

DIAGNÓSTICO

PARA LA ELABORACIÓN DEL

PLAN DE IGUALDAD DEL PARLAMENTO DE

CANARIAS

Comunidad Autónoma de Canarias

Diciembre de 2018

Este Diagnóstico ha sido elaborado en el último semestre del año 2018 el marco del Proyecto (A18120175) suscrito entre la Presidenta del Parlamento de Canarias Excm. Sra. Dña. Carolina Darías San Sebastián y D. Julio Brito Santana, Director-Gerente de la Fundación Canaria General de la Universidad de La Laguna.

Por la Universidad de La Laguna han participado como miembros del equipo investigador:

- Dra. Laura Aguilera Ávila, Profesora Ayudante Doctora del Departamento de Ciencias de la Comunicación y Trabajo Social. Universidad de La Laguna.
Directora.
- Dra. M^a Aránzazu Calzadilla Medina, Profesora Titular de Derecho Civil. Departamento de Disciplinas Jurídicas Básicas. Universidad de La Laguna.
Investigadora.
- Dña. Desirée Reyes Padrino. Graduada en Trabajo Social. Máster Universitario en Estudios de Género y Políticas de Igualdad.
Colaboradora.
- Dña. Yazmina Izquierdo Pérez. Graduada en Trabajo Social. Promotora de Igualdad de Género.
Colaboradora.

Por el Parlamento de Canarias ha actuado como Coordinadora y persona de contacto, Dña. Carmen M^a Barreto Hernández, Directora de Régimen Interior y Jefa de Servicio de Personal, Documentación, Biblioteca y Archivos del Parlamento de Canarias. Se ha contado además con la participación de personal del Parlamento de Canarias y de diputados y diputadas de la Cámara.

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	4
II. EL PARLAMENTO DE CANARIAS	7
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Consulta de fuentes documentales	8
3.2. Datos de fuentes primarias	9
3.2.1. Cuestionario para diputadas y diputados	9
3.2.2. Cuestionario, grupo de discusión y entrevista al personal del Parlamento de Canarias.....	10
IV. RESULTADOS	11
4.1. Situación estructural del Parlamento de Canarias en materia de igualdad. Especial referencia a la igualdad en la representación política	11
4.2. Datos relativos a diputados y diputadas.	18
4.3. Datos relativos a la plantilla del Parlamento	23
4.3.1. Datos relativos al cuestionario.....	24
4.3.2. Información de los grupos de discusión y entrevista.....	31
V. CONCLUSIONES	33
5.1. Relativas a las y los diputados.....	33
5.2. Relativas al personal.....	34
ANEXO I. Ejes que guían el Diagnóstico de la política en igualdad y transversalidad de género del Parlamento de Canarias	39
Anexo II. Cuestionario para el personal del Parlamento.....	42
Anexo III. Guión del grupo de discusión y de la entrevista	49
Anexo IV. Preguntas para diputadas y diputados	50

I. INTRODUCCIÓN

Las políticas y normativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres se plantean en la actualidad y desde hace ya varias décadas, en todos los ámbitos posibles: a nivel internacional¹, europeo, nacional y autonómico. Ello revela el interés de las distintas entidades y administraciones en sentar las bases para la consecución de la plena igualdad real –esto es, en la práctica–, una vez que, al menos en lo que a nuestro país respecta, ya se consiguió a nivel formal desde la entrada en vigor de nuestra Carta Magna de 1978. En este sentido la Constitución española propugna como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico el de la igualdad (art. 1.1) y, de manera expresa, consagra la no discriminación por razón de sexo (art. 14), entre otras.

La propia Unión Europea erige a la igualdad en uno de sus principios fundamentales, habiendo dictado muchas normas a lo largo de los años para propiciar la plena igualdad entre hombres y mujeres. Ello se ha materializado en numerosas resoluciones y, sobre todo, Directivas –principalmente en materia laboral– que paulatinamente han sido transpuestas por los Estados miembros a sus ordenamientos jurídicos nacionales².

¹ V., entre otras muchas, las que a continuación se refieren por orden cronológico: la Carta de las Naciones Unidas, hecha en San Francisco, 26 de junio de 1945; la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) hecha en las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979; Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General; distintas Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y también distintas las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres.

² V., entre otras muchas, las que a continuación se refieren por orden cronológico: Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea; Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos; Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social; Resolución del Consejo, de 12 de julio de 1982, sobre la promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer; Resolución del Consejo, de 7 de junio de 1984, relativa a las acciones tendentes a combatir el paro femenino; Segunda Resolución del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa al fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres; Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social; Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad; Recomendación de la Comisión de 24 de noviembre de 1987 sobre la formación profesional de las mujeres; Resolución del Consejo de 16 de diciembre de 1988 sobre la reintegración profesional y la integración profesional tardía de las mujeres; Resolución del Consejo, de 21 de mayo de 1991, relativa al tercer programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995); el propio Tratado de la Unión Europea, hecho en Maastricht el 9 de febrero de 1992; III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres, hecho en Roma en octubre de 1993; Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997; Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004; el Convenio del Consejo de Europa sobre la eliminación de la trata de seres humanos, adoptado el 3 de mayo de 2005; Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; Reglamento (CE) 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género; Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2016-2020 de la Comisión de las Comunidades Europeas; Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de

España no ha sido ajena a este proceso en la medida en la que nuestro ordenamiento jurídico cuenta con muchas normas que promueven la igualdad a la par de evitar la discriminación³. Entre todas ellas, destaca sin duda la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007), si bien no pueden ser olvidadas las distintas normas específicas sobre violencia de género, entre las que cabría destacar, tanto la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como el recientemente aprobado Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

En el mismo sentido, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias hay también distintas normas que se han ido promulgando y que tienen como principal objetivo el fomento de la referida igualdad entre mujeres y hombres. Entre ellas, destaca la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres (en adelante, Ley 1/2010 canaria de igualdad) y la Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género. También ha de señalarse la existencia de un Instituto Canario de Igualdad, creado por la Ley 1/1994, de 13 de enero, del Instituto Canario de Igualdad, organismo autónomo de carácter administrativo de ámbito autonómico o la Resolución de 27 de junio de 2017, por la que se dispone la publicación del Acuerdo que establece las directrices para la elaboración y contenido básico del informe de impacto de género en los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias.

Asimismo ha de mencionarse, el conjunto de derechos directamente relacionados con la igualdad que específicamente se recogen en la recientemente aprobada Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias (en adelante, Estatuto de Autonomía de Canarias). Entre los mismos destacan el art. 11 (derecho de igualdad y cooperación) y el art. 12 (familia), pero sobre todo el art. 17 que recoge el “derecho a la igualdad entre mujeres y hombres” concretando que: “1. Los poderes públicos canarios garantizarán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, y velarán por la conciliación de la vida

género de la recesión económica y la crisis financiera; Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece; Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011 (ratificado por España y en vigor desde el 1 de agosto de 2014); Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de septiembre de 2016, sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea; Resolución del Parlamento Europeo sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, adoptada el 14 de marzo de 2017; Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017, sobre los fondos de la Unión para la igualdad de género; Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019.

³ V., entre otras muchas, las que a continuación se refieren por orden cronológico: Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica; Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida; Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

familiar y profesional. 2. Se adoptarán medidas efectivas para educar en valores de igualdad, no sexistas, así como políticas y acciones activas que proporcionen a las mujeres protección integral a las víctimas de la violencia machista, prestando especial atención a las medidas preventivas”. También destaca, en el marco competencial, el art. 145 referido a las “políticas de género” que dispone: “1. Corresponde a la Comunidad Autónoma de Canarias la competencia exclusiva en materia de políticas de género, que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.a de la Constitución, incluye, en todo caso: a) La promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos. b) La planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo. c) La promoción del asociacionismo de mujeres. 2. Corresponde a la Comunidad Autónoma de Canarias el desarrollo legislativo y ejecución de la legislación básica estatal en materia de lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación y propuesta ante la Administración General del Estado”.

En este prolijo escenario normativo ha de ponerse especial atención, en lo que a este Diagnóstico se refiere, a una de las herramientas existentes para lograr efectivamente en la práctica dicha igualdad real entre mujeres y hombres: los llamados Planes de Igualdad.

Los Planes de Igualdad están constituidos por un conjunto ordenado de medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en un contexto determinado, tal y como dispone el art. 46 de la LO 3/2007. Por su parte, la propia Ley 1/2010 canaria de igualdad, dispone en su art. 35 para el ámbito de la Administración Pública, la obligación de elaborar periódicamente planes de igualdad. De esta manera, aunque es cierto que hay instituciones y empresas que tienen por imperativo legal la obligación de implementar en su ámbito de actuación dichos Planes de Igualdad, también lo es que esta iniciativa puede ser adoptada por cuantas entidades consideren adecuado instituirlos pese a no ser para ellas preceptivo, siendo estos últimos casos ejemplos de compromisos firmes con la erradicación de cualquier tipo de discriminación existente, con independencia de su dimensión o intensidad.

Las medidas recogidas en un plan de igualdad se consensuan específicamente por y para cada institución o colectivo en particular y deben ser adoptadas partiendo de lo que revele, de forma detallada y estructurada, un diagnóstico de la situación concreta en materia de igualdad en la que se encuentra el referido colectivo o institución.

El presente documento recoge el Diagnóstico del Parlamento de Canarias, elaborado en el último semestre del año 2018 con la implicación y colaboración inestimable de quienes en la actualidad forman parte de la referida institución: tanto

el personal de la institución (funcionario y laboral) como los diputados y diputadas que componen la Cámara.

Asimismo, en el Diagnóstico se incluyen también datos relacionados con la estructura y organización del Parlamento en materia de igualdad, pues los mismos son fundamentales para poder, posteriormente, elaborar el I Plan de Igualdad del Parlamento de Canarias.

II. EL PARLAMENTO DE CANARIAS

El Parlamento de Canarias se creó por la Ley Orgánica 10/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía para Canarias y constituye el órgano representativo del pueblo canario.

Conforme dispone el art. 43 del Estatuto de Autonomía de Canarias sus principales funciones son las siguientes: “a) Ejercer la potestad legislativa de la Comunidad Autónoma. b) Aprobar los presupuestos de la misma. c) Elegir a la persona titular de la Presidencia de Canarias y controlar políticamente la acción del Gobierno. d) Designar, para cada legislatura del Parlamento, a los senadores representantes de la Comunidad Autónoma, asegurando, en todo caso, la adecuada representación proporcional. Los senadores designados por el Parlamento de Canarias podrán comparecer ante el mismo, en la forma que determine el Reglamento, para informar de su actividad en el Senado. e) Solicitar del Gobierno del Estado la adopción y presentación de proyectos de ley, y presentar directamente proposiciones de ley ante las Cortes Generales, de acuerdo con el artículo 87.2 de la Constitución. f) Interponer recursos de inconstitucionalidad y personarse ante el Tribunal Constitucional en los supuestos y en los términos previstos en la Constitución y en su ley orgánica. g) Cualesquiera otras que le asigne la Constitución, el presente Estatuto o las leyes”.

Sentado lo anterior, ha de hacerse referencia a los aspectos del Parlamento de Canarias que más interesan al presente Diagnóstico que, sin duda, son los relativos a las personas que desempeñan sus funciones laborales en la institución. Así, atendiendo a su organigrama, se ha dividido la toma de datos y la descripción de la información en dos grandes grupos: por un lado, el de las personas que componen la Mesa Parlamentaria y el resto de diputadas y diputados y, por otro lado, la relativa a la administración parlamentaria, que dota de soporte técnico y administrativo a toda la institución.

Figura 1. Organigrama del Parlamento de Canarias



Fuente: Parlamento de Canarias

III. METODOLOGÍA

La principal herramienta para llevar a cabo este Diagnóstico ha sido el análisis de género que se basa en aprehender la realidad desde la perspectiva de género, entendiendo que, en la práctica, hombres y mujeres tienen algunas condiciones, necesidades y demandas diferentes que, conformen revelan los estudios científicos más autorizados tanto a nivel nacional, como europeo e internacional, traen causa del proceso de socialización.

