



Ayuntamiento de La Vila Joiosa

DIAGNÓSTICO DE **IGUALDAD DE GÉNERO**

Tindaya Educación 2.017

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDO	PÁGINA
PREÁMBULO	
Presentación	
1. Fundamentación	3
2. Análisis general de la situación actual de la mujer, de la igualdad y de las problemáticas a las que se enfrenta la mujer en el siglo XXI.	5
3. Marco legal	11
4. Metodología de trabajo	15
5. DIAGNÓSTICO; análisis de datos	17
6. Conclusiones finales	55

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO DEL PLAN MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAJYOYA

Un plan municipal de igualdad de oportunidades (de ahora en adelante PMIO) es un plan de acción recogido en un documento después de la evaluación de los resultados obtenidos en un diagnóstico de situación. El documento incluye una serie de acciones y medidas con el objetivo de conseguir la incorporación de políticas de igualdad en la administración local de manera transversal, evitando la discriminación por razón de sexo y mejorando, a medio y largo plazo, la calidad del trabajo y, por tanto, de servicio a la ciudadanía.

La recogida de datos, redacción del diagnóstico y el cumplimiento de unos plazos supone un compromiso por parte de los trabajadores y trabajadoras de esta institución y de los sindicatos que les representan, que se ha de concretar en unos objetivos y acciones a desarrollar en un tiempo determinado y dotado de los medios y recursos necesarios para su puesta en marcha.

Un ayuntamiento es un microcosmos donde se tejen multitud de acciones, relaciones y servicios que tratan de cubrir las necesidades de la ciudadanía. Para conocer lo que hemos de hacer hemos de saber lo que tenemos. De ahí la imperiosa necesidad de saber los recursos, medidas, situaciones del personal y necesidades que tiene la plantilla en materia de igualdad y desde una consciente perspectiva de género¹. Por ello es tan importante la realización de un diagnóstico de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Villajoyosa cuyos **objetivos** son la detección de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la plantilla, la promoción de políticas de igualdad en todas las áreas municipales de manera transversal y la puesta en marcha de medidas de acción positiva que contribuyan a erradicar cualquier discriminación por razón de sexo existente entre los empleados y empleadas públicas. La realización de este diagnóstico nos servirá de base para configurar el Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento y, en un futuro próximo, del municipio.

Las legalidad vigente insta a las Administraciones locales a favorecer este principio de igualdad de oportunidades entre la ciudadanía. Su competencia municipal les permite desarrollar medidas a nivel interno y cercano, ajustándose a las necesidades y realidades concretas del municipio.

Históricamente la situación de la mujer ha sido desigual frente a la del hombre. Se trata de una realidad constatable y estudiada que se trata de corregir en los diferentes ámbitos de la

¹ Según Susana Gamba (Mujeres en Red, 2008), la perspectiva de género, en referencia a los marcos teóricos adoptados para una investigación, capacitación o desarrollo de políticas o programas, implica: *“reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres; que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas; que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión. La perspectiva de género opta por una concepción epistemológica que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder”*.

vida de las personas, desde la esfera de lo público hasta en la cotidianeidad de la vida privada. Es deber de la Administración Pública considerar estos hechos y trabajar en la prevención y cambio de los elementos que crean la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

Con este horizonte, desde la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Villajoyosa, se ha realizado durante los últimos meses un diagnóstico de la situación de la plantilla municipal. Además, de forma paralela, se está desarrollando una investigación cualitativa y cuantitativa de la población y de los recursos del municipio desde una perspectiva de género, con los que se pueden conocer las características concretas y realidad del municipio para la futura elaboración de un Plan de Igualdad externo con la intención de favorecer el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Villajoyosa.

2. ANÁLISIS GENERAL DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER, DE LA IGUALDAD Y DE LAS PROBLEMÁTICAS A LAS QUE SE ENFRENTA LA MUJER EN EL SIGLO XXI.

La desigualdad histórica que sufren las mujeres ha ido cambiando y evolucionando a lo largo del tiempo con el desarrollo de la sociedad, se han conseguido logros en los derechos y libertades de las mujeres, pero las desigualdades actuales siguen teniendo que ver con los mismos aspectos que históricamente la han provocado, ya que la desigualdad social de las mujeres es una problemática que tiene sus bases y raíces en la sociedad y en el modelo patriarcal en la que está cimentada.

A continuación exponemos algunos de los problemas a los que se enfrenta la mujer actualmente, que explican la situación de desigualdad en la que se encuentra:

- **Contexto laboral:**

La incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado en las últimas décadas le ha permitido vivir con mayor independencia del hombre, pero hoy en día su situación es desigual debido a la brecha salarial, la feminización y masculinización del mercado de trabajo, los límites y barreras en el acceso a puestos de responsabilidad, o la doble jornada que la mujer debe soportar en la mayoría de los casos cuando debe ocuparse de su núcleo familiar y las tareas del hogar; estos factores producen que la mujer se encuentre en una situación desaventajada respecto al hombre; no pudiendo desarrollarse profesionalmente de manera completa, lo que repercute en su vida privada limitándola en el ámbito económico y uso del tiempo.

- **Conciliación vida familiar y laboral:**

En el punto anterior hemos expuesto el problema de la doble jornada que sufren las mujeres, la vida laboral de la mujer está supeditada a la vida familiar. En la actualidad las tareas de crianza, cuidado y del hogar son realizadas mayoritariamente por las mujeres; a pesar de su incorporación masiva al mundo laboral, en el caso de los hombres no se ha dado esta misma incorporación a la vida familiar, por lo que las mujeres siguen ocupándose de estas tareas, no pudiendo dedicarse al mundo laboral desde el mismo punto de

partida que ellos, ya que las cargas familiares y del hogar limitan su vida laboral.

- Feminización de la pobreza:

La feminización de la pobreza se conoce como el empobrecimiento material creciente en las mujeres, siendo éstas una representación desproporcionada entre las personas pobres; este concepto viene condicionado por los diferentes roles y posiciones que ocupan dentro de la sociedad.

Además, existe una mayor exposición de las mujeres a la pobreza, a causa los altos niveles de inseguridad, precariedad y vulnerabilidad debido a la posición inferior respecto a los hombres dentro de las relaciones de *género*.

En la Comunitat Valenciana, la tasa de pobreza de la mujer es casi 9 puntos más elevada que la del hombre (24,8 frente al 16,1), y la intensidad de la pobreza dobla a la de los hombres (12,8 frente al 5,6). Son datos de la Fundación Foessa, Cártias, año 2014.

- Participación política:

Dentro de la legislación española, encontramos que la ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres incluye en uno de sus artículos la inclusión y paridad en las listas de candidaturas electorales.

A pesar de que se ha incrementado el número de mujeres dentro de las listas electorales, todavía está lejos de representar una paridad real entre géneros; según el *Instituto Nacional de Estadística*, el porcentaje de mujeres en el conjunto de cargos ejecutivos de los partidos políticos analizados se situaba en un 37,5%, a fecha de agosto de 2016.

- Violencia de Género:

El ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad define el término de violencia de género haciendo referencia:

“La violencia específica contra las mujeres, utilizada como instrumento para mantener la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

Comprende la violencia física, sexual y psicológica incluidas

las amenazas, la coacción, o la privación arbitraria de libertad, que ocurre en la vida pública o privada y cuyo principal factor de riesgo lo constituye el hecho de ser mujer.”

Durante el 2.017 en la Comunidad Valenciana son 5.501 denuncias las realizadas por violencia de género, siendo la cuarta comunidad con mayor número de denuncias siendo superada por Andalucía, Comunidad de Madrid y Cataluña. Contando un total de 4 víctimas mortales por violencia de género en lo que va de año en la Comunidad Valenciana, por detrás de Madrid, Castilla La Mancha y Andalucía.

Teniendo en cuenta estos datos la Comunidad Valenciana sería una de las comunidades con mayor problemática ante esta lacra, por lo que en un Plan de Igualdad Municipal es imprescindible tener en cuenta estos datos, y además los referentes y la situación de este problema en el municipio.

- Otros factores a tener en cuenta que añaden desigualdad y riesgo de exclusión a las mujeres:

Las mujeres como colectivo padecen una desigualdad y discriminación histórica respecto a los hombres, pero si además cuentan con otros factores de exclusión ésta desigualdad y discriminación se agrava. Los factores de exclusión son fenómenos cambiantes y multidimensionales, algunos de ellos son:

- Etnia: La etnia constituye un factor de desigualdad y exclusión social entre las personas, hay etnias que son desvalorizadas por otras debido a un pensamiento arcaico que las considera inferiores a la propia; este hecho es considerado racismo. si a este factor de desigualdad se añade la condición de mujer se da una doble discriminación, género y etnia.
- Procedencia: Independientemente de la etnia la procedencia de las personas es otro factor de desigualdad y exclusión social, generalmente las personas procedentes de continentes subdesarrollados, en vías de desarrollo o de zonas consideradas pobres o con grandes diferencias sociales y culturales son tratadas como inferiores, la estigmatización por su procedencia llega a tener

más peso que cualquier otra característica debido al pensamiento xenófobo humano. El hecho de ser mujer y proceder de un lugar considerado inferior acrecienta la desigualdad.

- Edad: El momento histórico ha determinado la influencia en la consideración de las personas de diferentes edades, hasta el siglo XXI el respeto hacia los mayores era un valor fundamental dentro de cualquier sociedad, con los cambios y avances tecnológicos las personas mayores han quedado relegadas a una posición social inferior debido a en la gran mayoría de casos su falta de conocimiento y dificultades en el mundo tecnológico, han pasado de ser respetados y considerados como sabios y personas dominantes socialmente a llegar ser excluidos de la vida pública y escondidos y no tenidos en cuenta en la vida privada. Las mujeres de edad avanzada encuentran más barreras y dificultades que los hombres por el hecho de ser mujeres, por lo que cuando llegan a la vejez sufren una exclusión mayor; discriminación de género más ageísmo.
- Cultura: Las costumbres, valores y formas de pensar diferentes causan desigualdad y discriminación entre diferentes culturas que consideran unas a otras inferiores por estas diferencias, esta actitud es conocida como etnocentrismo. Las mujeres consideradas de culturas inferiores tienen mayores dificultades para integrarse y acceder a lugares en los que su cultura no es la dominante.
- Religión: Las creencias religiosas han causado históricamente diversos conflictos entre la humanidad, incluso en la actualidad, siendo una de las principales causas de discriminación e incluso de justificación ante atrocidades cometidas contra las personas. En la mayoría de religiones las mujeres como en otros ámbitos juegan un segundo papel, la mayoría de religiones tienen sus bases en el patriarcado, por lo que las mujeres que profesan o están adscritas a algún tipo de creencia religiosa están dirigidas por hombres, el hecho de ser mujer y pertenecer a una religión concreta añade una doble discriminación ya que son consideradas inferiores incluso a los hombres de su propia religión.

- Clase social/nivel económico: La clase social va en la mayoría de ocasiones unida al nivel económico. A lo largo de la historia la clase social a sido un factor muy importante de discriminación y exclusión social, llegando a determinar el poder adquisitivo que las personas podrían llegar a tener. Hoy en día se intentan erradicar las clases sociales pero la realidad es que el mundo sigue siendo clasista, el mundo patriarcal limita en privilegios incluso a las mujeres de clase social y poder económico alto. Tanto si se pertenece a una clase social baja o se posee un nivel adquisitivo bajo, como si las personas son consideradas de clase social alta o tienen un nivel adquisitivo elevado la mujer es inferior en todos los casos al hombre.
- Discapacidad: Este factor de discriminación existe a lo largo de la historia de la humanidad, las personas con algún tipo de discapacidades son consideradas menos valiosas socialmente, debido a la creencia de que su discapacidad les supone un impedimento incluso cuando ésta no influye en el desarrollo de distintas actividades, ni en su vida diaria. La estigmatización de las personas con algún tipo de discapacidad es un pensamiento muy arraigado la sociedad pasada y actual. La discapacidad en las mujeres supone un mayor aislamiento social que en los varones, puesto que sea cual sea su factor de discriminación los varones siempre tienen mayores privilegios.
- Idiosincrasia familiar: En la actualidad los diferentes tipos de familia están mayormente aceptados que en épocas pasadas. Aún así las familias formadas por madres solteras, monomarentales, o formadas por una pareja de varias mujeres están infravaloradas respecto a las que son formadas por solo hombres o un único hombre como figura parental. Es común en los casos de las mujeres que se anime o se critique la falta de un hombre en la familia, justificándolo en que la figura parental juega un papel fundamental en el núcleo familiar sobretodo si hay menores. En el caso de las familias formadas por varones la falta de una figura femenina no es criticada, si no que se razona en la necesidad de una mujer que se ocupe de las tareas del hogar y de cuidado, reproduciendo así los estereotipos de género que limitan a las mujeres.

MUJER= DESIGUALDAD/DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

+

- **Dificultades laborales**
- **Mujeres ancladas a familia y hogar**
- **Feminización de la pobreza**
- **Sin paridad real**
- **Víctimas de Violencia de Género**
- **Etnocentrismo**
- **Racismo**
- **Xenofobia**
- **Ageísmo**
- **Rechazo por creencias religiosas**
- **Exclusión social**
- **Aislamiento por discapacidad**
- **Perpetuación de la familia tradicional**

3. MARCO LEGAL

NIVEL INTERNACIONAL

A nivel internacional, encontramos una serie de legislación y convenciones para la igualdad y no violencia hacia las mujeres por el hecho de serlo, encontramos:

- En las Naciones Unidas, encontramos la ***Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)***, aprobada por la asamblea general de las naciones unidas en 1979, fue ratificada en España en el año 1984.
- **Conferencias Mundiales sobre las Mujeres**, destinadas a la eliminación de todos aquellos obstáculos que impiden y dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada. Hasta la fecha, se han realizado 4 conferencias internacionales, siendo la conferencia de *Beijing* en 1995 la que fundamentalmente ha impulsado políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
- La **Organización Internacional del Trabajo**, que considera la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho humano y fundamental para alcanzar el objetivo e que todas las personas tengan un trabajo decente.
En el **Tratado de Ámsterdam (1999)** se conceptualiza las discriminaciones indirectas aún persistentes, para cuya eliminación resulta preciso reconocer y legitimar las acciones positivas.

NIVEL EUROPEO

En la **Unión Europea** se ha desarrollado un *marco jurídico normativo comunitario* en materia de igualdad oportunidades y trato entre mujeres y hombres, relativo a la ampliación del principio de igualdad en lo que se refiere a acceso al empleo, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, y el acceso a bienes y servicios.

Dentro de este marco, encontramos las siguientes legislaciones específicas de Igualdad de Género:

- **La Estrategia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010)**

“Las acciones del presente mandato de la Comisión Europea se sustentarán en los siguientes principios de la igualdad entre mujeres y hombres:

- Dignidad, integridad y fin a la Violencia Sexista,
- Igualdad entre mujeres y hombres en la acción exterior.”

- **Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2010)**

“EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA reafirma, por tanto, su compromiso en cumplir las ambiciones de la UE en materia de Igualdad de Género que figuran en el Tratado, y en particular:

- “Reducir las desigualdades (...) especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social (...)”
- “Combatir todas las formas de violencia contra la mujer, con objeto de garantizar que ésta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador.”

NIVEL ESTATAL

Dentro del marco legislativo a nivel nacional, encontramos:

- **Constitución Española de 1978**, en su *artículo 14* se proclama el *derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa a la discriminación por razón de sexo*. Además en el *artículo 9.2* establece la obligación de todos los poderes públicos para que la igualdad sea efectiva y real.
- **Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

“La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”.

Art. 1 de Ley VG

- **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)** que incorpora al ordenamiento español dos directivas europeas en materia de igualdad de trato, cuyo objetivo principal es:

“Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida, y singularmente en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultura para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática y más justa y solidaria”.

Art.1 de la LOIEMH

- **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** y que habla sobre los planes de igualdad en las administraciones locales en su Disposición Adicional Séptima:

1. “Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”

2. “Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

Disposición adicional séptima 1 y 2 del EBEP 2015

NIVEL AUTONÓMICO

La Generalitat Valenciana cuenta con una Ley propia acerca de la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la comunidad valenciana.

- **Ley 9/2003, de 2 de Abril de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.** En su *artículo 1* se recoge el objeto de la ley, siendo el siguiente:

“La presente ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana”.

Art.1 de la LOI-GVA

- **El artículo 11 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad** determina que:

“la Generalitat velará, en todo caso, porqué las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantía de que lo harán en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral”.

- **El artículo 33.3 k) de la ley 8/2010 de 23 de junio de la Generalitat del Régimen Local de la Comunidad Valenciana**, reconoce que los municipios valencianos tienen competencias propias en la promoción de políticas que permiten avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- **El artículo 4.1 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre mujeres y hombres**, establece que los poderes públicos valencianos adoptaran las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.
- **En la Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalidad, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana**, se establece el conjunto de principios, derechos y directrices que informan de la actuación pública de la Generalidad en el ámbito de la política social, que es expresión de la convivencia social de los valencianos y de las valencianas.

4. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Partiendo de la premisa de conseguir realizar un diagnóstico verdaderamente útil, realista, adaptado a las peculiaridades del municipio, junto al interés en lograr los objetivos propuestos, se ha diseñado una metodología de trabajo muy participativa e integral. Considerando que la mejor forma de conocer la realidad del municipio es preguntando a las personas que lo componen, hemos huido de la elaboración de un diagnóstico de despacho, sin conexión con la sociedad. Una sociedad es plural y compleja, compuesta por numerosas entidades, personas e instituciones. Para tratar de reflejar en el diagnóstico dicha complejidad y a todos los sectores hemos tratado de dar una parte de protagonismo a todos los que han querido colaborar. En general, la metodología que se ha seguido ha sido:

- Participativa
- Colaborativa
- Dinámica
- Plural
- Global

Para ello, el diagnóstico ha sido desarrollado en 6 fases:

Fase 1: Fase de estudio estadístico y de documentación.

- Datos estadísticos y de la población.

Fase 2: Análisis del Ayuntamiento.

- Análisis de la igualdad por áreas municipales. A través de dos cuestionarios enviado a departamentos municipales. Las preguntas iban dirigidas hacia el mismo departamento y también hacia su sector de trabajo, ya que entendemos que cada departamento conoce a la perfección la situación de su área en el municipio.
- Análisis de datos desglosados de la plantilla ofrecidos por el área de Personal del mismo Ayuntamiento.

Fase 3: Encuestas sectoriales.

Se realizaron encuestas a través de correo electrónico con diversas asociaciones y AMPAS con el objetivo de conocer sus puntos de vista, en primer lugar se envió un correo electrónico a todas las asociaciones de las que se disponía del contacto, más tarde se intentó contactar telefónicamente con las asociaciones más destacables del municipio, finalmente se envió una encuesta electrónica a un gran número de asociaciones, que consideramos que debido a su ámbito de actuación y su peso para incidir en la población, así como con las AMPAS.

Fase 4: Participación ciudadana.

- Encuestas a pie de calle. Se realizaron entrevistas a personas de distinto perfil para conocer la opinión de la gente. Además, está disponible a través de internet la encuesta, con el fin de llegar a un número mayor de ciudadanos y ciudadanas.

Fase 5: Análisis de la información obtenida.**Fase 6: Redacción y presentación del documento con las conclusiones.**

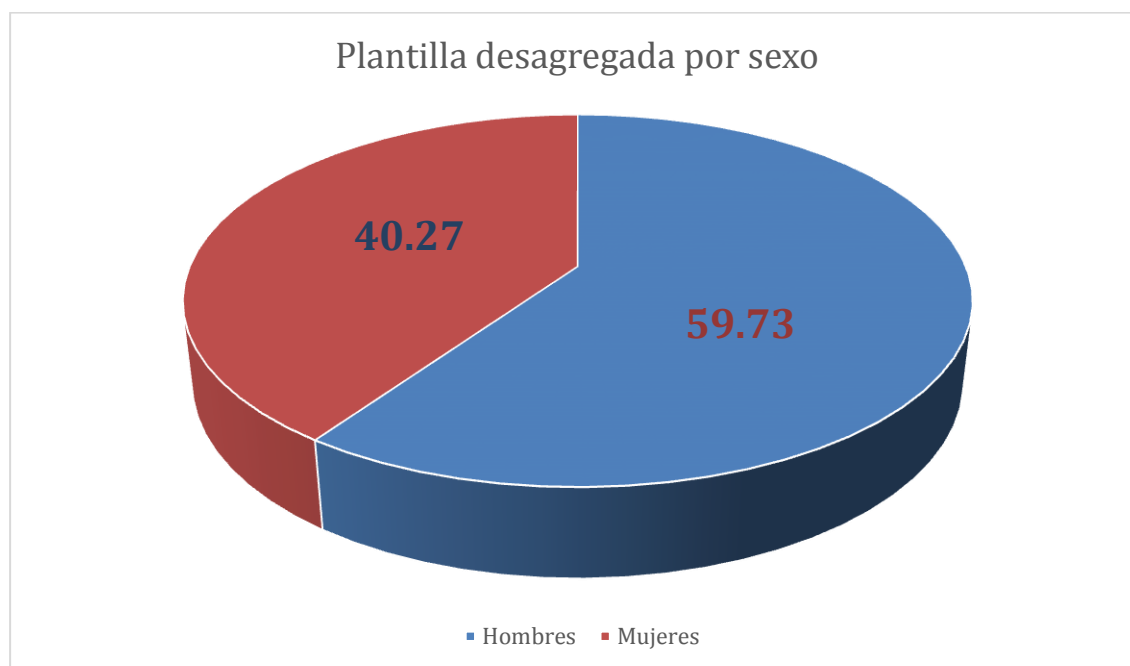
De este modo entendemos que hemos dado participación a todo el mundo que ha querido participar y nos permite obtener una visión amplia y global de la situación de la igualdad de género.

5. DIAGNÓSTICO: ANÁLISIS DE DATOS

❖ DATOS DE LA PLANTILLA

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO:

La plantilla total del Ayuntamiento de Villajoyosa² consta de 365 personas en plantilla, de las cuales encontramos que 218 son del sexo masculino y 147 del sexo femenino.



Los hombres suman un 59.73% de la plantilla, constando una diferencia del 19.46% respecto a las mujeres contratadas.

Con esta cifra podría considerarse que existe, de manera general, una paridad entre sexos dentro del Ayuntamiento en cumplimiento de la composición equilibrada que determina la Ley Orgánica 3/2007 para conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS MUNICIPALES

Dentro del Ayuntamiento encontramos 18 áreas municipales/departamentos, los cuales son:

- ✚ Alcaldía
- ✚ Bienestar Social
- ✚ Cementerio
- ✚ Comercio
- ✚ Cultura

² Datos del Departamento de Recursos Humanos a fecha de 13 de septiembre de 2017

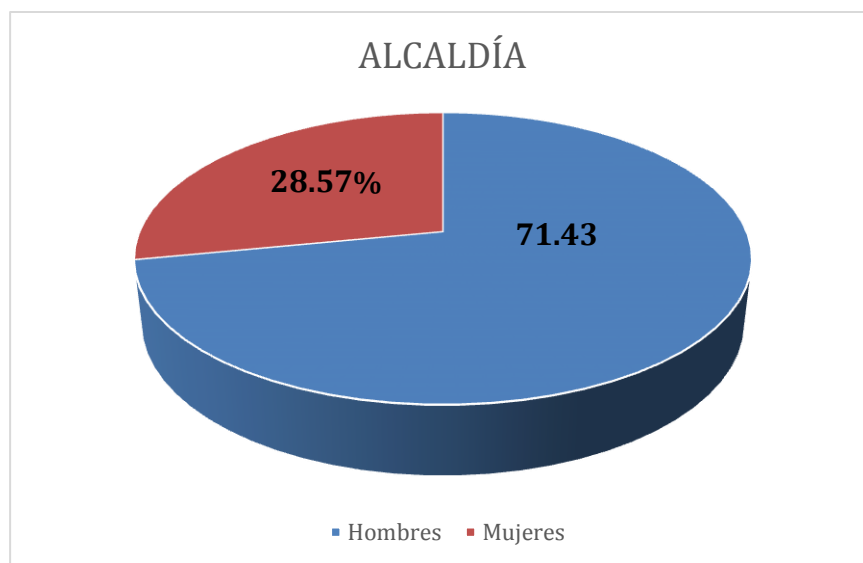
- + Deportes
- + Educación
- + Informática
- + Intervención
- + Juventud
- + Medio Ambiente
- + Personal
- + Policía Local
- + Secretaría
- + Servicios Técnicos
- + Tesorería
- + Turismo
- + Urbanismo

Si analizamos, según sexo, los distintos departamentos municipales, observamos:

Alcaldía:

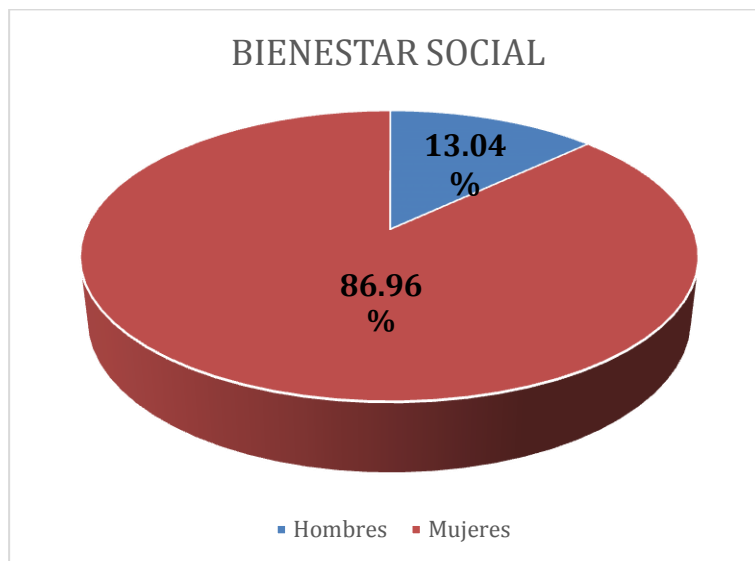
Dentro de este departamento encontramos 7 personas contratadas, de las cuales 5 son hombres y 2 mujeres.

Es decir, existe una diferencia del 42.86% entre mujeres y hombres.



