

Análisis y autodiagnóstico Plan de Igualdad de Monóvar 2017 - 2019



Excmo. Ayuntamiento de Monóvar
Concejalía de Igualdad



Actividad subvencionada por la
Excmo. Diputación de Alicante:



Se presentan en el siguiente documento los resultados obtenidos del Análisis y Diagnóstico para la elaboración del I Plan de Igualdad de Monóvar 2017-2019.

*Estudio y Diagnostico realizado por Doña Lucia Bernabéu,
Abogada especializada en mujer para el Excelentísimo Ayuntamiento de Monóvar*

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN

2.- OBJETIVOS

3.- METODOLOGÍA

4.- RESULTADOS

4.1. Diagnósticos del municipio

4.1.1 Territorio

4.1.2 Población: edad, sexo, evolución de la población y hogares

4.1.3 Mercado laboral: empleo, desempleo y población activa

4.1.4 Centros Educativos municipales

4.1.5 Tejido Asociativo

4.1.6 Análisis de la percepción de la igualdad en el municipio. Resultados

4.2 Diagnóstico interno: Ayuntamiento

4.2.1 Análisis descriptivo de la plantilla

4.2.2 Análisis de la percepción sobre la igualdad de oportunidades del personal del ayuntamiento

4.2.3 Concejalía de Igualdad

5.- CONCLUSIONES

6.- PROPUESTA DE EJES ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS GENERALES PARA EL I PLAN DE IGUALDAD DE MONÓVAR.

7.- ANEXOS

Cartel

Encuesta población general

Encuesta empleados

8.- FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

9.- GLOSARIO TÉRMINOS

1.-INTRODUCCIÓN

“La igualdad es una necesidad vital del alma humana. La misma cantidad de respeto y atención se debe a todo ser humano, porque el respeto no tiene grados”. Simone Weil (filósofa francesa)

El concepto de igualdad de género se define como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y los niños y las niñas. Cuando hablamos de igualdad hablamos de que los derechos de hombres y mujeres no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género conlleva que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de ambos.

La realidad social para hombres y mujeres a lo largo de la historia se ha forjado a través de diferentes normas y roles culturales que han provocado la supremacía del hombre sobre la mujer en prácticamente todos los ámbitos y que han ido transmitiéndose de generación en generación llevando a conformar un sistema patriarcal en el que los hombres se han encargado de la toma de poder en todos los ámbitos públicos, políticos y puestos de responsabilidad; mientras que la mujer ha quedado relegada a los ámbitos domésticos y familiares y se ha quedado en un espacio sin visibilidad y lo que es peor, sin voz.

Afortunadamente, a partir del siglo XX se reconocieron derechos a la mujer tan básicos hoy en día como “la posibilidad de acceso a la educación universitaria” en el año 1911. Además, su acceso anterior a la enseñanza primaria y secundaria sólo se entendía de utilidad en la medida en que se consideraba mejor para la educación de las hijas e hijos para que, en el caso de que tuvieran la desgracia de no casarse, se pudieran ganar la vida, primero como institutrices, y más tarde, como maestras. O, por ejemplo, El Estatuto de los funcionarios públicos no permitió hasta el año 1918 incorporarse a las mujeres a la Administración del Estado, pero sólo en calidad de auxiliares. Estos son sólo dos ejemplos de las miles de batallas que se han ido librando y que poco a poco han hecho que cada vez las mujeres puedan disfrutar de aquellos derechos que les corresponden como seres humanos.

En España no se reconoce formalmente el Derecho a la Igualdad hasta la llegada de nuestra Constitución en el artículo 14 del texto, el cual cita textualmente:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Afortunadamente el panorama es muy diferente a día de hoy, y aunque queda mucho trabajo por hacer, nos encontramos en el camino que nos llevará a alcanzar la igualdad efectiva o real, entendiéndola como un tratamiento equivalente para mujeres y hombres.

La inclusión de la mujer en la vida pública, política y el mundo laboral es un hecho ya, pero aún con todo esto no se parte de la igualdad de condiciones y oportunidades ya que las convicciones sociales y culturales que a lo largo del tiempo se han forjado han calado hondo.