La toma de datos se ha realizado desde dos vías: una ha sido la consulta de fuentes secundarias –principalmente en forma de análisis de textos y de documentación– y otra la consulta de fuentes primarias, esto es, directamente a las personas. Tal y como se señalaba antes, la información también se ha dividido en dos apartados, la relativa a la representación política y la que se refiere al personal. Asimismo, se ha procedido a completar datos utilizando metodología cualitativa, habiéndose celebrado un grupo de discusión y una entrevista individual.

3.1. Consulta de fuentes documentales

Por lo que respecta a la obtención de información sobre cuál es, en la actualidad, la estructura, política y gestión de la igualdad entre mujeres y hombres en el Parlamento de Canarias, se procedió a la consulta y análisis de las siguientes normas, resoluciones y acuerdos⁴, además de la obrante en la página web oficial de la institución así como a las páginas web de los distintos partidos políticos con representación parlamentaria.

⁴ Se ha utilizado el criterio cronológico para la presentación.

- Reglamento del Parlamento de Canarias, de 17 de abril de 1991.
- Resolución de Secretaría General, de fecha 21 de junio de 2004, sobre las solicitudes de inscripción a cursos del personal del Parlamento de Canarias.
- Reglamento, de 14 de junio de 2005, regulador de la concesión de anticipos reintegrables al personal que presta servicios en el Parlamento de Canarias.
- Normas, de 14 de junio de 2005, reguladoras del régimen de jornada y dedicación del personal que presta servicios en el Parlamento de Canarias.
- Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Parlamento de Canarias de 2009.
- Acuerdo de la Mesa del Parlamento de Canarias, de 30 de septiembre de 2010, por el que se aprueba el Texto Refundido del Reglamento por el que se regulan las mejoras sociales del personal que presta servicios en el Parlamento de Canarias.
- Acuerdo de la Mesa del Parlamento, de 8 de noviembre de 2012, sobre el Permiso de reducción jornada de trabajo al personal que presta servicios en el parlamento de Canarias, a quienes falten menos de cinco años para la jubilación forzosa o estén en proceso de recuperación por razón de enfermedad.
- Normas de Gobierno Interior del Parlamento de Canarias.
- Acuerdo de la Mesa Parlamentaria, de 21 de septiembre de 2017, para dar inicio al I Plan de Igualdad en el Parlamento de Canarias.
- Acuerdo de la Mesa Parlamentaria, de 23 de noviembre de 2017, por el que se nombra el Comité Permanente de Igualdad del Parlamento de Canarias.
- Relación de Puestos de Trabajo del personal del Parlamento a fecha de 2018.
- Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias.

Los ejes que dirigen este análisis están extraídos de las orientaciones del Parlamento Europeo en materia de igualdad⁵.

3.2. Datos de fuentes primarias

3.2.1. Cuestionario para diputadas y diputados

En el caso de este grupo muestral se difundió también un cuestionario online anónimo de 37 preguntas divididas en siete bloques⁶. También se realizó ad-hoc para recabar información más relacionada con la percepción de discriminación y otras opiniones relativas a cuestiones de igualdad.

En este caso, los bloques fueron los siguientes: el primero de ellos recogió datos sociodemográficos; otro relativo a su actividad parlamentaria; un bloque específico

⁵ Las preguntas realizadas obran en el Anexo I de este Diagnóstico.

⁶ Se puede consultar el cuestionario completo en el Anexo III de este Diagnóstico.

sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral; un cuarto sobre su percepción de discriminación y dificultades de la actividad político-parlamentaria; otro bloque sobre percepción de estereotipos; otro sobre formación en igualdad y un último bloque acerca de si consideraban necesario la implementación de un Plan de Igualdad en el Parlamento de Canarias.

Este cuestionario estuvo abierto y disponible online para este colectivo –que fue específicamente avisado de ello– desde el 3 al 13 de diciembre de 2018 y fue cumplimentado por 14 personas.

En el caso de los y las diputadas no se realizó grupo de discusión ni entrevista.

3.2.2. Cuestionario, grupo de discusión y entrevista al personal del Parlamento de Canarias

La recogida de datos cuantitativos se ha realizado mediante un cuestionario online⁷. Dicho cuestionario ha sido realizado ad-hoc, preguntando sólo aquella información que no era posible obtener de otras fuentes. De esta forma, el cuestionario se estructuró en ocho bloques con 46 preguntas en total más un espacio abierto para comentarios.

El primer bloque estaba dedicado a los datos sociodemográficos; el segundo, versaba sobre la selección de persona; en el siguiente se planteaban preguntas para conocer su percepción de la discriminación; en el cuarto bloque se sondearon opiniones sobre el Plan de Igualdad; un quinto en el que se preguntó por medidas concretas que podían ser implementadas en el futuro Plan de Igualdad; un sexto bloque relativo a la formación en materia de igualdad; uno específico sobre medidas de conciliación personal, familiar y laboral y, finalmente, un último bloque sobre la percepción de si existe o no el fenómeno conocido como “brecha salarial”.

Este cuestionario estuvo abierto y disponible online para el personal –que fue avisado de ello vía email– desde el 7 hasta el 27 de septiembre de 2018 y fue cumplimentado por un total de 39 personas, si bien, conforme indica la metodología que debe ser utilizada en el empleo de estas herramientas, hubo de eliminarse uno de los cuestionarios cumplimentados dado que no contenía un mínimo suficiente de respuestas ofrecidas.

Tal y como se señaló con anterioridad, de cara a complementar la información obtenida con el cuestionario y aclarar algunas cuestiones apuntadas en el mismo, se invitó a todo el personal que así lo considerara a participar en grupos de discusión y/o en entrevistas personales⁸. Se presentaron de forma voluntaria ocho personas para el

⁷ Se puede consultar el cuestionario completo en el Anexo II de este Diagnóstico.

⁸ Se puede consultar un guión de ambas técnicas cualitativas en el Anexo IV de este Diagnóstico.

grupo de discusión y una para la entrevista. Ambos encuentros se celebraron, previa convocatoria al efecto, el 21 de noviembre de 2018 en las propias instalaciones del Parlamento de Canarias⁹.

Tanto el grupo de discusión como la entrevista se desarrollaron conforme a lo previsto y aportaron información de mucho interés para este Diagnóstico a la vez que contribuyeron a que las personas que participaron aclarasen conceptos e ideas, además de que se fomentó su cercanía e implicación de cara a la elaboración del futuro Plan de Igualdad.

IV. RESULTADOS

Tras exponer brevemente la situación del Parlamento de Canarias en materia de igualdad, los resultados también se presentan separados, esto es, por un lado, información sobre el personal, y los diputados y diputadas, por otro.

Los datos cuantitativos se han tratado con los programas Excel y SPSS¹⁰, mientras que los cualitativos no han recibido tratamiento con un programa específico.

4.1. Situación estructural del Parlamento de Canarias en materia de igualdad. Especial referencia a la igualdad en la representación política

Como se refería en el apartado dedicado a la metodología, se ha llevado a cabo un análisis de la situación en materia de igualdad del Parlamento de Canarias siguiendo indicadores europeos.

Al primer bloque se le ha denominado *Normativa* y se puede extraer que existe tanto legislación nacional (LO 3/2007) como autonómica (Ley 1/2010 canaria de igualdad) en la que se regula la representación política igualitaria de mujeres y hombres en el Parlamento de Canarias. La aplicación de esta normativa establece la implementación de cuotas en la representación política, si bien su incumplimiento no implica sanciones. Por otro lado, en las normas de Gobierno Interior de la institución del año 2014, se integra el principio de igualdad entre mujeres y hombres, aunque ciertamente no aparece específicamente en el Reglamento del Parlamento de Canarias.

El siguiente bloque es el denominado *Sistema de cuotas* y se refiere principalmente al empleo de dicho sistema por parte de los partidos con

⁹ El grupo de discusión en horario de 8:30 a 10:30 h. y la entrevista en horario de 9:10 a 9:45 h.

¹⁰ *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*

representación política en el Parlamento de Canarias y la forma de implementar en la práctica dichas cuotas. En una primera aproximación, se observa que el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) aplica cuotas del 60-40 tanto en los puestos de dirección como portavocía y el resto de cargos mediante el uso de las denominadas “listas cremallera”. Podemos establece cuotas del 50%, aunque puede haber más mujeres, y también hace uso de listas cremalleras. Por otro lado, ni PSOE ni Podemos establecen el sistema de sustitución de bajas en las “listas cremallera”. El resto de partidos políticos, esto es, el Partido Popular (PP), Coalición Canaria (CC), Nueva Canarias (NC) y CC-Agrupación Herreña Independiente (AHI), no hacen referencia explícita en sus reglamentos.

El bloque denominado *Representación equilibrada* queda resumido en la Tabla 1 y se centra en el análisis de género de las candidaturas, cargos elegidos y representantes en las últimas elecciones autonómicas.

Tabla 1. Representación en las elecciones de 2015

	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
Candidaturas	447	431	49%
Candidaturas electas	28	32	53%
Dirección de partidos	61	31	34%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos publicados en la página web del Parlamento de Canarias

También en este bloque se explora si existe financiación específica para favorecer la candidatura de mujeres, siendo negativa la respuesta.

El cuarto bloque está destinado a analizar la perspectiva de género en los partidos políticos. A partir de la consulta de los reglamentos de los partidos políticos se puede concretar que tanto PSOE como Podemos hacen una referencia explícita a la igualdad de género y cuentan con secciones de igualdad o comités de mujeres. Por otro lado, PP y CC sí refieren igualdad en términos generales, si bien no recogen específicamente a la de género. El resto de partidos no hace alusión a este constructo. No se ha podido contrastar si se ha hecho una revisión de los contenidos de género de los reglamentos en los últimos años ni si existe un porcentaje de recursos específicos para mujeres. Por lo que respecta a la formación en materia de igualdad que ofrecen los partidos, tampoco se ha podido confirmar su existencia, pero se preguntó directamente a las y los diputados por este tema, como más adelante se expondrá.

Por último, en este bloque se explora si las cuestiones de género son elementos importantes para los miembros de los partidos, pero sólo se puede aportar una parcial y subjetiva, pues se trata más de una cuestión de percepción a partir de la revisión de la documentación disponible que de contrastación objetiva. Por ello, de cara a ofrecer una información más certera, se incluyó una pregunta específica en el cuestionario enviado a diputadas y diputados.

Por lo que respecta al bloque quinto, ha de señalarse que se explora el *equilibrio de género en la Mesa Parlamentaria*. Los datos obtenidos, a los que se han añadido otros estamentos que conforman el Parlamento de Canarias, tal como vemos en las Tablas 2 y 3, son los que a continuación se refieren.