Bienestar Social

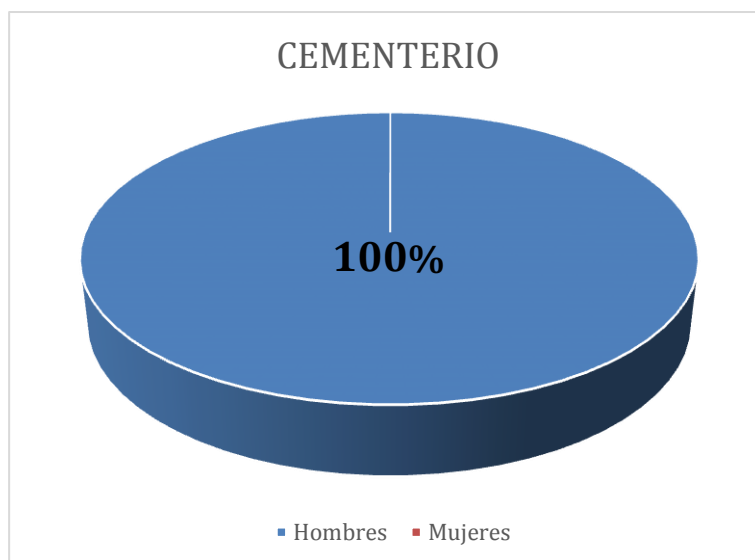
Encontramos dentro de esta área 23 personas, de las cuales 20 son mujeres y 3 hombres. Existe una diferencia del 73.92% entre ambos sexos.



Esta diferencia se debe a una tradición de la feminización de las profesiones dentro del ámbito de los servicios a la sociedad, cuidados, atención sanitaria, etc.

Cementerio

Encontramos 8 personas contratadas dentro del departamento de cementerio, de las cuales el 100% son hombres. Una de las posibles causas de esta masculinización podría ser que el trabajo en estos espacios siempre ha estado ocupada por ellos.

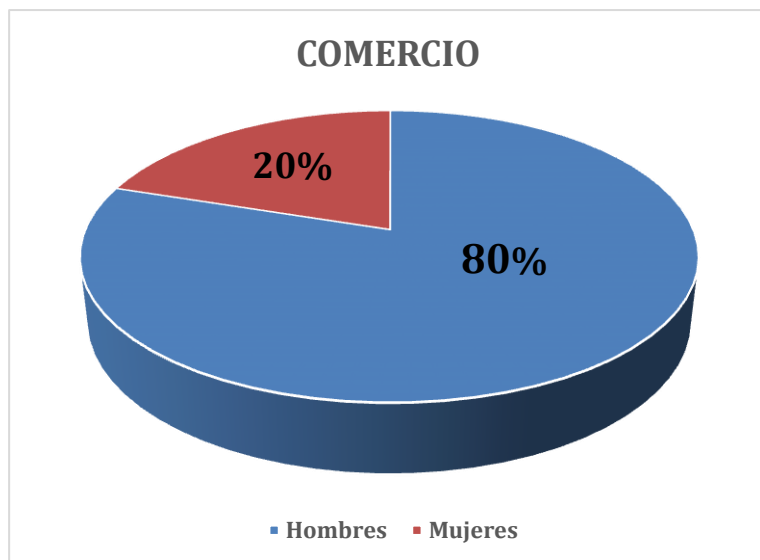


Comercio

En este departamento se encuentran personas que también trabajan en el departamento de Turismo, sin embargo, no los expondremos en el mismo apartado.

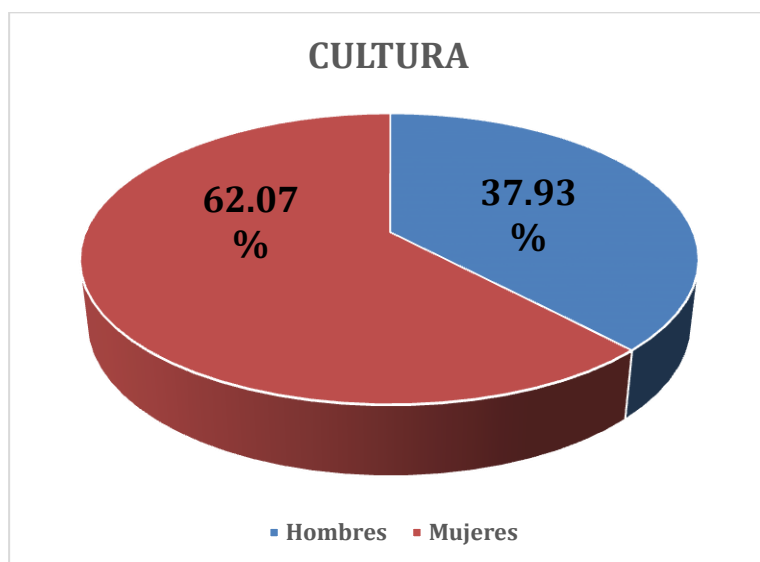
Dentro del área de Comercio encontramos 15 personas contratadas (4 de éstas únicamente se encuentran en el *departamento de comercio*, 2 hombres y 2 mujeres), de las cuales 12 son hombres y 3 mujeres.

Existe una diferencia del 60% entre ambos sexos.



Cultura

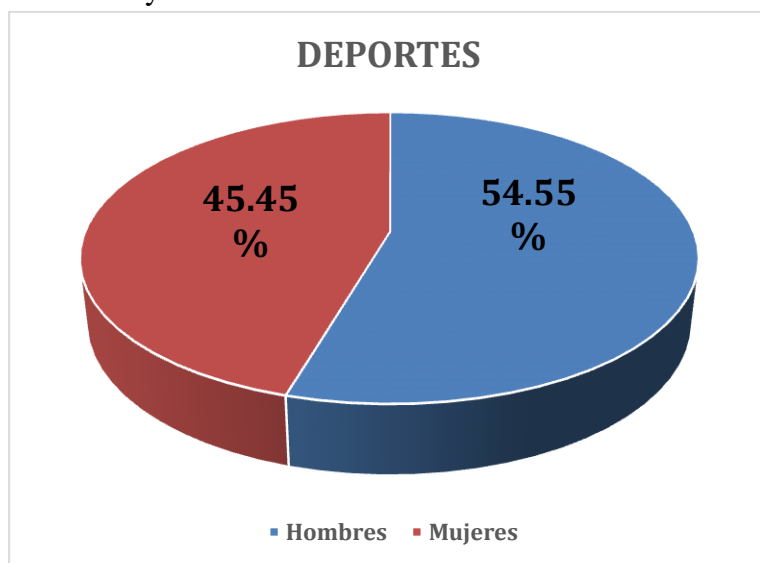
En el departamento de Cultura encontramos a 29 personas empleadas, de las cuales 18 son mujeres (62.07%) y 11 son hombres (37.93%).



Analizando los porcentajes, podemos observar que en esta área existe una paridad entre sexos (se reconoce como paridad cuando los porcentajes son o se sitúan en los valores 60-40%)

Deportes

Se encuentran 11 personas dentro del área de Deportes, donde 6 pertenecen al sexo masculino y 5 al sexo femenino.

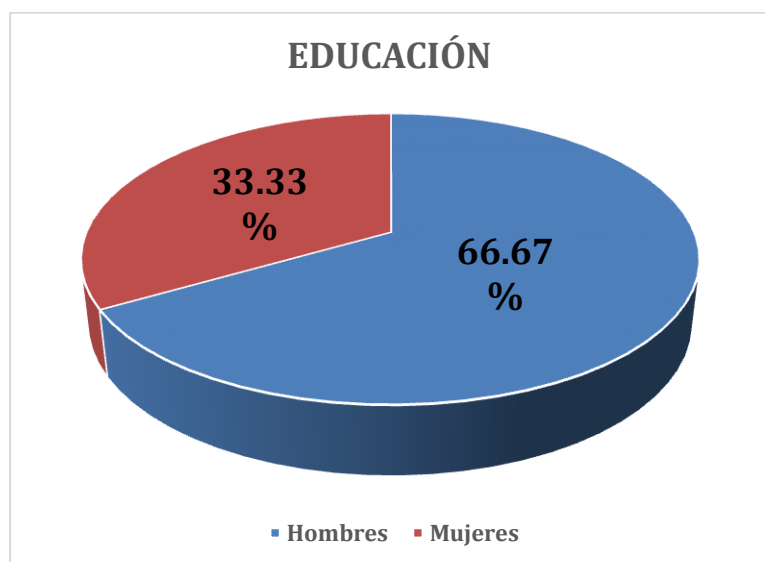


En este departamento volvemos a encontrar una paridad entre ambos sexos, donde el hombre representa un 54.55% y la mujer un 45.45%.

Esta paridad no suele encontrarse habitualmente puesto que el *ámbito deportivo* es un ámbito masculinizado, al cual las mujeres no suelen promocionar.

Educación

De las 15 personas que encontramos dentro del departamento, 10 pertenecen al sexo masculino y 5 al sexo femenino.

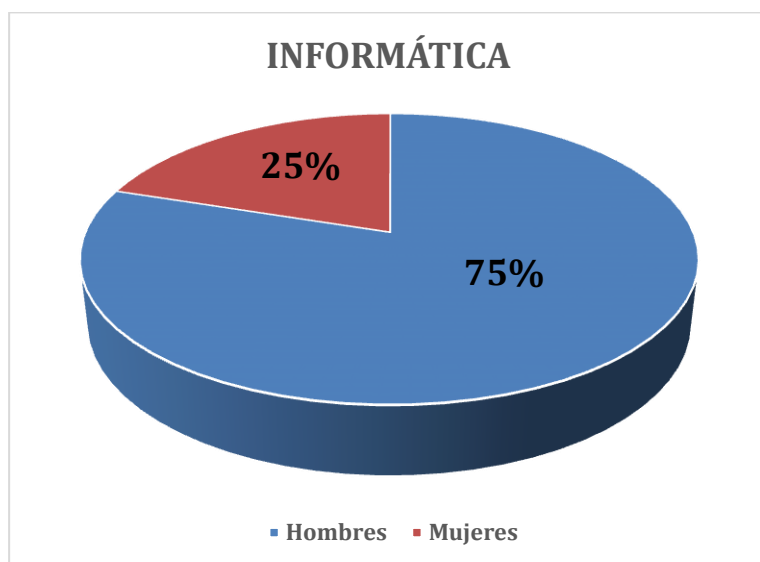


Si analizamos los porcentajes, encontramos que existe una diferencia del 33.34% entre mujeres y hombres dentro del departamento de Educación. Esta diferencia puede estar debida a que, a pesar de que son las mujeres quienes se dedican en un mayor número a la educación, son los hombres quienes ocupan los puestos de responsabilidad dentro de este

ámbito.

Informática

Dentro de este departamento encontramos que la masculinización dentro del ámbito de la informática sigue latente, donde de 4 personas que lo componen, 3 son hombres y 1 mujer (existe una diferencia del 50% entre ambos sexos).



Intervención

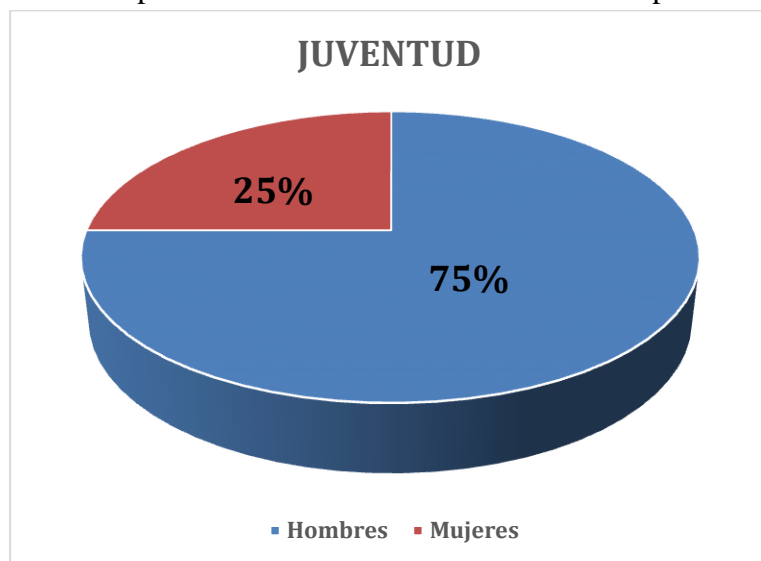
En el departamento de Intervención encontramos a 11 personas contratadas, de las cuales 7 son mujeres y 4 hombres.



Las mujeres representan un 63.64%, mientras los hombres un 36.36%, por lo que observamos que este departamento se acerca a una paridad entre mujeres y hombres.

Juventud

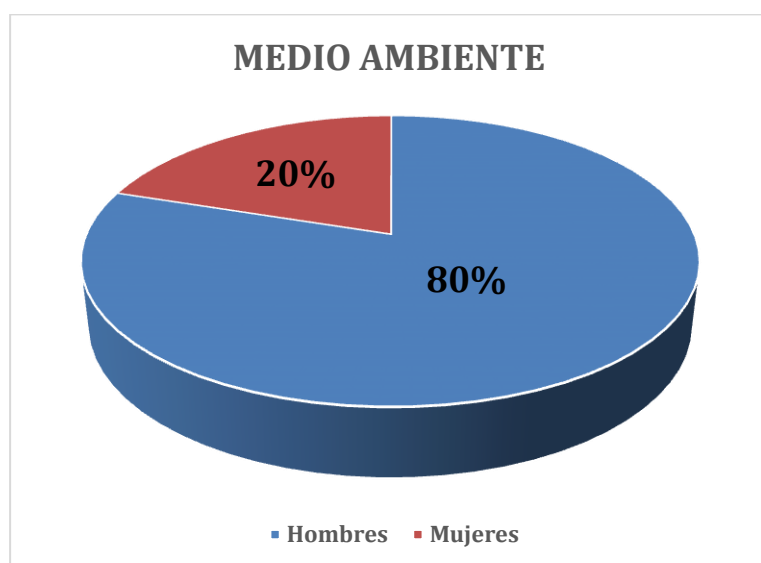
En este departamento se encuentran únicamente 4 personas, 3 varones y 1 mujer.



Existe una diferencia del 50% entre ambos sexos a favor del masculino.

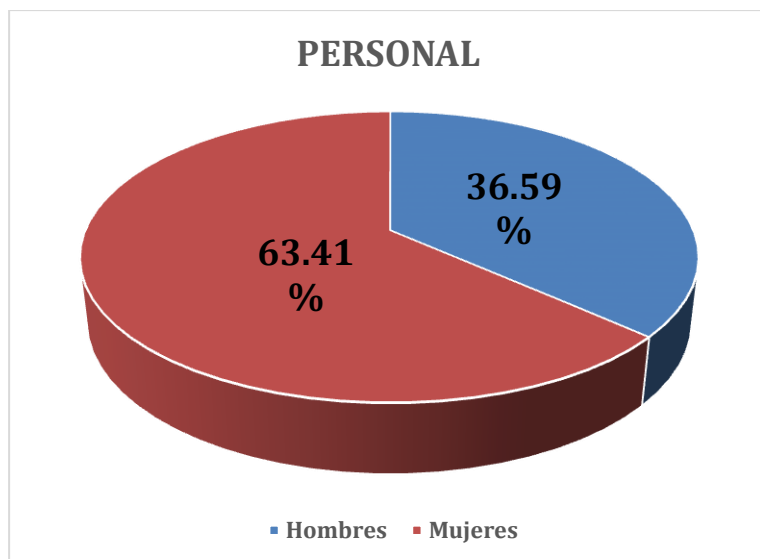
Medio ambiente

Este departamento está compuesto de 4 hombres y 1 mujer, donde se haya una diferencia del 60% entre ambos sexos.



Personal

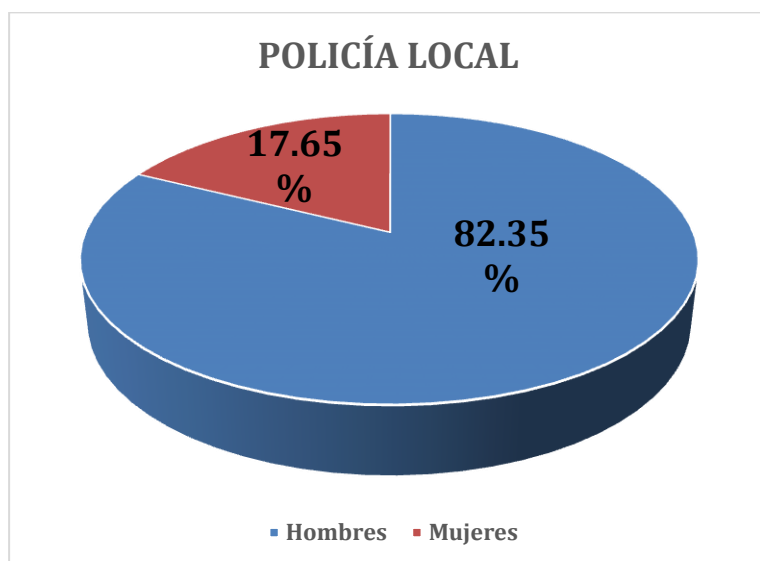
Este departamento está compuesto por un total de 41 personas, de las cuales 26 corresponden al sexo femenino y 15 al sexo masculino. En éste área se incluye la plantilla de conserjes y de limpieza que, en este último caso, sólo cuenta con 2 trabajadoras ya que el resto de personal que se dedica al aseo de las instalaciones municipales procede de una empresa contratada por el Ayuntamiento.



Existe una diferencia del 26.82% entre ambos sexos; además podemos observar que dentro del departamento puede haber una tendencia a la paridad.

Policía Local

Dentro del Cuerpo de Policía Local de Villajoyosa encontramos un total de 85 agentes, donde 70 corresponden al sexo masculino y 15 al sexo femenino.

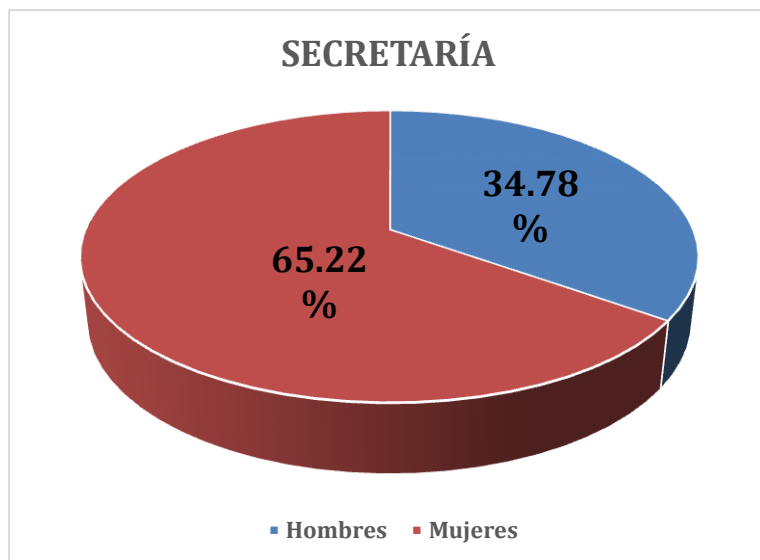


Observamos una diferencia entre ambos sexos que se eleva al 64.70% dentro del departamento.

Esto evidencia la masculinización que sigue existiendo dentro de los diferentes cuerpos de seguridad del Estado dada la tardía incorporación de las mujeres a este ámbito profesional y la tradición cultural que ha designado históricamente esta ocupación a los hombres.

Secretaría

Dentro de este departamento encontramos 23 personas contratadas, de las cuales 8 pertenecen al sexo masculino y 15 al sexo femenino.



Dentro de esto, encontramos una diferencia del 30.44% entre ambos sexos.

Servicios Técnicos

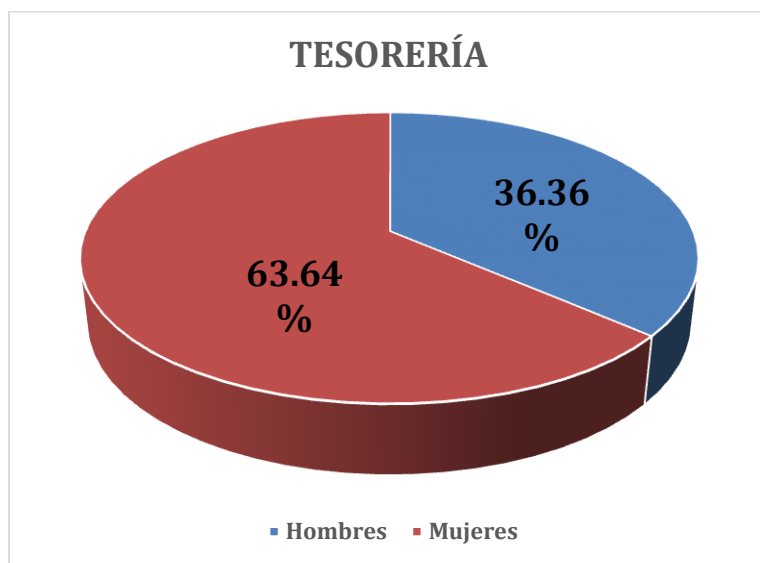
Este departamento está compuesto por un total de 34 personas trabajadoras, donde el 100% son varones.



La principal causa de esta totalidad de hombres dentro del área sería la masculinización latente que existe dentro de estos servicios, donde los roles y estereotipos siguen suponiendo una barrera para la entrada de las mujeres a los mismos.

Tesorería

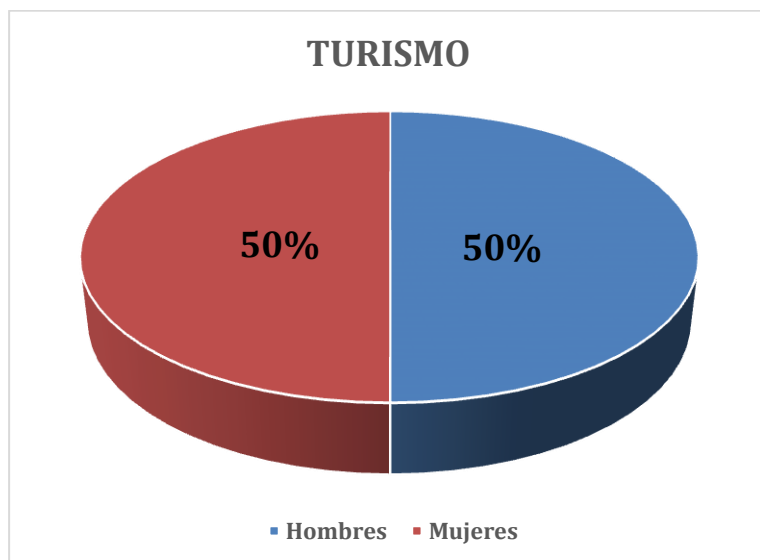
Este área está compuesta por un total de 11 personas, de las cuales 4 son hombres y 7 mujeres.



Dentro de este departamento encontramos un acercamiento leve a la paridad 60-40%, sin embargo, los puestos desempeñados en este tipo de áreas siguen estando feminizados.

Turismo

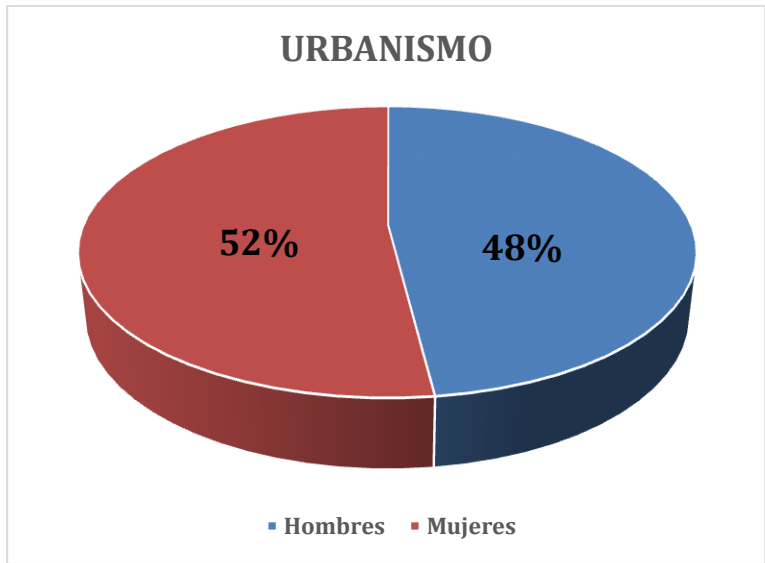
El departamento consta de un total de 12 personas: 6 mujeres y 6 hombres.



Esta cifra puede ser considerada una paridad entre sexos dentro del departamento, aunque no llega a ser la cifra deseada dentro de los planes de igualdad.

Urbanismo

En el área municipal de *Urbanismo* encontramos un total de 25 personas, donde 13 corresponden al sexo femenino y 12 al masculino.



En este departamento municipal existe una diferencia del 4%, es decir, las cifras se acercan al 50-50%. Como se ha expuesto anteriormente, a pesar de este posible acercamiento a la paridad, no es el rango que se busca expresamente en los planes de igualdad.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y EDAD

Rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
25-35	18	13	31
36-45	77	46	123
46-55	80	65	145
56-65	42	22	64
66 o más	0	2	2
			365

Analizando la plantilla interna del Ayuntamiento según sexo y edad, encontramos que durante toda la tabla el número de hombres es mayor en todas las franjas de edad. El rango donde mayor diferencia se percibe entre los dos sexos es en el rango de los 36 a 45 años de edad, donde los hombres suman un total de 77 (62.60%), con una diferencia de 31 personas respecto a las mujeres (37.40%) Únicamente dos mujeres se encuentran en el último rango de edad dentro de la tabla, aunque no es una gran diferencia respecto a los hombres.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y ANTIGÜEDAD EN EL AYUNTAMIENTO

Dentro de este apartado analizaremos la antigüedad dentro del Ayuntamiento de Villajoyosa de la plantilla, según su sexo.

Así pues, se parte del año 1976 puesto que es la fecha de contratación más antigua que se percibe dentro del Consistorio.

Año de contratación	Hombres	Mujeres	Total
2017-2010	36	34	70
2009-2000	114	76	190
1999-1990	34	18	52
1989-1980	30	17	47
1979-1976	4	2	6
			365

Como hemos ido observando durante todo el análisis, la contratación de hombres es superior al de las mujeres a lo largo de los 41 años analizados.

Observamos una alta diferencia respecto a los demás rangos en el que concentra del año 2000 a 2009 (de 52 contrataciones a 190), cuya causa principal podría ser el auge de la economía española durante esos años, época previa a la crisis económica que sigue sufriendo el país.

Además, se observa que es el rango donde más diferencia existe entre mujeres y Hombres seguían relegadas al ámbito doméstico, y su incorporación al mercado de trabajo ha sido más tardía y en España se produjo, de manera masiva, a partir de la década de los 80 del pasado siglo.

CONCLUSIÓN de DATOS DE PLANTILLA

La plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa representa una relativa paridad en términos absolutos ya que hay un 59.73% de hombres y 40,27% de mujeres trabajando en el municipio. No obstante, de las 18 áreas analizadas en este estudio, solo en 7 hay más empleadas que empleados. Si revisamos el reparto de áreas, nos encontramos con que sigue habiendo **áreas feminizadas** vinculadas al trabajo que tradicionalmente se les ha designado a las mujeres: secretaría, limpieza, cuidados, servicios a la comunidad, etc. Frente a estas funciones nos encontramos con las **tareas masculinas estereotipadas** como son las que tienen que ver con la gestión o servicios técnicos, personal, cements, etc., aunque hay que destacar que, en funciones relacionadas con la toma de decisiones en materia económica como son Intervención y Tesorería –de elevado poder en un Ayuntamiento-, la responsabilidad es de perfil femenino en este Ayuntamiento.

