIDAS PRIORITARIAS SEGÚN EL GÉNERO.



Puede percibirse como también aquí, aunque se coincide en el orden jerárquico de las medidas, se producen 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 el incrementar la participación de las mujeres en los órganos de decisión, valorado con un 9,05 entre las mujeres y con un 7,47 por los hombres.

O la distribución de las tareas de trabajo y responsabilidad entre hombres y mujeres que puedan ocupar un mismo nivel o puesto, - con una puntuación de importancia de un 9,07 para las mujeres y 7,87 para los hombres-.

Por ultimo figura la dimensión relativa a la organización del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación – valorada con un 9,03 por las mujeres y un 8,36 por los hombres.

## 10. Informe ejecutivo

Se recogen en este apartado las conclusiones, iniciativas, propuestas y posicionamientos más relevantes del estudio, ordenadas dentro de cada epígrafe por la importancia que las asociaciones consultadas les han dotado.

### 10.1. CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

#### 10.1.1. Evolución del número de trabajadoras y trabajadores en tiempos de crisis, 2009-2015

- ▶ El número de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria a partir del año 2009, ha sufrido una progresiva disminución de efectivos laborales, año tras año.
- ▶ Si en el año 2009 había 2.262 trabajadores municipales- funcionarios y laborales- en el año 2015 se reducen a 2.048, una bajada del 9,5% desde el año 2009.
- ▶ Esta progresiva disminución de efectivos ha sido más notable en el colectivo masculino. La plantilla de hombres ha sufrido un recorte del 13% frente al 3% de mujeres.

#### 10.1.2. Composición de la plantilla por sexo y edad

- ▶ La plantilla de trabajadores municipales se compone de un 61,9% de hombres, esto es 1.268 en 2015. Las mujeres son el 31,1% restante, 780 entre funcionarias y trabajadoras.
- ▶ La plantilla del Ayuntamiento tiene una edad media 50 años, concentrándose los efectivos en los tramos de edad superiores. El tramo de mayores de 41 años representa el 80,7% de la plantilla actual. Se produce una clara situación de envejecimiento si lo comparamos con la estructura poblacional general del municipio.

- a. Este envejecimiento se produce más entre las mujeres trabajadoras municipales que entre los hombres.

### 10.1.3. Los grupos profesionales y el sexo, 2015

- ▶ Aunque en la plantilla global los hombres siempre tienen una representación numérica superior a las mujeres, **las mujeres tienen una presencia superior a los hombres en las escalas superiores de responsabilidad administrativa en la institución.**
- ▶ En el grupo A1, los hombres son 60 frente a las mujeres que suman 62 trabajadoras, un 4,7% de los hombres frente a un 7,9% de mujeres de la plantilla total en cada uno de los grupos profesionales.
- ▶ En el grupo A2, también el número de mujeres, 205, supera ampliamente al de hombres, casi la mitad de efectivos en este grupo: 109 hombres.
- ▶ En el resto de grupos profesionales, la superioridad numérica de los hombres supera ampliamente al de mujeres. En el grupo C1, los hombres son 616 frente a 272 de mujeres.

### 10.1.4. Evolución de la distribución por sexos de las diferentes categorías o grupos profesionales

- ▶ En el periodo analizado de 2009 al 2015, de manera progresiva la proporción de mujeres dentro del grupo directivo del Ayuntamiento ha tenido una tendencia sostenida de incremento.
- ▶ Así se pasa en este grupo profesional de un 55,5% de mujeres frente a 44,5% de hombres en 2009, a un 61,2% de mujeres frente a 38,8% de hombres en 2015.
- ▶ En el grupo profesional C, puede observarse la presencia estable de hombres y mujeres en una proporción que apenas varía con los años. Hombres, un 69,6% frente a un 30,4% de mujeres.



- ▶ En el nivel laboral E se ha ido produciendo una leve mayor participación de mujeres con el paso de los años. En el 2009 los hombres representaban un 77,2% de los efectivos frente a un 22,8% de mujeres, en 2015 las mujeres presentan un cierto repunte hasta el 26,7% de este grupo profesional por un 73,3% de los hombres.