Tabla 2. Composición de las estructuras del Parlamento de Canarias

		Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
Mesa Parlamentaria	Presidencia	0	1	100%
	Vicepresidencia	1	1	50%
	Secretaría	1	1	50%
Pleno	Incluyendo la Mesa	29	31	52%
	Exceptuando la Mesa	27	28	51%
Portavocía	Titulares	3	3	50%
	Suplentes	6	2	25%
Diputación permanente	Incluyendo la Mesa	11	9	45%
	Exceptuando la Mesa	9	6	40%
	Suplentes	6	14	70%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos publicados en la página web del Parlamento de Canarias

Tabla 3. Composición de las comisiones parlamentarias

Permanentes	Cargo	Hombres	Mujeres	% mujeres
Gobernación, Justicia, Igualdad y Diversidad	Presidencia		1	100%
	Vicepresidencia		1	100%
	Secretaría		1	100%
	Resto de miembros	3	10	77%
	Total	3	13	81%
Educación y Universidades	Presidencia	1		0
	Vicepresidencia		1	100%
	Secretaría		1	100%
	Resto de miembros	4	9	69%
	Total	5	11	69%
Presupuestos y Hacienda	Presidencia		1	100%
	Vicepresidencia	1		0
	Secretaría		1	100%
	Resto de miembros	8	5	38%
	Total	9	7	44%
Turismo, Cultura y Deportes	Presidencia	1		0
	Vicepresidencia		1	100%
	Secretaría		1	100%
	Resto de miembros	6	7	54%
	Total	7	9	56%
Agricultura, Ganadería, Pesca y Aguas	Presidencia	1		0
	Vicepresidencia		1	100%
	Secretaría	1		0
	Resto de miembros	8	5	38%
	Total	10	6	38%
Industria, Energía, Comercio y Consumo	Presidencia	1		0
	Vicepresidencia		1	100%
	Secretaría		1	100%
	Resto de miembros	9	4	31%
	Total	10	6	38%
Obras Públicas y Transportes	Presidencia	1		0
	Vicepresidencia		1	100%
	Secretaría	1		0
	Resto de miembros	8	5	38%
	Total	10	6	38%
Política Territorial,	Presidencia	1		0

Sostenibilidad y Seguridad	Vicepresidencia	1		0
	Secretaría	1		0
	Resto de miembros	5	8	62%
	Total	8	8	50%
Empleo, Políticas Sociales y Vivienda	Presidencia	1		0
	Vicepresidencia		1	100%
	Secretaría	1		0
	Resto de miembros	2	11	85%
	Total	4	12	75%
Sanidad	Presidencia		1	100%
	Vicepresidencia		1	100%
	Secretaría		1	100%
	Resto de miembros	8	5	38%
	Total	8	8	50%
Discapacidad	Presidencia		1	100%
	Vicepresidencia		1	100%
	Secretaría		1	100%
	Resto de miembros	6	7	54%
	Total	6	10	63%
Economía y Conocimiento	Presidencia		1	100%
	Vicepresidencia	1		0
	Secretaría	1		0
	Resto de miembros	12	1	8%
	Total	14	2	13%
Reglamento	Presidencia		1	100%
	Vicepresidencia	1	1	50%
	Secretaría	1	1	50%
	Resto de miembros	3	7	70%
	Total	5	10	67%
Estatuto de los Diputados y de Peticiones	Presidencia		1	100%
	Vicepresidencia		1	100%
	Secretaría	1		0
	Resto de miembros	1	2	67%
	Total	2	4	67%
Comisión General de Cabildos Insulares	Presidencia		1	100%
	Vicepresidencia		1	100%
	Secretaría	1		0
	Resto de miembros	7	6	46%
	Total	8	8	50%

Asuntos Europeos y Acción Exterior	Presidencia	1		0
	Vicepresidencia		1	100%
	Secretaría	1		0
	Resto de miembros	5	7	58%
	Total	7	8	53%
De Control de Radiotelevisión Canaria	Presidencia	1		0
	Vicepresidencia	1		0
	Secretaría		1	100%
	Resto de miembros	4	9	69%
	Total	6	10	63%
De estudio				
Sobre la reforma del sistema electoral canario	Presidencia	1		0
	Vicepresidencia		1	100%
	Secretaría		1	100%
	Resto de miembros	7	7	50%
	Total	8	9	53%
Sobre la situación de la Cultura en Canarias y ...	Presidencia	1		0
	Vicepresidencia		1	100%
	Secretaría		1	100%
	Resto de miembros	3	3	50%
	Total	4	5	56%
Sobre la situación del transporte en las islas	Presidencia	1		0
	Vicepresidencia		1	100%
	Secretaría	1		0
	Resto de miembros	4	2	33%
	Total	6	3	33%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos publicados en la página web del Parlamento de Canarias

También en este bloque se intenta dar respuesta a la pregunta de si el Parlamento de Canarias promueve la formación de sus miembros, siendo sin duda esta respuesta afirmativa, a la vista de que precisamente durante los meses de octubre y noviembre de 2018 se realizaron dos ediciones de un curso sobre políticas de igualdad dirigido específicamente al personal, diputados y diputadas.

El sexto bloque está destinado a los *Órganos de igualdad*. En este sentido, hay que destacar la existencia del Comité Permanente de Igualdad del Parlamento de Canarias, creado en noviembre de 2017, que constituyó el primer paso del acuerdo para impulsar la elaboración del futuro Plan de Igualdad en la institución. Este Comité está formado por representantes de los diputados y diputadas así como por representantes del personal. Entre los primeros se encuentran la presidenta del Parlamento, un diputado o diputada por cada grupo parlamentario, el letrado-secretario general y tres vocales responsables de los servicios o unidades administrativas de la Cámara. Por parte del personal, son miembros de esta comisión el delegado de personal laboral así como un miembro de la junta de personal.

Las funciones de este Comité serán las de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación en el Parlamento de Canarias y, específicamente las de: información y sensibilización de la plantilla; apoyo, coordinación y/o realización del diagnóstico y plan de igualdad; y finalmente, apoyo, coordinación y/o realización de su seguimiento y evaluación.

Por último, el bloque séptimo se destina a analizar *la Transversalidad de género en el Parlamento de Canarias*. Se exploran, por ejemplo, si existe un presupuesto específico para aplicar la perspectiva de género, pero no se han podido obtener datos concretos. También se aborda la cuestión de si el Parlamento, como institución, realiza consultas externas en estas temáticas, resultando que hasta la fecha no se han solicitado informes externos. En cuanto al lenguaje de las comunicaciones, se puede decir que sí está adaptado en los cargos pero sigue apareciendo masculinizado en informaciones, notificaciones y comunicados generales, así como en las reglas formales y órdenes permanentes. En cuanto a las iniciativas parlamentarias dedicadas a cuestiones de género, ha de señalarse que se han hecho muchas y de distinto tipo en el último año –y también en años anteriores–, como las destinadas a servicios específicos de atención a colectivos de mujeres (como el de mujeres rurales), conmemoración del Día de la mujer, etc. Acerca de los espacios para la ciudadanía que aborden la igualdad de género, hay que señalar que la página web del Parlamento de Canarias recoge todas las informaciones en esta materia que se promueven y el Parlamento de Canarias tiene canales también en Facebook y Twitter. Además se utilizan otros canales que pudieran contribuir al contacto con la ciudadanía, como puede ser la invitación a realizar preguntas o a contactar mediante correo electrónico con diputados y diputadas.

Otro aspecto diferente es el relativo a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, preguntándose por ello directamente a las y los diputados.

Por último, en cuanto a la transversalidad de género, ha de señalarse que hasta este momento el Parlamento de Canarias no cuenta con un protocolo específico para prevenir la discriminación por razón de género o de prevención del acoso sexual.

4.2. Datos relativos a diputados y diputadas.

A continuación se realiza la descripción de los datos siguiendo el orden de las preguntas recogidas en las encuesta.

La muestra consta de 14 personas, lo que supone un 23% del total de diputados y diputadas que componen en este momento la Cámara.

La primera variable a analizar de los datos sociodemográficos es el sexo, y en este sentido hay que señalar que de las 14 personas que respondieron 12 fueron mujeres, lo que supone el 86% de las respuestas.

La edad media del total de la muestra es de 48,7 años, siendo la de las mujeres de 48,7 y la de los hombres de 49. Todas las personas de la muestra tienen estudios universitarios.

En cuanto a otros datos descriptivos de la muestra, ha de señalarse que todas las personas que respondieron realizan su actividad parlamentaria en régimen de exclusividad, salvo un hombre que la compatibiliza con otro trabajo. En cuanto a los años de actividad, las respuestas oscilan entre un año y once, siendo la media de 3,8 años (2,5 años de media los hombres y 4 las mujeres). Por otro lado, el número medio de comisiones¹¹ a las que pertenecen es de 4,7, yendo desde dos hasta las seis comisiones; los dos hombres pertenecen a cuatro y las mujeres a una media de 4,8.

Eje de conciliación

Quienes han participado en el cuestionario refieren dedicar a la actividad parlamentaria diferentes horas semanales. Concretamente los resultados revelan un rango desde las 20 horas a las 80 horas semanales, con una media de 55,7 horas. Los hombres manifiestan dedicar una media de 30 horas (debiendo tenerse en cuenta que uno de ellos no tiene dedicación exclusiva) y las mujeres manifiestan dedicar un promedio de 60 horas semanales.

Otra variable relacionada con la conciliación es la relativa al número de hijos e hijas. Los dos hombres y nueve mujeres tienen hijos e hijas (una media de 1,5) con edades comprendidas entre los 5 y los 35 años (media de 18 años). Asimismo, cinco mujeres refieren tener otras responsabilidades familiares específicas, como son el cuidado de personas de edad avanzada o el constituir una familia monomarental. Por último, un total de 11 personas refieren tener problemas para conciliar su vida personal, laboral y familiar (concretamente 10 mujeres y un hombre).

¹¹ Sobre la masculinización o feminización de estas comisiones ya se trató en un apartado anterior.

Las medidas que se proponen para mejorar esta situación de dificultades para la conciliación son las siguientes:

- el uso de videoconferencias para reuniones y comisiones (seis personas);
- reducción del número de horas y completarlo con otras cuestiones como el aumento de personal técnico asesor junto a la sociedad civil;
- modificación del Reglamento que posibilite intervenciones vía telemática para islas no capitalinas;
- ofrecer la posibilidad de dejar a las y los menores en el Parlamento en situaciones concretas;
- otorgar mayor tiempo para preparar las iniciativas;
- realizar las convocatorias con mayor tiempo;
- planificar mejor los horarios para que no coincidan plenos, comisiones y ponencias en la misma semana (dos personas);
- disminuir la cantidad de compromisos políticos en la medida de lo posible;
- permitir votaciones a distancia de forma excepcional;
- y, por último, racionalización de los horarios de los plenos.

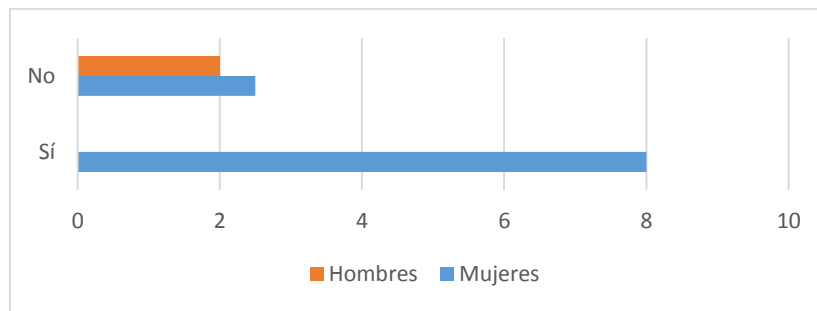
En lo que se refiere al uso de medidas de conciliación, se les pregunta si las han empleado alguna vez y cuáles de ellas han sido. Las respuestas revelan que cinco mujeres sí las han utilizado, siendo las principales las del permiso de maternidad y la del reajuste de horarios laborales.

Por último, en lo que se refiere a este eje, ocho personas (siete mujeres y un hombre) consideran que las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal están destinadas a las mujeres.

Eje de discriminación

Ante la pregunta de si han sentido discriminación por ser hombre o mujer, ocho mujeres responden que sí. Pueden consultarse los datos en el siguiente gráfico.

Gráfico 1. Respuestas a la pregunta: *¿Se ha sentido alguna vez discriminada o discriminado en esta entidad por ser hombre o mujer?*



Pero tan sólo cuatro de las que refieren haber sentido esa discriminación señalan haberla sufrido en el Parlamento de Canarias.

Esta pregunta se complementa con la de si consideran que han tenido dificultades adicionales para dedicarse a la política por ser mujer u hombre, a lo que cinco mujeres contestan que sí. Las dificultades que señalan son: la sensación de que la política sigue siendo un ámbito masculinizado y es difícil conseguir ese espacio y reconocimiento siendo mujer; la conciliación de la vida familiar, laboral y personal (dos personas); discriminación por constituir una familia monomarental; que las medidas de conciliación se entiendan únicamente para las mujeres, asumiendo que las mujeres son las únicas responsables de los cuidados; ser consideradas inferiores y tener que mostrar y demostrar continuamente la nuestra valía (dos personas); afrontar el techo de cristal.

