

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa 2018-2021

Enero 2018



AJUNTAMENT DE LA VILA JOIOSA
Regidoria d'Igualtat

ÍNDICE

1. COMPROMISO MUNICIPAL CON EL PLAN DE IGUALDAD	3
2. PRESENTACIÓN	4
3. MARCO LEGAL	7
4. METODOLOGÍA DE TRABAJO	10
5. DIAGNÓSTICO PLAN DE IGUALDAD	11
5.1. DATOS PLANTILLA.....	11
5.2. DIAGNÓSTICO ÓRGANOS UNIPERSONALES.....	39
5.3. DIAGNÓSTICO COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	43
6. ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD	48
7. ANEXOS	52
ANEXO I FICHAS DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAJYOYOSA	53
ANEXO II GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS	61

1. COMPROMISO MUNICIPAL CON EL PLAN DE IGUALDAD

Con el avance de la sociedad, la mentalidad en materia de violencia contra las mujeres e igualdad ha ido abriéndose a nuevos significados. La sociedad machista y patriarcal se está viendo criticada con mayor fuerza en las últimas décadas. Los modelos de masculinidad y feminidad están en pleno cambio, dando paso a nuevas formas de ser personas, ampliando y reconociendo el abanico de posibilidades que existen en cuanto al sexo, género, orientación e identidad de género existentes. Las mujeres han ido ocupando un mayor espacio en la esfera pública y los hombres, aunque en menor medida, también han incrementado su espacio en la esfera privada.

Siendo deber de los poderes públicos impulsar acciones y medidas para favorecer una sociedad más igualitaria y justa y erradicar la violencia contra las mujeres, se han ido creando leyes para fundamentar y apoyar estos asuntos.

Los planes de igualdad de los distintos niveles administrativos marcan las líneas fundamentales y básicas en promocionar y transversalizar la igualdad en las políticas públicas, pero no hay que obviar la importancia de un plan de igualdad municipal, ya que se ajusta a la realidad e idiosincrasia concreta del municipio, cubriendo las necesidades más inmediatas de la localidad en materia de erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres y de apuesta por la igualdad. Es por ello que las administraciones locales tienen la obligación y la potestad para crear sus propios planes de igualdad municipales¹.

En este contexto, desde las Concejalías de Igualdad y Recursos Humanos se tiene el firme propósito de darle cumplimiento a la ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestro Ayuntamiento, predicando con el ejemplo hacia la sociedad.

Por este motivo la puesta en marcha conjuntamente con las representaciones sindicales y los distintos departamentos municipales de este I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa 2018-2021 que ha de contribuir a la eliminación de todas las formas de desigualdad en su ámbito laboral basadas en el género, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo, el acoso sexual, la promoción de la comunicación no sexista y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Existe el pleno convencimiento de que el desarrollo de las medidas y acciones contenidas en este plan promoverán una mayor responsabilidad social en el Ayuntamiento de Villajoyosa, en beneficio de las empleadas y empleados públicos y del conjunto de la sociedad en general.

Villajoyosa, 19 de abril de 2018



Andreu Verdú Reos
Alcalde de Villajoyosa



Mª Pilar Baigorri San Anselmo
Concejala de Igualdad y
Participación Ciudadana



Joan Lloret i Llinars
Concejal de Personal y
Hacienda

¹ Obligación marcada en la Disposición Adicional Séptima del EBEP por la cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) que establece que las administraciones públicas "habrán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres" y "habrán de 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".

2. PRESENTACIÓN

Desde el Ayuntamiento de Villajoyosa se ha impulsado la elaboración del Plan de igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa 2018-2021 como manifestación del firme compromiso que desde el equipo de gobierno se ha asumido para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, corregir las desigualdades y evitar la discriminación.

En consecuencia y con el objetivo de implementar de manera transversal el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito organizativo y de funcionamiento interno, el Ayuntamiento de Villajoyosa presenta el Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa 2018-2021 con objetivos y medidas en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones, conciliación de la vida familiar y laboral del personal, salud laboral y prevención del acoso sexual o por razón de sexo y lenguaje no sexista.

El Ayuntamiento de Villajoyosa en sesión plenaria de fecha 20 de julio de 2017 va asumir el compromiso de elaborar un Plan de igualdad entre mujeres y hombres como herramienta para la incorporación y la gestión de la igualdad en el Ayuntamiento vilero. Este plan de igualdad es una manifestación de la efectividad de este compromiso. El ámbito de intervención del Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa 2018-2021 afecta a la totalidad de su plantilla, funcional y laboral, así como al personal electo.

El proceso de implantación del Plan está diseñado para que sea participativo en todas sus fases: diagnóstico, elaboración y diseño, implementación y seguimiento y evaluación. En el proceso de elaboración del plan se ha contado con la colaboración de la plantilla municipal, de la empresa externa Tindaya Educación y de la Comisión de Igualdad.

Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad es el órgano encargado de impulsar la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa. Está configurada por integrantes del equipo de gobierno y por representantes de personal, sindicatos con representación en la Mesa de Negociación y la agente de igualdad del municipio, que ejerce de secretaria de la Comisión. Se regula por el reglamento de funcionamiento de la propia Comisión de Igualdad aprobado el 9 de febrero de 2018 y en sesión plenaria el 20 de abril de 2018.

El 9 de febrero de 2018 se procede a la constitución de la Comisión de Igualdad y fueron designados en su representación para formar parte de la comisión las siguientes personas:

- Presidencia: Alcalde o alcaldesa o persona en quien delegue
- Concejal o concejala de Igualdad o persona en quien delegue
- Concejal o concejala de Personal o persona en quien delegue
- Jefe de personal o persona en quien delegue
- Un representante por cada sección sindical que tenga representación en la Mesa de Negociación común de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Villajoyosa
- Secretaría: agente o técnico/a del área que tenga competencias en materia de igualdad o persona en quien delegue

La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, al menos dos veces al año. La primera –entre los meses de marzo-abril- para planificar las acciones anuales y la segunda –entre los meses de septiembre-octubre- para realizar el seguimiento del Plan de Igualdad, según viene marcado en el reglamento de funcionamiento de la Comisión aprobado el 9 de enero de 2018. Además, se podrán realizar todas aquellas reuniones que, de carácter extraordinario se consideren necesarias para el correcto desarrollo de las medidas del Plan, a petición de cualquier integrante de la Comisión.

Estructura

El Plan de Igualdad de Oportunidades de la plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa 2018-2021 se estructura en 6 áreas con 29 acciones o medidas que se han considerado necesarias para la consecución de sus objetivos, teniendo en cuenta que las acciones pueden ser modificables o ampliables a medida que se van ejecutando y surgiendo nuevas necesidades. Se trata, por tanto, de un plan flexible que intenta dar respuesta a la realidad.

1. Acceso al empleo
2. Conciliación de la vida personal, familiar
3. Clasificación profesional, formación y promoción
4. Retribuciones
5. Salud laboral y prevención del acoso sexual o por razón de sexo
6. Comunicación y lenguaje no sexista

Fundamentación y objetivo del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa (PMIO)

Un plan municipal (interno) 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 género². 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 desigualdad 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.

La 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 vida de las personas, desde la esfera de lo público hasta en la cotidianidad de la vida privada. Es deber

² 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".

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.

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, por ejemplo:

— 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 de 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 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, aún sin convivencia”. **Art. 1.**

• **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 cultural 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.**

— **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.**

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.

— **El Estatuto de Autonomía de la Comunidad (Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de Ley Orgánica 5/1982 de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana)** determina que:

“La Generalitat velará, en todo caso, porque 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”. **Artículo 11.**

— **Ley 9/2003, de 2 de abril de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres,** determina que :

“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.**

“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”. **Artículo 4.1.**

— **Ley 10/2010, de 9 de abril de la Generalitat Valenciana, de Ordenación y Gestión de la Función Pública.**

“Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional”. Disposición Adicional undécima.

— **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.

— **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

El Plan de Igualdad de la Plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa surge con la intención de convertirse en una herramienta de gestión de aprendizaje y mejora continuada centrada en el proceso de integración del principio de igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Villajoyosa. La metodología a seguir se centra en los principios de **participación, igualdad, colaboración, flexibilidad, pluralidad e inclusión**.

Desde esta perspectiva, el proceso de implantación está diseñado desde la puesta en marcha de las siguientes fases:

- Diagnóstico de situación en materia de igualdad

Partiendo de la premisa de conseguir realizar un diagnóstico verdaderamente útil, realista, adaptado a las peculiaridades del Ayuntamiento, junto al interés en lograr los objetivos propuestos, se ha diseñado una metodología de trabajo muy participativa e integral. El diagnóstico elaborado por la empresa Tindaya Educación en colaboración estrecha con las Concejalías de Igualdad y de Personal del Ayuntamiento de Villajoyosa, se ha desarrollado en seis fases: recopilación de datos y de documentación, análisis de las cifras por áreas municipales, encuestas sectoriales que sirven para ofrecer una imagen cualitativa del Ayuntamiento, análisis de la formación obtenida, redacción y presentación conclusiones a la Comisión de Igualdad.

- Diseño y elaboración del plan

Basándose en los resultados del diagnóstico, con los objetivos de asentar los datos positivos y de corregir las desigualdades destacadas, se plantean objetivos y acciones propuestos y negociados en la Comisión de Igualdad en las áreas siguientes:

1. Acceso al empleo
2. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral
3. Clasificaciones profesionales, formación y promoción
4. Retribuciones
5. Salud laboral y prevención del acoso sexual por razón de sexo
6. Comunicación y lenguaje no sexista

- Seguimiento y evaluación

El Plan de Igualdad se estructura en seis áreas para facilitar la gestión y el seguimiento de las acciones. En cada acción se establecen las medidas o indicadores para evaluar su eficacia y las personas o departamentos/entidades responsables de su puesta en marcha. El órgano encargado del seguimiento y evaluación del Plan es la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Villajoyosa. La Comisión de Igualdad será la encargada del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Conocerá todas las acciones, estudios, estadísticas e informes llevadas a cabo por parte de la Comisión de manera periódica. Todas las unidades implicadas en el plan remitirán anualmente a la Comisión de Igualdad información relativa a la ejecución de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad atendiendo a los indicadores planteados y con datos desagregados por sexo.

Con toda la información, las personas designadas en la Comisión elaborarán los informes de seguimiento de ejecución del Plan y de las propuestas que sean necesarias, al pleno de la Comisión de Igualdad.

La Comisión realizará un seguimiento anual de ejecución de las medidas y cuando finalice la vigencia a los cuatro años, se realizará una evaluación global del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa. Las fichas que se incluyen en el anexo I sirven de guía para conocer los entresijos de cada medida, las áreas responsables de su ejecución y los plazos, así como los indicadores de evaluación.

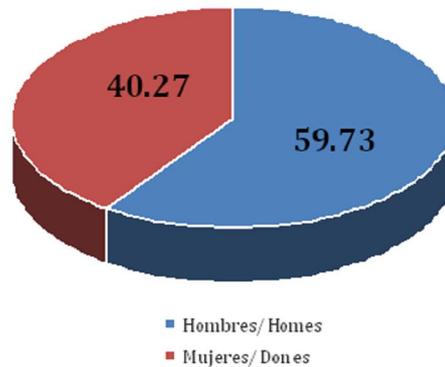
5. DIAGNÓSTICO PLAN DE IGUALDAD

5. 1. DATOS PLANTILLA

A. PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO:

La plantilla total del Ayuntamiento de Villajoyosa³ consta de 365 personas en plantilla, de las cuales encontramos que 218 son del sexo masculino y 147 del sexo femenino.

Plantilla desagregada por sexo / Plantilla disgregada per sexe



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 (se reconoce como paridad cuando los porcentajes son o se sitúan en los valores 60-40%).

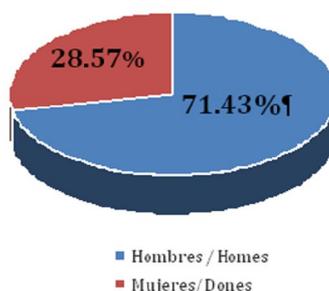
B. DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS MUNICIPALES

Dentro del Ayuntamiento encontramos 18 áreas municipales/departamentos. 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.

