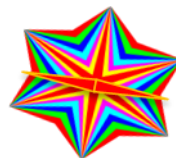




Diagnóstico para el
Plan interno de Igualdad de
Mujeres y Hombres
del Ayuntamiento de Estella-Lizarra



Abril 2012

Percepciones



ÍNDICE DE CONTENIDOS

PERCEPCIONES	3
BLOQUE 1. LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA	3
<i>Área 1. Política empresarial y cultura organizacional</i>	3
<i>Área 2. Comunicación interna y participación</i>	7
BLOQUE 2. GESTIÓN DE PERSONAS	10
<i>Área 3. Gestión de Recursos Humanos</i>	10
<i>Área 4. Salud Laboral</i>	17
<i>Área 5. Conciliación-Corresponsabilidad</i>	19
<i>Área 6. Representación y Negociación Colectiva</i>	24
BLOQUE 4. RELACIÓN CON EL ENTORNO	25
<i>Área 9. Imagen y Comunicación Externa</i>	25
<i>Área 10. Contratación Externa y Compras</i>	25



PERCEPCIONES

BLOQUE 1. LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

Área 1. Política empresarial y cultura organizacional

Las opiniones de la plantilla recibidas a través de los cuestionarios están recogidas en los distintos bloques del presente documento.

El cuestionario de la plantilla y el de la Escuela Taller se han analizado por separado ya que las diferencias entre las relaciones de uno y otro grupo con el Ayuntamiento como entidad empleadora generaría un importante sesgo en los resultados.

El 67,3% de la plantilla ha rellenado el cuestionario, el 33% hombres, el 67% mujeres. Cabe destacar que ese porcentaje lo componen cincuenta mujeres, que suponen el 100% del personal femenino que trabaja actualmente en el Ayuntamiento.

Se debe tener en cuenta que los cuestionarios se rellenaron en Septiembre, antes de los cambios en el personal del Ayuntamiento. Se desconoce si alguna persona del personal político ha cumplimentado la encuesta por lo que esas cincuenta mujeres que se contabilizan pueden no coincidir estrictamente con las cincuenta que aparecen en el organigrama del Área 3 Gestión de personas.

Quien ha rellenado el cuestionario sin identificar su sexo, no se ha contabilizado para el análisis de percepciones ya que la variable sexo es el núcleo de dicho análisis.

De la Escuela Taller han cumplimentado la encuesta el 77,7% del total siendo las mujeres el 17,9% y los hombres el restante 82,1%. Del total de mujeres de la Escuela Taller, el 71,4% han rellenado el cuestionario y del total de hombres, suman el 79,3%. Al igual que ocurre con la plantilla, dos personas no han identificado su sexo por lo que no se incluyen en el análisis.

¿Existen discriminaciones en el Ayuntamiento?

A esta pregunta, el 38% ha respondido negativamente. En este porcentaje se engloba el 48% de las mujeres de la plantilla y el 30,1% de los hombres. Otro 21,3% no ha contestado. El 6,3% de los varones opinan que sí existen discriminaciones así como el 8% de las mujeres, resultando un 7,1% de la plantilla.



Plantilla: opiniones sobre la existencia de alguna discriminación en el Ayuntamiento

¿Existen discriminaciones?	Absolutos			Porcentajes sobre el total de la plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	4	4	8	8	6,3	7,1
No	24	19	43	48	30,1	38
No sabe/No contesta	22	2	24	44	3,3	21,3
TOTAL	50	25	75	100	39,7	66,4

Las Discriminaciones existentes en el Ayuntamiento según las mujeres son:

- ‘ *“Hay muchos (o varios) puestos de trabajo con categoría profesional más baja, es decir, el nivel”.*
- ‘ *“En cuestión de contratos”.*
- ‘ *“Muchos de los contratos administrativos”.*
- ‘ *“Por la persona, porque no cae en gracia, más que por el sexo”.*
- ‘ *“A jornada parcial en el Ayuntamiento hay más mujeres contratadas que hombres. Son más las mujeres que tienen empleo precario”.*

Y según los hombres:

- ‘ *“Existe “área de la mujer” y no existe nada similar para hombres”.*
- ‘ *“Existe en la sociedad en general (por sexo)”.*
- ‘ *“Hacia el equipo-personal de la Escuela Infantil 0-3, de la Escuela de Música... ¿Por qué no respetan sus derechos?”.*

El 71,4% de las mujeres y el 72,5% de los hombres de la Escuela Taller consideran que no existe ninguna discriminación en el Ayuntamiento. El único hombre que opina lo contrario supone el 2,8% del total.

Escuela Taller: opiniones sobre la existencia de alguna discriminación en el Ayuntamiento

¿Existen discriminaciones?	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	0	1	1	0	3,4	2,8
No	5	21	26	71,4	72,5	72,2
No sabe/No contesta	0	1	1	0	3,4	2,8
TOTAL	5	23	28	71,4	79,3	77,8

En los Grupos de Discusión se expuso que en el Ayuntamiento de Estella Lizarra no hay discriminación *“por el tema de ser hombre o mujer, tenemos el mismo salario y a la hora de contratar tampoco se discrimina”, “puede haber conflictos, pero no por razón de sexo” o “Creo que ninguno cree que falte algo o se sienta discriminado de alguna forma”.*



Sobre el Diagnóstico y el Plan interno de Igualdad

Las mujeres de la plantilla encuestadas consideran que son cuestiones relevantes para el Diagnóstico:

- ‘ *“Creo que no es valorado como se merece por parte de los compañeros/as, aún hay mucho trabajo por hacer en cuanto a igualdad”*
- ‘ *“Dar a conocer los resultados del diagnóstico”.*
- ‘ *“Formación en perspectiva de género. Somos muchas mujeres trabajando con mujeres y la mayoría de personas que vienen al ayuntamiento son mujeres”.*
- ‘ *“El ayuntamiento no nos tiene en cuenta ni nos informa”*
- ‘ *“Devolver resultados de esta encuesta”.*
- ‘ *“Estudiar las soluciones personales e individualizadas”*
- ‘ *“Que la entidad política no se ha implicado nada. El tema de igualdad está más en la sociedad que en el Ayuntamiento”.*

Y entre los hombres y respecto al Diagnóstico se valora:

- ‘ *“Más información”.*
- ‘ *“Creo que últimamente se han incorporado muchas mujeres en puestos de trabajo totalmente diferentes en este Ayuntamiento y que eso da una buena imagen de igualdad”.*
- ‘ *“Los planes no se cumplen”.*
- ‘ *“El clima laboral, la actitud de personas de responsabilidad política”.*
- ‘ *“Tratarnos a todos por igual con dignidad”.*
- ‘ *“Existen otro tipo de derechos laborales que siendo más básicos reciben menos atención que la igualdad. Quizás se podrían cambiar las prioridades de este ayuntamiento”.*

El 54% de las mujeres y el 19% de los hombres consideran que es necesario elaborar un Plan interno de Igualdad, representando el 34,5% de la plantilla. Quienes consideran lo contrario, representan el 18,6% de la plantilla.