## 10.2. PERCEPCIONES SOBRE EL PARO Y LAS MUJERES

### 10.2.1. Incidencia del paro entre hombres y mujeres

- ▶ La perspectiva que se tiene por parte de los trabajadores del Ayuntamiento de la situación diferencial del paro en Canarias entre mujeres y hombres se ajusta con bastante fidelidad a la realidad de las cifras oficiales.
- ▶ En nuestra encuesta, un 82,7% de los consultados tienen la percepción de que en Canarias hay más paro entre las mujeres que entre los hombres. Pero resulta esclarecedor constatar como los hombres piensan en menor medida que las mujeres que esta diferencia ante el paro laboral es menor que el que perciben las propias mujeres, un 78,6% de los hombres ante el 84,6% de las mujeres.

### 10.2.2. Dificultades para encontrar trabajo siendo mujer

- ▶ Según las opiniones recogidas, los principales factores que están influyendo a la hora de que las mujeres encuentren y puedan mantener un puesto de trabajo son los que conciernen directamente a aspectos concretos que tradicionalmente están vinculados de manera estrecha a la propia condición femenina (la maternidad, responsabilidades familiares, etc).
- ▶ Si nos detenemos en observar las diferentes perspectivas que tienen hombres y mujeres consultados 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 precavidos restándole influencia en cada una 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 de género efectiva.

- ▶ 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.

### 10.3. VALORACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO

- ▶ En lo que concierne a medidas concretas que el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria podría articular o potenciar a la hora de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su ámbito interno, los entrevistados sitúan en primer lugar, y de manera destacada, el facilitar la **conciliación de la vida familiar y laboral con horarios flexibles, guarderías o ayudas económicas complementarias**.
- ▶ De nuevo se percibe lo que es la tónica general de manifestaciones en nuestra encuesta: los hombres tienen una visión un paso atrás que las mujeres respecto de la situación de éstas ante las distintas barreras y dificultades frente a su dedicación laboral.
- ▶ Así se observa en cada una de las dimensiones analizadas, donde habremos de destacar, por su diferente visión los aspectos que tienen que ver con la articulación de medidas de discriminación positiva con las mujeres en cuanto a promoción interna dentro del Ayuntamiento o a la hora de facilitar la contratación de mujeres.

### 10.4. LA FORMACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO

#### 10.4.1. Recepción de oferta de cursos

- ▶ Casi la mitad de los y las trabajadoras del Ayuntamiento, hasta un 48%, ha recibido alguna oferta para la realización de cursos, jornadas o sesiones de **formación directamente relacionadas con el puesto de trabajo** en los últimos tres años. Otro 33% ha tenido ofertas pero **relacionada indirectamente con el puesto de trabajo** que se desempeña.

- ▶ Tanto en las ofertas de formación relacionadas de manera directa con el puesto de trabajo, como en aquellas vinculadas de alguna manera al puesto, **no se aprecian diferencias significativas entre mujeres y hombres.**
- ▶ Estas diferencias si aparecen cuando los cursos y jornadas no tienen que ver con las tareas específicas del puesto de trabajo. De manera inversa son los hombres principalmente los que no han recibido ningún tipo de oferta para la realización de cursos.

#### 10.4.2. La realización de cursos

- ▶ Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento que han recibido, en los últimos tres años, la oferta directa para la realización de cursos, jornadas o sesiones de formación que estuviera relacionada con el puesto de trabajo que desempeñaba, **han participado en su totalidad** en ellos.
- ▶ Si la actividad de formación estaba relacionada de manera indirecta con el puesto de trabajo, **la participación disminuye algo**, de un 33% que ha recibido oferta frente a un 27% que de manera efectiva participó en ellas. En este caso son los hombres los que tienen una participación mayor que las mujeres.
- ▶ Casi una cuarta parte de los consultados manifiesta que no ha participado en ningún curso, jornada o sesión de formación en los últimos tres años.

#### 10.4.3. Formación igualitaria

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

- ▶ Un 66% de los consultados opina que **el Ayuntamiento ha atendido todas las peticiones de formación sin tener en cuenta el género del/a trabajador/a.** Frente a esta mayoría aparece un 7% que opina que sí influye el ser hombre o mujer a la hora de acceder a algún curso o jornada de formación.