ALCALDÍA / ALCALDIA

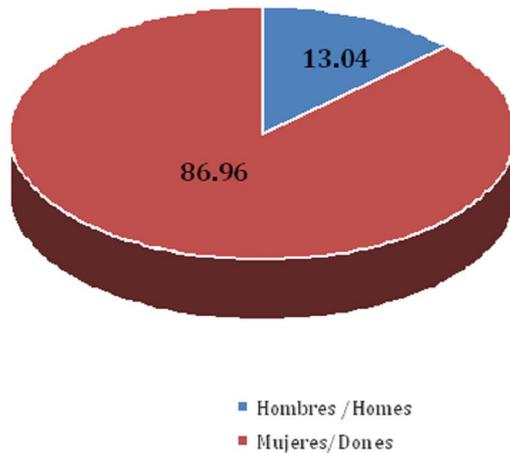


³ Datos del Departamento de Recursos Humanos a fecha de 13 de septiembre de 2017.

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.

BIENESTAR SOCIAL / BENESTAR SOCIAL

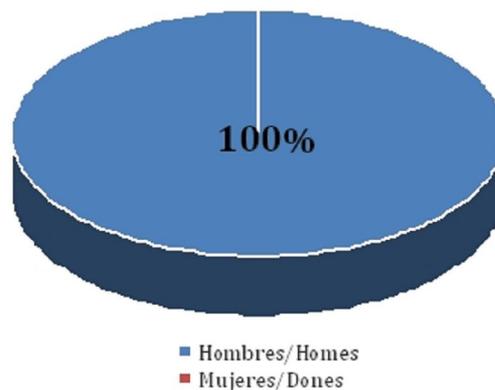


Esta diferencia podría deberse a una tradición de la feminización de las profesiones dentro del ámbito de los servicios a la sociedad, cuidados, atención sanitaria, etc.

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 ocupado por ellos.

CEMENTERIO/CEMENTERI

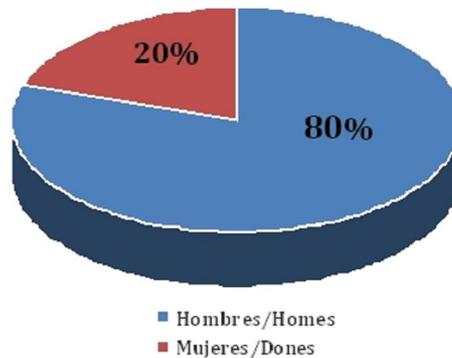


Comercio

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.

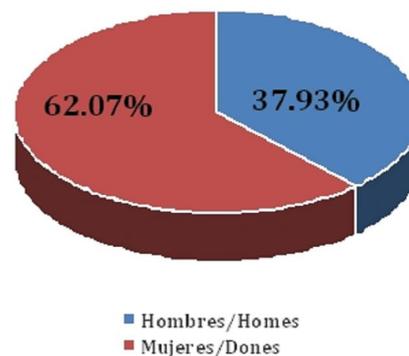
COMERCIO/COMERÇ



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%).

CULTURA

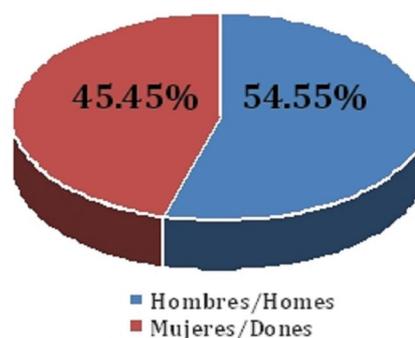


Analizando los porcentajes, podemos observar que en esta área existe una paridad entre sexos.

Deportes

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

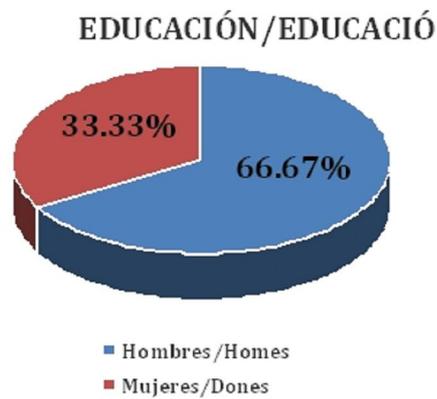
DEPORTES/ESPORTS



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

Educación

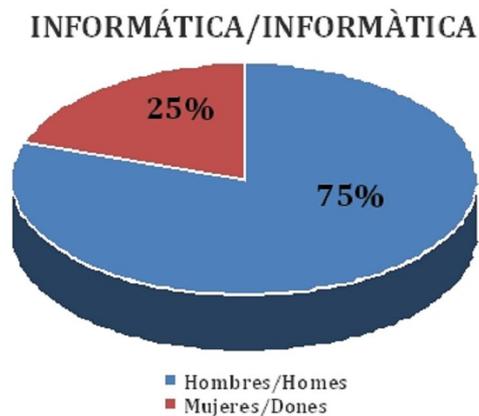
De las 15 personas que encontramos dentro del departamento, 10 pertenecen al sexo masculino y 5 al sexo femenino.



Si analizamos los porcentajes, encontramos que existe una diferencia del 33.34% entre mujeres y hombres dentro del departamento de Educación.

Informática

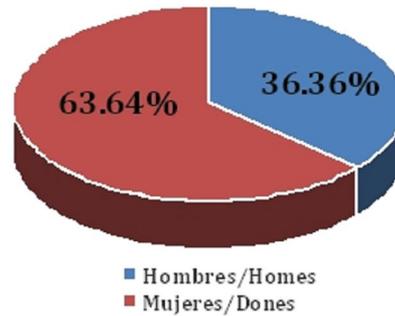
Dentro de este departamento encontramos que la masculinización dentro del ámbito de la informática sigue latente, donde de 4 personas que lo componen, 3 son hombres y solo 1 mujer.



Intervención

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

INTERVENCIÓN/INTERVENCIÓN

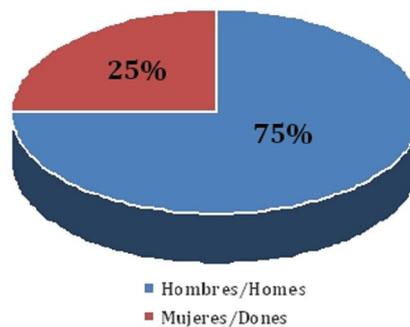


Las mujeres representan un 63.64%, mientras los hombres un 36.36%, por lo que observamos que este departamento se acerca a una paridad entre mujeres y hombres.

Juventud

En esta área se encuentran únicamente 4 personas: 3 varones y 1 mujer.

JUVENTUD/JOVENTUT

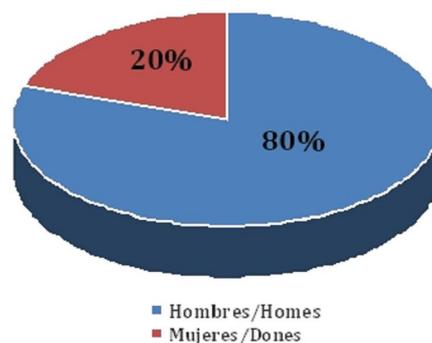


Existe una diferencia del 50% entre ambos sexos a favor del masculino.

Medio ambiente

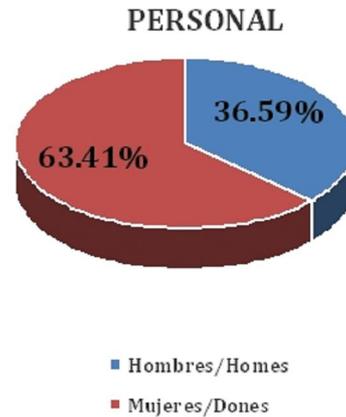
Este departamento está compuesto de 4 hombres y 1 mujer, una diferencia del 60% entre ambos sexos.

MEDIO AMBIENTE/MEDI AMBIENT



Personal

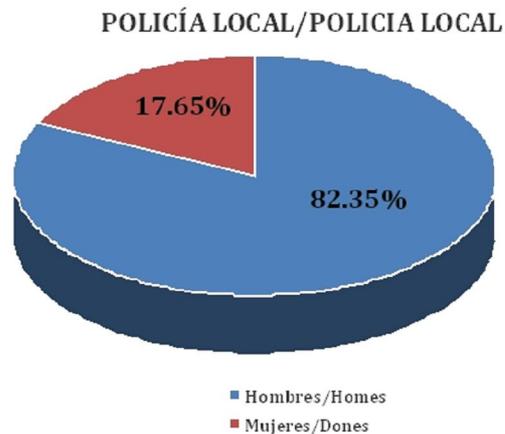
Está compuesto por un total de 41 personas, de las cuales 26 corresponden al sexo femenino y 15 al sexo masculino. En esta área se incluye parte de la plantilla de conserjes y de limpieza.



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.

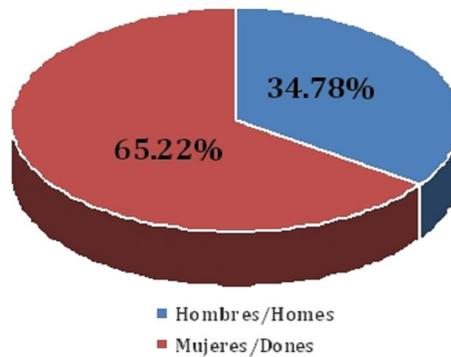


Observamos una diferencia entre ambos sexos que se eleva al 64.70% dentro del departamento. Esto evidencia la masculinización que sigue existiendo dentro de los diferentes cuerpos de seguridad del Estado dada la tardía incorporación de las mujeres a este ámbito profesional y la tradición cultural que ha designado históricamente esta ocupación a los hombres.

Secretaría

En 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.

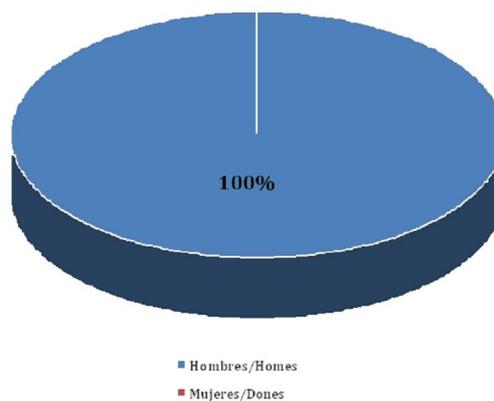
SECRETARÍA/SECRETARIA



Servicios Técnicos

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

SERVICIOS TÉCNICOS/SERVEIS TÈCNICS

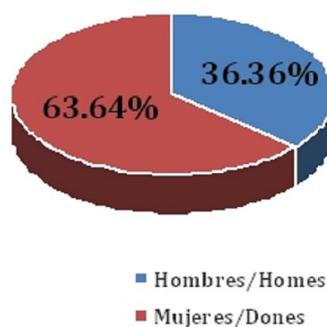


La principal causa de esta totalidad de hombres dentro del área sería la masculinización latente que existe dentro de estos servicios, donde los roles y estereotipos siguen suponiendo una barrera para la entrada de las mujeres a los mismos.

Tesorería

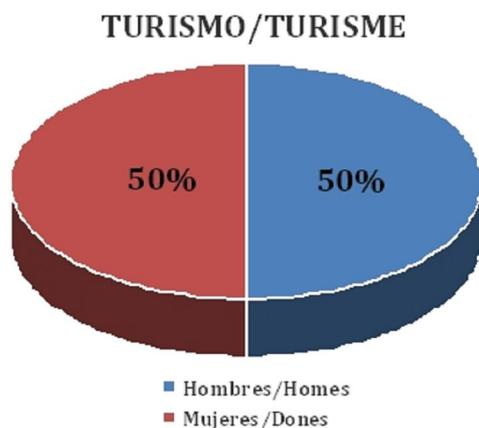
Esta área municipal está compuesta por un total de 11 personas, de las cuales de las cuales 4 son hombres y 7 mujeres, lo que supone una aproximación leve a la paridad 60-40%,

TESORERÍA/TRESORERIA



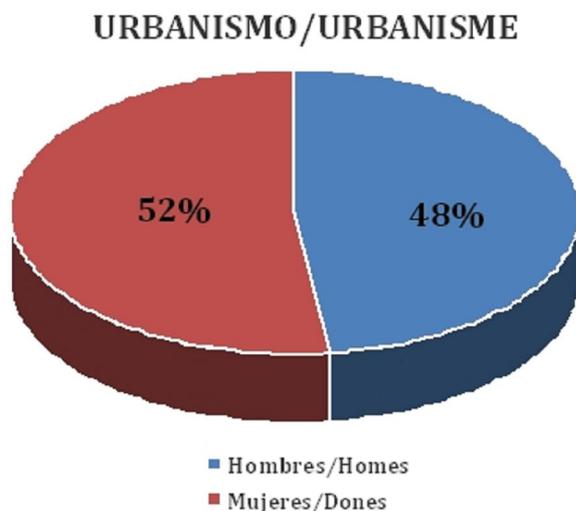
Turismo

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



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.

C. DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y EDAD

<i>Rango de edad</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
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.

D. 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 registra dentro del Consistorio.

<i>Año de contratación</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
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 la contratación de hombres y mujeres.

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. 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, servicios sociales, etc. Frente a estas funciones nos encontramos con las **tareas masculinas estereotipadas** como son las que tienen que ver con el área de obras y mantenimiento, cementerios, etc.

E. PLANTILLA POR SEXO Y RELACIÓN LABORAL

Dentro del punto de *relación laboral* que encontramos en el Ayuntamiento, se perciben 6 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, entre otros.

MUJERES	HOMBRES
23 (65,7 %)	12 (34,3 %)
TOTAL: 35	

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

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 (42,8 %)	4 (57,2 %)
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 (29,76 %)	118 (70,24 %)
TOTAL: 168	

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

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 (44,2 %)	67 (55,8 %)
TOTAL: 120	

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

Personal Laboral Fijo (L.F)

MUJERES	HOMBRES
3 (23,08 %)	10 (76,92 %)
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 (68,18 %)	7 (31,82 %)
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.

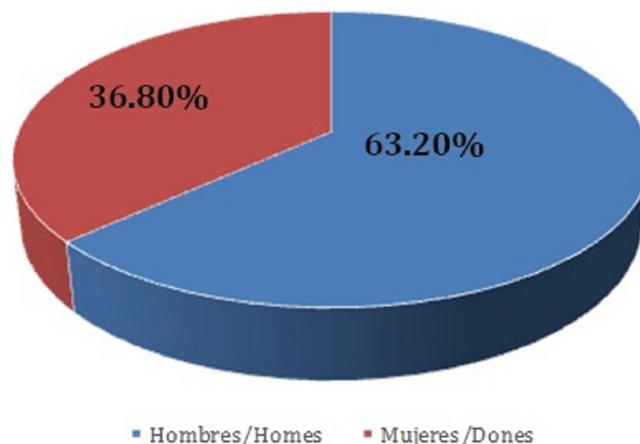
Plantilla funcionaria y funcionaria interina por sexo⁴

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 (36,8 %)	182 (63,20 %)	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.

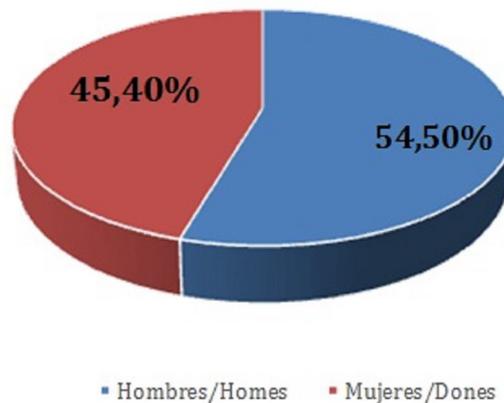


⁴ Datos de la Jefatura del Negociado de pagos a 1 de septiembre de 2017.

Funcionarios/as con interinidad

MUJERES	HOMBRES	TOTAL
55 (45,45 %)	66 (54,55 %)	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.

F. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SEXO

Dentro del Ayuntamiento de Villajoyosa, encontramos varios tipos de categorías profesionales en los cuales se organiza la plantilla. 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

Para conocer quienes abordan la toma de decisiones a nivel administrativo en el Ayuntamiento de Villajoyosa nos hemos centrado en los cargos que ostentan una mayor toma de decisiones o capacidad de mando: jefaturas de servicio, jefaturas de sección y jefatura de negociado, si bien hay otras jefaturas administrativas que se denominan de diferente manera –coordinación Bienestar Social, Intervención, Tesorería e Intendencia de la Policía Local-, que también incluimos como cargo ejecutivo. Cabe resaltar que no hemos incorporado las jefaturas de áreas que están dirigidas directamente por el concejal o la concejala (Deportes, Educación, Cementerio, Juventud y Parques y Jardines) ya que la organización profesional que está por debajo en el organigrama difiere del resto de departamentos. Dentro de máxima responsabilidad laboral encontramos:

PUESTO RESPONSABILIDAD	DE	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
Jefatura de Servicio (3 ⁵)	2	0	0	100 %	0 %
Jefatura de Sección (6)	3	3	3	50 %	50 %
Jefatura de Negociado (10)	5	5	5	50 %	50 %

⁵ En el Ayuntamiento de Villajoyosa hay 3 jefaturas de servicio denominadas como tal pero una, la de Secretario/a, está pendiente de salir la convocatoria para su provisión.

<i>Técnica/o en Comercio</i>		1	0 %	100 %
<i>Coordinación Bienestar Social</i>		1	0 %	100 %
<i>Intervención</i>		1	0 %	100 %
<i>Tesorería</i>		1	0 %	100 %
<i>Intendencia Policía Local</i>	1		100 %	0 %
Total	11	12	47,83 %	52,17 %

2. Plantilla Técnica-administrativa

La plantilla técnica-administrativa:

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
<i>Administrativo -a</i>	8	13	38,10 %	61,90 %
<i>Agente de Policía</i>	55	13	80,88 %	19,12 %
<i>Agente de Igualdad</i>	0	1	0 %	100 %
<i>Agente de Lectura</i>	0	4	0 %	100 %
<i>Animador -a sociocultural</i>	1	1	50 %	50 %
<i>Arqueólogo -a</i>	2	1	66,67 %	33,33 %
<i>Arquitecto -a</i>	2	0	100 %	0 %
<i>Arquitecto -a Técnico</i>	0	3	0 %	100 %
<i>Asesor -a Grupo</i>	3	2	60 %	40 %
<i>Personal auxiliar</i>	14	26	35 %	65 %
<i>Delineante</i>	2	2	50 %	50 %
<i>Educador -a</i>	0	2	0 %	100 %
<i>Educador -a social</i>	0	4	0 %	100 %
<i>Encargado -a</i>	2	0	100 %	0 %
<i>Guía Cultural</i>	0	1	0 %	100 %
<i>Informador -a Juvenil</i>	0	1	0 %	100 %
<i>Ingeniero -a Técnico</i>	0	1	0 %	100 %
<i>Inspector -a</i>	3	0	100 %	0 %
<i>Inspector/a de Policía</i>	3	0	100 %	0 %
<i>Monitor -a</i>	0	2	0 %	100 %
<i>Oficial de Policía</i>	8	1	88,89 %	11,11 %
<i>Oficial Ayuntamiento</i>	16	0	100 %	0 %
<i>Psicólogo -a</i>	2	2	50 %	50 %
<i>Restaurador -a</i>	0	1	0 %	100 %
<i>Técnico -a Auxiliar</i>	6	3	66,67 %	33,33 %
<i>Técnico -a</i>	6	7	46,15 %	53,85 %
<i>Trabajador -a Social</i>	0	8	0 %	100 %
TOTAL	133	99	57,33 %	42,67 %

Encontramos un total de **133 hombres y 99 mujeres** dentro de la plantilla técnica-administrativa. Se puede observar a lo largo de toda la tabla que en algunas profesiones 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 enraizando 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*. En el lado contrario, 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, ocupados únicamente por mujeres.

3. Personal operario.

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

CATEGORIA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
Conductor -a	5	0	100 %	0 %
Conserje	33	16	67,35 %	32,65 %
Peón	37	1	97,37 %	2,63 %
Limpieza	0	21	0 %	100 %
Total	75	38	66,37%	33,62%

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. Dentro de la categoría de Peón, profesión históricamente masculinizada, se sigue perpetuando este rol puesto que son 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 PLANTILLA POR SEXO Y RELACIÓN LABORAL

La carrera de funcionariado está compuesta por un 63,20% de hombres y un 36,8% de mujeres. 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 es muy relevante pero no alcanza la paridad que marca la legislación vigente a nivel autonómico, nacional y europeo. 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 desigualdad de acceso a empleos estables y sus consecuencias también están presente en el Ayuntamiento pese a que en el acceso se garantiza la igualdad de oportunidades, la imparcialidad y la objetividad en las pruebas de selección.

La toma de decisiones en la administración local está muy equilibrada, dado que existe un excelente reparto a nivel ejecutivo en los puestos de máxima responsabilidad. Cabe resaltar que los puestos de Tesorería e Intervención están ocupados por mujeres. El cargo de categoría profesional intermedia también guarda esta dinámica de representación paritaria. 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, operarios de obra y mantenimiento, etc.

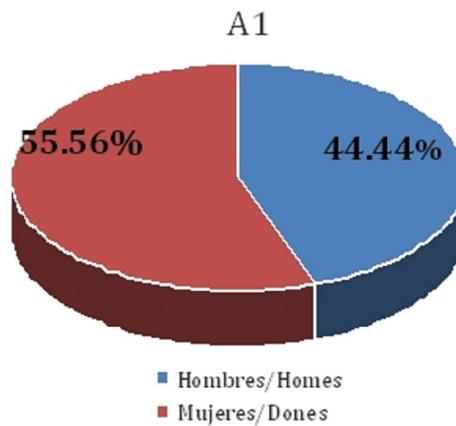
G. NIVEL DE ESTUDIOS

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:

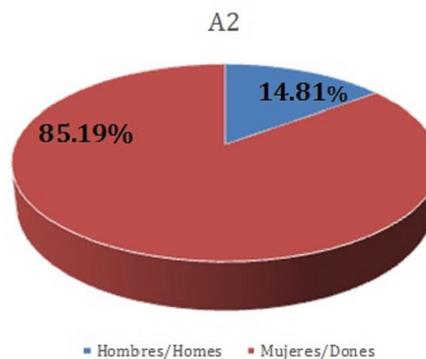
A1

A este grupo pertenecen las personas que poseen un título de grado, doctorado, licenciatura, título de arquitectura o ingeniería. Dentro del Ayuntamiento encontramos 27 personas pertenecientes a este grupo, de las cuales 15 pertenecen al sexo femenino y 12 al masculino (una diferencia escasa del 11.12%).



A2

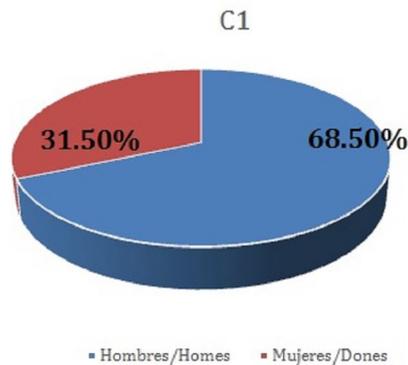
Están en posesión de un título de diplomatura universitaria, ingeniería/arquitectura técnica o título de licenciatura no regulada por el Plan Bolonia. 27 personas de la administración local pertenecen a este grupo, de las cuales 23 pertenecen al sexo femenino y 4 al masculino; una diferencia que se sitúa 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 en este nivel de estudios.

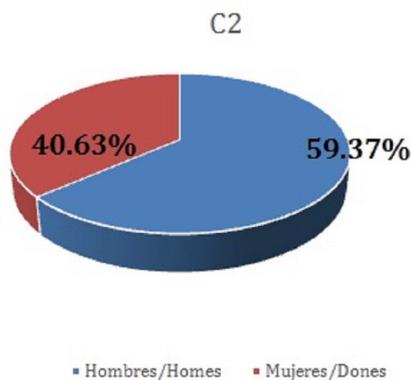
C1

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 académico. 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).