Plantilla: opiniones sobre la necesidad de elaborar un Plan interno de Igualdad

¿Es necesario el PIIO?	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	27	12	39	54	19	34,5
No	10	11	21	20	17,5	18,6
No sabe/No contesta	13	2	15	26	3,2	13,3
TOTAL	50	25	75	100	39,7	66,4



El 50% de la Escuela Taller sí ve la necesidad de elaborar un Plan interno de Igualdad frente al 25% que opinan lo contrario. El 42,9% de las mujeres y el 51,7% de los hombres están a favor.

Escuela Taller: opiniones sobre la necesidad de elaborar un Plan interno de Igualdad

¿Es necesario el PIIO?	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	3	15	18	42,9	51,7	50
No	2	7	9	28,5	24,2	25
No sabe/No contesta	0	1	1	0	3,4	2,8
TOTAL	5	23	28	71,4	79,3	77,8

En los grupos de discusión se trasladaron diferentes visiones sobre la idoneidad de la elaboración e implantación del Plan interno de Igualdad del Ayuntamiento. Entre las opiniones, hay quien considera que no es el momento adecuado *“porque además estamos en un momento un poco especial en el Ayuntamiento y es como ¿ahora que no hay un euro estamos haciendo esto?”* también porque se considera difícil *“que la gente se implique en el plan, es como que la igualdad va por libre, que no tiene nada que ver con el personal”* Se insiste en la idea de que hace falta que para que funcione el Plan *“han de creérselo primero”*.

Se valora negativamente la falta de comunicación que suele haber sobre los resultados y contenidos de algunos proyectos que pone en marcha el Ayuntamiento *“porque la mayoría de planes que se hacen pues no los conocemos (...) por lo menos este que se de a conocer, que se diga cómo se puede aplicar”*. Hay poca confianza en que se materialice la implantación del Plan: *“se guardan en un cajón y no sabemos nadie, y se gastan un dinero y se habrá hecho en su momento con un buen fin, con una buena utilidad, pero no se ha utilizado para nada”, “en este Ayuntamiento al final no sirve para nada ningún plan”, “aquí se han hecho muchos estudios y luego eso se queda ahí, no hacen nada con el estudio”, “eso es lo que suele pasar, que se queda en el cajón”, “yo creo que irá al cajón, es lo que opina casi todo el mundo”, “no dudamos del trabajo que hacéis pero la ejecución la llevará el Ayuntamiento y estará en un cajón”*.

Quienes lo valoran positivamente opinan que *“tener una herramienta muy clara de qué pautas seguir, me parece bien”, “creo que es una herramienta buena, hay poco a poco que implantar y acostumbramos a está y que la introduzcamos en nuestros hábitos (...). A la gente conforme vaya entrando en la Administración pues que sepan que tienen esa herramienta y a los demás, pues es más complicado”, “todo lo que salga será para mejor (...) si se implanta estaría bien”* ya que *“las condiciones de vida han cambiado y hay que ir adaptando las formas de trabajo”*.

Se plantean dos criterios que pueden ayudar a que el Plan se implante con éxito. Por un lado, que contenga una estrategia concreta y posible de llevar a cabo: *“Mogollón de empresas y entidades locales*



tienden a hacer planes de 257.000 hojas con 850.000 medidas maravillosas pero a la hora de poner en práctica es imposible, primero por tema económico, porque nunca se tiene dinero para estas cosas. Mejor un Plan de dos hojas con cuatro medidas que se puedan hacer a corto plazo, que sean evaluables y luego vas tirando, porque pasa que luego se hacen tres cosas de ciento cincuenta". Por otra parte está el tema económico *"habrá que buscar medidas que no necesiten un gran desembolso económico y las hay, yo creo que hay que empezar por ahí".*

A nivel político se valora que *"nosotros como concejales y concejales deberíamos venderlo muy bien cara al público y ciudadanos. Vendernos como un Ayuntamiento pionero, (...) que este sea un referente con sus trabajadores. Podemos hacer una buena publicidad, se puede vender en lo que creemos".* En esta línea de valoración de la Administración como ejemplo de defensa y mejora de los derechos de la plantilla se considera que *"es la función pública quien debe empezar a cambiar, es muy buena información para el resto de la ciudadanía que aquí se implante con éxito para que el resto de la gente, de empresas, diga igual me tengo que poner las pilas, igual todas las mujeres que tengo son interesantísimas".*

Área 2. Comunicación interna y participación

Sobre canales de comunicación

El 28% de las mujeres de la plantilla y el 14,2% de los hombres se consideran bien informados. En cambio, el 42,5% del personal opina lo contrario, en concreto el 66% de las mujeres y el 23,8% de los hombres.

Plantilla: Opiniones sobre si se está bien informada/o sobre formación, actividades, etc., dirigidas al personal del Ayuntamiento

¿Se considera bien informado/a?	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	14	9	23	28	14,3	20,4
No	33	15	48	66	23,8	42,5
No sabe/No contesta	3	1	4	6	1,6	3,5
TOTAL	50	25	75	100	39,7	66,4

Respecto a la información en materia de igualdad, disminuye el porcentaje que se considera bien informada o informado hasta el 15,9%. Destaca que si bien el porcentaje de hombres que opinan esto se mantiene en el 14,3% el de mujeres desciende hasta el 18%, 10 puntos menos que en la pregunta anterior. Este porcentaje se traslada a *"no sabe, no contesta"* ya que quienes niegan que les llega la comunicación eficazmente continúan siendo el 42,5% de la plantilla: 66% de mujeres y 23,8% de hombres.