❖ CONDICIONES LABORALES

○ DATOS PLANTILLA POR SEXO Y RELACIÓN LABORAL

Dentro del punto de *relación laboral* que encontramos en el ayuntamiento, se perciben 7 tipos diferentes:

- ✂ Contrato temporal
- ✂ Eventual
- ✂ Funcionario (*de carrera, con oposición*)
- ✂ Funcionario Interino (*sin permanencia fija*)
- ✂ Laboral Fijo (*con oposición*)
- ✂ Laboral indefinido (*sin oposición*)

Así pues, si analizamos las relaciones laborales diferenciando entre sexo femenino y masculino, encontramos:

Contrato Temporal (C.T)

El **contrato temporal** es aquel que establece una relación laboral por un tiempo determinado dentro del ayuntamiento. Dentro de este tipo de contrato, suelen establecerse los puestos de limpieza, conserjería, entre otras.

MUJERES	HOMBRES
23	12
TOTAL: 35	

Se puede observar que dentro del ayuntamiento hay más mujeres contratadas temporalmente, una diferencia del 31.42% entre ambos sexos.

Esto puede estar ocasionado por los puestos que se desempeñan, que suelen estar feminizados.

Eventual (E)

Este tipo de contrato se establece por circunstancias especiales donde hay un aumento de actividad o sustitución a otros/as trabajadores y trabajadoras.

MUJERES	HOMBRES
3	4
TOTAL: 7	

Observamos que tanto mujeres y hombres están equiparados dentro de los contratos eventuales: 3 mujeres y 4 hombres, una diferencia de únicamente 1 persona a favor de los varones.

Dentro de este tipo de contratos encontramos a aquellas personas que pertenecen a grupos políticos, y desarrollan su función como asesores y asesoras de grupo.

Funcionario (F)

Este grupo de contrato se caracteriza por una plaza fija y un presupuesto específico, al cual se accede mediante oposición o concurso.

MUJERES	HOMBRES
50	118
TOTAL: 168	

En este grupo se observa una diferencia notoria del 40.48% entre el sexo masculino (70.24%) y femenino (29.76%)

A pesar de la paridad e imparcialidad que parece encontrarse en el acceso a los servicios públicos, se puede observar que las mujeres siguen hallando barreras a la hora de entrar al mundo laboral.

Funcionario Interino (F.I)

Este tipo de contrato comparte con los funcionarios de carrera casi todas las características del contrato a excepción de la **permanencia en el puesto**.

Comparten además el método de selección y deben reunir los mismos requisitos.

Estos/as trabajadores y trabajadoras son contratados/as de manera temporal en una plaza *nueva* o a la hora de una sustitución provisional a otra persona funcionaria.

MUJERES	HOMBRES
53	67
TOTAL: 120	

Dentro de este tipo de contrato encontramos una diferencia leve entre mujeres y hombres, siendo del 11.66% a favor del sexo masculino.

Personal Laboral Fijo (L.F)

MUJERES	HOMBRES
3	10
TOTAL: 13	

De las 13 personas que se encuentran contratadas dentro de este tipo, 10 pertenecen al sexo masculino (76.92%) y las 3 restantes al sexo femenino (23.08%), hallando una diferencia del 53.84%, un porcentaje superior a la mitad.

Personal Laboral Indefinido (L.I)

MUJERES	HOMBRES
15	7
TOTAL: 22	

Dentro de este tipo de contrato encontramos que es el único donde el número de mujeres contratadas (68.18%) es mayor al de hombres (31.82%), con una diferencia notoria del 36.36% entre ambos.

○ **PLANTILLA FUNCIONARIA Y FUNCIONARIA INTERINA POR SEXO³**

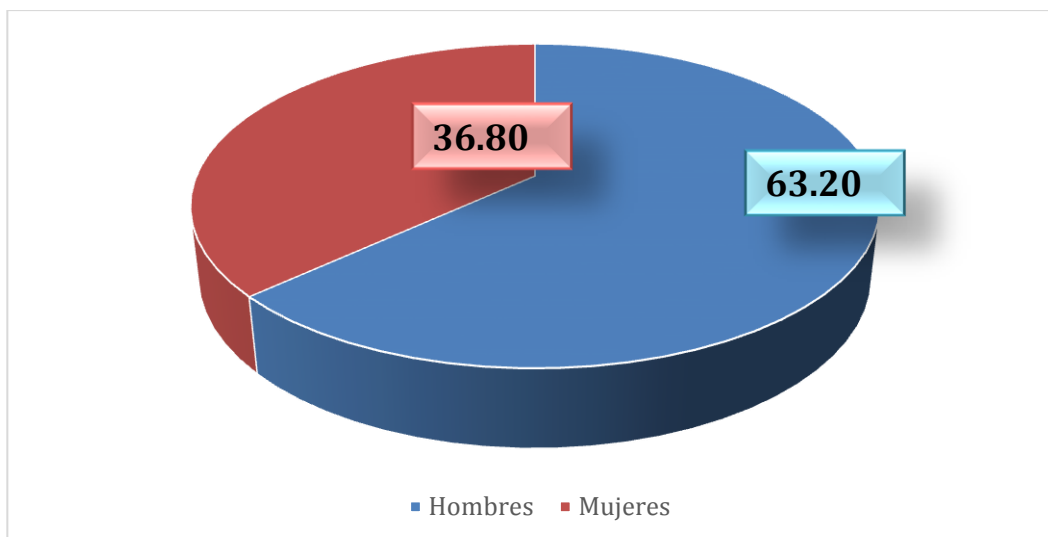
Dentro de este apartado analizamos cuánto personal es funcionario de carrera y cuántos son interinos, si analizamos por sexo los datos encontramos:

FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA

MUJERES	HOMBRES	TOTAL
106	182	288

Dentro del ayuntamiento de Villajoyosa encontramos que, de 288 funcionarios de carrera, un 63.20% son hombres mientras que un 36.8% son mujeres.

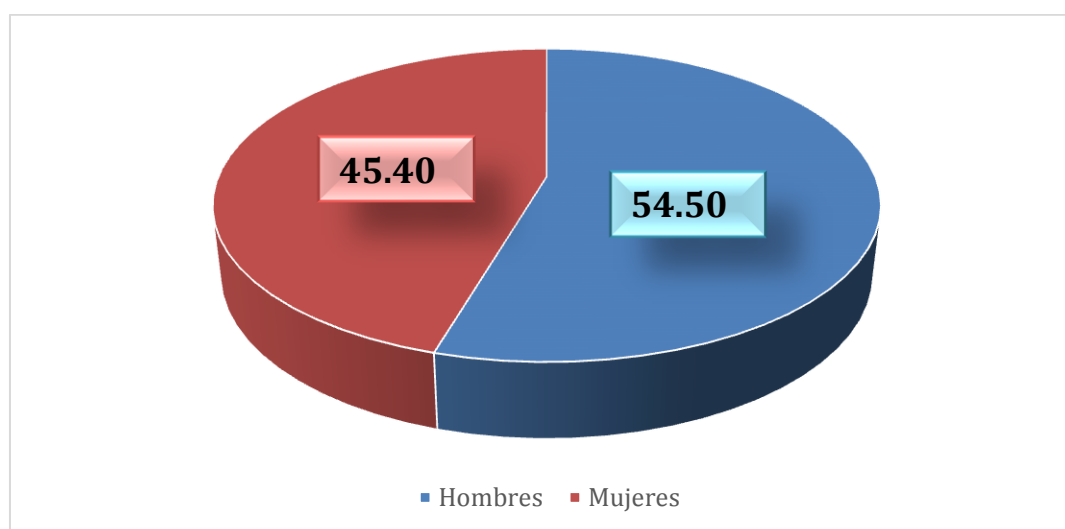
³ Datos de la Jefatura del Negociado de pagos a 1 de septiembre de 2017



○ **FUNCIONARIOS/AS INTERINOS/AS**

MUJERES	HOMBRES	TOTAL
55	66	121

Observamos que la plantilla de funcionariado interino lo componen 66 hombres y 55 mujeres, por lo que observamos que la diferencia no es tan significativa como en el punto anterior (una diferencia del 9.1% entre ambos sexos)



Podemos concluir que la **inestabilidad laboral** no es una cuestión de género dentro del Ayuntamiento, a pesar de que el número de hombres funcionarios (tanto de carrera como interinos) es superior respecto a las mujeres.

○ **DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SEXO**

Dentro del ayuntamiento de Villajoyosa, encontramos varios tipos de categorías profesionales en los cuales se ordenan las personas trabajadoras.

Así pues, si analizamos las categorías y el número de hombres y mujeres que pertenecen a estas según el orden de responsabilidad, encontramos:

1. Puesto de máxima responsabilidad.

Dentro de máxima responsabilidad encontramos las Jefaturas de Servicio, Jefatura de Sección y Jefatura de Negociado.

Puesto de máxima responsabilidad	HOMBRES	MUJERES
Jefatura de Servicio (3)	3	0
Jefatura de Sección (4)	2	2
Jefatura de Negociado (10)	5	5

Si analizamos la tabla anterior observamos que las Jefaturas de Servicio se encuentran dirigidas únicamente por personas pertenecientes al sexo masculino.

En las otras 2 jefaturas se presencia una paridad del 50%-50% entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, se puede observar que las mujeres siguen encontrando barreras para acceder a puestos de máximas responsabilidades.

2. Plantilla Técnica-administrativa

La plantilla técnica-administrativa

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
Administrativo	8	13
Agente de Policía	55	13
Agente de Igualdad	0	1
Agente de Lectura	0	4
Animador/a Sociocultural	1	1
Arqueólogo/a	2	1
Arquitecto/a	2	0
Arquitecto/a Técnico	0	3
Asesor/a Grupo	3	2
Personal Auxiliar	14	26
Coordinador/a de Bienestar Social	0	1
Delineante	2	2

Educador/a	0	2
Educador/a Social	0	4
Encargado/a	2	0
Guía Cultural	0	1
Informador/a Juvenil	0	1
Ingeniero/a Técnico	0	1
Inspector/a	3	0
Inspector/a de Policía	3	0
Interventora	0	1
Monitor/a	0	2
Oficial de Policía	8	1
Oficial Ayuntamiento	16	0
Psicólogo/a	2	2
Restaurador/a	0	1
Técnico/a Auxiliar	6	3
Técnico/a	6	7
Tesorero/a	0	1
Trabajador/a Social	0	8
TOTAL	133	102

Encontramos un total de **133 hombres y 102 mujeres** dentro de la plantilla técnica-administrativa.

Se puede observar a lo largo de toda la tabla que siguen perpetuados los estereotipos de género.

Un ejemplo claro puede ser el **Cuerpo de la Policía Local**, el cual siempre ha estado compuesto en su mayoría por hombres, algo que sigue estando presente dentro del municipio (55 hombres y 13 mujeres). Dentro de los **Oficiales de policía** se sigue perpetuando esta masculinización en los puestos superiores, ya que se encuentran 8 hombres y únicamente 1 mujer.

Dentro de los Oficiales de Ayuntamiento se encuentran 16 personas, siendo el 100% de estas pertenecientes al *sexo masculino*.

Las profesiones que están relacionadas con los Servicios Sociales siguen siendo *feminizadas*, como puede ser el puesto de Trabajador/a Social y Educador/a Social, compuestos únicamente por mujeres.

3. Personal operario.

Dentro del personal operario que se encuentra dentro del ayuntamiento, encontramos distintas categorías profesionales:

CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES
Conductor/a	5	0
Conserje	33	16
Peón	37	1
Limpieza	0	21

Si analizamos esta tabla, se puede observar la perpetuación existente en los puntos anteriores de los estereotipos de género.

Encontramos grandes diferencias entre mujeres y hombres según los puestos que realicen; dentro de la categoría de **Conductor**, únicamente son 5 *hombres* los contratados y ninguna mujer, esto puede estar debido a que mujeres no se presentan a estos tipos de trabajos, o porque se sigue pensando que los hombres son los que conducen mejor.

Dentro de la categoría de **Peón**, profesión históricamente masculinizada, se sigue perpetuando este rol puesto que 37 los hombres dentro de este grupo y 1 sola mujer.

En Limpieza, otra profesión relegada a las mujeres como se puede observar, puesto que de 21 personas contratadas para este puesto, el **100% son mujeres**; si bien se trata de una tendencia que en este Ayuntamiento se está modificando tras la contratación de hombres para el desempeño de estas tareas.

CONCLUSIONES de CONDICIONES LABORALES

El perfil del funcionariado de carrera en el Consistorio es **masculino** (el 63,20% del personal funcionario de carrera), representando las mujeres una fuerza de trabajo importante (36,8% de funcionarias). Teniendo en cuenta que el nivel funcional es un sinónimo de estabilidad económica y social, y que guarda una fuerte vinculación con el prestigio social, la presencia femenina en estos puestos dista de la igualdad deseada que marca la legislación vigente tanto a nivel autonómico, como nacional y europea. Por otra parte, las mujeres en el Ayuntamiento de Villajoyosa son quienes más rubrican los contratos temporales, asentando aún más la tónica imperante en nuestra sociedad de que la inestabilidad laboral es femenina y, por tanto, la discriminación de acceso a empleos estables y sus consecuencias sigue muy presente en el Ayuntamiento.

No obstante, la toma de decisiones en la administración local es muy equilibrada, puesto que, de los 10 puestos de máxima responsabilidad técnica en el ayuntamiento, 7 los ostentan las mujeres, lo que ofrece una visión muy global y equitativa de nuestra sociedad. El cargo de categoría profesional intermedia también guardan esta dinámica de representación paritaria si bien en el nivel de operarios/as, hay mayor número de hombres que de mujeres. Es en la categoría de operarios/as donde existe un mayor desequilibrio entre sexos y un reparto de tareas asignadas a las mujeres –limpieza, etc. – y a los hombres –conductores, servicios técnicos, etc.-.

❖ NIVEL DE ESTUDIOS

○ PLANTILLA POR SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS

Dentro de la plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa encontramos 6 niveles de estudios diferentes, que analizando el número de mujeres y hombres que pertenecen a cada grupo se observa:

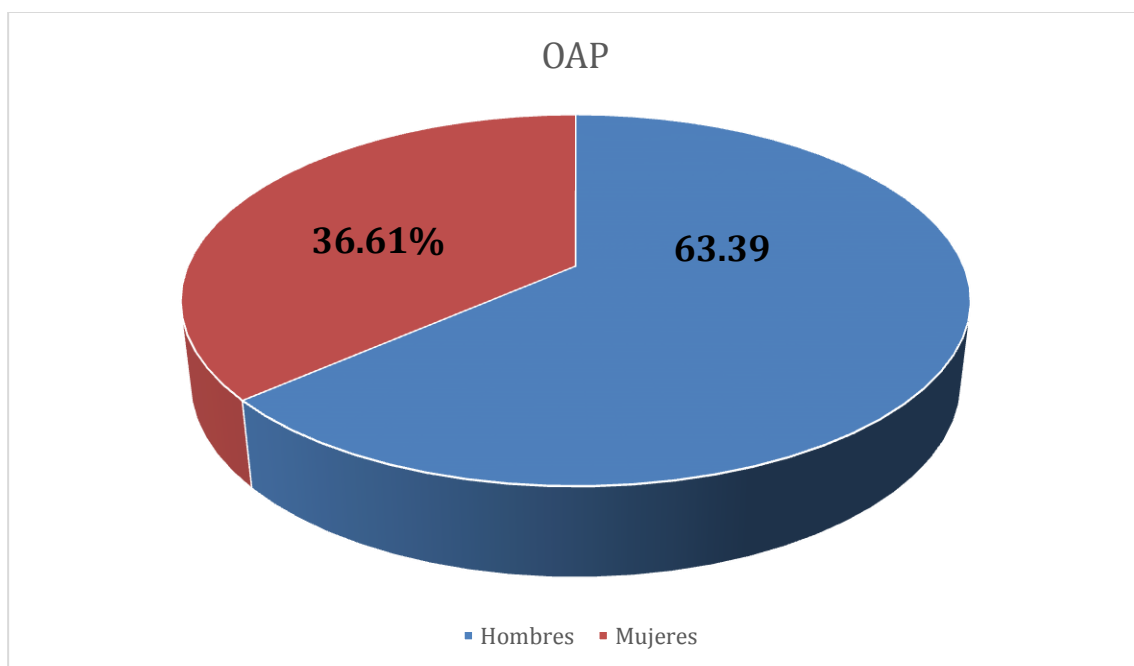
✎ Sin especificar

En los datos aportados no se especifica la formación de estas personas, dentro de este grupo encontramos 4 hombres y 3 mujeres.

✎ OAP

*Sus siglas significan **Otras Agrupaciones Profesionales**, y dentro de esta categoría se recogen aquellas personas que carecen de formación académica.*

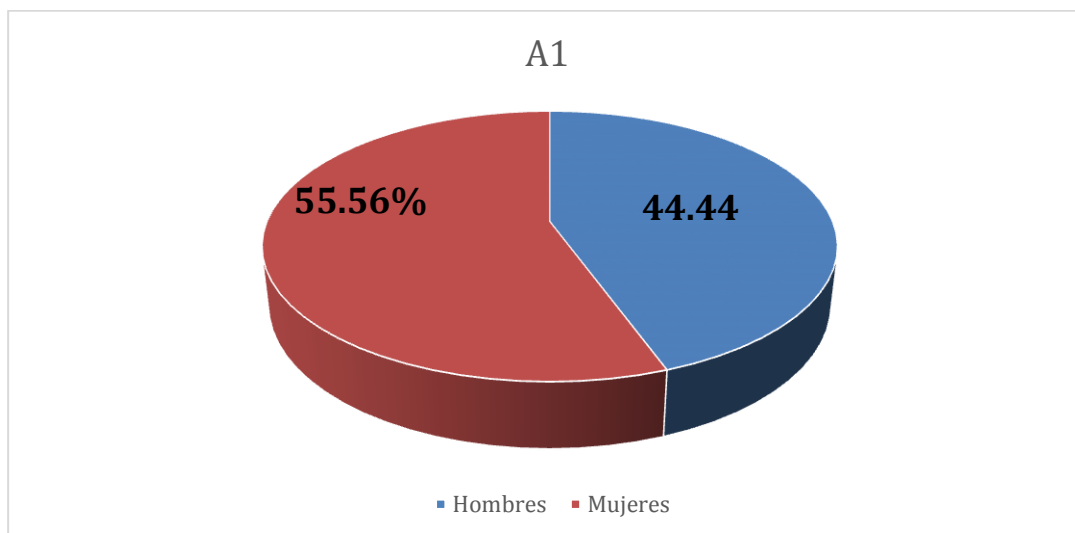
Así pues, dentro de este grupo encontramos 112 personas que no disponen de una titulación académica, entre las que encontramos 71 varones y 41 mujeres; una diferencia del 26.78% entre ambos sexos.



✎ A1

A este grupo pertenecen las personas que poseen un título de Grado, o Doctorado, Licenciatura, Arquitecto/a o Ingeniero/a.

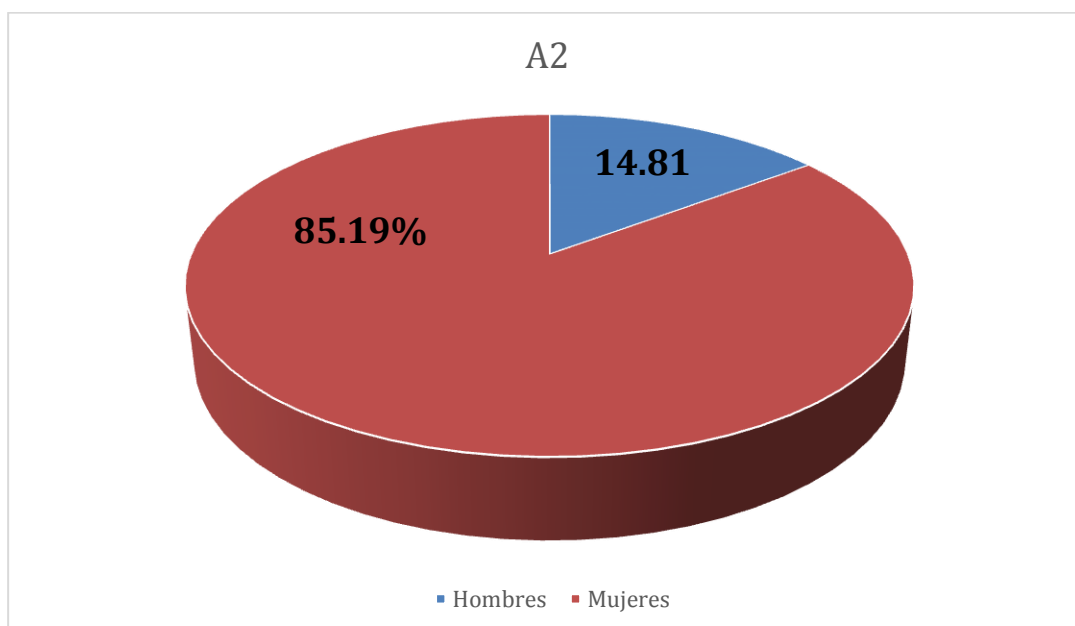
Dentro del Ayuntamiento encontramos 27 personas pertenecientes al grupo, de las cuales 15 pertenecen al sexo femenino y 12 al masculino (una diferencia escasa del 11.12%).



✂ A2

Están en posesión de un título de Diplomatura Universitaria, Ingeniería/Arquitectura Técnica o título de Licenciatura no regulada por el Plan Bolonia.

27 personas del ayuntamiento pertenecen a este grupo, de las cuales 23 pertenecen al sexo femenino y 4 al masculino (una diferencia que se sitúa en el 70.38% entre ambos sexos).



Se puede observar que dentro del ayuntamiento son más las mujeres con un nivel de formación mayor respecto a los hombres. Sin embargo, como hemos observado anteriormente, son menos las mujeres que llegan a los puestos de responsabilidad a pesar de su mayor formación.

✂ B1/B2

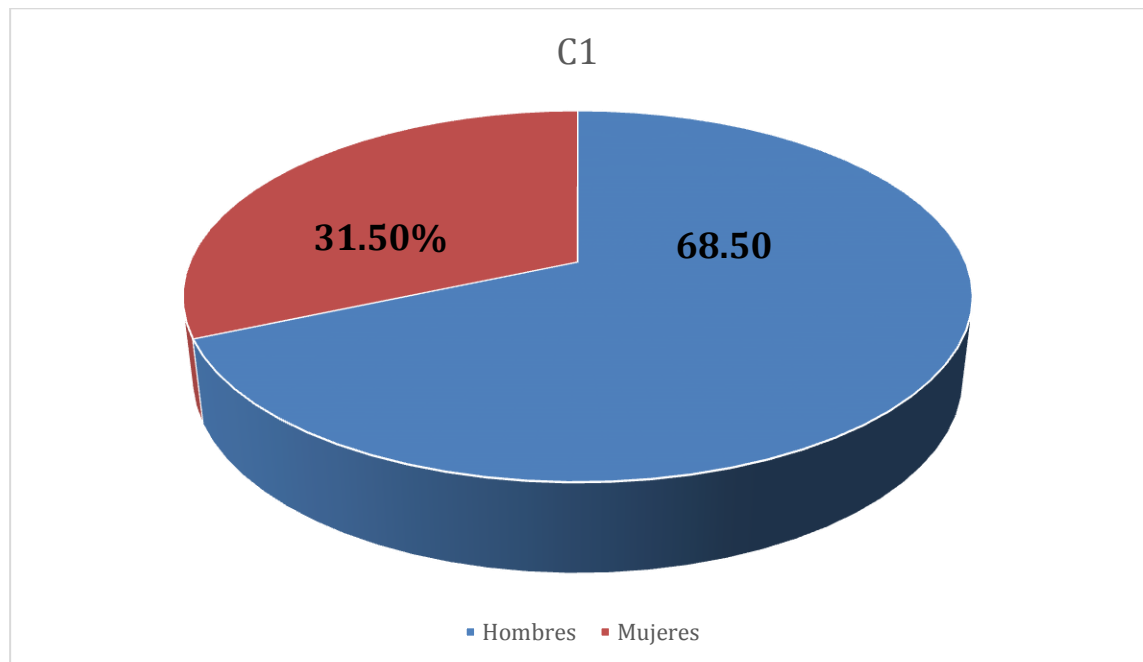
Dentro de este grupo se encuentran aquellas personas que cuentan con una titulación de Bachillerato (B1) y Formación Profesional Superior (B2).

Dentro del ayuntamiento no encontramos ninguna persona que se establezca dentro de estos niveles de estudios.

✂ C1

Estas personas están en posesión de un título de Formación Profesional de grado Medio.

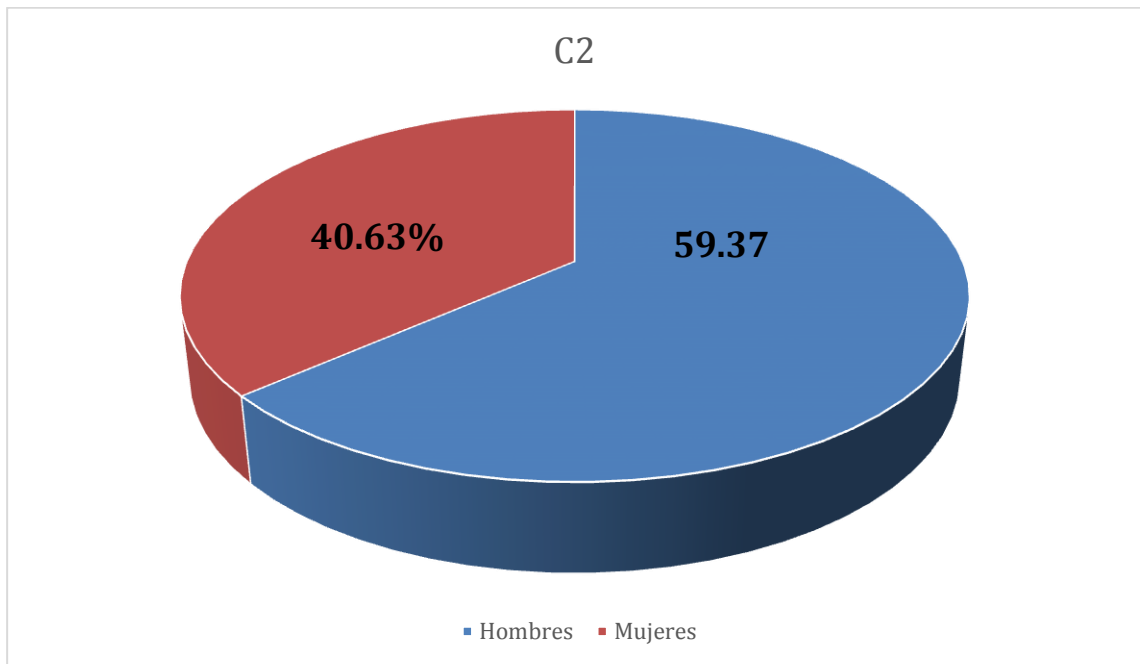
En el Consistorio de Villajoyosa 127 personas están en posesión de algún título de este nivel académicos. Dentro de este total, encontramos que 87 son hombres y 40 mujeres (una diferencia del 37% entre ambos sexos)



✎ C2

Estas personas cuentan con la titulación de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o equivalente (EGB, por ejemplo)

Dentro de este grupo encontramos a 64 personas, de las cuales 26 pertenecen al sexo femenino y 38 al masculino (una diferencia del 18.74% entre ambos sexos)



○ PLANTILLA POR SEXO, NIVEL DE ESTUDIOS Y GRUPOS DE CATEGORÍA

Dentro de este punto, una vez analizados la escala con los distintos niveles de formación (*punto anterior*), se llevará a cabo un análisis según el grupo de categoría al que pertenecen y sus niveles de estudios a nivel general, así pues encontramos:

✎ UNIVERSITARIOS/MÁSTER

En el punto anterior, lo dividíamos en los grupos **A1** y **A2**.