Por ello es muy importante la actuación e intervención de los poderes públicos en esta cuestión. Son muchas las leyes que se vienen aprobando e introduciendo no sólo desde el ámbito internacional, sino también desde el ámbito nacional y autonómico. Pero aún con todo esto, no es suficiente. El ámbito municipal es el ente propicio para comenzar a conocer las necesidades y detectar las carencias que existen entre sus habitantes. Conocer y observar los roles de género más arraigados y a partir de ello comenzar a trabajar en la línea del cambio. La información, la concienciación desde la base, es decir, desde la propia educación hasta el trabajo a través de diferentes instrumentos y herramientas de manera que el cambio llegue a todos y cada uno de los ciudadanos del municipio.

En este sentido, el municipio de Monóvar lleva a cabo esta acción de forma novedosa, ya que es el I Plan de Igualdad que se realiza. Han sido muchas las acciones concretas promovidas desde la Concejalía de Igualdad y ello ha llevado a la necesidad de crear un plan estratégico que facilite la labor de convertir a esta población en un referente en políticas de igualdad.

Los principios inspiradores del plan son la TRANSVERSALIDAD como estrategia global que se incorpore en todas las políticas a todos los niveles y en todas las etapas, la DIVERSIDAD ya que estamos en una población muy plural y diversa en la que coexisten diferentes realidades culturales y diversas capacidades funcionales y la PARTICIPACIÓN en cuanto que debe convertirse en un compromiso de toda la sociedad para garantizar su mayor éxito.

Para alcanzar todo esto, se hace necesario elaborar este documento de ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO a través del cual podamos conocer cuál es la situación actual desde una perspectiva de género y comprobar si se da, o no, y de qué forma la transversalidad dentro de las políticas municipales así como comprobar la realidad de la población sobre la que se actúa.

A partir de dicho estudio se establecerán los Objetivos y Ejes estratégicos que conllevarán a alcanzar el objetivo final: LA IGUALDAD REAL.

2.- OBJETIVOS:

El OBJETIVO PRINCIPAL GENERAL de esta fase en la que nos encontramos, es realizar **un análisis pormenorizado de Diagnóstico de Igualdad del municipio y determinar los ejes de intervención de futuro I Plan de Igualdad de Monóvar.**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un análisis socio demográfico de mujeres y hombres del municipio.
- Realizar un análisis interno sobre la integración de la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento, en su ámbito laboral.
- Identificación de los problemas de desigualdad social en el municipio tanto a nivel institucional como de ciudadanía local.
- Detectar las necesidades sociales así como las demandas de la población, la plantilla del Ayuntamiento y los agentes sociales del municipio en relación con la Igualdad de Oportunidades.
- Establecer las bases para transformar las estructuras y remover los obstáculos que mantienen las situaciones de discriminación
- Establecer los objetivos generales de intervención para la confección final del Plan de Igualdad.
- Establecer los Ejes estratégicos del futuro plan de igualdad con base al diagnóstico previo realizado.

3.- METODOLOGÍA:

La metodología elegida para realizar el estudio, análisis y diagnóstico de la situación de la igualdad de género ha sido muy variada y se ha basado en diferentes técnicas y fuentes.

Para el estudio social y demográfico de la población se han utilizado FUENTES SECUNDARIAS que nos aportasen datos estadísticos objetivos sobre la realidad de Monóvar. EL Instituto Nacional de Estadística (INE), Ayuntamiento de Monóvar, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Consellería de Economía Sostenible, Sector Productivos, comercio y trabajo, Consellería d'Educació, Cultura y Esport han sido las que nos han aportado más cantidad de información clarificante para conseguir un diagnóstico más claro y aproximado a la realidad actual municipal.

-VARIABLES DEMOGRÁFICAS: Censo poblacional, crecimiento y evolución de la población.

-VARIABLES SOCIOECONÓMICAS: relativas a la renta per cápita poblacional.