Plantilla: opiniones sobre si se está bien informada/o sobre formación, actividades, etc., en materia de IGUALDAD dirigidas al personal del Ayuntamiento

¿Se considera bien informado/a?	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	9	9	18	18	14,3	15,9
No	33	15	48	66	23,8	42,5
No sabe/No contesta	8	1	9	16	1,6	8
TOTAL	50	25	75	100	39,7	66,4

En la Escuela Taller el 71,4% de las mujeres y el 44,8% de los hombres consideran que reciben bien toda la información. Suponen el 50% del total del equipo.

Escuela Taller: opiniones sobre si se está bien informada/o sobre formación, actividades, etc., dirigidas al personal del Ayuntamiento

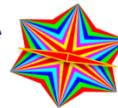
¿Se considera bien informado/a?	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	5	13	18	71,4	44,8	50
No	0	8	8	0	27,6	22,2
No sabe/No contesta	0	2	2	0	6,9	5,6
TOTAL	5	23	28	71,4	79,3	77,8

En materia de igualdad, el porcentaje de las mujeres se mantiene igual pero el de los hombres que se consideran bien informados disminuye hasta el 34,5%. Del total, el 41,7% opina que recibe bien esta información.

Escuela Taller: opiniones sobre si se está bien informada/o sobre formación, actividades, etc., en materia de IGUALDAD dirigidas al personal del Ayuntamiento

¿Se considera bien informado/a?	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	5	10	15	71,4	34,5	41,7
No	0	12	12	0	41,4	33,3
No sabe/No contesta	0	1	1	0	3,4	2,8
TOTAL	5	23	28	71,4	79,3	77,8

Al personal político le llega *“todo por e-mail y por papel”* aunque *“a veces no lo ves”*. La comunicación del personal político con el equipo humano del Ayuntamiento no tiene un protocolo determinado sino que *“dependiendo del momento de quien hace la notificación utiliza una vía u otra”*. Respecto a los medios se *“lleva en mano, otras veces se manda correos electrónicos”* y la persona encargada es el *“ordenanza el que trata de llevar la comunicación al resto de la gente”*. Otro canal de comunicación es el directo cuando en el departamento *“hay más empleados y la presidenta de esa comisión puede tener más relación con esas personas”*; o *“cuando empieza la legislatura se presentan por grupos y te piden información sobre tu área y eso, luego cada uno tiene un concejal asignado con el que te relacionas directamente”*. Se destaca que el departamento que más información envía *“es el de la mujer”*.



Entre los canales disponibles en el Ayuntamiento, a nivel interno, se considera que *“la intranet no se utiliza mucho”*. Entre departamentos, el canal que más se utiliza es el correo electrónico, el teléfono que *“funciona con mucha alegría”* y *“de boca”*. Se comenta que *“antes hacíamos reuniones con departamentos relacionados (...) para ver un poco las dinámicas que podíamos llevar a cabo (...) pero al final te comía mucho tiempo”*.

Dentro de cada Área se usa la comunicación directa *“interactiva se llama ahora”, “si yo tengo algo de lo que hablar, cojo la carpeta y me paso”*.

La comunicación con el Comité de Empresa es valorada positivamente: *“ahora te informan y te remiten las actas por correos electrónicos”*.

Sobre el uso inclusivo del lenguaje

En los Grupos de Discusión se comprueba que el uso no sexista del lenguaje genera diversas opiniones. Quienes están en contra argumentan que *“cuando digo usuario no me imagino una persona masculina, pero si tú percibes una persona masculina no es problema mío”,* que *“te ocupas tanto del lenguaje que te olvidas del contenido”* o que *“creo que hubo momentos en los que era necesario hacer evidencia de que había también mujeres, pero lo de dedicar hoy en día tanto tiempo a poner en masculino y femenino las palabras es por un problema de autoestima”*.

Quienes están a favor opinan que *“lo que no se nombra, no existe, con lo cual a mí sí me parece importante usar un lenguaje no sexista”,* que *“es el entorno y todo lo que tiene que ver con la igualdad, y el lenguaje es una de las cosas a tratar”*. Sin embargo se apunta *“yo creo que sí es importante pero sin caer en ser pedante (...) si no cansa y negativizas más la visión de la mujer, debemos aprender”*.

Se considera que es difícil cambiarlo ya que *“después de años de “compañeros”, compañeras no me sale, es que es costumbre, lo has interiorizado y son costumbres y que son difíciles de cambiar”* y porque *“me resulta muchas veces farragoso”*. *“Necesitas tiempo para repasar el documento y a veces es imposible”*.

Consideran que el personal político tiene que dar ejemplo en el uso del lenguaje, así como el resto de departamentos *“Luego la sensibilidad de los que tenemos por encima, depende también de ellos, esas cosas se tratarían si ellos tuviesen esa sensibilidad, los demás nos dejamos llevar por el hecho de que ya existe un área de la mujer”*.



BLOQUE 2. GESTIÓN DE PERSONAS

Área 3. Gestión de Recursos Humanos

Organigrama

En los grupos de discusión se debatió sobre los estereotipos heredados de la división sexual del trabajo en el desarrollo de funciones en el Ayuntamiento y se comentó que *“en los mismos puestos de trabajo, mismos cometidos y mismo salario uno y otro se aprovecha de la situación de hombre y mujer del compañero para decir que yo no puedo hazlo tú, por la fuerza o tú tienes mejor mano, por la condición de hombre y mujer y por la propia conveniencia”*. También se menciona que perpetuar estos estereotipos *“va con la persona, hay mujeres que pueden ser las más machistas del mundo y hombres que pueden ser los más feministas del mundo”*.

Se considera que hay unas Áreas mejor consideradas que otras entre el personal y sobre todo a nivel político. Se habla del Área de Servicios Sociales como *“lo último y peor valorado”*, *“estos de Servicios que nieva y no vienen”*, *“la Policía todo el rato dando vueltas”*.

Respecto a los puestos de mayor poder y toma de decisiones del Ayuntamiento y a la valoración que se hace de los mismos *“tristemente aquí depende de las persona, si caes bien tienes mejor complementos y mejores condiciones, si caes mal...”*. Sobre si se valora más a hombres o a mujeres, se coincide en general que *“a los hombres”*.

Selección y reclutamiento

Se considera que no existen discriminaciones en los procesos selectivos del Ayuntamiento por los sistemas objetivos que se utilizan para ello: *“aquí se entra por oposición, no se toma en cuenta si se es hombre o mujer, pero sí es verdad que hay algo en el subconsciente de las personas: hay ciertos puestos a los que optan más chicos, mientras que otros se llenan de chicas, pero esto es ya es un poco cultural”*. Desde el ámbito político se declara que *“como empresa está bastante atada, hay normas a las que te tienes que ceñir (...) y mientras cumplan los requisitos a todos los que se presentan se les tratan igual”*.