Una pregunta importante, en este sentido, es la relativa a la percepción que desde dentro se tiene sobre los motivos para que las mujeres participen menos en política. Las respuestas revelan que los hombres refieren problemas de conciliación y la persistencia del estereotipo de que las mujeres deben permanecer en el ámbito privado. Por su parte, las mujeres también señalan como determinantes esos aspectos, pero añaden otros como el techo de cristal; las dificultades para reincorporarse al mundo laboral tras la baja por maternidad; “la falta de apoyo institucional hacia situaciones familiares concretas”; “una institución y acción institucional patriarcal, desde la que se desincentiva la participación de mujeres”; “las dinámicas de los propios partidos, que en ocasiones pueden llegar a poner obstáculos internos”; la falta de autoestima, la inseguridad y la falta de competitividad; y, por último, “el miedo al rechazo social por dedicarse a una actividad masculinizada”.

Eje de transversalidad de género

Sobre la existencia de cuotas de representación equilibrada, todas las personas las consideran necesarias, entendiendo que “todavía hacen falta”. Algunas mujeres matizan que son “mejorables”, “insuficientes” o que “no queda más remedio”.

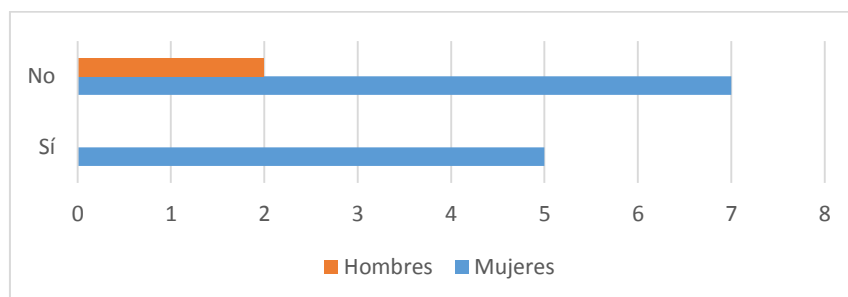
Otra cuestión de transversalidad de género es el uso del lenguaje, considerando todas las personas, salvo un hombre y una mujer, que su uso igualitario es relevante en el debate parlamentario. Asimismo, todas las participantes, excepto un hombre y dos mujeres, refieren tener facilidad para emplearlo.

También se les pregunta por los beneficios que podría tener para el Parlamento la inclusión de la perspectiva de género. Los hombres aluden a que aportaría una mayor visibilidad para las mujeres (ambos coinciden en esta parte de la respuesta) y reforzaría su empoderamiento (para uno de ellos) además de alejarse del patriarcado (para el otro). Las mujeres también coinciden en algunas de estas posturas. Por ejemplo, responden que las dotaría de reconocimiento; las situaría en un plano de igualdad; ayudaría a flexibilizar la mentalidad de otras personas; dos respuestas inciden en que se incluirían las necesidades y particularidades de las mujeres en el debate parlamentario, y por tanto, beneficiaría a toda la población; por otro lado, sugieren que el Parlamento representaría de una mejor forma a la ciudadanía; también señalan que ayudaría a concienciar a la población en cuestiones fundamentales como la corresponsabilidad o el uso del lenguaje no discriminatorio; y, en definitiva, se sostiene que “es imprescindible para hacer una política justa y equitativa y así conseguir la igualdad”.

Eje de estereotipos de género

Otra de las preguntas indaga en la cuestión de los estereotipos, si detectan la existencia de los mismos y si fuese así, cuáles son. Los datos de la primera pregunta son los reflejados en el siguiente gráfico.

Gráfico 2. Respuestas a la pregunta: *¿Detecta la existencia de algún estereotipo de género en el entorno parlamentario?*



Quienes responden que sí (todas mujeres) aluden principalmente a estereotipos relacionados con el atractivo físico. Así, señalan que éste sigue estando enlazado a connotaciones sexuales e incluso apuntan que se cuestiona la valía de algunas mujeres a través de ese atractivo. Apuntan también que esta situación afecta a su autoestima y

a su credibilidad. No obstante, una participante también señala que cada vez se ven menos y tienen menor repercusión.

Eje de formación

Los dos hombres y nueve de las mujeres refieren que tienen formación en igualdad pero, a pesar de ello, consideran unánimemente que les gustaría recibirla nuevamente o ampliarla. Una de las mujeres señala no tener esa formación y que además no quiere tenerla.

También se les pregunta si cuentan con alguien a quien consultar sobre estos temas y todas las personas que participan en el cuestionario responden que sí, siendo principalmente mujeres a quienes consultan (ocho respuestas) o a ambos sexos (cinco respuestas). Una de las mujeres no responde a esta pregunta.

Por último, sobre las materias que consultan a personas externas de un sexo u otro, un diputado y cuatro diputadas reconocen que siguen recurriendo a unas y otros en función de estereotipos (a asesoras en temas como servicios sociales, igualdad o violencia y, por otro lado, a asesores en temas de transporte, territorio, economía o conocimiento); una diputada contesta que consulta de forma indistinta; otra suele consultar mayoritariamente a mujeres; y dos diputadas indican que consultan a quien destaque en el tema en concreto, independientemente de su sexo.

Eje del Plan de Igualdad

La última pregunta que se plantea es acerca de los aspectos sobre los que debería incidir el futuro Plan de Igualdad del Parlamento de Canarias. Las respuestas son las que se ofrecen a continuación:

- a) Concienciar de la importancia, y obligatoriedad, de la representación equilibrada en todos los órganos, incluyendo los de relevancia estatutaria (cinco respuestas).
- b) Utilización no sexista del lenguaje (cuatro respuestas).
- c) Promover la conciliación (cinco respuestas), la corresponsabilidad (dos respuestas) y dejar de vincular los cuidados a las mujeres (dos respuestas).
- d) Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva (dos respuestas).
- e) Potenciar las videoconferencias y reuniones digitales (cinco respuestas).
- f) Promover la igualdad en las condiciones laborales de hombres y mujeres (una de respuestas).
- g) Establecer un régimen sancionador a cualquier tipo de ataque machista, homófobo o debido a cualquier razón similar (una respuesta).
- h) Llevar a cabo una planificación estratégica (una respuesta).

4.3. Datos relativos a la plantilla del Parlamento

Los datos para elaborar este apartado, en el que se tiene en cuenta a todo el personal del Parlamento de Canarias, han sido proporcionados precisamente por el Servicio de Personal del Parlamento de Canarias a fecha de 6 de junio de 2018¹².

A continuación se realiza una breve descripción de las principales variables que interesan a este Diagnóstico. La primera de ellas es la variable “sexo”, en la que encontramos un total de 53 mujeres y 41 hombres de las 94 personas que tienen en este momento un puesto de trabajo en el Parlamento, ya que hay nueve puestos vacantes.

Los datos relativos a la distribución de la plantilla por categoría y sexo se recogen en la tabla 4.

Tabla 4. Composición de la plantilla en función del sexo y de la categoría laboral

	Hombres	Mujeres	% de mujeres
Letrado/a	5	1	17%
Secretaría particular	0	2	100%
Jefatura de servicio	3	6	67%
Jefatura de sección	4	5	55%
Jefatura de negociado	5	10	67%
Intervención	0	1	100%
Personal técnico	7	4	36%
Personal administrativo	4	13	76%
Conserjería	3	1	25%
Conducción	1	2	67%
Ujieres	8	8	50%
Mantenimiento	1	0	0
Total	41	53	56%

La distribución de la plantilla por el vínculo con el Parlamento de Canarias se encuentra en la tabla 5, mientras que en la tabla 6 se puede consultar la composición de la plantilla en función del grupo laboral.

Tabla 5. Composición de la plantilla en función del sexo y del tipo de vínculo

	Hombres	Mujeres	% de
--	---------	---------	------

¹² Las posibles modificaciones posteriores no se reflejan aquí.

			mujeres
Funcionariado de carrera	35	51	59%
Personal laboral	6	2	25%
Total	41	53	56%

Tabla 6. Composición de la plantilla en función del sexo y del grupo laboral

		Hombres	Mujeres	% de mujeres
Funcionariado de carrera	A	7	7	50%
	B	4	10	71%
	C	13	22	63%
	D	12	11	48%
Personal laboral	I	1	0	0
	II	1	3	75%
	III	3	0	0
	IV	1	0	0
Total		41	53	56%

Al tener la mayor parte del personal categoría de funcionario o funcionaria no se han estudiado otras variables como el tiempo en la plantilla o el salario. Sí se presta atención a los procesos de promoción interna, que se pregunta directamente en el cuestionario.

4.3.1. Datos relativos al cuestionario

En este apartado se ofrece los datos sociodemográficos relacionados con el personal del Parlamento de Canarias, tratando las variables que a continuación se describen.

a) Perfil sociodemográfico

La muestra, obtenida por conveniencia a partir de las respuestas a un cuestionario online, consta de 38 personas que respondieron al referido cuestionario, de las que 21 fueron mujeres (55%) y 17 hombres (45%). Tal y como se señaló anteriormente, la plantilla del Parlamento de Canarias asciende a un total de 95

personas, de las cuales 41 (43,16%) son hombres y 54 (56,93%) son mujeres. Acerca de la edad, se observa que las mujeres se encuentran situadas en su mayoría en la franja de edad que oscila entre los 41 y los 55 años, quedando el resto de mujeres encuestadas repartidas en las edades comprendidas entre los 56 a 60 años. La edad media de las mujeres de la muestra es de 51 años. Por su parte, los hombres, con una edad media similar, de 51,7 años, muestran una prevalencia dividida en dos franjas de edad, de 46 a 50 años y de 56 a 60 años. Por tanto, la edad de la muestra en términos generales está entre los 40 y los 60 años, siendo concretamente de 50 años.

La mayor parte de la muestra (28 personas, 18 mujeres y 10 hombres) tiene estudios universitarios, contando uno de ellos con el título de Doctor. Cuatro hombres refieren tener estudios de Bachillerato y dos hombres y tres mujeres estudios de Formación Profesional de grado medio.

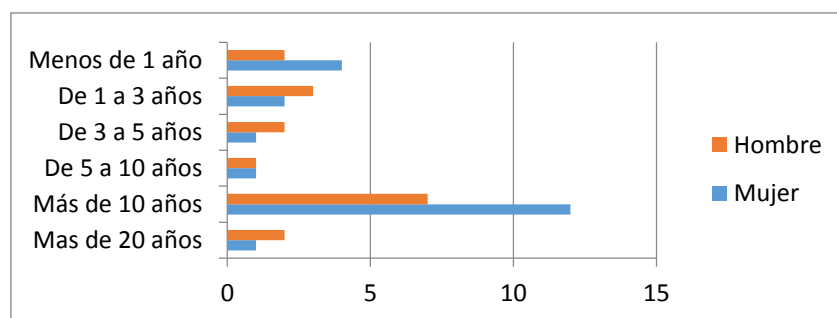
La siguiente variable es la relativa a la relación con la organización. Tal y como se señalaba con anterioridad en la descripción de la plantilla, en el caso de la muestra se observa la misma realidad, por ser funcionarios 14 hombres, funcionarias 21 mujeres y personal laboral 3 trabajadores.

También se indaga en si estas personas se encuentran afiliadas a algún sindicato, y los datos revelan que lo están siete hombres y una mujer. Dos de esos hombres son a su vez representantes legales de los y las trabajadoras.

Respecto al Departamento al que pertenecen las personas de la muestra, se observa variabilidad, por lo que todos los departamentos están representados.