Dentro de estos niveles, encontramos las categorías de:

GRUPO DE CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
Arqueólogo/a	2	1
Arquitecto/a	2	0
Arquitecto/a Técnico	0	3

Auxiliar administrativo/a	0	1
Coordinador/a de Bienestar Social	0	1
Interventor/a	0	1
Jefe/a de Servicio	3	0
Jefe/a de Sección	2	2
Psicólogo/a	2	2
Restaurador/a	0	1
Técnico/a	4	7
Tesorero/a	0	1
Agente de Igualdad	0	1
Educador/a	0	2
Educador/a Social	0	4
Trabajador/a Social	0	8
Guía Cultural	0	1
Ingeniero/a Técnico	0	1
Inspector/a de Policía	2	0
TOTAL	17	37

Dentro de estos niveles de estudios, encontramos un total de 17 hombres y 37 mujeres; podemos observar que a pesar de que las mujeres son mayoría dentro de los estudios universitarios, siguen ocupando puestos de menor importancia respecto a los hombres.

Esto se puede observar dentro de los puestos de mayor relevancia como pueden ser el de Inspector/a de Policía y Jefe/a de Servicio, donde solamente se encuentran hombres, es decir, ninguna mujer ha promocionado a puestos superiores a pesar de su mayor formación.

✂ SUPERIOR (FP Sup. Bachillerato, COU)

En el punto anterior lo dividíamos en **B1** y **B2**.

No se encuentra ninguna persona dentro de este grupo.

✂ MEDIOS (FP Medio, ESO, BUP, EGB)

Este grupo lo dividíamos en los puntos anteriores dentro del **C1** y **C2**.

Dentro de este, se encuentran las categorías de:

GRUPO DE CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
Administrativo/a	8	13
Agente de Policía Local	55	13
Animador/a Sociocultural	1	1
Auxiliar Administrativo	10	21
Delineante	2	2
Encargado/a	2	0
Informador/a Juvenil	0	1
Inspector/a Policía Local	1	0
Inspector/a	3	0
Jefe/a de Negociado	5	5
Monitor/a	0	2
Oficial Policía Local	8	1
Técnico/a Auxiliar	5	3
Auxiliar Instalaciones	2	0
Auxiliar Turismo	0	4
Conductor/a	5	0
Oficial Ayto.	16	0
Técnico/Técnica	1	1
TOTAL	124	67

Dentro de los estudios de nivel medio, encontramos un mayor número de hombres respecto a las mujeres, por lo que podemos observar que son los varones los que más se decantan por esto tipos de estudios.

Así, presenciamos que dentro de este grupo, hay una masculinización dentro de los puestos de *mayor responsabilidad*, como pueden ser las personas que son oficiales del Ayuntamiento o encargados, donde sólo se presencian hombres.

Se sigue encontrando una masculinización dentro de cuerpo de **Policía Local**, donde un 80.88% de los y las agentes pertenecen al sexo masculino. También observamos una masculinización en los puestos de **Inspector y Oficial** de Policía Local.

Los puestos de **Administrativo/a y Auxiliar administrativo** se encuentran feminizados, algo habitual dentro de estos trabajos.

Únicamente localizamos una paridad en un puesto de responsabilidad, **Jefe Negociado**, donde se encuentran 5 mujeres y 5 hombres.

✂ SIN ESTUDIOS

En este punto recogeremos aquellas personas trabajadoras que su grupo sea el de **OAP**.

Así, dentro de éste se localizan las categorías de:

GRUPO DE CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
Agente de Lectura	0	4
Conserje	32	15
Limpieza	0	21
Peón	36	2
Auxiliar de Turismo	1	0
TOTAL	69	42

En este grupo es donde observamos una mayor perpetuación de estereotipos dentro de los puestos de trabajo.

Donde mayor diferencia encontramos es en los puestos de Limpieza, donde únicamente se encuentran mujeres, algo habitual a causa de la feminización de este puesto de trabajo y su labor, ya que se sigue pensando que son las mujeres quienes mejor realizan las *tareas de limpieza*. No hay ninguna presencia de hombres en este puesto.

Dentro de los puestos de **Peón y Conserje**, encontramos que aunque las mujeres tienen presencia en estos puestos, la mayoría de las personas contratadas son varones puesto que son puestos históricamente masculinizados.

Dentro de los puestos de **Limpieza** observamos que sigue siendo una profesión feminizada.

CONCLUSIONES de NIVEL DE ESTUDIOS

La mejor formación académica en el Ayuntamiento de Villajoyosa la tienen las mujeres si bien son las que menos puestos de responsabilidad y mando ocupan y quienes más barreras tienen en el acceso a la promoción interna de puestos superiores.

En el nivel de estudios superior equivalente a la posesión de una licenciatura, grado o máster, encontramos un total de 17 hombres y 37 mujeres. Pese a que las mujeres son mayoría dentro de los estudios universitarios, siguen ocupando puestos de menor importancia respecto a los hombres como hemos analizado en el apartado de condiciones laborales. Esta situación se puede observar dentro de los puestos de mayor relevancia como pueden ser el de Inspector/a de Policía y jefe/a de Servicio, donde **solamente se encuentran hombres**, es decir, ninguna mujer ha promocionado a puestos superiores a pesar de su mayor formación en cada área.

El techo de cristal, barrera subjetiva que interfiere en el acceso de las mujeres a puestos de mando o de responsabilidad en la empresa y en la vida administrativa y política, se constata en este Ayuntamiento como una **discriminación laboral hacia las profesionales** que, pese a tener mejor cualificación profesional, no pueden ocupar, en igualdad de condiciones, puestos de mando.

❖ FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

El Ayuntamiento de Villajoyosa respecto a *formación* se acoge al **Plan de Formación** de la Diputación de Alicante.

Este **Plan permanente de Formación** se divide en 18 Áreas Formativas, donde se recogen diversos cursos ofertados. Estas áreas son:

- ✓ Económico-presupuestaria
- ✓ TIC: Técnicos Informáticos
- ✓ TIC: Informática para usuarios
- ✓ Prevención de Riesgos Laborales. Salud laboral
- ✓ Información y Atención al Público
- ✓ Recursos Humanos
- ✓ Calidad
- ✓ Formación
- ✓ Unión Europea
- ✓ Urbanismo y Medio Ambiente
- ✓ Jurídico-Procedimental
- ✓ Dirección y Gerencia Pública
- ✓ Policías Locales
- ✓ Otros Colectivos
- ✓ Servicios Sociales
- ✓ Conservación y Mantenimiento
- ✓ Igualdad
- ✓ Idiomas/Lenguas

CONCLUSIONES de FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Podemos observar que el Plan de Formación que oferta la Diputación de Alicante cuenta con una gran variedad de áreas formativas.

Además, al ir dirigido a todo el personal del Ayuntamiento no se encuentra una distinción entre mujeres y hombres a la hora de formación, puesto que todo el personal opta a ésta según el área formativa que le incumba según su puesto de trabajo.

Sería interesante incluir una medida de acción positiva en esta área para poner en valor y promocionar la mejora en la formación, dado que son las mujeres las que mejor nivel formativo contemplan, para que puedan acceder a mejores puestos y cargos de responsabilidad.

❖ MOVIMIENTO DE PERSONAL

○ NUEVAS INCORPORACIONES A LA PLANTILLA MUNICIPAL POR SEXO (AÑOS 2016 Y 2017)

Durante los años **2016** y **2017**, observamos que en total, hay un 89 nuevas incorporaciones:

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2016	49	21	28
2017	40	15	25

En ambos años observamos que es mayor el número de mujeres contratadas respecto a los varones.

Si extraemos el porcentaje total de mujeres y hombres contratados/as durante el 2016, 42.86% pertenece al sexo masculino y el 57.14% al femenino.

Durante el período de 2017, observamos que un 37.50% de las contrataciones pertenecen al sexo masculino, mientras que el sexo femenino representa un 62.50% de estas.

Así, encontramos que durante el último año se puede observar una paridad 40%-60%. Se debería analizar qué puestos ocupan hombres y mujeres dentro de la organización, puesto que el sexo femenino no suele ocupar puestos de responsabilidad.

○ BAJAS EN LA PLANTILLA MUNICIPAL POR SEXO (AÑOS 2016 Y 2017)

Durante los años 2016 y 2017, se han observado un total de 79 bajas por parte del personal laboral, de las cuales:

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2016	50	23	27
2017	29	7	22

Podeos observar que, del mismo modo que las mujeres suman un mayor número a la hora de la contratación, son a su vez el sexo que más bajas solicita dentro de la plantilla.

Así, en el año 2016 observamos que a pesar de que más mujeres solicitaron una baja (54%), la cifra de hombres que a solicitaron no es muy notoria (46%).

En el año **2017**, es el año donde la diferencia a la hora de las bajas laborales es más notoria, puesto que un 75.86% de las mujeres solicitó una baja, mientras que sólo un 24.14% de hombres de la plantilla la solicitó.

Esta diferencia podría estar causada ya que son las mujeres quienes relegan su vida laboral en mayor medida para el cuidado de hijos/as o familiares, ya que se encuentran con una situación donde la conciliación de la vida laboral, personal y familiar no se adecua a la realidad de las mujeres.

Además, esta escasa conciliación no sólo afecta a las mujeres, sino que los hombres también se ven expuestos a la perpetuación de los estereotipos sexistas (las mujeres cuidan de los hijos/as mientras los hombres son los que *mantienen* a la familia), lo que provoca efectos negativos tanto a nivel profesional como personal.

CONCLUSIONES de MOVIMIENTO DE PERSONAL

Durante 2017, 29 personas de la plantilla se dieron de baja por motivos que no se especifican en los datos que maneja personal. Habría que desentrañar en futuros informes de evaluación del plan de igualdad, las motivaciones de si son bajas médicas o por cuidado de hijos/as y/o responsabilidades laborales dado que son las mujeres las que más bajas acumulan en estos meses del año: **22 frente a las 7 que se han pedido los hombres.**

❖ RESPONSABILIDADES FAMILIARES

○ RESPONSABILIDADES FAMILIARES POR SEXO, PERSONAL CON HIJOS E HIJAS MENORES DE 18 AÑOS

El personal del ayuntamiento que tiene a su cargo hijos/as menores de 18 años:

TOTAL	MUJERES	HOMBRES
147	56	91

De un total de 147 personas trabajadoras que tienen a su cargo menores de 18 años, el 61.90% son del sexo masculino y 38.10% del sexo femenino (un 40.27% tiene a su cargo algún menor de edad).

Si analizamos profundamente, podemos observar que a pesar de ser los hombres quienes engloban más número de hijos/as, son las mujeres en mayor medida quienes solicitan una baja o reducción de jornada para el cuidado de menores.

Esto puede estar debido a que los hombres encuentran más barreras para solicitar estas opciones de conciliación, o porque la perpetuación de estereotipos relega a los hombres únicamente al mundo laboral.

○ **PERSONAL CON HIJOS/AS**

Si analizamos la plantilla según el número de personas que tienen hijos o hijas, independientemente de la edad de estos, encontramos:

TOTAL	MUJERES	HOMBRES
211	77	134

Observamos que del total de la plantilla del ayuntamiento (365 personas), el 57.81% tienen hijos/as.

○ **NÚMERO DE HIJOS E HIJAS**

Si analizamos el número de hijos e hijas que tienen las 211 personas trabajadoras citadas anteriormente, encontramos un total de 355 hijos/as, con una media de aproximadamente 2 hijos/as por persona trabajadora.

○ **PERSONAL CON HIJOS E HIJAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD**

Analizando las personas trabajadoras que tienen un hijo o hija con alguna discapacidad, encontramos:

TOTAL	MUJERES	HOMBRES
4	2	2

Son 4 personas (2 mujeres y 2 hombres) que tienen a su cargo hijos o hijas con alguna discapacidad.

Sería conveniente analizar las facilidades de conciliación que se les brinda a estas personas especialmente, puesto que sus hijos/as necesitarán de un mayor tiempo a la hora de los cuidados.

○ **SOLICITUDES DE PERMISOS EN EL ÚLTIMO AÑO POR CUIDADO DE HIJAS/OS Y/O FAMILIARES POR SEXO EN EL ÚLTIMO AÑO**

Número de reducciones de jornada por sexo

Si analizamos el número de reducciones de jornada según el sexo para el cuidado de hijos/as o familiares, encontramos:

PERSONA L	SEXO	DEDICACIÓ N	PORCENTA JE	FECHA INICIO	FECHA FIN
Funcionari a	M	Cuidado hijo/a	86.67%	01/02/2012	
Funcionari a	M	Cuidado hijo/a	50%	01/02/2012	
Funcionari a	M	Cuidado hijo/a	86.67%	08/02/2016	
Funcionari a	M	Cuidado hijo/a	50%	04/04/2016	31/03/2017
Funcionari a	M	Cuidado hijo/a	86.67%	16/09/2016	30/04/2017
Funcionari a	M	Cuidado hijo/a	86.67%	19/09/2016	11/11/2016
Funcionari a	M	Cuidado hijo/a	86.67%	16/01/2017	15/06/2017
Funcionari a	M	Cuidado hijo/a	86.67%	10/04/2017	
Funcionari a	M	Cuidado hijo/a	86.67%	01/05/2017	31/05/2017
Funcionari a	M	Cuidado hijo/a	86.67%	02/10/2017	

El 100% de las personas que han solicitado la reducción de jornada han sido mujeres, siendo todas destinadas al cuidado de hijos/as, a pesar de ser mayor el número de hombres dentro del ayuntamiento con hijos/as (menores o no).

Únicamente 2 de ellas ha optado por la media jornada, mientras las 8 restantes eligieron una reducción del 86.67%; esto supone la perpetua relegación de las mujeres al ámbito de los cuidados, perpetuando estereotipos e impidiendo el crecimiento de éstas dentro del mundo laboral.

Dentro de éstas, el 50% de las mujeres ya ha finalizado el plazo de su reducción, por lo que se podría observar una doble carga de trabajo (familiar y laboral) hacia las mujeres, siendo importante facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Número de excedencias por cuidado de hijos/as y/o familiares por sexo
Dentro del ayuntamiento de Villajoyosa no se ha observado en los dos últimos años, una excedencia específica para el cuidado de hijos e hijas o familiares por parte de ninguna persona trabajadora.

CONCLUSIONES RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Pese a que son los trabajadores en la plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa los que mayor número de hijos/as aglutinan, son las **empleadas** las que solicitan **en exclusiva** los permisos, excedencias y reducciones de jornada por el cuidado de hijos/as menores de 12 años.

Sería interesante realizar una **comparativa** con años sucesivos para valorar si las medidas que se pretenden impulsar desde las áreas estratégicas de este Plan de igualdad tienen verdaderos efectos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que configuran el personal municipal.

❖ COMITÉ DE EMPRESA

- **REPRESENTANTES SINDICALES EN LA DIRECTIVA EN EL COMITÉ DE EMPRESA POR SEXO**

El Comité de Empresa se configura como un órgano extrasindical cuya finalidad consiste en representar de forma unitaria a todos los empleados/as laborales, en este caso, del Ayuntamiento.

Dentro del Comité de Empresa del Ayuntamiento de Villajoyosa desde el año 2014, encontramos la siguiente composición:

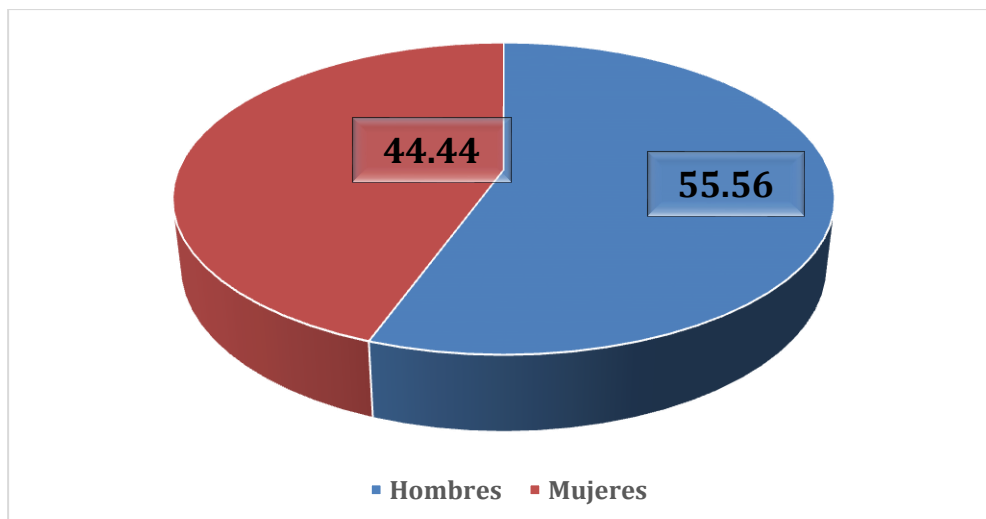
SEXO	SECCIÓN SINDICAL
V	UGT
V	UGT
M	UGT
V	UGT
M	UGT

5 personas forman parte del Comité de Empresa del Ayuntamiento, siendo 3 hombres y 2 mujeres; por lo que se puede observar que existe una paridad 60%-40% entre hombres y mujeres.

El 100% pertenecen a la sección sindical de **UGT** (Unión General de Trabajadores).

○ **NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES QUE PRESENTARON CANDIDATURA A LAS ÚLTIMAS ELECCIONES AL COMITÉ DE EMPRESA EN 2014.**

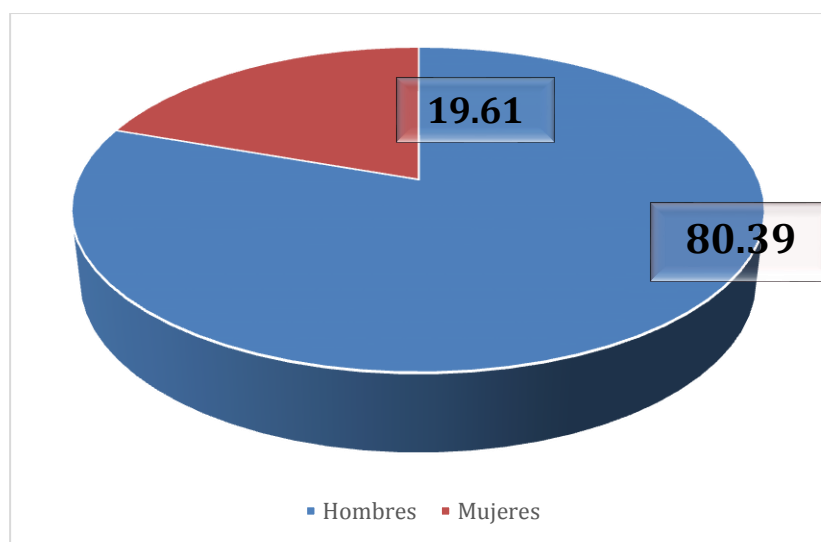
Las candidaturas presentadas al comité de empresa en el año 2014 constituyeron un total de 9 candidaturas, de las cuales 5 fueron varones y 4 mujeres.



Si analizamos la sección sindical de las diferentes candidaturas se observa que, de las 9 candidaturas citadas anteriormente, únicamente 1 de ellas pertenecía al SEP (Sindicato de Empleados Públicos) mientras las 8 candidaturas restantes pertenecían a UGT.

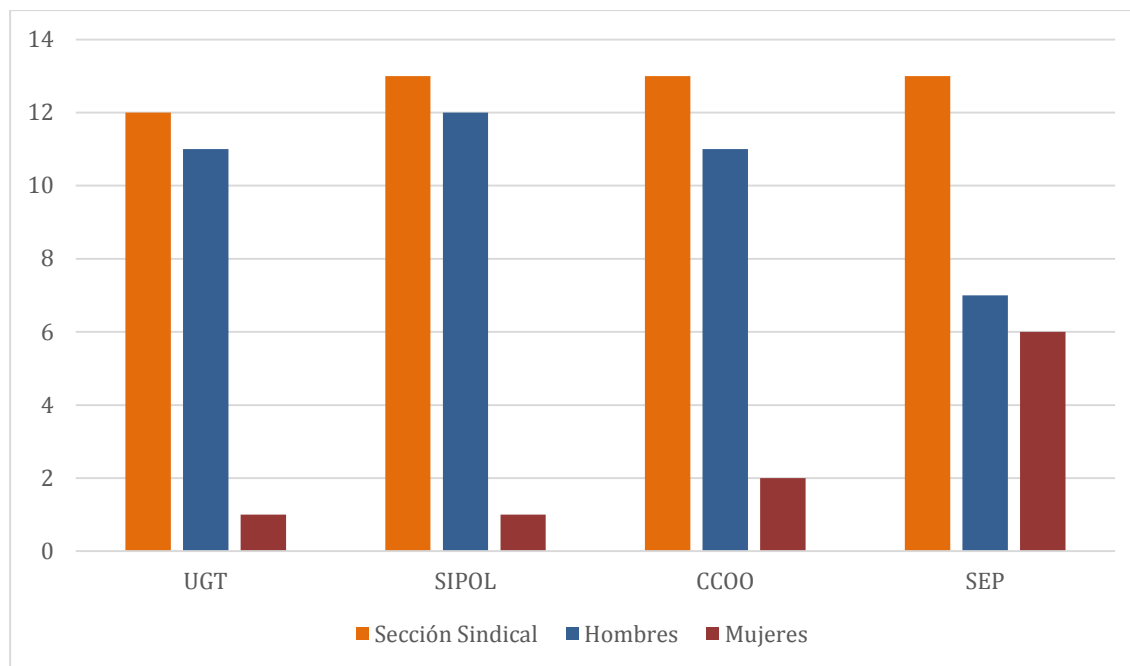
○ **NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES QUE PRESENTARON CANDIDATURA A LAS ÚLTIMAS ELECCIONES A LA JUNTA DE PERSONAL EN 2014.**

Dentro de las candidaturas presentadas en el año 2014 para las elecciones a la Junta de Personal⁴, encontramos un total de 51 candidaturas de las cuales 41 fueron presentadas por hombres y únicamente 10 lo hicieron mujeres.



Si analizamos las candidaturas según la sección sindical, observamos:

⁴ Datos del área de Personal del Ayuntamiento de Villajoyosa



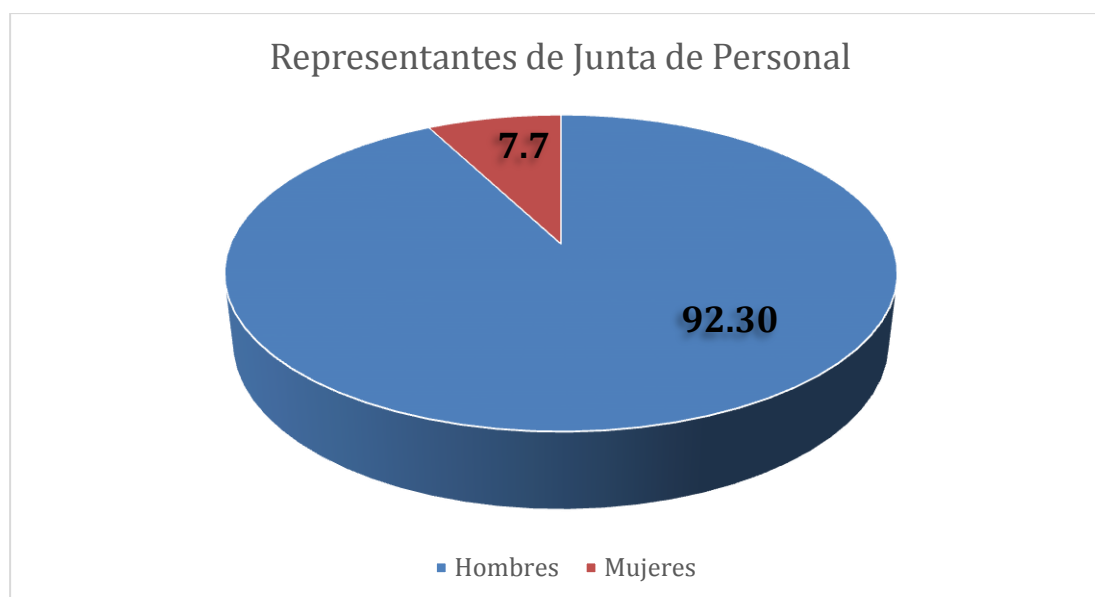
Únicamente encontramos una paridad de candidaturas dentro del **SEP** (Sindicato de Empleados Públicos), donde 7 son hombres y 6 mujeres.

Entre los sindicatos restantes, observamos que las candidaturas de mujeres son escasas (entre 1 y 2 candidaturas por sindicato) en comparación con las de los varones (11/12 candidaturas).

○ **REPRESENTANTES SINDICALES DE LA JUNTA DE PERSONAL**

La Junta de Personal atañe, en este caso, al personal funcionario del Ayuntamiento; este órgano cuenta con un peso mayor respecto al *Comité de Empresa*.