Se conocen casos de acciones positivas en procesos selectivos *“en las oposiciones a Policía sí que hay una discriminación positiva hacia la mujer”* y se nombra otro puesto ocupado por un varón en un departamento feminizado al que, se menciona, *“llegó a ello por discriminación positiva”*.

Se plantea la idoneidad de aplicar cuotas. Hay quien opina que *“si las mujeres quieren y tienen las puertas cerradas me parece bien”* y que son necesarias porque *“si eso no estuviese la mujer estaría*



invisible como ha estado mucho tiempo” e incluso, “me da rabia pero creo que es la única forma de llegar a la igualdad”.

Por el contrario, se cree que es *“forzar la máquina”* y que se debe *“dejar libertad y que se presente el que quiera”* y *“si entran hombres, entran hombres y si son mujeres, pues también”*. *“Creo que tiene que haber paridad, pero no paridad que tiene que ser 50-50”.*

Respecto a las acciones positivas como pruebas físicas diferentes se ve *“mal (...) creo que tendrían que ser las mismas pruebas para todos y todas unas que favorezcan más a los hombres y otras a las mujeres”.*

Promoción

La percepción sobre posibles discriminaciones en los procesos de selección es:

- El 50% de las mujeres y el 30,1% de los hombres del Ayuntamiento considera que las promociones no benefician ni discriminan a ninguno de los dos sexos. Representa el 38,9% de la plantilla.
- El 6,2% de la plantilla considera que las mujeres promocionan más. El 8% de las mujeres y el 4,8% de los hombres.
- El 4,5% de la plantilla, 3,2% de los hombres y 6% de las mujeres, considera que son los hombres quienes promocionan más.

Plantilla: opiniones sobre la existencia de discriminaciones en las promociones

¿Quién promociona más?	Absolutos			Porcentajes sobre total de cada sexo		Total plantilla
	M	H	Total	M	H	Total
Las mujeres	4	3	7	8	4,8	6,2
Los hombres	3	2	5	6	3,2	4,5
Es equilibrado	25	19	44	50	30,1	38,9
No sabe/No contesta	18	1	19	36	1,6	16,8
TOTAL	50	25	75	100	39,7	66,4

En la Escuela Taller:

- El 63,9% valora que son equilibradas. Este porcentaje se compone del 57,1% de las mujeres y el 65,5% de los hombres.
- Ninguna mujer opina que promocionan más los hombres pero un 14,3% de ellas consideran que sí lo hacen las mujeres.
- El 3,4% de los hombres ven beneficiadas a las mujeres y, en cambio, el 10,4% a los hombres.



Escuela Taller: opiniones sobre la existencia de discriminaciones en las promociones

¿Quién promociona más?	Absolutos			Porcentajes sobre total de cada sexo		Total plantilla
	M	H	Total	M	H	Total
Las mujeres	1	1	2	14,3	3,4	5,6
Los hombres	0	3	3	0	10,4	8,3
Es equilibrado	4	19	23	57,1	65,5	63,9
TOTAL	5	23	28	71,4	79,3	77,8

En los grupos de discusión se sostuvo que las promociones *“están equilibradas”* y *“no hay preferencias”*, *“en el Ayuntamiento no hay discriminación, otra cosa son los políticos”*. Según el puesto para el que se promocione se apuntan más de un sexo u otro, se pone el ejemplo de una promoción en que *“había muchos chicos apuntados”* y se añade que no todo el mundo pudo acceder: *“no se nos dejó promocionar”*.

Se considera que hay situaciones que es normal que haya un diferencia por sexos en las promociones como en Policía Municipal *“es distinto porque porcentualmente hay más hombres (...) y supongo que habrá menos mujeres cuanto más alto sea el rango, ahora mismo es verdad que la Policía es un Área masculinizada”*.

Formación

El 24% de las mujeres y el 11,1% de los hombres no recibieron ninguna hora de formación durante el 2011. Entre quienes acudieron a más de 35 horas de formación está el 16% de las mujeres de la plantilla y el 3,2% de los hombres. Estos últimos superan las 76 horas anuales junto con el 10% de las mujeres.

Plantilla: horas de formación a la que asistió el año pasado

Horas de formación	Absolutos			Porcentajes sobre total de cada sexo		Total plantilla
	M	H	Total	M	H	%
Ninguna	12	7	19	24	11,1	16,8
De 1 a 10	4	1	5	8	1,7	4,4
De 11 a 20	11	5	16	22	7,9	14,2
De 21 a 35	0	5	5	0	7,9	4,4
De 35 a 50	3	0	3	6	0	2,7
De 51 a 75	0	0	0	0	0	0
76 o más	5	2	7	10	3,2	6,2
NS/NC	15	5	20	30	7,9	17,7
TOTAL	50	25	75	100	39,7	66,4



Casi la mitad de las mujeres de la plantilla, el 48%, declara que no ha podido asistir a toda la formación que le hubiera gustado, así como el 22,2% de los hombres. En total, suponen el 33,6% de la plantilla. El 26% de las mujeres y el 11,1% de los hombres afirman que sí asistieron a toda la formación deseada.

Asistencia a la formación deseada

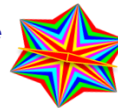
¿Se pudo asistir a toda la formación que se quiso?	Absolutos			Porcentajes sobre total de cada sexo		Total plantilla
	M	H	Total	M	H	%
Si	13	7	20	26	11,1	17,7
No	24	14	38	48	22,2	33,6
No sabe/No contesta	13	4	17	26	6,4	15
TOTAL	50	25	75	100	39,7	66,4

Las razones expuestas por las mujeres en relación a no asistir a toda la formación deseada son:

- ‘ *“Pienso que no estaría de más una formación específica para cada puesto”.*
- ‘ *“Falta de tiempo”.*
- ‘ *“Porque no era interesante para mi puesto o no estaba relacionado con mis estudios”.*
- ‘ *“Porque no me concedieron plaza”.*
- ‘ *“No tengo tiempo dentro del horario laboral para acudir a cursos”.*
- ‘ *“No recibí información de ningún curso”.*
- ‘ *“Es difícil compatibilizar el horario laboral con la formación”.*
- ‘ *“No nos ofrecieron nada acorde con nuestro puesto de trabajo”.*
- ‘ *“No salen cursos interesantes para el trabajo”.*
- ‘ *“Sólo podemos ir a un curso por año”.*
- ‘ *“Falta de posibilidades de idiomas”.*
- ‘ *“Porque los cursillos que esperábamos que salieran no salieron”.*
- ‘ *“Está limitada”.*