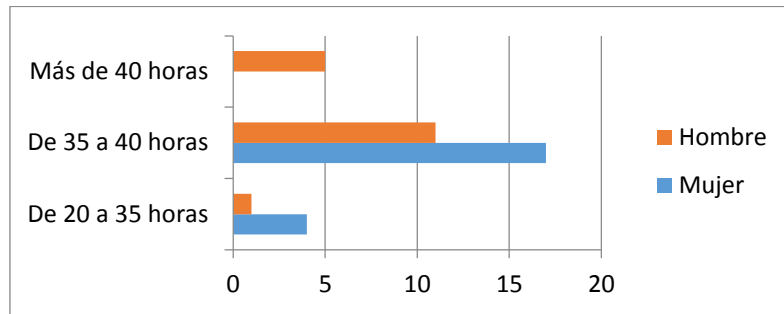
Por lo que concierne a los años de servicio prestado, veinte personas de la muestra llevan trabajando en el Parlamento de Canarias más de 10 años, siendo siete los hombres y trece las mujeres. Este y el resto de datos se recogen en el siguiente gráfico.

Gráfico 3. Años de servicio prestado en el Parlamento de Canarias



Por lo que respecta a la jornada laboral, la mayoría señala trabajar entre 35 y 40 horas semanales. Los datos completos sobre este extremo se presentan en el siguiente gráfico.

Gráfico 4. Horas de la jornada laboral



Para concluir con este punto ha de hacerse referencia al turno de trabajo. La muestra expone como en su mayoría trabajan de en turno de mañana, encontrándose sólo dos hombres en turno partido y otro en turno rotatorio.

b) Resultados del cuestionario por ejes

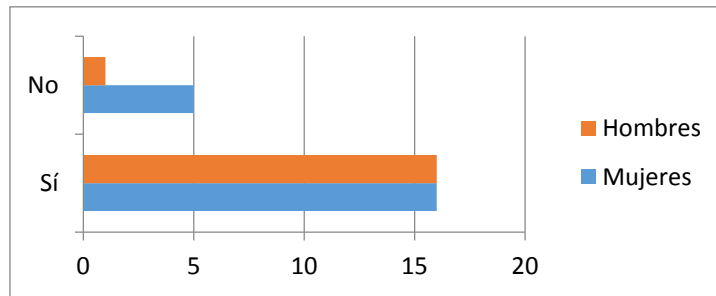
Selección de personal

Para analizar las dinámicas de selección de personal y promoción interna del personal del Parlamento de Canarias, se han realizado preguntas para saber si ésta cumple los principios de igualdad, no discriminación, capacitación y mérito. También interesa conocer si han participado en el último año en los procedimientos de promoción interna efectuados por la entidad, si los han superado y a qué puesto han optado. Lo que ofrecen los datos de la muestra al respecto son los siguientes.

De las veintidós mujeres, cuatro han respondido que han participado en un procedimiento de promoción interna, señalando tres de ellas haberlo superado. Este dato refleja que el 75% de quienes se presentan lo superan. Por parte de los hombres, de los cuatro que dicen haberse presentado a procedimientos de promoción interna tan sólo uno de ellos señala que no ha superado el procedimiento, siendo por tanto el de los hombres el mismo porcentaje de éxito que el de las mujeres. Además, se observa que las categorías aspiradas por parte de las mujeres han sido grupo B y Administrativo, absteniéndose dos de ellas de concretar la categoría en el cuestionario. Por parte de los hombres, han intentado promocionar o han promocionado a cuerpo de gestión, conserje, jefatura de negociado, absteniéndose también uno de ellos de responder.

Con respecto a si creen que los procedimientos para la promoción interna son igualitarios, tanto hombres como mujeres coinciden en responder, mayoritariamente, que sí lo son. Los datos obtenidos son los reflejados en el siguiente gráfico.

Gráfico 5. Respuestas a la pregunta: *¿Crees que la selección de personal cumple los principios de igualdad, no discriminación, capacitación y mérito?*



Formación

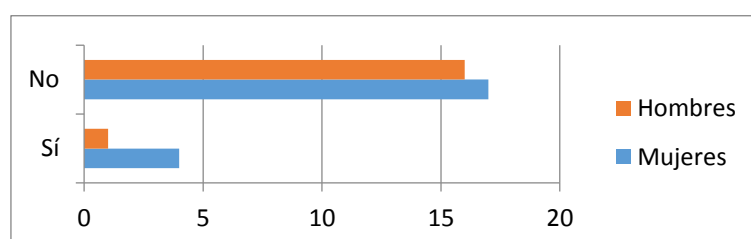
En lo que respecta a este eje, el estudio ha identificado una serie de tendencias generales, muestra de ello se evidencia en que mujeres y hombres han recibido formación en los últimos tres años, respondiendo 33 personas (13 hombres y 20 mujeres) que han recibido formación y ésta estaba relacionada directamente con el puesto de trabajo. De la misma manera, se evidencia que la formación recibida ha sido siempre cursada de manera voluntaria. Algo semejante ocurre con las siguientes variables, ya que las respuestas mayoritarias corresponden con que la formación se da dentro del horario laboral, con 19 mujeres y 13 hombres y de manera presencial, a la que responden 25 personas de las cuales 15 son mujeres y 10 hombres, seguida de la alternativa que combina la presencialidad con el modo online (tres mujeres y tres hombres).

En lo que respecta a la formación en materia de igualdad, 11 hombres y 15 mujeres, han recibido capacitación en los últimos cuatro años en dicha materia, respondiendo 30 personas que les gustaría seguir recibiendo preparación en este tema: concretamente 17 mujeres y 13 hombres.

Discriminación

Para detectar si dentro de la organización las y los componentes de la plantilla han sentido alguna vez discriminación en su ámbito laboral, se les ha realizado una pregunta al respecto. Las respuestas a esta pregunta se recogen en el siguiente gráfico.

Gráfico 6. Respuestas a la pregunta: *¿has sentido alguna vez discriminación por ser hombre o mujer en esta entidad?*



Conciliación

En relación a las medidas de conciliación para la vida familiar, personal y laboral, se observa que las mujeres están informadas sobre la existencia de medidas relacionadas con este asunto dentro de su entidad ya que manifiestan conocer cuáles son. En lo que se refiere a los hombres, se encuentra que prácticamente se dividen al 50% entre los que están informados y los que desconocen la realidad de la entidad en relación a este tema.

Es importante destacar que, pese a que la medida más utilizada por el personal de la muestra es el de días de licencia por asuntos personales, en lo que respecta al permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal y por conciliación, cuatro mujeres frente a un hombre son las que manifiestan haberse acogido a esta medida específica.

Por otro lado, destaca que de los 17 hombres que contestan al cuestionario, 16 consideran que las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar no están destinadas a las mujeres en exclusividad. Sin embargo, resulta llamativo que teniendo ocho de ellos personas a su cargo, solo uno manifiesta haberse acogido a una medida de conciliación. También es relevante destacar que uno de los hombres refiere sentirse cuestionado al emplear medidas de conciliación. Igualmente es importante señalar que nueve mujeres consideran que estas medidas son creadas para las mujeres en particular.

En relación a si consideran que la organización de los tiempos de trabajo dentro de la entidad facilita o dificultad al personal con personas a cargo el desempeño total de sus tareas –como es el acudir a reuniones–, tanto mujeres como hombres, coinciden en que facilita pero es insuficiente, señalando la flexibilidad horaria como una medida imprescindible para la conciliación.

Plan de Igualdad: utilidad, necesidades y medidas

Dado que las respuestas respecto a la utilidad, necesidades y medidas del plan eran abiertas, es decir, cada persona podía realizar una descripción de lo que creyera conveniente, se han sintetizado dichas respuestas en diferentes categorías para poderlas cuantificar y poder realizar un análisis objetivo de las mismas.

Así pues, comenzando por las categorías en las que se han clasificado las respuestas sobre la utilidad del plan son: “ninguna”, “igualdad real y efectiva-concienciación del personal”, “aprendizaje y formación”, “derechos”, “progreso y justicia”, “no contesta”, “paridad” y “ya existe igualdad”.

Observando las dinámicas de las respuestas, la más destacable es que de 21 mujeres, 11 han decidido no responder, lo que supone el 52%, y de 17 hombres, seis (26%) también han optado por no contestar. Con respecto a las mujeres que han respondido, la mayoría de respuestas se concentran en “igualdad real y efectiva-concienciación del personal” con tres respuestas (30% del total de respuestas), “aprendizaje y formación” con dos (20%) y “progreso y justicia” también con dos (20%). Por parte de los hombres, cuatro de ellos se pueden encuadrar en la respuesta de “igualdad efectiva y real- concienciación del personal” (36%), dos (18%) en “derechos” y también con dos respuestas encontramos la categoría (18%) “paridad”.

Tras preguntarle a la plantilla que conforma el Parlamento de Canarias por las necesidades en materia de igualdad que identifican y que, por tanto, debería contener el Plan de Igualdad, se observa que tanto hombres como mujeres han optado por no responder, un 67% de mujeres y un 59% de los hombres. Sin embargo, de las mujeres que han contestado, señalar que tres (43%) identifican como necesidades la formación e información y dos (29%) de ellas han mencionado la conciliación. Con respecto a los hombres, han respondido señalando la necesidad de la formación e información (67%) y otro ha dado la respuesta de no identificar necesidades.

Ante la pregunta sobre las medidas que podría adoptar esta organización para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres existe una amplia variabilidad de respuestas.

Algunas personas, tanto hombres como mujeres, plantean la necesidad de sensibilización, información y formación y la aplicación de la normativa existente. Hay también personas que no identifican ningún tipo de discriminación. Asimismo, hay tres mujeres que refieren la necesidad de otorgar mayor flexibilidad horaria y racionalización de los horarios de trabajo. Algunas mujeres y hombres han señalado que se apruebe el Plan de Igualdad y que se ejecute. Esta última está ligada al hecho de que el Parlamento de Canarias mediante un acuerdo de la Mesa de 2017, constituyó, como ya se ha referido anteriormente, un Comité Permanente de Igualdad, y aunque el Plan de Igualdad de la institución aún no se ha aprobado, ese es que precisamente uno de sus objetivos: realizar un diagnóstico del estado de la igualdad en la institución y la posterior y correspondiente elaboración del Plan de Igualdad. Por último, una mujer plantea que se implementen medidas para favorecer la promoción de las mujeres en áreas de cualificación en las que, por ahora, están infrarrepresentadas las mujeres.

Ante la pregunta de si conocen si el Parlamento de Canarias ha adoptado en los últimos tres años medidas en materia de igualdad, han respondido siete mujeres (33%) y todas ellas en sentido afirmativo. Seguidamente, se les ha realizado la pregunta de cuáles de ellas conocen, a la que han respondido con cierta variabilidad. En este sentido, por ejemplo, cuatro mujeres y dos hombres señalan la existencia de las

Jornadas de información sobre el Plan; una mujer ha señalado la existencia del Comité Permanente de Igualdad del Parlamento de Canarias; otra ha señalado como medida el impulso en la realización de un Plan de Igualdad. Por su parte, una mujer ha señalado el empleo del lenguaje inclusivo como medida, mientras que dos hombres han señalado que se llevan a cabo las medidas establecidas al efecto en la normativa. Otros dos hombres han referido la puesta en marcha de acciones formativas. El resto de respuestas se han quedado en las opciones de “no conoce o no contesta”.

Brecha salarial

En relación a este eje, las respuestas a las preguntas evidencian cómo mujeres y hombres no identifican la existencia de brecha salarial dentro del Parlamento de Canarias y tan sólo una mujer señala la posible existencia de la misma, debido a las responsabilidades familiares que tiene. Relacionando este dato con el anterior, se puede presuponer que existe una relación directa entre las medidas de conciliación de las que se disfrutan, que son la reducción de jornada, con la sensación de que existe brecha salarial en ese caso particular.

Estereotipos de género

Respecto a esta pregunta, 14 hombres y 15 mujeres refieren no detectar la presencia o el uso de estereotipos de género en el ámbito laboral, si bien cuatro hombres y seis mujeres sí los identifican. Sin embargo, a pesar de identificarlos, ninguno de los hombres que responde señala que afecten a sus funciones, y de entre las mujeres, a una no le afecta y al resto lo hace de distinta forma. Por ejemplo, una señala la denominación de los puestos, que se sigue haciendo en masculino; otra alude a la necesidad de mantener una imagen personal determinada por el hecho de ser mujer; otra refiere que ha percibido un trato personal no adecuado por parte de algún hombre hacia una mujer; y por último, otra señala que ha detectado rechazo ante mujeres que no se muestran empáticas, es decir, refiere perfiles organizacionales que generan rechazo a las diferencias y conductas inapropiadas calificables de acoso laboral hacia mujeres que no casan en el perfil organizacional.