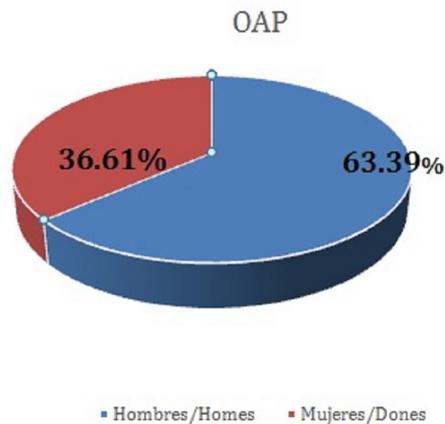


Sin especificar

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.



H. PLANTILLA POR SEXO, NIVEL DE ESTUDIOS Y GRUPOS DE CATEGORÍA

Dentro de este punto se llevará a cabo un análisis según el grupo de categoría al que pertenecen y el nivel de estudios que se requieren para el puesto. 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:

GRUP DE CATEGORIA	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	2	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	16	37

Dentro de estos niveles de estudios, encontramos un total de 16 hombres y 37 mujeres; lo que nos lleva a afirmar que hay más mujeres que ocupan puestos profesionales para los que se exige un A1 o A2 de formación académica.

MEDIOS (FP Medio, ESO, BUP, EGB)

Este grupo lo dividíamos en los puntos anteriores **C1** y **C2**. Dentro de este, se encuentran las categorías profesionales siguientes:

GRUPO DE CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
Administrativo -a	8	13
Agente de Policía Local	55	13
AAnimador -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
Tècni Técnico -a Auxiliar	5	3
Auxiliar Instalaciones	2	0
Auxiliar Turismo	0	4
Conductor-a	5	0
Oficial Ayto.	16	0
Técnico -a	1	1
TOTAL	124	67

Dentro de los estudios de nivel medio, encontramos un mayor número de hombres respecto a las mujeres. Así, presenciamos que dentro de este grupo, hay una masculinización dentro de los puestos responsabilidad intermedia, como pueden ser las personas que son oficiales del Ayuntamiento o encargados, donde sólo se presencian hombres.

Se sigue encontrando una masculinización dentro del cuerpo de **Policía Local**, donde un 80.88% de la plantilla pertenece 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/a** se encuentran feminizados, algo habitual dentro de estos trabajos designados históricamente a las mujeres. Únicamente localizamos una paridad en el puesto de responsabilidad denominado **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 esta labor profesional. 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.

CONCLUSIONES NIVEL DE ESTUDIOS/CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La mejor formación académica en el Ayuntamiento de Villajoyosa la tienen las mujeres y son las que más puestos acorde con su categoría profesional ocupan. 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.

Sería interesante realizar medidas dentro del Plan de Igualdad que fomentaran la proyección profesional ligada a la mejor formación o cualificación profesional para premiar el esfuerzo y el reciclaje académico dentro de la plantilla municipal.

I. 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.

J. 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 89 nuevas incorporaciones:

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2016	49	21 (42,86 %)	28 (57,86 %)
2017	40	15 (37,50 %)	25 (62,50 %)

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 relativa que se aproxima al 40%-60%.

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 (46 %)	27 (54 %)
2017	29	7(24,14 %)	22 (75,86 %)

Podemos 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 la solicitaron es muy notoria (46%).**

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

CONCLUSIONES DE MOVIMIENTO DE PERSONAL

La tendencia de nuevas contrataciones en el Ayuntamiento ha sido beneficiosa para las mujeres ya que son las que más contratos firmaron en 2016 y en 2017. Por otra parte, durante 2017, 29 personas de la plantilla se dieron de baja por motivos que no se especifican en los datos que maneja personal: 7 hombres y 22 mujeres. Habría que desentrañar en futuros informes de evaluación del Plan de igualdad, las motivaciones de si son bajas por cambio de trabajo, bajas médicas o por cuidado de hijos/as y/o responsabilidades laborales dado que son las mujeres las que más bajas acumulan.

J. 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).

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 nos centramos en 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 reconocida. 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 revisamos el número de reducciones de jornada según el sexo para el cuidado de hijos/as o familiares, encontramos:

PERSONAL	SEXO	DEDICACIÓN	REDUCCIÓN
Funcionaria	F	Cuidado hijo -a	13,33 %
Funcionaria	F	Cuidado hijo -a	50 %
Funcionaria	F	Cuidado hijo -a	13,33 %
Funcionaria	F	Cuidado hijo -a	50 %
Funcionaria	F	Cuidado hijo -a	13,33 %
Funcionaria	F	Cuidado hijo -a	13,33 %
Funcionaria	F	Cuidado hijo -a	13,33 %
Funcionaria	F	Cuidado hijo -a	13,33 %
Funcionaria	F	Cuidado hijo -a	13,33 %
Funcionaria	F	Cuidado hijo -a	13,33 %

El 100% de las personas (un total de 10) 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 14%; 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.

Con respecto al número de **excedencias por cuidado de hijos/as y/o familiares** dentro del Ayuntamiento de Villajoyosa no constan en el periodo analizado, es decir nadie ha solicitado un permiso de este tipo para el cuidado de hijos e hijas o familiares.

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. Esto podría ser 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.

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.

L. REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA PLANTILLA

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
HOMBRE	UGT
HOMBRE	UGT
MUJER	UGT
HOMBRE	UGT
MUJER	UGT

De les 5 persones que formen part del Comité de Empresa de l'Ajuntament, 3 s n homes i 2 s n dones; per la qual cosa, es pot observar que hi ha una paritat 60-40 % entre homes i dones. El 100% pertanyen a la secció sindical de la UGT (Unio General de Treballadors).

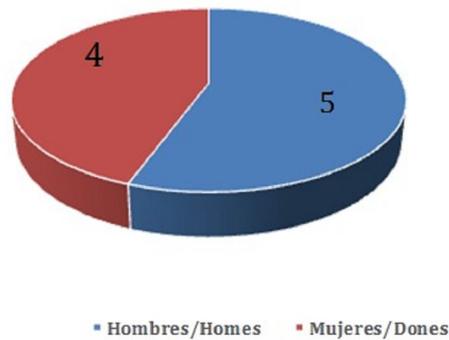
NOMBRE DE DONES I HOMES QUE VAN PRESENTAR CANDIDATURA EN LES ÚLTIMES ELECCIONS AL COMITÉ D'EMPRESA EN 2014

Les candidatures presentades al Comité d'Empresa l'any 2014 van constituir un total de 9, de les quals 5 van ser homes i 4 dones.

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 secci  sindical de **UGT** (Unio General de Trabajadores).

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

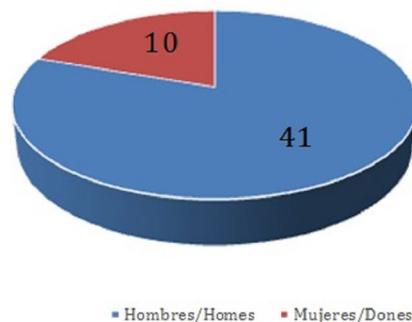
Las candidaturas presentadas al comité de empresa en el año 2014 constituyeron un total de 9 candidaturas, de las cuales 5 fueron varones y 4 mujeres.



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.

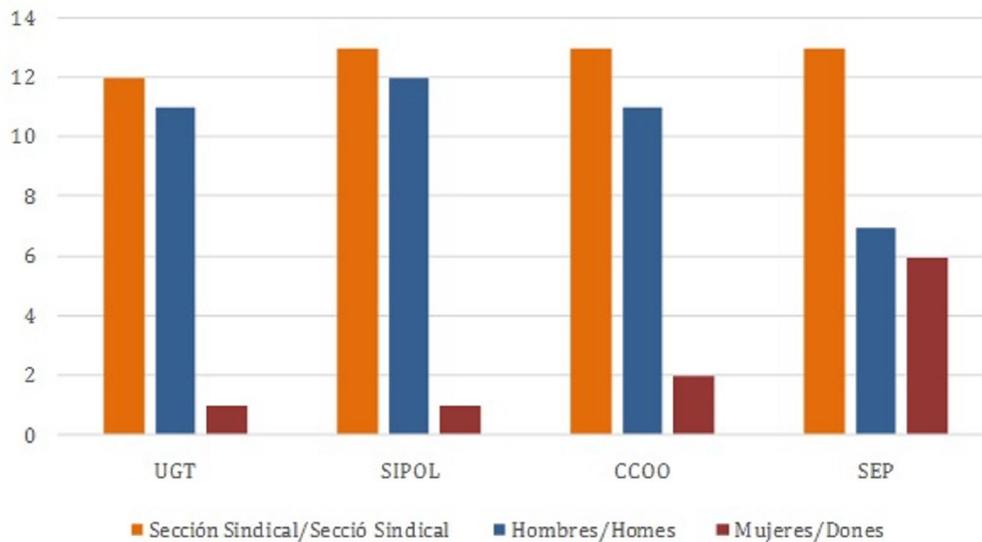
NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES QUE PRESENTARON CANDIDATURA A LAS ÚLTIMAS ELECCIONES A LA JUNTA DE PERSONAL EN 2014.

Dentro de las candidaturas presentadas en el año 2014 para las elecciones a la Junta de Personal⁶, 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:

⁶ Datos del área de Personal del Ayuntamiento de Villajoyosa.

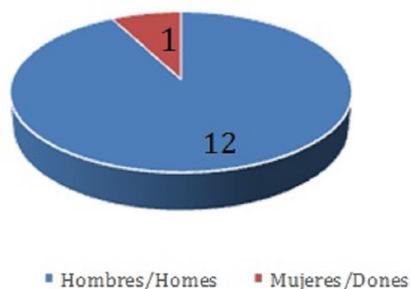


Tan solo encontramos una paridad de candidaturas dentro del SEP (Sindicato de Empleados Públicos), donde 7 son hombres y 6 mujeres. Entre los sindicatos restantes, observamos que las candidaturas de mujeres son escasas (entre 1 y 2 candidaturas por sindicato) en comparación con las de los varones (11/12 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:

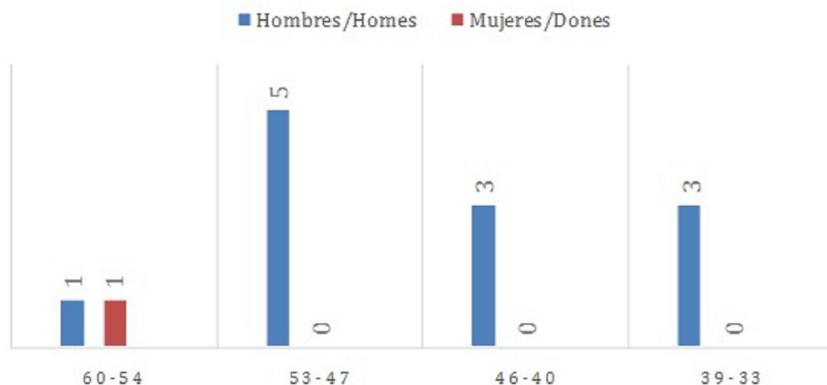
Representantes de Junta de Personal/Representants de la Junta de Personal



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

DISTRIBUCIÓN DE REPRESENTANTES SINDICALES POR EDAD Y SEXO

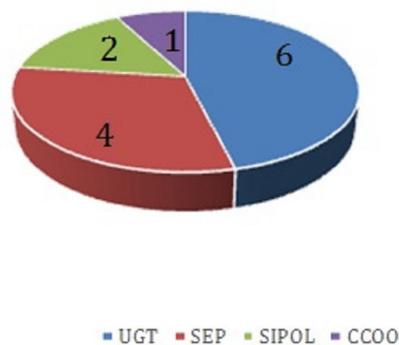
Si revisamos los/as representantes sindicales por edad (en el año 2014) y sexo, encontramos:



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 esta organización, le sigue el **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.

CONCLUSIONES FINALES DEL DIAGNÓSTICO

1. DATOS 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 la administración local. Si revisamos el reparto de hombres y mujeres por áreas, nos encontramos con que hay departamentos muy feminizados vinculados al trabajo que tradicionalmente se le ha designado a las mujeres: personal administrativo, limpieza, servicios sociales, etc.

Frente a estas funciones nos encontramos con departamentos cuyas tareas han sido asignadas tradicionalmente a los hombres como son las que tienen que ver con trabajos relacionados con las obras, mantenimiento y la seguridad. Existe, por tanto una poderosa **segregación horizontal**⁷ que se refleja en la concentración de mujeres y hombres en ciertos tipos de profesiones, áreas o sectores que históricamente han ido ocupando.