Y las razones de los hombres son:

- ‘ *“Falta de tiempo”.*
- ‘ *“Porque no tuve oportunidad de hacerlo”.*
- ‘ *“No se me propuso nada que me pudiera interesar”.*
- ‘ *“Falta de cursos adecuados a perfil”.*
- ‘ *“Exceso de trabajo”.*
- ‘ *“Falta de plazas”.*
- ‘ *“Incompatibilidad con el calendario”.*
- ‘ *“El Ayuntamiento no apoya lo suficiente”.*
- ‘ *“Por realizarse en Pamplona y no hay específicas para mi trabajo”.*



En los grupos de discusión se considera el acceso a la formación como tarea de cada cual: *“yo cojo el catálogo (...) y miro a ver qué me puede venir bien”* sin un sistema establecido de comunicación *“nos mandan correos electrónicos, a veces folletos, estas un poco atento y te apuntas”, “yo me acabo de enterar esta mañana que mañana hay una”* y que depende *“mucho de la motivación de la persona”*. No se menciona que exista un Plan de Formación o que lo propongan desde el Área en que trabajan: *“propriadamente de aquí no hay iniciativas”, “la empresa no hace ninguno y los cursos que nos apuntamos son los que organiza el INAP y la FNMN”*.

La formación en general es voluntaria. Hay quien afirma que *“no hay ningún curso obligatorio, en ningún área, ni de la Federación ni del INAP”* y quien corrige que en algunos casos y para algunas personas sí lo es *“riesgos laborales: evacuación... parece que sí fue obligatorio”, “parece que fue la comisión quien dictaminó quién debía ir o así”*.

Se percibe que los cursos de formación son, en general, concedidos: *“nunca me han puesto ninguna pega”, “a la hora de ir a formaciones pues hoy nos ha tocado a nosotros y otro día irán otros”*. Aunque no siempre *“mañana hay uno que a una compañera le han denegado”, “lo que nos dejan”*. Cuando se deniegan, hay quien entiende que es por causa justificada como *“que era de muchos días, yo creo que veo su lógica a que me dijese que no”*.

Los principales inconvenientes que se mencionan para acudir a recibir formación son el volumen de trabajo, *“nos come el día a día”*, y los problemas de conciliación ya que *“no siempre son en horario de trabajo, algunos son por la tarde”* que derivan en discriminaciones indirectas de acceso: *“tenía mi vida familiar que resolver antes”, “creo que tanto hombres como mujeres deciden no acudir a las sesiones formativas que son de tarde, los hijos quitan mucho tiempo”*. A este respecto, se destaca positivamente que *“en el caso de la policía suele haber dos horarios, hay gente que trabaja de mañana o de tarde”*.

Respecto a la oferta, se verbaliza que les gustaría recibir más contenidos *“que fuera a la carta”, que tuviera aplicabilidad directa en el puesto de trabajo, con las funciones y tareas”, “informática”, “lenguaje o comunicación”, “es necesario más formación en igualdad y en otras muchas cosas más”*.

Se valora positivamente que se concedan facilidades para estudiar postgrados aunque parte del curso coincida con horario laboral: *“tuve que negociar con la Alcaldía y dar parte de mis vacaciones pero la empresa me facilitó que tuviera las clases”* y la ayuda económica a estudios de postgrados *“¿qué otra empresa te ayuda con eso?”*.



Retribución salarial

El 28,4% de la plantilla responde que no existe discriminación en los complementos y el 34,5% que no sabe o no contesta. El 6% de las mujeres y el 1,6% de los hombres de la plantilla consideran que sí existe discriminación. En total suman el 3,5% del personal.

Plantilla: opiniones sobre la existencia de discriminaciones en los complementos

¿Existe discriminación en los complementos?	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	3	1	4	6	1,6	3,5
No	16	16	32	32	25,4	28,4
No sabe/No contesta	31	8	39	62	12,7	34,5
TOTAL	50	25	75	100	39,7	66,4

Opiniones de los hombres sobre complementos que se deberían contemplar:

- ‘ *“Dedicación exclusiva”. Se menciona un puesto que debería contemplar este complemento ya que “es un servicio vital de las organizaciones hoy en día y para incidencias fuera de la jornada es necesario”.*
- ‘ *“Sí, de nocturnidad y turnicidad”*
- ‘ *“No me dan complementos”.*
- ‘ *“Equiparación a otros (...) y en general al trabajo de un/a profesional” de la misma categoría.*
- ‘ *“Todos la misma igualdad”.*
- ‘ *“Nómina ajustada” al cargo que ocupan, se menciona, “no lo que nos pagan”.*

Opiniones de las mujeres:

- ‘ *“Antigüedad. Llevo trabajando en la misma empresa muchos años”.*
- ‘ *“El de disponibilidad y el de turnicidad”.*
- ‘ *“He tenido conocimiento de que personas de mi mismo puesto/nivel tienen porcentajes más altos en alguno de los complementos, además de otros complementos”.*
- ‘ *“Sí, nos consta que gente de nuestro nivel y de servicios generales tiene complementos más altos”.*
- ‘ *“Sí, los que se aplican en otras administraciones y ayuntamientos en este mismo puesto de trabajo”.*
- ‘ *“Si los hay, los desconozco. Alguno me corresponde y lo tengo”.*

En la Escuela Taller el 6,9% de los hombres valora que sí existen discriminaciones en los complementos frente a ninguna mujer. El 41,6% considera lo contrario y el 30,6% no sabe o no contesta.



Escuela Taller: opiniones sobre la existencia de discriminaciones en los complementos

¿Existe discriminación en los complementos?	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	0	2	2	0	6,9	5,6
No	3	12	15	42,9	41,4	41,6
No sabe/No contesta	2	9	11	28,5	31	30,6
TOTAL	5	23	28	71,4	79,3	77,8

En los Grupos de Discusión se traslada la creencia mayoritaria de que *“es indiferente ser hombre o mujer para acceder a los complementos”* y que *“hay diferencias en función de plantilla y puestos, pero en cuanto a nosotros, no”*.

