INFORME DEL PROCESO PARTICIPATIVO

ANEXO III

NO8DO

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

1. Introducción

Para elaborar adecuadamente un Plan de Igualdad es necesario abrir un proceso de participación de los empleados y las empleadas municipales. Dicha participación se ha materializado a través de un cuestionario compuesto de 24 preguntas, en torno a la situación en materia de igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento, y de un apartado de sugerencias y propuestas a realizar. Dicho cuestionario se adjunta como anexo a este informe.

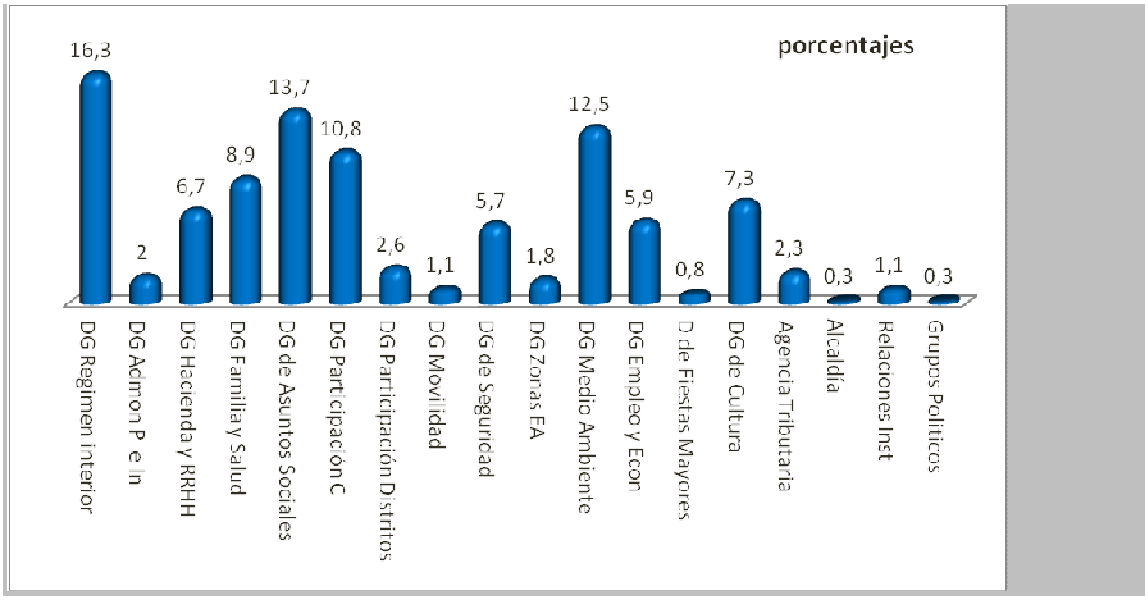
Su difusión se ha llevado a cabo a través de diferentes medios: intranet municipal, correo electrónico, carteles informativos y cartas individuales, distribuyéndose en dos formatos: virtual, a través de la Intranet municipal, y en papel, ya que un gran número de empleados/as no pueden acceder a ésta, especialmente el personal laboral.

2. Resultados

Se han cumplimentado un total de 742 cuestionarios de los cuales 424 han sido realizados vía on line (57,1%) y 418 vía papel (42,9%) lo que representa una distribución similar a la de personas que pueden acceder a cada una de las vías.

Se establece así una participación del 14,84%, que es apreciable, teniendo en cuenta que un índice de respuesta del 10% al 14 % es considerado como exitoso en la literatura científica a este respecto.

2.1 Participación por Direcciones Generales

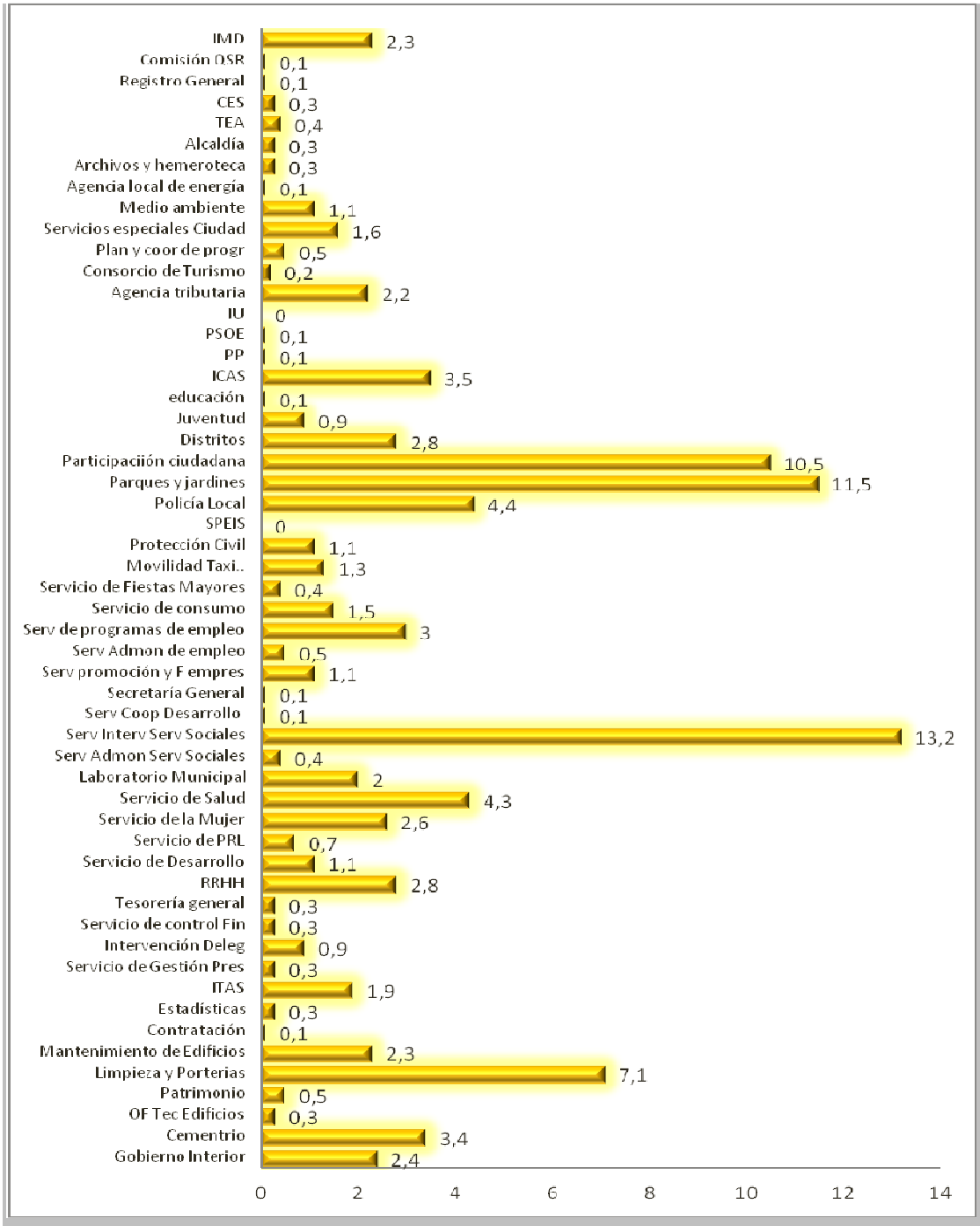


Teniendo en cuenta los datos que ofrece el gráfico, de todos los cuestionarios recibidos, la Dirección General de Gobierno Interior es la que más participa con el 16,3%, seguida de Asuntos Sociales 13,7% y Medio Ambiente 12,5%. El dato es a considerar, teniendo en cuenta que en las Delegaciones de Gobierno Interior y Medio

Ambiente se concentran colectivos que tienen poco acceso a la vía on line y donde la entrega y recogida de cuestionarios en papel ha supuesto una mayor dificultad.

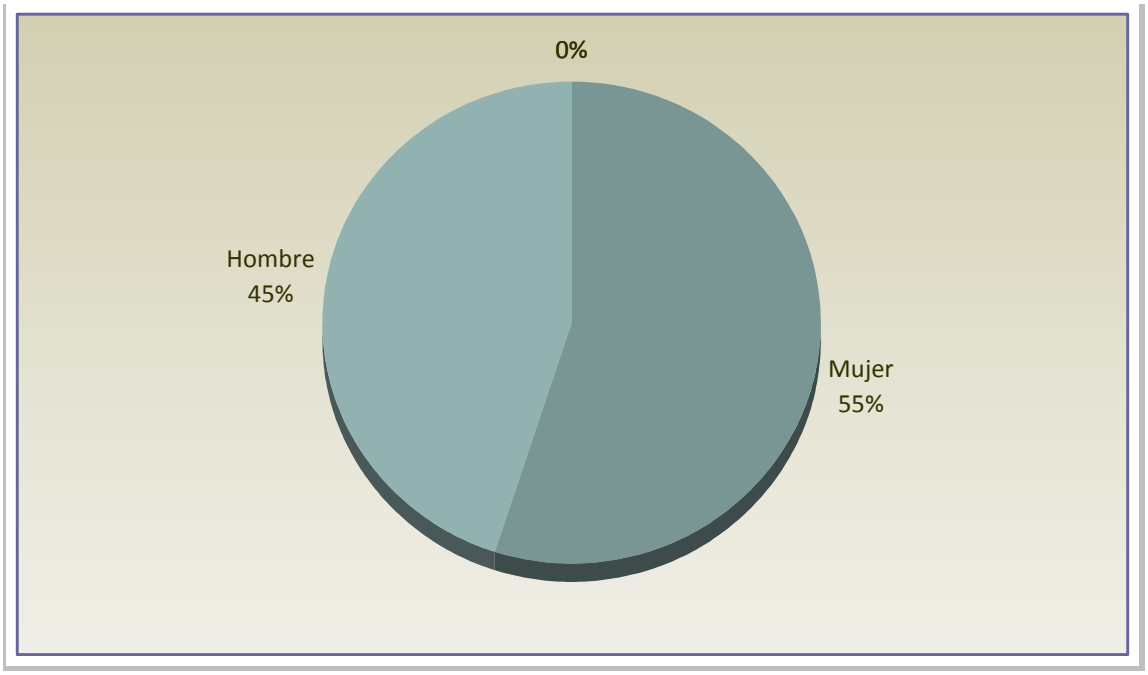
A destacar la escasa participación de colectivos más numerosos, como Policía y Bomberos/as, con un 5,7% de los cuestionarios recibidos, o la Dirección General de Participación Ciudadana y Coordinación de Distritos que supone sólo el 2,6% de los cuestionarios recibidos.