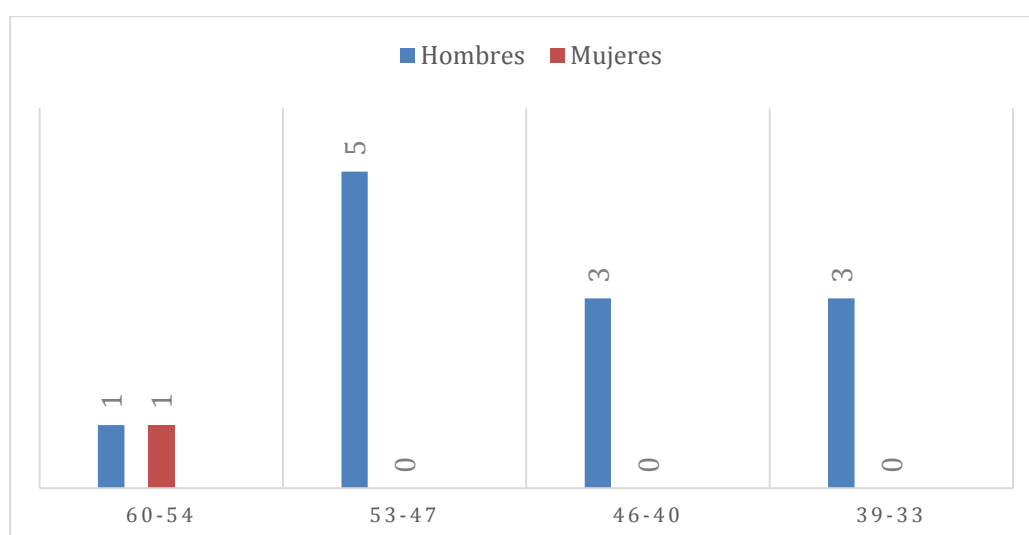
Dentro de esta Junta, encontramos:



De las 13 personas que fueron elegidas como representantes de la Junta de Personal, encontramos 12 varones y **únicamente** una mujer (sólo 10 de las 51 candidaturas fueron presentadas por mujeres)

○ **DISTRIBUCIÓN DE REPRESENTANTES SINDICALES POR EDAD Y SEXO**

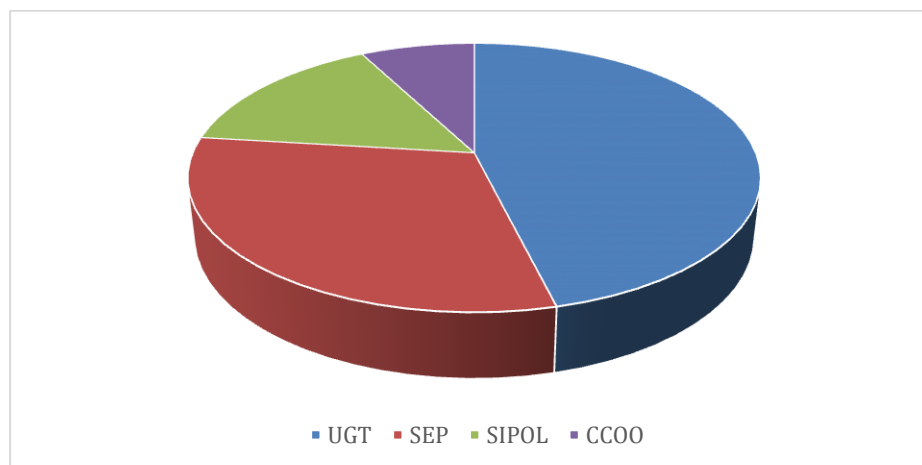
Si analizamos los/as representantes sindicales por edad (en el año 2014) y sexo, encontramos:



Como se ha observado anteriormente, únicamente **una mujer (7.7% del total)** se encuentra dentro de los/as representantes sindicales en el Ayuntamiento de Villajoyosa, en el rango de edad entre 54 y 60 años.

En el rango donde más personas se encuentran (100% **varones**) es en el rango entre 47 y 53 años (5 hombres).

Si analizamos las personas representantes de la Junta de Personal según la sección sindical a la cual pertenecen, se encuentra:



El 46.15% de las personas pertenecen al sindicato de **UGT**, al cual pertenece la única mujer representante.

A éste, le sigue el sindicato de **SEP**, con un 30.77% de la representación; en tercer lugar, se sitúa **SIPOL** (15.38%) y por último el sindicato de **CCOO**, con un único representante (7.7%).

CONCLUSIONES

Las candidaturas femeninas, y por lo tanto su representación dentro del comité de empresa y junta de personal es escasa, por lo que sería conveniente analizar las causas de esta diferenciación respecto a las candidaturas masculinas. Además, sería conveniente realizar acciones que fomenten la presentación de candidaturas para incorporar una visión femenina en temas sindicales, siendo esta una cuestión verdaderamente importante.

6. CONCLUSIONES FINALES DEL DIAGNÓSTICO.

1. Datos de la plantilla.

La plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa representa una relativa paridad en términos absolutos ya que hay un 59.73% de hombres y 40,27% de mujeres trabajando en el la administración local. No obstante, de las 18 áreas analizadas en este estudio, solo en 7 hay más empleadas que empleados. Si revisamos el reparto de áreas, nos encontramos con que sigue habiendo áreas feminizadas vinculadas al trabajo que tradicionalmente se le ha designado a las mujeres: secretaría, limpieza, cuidados, servicios a la comunidad, etc.

Frente a estas funciones nos encontramos con las tareas masculinas asignadas tradicionalmente a los hombres como son las que tienen que ver con la gestión o servicios técnicos, personal, cementerios, etc. Existe, por tanto una poderosa segregación horizontal que se refleja en la concentración de mujeres en ciertos tipos de profesiones, áreas o sectores que históricamente son los que cuentan con salarios más bajos y con menores posibilidades de promoción, así como con un menor reconocimiento social que otras profesiones masculinizadas. Por el contrario, los hombres se concentran en las profesiones y sectores de mejores salarios, mayor empleabilidad y que cuentan con una buena valoración social aunque hay que destacar que, en el Ayuntamiento vilero, en funciones relacionadas con la toma de decisiones en materia económica como son Intervención y Tesorería –de elevado poder en un Consistorio-, la jefatura es femenina.

De los datos de este diagnóstico también se revela que, al igual que hay áreas masculinizadas como son los Servicios Técnicos, Informática o la Policía Local, existen departamentos compuestos mayoritariamente por mujeres como los Servicios Sociales, siendo ésta una situación de discriminación laboral indirecta⁵ que los hombres.

⁵ Artículo 6.2. de la LOI 3/2007: “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.

2. Condiciones laborales

El perfil del funcionariado de carrera en la administración pública de Villajoyosa es masculino (el 63,20% del personal funcionario de carrera), representando las mujeres una fuerza de trabajo importante (36,8% de funcionarias). Teniendo en cuenta que el nivel funcional es un sinónimo de estabilidad económica y social, y que guarda una fuerte vinculación con el prestigio social, la presencia femenina en estos puestos dista de la igualdad deseada que marca la legislación vigente tanto a nivel autonómico, como nacional y europea. Por otra parte, las mujeres en el Ayuntamiento de Villajoyosa, son quienes más rubrican los contratos temporales, asentando aún más la tónica imperante en nuestra sociedad de que la inestabilidad laboral es femenina y, por tanto, la discriminación de acceso a empleos estables y sus consecuencias sigue muy presente en la organización local.

No obstante, la toma de decisiones en la administración local está muy equilibrada, puesto que de los 10 puestos de máxima responsabilidad técnica en el ayuntamiento, 7 los ostentan las mujeres, lo que ofrece una visión muy global y equitativa de nuestra sociedad. Los cargos de categoría profesional intermedia también guardan esta dinámica de representación paritaria si bien en el nivel de operarios/as, hay mayor número de hombres que de mujeres. Es en la categoría de operarios/as donde existe un mayor desequilibrio entre sexos y un reparto de tareas asignadas a las mujeres –limpieza, etc. – y a los hombres –conductores, servicios técnicos, etc.-.

3. Nivel de estudios

La mejor formación académica en el Ayuntamiento de Villajoyosa la tienen las mujeres si bien son las que menos puestos de responsabilidad y mando ocupan y quienes más barreras tienen en el acceso a la promoción interna de puestos superiores.

En el nivel de estudios superior equivalente a la posesión de una licenciatura, grado o máster, encontramos un total de 17 hombres y 37 mujeres. Pese a que las mujeres son mayoría dentro de los estudios universitarios, siguen ocupando puestos de menor importancia respecto a los hombres como hemos analizado en el apartado de condiciones laborales. Esta situación se puede observar dentro de los puestos de mayor relevancia como pueden ser el de Inspector/a de Policía y Jefe/a de Servicio, donde solamente se encuentran hombres, es decir,

ninguna mujer ha promocionado a puestos superiores a pesar de su mayor formación en cada área.

El techo de cristal, barrera invisible y subjetiva que interfiere en el acceso de las mujeres a puestos de mando o de responsabilidad en la empresa y en la vida administrativa y política, se constata en este Ayuntamiento como una discriminación laboral hacia las profesionales que, pese a tener mejor cualificación profesional, no pueden ocupar, en igualdad de condiciones, puestos de mando.

4. Formación y promoción

Inexistente a nivel interno dentro del Consistorio. El plan de formación de la plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa está sujeto al Plan de Formación que oferta cada año la Diputación Provincial de Alicante. Sería interesante incluir una medida de acción positiva en esta área para poner en valor y promocionar la mejora en la formación, dado que son las mujeres las que mejor nivel formativo contemplan, para que puedan acceder a mejores puestos y cargos de responsabilidad.

5. Movimiento de personal. Bajas

Durante 2017, 29 personas de la plantilla se dieron de baja por motivos que no se especifican en los datos que maneja personal. Habría que desentrañar en futuros informes de evaluación del plan de igualdad, las motivaciones de si son bajas médicas o por cuidado de hijos/as y/o responsabilidades laborales dado que son las mujeres las que más bajas acumulan en estos meses del año: 22 frente a las 7 que se han pedido los hombres.

6. Responsabilidades familiares

El cuidado de los hijos/as en este Ayuntamiento es femenino. Pese a que son los trabajadores en la plantilla del Consistorio de Villajoyosa los que mayor número de hijos/as aglutinan, son las empleadas las que solicitan en exclusiva los permisos, excedencias y reducciones de jornada por el cuidado de menores de 12 años. Sería interesante realizar una comparativa con años sucesivos para valorar si las medidas que se pretenden impulsar desde

las áreas estratégicas de este Plan de igualdad tienen verdaderos efectos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que configuran el personal municipal.

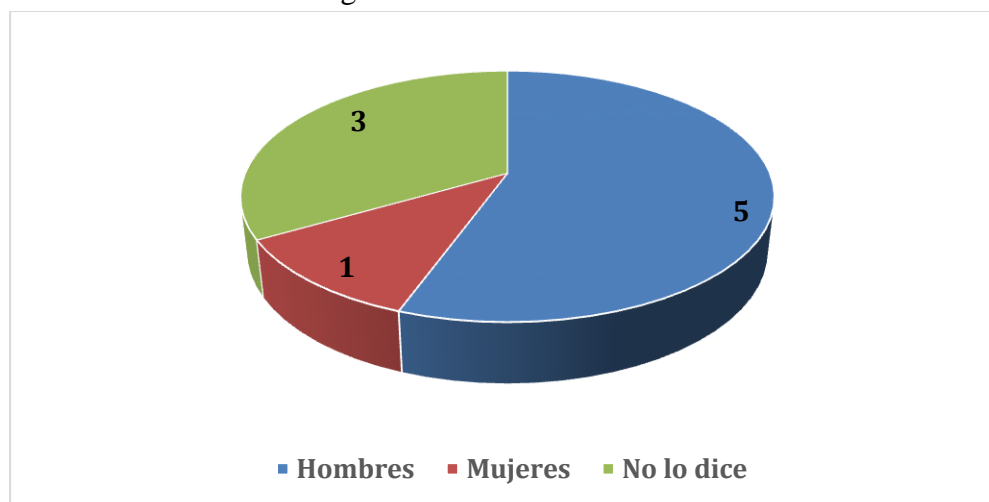
❖ **DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO SOBRE EL ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS POR CUESTIONARIOS A JEFATURAS DE PERSONAL.**

Los cuestionarios analizados provienen de los 9 departamentos participantes del Ayuntamiento de Villajoyosa, los cuales son:

- ✂ Alcaldía
- ✂ Arqueología y Patrimonio Histórico
- ✂ Bienestar Social
- ✂ Educación
- ✂ Intervención
- ✂ Juventud
- ✂ Policía Local
- ✂ Secretaría
- ✂ Tesorería

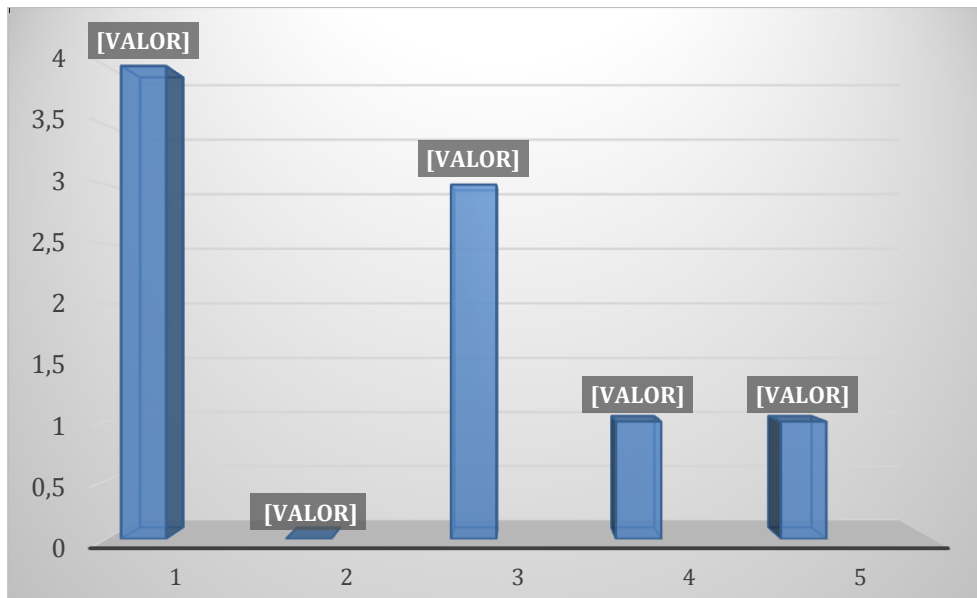
Los cuestionarios se han facilitado a todas las áreas municipales, si bien los analizados provienen de los nueve departamentos participantes del ayuntamiento de La Vila Joiosa.

Han sido si analizamos según el sexo encontramos:



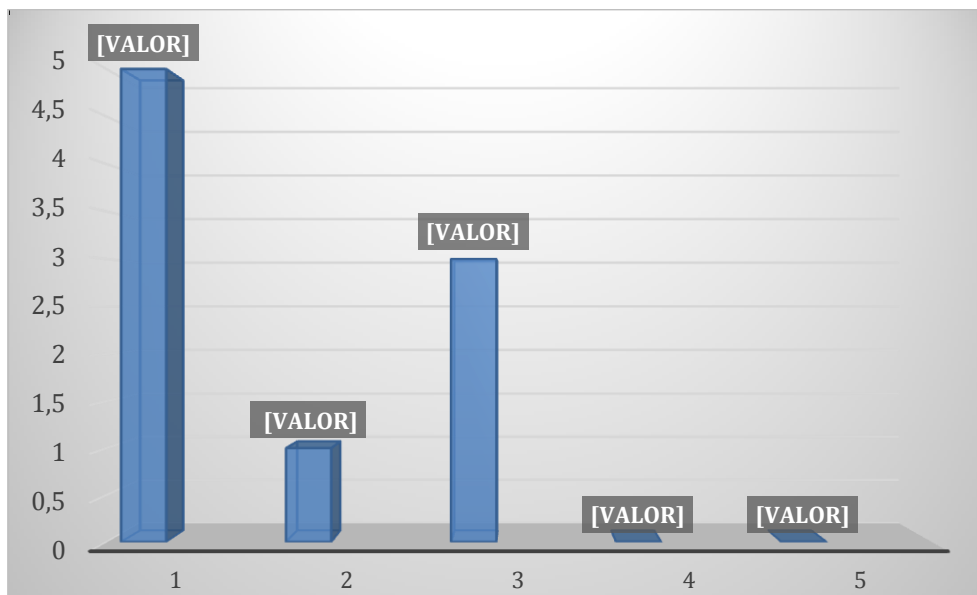
- ✚ En una escala del 1 al 5, indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 nada de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo:

✓ Las mujeres son más trabajadoras que los hombres



4 personas de las encuestadas no están nada de acuerdo con la afirmación. 2 personas dicen estar muy o totalmente de acuerdo.

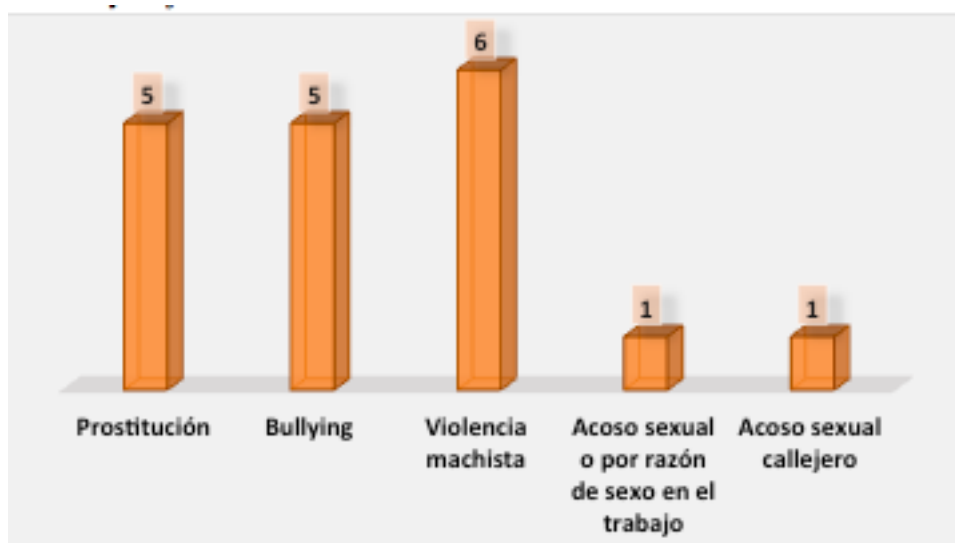
✓ Los hombres resuelven mejor los conflictos



Las 100% personas encuestadas están **nada o poco** de acuerdo con la afirmación de que los hombres resuelven mejor los conflictos que las mujeres.

✚ ¿Has percibido los siguientes casos de violencia en el municipio? (Marcar los que corresponda)

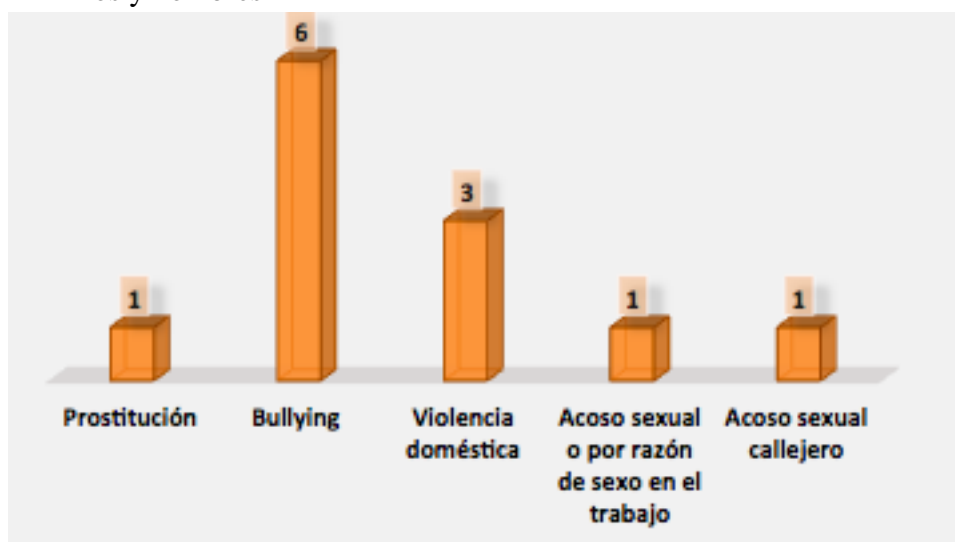
✓ En niñas y mujeres



La mayoría de las personas encuestadas (entre el 50 y 60%) afirman haber percibido prostitución, bullying y violencia machista hacia niñas y mujeres en el municipio.

Sólo 2 personas han percibido acoso sexual en el trabajo y acoso sexual callejero.

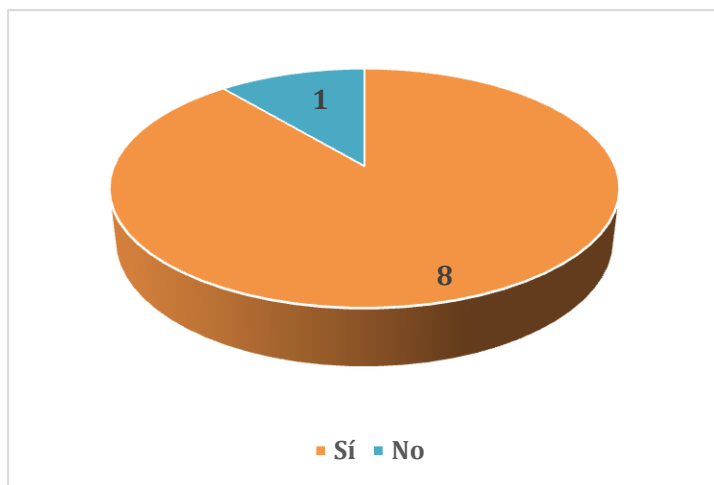
✓ En niños y hombres



Un 67% de las personas encuestadas afirman haber percibido bullying en niños y hombres.

Un 34% ha percibido Violencia doméstica hacia niños y hombres, mientras un 10% ha percibido prostitución, acoso en el trabajo y acoso sexual callejero.

- ✚ ¿Crees que se deberían realizar acciones preventivas para evitar el acoso callejero sexual hacia las mujeres?

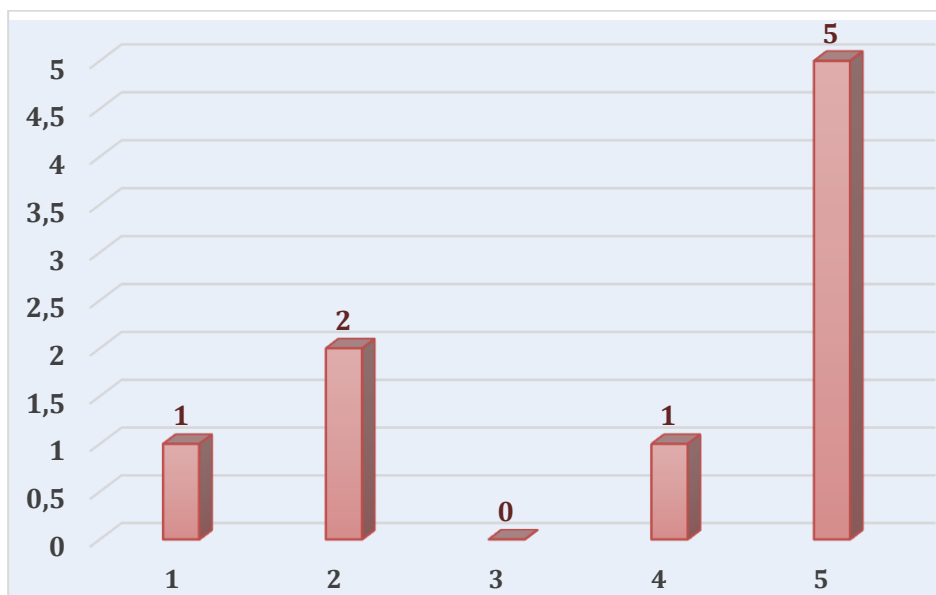


Un 89% cree que se deberían realizar acciones preventivas para evitar el acoso callejero hacia el sexo femenino.

Una persona cree que no es necesario (11%)

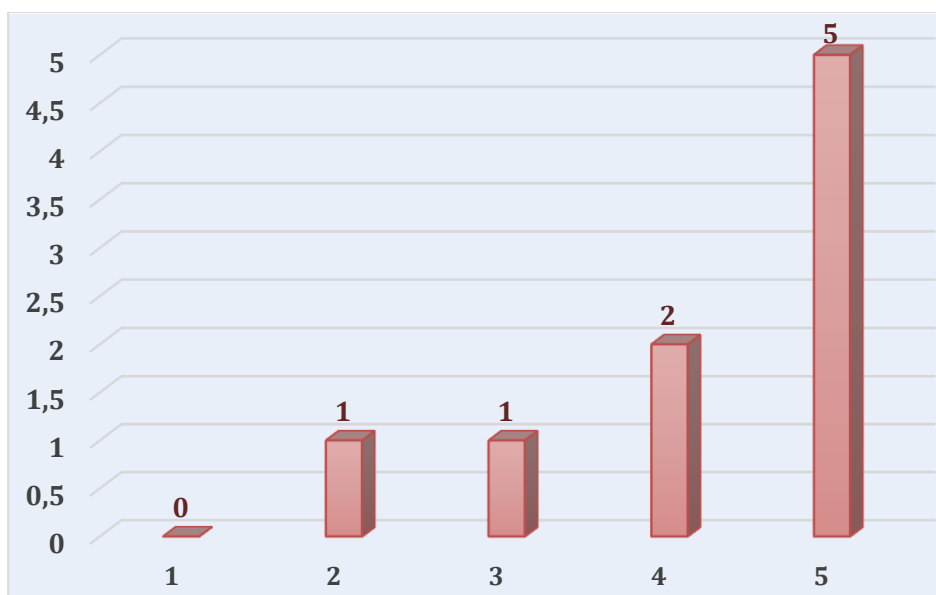
- ✚ En una escala del 1 al 5, indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 nada de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo:

✓ Feminismo es el movimiento que lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.



Un 67% está totalmente o muy de acuerdo con la afirmación citada, un 33% está poco o nada de acuerdo.

- ✓ Machismo es la aptitud de prepotencia de los hombres y/o mujeres respecto a las mujeres.

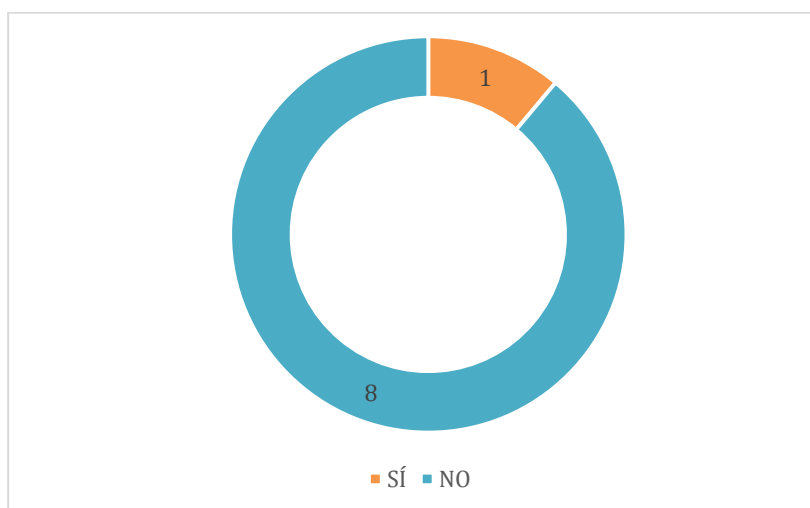


Un 78% de las personas encuestadas está muy o totalmente de acuerdo respecto a la definición de machismo citada.