Lenguaje

Por último, señalar que seis mujeres y un hombre reconocen que en el Parlamento de Canarias, en sus formularios, notificaciones, intranet, correo electrónico, etc. no se suele emplear un lenguaje inclusivo. En este sentido, hay dos mujeres que, como recomendación general al Parlamento, sugieren mejorar este aspecto.

4.3.2. Información de los grupos de discusión y entrevista

Tal como se describía en el apartado de la metodología, se lleva a cabo un grupo de discusión al que asistieron ocho personas del sector del personal, concretamente, seis mujeres y dos hombres. La participación en este grupo fue totalmente voluntaria y se ha mantenido en todo momento el anonimato de las personas que asistieron. Una persona se prestó voluntaria a participar pero para una entrevista, que se realizó de forma paralela al grupo de discusión.

Siguiendo el guión de asuntos a tratar, en el grupo se aseguró que la formación recibida en materia de igualdad¹³ ha cumplido las expectativas. Una participante manifestó que "la formación ha creado conciencia" y varias personas refirieron que "ha generado debate". La persona entrevistada también mostró su satisfacción en este sentido. No obstante, se considera necesaria más formación en igualdad, pero ahora más especializada en el ámbito de la Administración Pública. Se menciona expresamente la necesidad de formación en materia de lenguaje inclusivo. Se sugiere que podrían organizarse talleres específicos (conciliación, lenguaje, etc.) siempre teniendo en cuenta la perspectiva de la Administración. Se considera necesario llevar a cabo una revisión de la normativa interna que rige en la institución para valorarla con perspectiva de género. Por último, en relación a este tema añaden que la formación también debería ser destinada a los diputados y diputadas.

Respecto al siguiente tema abordado, el de la composición y distribución de la plantilla, se expone la evidencia de que en la institución trabajan más mujeres que hombres. Los miembros del grupo de discusión consideran que ello se debe a que es la tónica general en la Administración Pública española. Pese a ello, hay algunos servicios más masculinizados. Comentan el caso del departamento de informática por un lado, y el de los servicios jurídicos, por otro, aunque ciertamente señalan que en este último (constituido por un total de cinco personas) recientemente se ha incorporado una mujer. La persona entrevistada refiere que la feminización de la administración pública se debe casi a una cuestión "natural".

Con relación a la promoción interna, el grupo no acierta a justificar por qué la gente no se presenta a ella y se ofrecen algunos argumentos vagos de los que tampoco parecen poder afirmar con seguridad de que sean los correctos. Así, apuntan a que hay menos plazas en los "puestos más altos" ya que se "destruyeron" muchas plazas del grupo B, lo que ha desincentivado algunas promociones. También refieren que recientemente se ha modificado el porcentaje de promoción interna. Señalan que en las oposiciones, hay más plazas de turno libre que de promoción interna. Por todo ello,

¹³ En los meses de octubre y noviembre de 2018 se celebraron en la sede del Parlamento de Canarias dos ediciones de un curso básico sobre políticas de igualdad. Dicho curso fue impartido por profesorado doctor de las dos Universidades públicas canarias y por otras personas especialistas.

puede concluirse que el grupo de discusión, en lo que a este aspecto se refiere, no aporta información adicional a la obtenida en el cuestionario. Quizás en este sentido en la entrevista se obtiene algo más de información, ya que los argumentos que utiliza para justificar esa situación es que a promoción interna se presentan las personas más jóvenes, con menor carga familiar y que necesitan mejorar su situación laboral ya que se trata de procedimientos difíciles y que conllevan mucho tiempo de preparación.

Al tratar la cuestión de la flexibilidad horaria, que fue una de las propuestas de mayor fuerza se plasmó en el cuestionario, las personas que participaron en el grupo de discusión, refirieron que precisan más flexibilidad tanto en el grupo de discusión como en la entrevista. Ciertamente, también se pone de manifiesto que existe ya flexibilidad, pero consideran que precisan más porque no sólo atienden a menores de edad, sino que en algunos casos también hay personas que tienen a su cargo a mayores dependientes. Actualmente tienen un horario preestablecido es de 8.00 a 15.00 h. y, aunque pueden también hacer una jornada de 7.30 a 14.30 h., lo cierto es que siempre deben estar entre las 8.45 y las 14.30 h. en su puesto de trabajo, en el que fichan con el sistema de “huella digital”. Esta necesidad les impide, en ocasiones, acudir a citas médicas o acompañar a personas mayores dependientes por lo que, en esos casos, lo único que pueden hacer es pedir el día entero libre. Una fórmula que propone el grupo es que se pudiera recuperar las horas de ausencia a lo largo del mes siguiente y no en los días que quedan del mes, tal y como está establecido ahora. En general, consideran importante implementar más normas sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral y consideran que un Plan de Igualdad puede ayudar a implementar medidas que contribuyan a mejorar situaciones como las señaladas anteriormente.

Cuando se aborda la cuestión de los estereotipos, los miembros del grupo consideran que apenas hay o que si los hay pasan desapercibidos. Si bien, señalan algunos, como son la normativa que regula la imagen personal de las y los trabajadores en el caso de ujieres (aunque quienes participaron en el grupo de discusión reconocen que en la práctica hay mucha flexibilidad en el uso de la vestimenta) y la necesidad de revisar los formularios y demás documentación para eliminar términos no inclusivos. No obstante, la mayor parte del grupo coincide unánimemente de que, en general, trabajan en un ambiente libre de comentarios sexistas.

En el grupo de discusión también se abordaron otras cuestiones, tales como la necesidad de que el Parlamento de Canarias cuente con un protocolo para afrontar posibles casos de acoso sexual y acoso sexista, e incluso, con un protocolo de acoso psicológico.

Finalmente, preguntado el grupo si sabe cuál fue el motivo por el que se produjo una escasa participación en la cumplimentación del cuestionario enviado online, las personas asistentes manifestaron que tal vez se debió a que algunas preguntas podrían

llegar a identificar a las personas que respondían al tener que identificar su puesto de trabajo, siendo el Parlamento una institución relativamente pequeña. Sin embargo, tanto los miembros del grupo como la persona entrevistada entienden que sí existe libertad para hablar y manifestarse sobre estos temas y cualesquiera otros que pudieran afectar al Parlamento de Canarias, lo que valoran positivamente.

V. CONCLUSIONES

A continuación se recogen las conclusiones organizadas también en función de los dos grandes grupos analizados, las y los diputados y el personal, y por bloques temáticos. Todas ellas parten de la investigación realizada y del análisis de los datos e información expuesta previamente.

5.1. Relativas a las y los diputados

Transversalidad de género

En un primer momento, pudiera parecer que a algunos diputados y diputadas les está costando incorporar la perspectiva de género en sus discursos, ya que en ocasiones el mensaje parece algo impostado. Sin embargo, las iniciativas adoptadas en los últimos años revelan que se está avanzando en esta materia aún más que lo que pueda haber incluso reflejado diversa documentación recopilada. Así, la Mesa Parlamentaria ha dado pasos importantes en la aplicación de esta perspectiva, como lo es la creación del Comité Permanente de Igualdad del Parlamento de Canarias, que se puede emplear como base para la elaboración, aplicación y ejecución del futuro Plan de Igualdad, que sería el siguiente paso a dar tras la elaboración de este Diagnóstico. No obstante, también es cierto que la transversalidad o perspectiva de género no deberían depender de la buena voluntad de los miembros con los que cuente la Cámara en cada momento, sino que debe estar implementada de forma institucional, esto es, formar parte de su estructura. En este sentido, el Diagnóstico apunta algunas cuestiones que deben ser mejoradas, tales como más formación especializada, etc.

Sistema de cuotas y representación equilibrada

La legislación española y autonómica establece la existencia de cuotas y, a pesar de que no llevan una sanción asociada a su incumplimiento, los partidos políticos las aplican en forma de “listas cremallera”, si bien es cierto que algunos partidos no hacen mención explícita a las mismas en sus reglamentos. Sí es verdad que falta mayor claridad en cuanto a cómo se sustituyen las posibles bajas en las listas –sobre todo en lo que respecta a si ello se realiza con otra persona del mismo sexo o si la suplencia pasa a la siguiente persona de la lista–.

En la práctica, este sistema de cuotas está ofreciendo resultados plausibles, de forma que, salvo la suplencia de las portavocías, el resto de organismos sí cumplen

correctamente con el criterio de representación equilibrada, pese a que continúa habiendo comisiones segregadas por sexos, apreciándose algunas masculinizadas (Agricultura y pesca, Transporte, Industria o Economía) y otras feminizadas (Igualdad o Política Social). La consulta a asesores y asesoras por parte de los diputados y diputadas responde también a esta segregación.

Cuestiones de conciliación

Teniendo en cuenta las particularidades de esta representación política y la estructura y funcionamiento parlamentario, la posibilidad de organizar reuniones no presenciales o incorporar el voto a distancia para algunos trámites, parece ser la medida idónea para promover en la práctica real la igualdad de oportunidades.

Lenguaje

La representación equilibrada que se ha logrado en el Parlamento en esta legislatura, no ha llevado consigo un cambio también en la forma de expresar algunas notificaciones, de nombrar cuestiones de forma que incorporen a toda la ciudadanía y de visibilizar el papel y situación de las mujeres. En este sentido, se propone dotar de herramientas para una mayor sensibilización de todos los diputados y diputadas de la cámara.

5.2. Relativas al personal

Características de la plantilla

En el caso del personal, es relevante que la mayor parte del mismo sea funcionariado de carrera, incluidas las mujeres. Ha de señalarse en este punto que el personal laboral está ubicado principalmente como personal técnico en puestos de creación relativamente reciente (como pueden ser aquellos destinados al desempeño de labores informáticas), lo que puede constituir el motivo de su masculinización¹⁴.

Por otro lado, destaca el número elevado de mujeres en las distintas jefaturas de servicio, sección y negociado. Asimismo, el principal cargo que se ocupa de la economía en el Parlamento es también desempeñado por una mujer. Únicamente puede referirse, la brecha que existe en el puesto que goza de una mayor reputación, como es el de Letrado/a. La afiliación a sindicatos y puestos de representación de trabajadores/as sigue siendo un asunto masculinizado a la vista de los datos existentes.

Tanto hombres como mujeres tienen una edad parecida, por lo que se presupone que accedieron al puesto de trabajo en años similares y así lo refleja el número de

¹⁴ Todos los estudios revelan que en la práctica tanto a nivel nacional como internacional, este tipo de áreas del conocimiento suelen encontrarse masculinizadas. Por ello se están haciendo grandes esfuerzos por revertir esta situación, inclusive, desde el propio Gobierno de Canarias mediante distintas iniciativas del Instituto Canario de Igualdad.

años en dichos puestos de trabajo. Esta situación se produce tanto entre el personal como entre los miembros de la Cámara.

En cuanto a la distribución del tiempo de trabajo, las jornadas parciales corresponden a mujeres lo que, según los estudios existentes al respecto, convierte en más precaria su situación. Se desconoce si se trata de una elección propia, ya sea por razones de conciliación o ya sea por otras cuestiones. Por lo que respecta a los turnos, todas las mujeres responden que tienen turnos de mañana, si bien lo cierto es que los turnos lógicamente están directamente relacionados con los puestos de trabajo.

En cuanto a aspectos como el conocido como “techo de cristal”, destaca el hecho de que si bien es cierto que un mayor número de hombres optan a procesos de promoción interna, en la práctica, según los datos de la muestra, tienen las mismas posibilidades de tener éxito que las mujeres en el ejercicio de dicha promoción. Para las diputadas este “techo de cristal” también existe.