2.2 Participación por Servicios



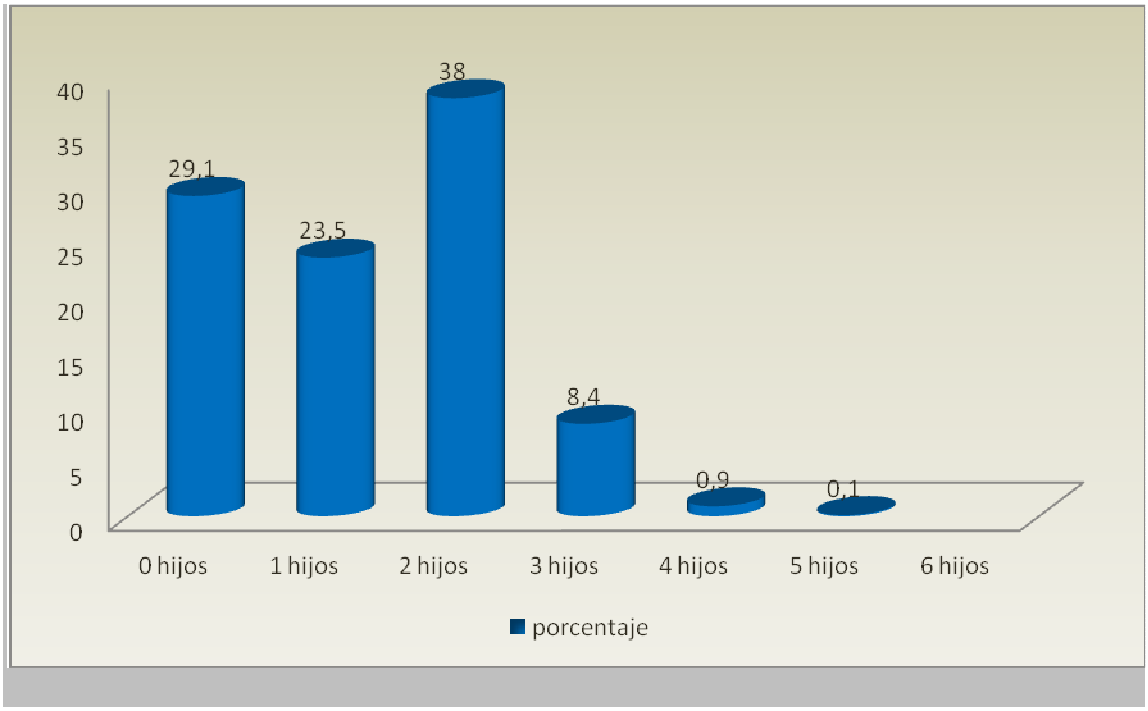
*** Porcentajes sobre el total de las encuestas recibidas.**

2.3 Participación por sexo



La participación más alta ha sido de las mujeres con un 55% frente a un 45% de hombres y lo es más teniendo en cuenta que la plantilla municipal está compuesta en una proporción de Hombre / Mujer del 64/36 %.

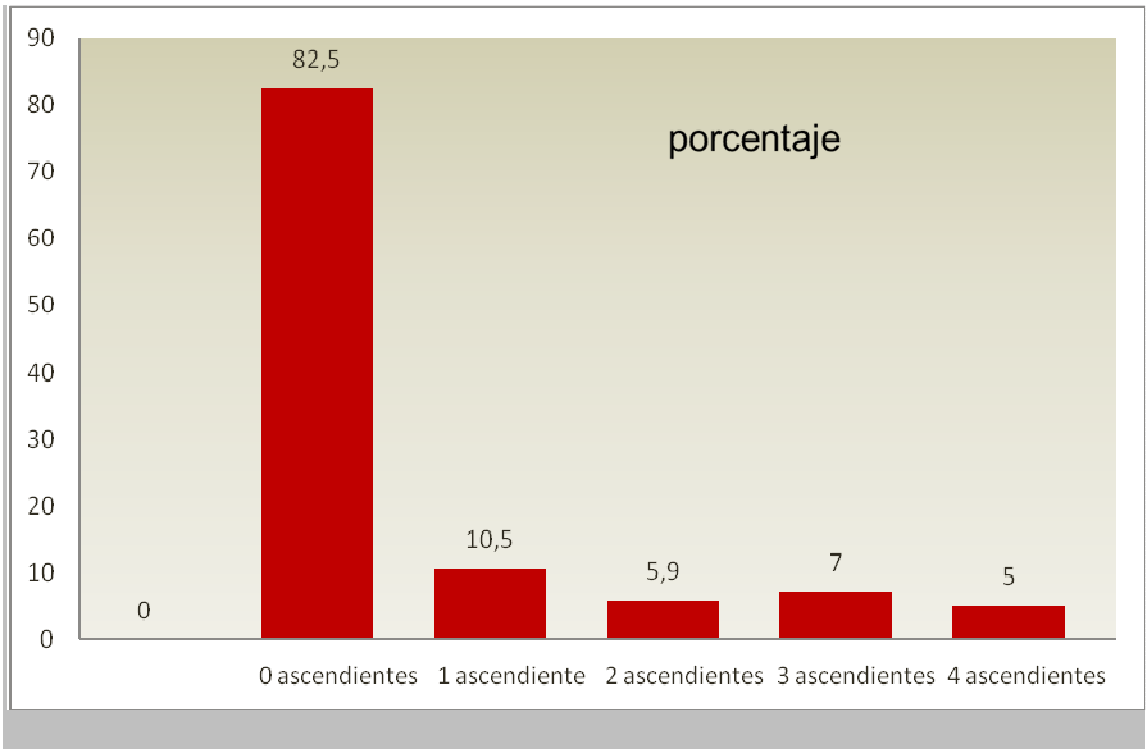
2.4 Número de hijos/as de las personas participantes



De este gráfico podemos extraer dos conclusiones principales: la primera, que el 70,9% de las personas participantes tienen algún descendiente a su cargo y la

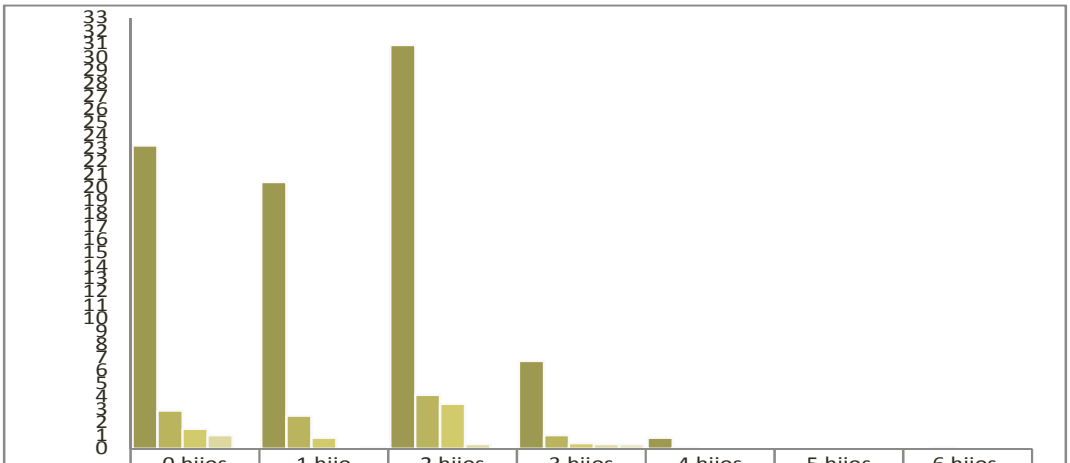
segunda, que el grupo más numeroso es el de quienes tienen 2 hijos/as, ya que representan el 38% de las personas participantes.

2.5 Número de ascendientes de las personas participantes



El 17,5% de las personas participantes tienen ascendientes a su cargo y el 5% tienen a su cargo a los cuatro ascendientes.

2.6 Ascendientes/hijos/as de las personas participantes



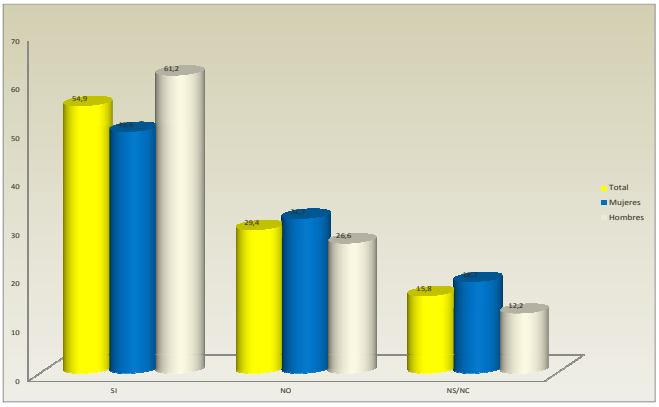
	0 hijos	1 hijo	2 hijos	3 hijos	4 hijos	5 hijos	6 hijos
0 ascn	23,2	20,4	30,9	6,7	0,8	0	0
1 ascn	2,9	2,5	4,1	1	0,1	0	0,1
2ascn	1,5	0,8	3,4	0,4	0	0	0
3ascn	1	0	0,3	0,3	0	0	0
4 ascn	0	0,1	0	0,3	0	0	0

Las personas que tienen a su vez ascendientes y descendientes a su cargo suman el 13,4 %.

En resumen, hay que señalar que el 85,4% de las personas participantes tienen responsabilidades familiares.