-VARIABLES LABORALES: población activa, población en desempleo, industria principal.

-VARIABLES EDUCACIÓN: Centros existentes en el municipio, nivel educativo.

-TEJIDO ASOCIACIONISTA: Asociaciones existentes y presentes en el municipio.

Se han consultados otros tipos de fuentes secundarias tales como Estudios de la Diputación de Alicante sobre los pueblos de la provincia, estudios universitarios y geográficos entre otros con el fin de analizar datos relativos a la geografía, historia y entorno de Monóvar.

Muy importantes han sido las FUENTES PRIMARIAS de las que nos hemos valido para extraer datos de primera mano, y nos hemos valido de las siguientes:

-CUESTIONARIO GENERAL VECINOS DEL MUNICIPIO DE MONOVAR: Cuestionario dirigido a todos los habitantes del municipio que podían responder de forma anónima y que fue lanzado por diferentes vías: web Ayuntamiento, diferentes centros y Concejalías municipales.... Con el fin de que fuese accesible para todo el mundo.

Con dicho cuestionario el OBJETIVO era contrastar y complementar la información extraída, pero directamente de la propia gente del territorio estudiado.

-CUESTIONARIO EMPLEADOS AYUNTAMIENTO DE MONOVAR: Cuestionario dirigido a la plantilla del ente municipal con el fin de recabar y contrastar información sobre la perspectiva de género y su aplicación en el ámbito interno del Ayuntamiento.

-ENTREVISTA PERSONALIZADAS: Se ha realizado entrevista personalizada a diferentes cargos del Ayuntamiento con el fin de conocer mejor el funcionamiento institucional, las acciones que ya se llevan a cabo o que están en aras de ser aplicadas y conocer mejor las inquietudes del ente siempre desde la perspectiva de género.

Todas estas fuentes nos han permitido conseguir más datos significativos y garantizar la participación y reflexión de todos los destinatarios del proyecto. Y de alguna forma comenzar a plantar la semilla de una mayor conciencia que nos lleve a la consecución del objetivo final de este proyecto: LA IGUALDAD REAL en todos los ámbitos.

4.-RESULTADOS:

4.1 DIAGNOSTICO DEL MUNICIPIO

4.1.1 Territorio

El municipio de Monóvar se encuentra situado al oeste de la provincia de Alicante. Dista 34km de la capital de provincia, Alicante, y 153Km de Valencia, capital de la Comunidad Valenciana. Linda al norte con los municipios de Salinas y Villena, al sur con los de Novelda y La Romana; al este con Elda y al oeste con Pinoso.

Pertenece a la comarca del Medio Vinalopó y cuenta con una superficie de 152,36Km² y situada a 400m de altitud. Su orografía es montañosa, su amplio término municipal lo sitúa como uno de los más extensos de la provincia.

Su núcleo urbano está situado en un altiplano, rodeado de varias sierras. Su casco antiguo está construido sobre una colina en la que se encuentra el Castillo y la ermita de Santa Bárbara. Cuenta con numerosas pedanías y aldeas. Todas ellas son pequeños núcleos de población que se encuentran en diferentes puntos del entorno rural. Las cinco pedanías con mayor población son: Casas del Señor, Chinorlet, Cañadas de Don Circo, Hondón-Mañán y la Romaneta.