Mientras un 22% está poco o algo de acuerdo.

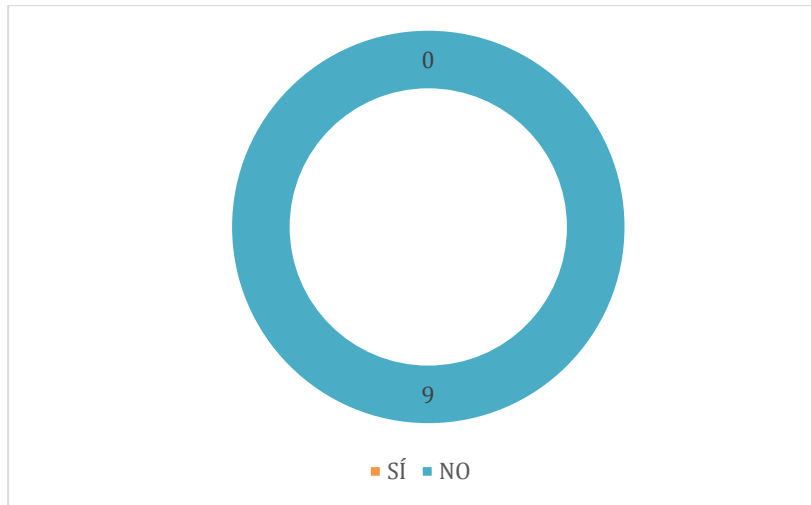
- ✚ Por norma general, ¿se hace uso de un lenguaje sexista (no utilizar el femenino para los cargos o utilizar como genérico el masculino para nombrarlo todo) en tu centro de trabajo en los siguientes aspectos?

- ✓ Nombramiento de cargos (director, supervisor, profesor...)



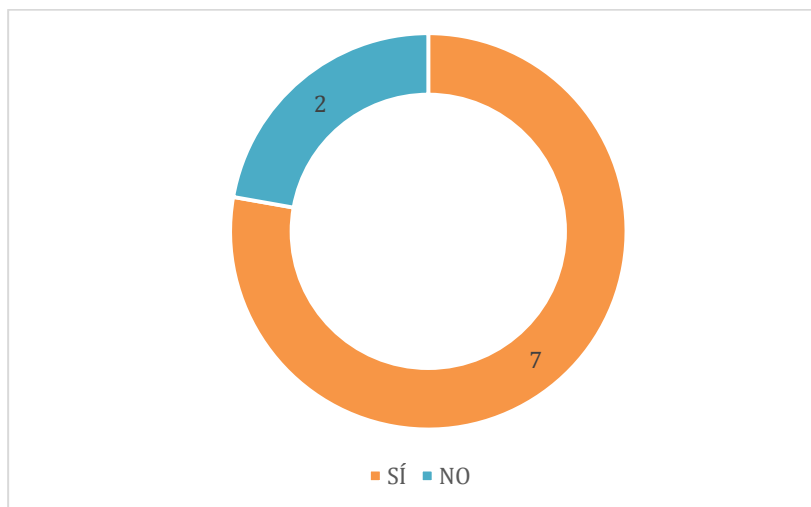
De las 9 personas encuestadas, 8 de ellas cree que no se hace uso de un lenguaje sexista en los nombramientos de cargos. Sólo 1 persona cree que sí se utiliza dentro de la organización.

- ✓ Campañas, comunicados, cartelería (internos, externos)



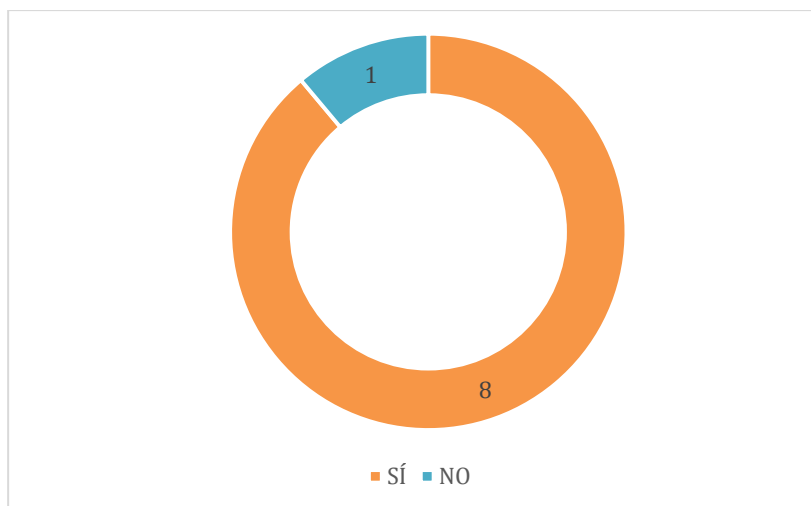
El 100% de las personas encuestadas creen que no se hace un uso del lenguaje sexista a la hora de campañas, comunicados... tanto internos como externos.

- ✓ Opino que no es necesario especificar siempre ambos sexos para nombrar: “los funcionarios y las funcionarias



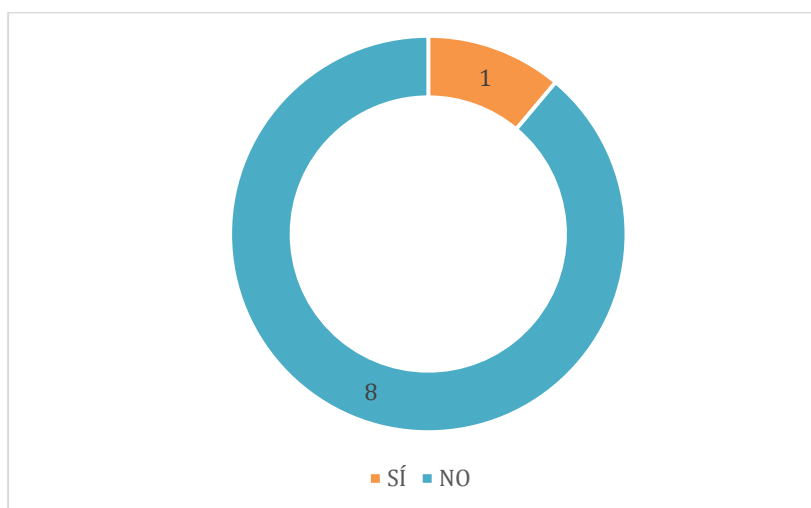
7 de las 9 personas encuestadas (78%) cree que no es necesario especificar siempre ambos sexos; 2 personas opinan que sí es necesario para alcanzar la igualdad.

- ✓ Se suelen evitar los estereotipos sexistas en las campañas que impulsa el ayuntamiento



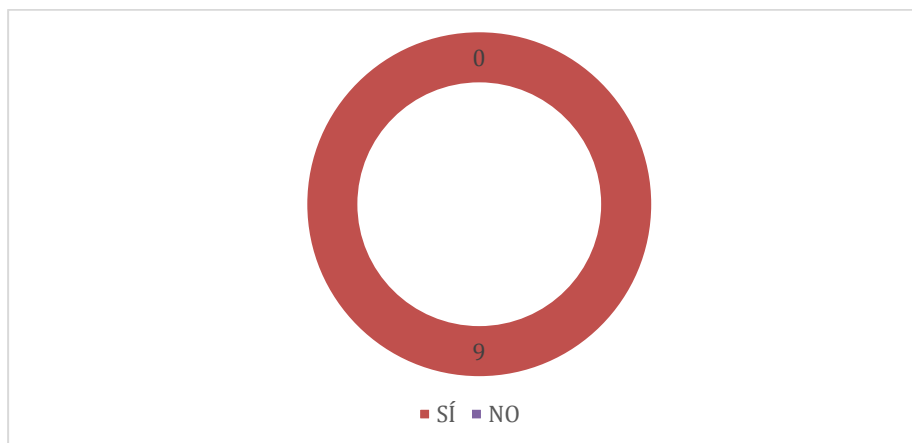
Un 89% cree que desde el ayuntamiento se evitan estereotipos sexistas en las campañas impulsadas.

- ✓ Creo que es una cuestión que importa poco o bastante poco en este ayuntamiento



8 de las 9 personas encuestadas cree que el lenguaje sexista es una cuestión que importa al ayuntamiento; una persona opina que le importa poco o bastante poco.

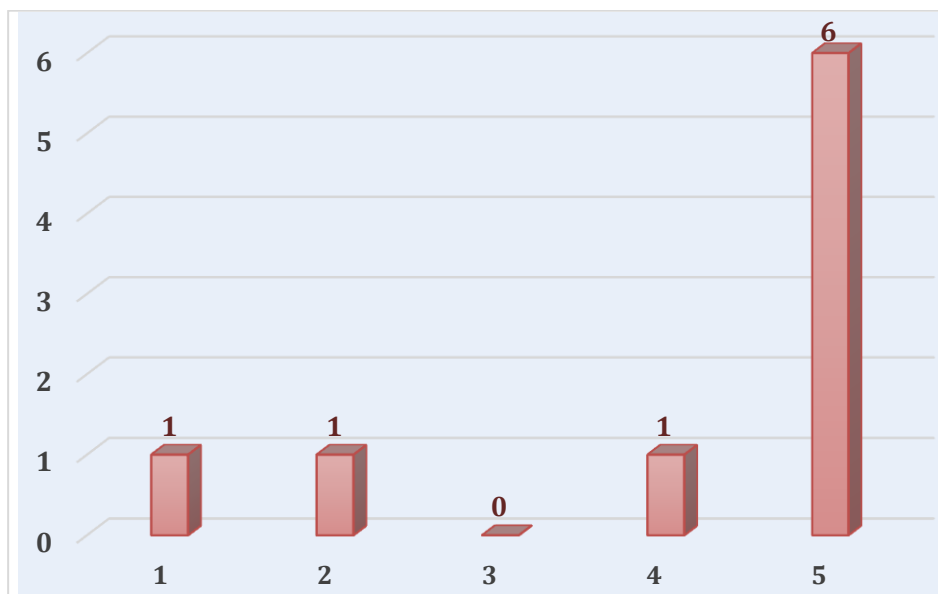
✚ ¿Conoce la existencia de la Concejalía de Igualdad?



El 100% de las personas conoce la Concejalía de Igualdad.

✚ En una escala del 1 al 5, indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 nada de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo: ¿Cuáles cree que son algunas de las funciones de esta área municipal (Concejalía de Igualdad)?

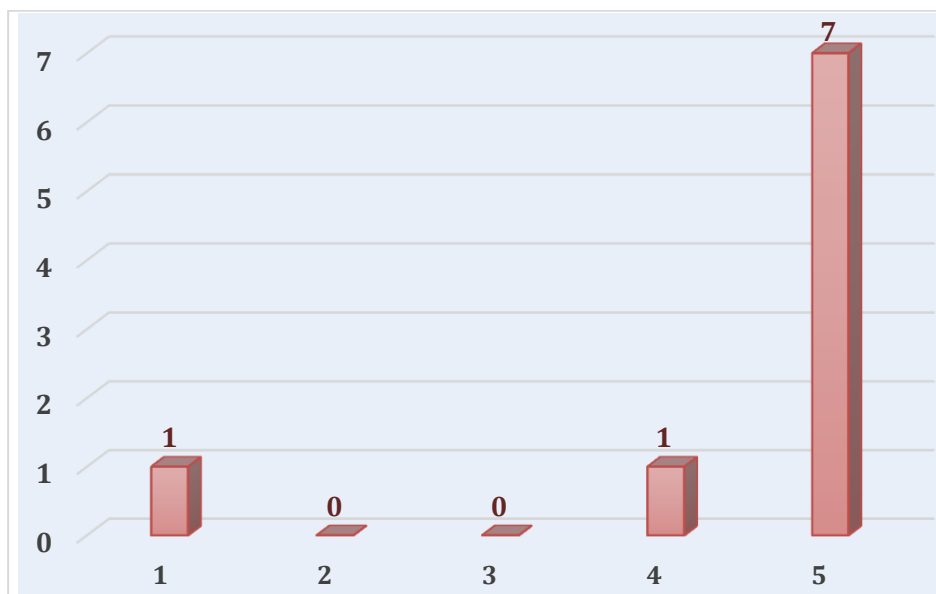
- ✓ Implantar políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera transversal en el ayuntamiento.



Un 78% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo con que implantar políticas de igualdad es función de la Concejalía de Igualdad.

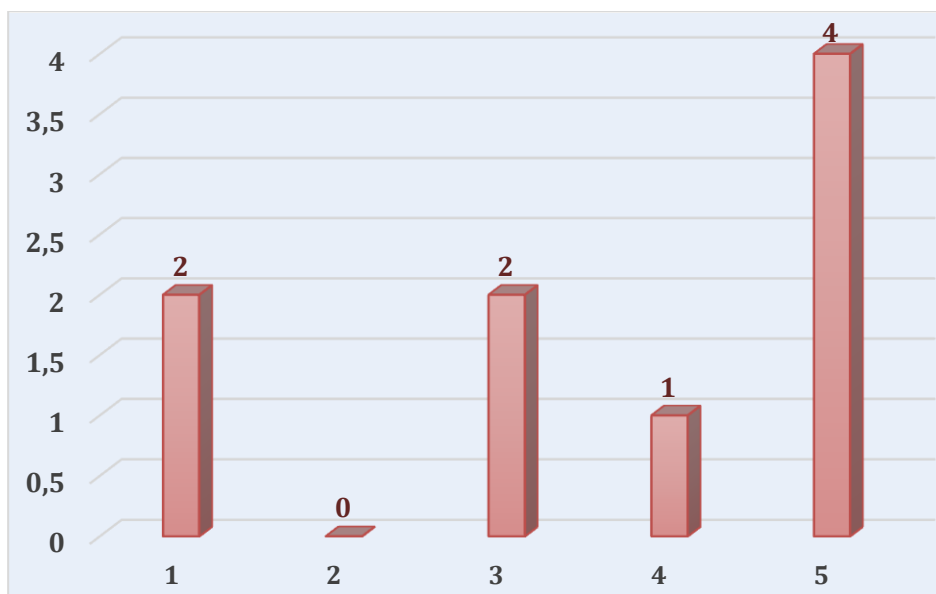
Un 22% está poco o nada de acuerdo con que esta sería una de sus funciones.

- ✓ Detectar la violencia contra las mujeres en el municipio e implementar acciones de prevención para intentar erradicarla en coordinación con el resto de áreas municipales



Un 89% está totalmente de acuerdo con que detectar la violencia contra las mujeres es función de esta concejalía.

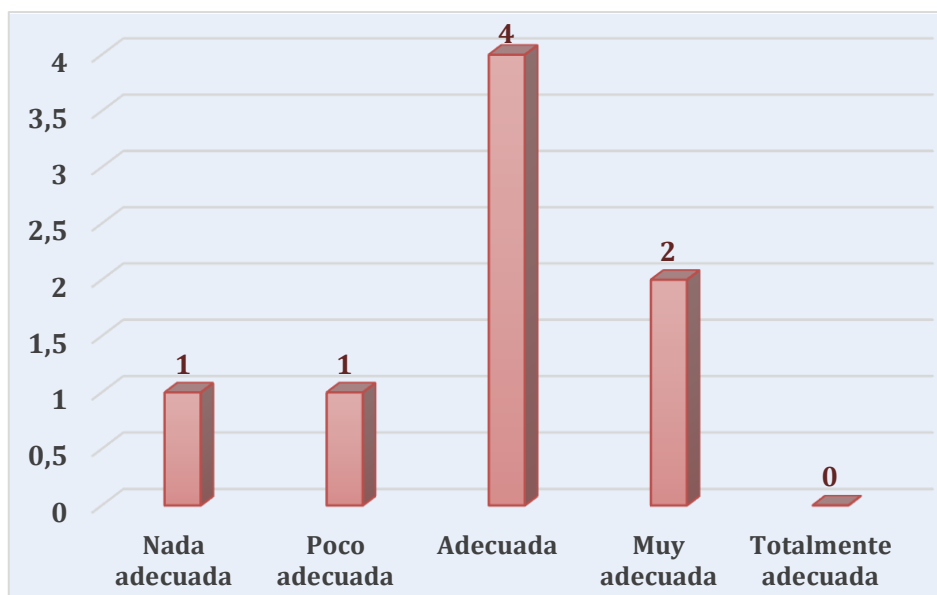
- ✓ Impulsar medidas que mejoren la calidad de vida de mujeres y hombres en el municipio



El 56% de las personas encuestadas está muy o totalmente de acuerdo con que la función de esta concejalía es impulsar medidas que mejoren la calidad de vida.

Un 22% está algo de acuerdo; el 22% de las personas no está nada de acuerdo con que esta pueda ser una de sus funciones.

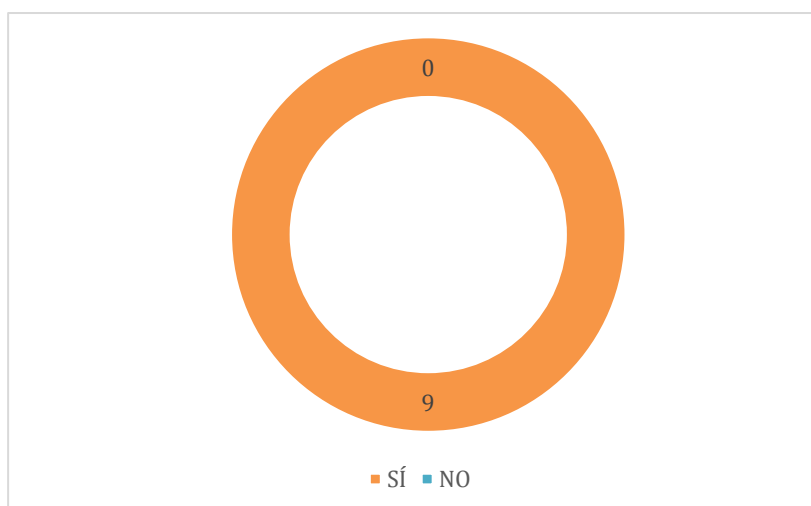
✚ ¿Cree que esta área funciona de manera adecuada?



- *Desconozco su grado de funcionamiento, no sería justo que realizara una valoración del mismo*

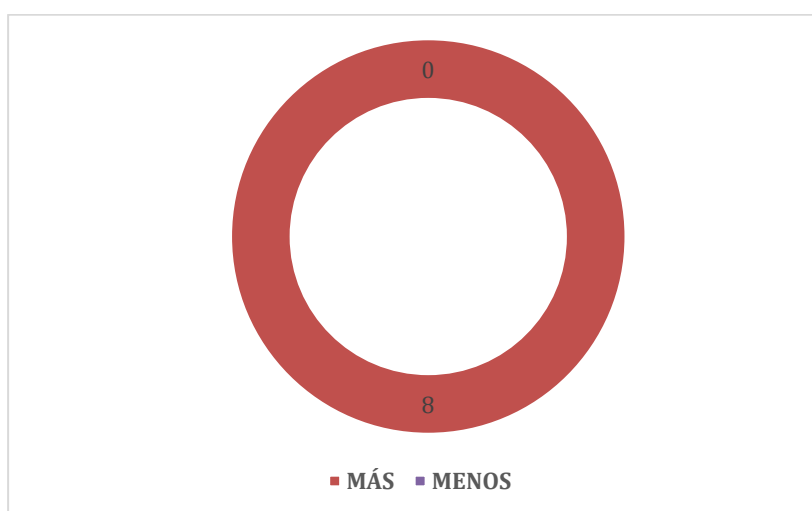
Un 75% de las personas encuestadas (8 en este caso, puesto que 1 de las personas no ha respondido a las opciones) cree que esta área funciona de una manera adecuada o muy adecuada, mientras un 25% cree que funciona de una manera poco o nada adecuada.

✚ ¿Tiene conocimiento que desde el ayuntamiento se desarrollen e impulsen políticas de igualdad?



El 100% de las personas saben que se desarrollan e impulsan políticas de igualdad desde el ayuntamiento.

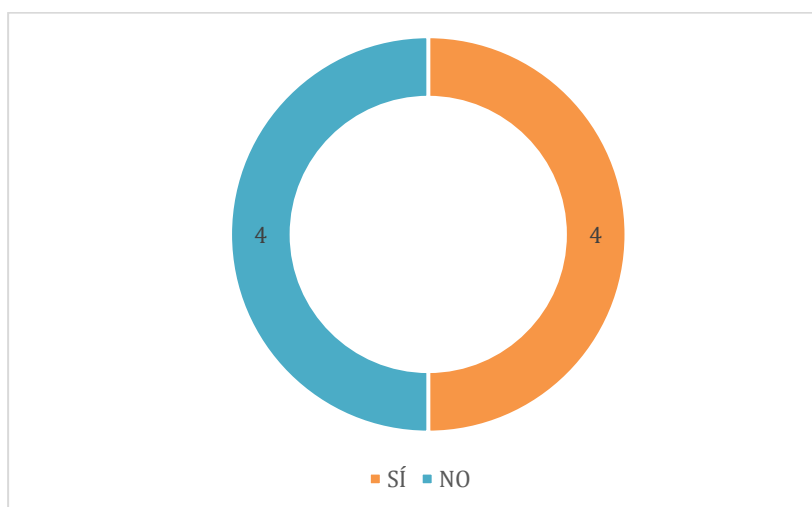
- ✚ ¿Cree que desde el ayuntamiento se deberían desarrollar más o menos políticas/acciones de igualdad?



- *Ni más ni menos, creo que se está haciendo de forma ajustada*

8 de las personas que han contestado a las opciones, creen que se deberían desarrollar más políticas o acciones de igualdad desde el ayuntamiento.

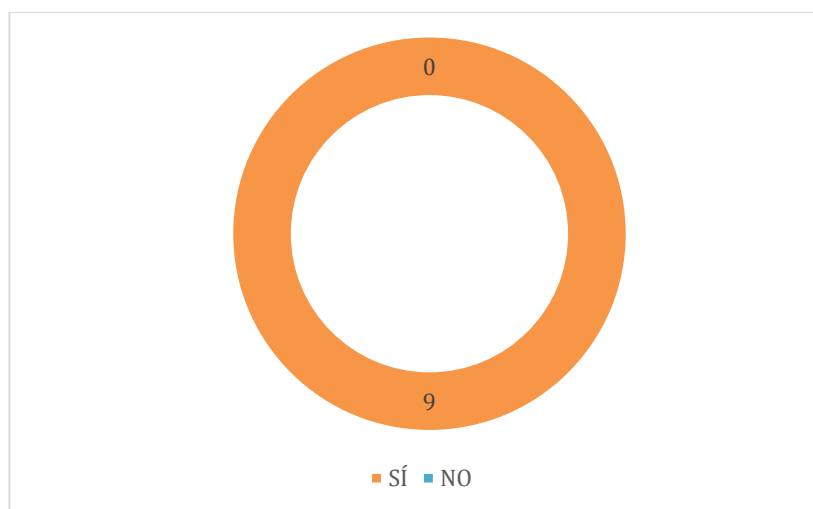
- ✚ ¿Se trabaja de manera coordinada realizando acciones para prevenir a violencia contra las mujeres por los diferentes departamentos municipales y agentes sociales del municipio?



- *Lo desconozco. Por parte de este Departamento no coordinamos desde hace años con esa concejalía para organizar acciones relacionadas con el tema.*

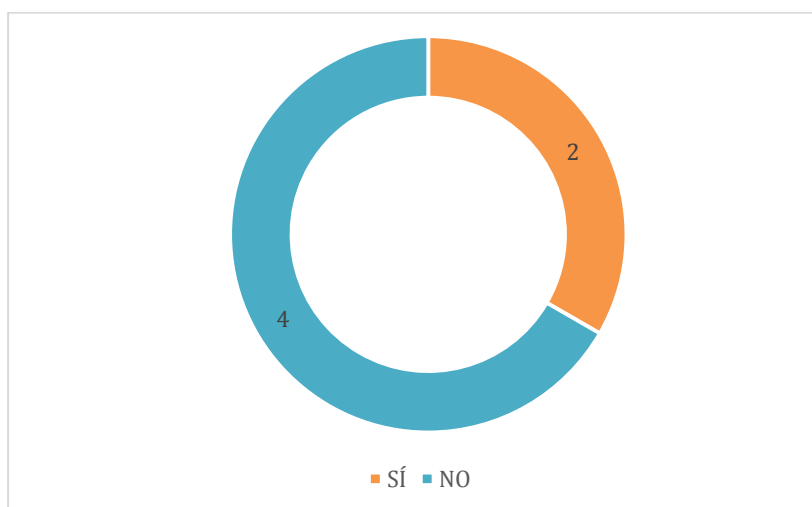
De las 8 personas que han respondido a las opciones propuestas, un 50% cree que no se trabaja de manera coordinada con los departamentos y agentes del municipio. El otro 50% restante cree sí se trabaja de manera coordinada.

- ✚ ¿Opinas que esta tarea sería necesaria para la prevención de la violencia contra las mujeres?



El 100% creen que es una tarea necesaria para la prevención de violencia contra las mujeres.

- ✚ ¿Se impulsan las medidas suficientes para mejorar la calidad de vida de hombres y mujeres en la localidad?



- *No entiendo la pregunta*

- *Me parece una pregunta demasiado genérica. Creo que no tiene relación directa con la encuesta, tal y como está formulada, ya que puede afectar a todos los servicios y departamentos. No entiendo si quiere decir “mejorar la calidad de vida de hombres y mujeres en la misma medida”.*
- *No lo sé*

De las 6 personas que han marcado las opciones propuestas, 2 de ellas creen que sí se impulsan medidas para mejorar la calidad de vida de las personas.

4 creen que no son suficientes y necesitan mejoras.

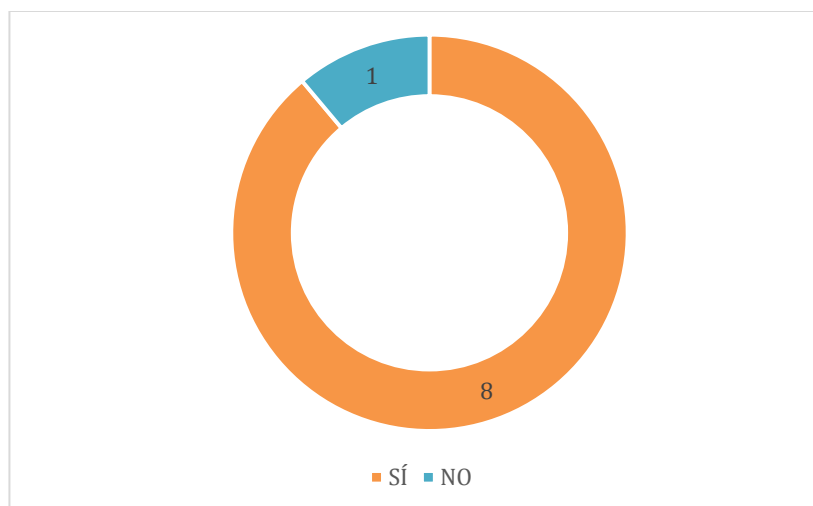
✚ ¿Conoce las siguientes legislaciones?