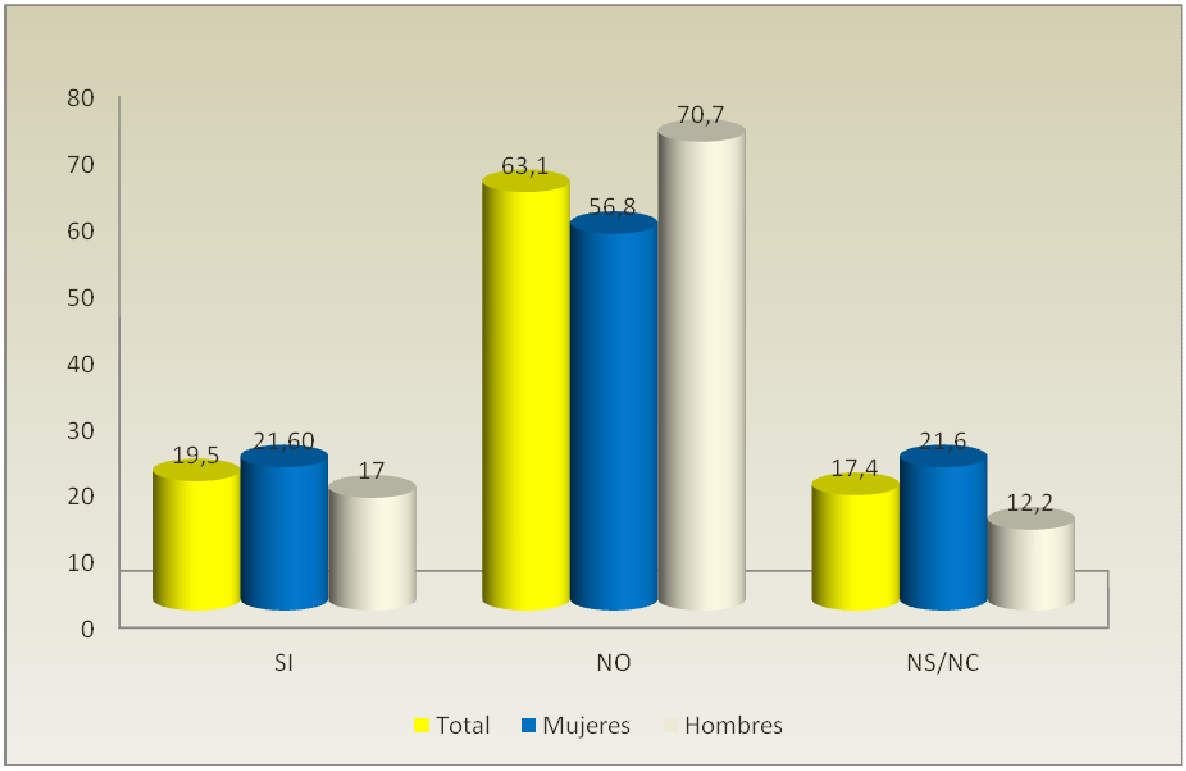
2.7 Acceso al empleo y contratación

¿Consideras que en las bases de las convocatorias de plazas de este Ayuntamiento se elimina cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias?



El 54,9 % considera que hay eliminación de requisitos discriminatorios, frente a un 29,4% que no lo considera. Cuando segregamos por sexo hay diferencias significativas en lo que respecta a las respuestas, así el 61,2% de los hombres y el 49,6% de las mujeres (+de 11 puntos de diferencia) consideran que SÍ se han eliminado estos requisitos, frente al 26,6% de los hombres y el 31,7% de las mujeres que piensan que NO se han eliminado.

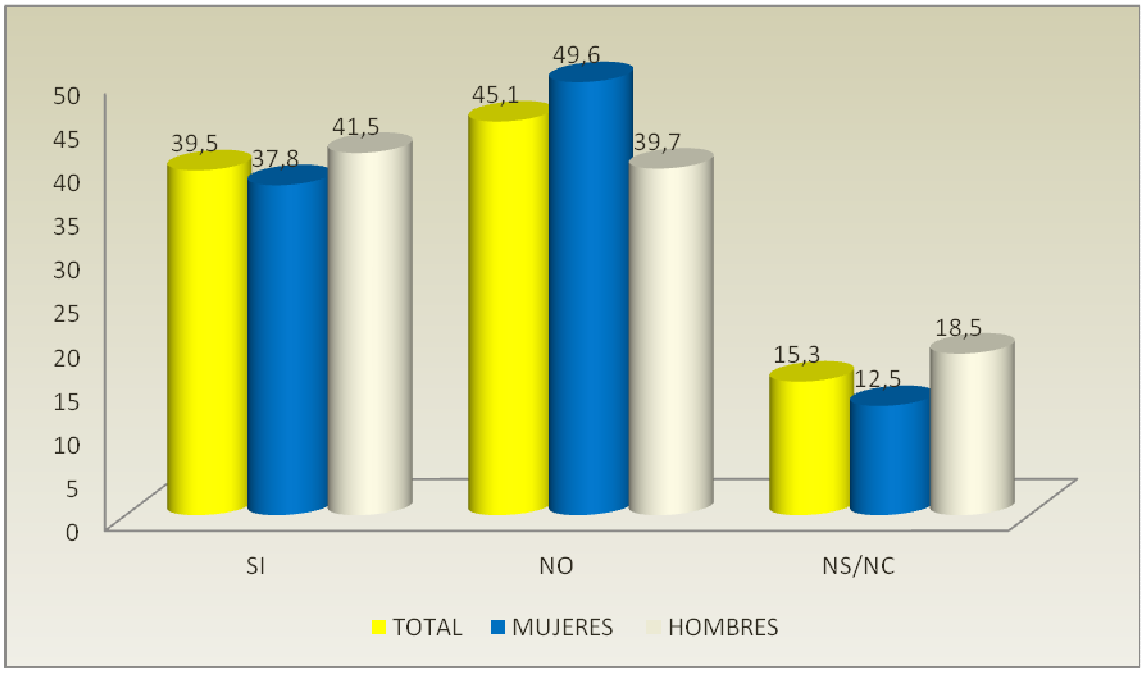
¿Piensas que existen pruebas de selección que puedan ser discriminatorias para las mujeres o para los hombres?



El 19,5% de las personas participantes piensan que existen pruebas de selección que pueden ser discriminatorias. La segregación de la respuesta por sexo arroja diferencias sobre todo entre quienes consideran que las pruebas de selección NO son discriminatorias siendo el porcentaje del el 70,7% en el caso de los hombres y del 56,8% en el caso de las mujeres.

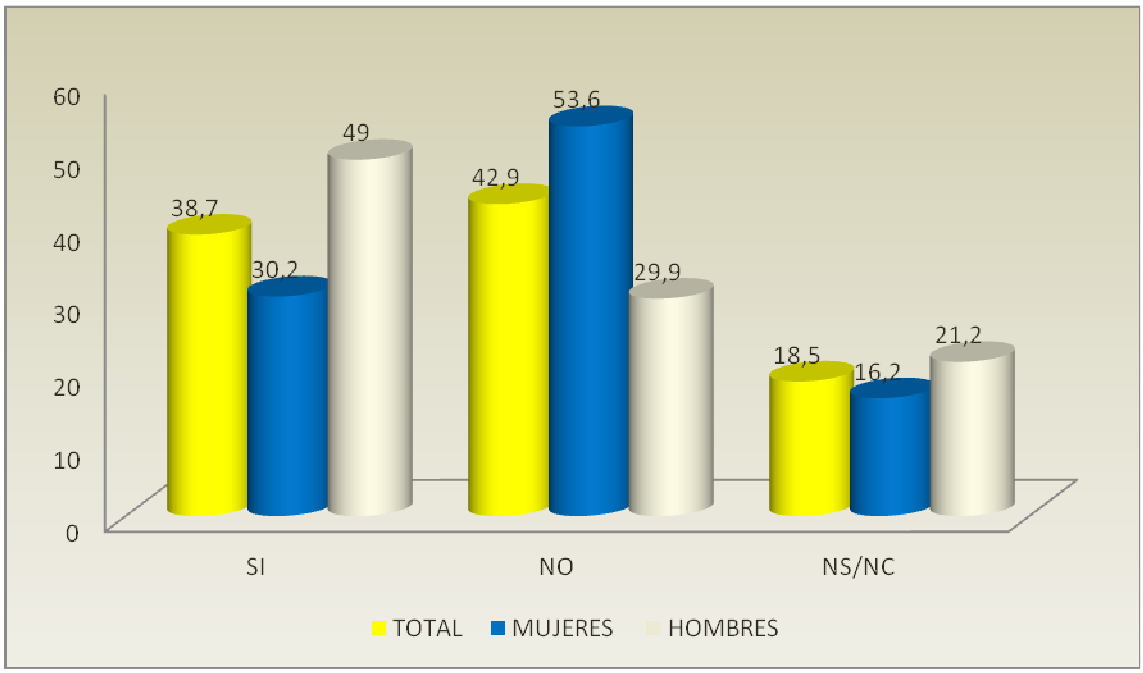
2.8 Clasificación profesional y promoción

¿Piensas que existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de mayor responsabilidad?