Hay quien duda al respecto *“igual es casualidad (nombra a una persona) y cobra más complementos que yo, que sea porque es hombre, eso no lo sé”*.

Llama la atención que en varias ocasiones se relaciona la percepción de complementos con favoritismos hacia algunas personas: *“luego viene lo de caer bien”*.

Se constata que se da un desconocimiento de los complementos; *“sabemos lo que son, pero no las cantidades”* y que *“confiamos en nuestra jefa de personal”*.



Área 4. Salud Laboral

Prevención de riesgos laborales

Desde el personal político se informa que *“se lleva trabajando desde la legislatura pasada (...) en un plan de prevención de riesgos laborales”*.

Se confirma desde otros grupos que *“sí que nos han hecho estudios”* aunque *“nada con respecto a lo emocional que sufrimos”*. También que se comunicaron *“unas conclusiones y tal (para que se difundieran) a todo el mundo, y sobre todo el tema de evacuación del edificio”*.

Parece que es *“algo como muy novedoso”* y que *“es como todo, lo legislan e instauran en las empresas privadas y luego la Administración se suma porque se ve obligada a hacerlo”*.

Violencia de género

No se conocen los derechos existentes en materia de violencia de género.

Se opina que si hubiera quien la sufriera en el Ayuntamiento *“aquí lo tenemos sencillo, estamos cuatro y hay un departamento que se dedica a eso y tenemos la policía en casa”* y que sabrían *“dónde dar el primer paso y saber qué herramientas utilizar, por lo menos el 90% de la plantilla yo creo que sí, (...) en la Escuela Taller igual no conocen...”*.

Acoso sexual y por razón de sexo

La mitad de las mujeres de la plantilla y el 33,3% de los hombres confirman que sabrían a dónde dirigirse en caso de sufrir o conocer algún caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Plantilla: en caso de acoso sexual o por razón de sexo ¿sabrías donde dirigirte?

¿Sabrías?	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	25	21	46	50	33,3	40,7
No	12	4	16	24	6,4	14,2
No sabe/No contesta	13	0	13	26	0	11,5
TOTAL	50	25	75	100	39,7	66,4



Ningún hombre dice conocer algún caso de acoso sexual o por razón de sexo dentro del Ayuntamiento. O bien lo desconocen, o bien no han contestado a la pregunta. Sin embargo, dos de las mujeres dicen conocer dos casos de acoso sexual y no comentan si se solucionó o no.

Todas las mujeres que han respondido al cuestionario de la Escuela Taller, el 71,4% del total y el 51,7% de los hombres, afirman saber a dónde dirigirse si se dieran algún tipo de acoso. Nadie conoce, en cambio, que se hayan dado casos en el Ayuntamiento.

Escuela Taller: en caso de acoso sexual o por razón de sexo ¿sabrías donde dirigirte?

¿Sabrías?	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	5	15	20	71,4	51,7	55,6
No	0	5	5	0	17,3	13,9
No sabe/No contesta	0	3	3	0	10,3	8,3
TOTAL	5	23	28	71,4	79,3	77,8

En los grupos de discusión se ha negado que haya existido algún caso de acoso sexual o por razón de sexo: *“aquí no hay nada”, “no creo que haya pasado nunca nada fuera de tono”*. A pesar de que hay quien indica que sí se han dado casos de acoso se matiza que *“no muchos y no con relación al sexo, que yo sepa”*.

Ante la persona o Área a dónde acudir en estos supuestos, se traslada primero que *“nunca me lo he planteado”* o *“supongo que sabríamos dónde ir”* y posteriormente que *“iría a la policía”* o *“a la Técnica de Igualdad”*.

Respecto a la necesidad de establecer un protocolo específico de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, hay opiniones favorables al respecto: *“estaría bien que existiese”*, y valoraciones que se inclinan por incluirlo en un protocolo genérico de resolución de conflictos *“hay un protocolo en fase de borrador de resolución de conflictos o en situación de acoso, ahí encajaría. Estaría incluido (...) no hay que hacer una cosa aparte”*.

Se traslada que se consideran temas muy delicados y que *“en esas situaciones la mujer siempre tendrá que perder, porque al final esas cosas son muy difícil de demostrar”*.



Área 5. Conciliación-Corresponsabilidad

El 34% de las mujeres y el 6,3% de los hombres consideran que el Ayuntamiento no facilita la conciliación de su vida familiar y personal con la laboral, frente a un 16% de mujeres y un 12,7% de hombres que opinan que sí lo hace. La mitad de las mujeres y el 20,6% de los hombres no saben o no contestan, lo que supone un 34,5% del total de la plantilla.

Opiniones de la plantilla sobre si el Ayuntamiento de Estella-Lizarra facilita la conciliación laboral, familiar y personal de su plantilla

¿Se favorece la conciliación?	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	8	8	16	16	12,7	14,2
No	17	4	21	34	6,3	18,6
No sabe/No contesta	25	13	38	50	20,7	33,6
TOTAL	50	25	75	100	39,7	66,4

Entre quienes consideran que no se favorece la conciliación en el Ayuntamiento se argumenta:

- ‘ *“Todo son pegas”.*
- ‘ *“Porque depende de la valoración, no del convenio”.*
- ‘ *“Por el horario inflexible”.*
- ‘ *“Se cree que con el horario que tenemos ya se compatibiliza”.*
- ‘ *“No se ha trabajado ni demandado. El personal tiene miedo de que se amplíe”.*
- ‘ *“Porque desconocen las circunstancias de cada trabajador/a”.*
- ‘ *“No, pero cada vez más”.*
- ‘ *“No lo creo, por lo que veo con las compañeras que tienen “cargas familiares””.*
- ‘ *“Creo que no se ha abordado el tema por parte de la empresa y sí por parte del comité y/o trabajadores”.*
- ‘ *“Siempre hay pegas para los eventuales”.*
- ‘ *“Poco, únicamente reducción de jornada y 15 minutos entrada y salida”.*

Las valoraciones de quienes opinan que sí se favorece:

- ‘ *“Sí, por el horario”.*
- ‘ *“Sí, porque al fin y al cabo se trata de la vida de uno mismo”.*
- ‘ *“Sí, en los pocos casos que yo conozco mediante reducción de jornada o permiso sin sueldo”.*
- ‘ *“Sí, aporta un beneficio al trabajador y éste trabaja mejor”.*
- ‘ *“Sí, porque hay personas con horarios adaptados”.*
- ‘ *“Sí, por tener jornada continuada”.*



- ‘ “Sí, pueden trabajar en igualdad”.
- ‘ “Ya hay flexibilidad horaria para quien se solicita”.