Un 55.56% conoce la Legislaciones de Igualdad a nivel estatal y Generalitat, además de la Ley de Violencia de Género.

El 100% de las personas encuestadas conoce el artículo 14 de la Constitución Española.

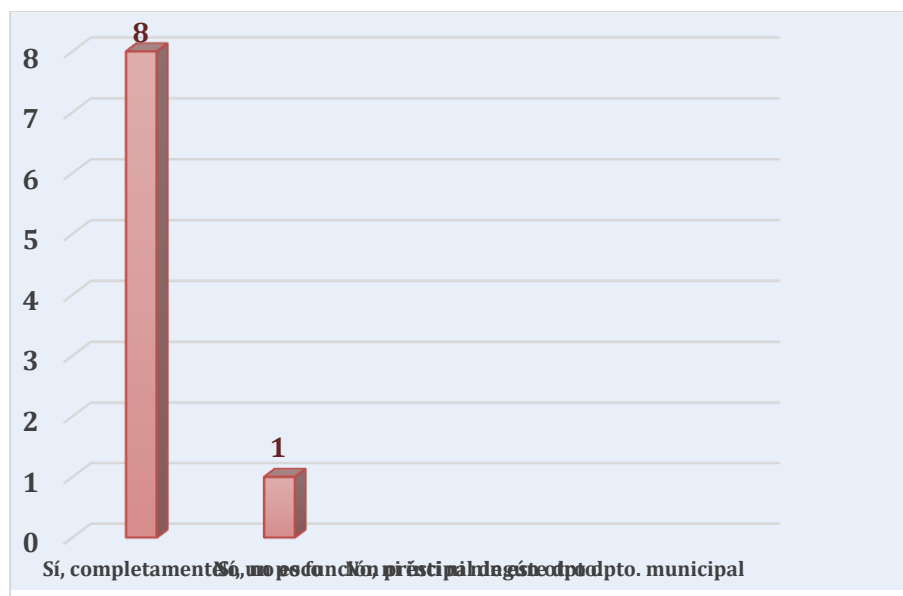
✚ ¿Cree que su ayuntamiento está implicado en la mejora de implementar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



El 89% de las personas cree que el ayuntamiento está implicado en mejorar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde el ayuntamiento.

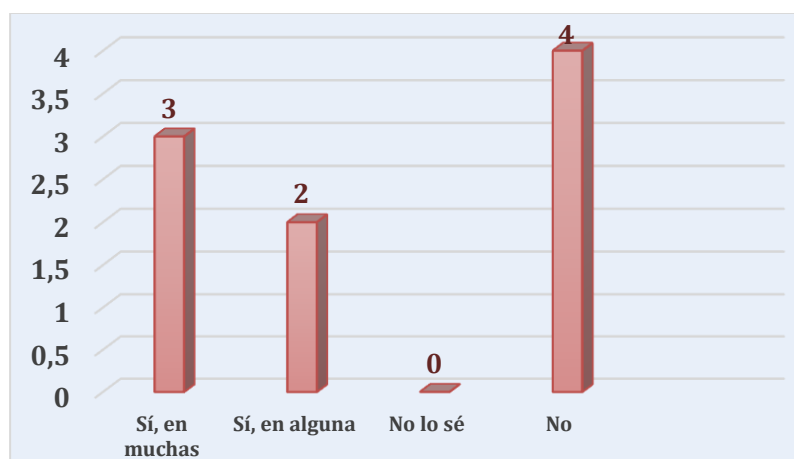
Una persona cree que no está lo suficiente implicado.

- ¿Le parece importante que su departamento se implique en conseguir una sociedad más igualitaria?



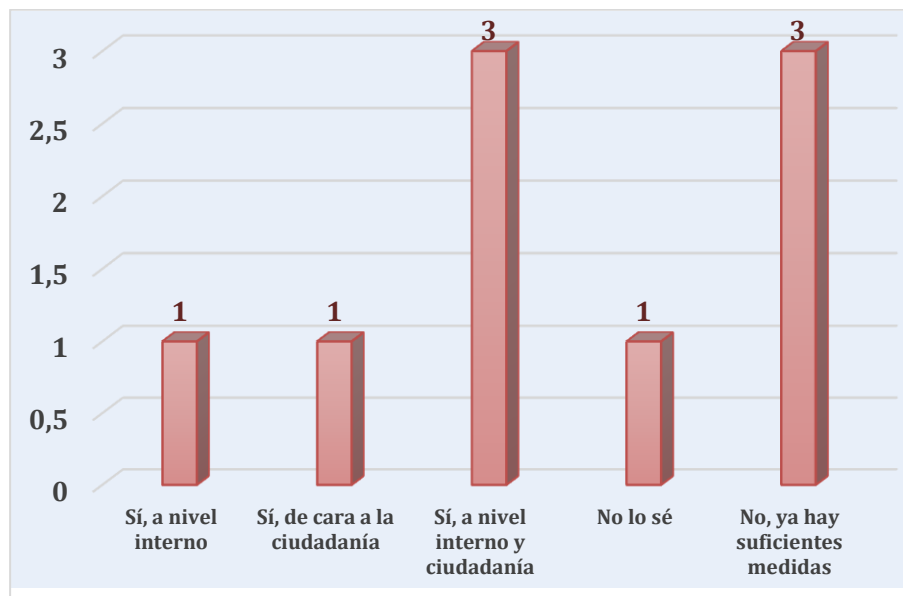
Al 89% de las personas encuestadas cree que le parece completamente importante que su departamento se implique en la lucha por la igualdad; un 11% opina que podría implicarse *un poco*.

- ¿Ha participado en el último año su departamento en alguna actividad para promocionar o sensibilizar sobre la igualdad de género en el municipio?



Un 44.45% afirma que su departamento no ha participado en ninguna actividad por la igualdad de género; un 33.33% y 22.22% afirma que ha participado en mucha o en alguna, respectivamente.

- ¿Cree que en su departamento queda margen para implantar nuevas medidas tendentes a mejorar la igualdad de género?



Un 56% cree que en su departamento se pueden implantar medidas para mejorar la igualdad de género.

El 33% cree que no, puesto que ya hay medidas suficientes. Un 11% no sabe.

- En el caso de que en el último año se haya adoptado alguna medida para beneficiar la igualdad de género en tu departamento ¿podría detallarla?

- ✓ **BIENESTAR SOCIAL:** Impulsar el tercer plan de igualdad del ayuntamiento.
- ✓ **ARQUEOLOGÍA Y PATRIMONIO HISTÓRICO:** Coincidiendo con el Día de la Mujer destacamos el papel de la mujer en redes sociales en relación con determinadas piezas del museo.
 Festum Alonis VI (festival de recreación histórica): se trabajó de cara al público el módulo “la mujer y la niña romana”
 Mes de marzo: Visitas temáticas a la expo Tresors de la Vila Joiosa: “Mujeres”
 Día Internacional de los Museos (18 de mayo): tema “Decir lo indecible en los museos: historias controvertidas” se realiza un evento relacionado con las letras de las canciones tradicionales, y en concreto una crítica de coplas sexistas o de abuso de autoridad paterna.
 En la #Museumweek ponemos algunas entradas relacionadas con la mujer en la Historia

En años anteriores se han realizado multitud de actividades relacionadas con el tema, y el diseño del nuevo museo se ha realizado partiendo del principio de igualdad y de atención a las necesidades de todas las personas, por ejemplo, dotándonos de una sala de lactancia.

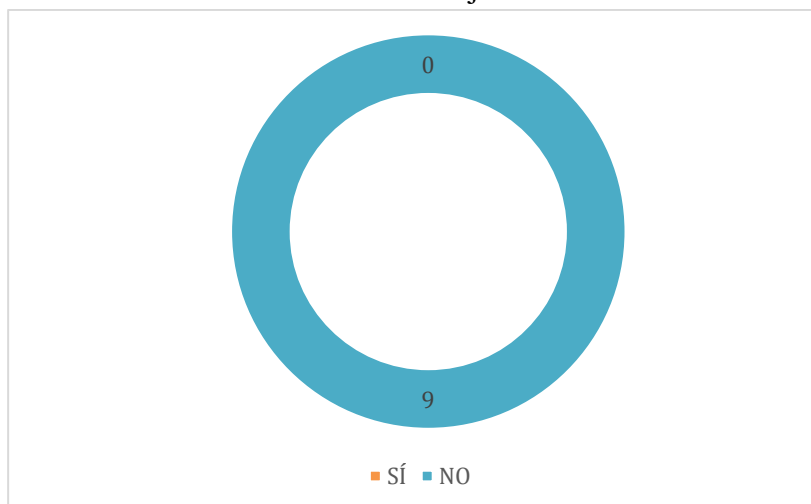
- ✓ **SECRETARÍA:** En los procesos selectivos para cubrir puestos en mi departamento, exista plena igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, de hecho, la gran mayoría son mujeres las funcionarias que prestan servicio en el departamento de secretaría.

✚ ¿Qué medidas propondría usted para mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio desde su departamento?

- ✓ **BIENESTAR SOCIAL:** Que cada concejalía realice sus funciones sin inmiscuirse en las funciones de otras concejalías.
- ✓ **EDUCACIÓN:** En lo que al Departamento concierne, trabajos dirigidos a los Centros Educativos locales, en materia propia que les afecte y a través de nuestro Gabinete Psicopedagógico.
- ✓ **ARQUEOLOGÍA Y PATRIMONIO HISTÓRICO:** Nosotros aplicamos el enfoque de género a todo lo que hacemos por principio y desde hace muchos años, de modo que no se nos ocurren acciones específicas, sino que tratamos a que este principio impregne cualquier acción y el personal recibe formación específica sobre el tema, aunque estamos abiertos a cualquier sugerencia de mejora.
- ✓ **TESORERÍA:** Revisar ordenanzas para el uso adecuado del lenguaje.

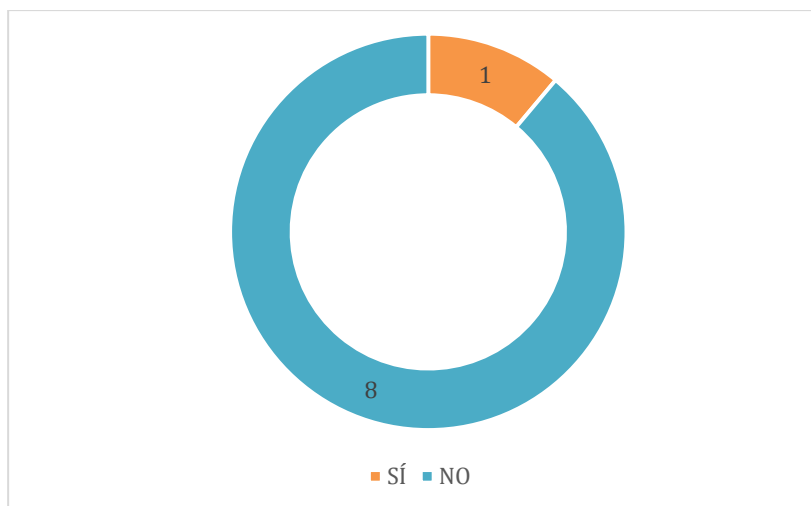
✚ Estima que en su departamento existe:

- ✓ Discriminación laboral hacia las mujeres



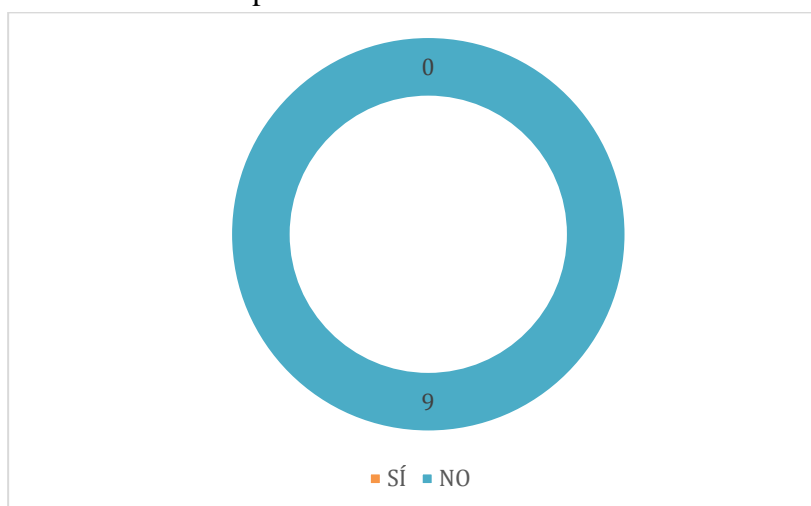
El 100% cree que no existe discriminación laboral hacia las mujeres.

- ✓ Salario más alto/Brecha Salarial a favor de los hombres en puestos de igual responsabilidad y horario



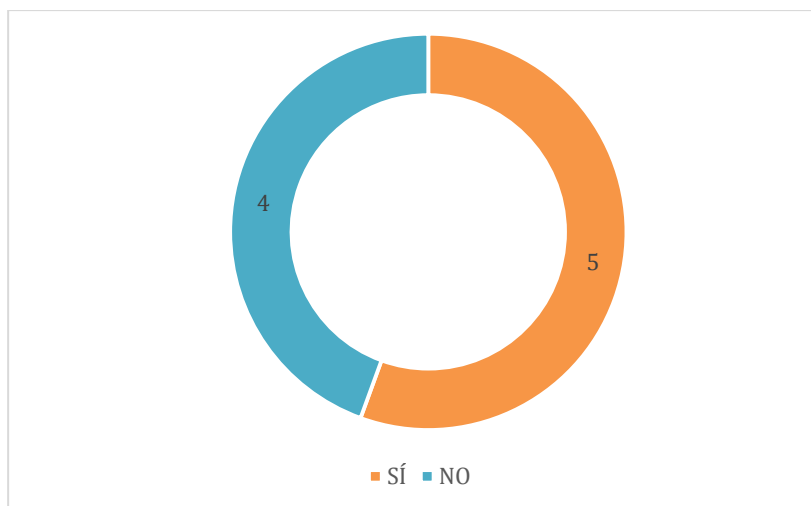
El 89% cree que no existe una brecha salarial a favor de los hombres; sólo un 11% cree que sí es existente dentro de la organización.

- ✓ Techo de cristal/ Promoción: Dificultades subjetivas para que las mujeres asciendan de nivel profesional



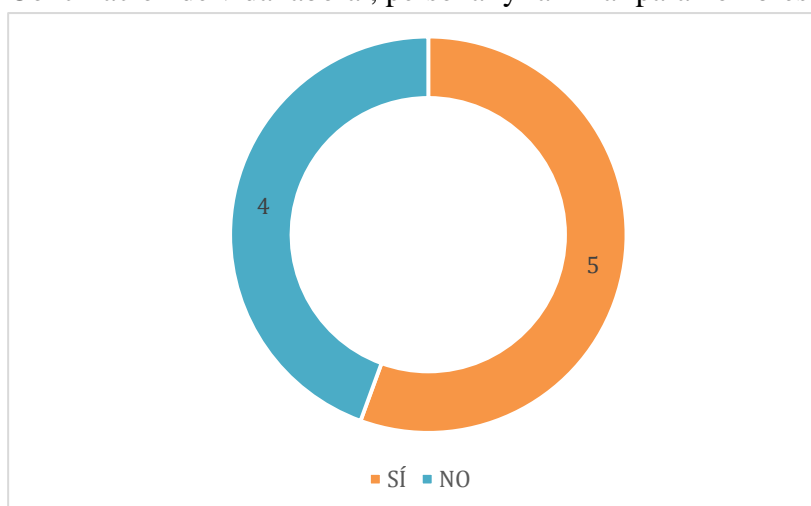
El 100% de los encuestados no cree que haya techo de cristal dentro del ayuntamiento.

- ✓ Conciliación de vida laboral, personal y familiar para mujeres



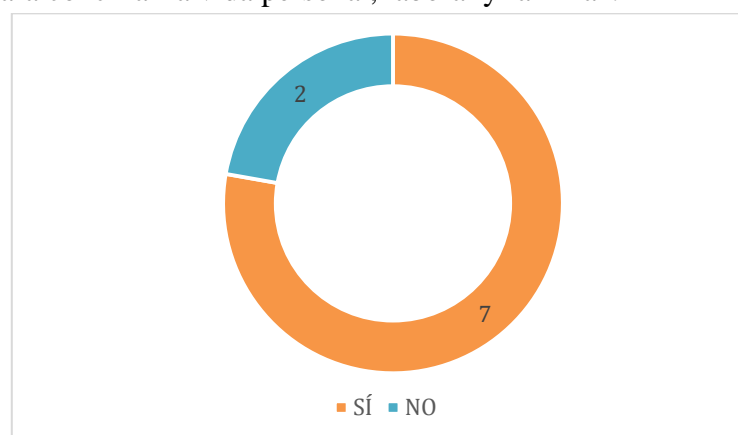
Un 56% cree que existe conciliación para las mujeres; el 44% lo niega.

✓ Conciliación de vida laboral, personal y familiar para hombres



Un 56% cree que existe conciliación para los hombres; el 44% lo niega.

✚ ¿Opina que las mujeres y los hombres deberían tener más oportunidades/facilidades en el ayuntamiento para conciliar la vida personal, laboral y familiar?



Un 79% de las encuestadas cree que debería haber más oportunidades y facilidades para conciliar dentro del ayuntamiento, tanto para hombres como para mujeres.

El 21% cree que ya hay suficientes facilidades.

- ✚ Marca con una X, si las conoce; qué medidas de conciliación/flexibilidad horaria se aplican en su ayuntamiento y/o su departamento:

Permiso de paternidad, acogida o adopción de 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimientos múltiples. (Aprobado el 1 de enero de 2017)	6
Derecho a acumular vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y/o paternidad	8
Ampliación de la baja por maternidad (más de las 16 semanas establecidas por ley)	5
Reducción de la jornada para padres/madres con hijos e hijas menores de 12 años	9
Horarios flexibles de entrada al trabajo para el cuidado de menores de 12 años, familiares enfermos o dependientes. El horario flexible es el comprendido entre 7:30 y 9:00 de la mañana de lunes a viernes; de 17:00 a 18:00 de lunes a jueves y de 14:30 a 15:30 los viernes	5
Reducción de jornada de un 50% durante un mes para atender a una persona enferma	1
Ampliación a 3 años el periodo máximo de excedencia por diferentes motivos familiares	0
Permiso retribuido de dos meses para la adopción	0
Formación continua durante los permisos de maternidad/paternidad	1

- ✚ ¿Qué otras medidas de conciliación/flexibilidad horaria no completadas anteriormente están puestas en marcha en el ayuntamiento/departamento?

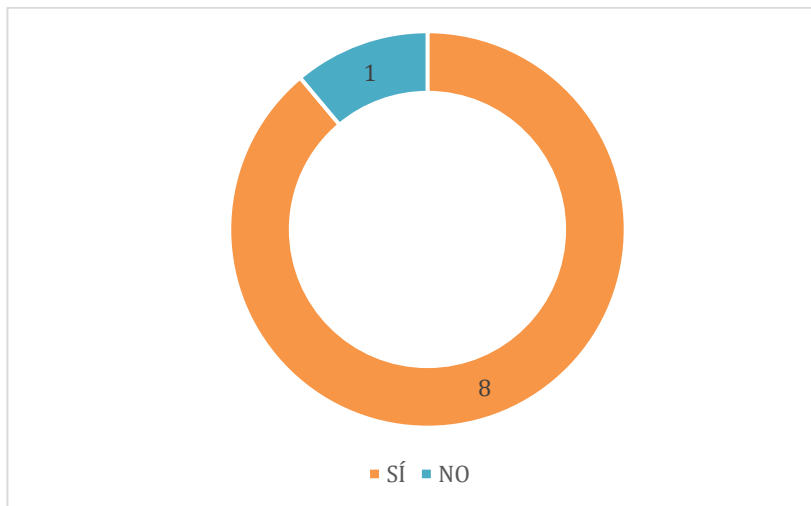
No se ha recibido ninguna respuesta.

- ✚ Mencione alguna medida que piensas ayudaría a mejorar la conciliación/flexibilidad horaria en su puesto de trabajo?

- ✓ **EDUCACIÓN:** Flexibilizar y racionalizar las entradas y salidas, Habilitar permisos especiales, Programas asistenciales de salud.
- ✓ **TESORERÍA:** Ampliación del horario flexible, trabajo desde casa (teletrabajo) más generalizado.

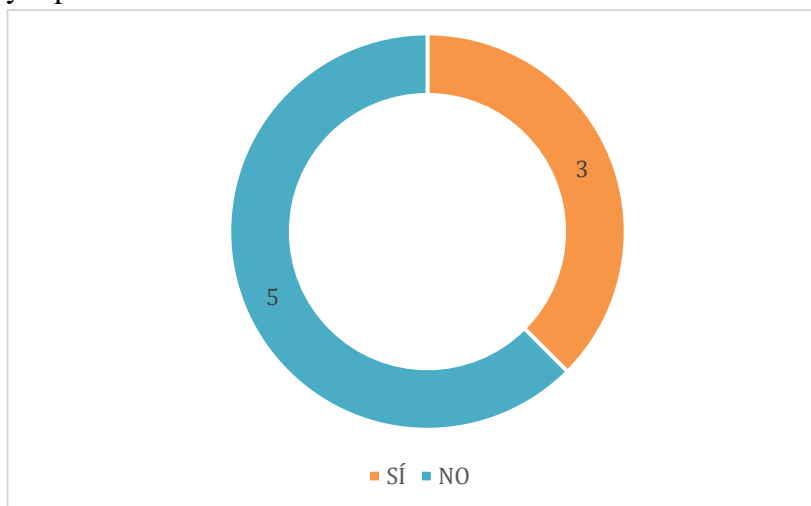
✓ **POLICÍA LOCAL:** Se adoptan cuantas medidas contempla la legislación vigente.

✚ ¿Estima que la prevención de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en su departamento es la adecuada?



El 89% de las encuestadas cree que los métodos de prevención de acoso sexual o por razón de sexo dentro del ayuntamiento es la adecuada. Un 11% (una persona) cree que no son suficientes.

✚ ¿Cree que en el ayuntamiento a nivel interno existen mecanismos de protección frente al acoso sexual y/o por razón de sexo?

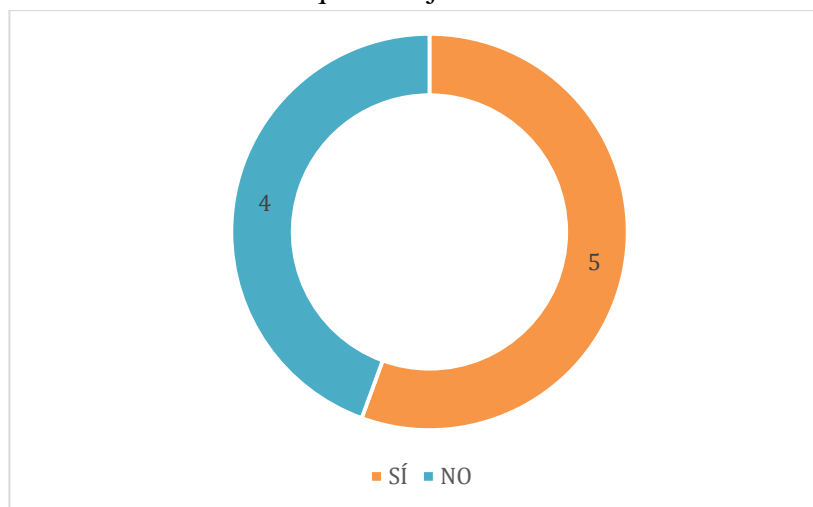


✓

✓ *No considero necesario ningún mecanismo de protección (alcaldía)*

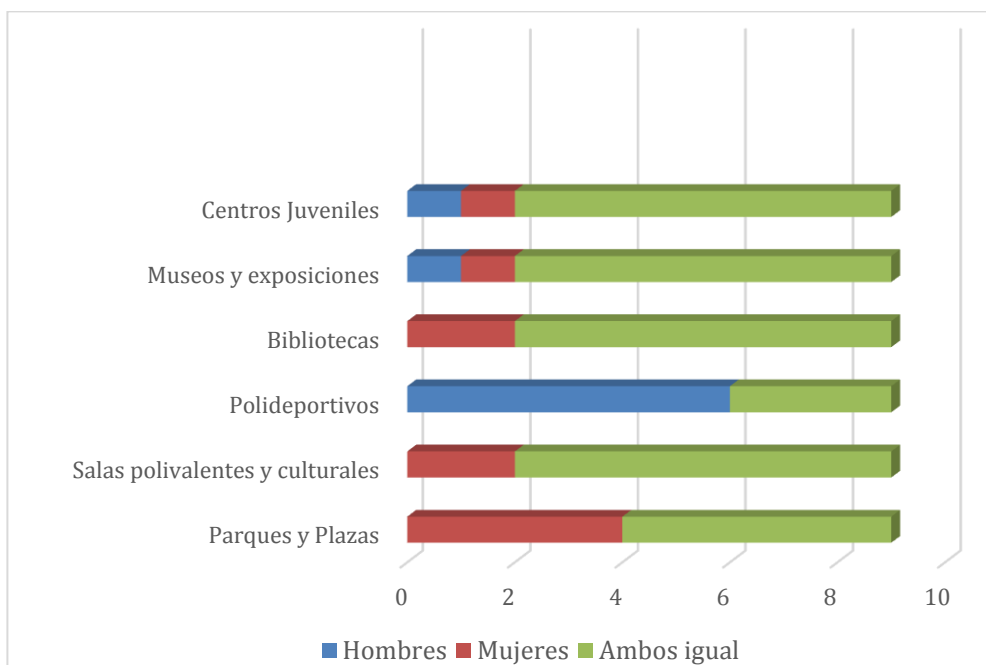
A esta pregunta, 8 personas han seleccionado una de las opciones. Así, un 62.5% de las personas cree que no existen mecanismos de protección para el acoso sexual o por razón de sexo dentro del Ayuntamiento. Un 37.5% cree que son suficientes.

- ✚ ¿Considera necesario un protocolo de actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo en la administración local en la que trabaja?



Un 56% considera necesario un protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo en la organización. El 44% restante opina que no es necesario.