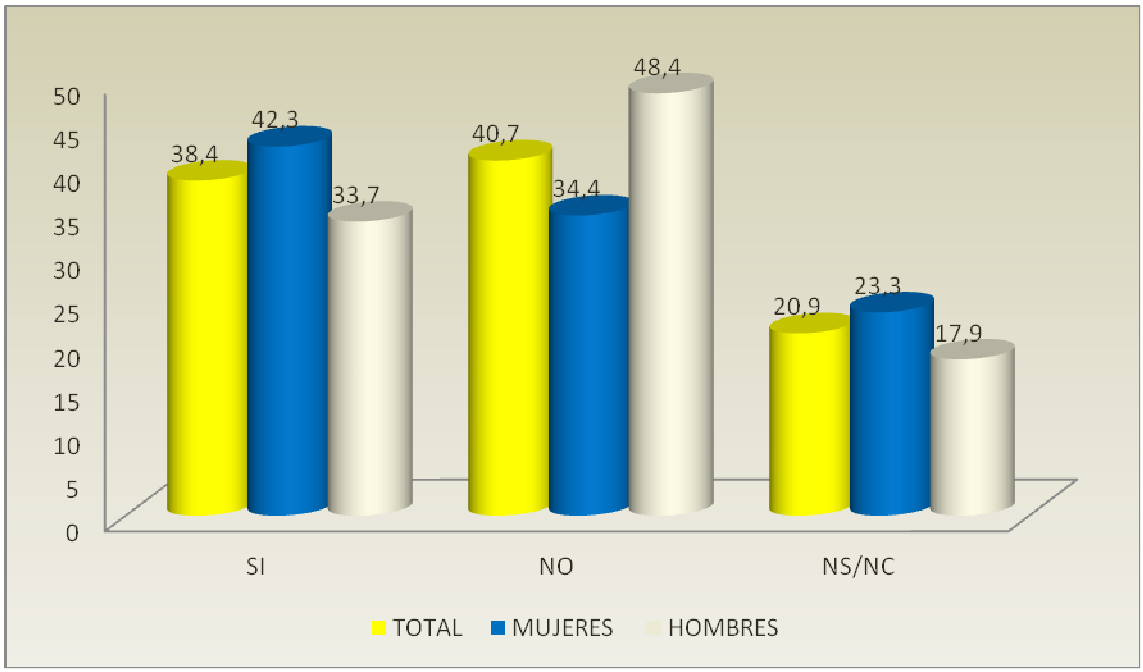
La presencia en los puestos de responsabilidad no es equilibrada para el 45,1% de las personas participantes, también en este caso hay diferencias entre las respuestas de mujeres y hombres, principalmente entre quienes consideran que NO hay una representación equilibrada, ya que así lo consideran el 49,6% de las mujeres frente al 39,7% de los hombres.

¿Piensas que las personas que disfrutan de una reducción de jornada por cuidado de familiar o por interés particular tienen las mismas oportunidades de promocionar que las que están a jornada completa?



Para las personas participantes NO existen las mismas oportunidades de promocionar cuando se disfruta de reducción de jornada, en el 42,9 % de los casos frente al 38,7% que SÍ lo considera. La diferencia por sexo en este caso es muy significativa, responden que NO existen las mismas oportunidades el 53,5% de las mujeres frente al 29,9% de los hombres; siendo la proporción inversa en la respuesta SI ya que un 49% de los hombres responde de esta manera frente al 30,2% de las mujeres.

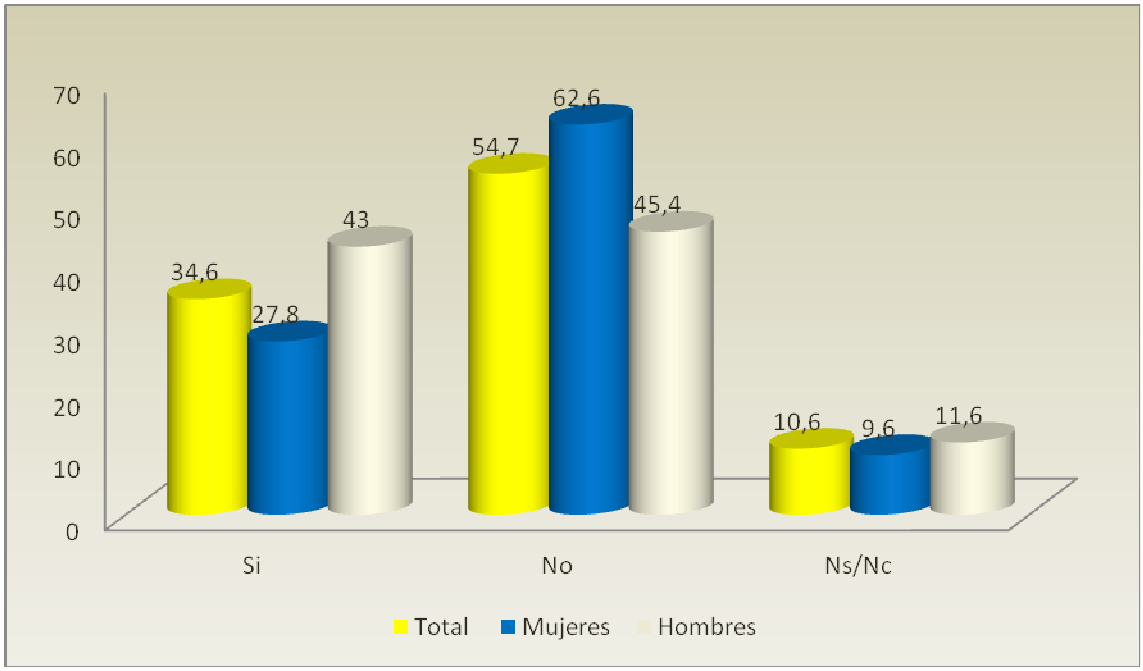
¿Consideras que pueden existir discriminaciones a la hora de ocupar puestos con diferentes valoraciones, como rotación, turnos, nocturnidad, etc.?



La respuesta a la posible discriminación en la ocupación de estos puestos es NO para el 40,7% de las personas participantes, frente al 38,4% que opina que SI. Esta proporción es inversa para las mujeres siendo el 42,3% de las mismas las que opinan que SI existe discriminación, frente al 34,4% que opina que NO.

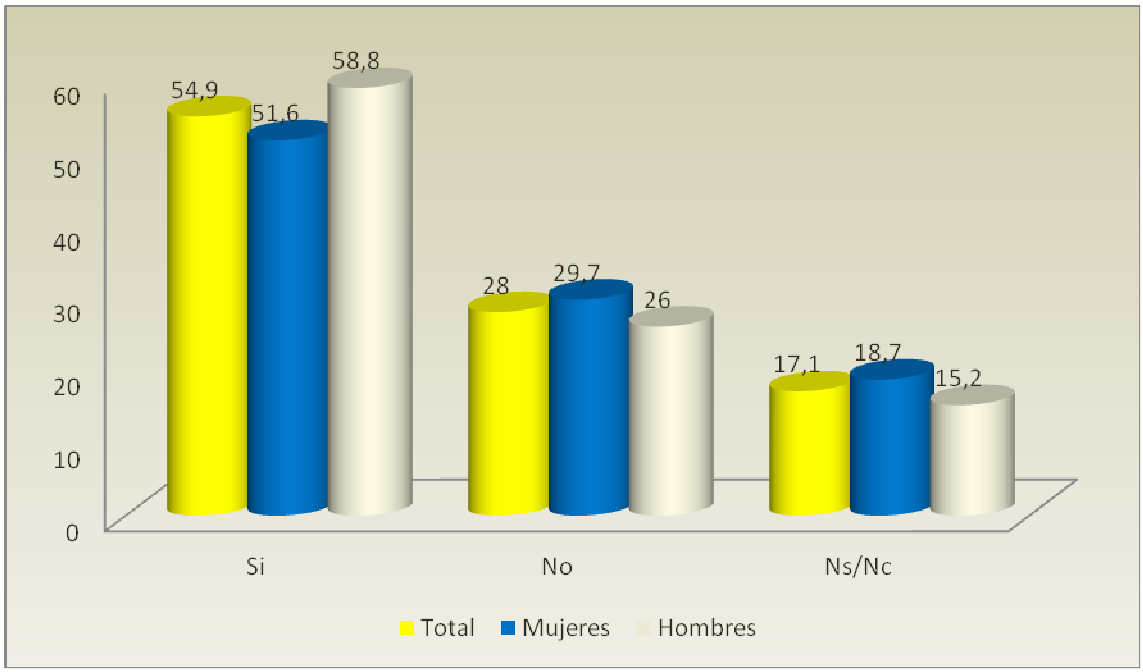
2.9 Formación

¿Consideras que el horario de impartición de la formación del Ayuntamiento es compatible con la vida personal y familiar?



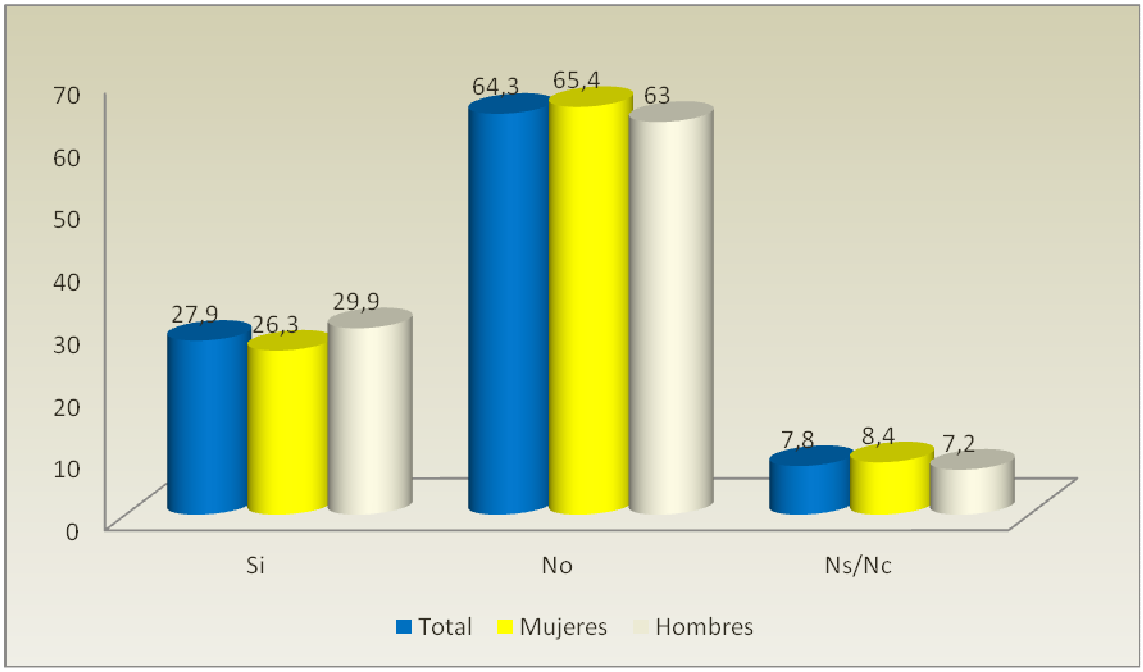
El 54,7% de las personas participantes piensan que el horario de los cursos de formación NO es compatible con la vida personal y familiar. Esta apreciación es mayor en el caso de las mujeres siendo el 62,6% de las participantes quienes así lo consideran.