- ▶ De forma generalizada, por un 78%, se **reconoce que el Ayuntamiento está interesado en que todo el personal se forme** independientemente del género de pertenencia.
- ▶ Por otra parte se discrepa de la afirmación de que **la oferta de formación está casi siempre más relacionada con puestos donde hay mayor presencia de hombres**, sí lo expresa hasta un 60% de los consultados.
- ▶ De manera contrapuesta se preguntaba si se producían **más ofertas de formación relacionadas con puestos donde hay mayor presencia de mujeres**. Hasta un 61,5% considera que no, que las ofertas son igualitarias.
- ▶ Se cuestionaba igualmente sobre si **habitualmente los criterios de selección para los cursos los cumplían más los hombres que las mujeres**. Más de la mitad de los consultados 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. Hasta un 43,8% 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**. Más de la mitad de los entrevistados manifiesta que no se realizan fuera del horario de trabajo. Otro 22% declara que sí, que se realizan en horario laboral y otro 26% no se manifiesta.

## 10.5. PROMOCIÓN INTERNA EN EL AYUNTAMIENTO

### 10.5.1. La trayectoria personal

- ▶ Siguiendo la trayectoria laboral del personal del Ayuntamiento dentro de la institución y concretándolo en los últimos cinco años, se constata como **un 61% del personal ha mantenido su mismo puesto de trabajo en estos últimos años**. Este mantenimiento en el mismo puesto es más frecuente entre los hombres, en un 67%, que en el caso de las mujeres, un 58%.

- ▶ **Hasta un 17% de los trabajadores municipales ha ascendido o ascendido o promocionado a un puesto de mayor responsabilidad** en los últimos cinco años, se da una diferencia de cuatro puntos favorable a los hombres, con un 20% frente a un 16,0% en el caso de las mujeres.
- ▶ De entre el 23% de **los trabajadores del Ayuntamiento que ha cambiado de puesto de trabajo con responsabilidades parecidas en los últimos años, son las mujeres las que lo han hecho con más frecuencia**. Un 28% de las mujeres frente a un 11% de los hombres.

#### 10.5.2. Igualdad de oportunidades

- ▶ Por parte de un 58% de los entrevistados 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. Pero otro 19% discrepa y piensa que en algunos casos se produce una desigual consideración de género a la hora de tener en cuenta las capacidades profesionales.
- ▶ Más de la mitad de los consultados, un 55%, **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 19,5% opina que en la realidad no se produce un estímulo igualitario de género entre sus trabajadores y trabajadoras.
- ▶ **Un 45% afirma que el Ayuntamiento no muestra preferencia por situar a hombres frente a las mujeres en puestos de responsabilidad**. Pero un 20,4%, si percibe que se produce una cierta preferencia porque sean los hombres los que ocupen los puestos de responsabilidad dentro de la institución. Un elevado 35% declara no tener criterio sobre esta cuestión.
- ▶ Frente a la afirmación de que **las mujeres parecen tener menos interés en puestos de responsabilidad**, un 79% se declara totalmente en contra de esta visión sumamente convencional de la mujer y su relación con el trabajo.

- ▶ Un 66% se declara en contra de la opinión de que **en general las mujeres parecen tener menos disponibilidad laboral.**
- ▶ Desde la perspectiva del sexo de los entrevistados se constatan claras diferencias en función del género de pertenencia respecto de las opiniones vertidas sobre estas cuestiones.

## 10.6. LA CONCILIACIÓN FAMILIAR EN EL AYUNTAMIENTO

### 10.6.1. La actitud del Ayuntamiento

- ▶ Un 80% de las personas consultadas opina que **el Ayuntamiento tiene medidas de flexibilidad horaria**, otro 17% no comparte esta opinión.
- ▶ Algo más de la mitad de los entrevistados, un 53%, manifiesta que **el Ayuntamiento organiza la formación en horario de trabajo**. Otro 28% declara que no es así, junto a otro 20% que no sabe.
- ▶ Respecto a que **el Ayuntamiento en general facilita la elección de vacaciones o cambios de turno**, un mayoritario 78% que opina que sí lo facilita frente a un 10% que opina lo contrario.
- ▶ En lo relativo a si el Ayuntamiento acepta fácilmente las reducciones de jornada, un notable grupo del 46% desconoce los criterios de la institución respecto a las reducciones de jornada. Otro 40% reconoce que el Ayuntamiento las acepta fácilmente, mientras que otro 14% 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.