No obstante, los datos también indican que el modelo tradicional de reparto de roles profesionales ha ido cambiando y ejemplo de ello son los departamentos relacionados con las cuestiones económicas como Intervención donde hay mayor número de mujeres que de hombres y Tesorería donde sucede lo mismo. Por otra parte, hay áreas donde la plantilla en cuanto a sexo está muy equilibrada (Deportes, Urbanismo, Turismo) y otros departamentos donde la diferencia es muy grande como son la Policía Local e Informática donde apenas hay mujeres y, en el extremo opuesto, Bienestar Social donde casi no hay empleados. Sería interesante abordar medidas de acción positiva a través de las que poder combatir la segregación horizontal antes citada en determinadas áreas municipales y otras en las que alcanzar un equilibrio de representación de mujeres y hombres.

2. RELACIÓN LABORAL

El 63.20% del funcionariado de carrera en la administración pública de Villajoyosa son hombres, representando las mujeres una fuerza de trabajo del 36.8%. 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 es relevante pero aún no ha llegado a la igualdad deseada que marca la legislación vigente. Por otra parte, las mujeres en el Ayuntamiento de Villajoyosa, son quienes más rubrican los contratos temporales, que es un dato importante dado que aunque el acceso a un empleo es beneficioso para las mujeres se trata de empleo inestable, tal y como acontece en el mercado de trabajo nacional.

La toma de decisiones en la administración local está muy equilibrada. Existe un reparto muy equitativo de mando en el Ayuntamiento de Villajoyosa ya que aunque las Jefaturas de Servicio están ocupadas por hombres, en las áreas de decisión económica –y por tanto de importante carga de poder- están lideradas por mujeres (Treasorería e Intervención). Los cargos de categoría profesional intermedia también guardan esta dinámica de representación paritaria. 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 –seguridad, mantenimiento, etc.-.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NIVEL DE ESTUDIOS

Las mujeres tienen mejor cualificación profesional en el Ayuntamiento de Villajoyosa. En el nivel de estudios superior equivalente a la posesión de una licenciatura, doctorado,

⁷ *Segregación horizontal: concentración de mujeres y hombres en sectores y lugares de trabajo específicos. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad, Glosario de términos para la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998 ISBN-92-828-2614-7)*

diplomatura, grado o máster, y que es requisito para el puesto en la administración, encontramos un total de 17 hombres y 37 mujeres. En los niveles más bajos (Formación Profesional o equivalente, ESO o BUP) hay más hombres (124) que mujeres (67). En el nivel de sin estudios también hay más hombres (69) que mujeres (42).

Habría que analizar más en detalle la relación entre la clasificación profesional requerida para el puesto y el nivel de estudios de cada persona de la plantilla para tener una radiografía más clara del nivel de formación de los empleados y empleadas y valorar. De este modo se podrían articular medidas para promocionar en base a la formación y cualificación profesional dentro del Ayuntamiento.

4. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

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, sobre todo, en aquellas áreas donde existe un desequilibrio de toma de decisiones.

5. MOVIMIENTO DE PERSONAL Y BAJAS

Durante 2017, hubo más incorporaciones al Ayuntamiento de Villajoyosa de mujeres (25) que de hombres (9) lo cual es un dato muy positivo para las mujeres. Además, 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. Esta diferencia podría derivarse al hecho social de 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.

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 (un total de 10 en 2017) las que solicitan en exclusiva los permisos, como la reducción de jornada por el cuidado de menores de 12 años. Durante el mismo periodo de tiempo analizado no se solicitó ninguna excedencia por cuidado de hijos/as o familiares dependientes o con discapacidad.

Este hecho podría ser debido a que los hombres encuentran más barreras –objetivas o subjetivas- para solicitar estas opciones de conciliación, o porque la perpetuación de estereotipos relega a los hombres únicamente al mundo laboral y a las mujeres las mantiene como responsables del entorno familiar y de los cuidados.

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.

7. REPRESENTACIÓN SINDICAL

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. Es relevante el dato de que en las últimas elecciones a la Junta de Personal de 2014 se presentaron un total de 51 candidaturas de todos los sindicatos y solo de ellas había 10 que las ocupaban mujeres. La falta de mujeres para poder ocupar puestos de relevancia en la toma de decisiones sindical fuerza a una configuración de la Junta de Personal donde solo hay una mujer, lo que deja en evidencia la visión masculina del ámbito profesional. Ante el desconocimiento de si esta situación viene marcada por desinterés de las mujeres hacia cuestiones sindicales o por otros motivos más relacionados con la carga de trabajo dentro y fuera del puesto, sería conveniente realizar acciones que fomenten la presentación de candidaturas para incorporar una visión femenina en temas sindicales, siendo esta una cuestión verdaderamente importante.

5.2. DIAGNÓSTICO ÓRGANOS UNIPERSONALES

1. ÓRGANOS UNIPERSONALES

De acuerdo con la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, el Ayuntamiento de Villajoyosa, órgano de administración del municipio, está integrado por concejales y concejalas y por la persona que lo preside, el alcalde o alcaldesa.

En la siguiente tabla podemos observar la **estructura organizativa** del Ayuntamiento⁸:

ORGANIZACIÓN MUNICIPAL	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Alcaldía	-	1	1		100 %
Concejalías	3	6	9	33,3 %	66,6 %
Secretaría	-	1	1	-	100 %
Tenencias de Alcaldía	3	4	7	57 %	42 %

El Ayuntamiento de Villajoyosa cuenta con un alcalde, un secretario y nueve concejalías ocupadas por seis hombres y tres mujeres, lo que establece una composición no equilibrada entre la participación femenina y masculina ya que no es una representación paritaria⁹. Las tenencias de Alcaldía están repartidas entre cuatro hombres y tres mujeres (primer teniente es un hombre; segunda, una mujer; tercera, un hombre; cuarto hombre; quinta, una mujer, sexta, una mujer y séptimo, un hombre), lo que establece una participación más equilibrada.

En lo que respecta a la estructura orgánica-ejecutiva del Ayuntamiento, desde el gobierno del Consistorio se distinguen nueve **concejalías y Alcaldía**. En la siguiente tabla se muestra el listado de las concejalías municipales y el sexo de quienes las ostentan:

CONCEJALÍAS	Mujer	Hombre
Alcaldía	-	1
Hacienda, Sanidad, Contratación, Personal, Organización y Transparencia, Sociedad de la Información y Órganos de Gobierno		1
Juventud, Educación y Cultura, Patrimonio Histórico, Redes Sociales, Casa de la Juventud	1	-
Medio Ambiente, Fomento Económico (agricultura), Cementerio, Urbanismo (agua y alcantarillado)	-	1
Igualdad, Bienestar Social (desahucios), Participación Ciudadana, Transporte (colectivo urbano)	1	-
Fiestas, Fomento Económico (excepto agricultura)	1	-
Limpieza Urbana, Urbanismo (excepto agua y alcantarillado), Seguridad Ciudadana y Tráfico	-	1
Bienestar Social y Deportes	-	1
Patrimonio y Servicios Técnicos	-	1
TOTAL	3	6

Como se puede apreciar de nuevo observamos una composición no equilibrada donde que los hombres ocupan el doble de puestos ejecutivos que las mujeres. Además, se evidencia la existencia de la **segregación horizontal**, es decir, las concejalías que abordan temáticas más feminizadas están a cargo de mujeres -a excepción de Bienestar Social- y son Educación, Cultura, Fiestas, Igualdad o Mujer. Concejalías como Hacienda, Contratación, Urbanismo,

⁸ A fecha 30 de septiembre de 2017. Datos de Alcaldía/Secretaría.

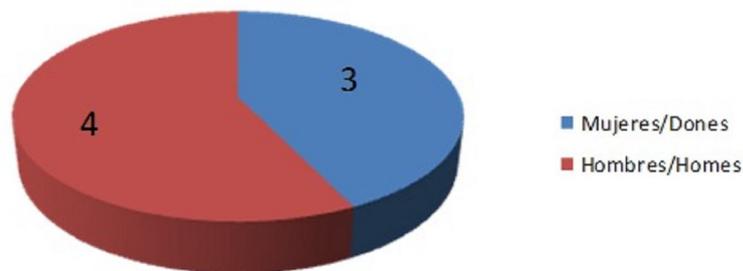
⁹ LOI. Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de manera que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean el menos del cuarenta por ciento. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. BOE 71 de 23-3-2007.

Seguridad y Servicios Técnicos los gobiernan hombres, los cuales se corresponden con sectores tradicionalmente masculinizados.

2. ÓRGANOS COLEGIADOS

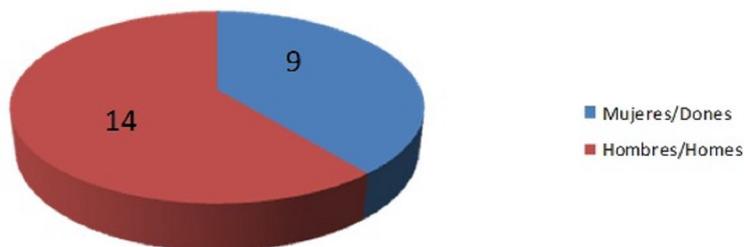
En relación a la **Junta de Gobierno Local**¹⁰, esta tiene atribuidas, como competencia, la asistencia al alcalde en el ejercicio de sus atribuciones y aquellas que este u otro órgano municipal le delegue o, si cabe, las que le atribuyen las leyes. El Ayuntamiento de Villajoyosa muestra un perfil paritario ya que está compuesta por 4 hombres y 3 mujeres lo que representa un 57% de hombres y un 43% de mujeres, volviendo a reflejarse un equilibrio de representación desde el punto de vista de la participación de mujeres y hombres.

Junta de Gobierno Local/ Junta de Govern Local



En lo que respecta al **Pleno de la Corporación**, órgano colegiado de carácter necesario, está integrado por el conjunto de concejales y concejales, ostentando la presidencia el alcalde o alcaldesa y contabilizando al Secretario Accidental y la Interventora de la Corporación. En su composición hay un total de 23 personas (14 hombres y 9 mujeres) que en términos relativos se traduce en una **relativa paridad** en la participación con un 39% de mujeres y un 61% de hombres, tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

Pleno de la Corporación/Ple de la Corporació



En relación a las **Comisiones Informativas** –otra tipología de órganos colegiados de carácter necesario-, actualmente en el Ayuntamiento de Villajoyosa hay un total de cinco como se muestra en la tabla que sigue:

¹⁰ LBRL. Artículo 19. 1. b) La Junta de Gobierno Local existe en todos los municipios con población superior a 5.000 habitantes y en los de menos, cuando así lo dispone su reglamento o así lo acuerda el Pleno de su ayuntamiento.

COMISIONES INFORMATIVAS ¹¹	M	H	Total	% M	% H
1. Urbanismo, Servicios Técnicos, Limpieza Urbana, Fomento Económico y Cementerio	5	8	13	38 %	62 %
2. Hacienda, Contratación, Personal, Organización, Transparencia y Sociedad de la Información	4	9	13	31 %	69 %
3. Cultura, Juventud, Patrimonio, Educación, Deportes, Transportes, Fiestas, Patrimonio	5	8	13	38 %	62 %
4. Bienestar Social, Sanidad, Mujer, Seguridad, Tráfico, Medio Ambiente y Participación Ciudadana	5	8	13	38 %	62 %
5. Comisión Especial de Cuentas ¹²	4	8	13	31 %	69 %

En términos globales, la participación general de mujeres y hombres en las comisiones informativas se manifiesta cada vez más alejada de la deseada igualdad de participación al contar con poca presencia femenina. Además, existe segregación horizontal al ser menor la representación de las mujeres en las comisiones relativas con la economía, las finanzas y la gestión de personal. Hay que resaltar que en ninguna comisión la presencia femenina es mayor que la de los hombres por la sencilla razón de que la configuración del Ayuntamiento es mayoritariamente masculina, lo que imposibilita un reparto más equitativo de competencias ejecutivas entre sexos.