Cuestiones relativas a la promoción de la igualdad de oportunidades:

Como es habitual en este tipo de estudios, son las mujeres las que perciben en mayor medida situaciones que pudieran llegar a constituir discriminación, lo que se refleja tanto en los datos recabados como en el grupo de discusión. En éste refieren como necesaria más información sobre las medidas de conciliación. La flexibilidad horaria y, en la medida que sea posible, el teletrabajo se apunta como un elemento clave para la conciliación y como medida concreta para la materialización en la práctica de la real igualdad de oportunidades.

Por lo que respecta a la aplicación de la normativa básica en materia de conciliación, las mujeres manifiestan estar informadas, conocer la ley y, por ende sus derechos, mientras que los hombres aparecen divididos entre los que tienen conocimiento de la normativa y los que la desconocen. Por ello, se observa cómo son las mujeres las que se acogen a las medidas existentes para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar establecidas en la normativa aplicable, mientras que prácticamente la totalidad de los hombres, utiliza tan solo los días de licencia por asuntos personales. En este sentido, se confirma la tendencia que existe en la sociedad a considerar que las labores de cuidado son cuestiones femeninas. Ello también se pone de manifiesto en diagnósticos realizados en ámbitos empresariales y de otras Administraciones Públicas e instituciones.

Por otro lado, algunas respuestas a las preguntas abiertas parecen indicar que sería necesaria una mayor retroalimentación entre las iniciativas que desarrolla la Cámara y los pasos que da la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.

En cuanto a la existencia de una posible brecha salarial, se concluye que la misma parece estar directamente relacionada con la distribución de la plantilla por categorías

laborales, ya que en una institución como el Parlamento de Canarias no existe discriminación económica alguna entre las personas que desempeñan en él su actividad profesional.

Las tareas de identificar y abordar los estereotipos de género, lo que implican y las limitaciones que pueden conllevar, es una tarea muy difícil de percibir para personas legas en esta materia. Sin embargo, es muy positivo y relevante que las personas hayan identificado, tanto en el cuestionario como en el grupo de discusión, cuestiones relativas al poder del lenguaje o a las limitaciones que implica adaptarse a una imagen corporal concreta para plegarse a la imposición de los estereotipos.

Finalmente, ha de ponerse de manifiesto que los protocolos frente al acoso sexual y acoso sexista se erigen como preceptivos y han de acompañar a los Planes de Igualdad, pues constituyen documentos que ofrecen tranquilidad a la plantilla y a la estructura de la institución en la medida en la que se pueden anticipar las respuestas a las preguntas que pudieran surgir, de darse un caso de este tipo, en cualquiera de las personas implicadas.

Formación

El propio personal reconoce la necesidad de ampliar la formación y no solo para trabajadoras y trabajadores, sino también para las personas que toman decisiones al respecto, haciendo mención explícita a diputados y diputadas. La mayor parte de personas de este grupo respondieron que refieren tener esa formación, pero también mostraron su interés por ampliarla. Este es un asunto que también se trató en el grupo de discusión.

Los estudios más autorizados en esta materia revelan que es importante que cuando se haga cualquier tipo de formación en materia de igualdad, se visibilicen en un primer momento las desigualdades y discriminaciones que existen en ese ámbito, pues ello permite a las personas situarse ante una realidad que, probablemente, antes no se habían planteado.

Lenguaje

A pesar de la representación equilibrada el lenguaje empleado en las notificaciones, órdenes, etc. sigue invisibilizando a las mujeres y restándoles relevancia. Es un avance encontrar personas que se inician en este tema y son capaces de reconocer discriminaciones en el lenguaje y de entender el alcance de las mismas.

Percepción de los planes y medidas de igualdad

Las pocas respuestas a las preguntas relativas a los planes o posibles medidas que promocionen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dan a entender que falta información al respecto, o bien sobre igualdad en general o sobre lo que suponen e implican los Planes de Igualdad para las empresas e instituciones.

En la siguiente tabla se muestra una síntesis de las conclusiones que señalan las líneas estratégicas que deben tenerse en cuenta a la hora de elaborar el Plan de Igualdad del Parlamento de Canarias.

Condicionantes externos al Parlamento de Canarias que son beneficiosos para la igualdad
Existencia en el ordenamiento jurídico español y autonómico de una normativa sobre igualdad y no discriminación. En especial, destaca la que prevé un sistema de cuotas cuya aplicación en la práctica revela efectos positivos para el acceso de las mujeres a ser diputadas
DIPUTADOS Y DIPUTADAS
Aspectos a mantener / reforzar
A pesar de la baja participación en el cuestionario, parte los miembros de la Cámara tienen la suficiente sensibilización como para detectar situaciones de discriminación
Hay una representación equilibrada en la presidencia de Comisiones y órganos de la Cámara
Mantener e impulsar el Comité de Igualdad del Parlamento de Canarias
Mantener la Comisión parlamentaria de Gobernación, Justicia, Igualdad y Diversidad
Continuar celebrando y organizando eventos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres
El visibilizar el principio de igualdad y, en especial, el de mujeres y hombres en el vídeo institucional del Parlamento de Canarias que se proyecta en las visitas del público en general a la institución y que está disponible en la página web oficial
PERSONAL
Aspectos a mantener / reforzar
Parte de la plantilla del personal tienen la suficiente sensibilización como para detectar situaciones de discriminación
En la plantilla hay gran número de mujeres en jefaturas y también en cargos de

responsabilidad
Mantener, impulsar e implicar a la plantilla en el Comité de Igualdad del Parlamento de Canarias
Continuar celebrando y organizando formación, general y específica, en materia de igualdad entre mujeres y hombres
DIPUTADOS Y DIPUTADAS
Aspectos a afrontar / mejorar
Impulsar la formación especializada entre los y las parlamentarias
Revisar si la composición de Comisiones y personas asesoras externas es paritaria
Promover las reuniones no presenciales y el voto a distancia
Revisar el uso del lenguaje en comisiones, debates y en la imagen institucional del Parlamento
Incluir información específica sobre igualdad entre mujeres y hombres en la web oficial del Parlamento
PERSONAL
Aspectos a afrontar / mejorar
Mejorar la formación en igualdad en varios sentidos: ampliar el público, especialmente a personas con responsabilidades; hacerla más práctica; y que incluya temática específica sobre Planes de Igualdad
Revisar y mejorar el equilibrio en puestos de mayor reputación, ya que éstos son mayoritariamente masculinos
Promover la afiliación a sindicatos y representación de trabajadores y trabajadoras porque sigue estando masculinizada
Revisar las condiciones de las jornadas parciales, que implican menor salario y mayor precariedad, ya que las desempeñan mayoritariamente mujeres
Informar y difundir más las distintas medidas ya existentes para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
Fomentar la flexibilidad horaria y, en la medida de lo posible, el teletrabajo
Revisar la normativa referida a la vestimenta que se aplica a algunos trabajadores/trabajadoras
Elaborar protocolos frente a los diferentes tipos de acoso: sexual, sexista y laboral
Revisar el lenguaje empleado, especialmente en normativas internas, formularios y en la web oficial de la institución
Incluir información específica sobre igualdad entre mujeres y hombres en la web oficial del Parlamento
Recomendaciones que podría llevar a cabo el Parlamento de Canarias a la vista de las conclusiones de este Diagnóstico ante las entidades competentes para poderlas implementar
Que se impulse la financiación específica u otras medidas de acción positiva para la

promoción de las candidaturas de mujeres en política

Que se acuerde e informe del proceso mediante el cual se lleva a cabo la sustitución en las denominadas “listas cremallera”

ANEXO I. Ejes que guían el Diagnóstico de la política en igualdad y transversalidad de género del Parlamento de Canarias

Bloque 1. Normativa

¿Existe legislación específica en materia de igualdad en cuanto a representación política?

¿Se aplican cuotas de género en la representación política?

¿Existen sanciones por el incumplimiento de cuotas? ¿Cuáles?

Bloque 2. Sistema de cuotas

¿Cuántos partidos aplican cuotas?

¿Cómo se establecen las cuotas dentro de su partido?

Si fuese en forma de cremallera, si se da de baja un miembro ¿cómo se sustituye?

Bloque 3. Representación equilibrada

¿Cuántos hombres y mujeres se presentaron candidatas en las últimas elecciones autonómicas?

¿Existe financiación para favorecer candidaturas de mujeres?

¿Cuántas mujeres y hombres fueron elegidos en las últimas elecciones?

¿Cuántos hombres y mujeres dirigen los principales partidos políticos que se presentan a las elecciones autonómicas?

Bloque 4. Perspectiva de género en los partidos políticos

¿Cuántos partidos hacen referencia explícita a la igualdad de género en sus reglamentos internos?

¿Cuántos partidos tienen una sección o comité de mujeres/igualdad?

¿En cuántos partidos se cuenta con asesoramiento externos en materia de igualdad?

¿Ese asesoramiento lo realiza un hombre o una mujer?

¿Cuántos partidos han llevado a cabo una evaluación de igualdad de género de sus reglamentos internos en los últimos cinco años?

¿Cuántos partidos realizan cursos para los y las diputadas electas y/o sus nuevos miembros?

De los grupos que poseen estos cursos, ¿alguno hace mención a la igualdad de género? ¿cuántos miembros participan?

¿Es la experiencia en cuestiones de género un elemento importante para los miembros de los partidos?

¿Qué porcentaje de recursos de los partidos para dietas, viajes, etc. son destinados a mujeres?

Bloque 5. Equilibrio de género en la Mesa Parlamentaria

Presidencia de la

Género del portavoz

Comisiones parlamentarias presididas por mujeres y por hombres. Número y nombre.

¿Se aplican medidas correctoras en la asignación de liderazgo de comisiones? ¿Cuáles?

¿Se aplican medidas correctoras en la asignación de miembros de comisiones? ¿Cuáles?

¿El Parlamento, como institución, ha promovido la formación de sus miembros en materia de igualdad?

Bloque 6. Órganos de igualdad

¿Existe un órgano dedicado a la igualdad de género?

Si existe, ¿cuántos partidos están representados?

En caso de existir ¿qué funciones tiene? ¿tiene presupuesto?

En caso de existir, ¿se puede reunir con partes interesadas externas? ¿Cuántas veces lo ha hecho?

Bloque 7. Transversalidad de género

Nº de consultas a personas o grupos expertos en el último año

¿Existe un presupuesto para transversalidad de género?

¿Se realizan informes de impacto de género?

¿Ha habido iniciativas parlamentarias dedicadas a cuestiones de género en el último año?

¿El sitio web del Parlamento tiene un espacio para la ciudadanía que aborde la igualdad de género?

¿El Parlamento tiene una política específica sobre igualdad en las comunicaciones oficiales?

¿Cuenta el Parlamento con mecanismos formales para prevenir la discriminación?

¿Existe política institucional contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo?

¿Las reglas formales y las órdenes permanentes están escritas con lenguaje inclusivo?

¿Qué medidas de conciliación tienen disponibles los y las parlamentarias?

¿De qué forma se distribuyen los espacios?

Cuando un diputado o diputada goza de alguna de las medidas anteriores ¿existe un procedimiento de cesión del voto?

¿Existe regulación del horario laboral para los y las diputadas?

Anexo II. Cuestionario para el personal del Parlamento

A continuación se presenta un cuestionario con el que se pretende obtener la información necesaria para analizar todos los aspectos relacionados con el funcionamiento y forma de proceder de la entidad en la que usted presta servicio. El objeto de este es recabar información para llevar a cabo el Diagnóstico en igualdad del Parlamento, para poder realizar de esta manera un Plan de Igualdad que permita elaborar medidas que den respuesta a las necesidades y deficiencias detectadas a través del cuestionario.

El desarrollo del mismo es totalmente ANÓNIMO y la realización tiene una duración aproximada de 15 minutos. Algunas preguntas tienen alternativas de respuesta y en otras tendrá que escribir su contestación. Rogamos procure contestar el mayor número de preguntas posible.