¿Crees que los criterios de selección de personas solicitantes para acceder a la formación garantizan la igualdad de trato y de oportunidades?



El 54,9 % de las personas participantes considera que los criterios de selección garantizan la igualdad de trato y oportunidades, las diferencias por sexo en este caso no son significativas.

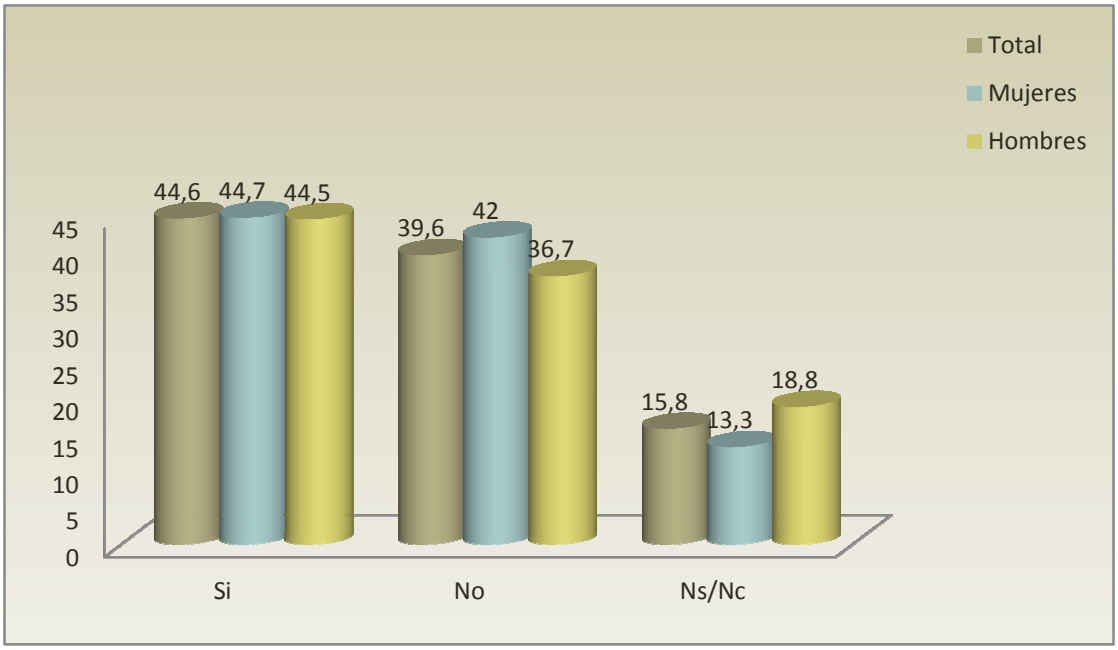
¿En alguna ocasión tu Servicio o Departamento ha puesto dificultades para tu participación en la formación continua?



El 64,3% de las personas participantes refiere no haber encontrado dificultades por parte de su Servicio o Departamento. No obstante, un porcentaje importante de personas, el 27,9%, refiere tener dificultades, por lo que habría que profundizar en esta cuestión: conocer el tipo de dificultad planteada, aquellas Direcciones Generales que las plantean, causas, etc.

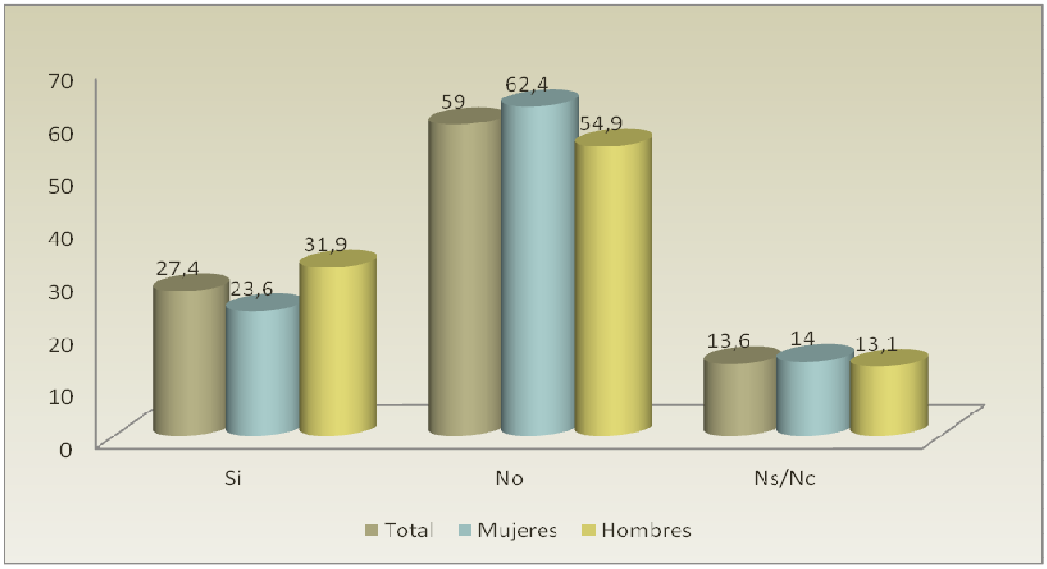
2.10 Conciliación

¿Conoces si existen medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?



En lo que respecta a este ítem, aunque existe un predominio del 44,6% de personas que contestan que conocen las medidas, no existen diferencias significativas con las que responden que NO las conocen, el 39,6%. Esta diferencia, entre el conocimiento o desconocimiento de estas medidas, es de solo 2,7 puntos en el caso de las mujeres pero se incrementa en el caso de los hombres a cerca de 8 puntos.

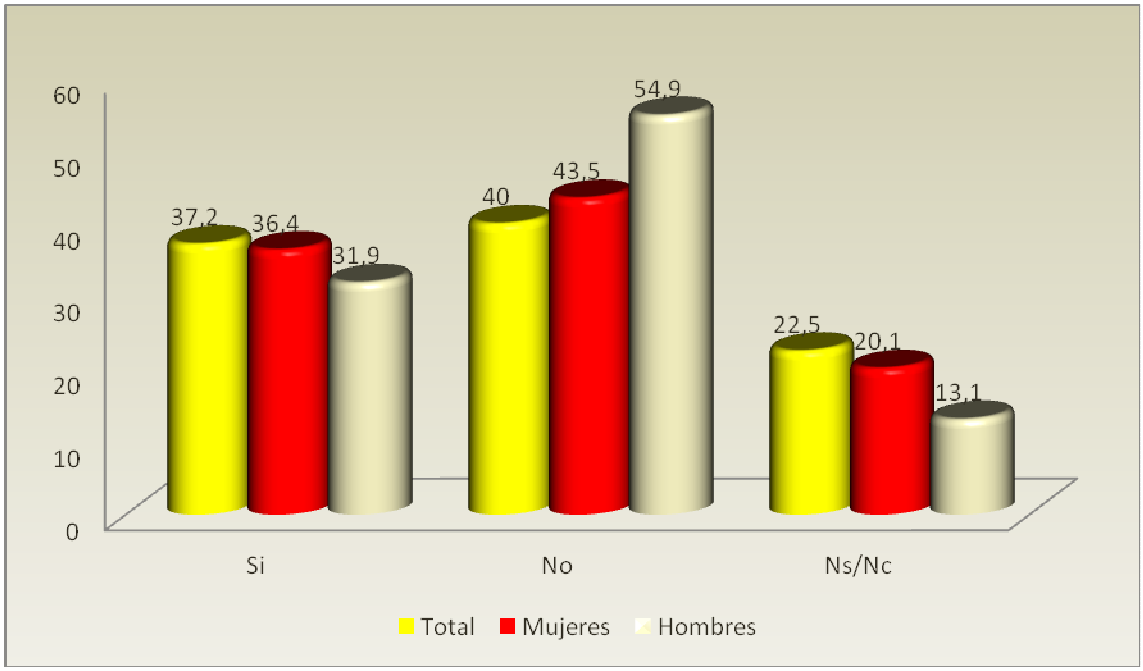
¿Consideras que el Ayuntamiento facilita la adaptación de la jornada laboral a las necesidades de la vida personal y familiar?



La adaptación de la jornada no se facilita para el 59% de las personas participantes, subiendo este porcentaje al 62,4 % en el caso de las mujeres y descendiendo al 54,9% en el caso de los hombres. Entre las personas que responden que SI, también hay una diferencia de más de 8 puntos entre mujeres y hombres (23,6%/31,9%).

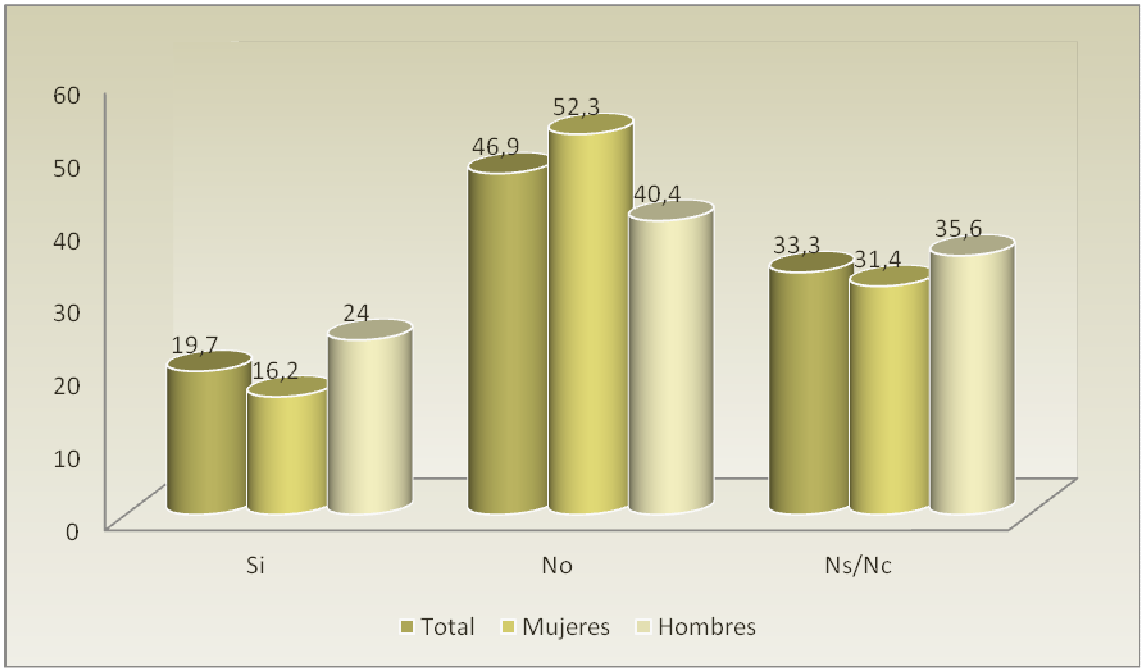
2.11 Salud laboral

¿Conoces si existen medidas específicas de prevención de riesgos laborales en el caso de mujeres embarazas o en período de lactancia?