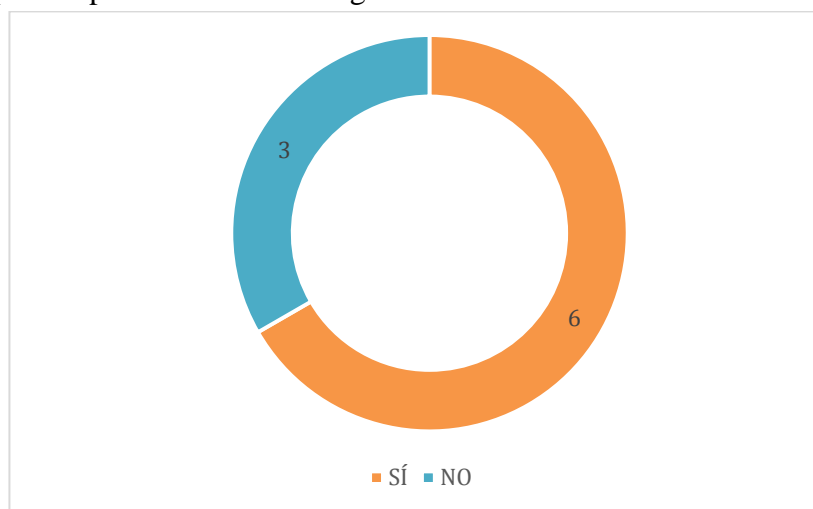
- ✚ ¿Quiénes ocupan, por norma general, los siguientes espacios o actividades?



Según las 9 personas encuestadas, **los parques y plazas, salas polivalentes y bibliotecas** son ocupadas normalmente por mujeres en su mayoría. En los **polideportivos**, creen que en su mayoría lo ocupan únicamente hombres.

Centros juveniles y exposiciones creen que los ocupan mujeres y hombres por igual.

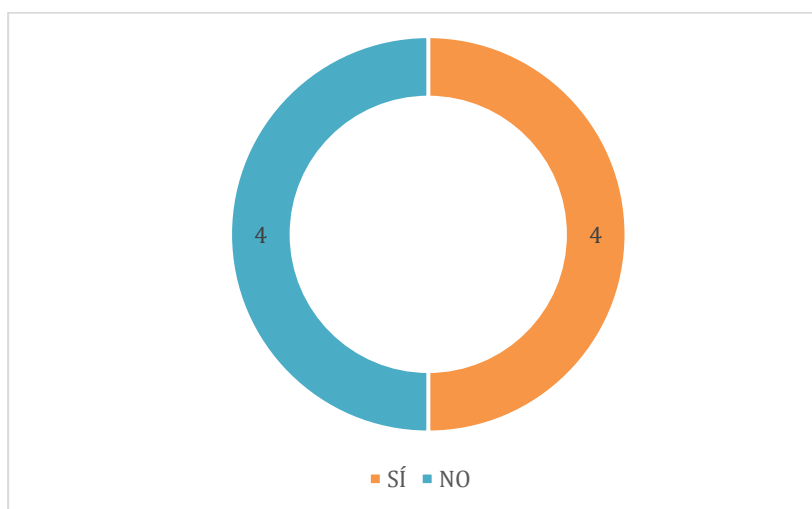
- ✚ ¿Cree que la prevención y el modelo coeducativo que se lleva a cabo en el municipio es beneficioso para implantar modelos de igualdad desde la infancia?



El 67% de las personas encuestadas creen que los modelos coeducativos llevados a cabo en el municipio son beneficiosos para implantar modelos de igualdad.

El 33% restante opina que no son totalmente beneficiosos.

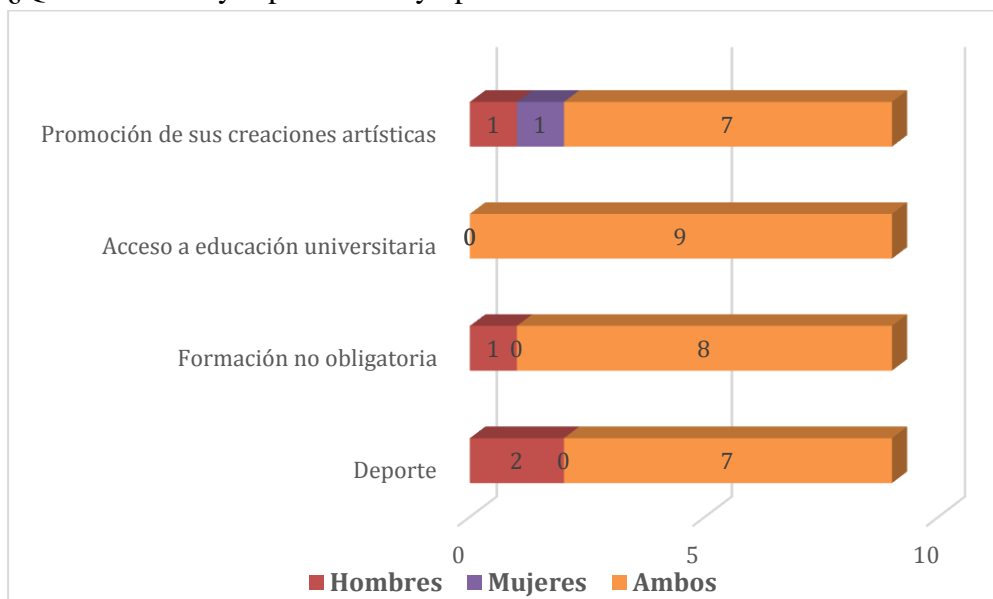
- ✚ ¿Piensa que el sexo influye en la promoción e igualdad de oportunidades?



- *¿En qué ámbito? (arqueología y patrimonio histórico)*

8 personas han contestado según las opciones propuestas, de las cuales el 50% cree que el sexo **no influye** en la promoción e igualdad de oportunidades.

✚ ¿Quién tiene mayor promoción y oportunidades en?



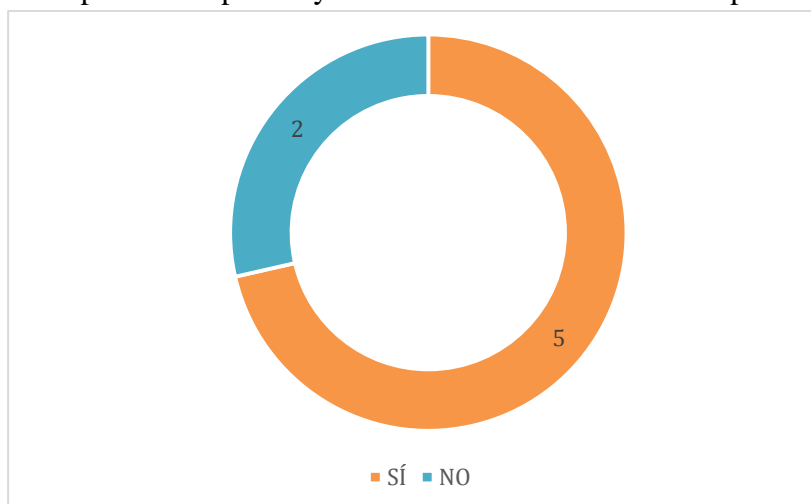
Entre el 70% y el 80% creen que ambos sexos tienen igual promoción y oportunidades en los ámbitos señalados

✚ ¿Cree que la seguridad y el bienestar de las mujeres se tienen en cuenta en las siguientes infraestructuras?

✓ NO HAN CONTESTADO A LAS OPCIONES PROPUESTAS:

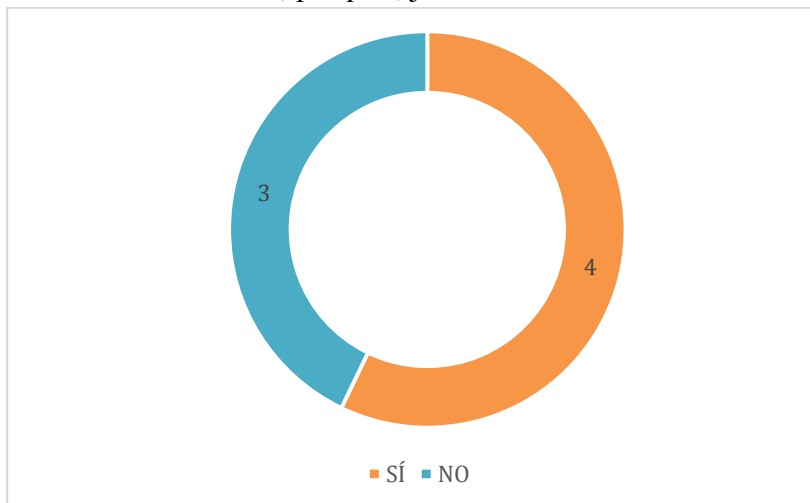
- **ARQUEOLOGÍA Y PATRIMONIO HISTÓRICO:** *No entiendo aquí el enfoque de género. Los hombres también tienen discapacidades o pueden sufrir una agresión por falta de iluminación*
- **ALCALDÍA:** *No comprendo qué distinción puede hacer en infraestructuras por razón de sexo.*

○ Transporte a hospitales y otros recursos a través de transporte urbano



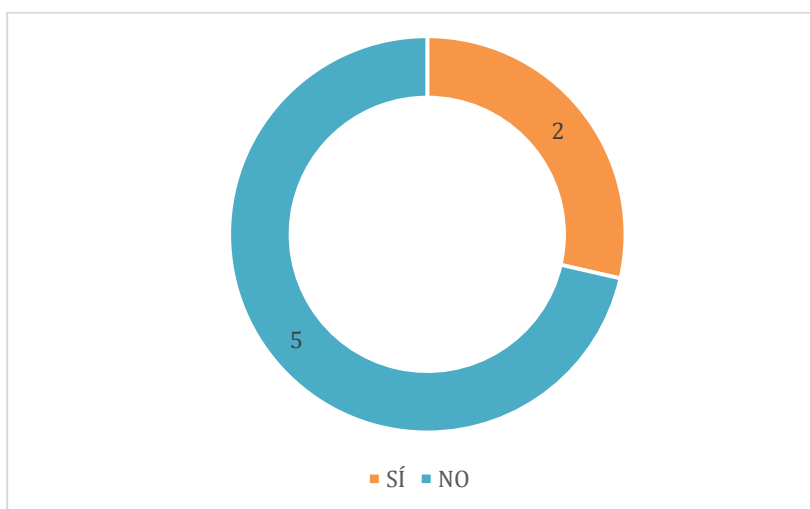
El 71.42% (de los que han marcado las opciones propuestas) creen que es seguro para las mujeres el transporte urbano del municipio.

- Iluminación de calles, parques, jardines...



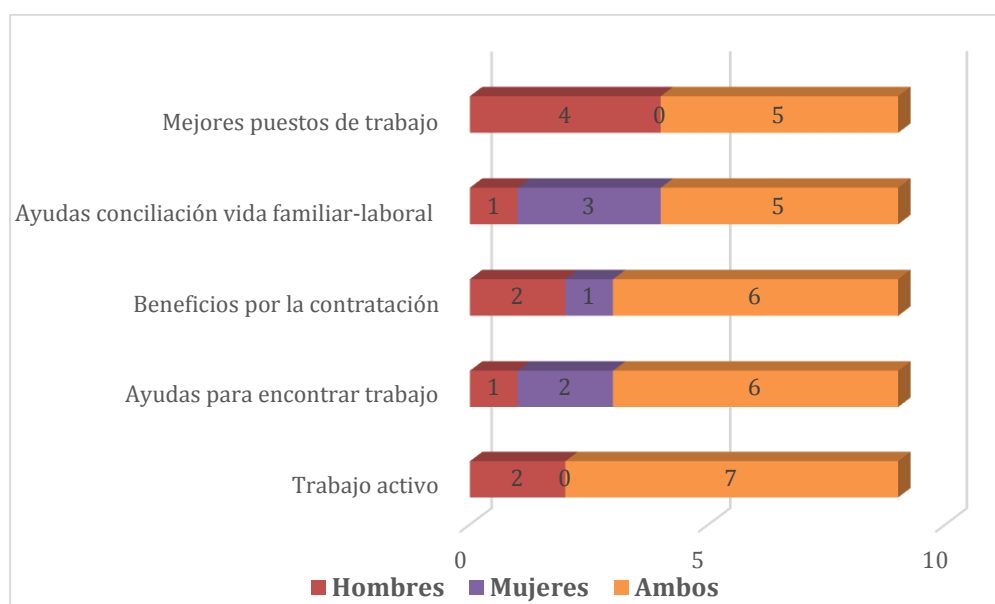
El 57.14% creen que la iluminación de parque, calles... dentro del municipio es segura para las mujeres. El 42.86% opina que la iluminación no es segura.

- Accesibilidad en aceras para carros/sillas de ruedas...



El 71.43% opina que la accesibilidad en aceras es favorable. El 28.57% cree que no lo es.

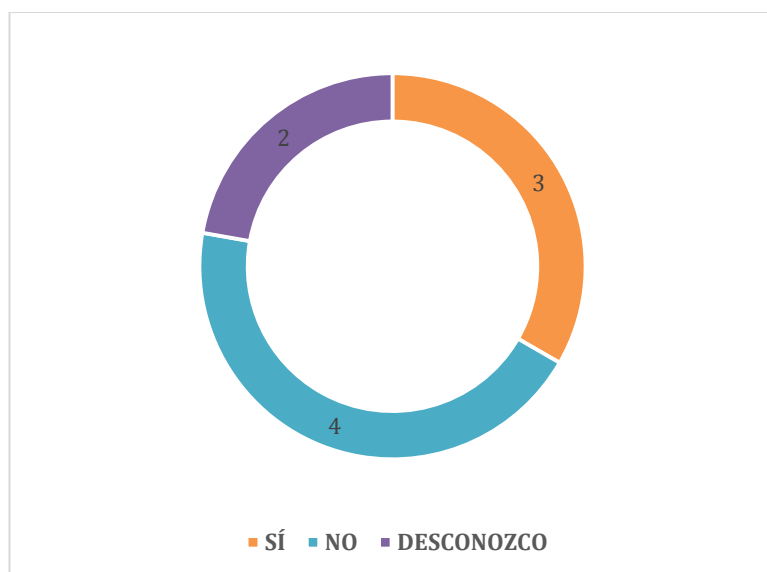
✚ ¿Quién tiene mayor promoción y oportunidades en?



Casi la totalidad de las personas encuestadas opina que ambos exos tienen iguales oportunidades y promoción en los aspectos referidos.

Respecto a los puestos de trabajo, el 44.44% cree que los hombres tienen mejores puestos. El 33.33% cree que las mujeres tienen mayores ayudas para conciliar la vida laboral, personal y familiar.

✚ ¿Crees que los servicios municipales ofrecen algún tipo de ayuda o recurso para favorecer la inserción sociolaboral de las mujeres



El 44.45% cree que las ayudas de los servicios municipales no favorecen la inserción sociolaboral de las mujeres dentro del municipio.

El 22.22% desconocen las ayudas que ofrecen los servicios municipales en este ámbito.

✚ ¿Podría mencionar alguna ayuda o recurso del que seas conocedor/a para favorecer la inserción laboral de las mujeres?

- **TESORERÍA:** Servicios de guardería en el centro de trabajo.

✚ OBSERVACIONES

- **EDUCACIÓN:** La Corporación municipal, dentro de sus competencias, debe recoger las prioridades que sean coherentes con su política hacia el ciudadano en general.
- **BIENESTAR SOCIAL:** Se han implantado dos planes de igualdad en el municipio de Villajoyosa anteriores al que se está realizando ahora.
- **ALCALDÍA:** Básicamente, creo que la participación de este departamento en la encuesta puede no ser demostrativo de la problemática que se analiza. En este departamento compartimos tareas hombres y mujeres en estricta igualdad de oportunidades, sin que el género sea motivo siquiera mínimo de diferenciación.

❖ **ANEXO 1. ENCUESTA REALIZADA POR LAS JEFATURAS DE PERSONAL.**

CUESTIONARIO
VALORACIÓN DE LA IGUALDAD DEL MUNICIPIO

Departamento	
Fecha	/ / 2017

Con el objetivo de conocer su opinión, actitudes y valores hacia la Igualdad rogamos cumplimente la siguiente encuesta que estamos realizando para la elaboración del diagnóstico del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Vila Joiosa 2018-2021.

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Datos persona que contesta al cuestionario: (tachar lo que proceda)

Sexo	Hombre			Mujer	
Formación	EGB/ESO	Bachiller	FP/Ciclos	Universidad	Sin estudios
Edad					
Área					

1.- GENERAL

ACTITUDES Y VALORES

1. En una escala del 1 al 5, indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 nada de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo:

		1	2	3	4	5
1	Las mujeres son más trabajadoras que los hombres					
2	Los hombres resuelven mejor los conflictos					
3	Las mujeres realizan mejor las tareas domésticas					
4	Los hombres realizan mejor las tareas de reparación					
5	Las mujeres están más capacitadas que los hombres para las tareas de cuidado de menores y personas dependientes					
6	Los hombres están más capacitados que las mujeres para tomar mejores decisiones en el ámbito laboral					

2. ¿Has percibido los siguientes casos de violencia en tu municipio (prostitución, bullying, violencia machista)? (Marcar con X los que corresponda)

Hacia niñas y mujeres	Prostitución	Bullying (acoso escolar)	Violencia machista	Acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo	Acoso sexual callejero (piropos, insultos, tocamientos)

Hacia niños y hombres	Prostitución	Bullying (acoso escolar)	Violencia doméstica	Acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo	Acoso sexual callejero (piropos, insultos, tocamientos)
------------------------------	--------------	--------------------------	---------------------	--	---

3. ¿Crees que se deberían realizar acciones preventivas para evitar el acoso callejero sexual hacia las mujeres?

SÍ	
NO	

4. En una escala del 1 al 5, indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 nada de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo:

		1	2	3	4	5
1	Feminismo es el movimiento que lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.					
2	Feminismo es la aptitud de prepotencia de las mujeres respecto a los hombres					
3	Machismo es la aptitud de prepotencia de los hombres respecto a las mujeres					
4	La igualdad de género implica que mujeres y hombres tengan los mismos derechos					
5	La prostitución no se puede enmarcar dentro de la violencia de género					
6	Violencia doméstica es cualquier tipo de agresión que se ejerce contra otra persona de sexo opuesto.					

LENGUAJE/ IMAGEN NO SEXISTA

5. Por norma general, ¿se hace uso de un lenguaje sexista (no utilizar el femenino para los cargos o utilizar como genérico el masculino para nombrarlo todo) en tu centro de trabajo, en los siguientes aspectos? (*Marcar con una X*)

		SI	NO
1	Nombramiento de cargos (director, supervisor, profesor....)		
2	Campañas, comunicados, cartelería (internos, externos)		
3	Opino que no es necesario especificar siempre ambos sexos para nombrar: "los funcionarios y las funcionarias"		
4	Se suelen evitar los estereotipos sexistas en las campañas que impulsa el ayuntamiento		
5	Creo que es una cuestión que importa poco o bastante poco en este ayuntamiento		

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

6. ¿Conoce la existencia de la Concejalía de Igualdad?

SI	
NO	

7. En una escala del 1 al 5, indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones, siendo 1 nada de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo: ¿Cuáles cree que son algunas de las funciones de esta área municipal (Concejalía de Igualdad)?

		1	2	3	4	5
1	Implantar políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera transversal en el ayuntamiento.					
2	Detectar la violencia contra las mujeres en el municipio e implementar acciones de prevención para intentar erradicarla en coordinación con el resto de áreas municipales					
3	Impulsar medidas que mejoren la calidad de vida de mujeres y hombres en el municipio					

8. ¿Cree que este área funciona de manera adecuada? Valora tu respuesta según tu grado de acuerdo con las opciones siguientes.

1 Nada adecuada	2 Poco adecuada	3. Adecuada	4 Muy adecuada	5. Totalmente adecuada
-----------------	-----------------	-------------	----------------	------------------------

9. ¿Tiene conocimiento que desde el ayuntamiento se desarrollen e impulsen políticas de igualdad?

SI	
NO	

10. ¿Cree que desde el ayuntamiento se deberían desarrollar más o menos políticas/acciones de igualdad?

MÁS	
MENOS	

11. ¿Se trabaja de manera coordinada realizando acciones para prevenir a violencia contra las mujeres por los diferentes departamentos municipales y agentes sociales del municipio?

SI	
NO	

12. ¿Opinas que esta tarea sería necesaria para la prevención de la violencia contra las mujeres?

SI	
NO	

13. ¿Se impulsan las medidas suficientes para mejorar la calidad de vida de hombres y mujeres en la localidad?

SI	
NO	

14. ¿Conoce las siguientes legislaciones? (Táchese las que proceda)

Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.	Art. 14 de la Constitución Española	Ley 9/2003, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
--	-------------------------------------	--	--

15. ¿Cree que su ayuntamiento está implicado en la mejora de implementar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

SI	
NO	

2.- SOBRE SU DEPARTAMENTO

16. ¿Le parece importante que su departamento se implique en conseguir una sociedad más igualitaria?

Sí, completamente	
Sí, un poco	
No, no es función principal de este dpto.	
No, ni éste ni ningún otro dpto. municipal	

17. ¿Ha participado en el último año su departamento en alguna actividad para promocionar o sensibilizar sobre la igualdad de género en el municipio?

Sí, en muchas	
Sí, en alguna	
No lo sé	
No	

18. ¿Cree que en su departamento queda margen para implantar nuevas medidas tendentes a mejorar la igualdad de género?

Sí, a nivel interno	
Sí, de cara a la ciudadanía	
Sí, a nivel interno y ciudadanía	
No lo sé	
No, ya hay suficientes medidas	

19. En el caso de que en el último año se haya adoptado alguna medida para beneficiar la igualdad de género en tu departamento ¿podría detallarla?

--

20. ¿Qué medidas propondría usted para mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio desde su departamento?

--

21. Estima que en su departamento existe:

	SÍ	NO
Discriminación laboral hacia las mujeres		
Salario más alto/Brecha Salarial a favor de los hombres en puestos de igual responsabilidad y horario		
Techo de cristal/ Promoción: Dificultades subjetivas para que las mujeres asciendan de nivel profesional		
Conciliación de vida laboral, personal y familiar para mujeres		
Conciliación de vida laboral, personal y familiar para hombres		

22. ¿Opina que las mujeres y los hombres deberían tener más oportunidades/facilidades en el ayuntamiento para conciliar la vida personal, laboral y familiar?

SI	
NO	

23. Marca con una X, si las conoce; qué medidas de conciliación/flexibilidad horaria se aplican en su ayuntamiento y/o su departamento:

	Permiso de paternidad, acogida o adopción de 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples. (Aprobado el 1 de enero de 2017)
	Derecho a acumular vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y/o paternidad
	Ampliación de la baja por maternidad (más de las 16 semanas establecidas por ley)
	Reducción de la jornada para padres/madres con hijos e hijas menores de 12 años
	Horarios flexibles de entrada al trabajo (se mantiene el número de horas semanales trabajadas, tanto para los turnos de mañana como para los de jornada completa) para el cuidado de menores de 12 años, familiares enfermos o dependientes. El horario flexible es el comprendido entre 7:30 y 9:00 de la mañana de lunes a viernes; de 17:00 a 18:00 de lunes a jueves y de 14:30 a 15:30 los viernes.
	Reducción de jornada de un 50% durante un mes para atender a una persona enferma
	Ampliación a 3 años el periodo máximo de excedencia por diferentes motivos familiares
	Permiso retribuido de dos meses para la adopción
	Formación continua durante los permisos de maternidad/paternidad

24. ¿Qué otras medidas de conciliación/flexibilidad horaria no completadas anteriormente están puestas en marcha en el ayuntamiento/departamento?

--

25. ¿Mencione alguna medida que piensas ayudaría a mejorar la conciliación/flexibilidad horaria en su puesto de trabajo?

--

26. ¿Estima que la prevención de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en su departamento es la adecuada?

SI	
NO	

27. ¿Cree que en el ayuntamiento a nivel interno existen mecanismos de protección frente al acoso sexual y/o por razón de sexo?

SI	
NO	

28. ¿Considera necesario un protocolo de actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo en la administración local en la que trabaja?

SI	
NO	

SU VISIÓN SOBRE RECURSOS ESTRATÉGICOS DEL MUNICIPIO

3.- DEPORTES, OCIO, EDUCACIÓN Y CULTURA

USO DE LOS ESPACIOS Y TIEMPOS

29. ¿Quiénes ocupan, por norma general, los siguientes espacios o actividades...
(Marca con una X tu respuesta –una única en cada enunciado--).

		MUJER	HOMBRE	AMBOS IGUAL
1	Parques/Plazas			
2	Salas polivalentes y culturales			
3	Polideportivos			
4	Bibliotecas			
5	Museos y exposiciones			
6	Centros juveniles			

30. ¿Cree que la prevención y el modelo coeducativo que se lleva a cabo en el municipio es beneficioso para implantar modelos de igualdad desde la infancia?

SI	
NO	

31. ¿Piensa que el sexo (hombre/mujer) influye en la promoción e igualdad de oportunidades?

SI	
NO	

32. ¿Quién tiene mayor promoción y oportunidades en?

		MUJER	HOMBRE	AMBOS IGUAL
1	Deporte			
2	Formación no obligatoria			
3	Acceso a educación universitaria			
4	Promoción de sus creaciones artísticas			

4.- INFRAESTRUCTURAS

33. ¿Cree que la seguridad y el bienestar de las mujeres se tienen en cuenta en las siguientes infraestructuras?

		SI	NO
1	Transporte a hospitales y otros recursos a través de transporte urbano		
2	Iluminación de calles, parques, jardines		
3	Accesibilidad en aceras para carros/sillas de ruedas, etc.		

5.- EMPLEO

34. ¿Quién tiene mayor promoción y oportunidades en?

		MUJER	HOMBRE	AMBOS IGUAL
1	Trabajo activo			
2	Ayudas para encontrar trabajo			
3	Beneficios por la contratación			
4	Ayudas conciliación vida familiar-laboral			
5	Mejores puestos de trabajo			

35. ¿Crees que los servicios municipales ofrecen algún tipo de ayuda o recurso para favorecer la inserción sociolaboral de las mujeres?

SI	
NO	

36. ¿Podría mencionar alguna ayuda o recurso del que seas conocedor/a para favorecer la inserción laboral de las mujeres?

--

6.- OBSERVACIONES

37. Aquí puedes dejar comentarios, sugerencias, observaciones, etc. que no aparezcan en los apartados anteriores y crea que puedan facilitar analizar la situación de la igualdad del municipio.

¡Muchas Gracias!

**Este diagnóstico sobre la igualdad de género
en La Vila Joiosa ha sido subvencionado por la
Diputación de Alicante.**



En La Vila Joiosa, Septiembre de 2017