"No podemos cambiar las cosas de las cuales no somos conscientes, pero una vez que somos conscientes no podemos evitar cambiar", Sheryl Sandberg.

Muchas gracias por su colaboración.

Proyecto. Diagnóstico para la elaboración del Plan de Igualdad del Parlamento de Canarias (A18120175) entre el Parlamento de Canarias y la Fundación Canaria General de la Universidad de La Laguna

1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Sexo

Mujer		Hombre		Otro	
-------	--	--------	--	------	--

Edad _____

Nivel de estudios _____

Categoría profesional _____

Departamento _____

2. CARACTERÍSTICAS GENERALES.

¿Qué tipo de relación de servicios tiene usted dentro de la organización?

Funcionaria o funcionario de carrera	
Funcionaria o funcionario interino	
Personal laboral fijo	
Personal laboral temporal	
Personal eventual	
Otros (especifique si se trata de becas, formación, ..)	

- **¿Cuántos años lleva prestando servicio dentro del Parlamento de Canarias?**

Menos de 6 meses	
De 6 Meses a 1 año	
De 1 año a 3 años	
De 3 a 5 años	
De 6 a 10 años	
Más de 10 años	

- **¿Cuántas horas semanales trabaja?**

Menos de 20H	
De 20 a 35H	
De 36 a 39H	
40 H	
Más de 40H	

- **¿El turno asignado para el desempeño de sus funciones laborales corresponde con...?**

Mañana	
Tarde	
Noche	
Partido	
Rotativo	

- **¿Crees que la selección de personal cumple los principios de igualdad, no discriminación, capacitación y mérito? Por ejemplo, se miden competencias de forma objetiva, se pregunta exclusivamente por aspectos laborales o formativos, etc.**

Sí	No

- **¿Ha participado usted en el último año en los procedimientos de promoción interna efectuados por la entidad?**

Sí	No

En caso afirmativo, ¿ha superado dicho procedimiento?

Sí	No

A que categoría profesional aspiraba:

¿Cree que los procedimientos que se utilizan para la promoción interna o el reclutamiento de personal garantizan un acceso igualitario (entendiendo por igualitario la ausencia de obstáculos para un sexo u otro) entre mujeres y hombres?

Sí	No

- **¿Ha recibido formación en los últimos tres años? Marque con una x la opción que corresponda con su realidad.**

Sí, relacionada directamente con el puesto de trabajo	
Sí, relacionada indirectamente con el puesto de trabajo	
Sí, sin ninguna relación con el puesto de trabajo	
No	

¿En caso de haber recibido formación, ¿fue voluntaria?

- **La formación en la que usted ha participado se ha realizado....**

Marque con una X	
Dentro de su jornada laboral	
Fuera de su jornada laboral	

¿En qué modalidad? (presencial, online, semipresencial...)

- **¿En los últimos cuatro años ha recibido formación en materia de igualdad?**

Sí	No

Le gustaría recibir formación en igualdad

Sí	No

- **¿Se ha sentido alguna vez discriminada o discriminado en esta entidad por ser hombre o mujer?**

Sí	No

- **En relación a las responsabilidades familiares, marque con una X aquellas a las que atienda su realidad.**

	Nº de personas	Edades
Hijas/os	1	Menos de 3 años
	2	Entre 3 y 6 años
	3	Entre 7 y 14 años
	Más de 3	Entre 15 y 18 años
		Más de 18
Diversidad funcional	1	Menos de 3 años
	2	Entre 3 y 6 años
	3	Entre 7 y 14 años
	Más de 3	Entre 15 y 18 años
		Más de 18
Personas a cargo	1	Abuela/o
	2	Madre/padre
	3	Cónyuge
	Más de 3	Otro Familiar

¿Conoce las medidas de conciliación de vida familiar, personal y laboral dentro de la entidad en la que trabaja?

- ¿En los últimos tres años se ha acogido usted alguna de estas u otras medidas de conciliación? Marque con una x la opción que corresponda a su caso.

Permiso de maternidad/paternidad	
Reducción de jornada por lactancia	
Acumulación en jornadas completas la reducción por lactancia	
Ampliación de la baja por maternidad en lugar de la reducción por lactancia	
Reducción de jornada por cuidado de menor de doce años	
Reducción de jornada por cuidado de mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad a su cargo	
Modificación temporal del horario por motivos relacionadas con la conciliación de la vida personal	
Flexibilidad horaria por hijos con discapacidad	
Permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral	
Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	
Días de licencia por asuntos personales	
Reducción de jornada cuando queden menos de 5 años para la edad de jubilación forzosa	
Excedencia por cuidado de familiares	
Excedencia por razón de violencia de género	
Otras	
Ninguna de ellas	

- ¿Cree que las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal están destinadas para las mujeres?

Sí	No

- ¿Usted cree que la organización de los tiempos dentro de la entidad, dificultad o facilita a las personas con responsabilidades familiares la asistencia a reuniones, formación, congresos...etc.?

Facilita	Dificulta

- Explique en pocas palabras su opinión o qué mejoras plantearía.

- Atendiendo a los distintos canales de comunicación empleados por la entidad (formularios, plantillas, intranet...), ¿Considera que hace un uso no sexista del lenguaje?

Sí	No

- En cuestiones relacionadas con la representación legal de las/os trabajadoras/es, ¿Está usted afiliada/o algún sindicato?, En caso afirmativo, ¿a cuál?, y es usted representante legal.

AFILIADA/O	MARQUE CON UNA X	ESCRIBA NOMBRE DE SU GRUPO SINDICAL	REPRESENTANTE LEGAL	MARQUE CON UNA X
Si			Si	
No			No	

- En su opinión, ¿qué utilidad puede tener para organizaciones como esta la incorporación de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en su gestión?

- ¿Qué necesidades identifica en su organización que el Plan debiera contener?

- ¿Qué medidas podría adoptar esta organización para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

- Entendiendo por brecha salarial, la diferencia entre los salarios percibidos por ambos sexos, en muchas ocasiones debido a la reducción de jornada o a la aplicación de complementos como antigüedad, peligrosidad, movilidad geográfica, etc. ¿Cree usted que existe brecha salarial entre las mujeres y los hombres de categorías profesionales similares dentro de la entidad?

Sí	No

En caso afirmativo, ¿a través de qué elementos lo identifica?

¿Por qué?

- **Atendiendo a que por estereotipos de género se entiende aquellos aspectos que se asocian a cómo deben ser o son mujeres y hombres, ¿detecta la existencia de algún estereotipo de género en tu entorno laboral? (algunos ejemplos de estereotipos de género pueden ser: la imagen personal de mujeres y hombres, las conductas relacionadas con ambos sexos, mujeres empáticas y poco directivas, hombres directivos...**

- **¿Estos estereotipos de género afectan en el desempeño de sus funciones laborales? ejemplifique los aspectos detectados.**

¿Conoce usted si el Parlamento de Canarias ha adoptado en los últimos tres años medidas en materia de igualdad?

Sí	No

En caso afirmativo ¿cuáles conoce?

Muchas gracias por su colaboración. Si quiere hacer algún comentario o apreciación puede utilizar este espacio para ello.

Anexo III. Guión del grupo de discusión y de la entrevista

- Analizando los datos obtenidos de las encuestas, se observa que la mayoría tiene interés en recibir formación en materia de igualdad. ¿Quiénes han participado en el curso del que acaba de finalizar la segunda edición? ¿Les ha parecido suficiente? ¿Qué otros contenidos creen necesarios?
- Al analizar la plantilla se ha observado que hay más mujeres que hombres, ¿qué les parece este dato? Las mujeres ¿están distribuidas por todos los departamentos?
- Los datos revelan que poca gente se presenta por promoción interna, ¿por qué creen que ocurre esto?
- Se observa que una medida importante para la mayoría de las personas que respondieron a la encuesta es la flexibilidad horaria. ¿Cómo afectara esta medida al desarrollo de su trabajo y su vida personal?
- ¿En qué medida creen que les beneficiaría la aprobación de un Plan de Igualdad en la entidad?, ¿qué mejoras esperan?
- ¿Qué barreras creen que puede haber para que se implante?
- ¿Consideran que existen estereotipos de género en el día a día dentro del ámbito laboral? Si es así, ¿cómo les afectan?
- Se ha apreciado que algunas personas tuvieron reticencias a contestar al cuestionario porque no querían que se les identificase. ¿Consideran que hay buena comunicación en la empresa, en la medida en que hay libertad para hablar, comentar...? ¿Suele pasar con otros temas?

Anexo IV. Preguntas para diputadas y diputados¹⁵

○ **Sexo:** Mujer Hombre

○ **¿Cuál es su año de nacimiento?**

○ **¿Cuál es su nivel de estudios?**

○ **¿A qué grupo parlamentario pertenece?**

○ **¿Cuál es su circunscripción electoral?**

○ **¿Tiene régimen de dedicación exclusiva?** Sí No

En caso de que no sea dedicación exclusiva, **¿desempeña otra actividad?**
¿Cuál?

○ **¿Cuántos años lleva desempeñando su actividad parlamentaria?**

○ **¿Pertenece o ha pertenecido a la Mesa Parlamentaria?** Especifique, por favor el cargo y el tiempo de permanencia tanto en el cargo como en la Mesa.

○ **¿A cuántas comisiones pertenece?**

¿Cuál(es)?

¿Desde qué año?

¿Desempeña algún cargo en la misma?

○ Reconocemos la dificultad de responder a esta cuestión, pero **¿podría, aproximadamente, decir un número de horas que le dedica a su actividad parlamentaria semanalmente?**

○ **¿Tiene hijos o hijas?** ¿De qué edad(es)?

○ **¿Tiene otras responsabilidades familiares** (mayores a su cargo, personas con discapacidad...)?

¹⁵ Aunque algunas preguntas sugieran las respuestas de Sí o No, pueden hacer una exposición más amplia de sus argumentos.

- **¿Considera que tiene problemas para conciliar su vida personal, laboral y familiar?** Sí No

- **En caso de que sí considere que tiene dificultades para la conciliación ¿de qué forma cree que se podría mejorar la situación?**

- **¿Ha utilizado en alguna ocasión medidas de conciliación, como por ejemplo permisos de paternidad/maternidad, excedencias...?**

- **¿Cree que las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal están destinadas para las mujeres?**

- **¿Se ha sentido discriminado o discriminada en el ámbito político por ser hombre o mujer?** Sí No

- ¿Y en esta institución?** Sí No

- **¿Considera que ha tenido dificultades adicionales para dedicarse a esta actividad por el hecho de ser mujer u hombre?**
Sí No
¿Cuáles?

- **¿Cuáles cree que son los principales motivos para que las mujeres participen menos en política?**

- **¿Qué opinión tiene sobre las cuotas de género en el ámbito político?**

- **¿Considera que el uso del lenguaje inclusivo es relevante en el debate parlamentario?**

- **¿Tiene facilidad para emplearlo?** Sí No

- **¿Qué beneficios podría tener para el Parlamento la incorporación de la perspectiva de género?**

- Los estereotipos de género se corresponden con determinados prototipos a los que se asocian hombres y mujeres (referidos a la imagen personal, actitudes, aptitudes, etc.) **¿detecta la existencia de algún estereotipo de género en el entorno parlamentario?**

- En caso afirmativo **¿estos estereotipos de género afectan en el desempeño de sus funciones parlamentarias?**

- **¿Tiene alguna formación en materia de igualdad?**
Sí No

- **¿Le gustaría recibirla o ampliarla?**

- **¿Cuenta con alguien con quien consultar sobre esta materia?**
Sí No

¿Son mujeres u hombres?

- Si consulta a personal experto externo para su trabajo parlamentario, **¿a qué porcentaje de mujeres consulta? ¿En qué materias consulta a hombres y en cuáles a mujeres?**

- **¿Sobre qué aspectos cree que debería incidir el Plan de Igualdad del Parlamento de Canarias?**

Muchas gracias por su participación. Si quiere realizar alguna aclaración a las respuestas o comentar algo que no se le haya preguntado, aquí tiene un espacio para ello