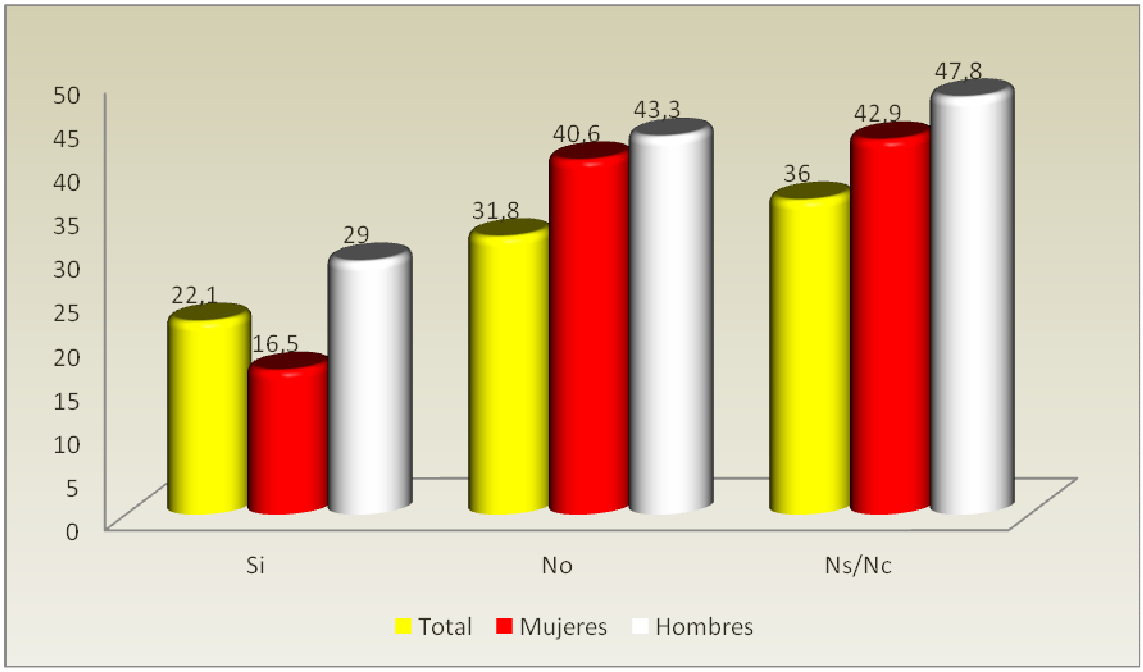
No es significativa la diferencia entre quienes responden que conocen estas medidas y quienes responden que no, si bien predomina el desconocimiento con el 40%. Sí es destacable que el 54,9% de los hombres manifieste que las desconoce.

¿Crees que se adaptan los puestos de trabajo a la prevención de riesgos laborales relacionados con la salud reproductiva?



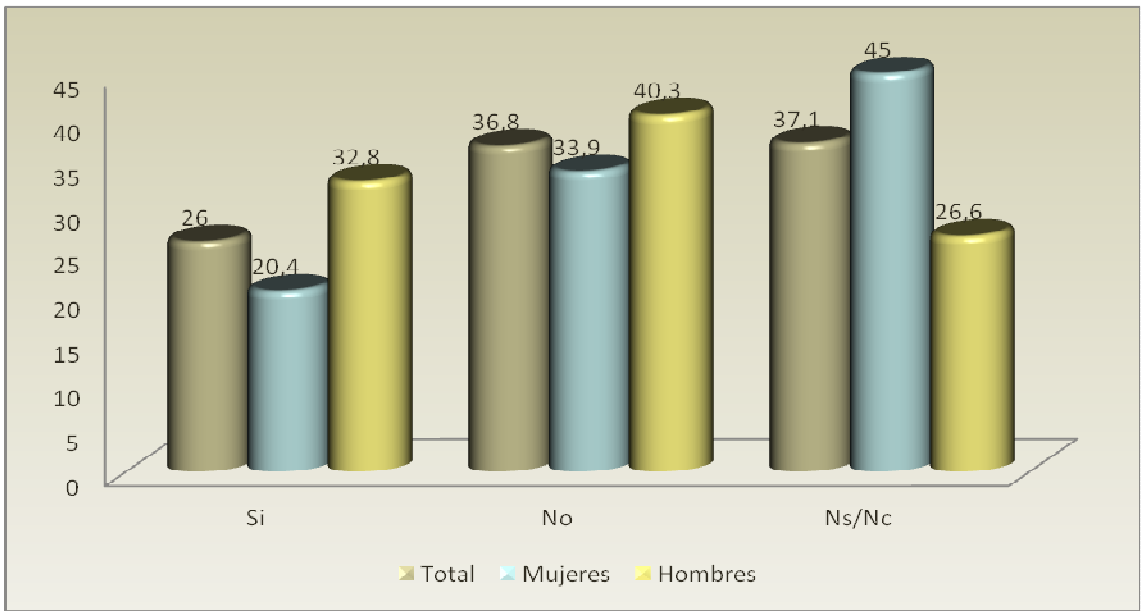
Hay una diferencia significativa entre quienes consideran que no existe esta adaptación (46,9%) y quienes consideran que sí (19,7%). En el caso de las mujeres, esta diferencia es aún más desproporcionada, el 52,3% considera que NO y el 16,2% considera que SÍ. Hay que señalar que un 33,3% de las personas no sabe o no contesta a esta cuestión**.**

¿Consideras que se tiene en cuenta la necesidad de diseñar uniformes diferenciados por sexo?



Esta cuestión estaba dirigida a aquellas personas que tienen uniforme en su trabajo, por lo que el porcentaje de personas que no saben o no contestan es elevado (36%). De las que sí lo hacen, el 31,8% considera que este aspecto no se tiene en cuenta, entre los hombres este porcentaje es del 43,3% y entre las mujeres del 40,6%.

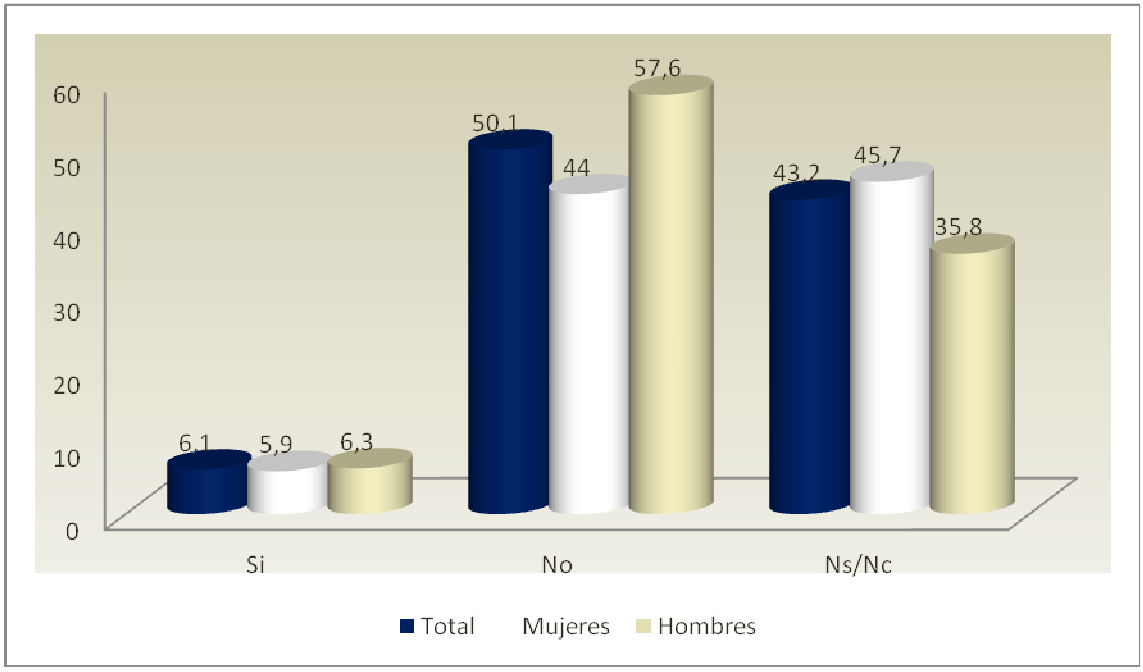
¿Existen vestuarios diferenciados por sexo?



Esta cuestión también estaba dirigida a quienes tienen uniforme en su trabajo, por lo que el porcentaje de personas que no saben o no contestan es elevado 37,1 %;

de las que sí lo hacen el 36,8% considera que no hay vestuarios diferenciados, entre los hombres este porcentaje es algo superior al de las mujeres, el 40,3%.