En lo que atañe a la **Junta de Portavoces**¹³ la diferencia es más abrumadora ya que la presencia femenina es **testimonial**:

JUNTA DE PORTAVOCES	M	H
Portavoz PSPV-PSOE		1
Portavoz PP		1
Portavoz Ciutadans		1
Portavoz Compromís		1
Portavoz Gent per la Vila		1
Portavoz EU	1	

Esta situación en el órgano de carácter consultivo ofrece un innegable perfil masculinizado de las propuestas, lo que evidencia una **escasísima aportación femenina al devenir político del municipio y a la toma de decisiones del Ayuntamiento de Villajoyosa**.

3. GRUPOS POLÍTICOS

En el Ayuntamiento de Villajoyosa tienen representación seis partidos políticos: PSPV-PSOE, PP, Compromís, Gent per la Vila, Ciutadans y Esquerra Unida que en función de sexo se distribuyen de la siguiente manera:

GRUPOS POLÍTICOS	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
PSPV-PSOE	2	4	6	33 %	67 %
ESQUERRA UNIDA	1	-	1	100 %	-
PARTIT POPULAR	3	3	6	50 %	50 %
GENT PER LA VILA	-	2	2	-	100 %
COMPROMÍS	-	3	3	-	100 %
CIUTADANTS	1	2	3	33 %	67 %
Total	7	14	21		

¹¹ El alcalde la Corporación es el presidente nato de todas las comisiones informativas y lo contamos como integrante de todas ellas.

¹² Misma composición que la Comisión de Hacienda y Contratación.

¹³ La principal función de la Junta de Portavoces es debatir el orden del día de las sesiones ordinarias del Pleno en relación con los asuntos sobre los que se va a entablar debate, el orden de intervención de los Grupos, los tiempos de debate y cualquier otra cuestión relacionada con el funcionamiento de las sesiones del Pleno. Las funciones atribuidas a la Junta de Portavoces respecto del Pleno se ejercerán en las Comisiones por sus Presidentes y Portavoces.

En términos porcentuales esto supone un **64% de regidores y un 36% de regidoras**. En el siguiente gráfico se puede apreciar la diferencia de mujeres frente a la representación masculina en los grupos con representación en el Ayuntamiento siendo el Partido Popular la agrupación más paritaria y Gent per la Vila, Compromís y Ciutadans las menos equilibradas al no haber ninguna mujer. En Esquerra Unida sucede la situación inversa ya que no hay ningún hombre, y en el PSPV-PSOE hay una representación poco equilibrada entre mujeres y hombres ya que ellas son la mitad de las representantes políticas.

5.3. DIAGNÓSTICO COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. INTRODUCCIÓN

*“La comunicación escrita es el cordón umbilical, aunque no el único, que conecta a la ciudadanía con la Administración”*¹⁴. En los últimos años, y en concreto en nuestra Comunidad, se están produciendo importantes avances en el ámbito social y legislativo que han propiciado cambios favorables para conseguir que la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres sea real y efectiva. Si bien estos avances son notables y visibles, no debemos cesar en nuestro empeño de eliminar cualquier obstáculo que exista para que esta igualdad sea plena. La actual presencia de las mujeres en la vida pública y sus nuevos roles asumidos, tanto en estos espacios como en la vida privada, tienen grandes repercusiones en el lenguaje escrito y en las imágenes que nos hacen replantearnos nuestros hábitos lingüísticos y audiovisuales para que respondan a esta nueva realidad.

Una sociedad como la nuestra, que demanda una igualdad de derechos y deberes entre los sexos, el lenguaje, como producto social, no sólo debe reflejar esa igualdad, sino también debe contribuir a ella. Por este motivo, en la construcción de las políticas de igualdad y siguiendo las recomendaciones de la Generalitat Valenciana, las administraciones públicas no han de perder de vista la importancia de las políticas lingüísticas porque, en muchas ocasiones la mujer todavía sigue estando en desventaja frente al hombre. Hasta que esta situación no cambie, no conseguiremos una sociedad igualitaria ni acabaremos con la discriminación de las mujeres.

En el marco de la elaboración de un diagnóstico de situación en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en una administración pública, se plantea como cuestión obligatoria la necesidad de examinar el ámbito de la comunicación interna y externa, ya que el lenguaje inclusivo se instituye como una de las principales herramientas a través de las cuales se canaliza la visión que una organización tiene sobre sí misma y sobre su público.

Bajo la máxima de que no se puede predicar sino es con el ejemplo, la importancia de un uso correcto e igualitario del lenguaje en la administración pública radica, principalmente, en el hecho que representa a toda la ciudadanía y, por tanto, tiene el derecho de ser nombrada de manera igualitaria, de sus procesos comunicativos todas las exposiciones y representaciones sexistas y discriminatorias. Especialmente desde la aprobación de la Ley de Igualdad de 2007 (LOI 3/2007, 22 de marzo), se han producido una serie de incorporaciones y modificaciones legislativas que animan a todas las administraciones públicas a hacer un uso no sexista en el ámbito administrativo.

“La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”. (Artículo 14.11 LOI, sobre criterios de actuación de los poderes públicos)

Al mismo tiempo, el artículo 48 de la Ley 4/2013, de 2 de abril, de la Generalitat para la igualdad entre mujeres y hombres establece que:

“Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista”. (Artículo 48 Ley 4/2013, sobre el lenguaje no sexista en los escritos administrativos)

Además, la LOI hace referencia a las dificultades que supone el mantenimiento de un lenguaje sexista así como del uso discriminatorio de la imagen de las mujeres para conseguir los objetivos de igualdad.

¹⁴ Fernando Sánchez Alfonso. *Lenguaje y estilo administrativo*. EFIAP, 2017.

En este sentido, en el título III de la LOI *Igualdad y medios de comunicación*, recoge la responsabilidad de los medios de comunicación de titularidad pública –y privada- de velar por la transmisión de una imagen no sexista de las mujeres y sí por la proyección de una imagen y lenguaje igualitarios, plurales y no estereotipados de mujeres y hombres en nuestra sociedad (artículo 36).

Con especial importancia nos referimos al artículo 39.2 de la citada ley que indica que es competencia de las administraciones públicas facilitar la adopción de acuerdos de autorregulación que contribuyen al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad, por lo que instituye a la administración como garante, también, de la igualdad en el ámbito que analizamos.

2. LA COMUNICACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE VILLAJOYOSA

Para analizar la comunicación que desarrolla el Ayuntamiento de Villajoyosa desde una perspectiva de género nos hemos centrado en los dos niveles de trasvase de información que conviven en cualquier institución o empresa:

- Comunicación interna (dentro de la organización y dirigida, principalmente, a su plantilla) y,
- Comunicación externa (hacia fuera de la organización y dirigida, principalmente, a la ciudadanía y su entorno más inmediato (población, provincia, etc.) o más alejado (comunicación globalizada a través de las redes sociales e internet).

La comunicación interna es un instrumento indispensable para generar confianza entre la plantilla y por tanto, es importante nombrar y visibilizar a todas las personas que componen la organización sin generar discriminaciones por razón de sexo. Por su parte, la comunicación externa –web, cartelería, campañas, redes sociales, inserción notas de prensa en medios- es el escaparate al mundo del Ayuntamiento de Villajoyosa y, por este motivo, se erige como la voz de la cultura y de lo que realiza la administración local para que la población conozca lo que realiza su ayuntamiento y se sienta parte de él. De ahí la relevancia de incluir a unos y a otras para cumplir no solo la legalidad vigente evitando la discriminación sino para invitar a la participación de la ciudadanía y mejorar la igualdad de trato que la sociedad demanda.

La metodología que se ha llevado a cabo ha consistido en el análisis de decenas de documentos internos:

- Bases generales reguladoras de los procesos selectivos y ofertas de ocupación pública
- Ordenanzas y reglamentos municipales
- Convocatorias y actas de los diferentes órganos colegiados municipales
- Comunicaciones internas
- Denominaciones del personal en la Relación de puestos de trabajo
- Material publicitario diverso y publicaciones del Ayuntamiento de Villajoyosa, del municipio y de actividades desarrolladas (Programa de Fiestas de 2017, guías, programas, carteles, etc.)
- Web institucional <http://www.villajoyosa.com/> y el resto de web de algunas áreas municipales anidadas en la página municipal.
- Notas de prensa que se incluyen en la misma web y que se envían a los medios de comunicación
- Redes sociales del Ayuntamiento (Facebook, Twitter)
- APP del Ayuntamiento de Villajoyosa que es una herramienta de servicio informativo a la ciudadanía.

La **técnica de análisis** llevada a cabo ha consistido en el examen documental a través de técnicas de muestreo, teniendo en cuenta una serie de indicadores, considerados básicos, que inciden los recursos, las prácticas comunicativas, el uso del lenguaje y el tratamiento de las

imágenes. Según se pone de manifiesto en las diferentes propuestas que están articulándose en torno a la excelencia de las prácticas comunicativas igualitarias e inclusivas, a grades rasgos, los criterios que debe **contemplar una administración pública son:**

- Visualización del compromiso de la administración con la igualdad de oportunidades
- Utilización de un lenguaje no sexista
- Ausencia de imágenes que refuercen los estereotipos de género
- Edición de un manual o guía de comunicación inclusiva

De acuerdo con el *Manual para un uso no sexista del lenguaje* elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se considera **lenguaje no sexista** aquel que evita, en algunas otras cuestiones, los siguientes supuestos:

- Uso del genérico gramatical masculino como genérico (trabajadores por plantilla)
- Uso de la palabra “hombre” como universal (los trabajadores por toda plantilla o ciudadanos por toda la población)
- Uso de “el”, “ellos”, “aquel”, “aquellos” seguido del relativo “que” con sentido general
- Uso de la terminología de los oficios y profesiones solo en masculino, cuando incluyen o pueden referirse también a las mujeres (por ejemplo; técnicos o jefes aunque haya mujeres, y trabajador social, cuando todas son mujeres¹⁵)
- Referencias en los documentos administrativos a los cargos solamente en masculino
- La asignación de cualidades y estereotipos diferentes según género

Se consideran **imágenes no sexistas** aquellas que no representan a mujeres y hombres diferenciados según los estereotipos que se le han asignado socialmente. En concreto –y por ser las más recurrentes y utilizadas a nivel porcentual- se consideran discriminatorias las imágenes en las que aparece o se hace alusión a las mujeres:

- En puestos de trabajo de poca responsabilidad
- En profesiones asociadas a los cuidados o la atención familiar
- En actitudes o escenarios supeditados al acompañamiento del personaje masculino
- En acciones estereotipadas asignadas a las mujeres y habitualmente peyorativas: mujeres de compras, mujeres débiles, sensibles, habladoras, etc.
- En planes, ángulos o escenarios que subrayen su inferioridad o supeditación a los hombres
- Cuando se usa el cuerpo femenino como reclamo publicitario
- Cuando se use su imagen cosificada al servicio del hombre

3. COMUNICACIÓN INTERNA

La comunicación interna puede definirse como el intercambio entre todos los niveles y ámbitos de una organización. Hay que tener en cuenta que resulta tan importante el “qué se transmite” (el contenido de la comunicación) como el “cómo se transmite” (forma de la comunicación), así como su práctica. Para alcanzar un buen funcionamiento de la comunicación interna, las personas integradas en la organización municipal como personal político, funcionario y personal laboral, han de considerarse como personas activas y, de manera igualitaria y no discriminatoria, como comunicadores/as y como receptores/as de información.

En lo que respecta a las prácticas comunicativas de carácter interno y tras el análisis de los documentos de comunicación interna del Ayuntamiento de Villajoyosa, **hay que destacar que desde la organización se está realizando un esfuerzo en realizar un uso no sexista del lenguaje y, sobre todo, de las imágenes. En general, aunque depende de las áreas municipales:**

- se utilizan las barras para nombrar a mujeres y hombres (jubilados/as)
- se usa el femenino para nombrar a las mujeres (Interventora)

¹⁵ Es muy significativo que mientras que en la mayoría de áreas se usa el genérico universal masculino para nombrar las profesiones, incluso cuando son mujeres la mayoría de las trabajadoras, que en el área de limpiadoras, sí que se nombra a las empleadas en femenino, pese a que hay hombres en este servicio.

- en casos muy puntuales se utilizan palabras inclusivas para nombrar colectivo de plantilla por trabajadores; personal funcionario por funcionarios, etc.