El 46% de la plantilla del Ayuntamiento declara que no conoce las medidas de conciliación que le corresponden, el 72% de las mujeres y el 25,4% de los hombres. El 20% de las mujeres y el 12,7% de los hombres afirman saber cuáles son sus derechos en esta materia.

Personas que conocen las medidas de conciliación que les corresponden

¿Conoce las medidas?	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	10	8	18	20	12,7	15,9
No	36	16	52	72	25,5	46
No sabe/No contesta	4	1	5	8	1,5	4,5
TOTAL	50	25	75	100	39,7	66,4

El 54,9% de la plantilla (84% de las mujeres y 31,7% de los hombres) no saben o no contestan a la pregunta sobre si existen mecanismos que fomenten el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres. Apenas un 2% de las mujeres y un 4,8% de los hombres afirman su existencia frente a un 13% de mujeres y un 3,2% que la niegan.

Existencia de mecanismos que fomenten el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres: corresponsabilidad.

Existen...	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	1	3	4	2	4,8	3,5
No	7	2	9	14	3,2	8
No sabe/No contesta	42	20	62	84	31,7	54,9
TOTAL	50	25	75	100	39,7	66,4

Quienes responden afirmativamente, aluden a las medidas recogidas en “*las leyes de convenio*” o a la “*excedencia para cuidar al hijo durante dos o tres años*”. Estas medidas son generalistas y no mecanismos específicos de fomento del uso por parte de los hombres de la conciliación, tal y como comenta una persona de la plantilla “*fomentan no, excluyen tampoco*”.

En la Escuela Taller, el 13,8% de los hombres que suponen el 11,1% del total del personal consideran que se facilita la conciliación desde el Ayuntamiento, ninguna mujer opina lo mismo.



Opiniones del personal de la Escuela Taller sobre si el Ayuntamiento de Estella-Lizarra facilita la conciliación laboral, familiar y personal

Se favorece la conciliación...	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	0	4	4	0	13,8	11,1
No	3	1	4	42,8	3,4	11,1
No sabe/No contesta	2	18	20	28,6	62,1	55,6
TOTAL	5	23	28	71,4	79,3	77,8

Las opiniones de quienes niegan que se favorezca la conciliación:

- ‘ *“No, todos necesitamos nuestro espacio”.*
- ‘ *“A nadie le importa tu vida familiar y personal”.*
- ‘ *“Nadie quiere saber tu vida privada”.*

Entre quienes valoran que sí se facilita:

- ‘ *“Sí por el horario”.*
- ‘ *“Sí por el horario de salida”.*

El 31% de los hombres, que representan el 25% del total del personal de la Escuela Taller, conocen las medidas de conciliación que les corresponden. Ninguna mujer afirma lo mismo.

Personas de la Escuela Taller que conocen las medidas de conciliación que les corresponden

¿Conoce las medidas?	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	0	9	9	0	31	25
No	4	13	17	57,1	44,9	47,2
No sabe/No contesta	1	1	2	14,3	3,4	5,6
TOTAL	5	23	28	71,4	79,3	77,8

El 16,7% del personal de la Escuela Taller, 42,8% de las mujeres y 10,3% de los hombres, niega que existan mecanismos que fomenten el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres. El resto no saben o no contestan.

Existencia de mecanismos que fomenten el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres: corresponsabilidad.

Existen...	Absolutos			Porcentajes sobre total plantilla		
	M	H	Total	M	H	Total
Si	0	0	0	0	0	0
No	3	3	6	42,8	10,3	16,7
No sabe/No contesta	2	20	22	28,6	69	61,1
TOTAL	5	23	28	71,4	79,3	77,8



En los grupos de discusión celebrados, se considera que conciliar *“en la administración igual es más fácil”*. A nivel político, se recoge la idea de que *“en administración no creo que tengan muchos problemas para pedir todo este tipo de permisos”*.

Sin embargo hay quien, más allá de la concesión de permisos, se plantea la posibilidad de facilitar la conciliación de otra manera por ejemplo, cambiando algunos horarios *“tradicionalmente muchas de las reuniones, comisiones, grupos de trabajo, se hacen a las siete y media, ocho y ¿si eres madre? Y parece que te toca a ti el baño, la cena... esas son las peores horas ¿por qué se ponen a esas horas y no se hacen a otras?”*

Se percibe que son las mujeres quienes usan mayoritariamente las medidas de conciliación en general y en el Ayuntamiento; *“las utilizan más las mujeres que los hombres”*, *“sólo lo están cogiendo las mujeres”*, quienes reducen las jornadas y piden excedencias por cuidado *“sobre todo son las mujeres”*. De hecho, no se ha obtenido información sobre el conocimiento de hombres que hagan o hayan hecho uso de reducciones de jornadas o excedencias por cuidado en el Ayuntamiento. A este respecto, una mujer se pregunta *“en el futuro ¿cómo afecta? que cotizaremos menos a la Seguridad Social, cuando hagamos los 65 años, mi jubilación no será como la de mi marido”*.

Las explicaciones que se dan para argumentar esa feminización se resumen principalmente en dos. Por un lado, la cultura, la tradición, la educación empapadas transversalmente por roles y estereotipos que otorgan a la mujer la responsabilidad del cuidado y del entorno doméstico:

- ‘ *“Las mujeres cogen más, pero es que eso refleja la sociedad como está y eso no cambia”*.
- ‘ *“¿Por qué tiene que seguir siendo la cuidadora la mujer? Si supuestamente hemos sido educados por igual hombres y mujeres”*.
- ‘ *“Parece que no sea natural que el marido cuide a los niños”*.
- ‘ *“No tiene que ver con las condiciones que el Ayuntamiento te da, tiene todo el mundo las mismas ¿por qué las usan las mujeres? Ahí serán todos los condicionamientos sociales. Esa es otra cuestión.”*
- ‘ *“Yo creo que eso es de educación de base, porque yo la educación que he recibido es la que reflejo”*.
- ‘ *“A igualdad de facilidades dos personas trabajando en un mismo centro, a igualdad de salario y a igualdad de todo, se va a ir la mujer a ejercer la conciliación, seguro”*.