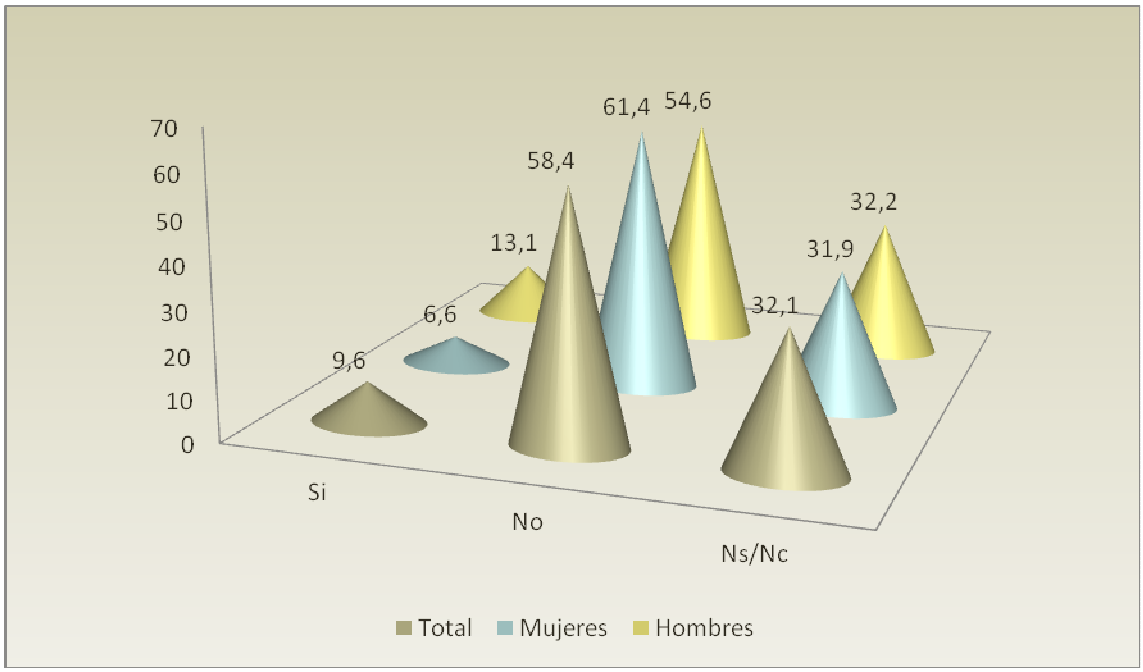
¿Consideras que se tiene en cuenta la situación de la mujer en período reproductivo (embarazo y lactancia) a la hora de diseñar las uniformes?



En este caso, como en las cuestiones anteriores, el porcentaje de personas que no saben o no contestan es elevado el 43,2%; de las que sí lo hacen el 50,1% considera que este aspecto no se tiene en cuenta, este porcentaje entre los hombres es del 57,6% frente al 44% de las mujeres, lo cual resulta significativo ya que son a ellas a quienes afecta estas circunstancias.

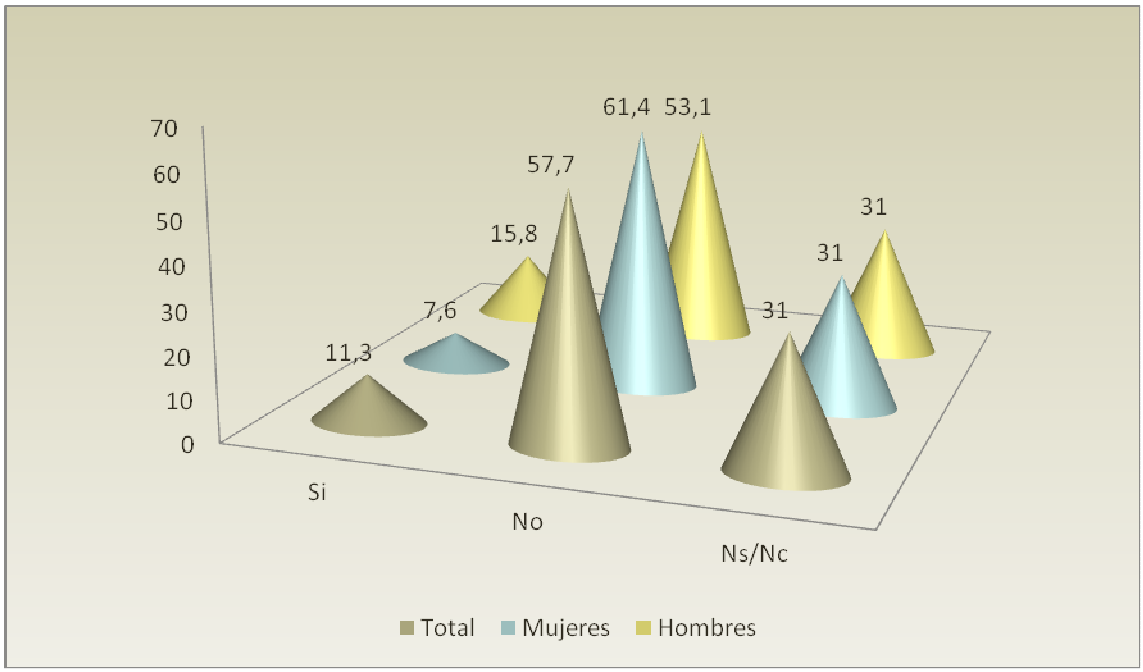
2.12 Acoso y violencia de género

¿Conoces si el Ayuntamiento de Sevilla desarrolla entre sus empleados y empleadas medidas específicas para prevenir, detectar y actuar, en caso de acoso sexual, acoso por razón de género o en los casos de violencia de género?



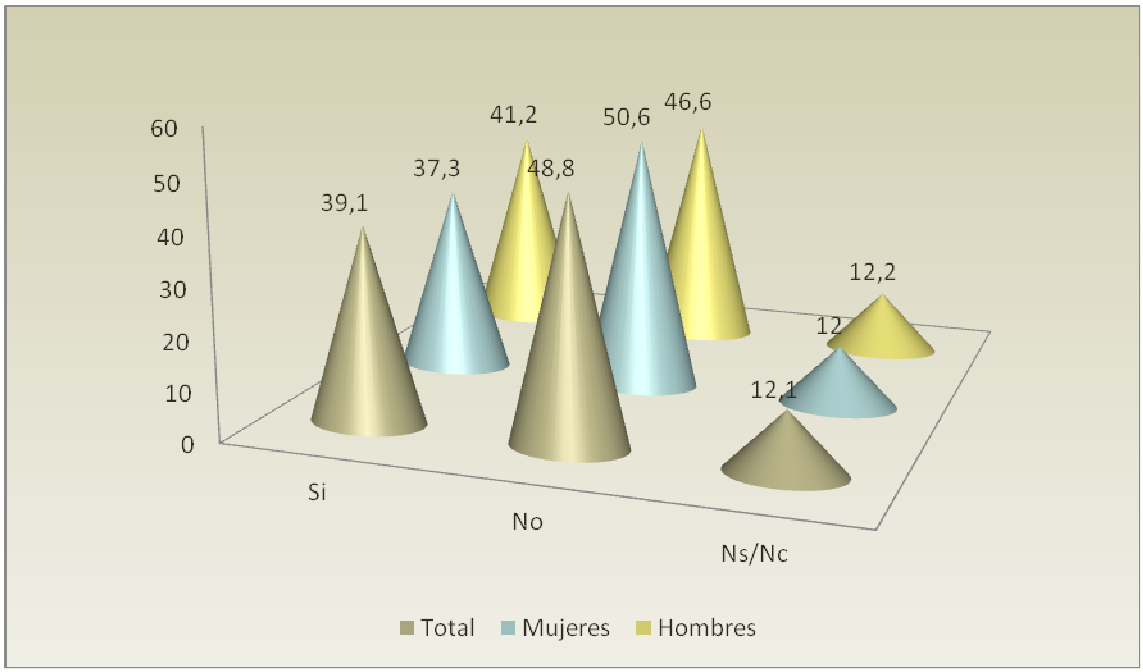
El desconocimiento de estas medidas es considerable, el 58,6% de las personas participantes, siendo muy elevado en el caso de las mujeres 61,4%. Por otra parte, es importante constatar que sólo conocen estas medidas el 9,6% de las personas participantes con diferencias muy significativas entre hombres y mujeres, ya que más del doble de hombres (13,1%) que de mujeres (6,6%) señalan conocer estas medidas.

¿Conoces si existen medidas para garantizar la protección de los empleados y empleadas víctimas de acoso sexual, acoso por razón de género o violencia de género?



De nuevo el desconocimiento de estas medidas es considerable, el 57,7% de las personas participantes, siendo muy elevado en el caso de las mujeres (61,4%). Por otra parte, es importante constatar que sólo conocen estas medidas el 11,3% de las personas participantes, con diferencias muy significativas entre mujeres y hombres, más del doble de hombres (15,8 %) que de mujeres (7,6%).

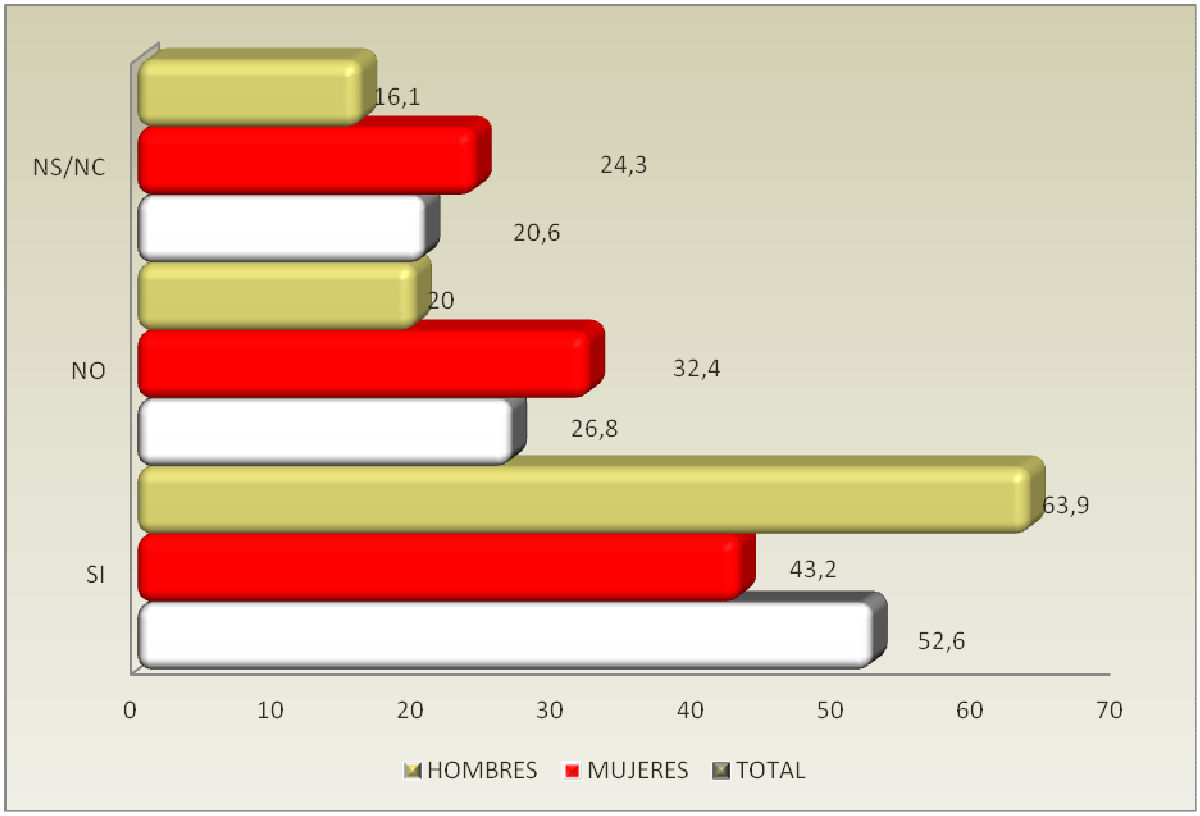
¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirte en caso de sufrir acoso sexual o por razón de género en el trabajo o en caso de ser víctima de violencia de género?