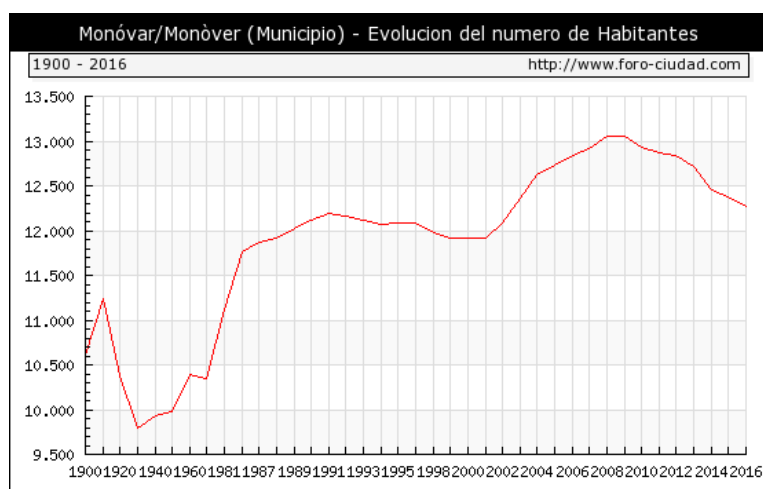
4.1.2 Población

Según los datos recogidos por el INE y correspondientes al año 2016 la población total es de: **12.272 personas**

De las cuales:

Hombres: 6122

Mujeres: 6.150



Fuente: datos extraído del INE

- **EVOLUCIÓN ANUAL DE LA POBLACIÓN:**

La tendencia a una mayor subida de población se produce en el año 2004 donde comienza a producirse un ascenso paulatino de la población cuyo punto álgido se alcanza en el año 2008, manteniendo la población en 2009 y comenzando a partir de dicho momento una bajada del núcleo poblacional cuya tendencia continua en el año 2016.

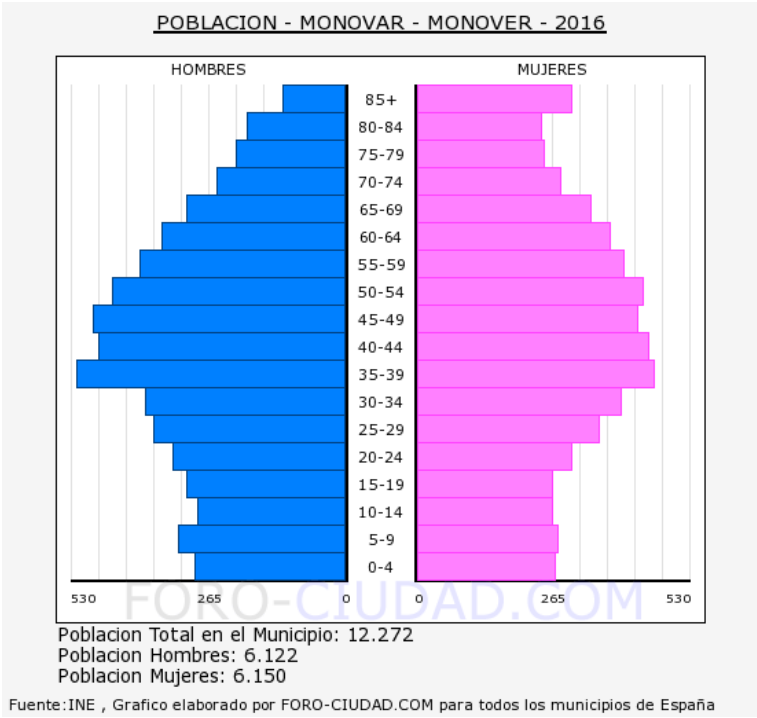
2016	12272	
2015	12381	+109
2014	12460	+79
2013	12720	+260
2012	12844	+124
2011	12873	+29
2010	12928	+55
2009	13060	+132
2008	13056	-4
2002	12077	-979 (en relación con 2008)

Además del núcleo urbano de Monóvar, el municipio se compone de 5 Pedanías: CASAS DEL SEÑOR, CHINORLET, CAÑADAS DE DON CIRO, HONDÓN-MAÑAN, LA ROMANETA. Distribuido en la siguiente población:

PEDANÍA	POBLACIÓN
CASAS DEL SEÑOR	253 habitantes
CHINORLET	197 habitantes
CAÑADASDE DON CIRO	37 habitantes
HONDON-MAÑAN	232 habitantes
LA ROMANETA	190 habitantes

Existen otros pequeños núcleos de población con muy poca densidad poblacional y que se conocen como Caseríos, entre los que están: Casas de Juan Blanco, Derramador, Zafra, Peñetes o la Saleneta

- EVOLUCIÓN POR SEXOS:**



ANUALIDAD	MUJERES	ANUALIDAD	HOMBRES
1996	6188	1996	5897
2001 (baja)	6037	1999(baja)	5836
2008 (sube)	6568	2000(sube)	5853
2016 (baja)	6150	2009 (sube)	6504
		2016(baja)	6122

Datos del INE, tomando como referencia el año 1996. Años en que se produce mayor variación de población femenina o masculina.