No obstante, en muchos documentos como en las actas municipales, ordenanzas, en los Presupuestos 2017 o la Relación de Puestos de Trabajo de ese mismo año, el uso del lenguaje es **evidentemente sexista** por los siguientes motivos:

- uso del genérico masculino para nombrar a hombres y mujeres (Señores concejales)
- uso del masculino para nombrar profesiones cuando existe el género femenino y masculino: técnico/técnica; auxiliar administrativo/a; secretario/secretaria; director/directora; encargado/encargada, etc.

Por estos motivos es recomendable disponer o adoptar un manual de estilo de lenguaje administrativo no sexista y de prácticas comunicativas no discriminatorias que oriente en el uso y tratamiento inclusivo de lenguaje y de las imágenes. Esto supone que habrá de representar a mujeres y hombres en igualdad de condiciones y sin diferenciación, que promueva la visualización de todas las personas que configuran el Ayuntamiento y el municipio de manera respetuosa e integral.

Además, esta guía o instrucciones sería conveniente que la conociera toda la plantilla municipal por lo que se recomienda su divulgación. Por otra parte, cabe destacar que sería de gran utilidad poner a disposición de la plantilla formación específica en materia de lenguaje inclusivo y no sexista.

Resulta conveniente también iniciar la adecuación de los datos, registros, encuestas y estadísticas de carácter municipal conforme marca el imperativo legal vigente y que sean datos desagregados por sexo por lo que se recomienda su adaptación al Ayuntamiento en la medida que fuera posible tanto a nivel técnico como operativo.

4. COMUNICACIÓN EXTERNA

Es el tipo de comunicación que sirve de 'escaparate' para el Ayuntamiento de Villajoyosa. Es la manera que tiene la organización de mostrar lo que en ella se realiza y sus proyectos de puertas hacia fuera. Se trata de una comunicación que se efectúa con todo tipo de público externo al Consistorio, ya sea la ciudadanía, las entidades o las personas proveedoras, las organizaciones, las administraciones públicas, etc.

En este sentido comunicativo hacia la opinión pública, en lo que respecta a las prácticas comunicativas de carácter externo (web, redes sociales, carteles y programas de actividades, etc.), y de acuerdo con el análisis del material revisado, se podría afirmar que, como práctica general y aunque haya usos terminológicos que habría que mejorar, se realiza un uso no sexista del lenguaje escrito, nombrando en masculino y en femenino, y, además, en las imágenes se observa la intencionalidad de romper con los estereotipos sexistas, incorporando una reflexión previa a la plasmación en imágenes de una campaña o un cartel publicitario.

En relación a esto, hay que destacar algunas prácticas generalizadas:

- Uso generalizado de imágenes neutras (sin personas)
- Uso poco generalizado de lenguaje inclusivo aunque hay áreas donde hay más sensibilidad que en otras para visibilizar a mujeres y hombres por igual (personas mayores, juventud, niños y niñas, etc.)
- Uso tradicional del genérico masculino para nombrar a todas las personas: los deportistas, los niños, los alumnos, los profesores, etc.
- Designación de los cargos festeros en genérico masculino
- Escasa utilización de las barras os/as

Por la influencia social incuestionable que tiene la **web y la información** insertada en las redes sociales se ha percibido un uso del genérico masculino para nombrar a toda la sociedad y se recomienda un especial uso de lenguaje inclusivo que visibilice y no oculte tanto a mujeres como a hombres en los diferentes colectivos: personas mayores, infancia, niños y niñas, alumnado, profesorado, concejales y concejalas, corporación municipal, etc. De ahí la importancia de que las personas responsables de estas funciones cuenten con formación en igualdad y en lenguaje inclusivo.

6. ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

1. ACCESO AL EMPLEO

Pese al avance innegable en materia de igualdad de oportunidades en el mundo laboral, también es indiscutible que hombres y mujeres no parten de la misma situación de equidad y que hay sectores a los que tradicionalmente es más difícil acceder. Es importante, por tanto que el proceso de incorporación de personas a la plantilla se realice de manera que el equipo humano que se configure sea equilibrado. Por eso la política de reclutamiento y selección tendrá que garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS

1.1. Garantizar que las personas que realizan las selecciones de personal tengan formación en igualdad de oportunidades.

ACCIONES

1. Ofrecer formación en igualdad de oportunidades/perspectiva de género a las personas que participan en el proceso de contratación/selección personal, sobre todo a las personas de Recursos Humanos.

1.2. Corregir, en la medida que sea posible, la segregación horizontal que presenta la plantilla.

ACCIONES

2. Establecer en las bases de próximas convocatorias una cláusula por la que, en igualdad de condiciones y méritos, se seleccionará a la persona que pertenezca al sexo menos representado en cada área.

1.3. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento de personal.

ACCIONES

3. Eliminar el lenguaje sexista en la denominación de la Relación de Puestos de Trabajo.
4. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo en la relación de aspirantes de los procesos de selección de personal.
5. Configurar los tribunales de selección de manera equilibrada en la medida de lo posible.
6. Incorporar temas específicos en materia de igualdad en los temarios de las pruebas de cualquier proceso selectivo.
7. Definir los baremos diferenciados para mujeres y hombres en las pruebas físicas en aquellas convocatorias de procesos selectivos, planes de promoción de empleo, etc., que lo quieran.

1.4. Promover y garantizar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.

ACCIONES

8. Conseguir una mayor representatividad y presencia femenina en el ámbito sindical de las trabajadoras aumentando la sensibilidad hacia la importancia de contar con mujeres en los lugares de toma de decisiones.

2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Conciliar familia, trabajo y ocio es una necesidad vinculada a la realidad social y un derecho de las personas con empleo. En el Ayuntamiento de Villajoyosa hay multitud de medidas públicas para favorecer la conciliación pero la tendencia es que no las disfruten los hombres, sobre todo en el caso de los permisos por cuidado de hijos/as o personas dependientes y que sean las mujeres las que aglutinen todas las reducciones de trabajo. Para establecer una corresponsabilidad sobre todo en el tema de los cuidados planteamos los siguientes objetivos.

OBJETIVOS

2.1. Promover la corresponsabilidad familiar.

ACCIONES

9. Realizar campañas de sensibilización para la plantilla que incentiven la entrada de hombres en el disfrute de permisos/medidas relacionadas con el cuidado de menores o personas mayores.

2.2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

ACCIONES

10. Elaborar un documento/guía con las medidas y derechos legales que tienen las personas que trabajan en el Ayuntamiento en materia de reducciones de jornada, excedencias por atención a menores o familiares, permisos, etc.

11. Difundir el documento /guía a todo el personal independientemente del sexo, modalidad contractual o tipo de trabajo.

12. Encuesta al personal del Ayuntamiento para conocer qué medida de conciliación sería necesaria incluir en el convenio colectivo.

13. Evitar, en la medida de lo posible, las reuniones de trabajo fuera del horario laboral.

14. Priorizar que la formación se lleve a término dentro del horario de trabajo.

15. Realizar un informe de la realidad de flexibilidad horaria de la plantilla de otras administraciones públicas para elevarla a la Comisión de Igualdad.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Es muy frecuente encontrarnos con procesos de segregación vertical en las diferentes organizaciones, en muchos casos derivados de los problemas que asumen las mujeres a la hora de conciliar vida familiar y laboral y de algunos aspectos sociales o culturales que nada tienen que ver con su capacidad. En el Ayuntamiento de Villajoyosa las mujeres son las que mejor cualificación profesional tienen. Además, la mayoría de las contrataciones de tipo interino o temporal las ostentan mujeres.

OBJETIVOS

3.1. Realizar un seguimiento de los procesos formativos con datos desagregados por sexo y tipo de trabajo.

ACCIONES

16. Realizar un cuestionario a la plantilla sobre necesidades formativas.

17. Colaborar con Recursos Humanos en la orientación de las necesidades formativas de la plantilla.

3.2. Formar a la plantilla y al personal electo en igualdad de oportunidades.

ACCIONES

18. Programación de talleres de igualdad en todos los departamentos del Ayuntamiento de Villajoyosa.

19. Información a la plantilla de las actividades/recursos formativos en igualdad programados por otras entidades.

3.3. Garantizar que los procesos de promoción no incurran en discriminación indirecta por razón de sexo (techo de cristal).

ACCIONES

20. En las bases de procesos de promoción se intentará establecer una cláusula por la que, ante similares condiciones se primará el sexo menos representado.

21. Formación específica en igualdad a las personas que componen la Comisión de Igualdad, cargos electos y de toma de decisiones.

4. RETRIBUCIONES

El sistema de retribuciones del Ayuntamiento de Villajoyosa está regulado por ley y es transparente. No obstante, sin la adecuada aplicación perspectiva de género, cabe la posibilidad de que exista una discriminación no visible por razón de sexo, perjudicando a las mujeres. En el caso del Ayuntamiento de Villajoyosa los salarios se rigen por lo que dictamina la ley vigente y se benefician de esta aplicación tanto las personas contratadas temporalmente como las funcionarias de carrera.

OBJETIVOS

4.1. Garantizar la igualdad retributiva y eliminar cualquier posible discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

ACCIONES

22. Elaborar un estudio de las retribuciones donde se localicen, desagregados por sexo, los datos relativos a las retribuciones, por clases y tipos, complementos y los totales percibidos por el personal de la organización.

5. SALUD LABORAL

Entendemos la salud no como la ausencia de enfermedad sino como modelo de vida para evitarla desde la prevención. Ofrecer un enfoque de género al tema de la salud laboral supone conocer las particularidades e intereses de mujeres y hombres. En el caso de las mujeres hemos de destacar:

- Las específicas en el trabajo por razón biológicas: embarazo y lactancia
- Acoso sexual o por razón de sexo

Partimos de que en el Ayuntamiento de Villajoyosa no se evidencian situaciones de acoso sexual o por razón de sexo pero el hecho de que no se sepa no significa que no exista. Más si se tiene en cuenta que las víctimas –casi siempre mujeres- no denuncian por miedo o por temor a perder el empleo o a sentirse señaladas.

OBJETIVOS

5.1. Prevención y protección frente al acoso sexual o por razón de sexo.

ACCIONES

23. Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual/moral o por razón de sexo

24. Difundirlo entre la plantilla

5.2. Conocer las necesidades en materia de salud laboral que tienen las mujeres de la plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa.

ACCIONES

25. Realizar un cuestionario a las mujeres sobre las necesidades que tienen en materia de salud laboral.

6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

En el diagnóstico realizado se observa un importante esfuerzo por eliminar los usos sexistas en el lenguaje municipal y en las imágenes pero queda mucho trabajo por hacer en este ámbito comunicativo que es el escaparate de la organización.

OBJETIVOS

6.1. Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades a toda la organización

ACCIONES

26. Facilitar a todas las personas de la organización una copia digital del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa.

6.2. Fomentar la utilización no sexista del lenguaje administrativo.

ACCIONES

27. Realizar acciones formativas sobre el uso no sexista del lenguaje y en particular a las personas que ocupen puestos de trabajo en las áreas de administración, cargos electos, Secretaría y prensa.

6.3. Ofrecer recursos a la plantilla sobre el uso inclusivo del lenguaje para poder transformar la comunicación del Ayuntamiento.

ACCIONES

28. Realizar una guía sobre el uso no sexista del lenguaje y de la imagen.

6.4. Eliminar el lenguaje sexista de las comunicaciones internas y externas.

ACCIONES

29. Adecuar los impresos y formularios dirigidos al público como cualquier otro documento utilizando el lenguaje inclusivo.

7. ANEXOS

ANEXO I FICHAS DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE VILLAJOYOSA

1- ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO:

1.1.- Garantizar que las personas que realicen las selecciones de personal tengan formación en igualdad de oportunidades.

ACCIONES:

1. Ofrecer formación en igualdad de oportunidades/perspectiva de género al personal que participa en los procesos de selección/contratación de personal, sobre todo al área de Recursos Humanos.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

Segundo semestre 2018-Primer semestre 2019

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de acciones desarrolladas

Número de asistentes a la formación desagregado por sexo

OBJETIVO:

1.2.- Corregir, de manera paulatina y en la medida que sea posible, la segregación horizontal que presenta la plantilla.