- ▶ En cuanto a si el Ayuntamiento dispone de planes de ayudas económicas a sus funcionarios y funcionarias, un 61% afirma que no existen estas ayudas, por otro 6,6% que afirma que sí existen. Un 32,2% declara desconocer cualquier plan de ayuda.
- ▶ Un 60% de los consultados declara que **el Ayuntamiento no facilita servicios de atención al personal en situación de dependencia (guardería...)**. Un 35% desconoce políticas en este sentido.
- ▶ Un mayoritario 63% declara que **el Ayuntamiento NO informa regularmente sobre los derechos de la normativa en relación a los permisos**. Lo que señala que la institución tiene un déficit en la política de información respecto a los derechos de sus trabajadores. Un 22,6% considera que el Ayuntamiento sí informa regularmente sobre esta cuestión.
- ▶ En el mismo sentido, un 62% opina que **el Ayuntamiento no difunde adecuadamente entre el personal otras medidas para favorecer la conciliación familiar**.
- ▶ Por último, los entrevistados se dividen en diferentes tercios la opinión sobre que **el Ayuntamiento promueve que tanto mujeres como hombres puedan pedir permisos y otras medidas de conciliación** que tiene establecidas.
- ▶ 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 significativas entre hombres y mujeres.

#### 10.6.2. Conocimiento de las medidas de conciliación en el Ayuntamiento

- ▶ Más de la mitad de los trabajadores del Ayuntamiento, un 56%, afirman **conocer las medidas de conciliación** establecidas en la institución. Frente a estos figura otro 42% de los trabajadores que manifiestan desconocer cualquier medida de conciliación. A esto se añade un 9% que directamente no sabe sobre la cuestión.

- ▶ **Las mujeres son quienes tienen un mayor conocimiento de las posibilidades de las medidas de conciliación** en el Ayuntamiento. Conocimiento en casi el 60% de los casos entre las mujeres por un 47,1% entre los hombres.
- ▶ De modo paralelo se muestra que el desconocimiento se produce en mayor medida entre los trabajadores hombres, constatando el modelo desigual imperante en el ámbito doméstico respecto de las responsabilidades cotidianas.
- ▶ A medida que aumenta la edad se produce un mayor conocimiento de las medidas de conciliación del Ayuntamiento por parte de sus trabajadores. Secuencia que no se corresponde con las edades de mayores necesidades de conciliación – maternidad/paternidad, atención de mayores-, lo que denota la **necesidad de refuerzo en la comunicación de las posibilidades de conciliación establecidas**.

## **10.7. POSTURAS Y SENSIBILIDADES SOBRE LA IGUALDAD Y DESIGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO**

Se recogen 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.

### **10.7.1. Percepciones de situaciones de desigualdad**

- ▶ A la consulta sobre las situaciones de desigualdad entre las mujeres y los hombres entre el personal del Ayuntamiento, mayoritariamente se responde, en un 57% de los casos, que no se detecta ninguna o pocas situaciones de discriminación.
- ▶ Ahora bien hasta un 18% opina lo contrario: mucha desigualdad, un 5%, y bastante desigualdad, un 13%. Lo que hace de indicador de que en determinadas situaciones persisten situaciones de desigualdad que habrá que detectar para articular medidas para su solución.



- ▶ Casi un cuarto de las personas consultadas, un 24%, no se manifiestan.