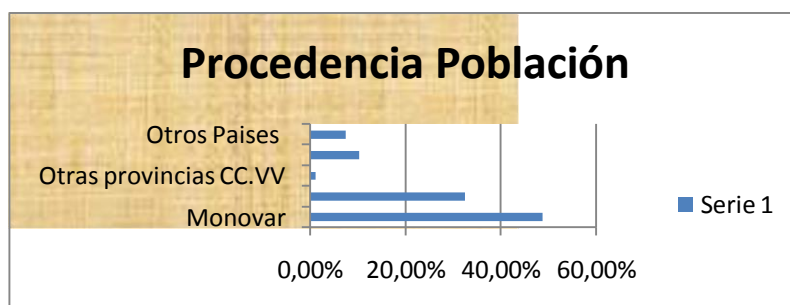
- **ANÁLISIS POR RANGO DE EDAD**

Población de Monóvar/Monòver por sexo y edad 2016			
Edad	Hombres	Mujeres	Total
0-5	292	273	565
5-10	326	280	606
10-15	289	269	558
15-20	308	268	576
20-25	334	306	640
25-30	375	358	733
30-35	389	399	788
35-40	522	464	986
40-45	482	453	935
45-50	489	430	919
50-55	453	440	893
55-60	402	407	809
60-65	359	378	737
65-70	310	342	652
70-75	253	284	537
75-80	217	252	469
80-85	195	244	439
85*-	127	303	430
Total	6.122	6.150	12.272

*A partir de los 85 años la población femenina casi triplica a la masculina
(Fuente: INE)

- **POBLACIÓN EXTRANJERA**

Según el INE existen censados en el municipio 915 extranjeros en el año 2016 procedentes de distintos lugares.



Fuente INE

4.1.3 Mercado Laboral

Según datos del INE existe una población activa en el municipio de 8.500 personas. En el año 2017, concretamente en el mes de Marzo existen, según datos del INE, un total de 1527 parados, de los cuales:

HOMBRES: 611

MUJERES: 916

La evolución de la tasa de paro entre la población es la siguiente:

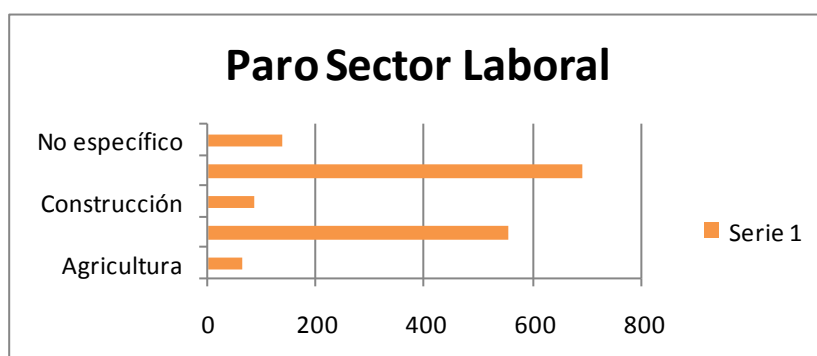
ANUALIDAD	Nº PARADOS	PORCENTAJE POBLACIONAL
2006	1284 parados	24,10%
2010	2305 parados	44,10%
2016	1561 parados	30,76%
2017	1.527 parados	29,76%

El desempleo afecta a un porcentaje muy alto de la población y según los rangos de edad y el sexo podemos ver claramente en la siguiente gráfica que aumenta en una gran proporción, en comparación con la tasa de desempleo entre los hombres, entre los 25 y los 44 años, coincidiendo con la edad fértil de la mujer. Y a partir de los 44 años casi se duplica la cifra.