El 39,1% de las personas participantes afirman saber qué deberían hacer en estos supuestos frente a un 48,8% que dice desconocerlo. Esta diferencia entre la respuesta positiva y la negativa es acusada en las mujeres, ya que un 37,3% dice conocer el procedimiento frente a un 50,6% que afirma desconocerlo.

2.13 Promoción de la igualdad

¿Se promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



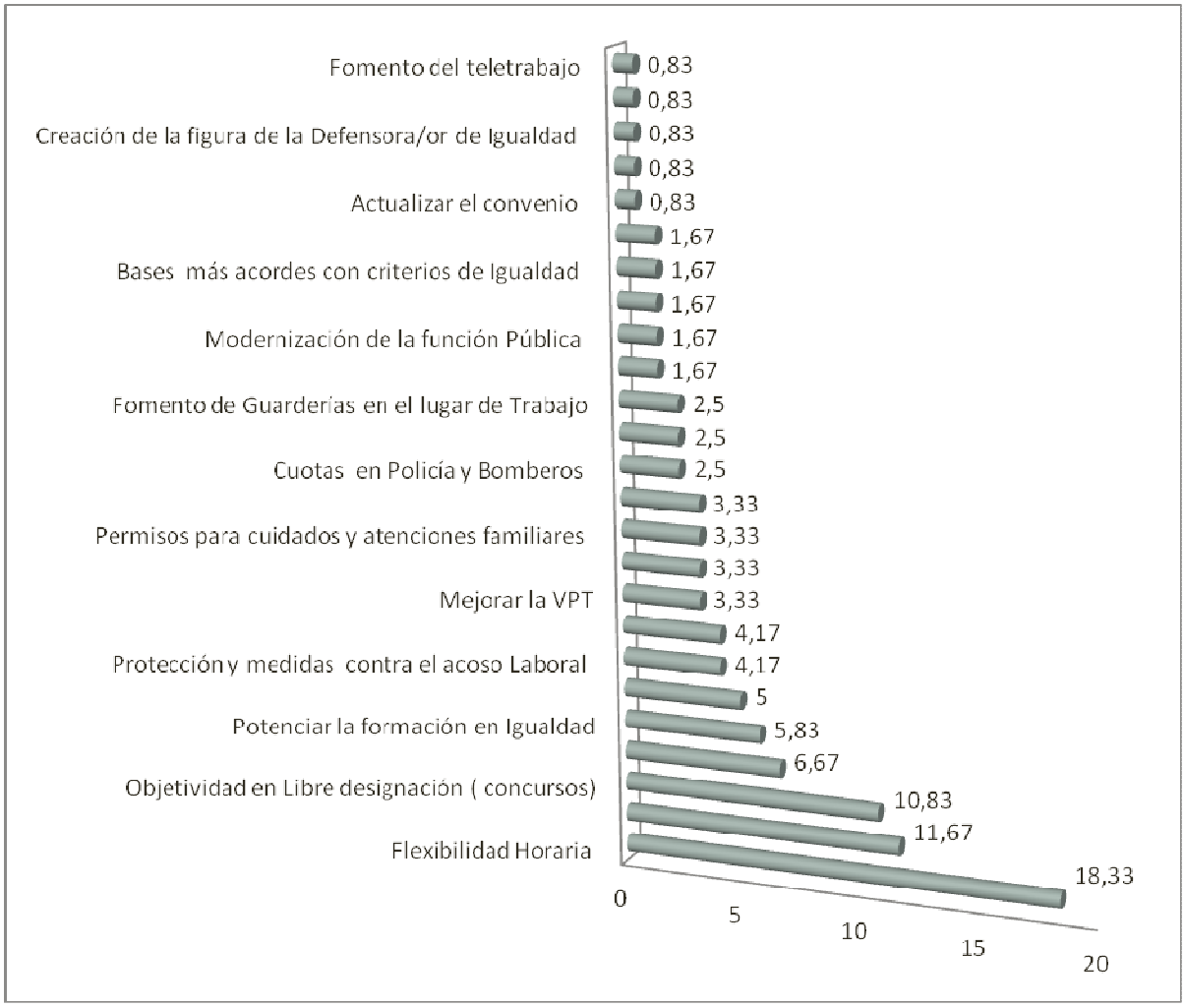
Un 52,6% de las personas participantes consideran que desde el Ayuntamiento de Sevilla se promueve la igualdad entre hombres y mujeres frente a un 26,8% que considera que no. Si segregamos por sexo, existen diferencias muy significativas a este respecto entre hombres y mujeres, así el 63,9% de los hombres considera que esta igualdad se promueve frente a un 43,2% de las mujeres (más de 20 puntos de diferencia) y el 32,4% de las mujeres considera que no se promueve la igualdad frente al 20% de los hombres.

3. Sugerencias

¿Qué necesidades en relación a la igualdad de oportunidades y trato consideras que deben tenerse en cuenta en la elaboración del Plan de Igualdad?

¿Qué medidas podría adoptar el Ayuntamiento para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Flexibilidad Horaria	18,33
Conciliación	11,67
Objetividad en Libre designación (concursos)	10,83
Uniformes y vestuarios acordes	6,67
Potenciar la formación en Igualdad	5,83
Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad	5,00
Protección y medidas contra el acoso Laboral	4,17
Uniformes acordes con embarazo	4,17
Mejorar la VPT	3,33
Protección y medidas contra el acoso sexual	3,33
Permisos para cuidados y atenciones familiares	3,33
Adaptación de horarios de ofertas formativas	3,33
Cuotas en Policía y Bomberos	2,50
Incrementar la Previsión de Riesgos laborales y Promoción de la Salud	2,50
Fomento de Guarderías en el lugar de Trabajo	2,50
Potenciar la formación on Line	1,67
Modernización de la función Pública	1,67
Lenguaje no sexista	1,67
Bases más acordes con criterios de Igualdad	1,67
Fraccionar permisos en horas	1,67
Actualizar el convenio	0,83
Creación de una oficina de igualdad	0,83
Creación de la figura de la Defensora/or de Igualdad	0,83
Cobertura de la Bajas de Maternidad/ Paternidad Lactancia	0,83
Fomento del teletrabajo	0,83



4. Consideraciones finales

- Hay una exitosa participación de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Sevilla cercana al 15%, aunque dispar en lo referente a las distintas Direcciones Generales y Servicios.
- La participación es más alta en las mujeres, sin duda con mayor concienciación en estas cuestiones.
- El 85,4 % de las personas participantes tienen cargas familiares de ascendientes, descendientes o ambos.
- En lo que respecta al acceso al empleo y contratación, si bien la mayoría de las personas participantes piensan que se eliminan requisitos discriminatorios en la pruebas y en general no piensan que existan pruebas discriminatorias, existe un tercio de las mujeres y la cuarta parte de los hombres que no están de acuerdo con estas consideraciones.
- Sólo para el 39,5 % de las personas que han participado en la encuesta, la presencia de hombres y mujeres es equilibrada en los puestos de mayor responsabilidad.
- Para las personas participantes existen dificultades a la hora de promocionar cuando es necesario disponer de reducción de jornada.

- Para las personas participantes el horario de formación es en su mayoría incompatible (62,6% mujeres - 54,7% hombres) con la vida familiar y personal.
- La mayoría (64,3%) manifiesta que no existen dificultades para participar en la formación continua. No obstante, esta consideración a nivel general no es la misma en todas la Direcciones Generales sin que se puedan determinar las causas de las dificultades.
- Hay un 39,6% de las personas participantes que desconocen si existen medidas de apoyo a la conciliación
- La gran mayoría piensa que no hay adaptación de la jornada laboral a la vida personal y laboral (62,4% mujeres - 59% hombres).
- El 50% de las personas participantes consideran que no se tiene en cuenta la situación de la mujer en período reproductivo a la hora de la adaptación de los uniformes y tampoco se considera, en general, la necesidad del vestuario diferenciado.
- La mayoría de las personas participantes (58,4% hombres - 61,4% mujeres) desconocen si existen medidas para prevenir detectar y actuar en caso de acoso sexual, por razón de género o violencia de género y para garantizar la protección de los empleados y empleadas municipales que estén sufriendo alguna/s de estas situaciones.
- En lo que respecta a las sugerencias recibidas, un 40,83% se refiriere a aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo; el 15,73% a aspectos relacionados con acceso a puestos de responsabilidad; sobre vestuarios adaptados se pronuncian el 10,77%; en relación a las situaciones de acoso laboral, sexual o de género, así como violencia de género el 4,17%.