Por el otro, la situación económica:

- ‘ *“Si la cuestión económica fuese más beneficiosa de la mujer que del hombre, lo cogería el hombre”*.
- ‘ *“Cada uno valora su propia situación personal, familiar y en arreglo a eso se decide”*.



- ‘ *“Haces balance y ves menos perjudicial que sea la mujer quien prescindiera de jornadas completas y el trabajo, en algunos casos”.*

Respecto a la posibilidad de establecer mecanismos que fomenten la corresponsabilidad en el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres hay quien opina que se debe hacer:

- ‘ *“¿Y cómo hacemos? Teóricamente se supone que todos podemos hacerlo (...) pero los datos cantan. (...) Esto debemos solucionarlo, porque si tú también te cargas fuera, además de dentro, va a haber cosas que no vas a poder hacer, te impide muchas cosas y eso es así”.*
- ‘ *“La discriminación positiva no sólo se realiza con las mujeres, también con los hombres. Sería muy educativo a nivel social que esos hombres que sean referentes, las cojan. Si veo a alguien que me parece interesante hacer eso, diré “vaya, eso tiene que ser valioso”. La educación entra mucho por lo visual. Las medidas pretenden eso, que haya referentes hombres que avancen en este camino. Y cuesta...”*

Y quien opina lo contrario:

- ‘ *“Lo mismo que al subir un escalón o la fuerza...le pides ayuda (a un hombre), no sé, hay cosas en las que no tenemos que ser iguales en todo”.*
- ‘ *“Tampoco creo que haya que incentivar ahora a los hombres. Es una decisión personal. Otra cosa sería que el Ayuntamiento discriminara”.*

Respecto al conocimiento por parte de la plantilla de las medidas de conciliación se sostiene que *“no conocemos, no”* y que *“si te implica te mueves y buscas pero en general....no”*. Se destaca que *“a carácter personal sí se tratan ciertas cosas, pero debería estar plasmado en el convenio, por ejemplo, así la gente se puede referir a ellas y adoptar las medidas”*.

La concesión de las medidas corresponde a cada departamento que es *“quien da el sí o el no”* aunque la decisión *“es de alcaldía, nuestro jefe de personal es la Alcaldesa”*.

Finalmente se traslada preocupación por la necesidad de conciliación *“tanto para hombres como para mujeres, tal y como está el mundo, es que tienes dependientes en casa, personas mayores y niños y la gente no tiene dinero para mandarles a residencias así como así”*.



Área 6. Representación y Negociación Colectiva

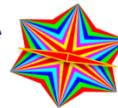
Se considera que las mujeres se presentan menos al Comité de Empresa por dos razones. En primer lugar, para evitar conflictos *“creo que es también para evitar roces en las negociaciones”, “hay compañeras que no se presentan al Comité porque al final va a venir aquí a discutir”, “siempre hay discusiones, estás con la escopeta cargada (...) y entiendo que hay personas (mujeres) que prefieran evitar eso, es una situación incómoda”, “se personaliza, hay reproches”*. Y en segundo lugar, por las limitaciones externamente impuestas y asumidas por las propias mujeres en base a estereotipos y roles arraigados en la cultura *“techo de cristal, techo de cemento”, “yo considero que hay algo inconsciente en que las mujeres no se presenten, que viene dado de que las mujeres nunca estén en puestos de poder y decisiones, está subyacente y entonces no se deciden a presentarse, no sé porqué, es subconsciente”*.

También se opina que *“me parece importante la representación por sexos, pero me parece más importante que estemos representados todos los sectores, que no esté sólo Policía Municipal, sino también oficinas y el resto de áreas”*. Y hay quien apunta que *“cuando ha habido alguna mujer, era la mujer la que llevaba la voz cantante”*.

La comunicación del Comité a través de correo electrónico se valora positivamente por la plantilla al afirmar que *“antes no te enterabas de nada”* pero *“ahora te informan y te remiten las actas por correos electrónicos”*.

Se observa que no se conocen los derechos recogidos en el Acuerdo *“se recogen los mismos del Gobierno de Navarra ¿no?”, “la mayoría de la gente no conoce el convenio”, “en este Ayuntamiento no se ha leído más que el Comité en convenio entero”*, y que la información se demanda *“cuando lo hemos necesitado”, “sólo consultan cuando necesitan una medida o acuden al Comité”, “sabes que está ahí y cuando lo necesitas, lo utilizas”*.

La representación política del Ayuntamiento también percibe que la responsabilidad de no conocer el Acuerdo se da *“por parte de los trabajadores el no querer enterarse de los derechos que tienen”*. Por otro lado, se verbaliza que no se conoce el Convenio Colectivo, una persona aclara que *“a mí me toca leerlo”* y otra considera que *“nos falta el representante de los trabajadores para que os diga cómo están esas cosas”*. También hay quien valora que *“el Gobierno de Navarra tiene un convenio mejor”*.



BLOQUE 4. RELACIÓN CON EL ENTORNO

Área 9. Imagen y Comunicación Externa

Se considera que la página web *“está un poco anticuada”, que “no es operativa ni funcional”*

Se insiste en la importancia de la comunicación hacia la ciudadanía y se considera que *“no nos vendemos bien”* que *“cuando la gente tiene la información bien estructurada y bien puesta, la gente recibe bien la información, pero eso cuesta dinero y nosotros dejamos de hacerlo por falta de recursos”*.

Respecto al uso no sexista del lenguaje se comenta *“hice un cartel una vez (en que sólo se nombraba a los niños) y vino un concejal a decirme a ver si las niñas no se apuntaban”*.

Área 10. Contratación Externa y Compras

Se desconoce en general lo que se subcontrata *“no sé qué servicios hay subcontratados”*. Se comenta que *“alumbrado público, limpieza”*.

También se indica que hay una división sexual del trabajo en las labores que desempeñan las trabajadoras y trabajadores de las subcontratas *“fregar, barrer y demás son mujeres, quienes llevan camiones, mangueras y similares son hombres”, “el alumbrado público (...) es un sector masculino”*.

Se considera que en los baremos de contratación se debe *“valorar más esas empresas cuando tienen un Plan de Igualdad cuando se saca a concurso”* o que *“sea una empresa que no ha tenido denuncias por violencia de género (...) eso hay que empezar a introducirlo”*. Aunque se apunta que *“lo que hoy en día prima más es la economía y por mucho que uno te diga, si uno te cobra por 10.000 menos pues en verdad se fija en eso y no en otra cosa”*.