	2017								
	Menos de 25 años			De 25 a 44 años			Más de 44 años		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Monóvar	115	67	48	519	210	309	893	334	559

*Fuente: Servicio Valenciano de empleo y formación.

Paro en el municipio por sectores:



El motor laboral de Monóvar ha sido tradicionalmente el relacionado con la industria de CALZADO, MÁRMOL Y AGRICULTURA. Actualmente, el sector Servicios es el que está en auge y el que ayuda en gran medida en la evolución económica del municipio.

4.1.4 Centro Educativos municipales:

Existen en el municipio 10 centros educativos de los cuales 8 de ellos son públicos y dos privados.

Centre	Règ.	Adreça	Localitat
CEIP AZORÍN	PUB.	Av. DE LA ENSEÑANZA, 2	03640 - MONÒVER
CEIP CERVANTES	PUB.	C. SATURNINO CERDÀ, 8	03640 - MONÒVER
CEIP ESCRITOR CANYIS	PUB.	C. MIGUEL HERNÁNDEZ, 3	03640 - MONÒVER
CEIP MESTRE RICARDO LEAL	PUB.	C. RONDA DE LA CONSTITUCIÓN, 45	03640 - MONÒVER
CENTRE FPA MUNICIPAL FREIRE	PUB.	Av. EMILIO CASTELAR, S/N	03640 - MONÒVER
CENTRE PRIVAT DIVINA PASTORA	PRIV.	Av. NOVELDA, S/N	03640 - MONÒVER
El 1er CICLE MARE DE DÉU DEL REMEI	PUB.	C. LOPE DE VEGA, 21	03640 - MONÒVER
El 1er CICLE MUNICIPAL LA RETJOLA	PUB.	C. LA VILA JOIOSA, 2	03640 - MONÒVER
ESCOLA PRIVADA DE MÚSICA	PRIV.	Pl. DE L'EXCONVENT, S/N	03640 - MONÒVER
IES ENRIC VALOR	PUB.	C. EMILIO CASTELAR, S/N	03640 - MONÒVER

*Fuente: [Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport](#)

Destacar el Centro FPA MUNICIPAL FREIRE que es el centro donde se ofrece formación a los adultos.

4.1.5 Tejido asociativo:

El municipio de Monóvar es un municipio que cuenta con un amplio tejido asociativo y en el que coexisten muchas asociaciones de diferentes tipos, lo que nos hace ver que se trata de un lugar con mucho movimiento social muy diverso.

Podemos agruparlos en 4 grandes grupos: CULTURALES, DEPORTIVAS, ARTÍSTICAS Y OTRAS.

Según la documentación municipal que hemos podido consultar y extraer existen más de 60 asociaciones registradas.

4.1.6 Análisis de la percepción de la igualdad en el municipio. Resultados

ANÁLISIS ENCUESTA POBLACIÓN GENERAL DE MONOVAR

Se confeccionó un cuestionario dirigido a la población general del municipio a fin de conocer su opinión respecto a la igualdad de género real en los entornos familiares y personales, así como la situación actual e imagen del pueblo con respecto a la igualdad real.

Con el fin de facilitar el acceso a la encuesta a cualquier ciudadano, la misma fue publicada en la página web del Ayuntamiento y además fue repartida en papel en diferentes centros municipales y asociaciones.

La encuesta, totalmente anónima, se estructura en V bloques, estando los IV primeros destinados a recabar información del perfil de los encuestados y un V bloque consiste en 12 preguntas relativas a los Usos y Costumbres relativos a la desigualdad de género.

La encuesta estuvo disponible desde el día 18 de Julio hasta el 6 de Agosto, y posteriormente se amplió el plazo una semana más hasta el domingo 13 de Agosto. Se publicó a través de la web, carteles en diferentes espacios municipales y a través de anuncios radiofónicas. Aún con toda esta difusión y la ampliación del plazo sólo respondieron en cuestionario 70 personas, lo cual únicamente representa el 0,57% de la población total del municipio.