ACCIONES:

2. Establecer en las bases de las próximas convocatorias una cláusula por la cual se establezca que en igualdad de condiciones de selección de personal, se elegirá a la persona que pertenezca al sexo menos representado.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Personal

Concejalía de igualdad

TEMPORALIZACIÓN

La acción se desarrollará durante 2018 y a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de procesos de selección desarrollados en los que se ha incluido la cláusula

Número de las personas aspirantes en los procesos de selección (datos desagregados)

Número de mujeres/hombres contratados en las convocatorias

OBJETIVO:

1.3.- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.

ACCIONES:

3. Eliminar los usos sexistas en la denominación de la Relación de Puestos de Trabajo

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Personal

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

La acción se desarrollará durante 2018 y a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Comprobar que se ha llevado a cabo la modificación en la RPT y sucesivas

ACCIONES:

4. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo en la relación de aspirantes a la plaza de los procesos de selección de personal.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Personal

TEMPORALIZACIÓN

La acción se desarrollará durante 2018 y a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de las personas aspirantes en los procesos de selección (datos desagregados)

Número de mujeres/hombres contratados en las convocatorias

ACCIONES:

5. Configurar los tribunales de selección de personal de manera más equilibrada en la medida de lo posible

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Personal

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

La acción se desarrollará durante 2018 y a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de procesos en los que se contabiliza la configuración de los tribunales de selección con datos desagregados por sexo

ACCIONES:

6. Incorporar temas específicos en materia de igualdad en los temarios de las pruebas de cualquier proceso selectivo en el Ayuntamiento de Villajoyosa.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Personal

TEMPORALIZACIÓN

La acción se desarrollará durante 2018 y a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de procesos en los que se incluyen temarios en materia de igualdad y número de temas

ACCIONES:

7. Definir los baremos diferenciados para mujeres y hombres en las pruebas físicas en aquellas convocatorias de procesos selectivos, planes de promoción de empleo, etc., que lo requieren.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Personal

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

La acción se desarrollará durante 2018 y a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Documento en el que se definan los baremos diferenciados para mujeres y hombres en las pruebas físicas.

OBJETIVO:

1.4.- Promover y garantizar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.

ACCIONES:

8. Conseguir una mayor representatividad y presencia femenina en el ámbito sindical de las trabajadoras aumentando la sensibilidad hacia la importancia de contar con las mujeres en los lugares de toma de decisiones.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Sindicatos con representación en la Mesa de Negociación

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

La acción se desarrollará durante 2018 y a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de candidaturas presentadas en las elecciones sindicales y orden de lista

Número de mujeres con representación en la Mesa de Negociación

Número de mujeres en el Comité de Empresa

2- ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO:

2.1. Promover la corresponsabilidad familiar.

ACCIONES:

9. Realizar campañas de sensibilización para la plantilla que incentiven la entrada de hombres en el disfrute de permisos/medidas relacionadas con el cuidado de menores o personas mayores.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Personal

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

Segundo semestre 2019

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de acciones/campañas de sensibilización y número de personas a las que se llega

Número de hombres que solicita un permiso/medida de conciliación en 2018 y 2019 y durante la vigencia del plan para establecer una comparativa

OBJETIVO:

2.2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

ACCIONES:

10. Elaborar un documento/guía con las medidas y derechos legales que tienen las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Villajoyosa en materia de reducciones de jornada, excedencia por atención a menores o familiares mayores y/o con discapacidad, permisos, etc.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

Segundo semestre de 2019

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Documento con las medidas y derechos legales

ACCIONES:

11. Difundir el documento/guía a todo el personal independientemente del sexo, modalidad contractual o tipo de trabajo.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

Segundo semestre de 2019

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Difusión a través de correo electrónico del documento con las medidas y derechos legales

ACCIONES:

12. Encuesta al personal del Ayuntamiento para conocer qué medidas de conciliación sería necesaria incluir en el convenio colectivo.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

Segundo semestre 2019

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Encuesta e informe de los datos obtenidos de la misma con datos desagregados por sexo

ACCIONES:

13. Evitar, en la medida de lo posible, las reuniones de trabajo fuera del horario laboral.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

Desde 2018 y durante todo el tiempo que tenga vigencia el actual plan

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Documento a las jefaturas de cada departamento para informar sobre la recomendación de organizar las reuniones en horario de trabajo

ACCIONES:

14. Priorizar que la formación se lleve a término dentro del horario de trabajo.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

Desde 2018 y durante todo el tiempo que tenga vigencia el actual plan

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Documento a las jefaturas de cada departamento para informar sobre la recomendación de organizar la formación en horario de trabajo

ACCIONES:

15. Realizar un informe de la realidad de flexibilidad horaria de la plantilla de otras administraciones públicas para elevarla a la Comisión de Igualdad.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

Primer semestre de 2019

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Informe sobre la realidad en materia de flexibilidad horaria en otras administraciones públicas a la Comisión de Igualdad

3- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

OBJETIVO

3.1. Realizar un seguimiento de los procesos formativos con datos desagregados por sexo y tipo de trabajo.

ACCIONES:

16. Realizar un cuestionario a la plantilla sobre las necesidades formativas.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

Primer semestre de 2020

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Cuestionario a la plantilla

Datos del cuestionario y posterior informe con datos desagregados por sexo

ACCIONES:

17. Colaborar con Recursos Humanos en la orientación de las necesidades formativas de la plantilla.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

Concejalía de Personal

TEMPORALIZACIÓN

Primer semestre de 2020

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de reuniones para abordar las necesidades formativas de la plantilla entre Personal e Igualdad

OBJETIVO:

3.2. Formar a la plantilla y al personal electo en igualdad de oportunidades.

ACCIONES:

18. Programación de formación de igualdad en todos los departamentos del Ayuntamiento de Villajoyosa.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

Concejalía de Personal

TEMPORALIZACIÓN

Segundo semestre 2018-Primer semestre 2019

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de sesiones programadas

Número de personas asistentes

Encuesta de calidad

ACCIONES:

19. Información a la plantilla de las actividades /recursos formativos en igualdad programados por otras entidades.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

Segundo semestre 2018-Primer semestre 2019

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Documento recopilatorio que se enviará a la plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa en materia de recursos de igualdad

OBJETIVO:

3.3. Garantizar que los procesos de promoción no incurran en discriminación indirecta por razón de sexo (techo de cristal).

ACCIONES:

20. En las bases de los procesos de selección se intentará establecer una cláusula por la que, ante similares condiciones, se primará la contratación o promoción del sexo infrarrepresentado en el departamento o área.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Personal

TEMPORALIZACIÓN

Desde 2018 y durante todo el tiempo que tenga vigencia el plan

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de bases en las que se ha incluido la cláusula

ACCIONES:

21. Formación específica en igualdad a las personas que componen la Comisión de Igualdad, cargos electos y de toma de decisiones a nivel administración local.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

Segundo semestre 2018-Primer semestre 2019

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de sesiones organizadas de formación

Número de asistentes desagregado por sexo

Encuesta de calidad

4. RETRIBUCIONES

OBJETIVO:

4.1. Garantizar la igualdad retributiva y eliminar cualquier posible discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

ACCIONES:

22. Elaborar un estudio de las retribuciones donde se localicen, desagregados por sexo, los datos relativos a las retribuciones, por clases.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

Concejalía de Personal

TEMPORALIZACIÓN

Primer semestre 2020

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Estudio retribuciones

5. SALUD LABORAL

OBJETIVO:

5.1. Prevención y protección frente al acoso sexual/moral o por razón de sexo.

ACCIONES:

23. Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual/moral o por razón de sexo.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

Segundo semestre 2018

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Protocolo

ACCIONES:

24. Difundirlo entre la plantilla.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

Segundo semestre 2018

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Campaña para la difusión del protocolo

Difusión del documento

Presentación del protocolo

OBJETIVO:

5.2. Conocer las necesidades en materia de salud laboral que tienen las mujeres de la plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa

ACCIONES:

25. Realizar un cuestionario a las mujeres de la plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa sobre las necesidades que tienen en materia de salud laboral

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

Concejalía de Personal (Prevención riesgos)

TEMPORALIZACIÓN

Segundo semestre de 2019

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Encuesta

Informe elaborado con los datos de la encuesta

6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO:

6.1. Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades a toda la organización.

ACCIONES:

26. Facilitar a todas las personas de la organización una copia digital del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa 2018-2021.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

Segundo semestre 2018

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Campaña difusión, cartelería, etc.

OBJETIVO:

6.2. Fomentar el uso del lenguaje administrativo no sexista.

ACCIONES:

27. Realizar acciones formativas sobre el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes, en particular a las personas que ocupen puestos de trabajo en las áreas de administración, cargos electos, Secretaría, prensa, atención al público, etc.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

Segundo semestre 2018-Primer semestre 2019

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de sesiones organizadas por departamentos

Número de asistentes desagregado por sexo

OBJETIVO:

6.3. Ofrecer recursos a la plantilla sobre el uso inclusivo del lenguaje para poder transformar la comunicación interna y externa del Ayuntamiento de Villajoyosa.

ACCIONES:

28. Realizar una guía/documento sobre el uso no sexista del lenguaje y de la imagen con directrices precisas y sencillas.

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

Área Normalización Lingüística

TEMPORALIZACIÓN

Segundo semestre 2018-Primer semestre 2019

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Guía/documento sobre el uso no sexista del lenguaje y la imagen

Difusión de cartelería-campaña

OBJETIVO:

6.4. Eliminar el lenguaje no inclusivo de las comunicaciones internas y externas

ACCIONES:

29. Revisar y adecuar los impresos y formularios dirigidos al público como cualquier otro documento utilizando el lenguaje inclusivo

ÁREA Y RECURSOS IMPLICADOS:

Concejalía de Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

A partir de 2018 y durante la vigencia del plan

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de documentos revisados

Número de acciones en las que se haya logrado incluir el lenguaje inclusivo

ANEXO II GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS¹⁶

ACCIÓN POSITIVA [val. *acció positiva*]

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces «discriminación positiva»).

ACOSO MORAL (MOBBING cuando se da en el trabajo) [val. *assetjament moral*]

Se trata de una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen sobre otra, un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica. Para que se produzca una situación de *mobbing*, es necesario que se produzca en el trabajo, que la conducta sea sistemática y prolongada en el tiempo, y que exista menoscabo de la integridad moral y dignidad de la persona.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO [val. *assetjament per raó de sexe*]

Es cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO SEXUAL [val. *assetjament sexual*]

Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

CONCILIACIÓN [val. *conciliació*]

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

CORRESPONSABILIDAD [val. *coresponsabilitat*]

Equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades domésticas y de atención. La falta de n es uno de los factores que más influyen en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

CUOTA [val. *quota*]

Sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo) en los ámbitos en los que están infrarrepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO [val. *dades disgregades per sexe*]

Recogida y desglose de datos e información estadística por sexo que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta la perspectiva de género. (*Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*. Comisión Europea 1998).

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD [val. *diagnòstic d'igualtat*]

Estudio cualitativo y cuantitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que trabajan en ella. La participación en todos los procesos y necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y, sobre todo, sustenta la realización del Plan de igualdad (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

¹⁶ Extraído de la Guía para el visado para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana. Generalitat Valenciana. 2008.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA [val. *discriminació directa*]

Situación en que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA [val. *discriminació indirecta*]

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 pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

FEMINISMO [val. *feminisme*]

Movimiento y doctrina social que propugna la igualdad de derechos entre la mujer y el hombre.

GÉNERO [val. *gènere*]

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma cultura. Mientras el sexo hace referencia a las características biológicas entre mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES [val. *igualtat d'oportunitats per a homes i dones*]

Ausencia de barreras a la participación económica, política y social por razón de sexo.

MACHISMO [val. *masclisme*]

Actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres. Forma de sexismo caracterizada por la prevalencia del varón (RAE).

SEXISMO [val. *sexisme*]

Discriminación de las personas por razón de sexo (RAE).

TECHO DE CRISTAL [val. *sostre de vidre*]

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impiden que las mujeres accedan a puestos importantes.

TRANSVERSALIDAD (MAINSTREAMING) [val. *transversalització*]

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otras cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

VIOLENCIA DE GÉNERO [val. *violència de gènere*]

El símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

VIOLENCIA MACHISTA [val. *violència masclista*]

Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluye la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.