#### 10.7.2. Los contratos a tiempo parcial

- ▶ Se preguntaba si, a partir de la experiencia personal, se consideraba que los contratos a tiempo parcial en el Ayuntamiento estaban ocupados mayoritariamente por mujeres: casi el 60% declara que no tiene criterio para manifestarse sobre el tema.
- ▶ Un 21% afirma con un rotundo NO el que sean las mujeres quienes mayoritariamente disfruten de contratos a tiempo parcial.
- ▶ Otro 20% piensan que sí, que son las mujeres las que tienen con mayor frecuencia trabajos a tiempo parcial en la Ayuntamiento.

#### 10.7.3. Jornada reducida

- ▶ Cuando se habla de quienes solicitan con mayor frecuencia **la jornada reducida, un 58%, admite que son las mujeres** la que lo hacen de manera más habitual.
- ▶ Frente a estos **un 35% no tiene criterio** para manifestarse sobre la cuestión.

#### 10.7.4. Excedencias para el cuidado familiar

- ▶ Se afirma por un destacado 71% de los casos que son las **mujeres quienes mayoritariamente solicitan con mayor frecuencia excedencias para el cuidado de hijos o hijas y de mayores.**
- ▶ Algo más de un cuarto de los consultados, un 26,1%, declara desconocer el dato y no da una respuesta.

#### 10.7.5. Influencia de «la costumbre»

- ▶ Es mayoría la de quienes opinan que resulta extraño que un hombre pudiera solicitar jornada reducida o pida excedencia para asumir responsabilidades a exigencias familiares. Estos son un 46% de los consultados.
- ▶ Un 22% opina que no les resulta extraño. Frente a estos, un 32,3% no sabe pronunciarse sobre la cuestión.

#### 10.7.6. Puestos de dirección

- ▶ Respecto al ejercicio de responsabilidad gerencial dentro del Ayuntamiento, hasta un 44% opina que los puestos de dirección están ocupados mayoritariamente por hombres.
- ▶ Frente a estos existe otro 35% de los entrevistados que 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. Un 22% no sabe.

**Se observa, a partir de los datos, como en cada una de las diferentes cuestiones planteadas anteriormente 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.**

## **10.8. PLAN DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO**

### **10.8.1. 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 los entrevistados/as diferentes dimensiones.

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

- 1. Que no haya diferencia de salarios entre hombres y mujeres para un mismo puesto.**
- 2. Que se establezcan ayudas económicas para el cuidado de los/ as hijos/ as o personas dependientes.**
- 3. Que haya Planes para prevenir el acoso sexual.**
- 4. Formar en derechos humanos y sobre violencia de género.**
- 5. Distribuir las tareas de trabajo y responsabilidad entre hombres y mujeres del mismo nivel o puesto.**
- 6. Incrementar la participación de las mujeres en los órganos de decisión.**
- 7. Organizar el tiempo de trabajo para favorecer la conciliación.**

Puede percibirse como también aquí, aunque se coincide en el orden jerárquico de las medidas, se producen 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 aquellas cuestiones que en la escala jerárquica ocupan una posición más secundaria.

## Anexo: Ficha técnica de la encuesta

**Ámbito:** Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria

**Universo de estudio:** Trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento

### Técnica de investigación

Encuesta ON-LINE, tras previa comunicación a la totalidad de la Plantilla del Ayuntamiento.

Una vez configurado el sistema informático se procedió de la siguiente manera:

- Envío masivo y personalizado de solicitud de participación en la encuesta. Esta operación se hizo de forma escalonada.
- En aquellos casos en los que se verificaba que el destinatario había recibido la solicitud de participación y que no había respondido, se le volvía a enviar un recordatorio de la solicitud de participación (hasta 4 veces).

### Duración del trabajo de campo:

El trabajo de campo se desarrolló entre el 21 de junio al 15 del julio de 2016.

### Resumen trabajo de campo:

<b>Trabajo de campo</b>	
Inicio	21-jun-16
Final	15-jul
<b>Muestra obtenida</b>	
Envíos	2.048
Recepción	226
<b>Tasa de respuesta</b>	11,0

## **Error muestral**

Con la muestra obtenida de 226 elementos se obtiene un error muestral (partiendo de la base de un universo de 2.048 elementos) del +/- 6,2%, para un nivel de confianza del 95%, y en el supuesto de  $p/p=50$ .