El *Primer Bloque* recoge la información del perfil: **INFORMACION PERSONAL**, concretamente:

- SEXO
- EDAD
- ESTADO CIVIL
- RELACION CON LAS PERSONAS CONVIVIENTES
- TIEMPO DE RESIDENCIA EN MONÓVAR

El 68,6% de las personas que han respondido la encuesta son mujeres mientras que sólo un 31,4% son hombres. (**Figura 1**).

La encuesta fue respondida por personas de entre 18 a 82 años y un dato importante es que la participación ha sido muy variada y equilibrada. Hay varios picos en cuanto a las estadísticas con respecto a diferentes rangos de edad, pero en general las respuestas pueden ser equitativas de todos los rangos de edad. (**Figura 2**).

En lo referente al estado civil de los participantes, existe una mayoría del 64,3% de personas casadas o viviendo en pareja, seguido de las solteras que representan un 22,9% del total. El resto de personas representadas son habitantes en estado de viudedad (7,1%) o separados/divorciados (5,7%). (**Figura 3**).

Se preguntaba en el cuestionario sobre la relación con los convivientes, indicándose varios parámetros. De dichos parámetros nos encontramos con una representación importante de encuestados que conviven en pareja sin descendencia (38,6%) y de parejas con hijos (28,6%). La representación de personas solas (10%), madres o padres solos que conviven con sus descendientes (10%) y personas que conviven y que tienen otra relación diferente de parentesco a las anteriores situaciones planteadas (11,4%) ha tenido una representación similar. (**Figura 4**).

La gran mayoría de los encuestados llevan viviendo en Monóvar desde hace más de 10 años, suponiendo un 85,7%; le siguen personas que habitan entre 5 y 10 años representando un 8,6% del total, siguiendo una menor representación de las personas que llevan en el municipio menos de 5 años. (**Figura 5**).

Figura 1

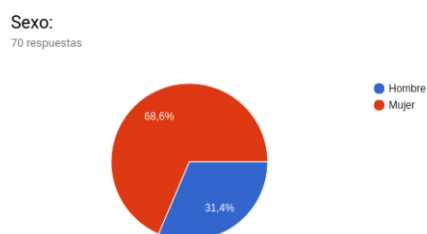


Figura 4

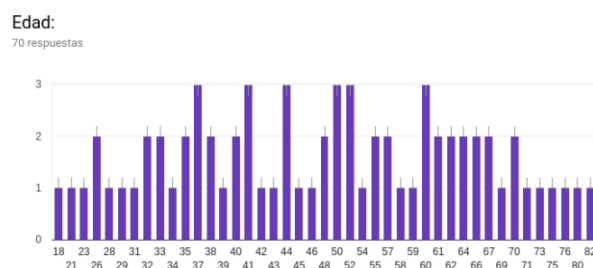


Figura 2

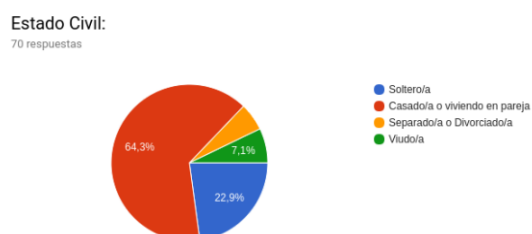
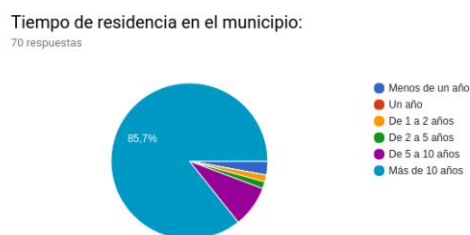


Figura 5



Figura 3

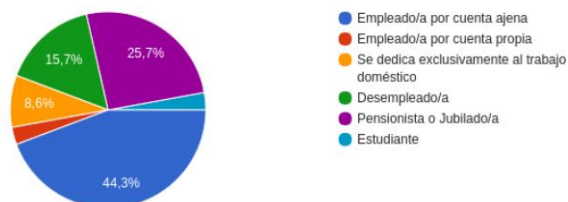


El Segundo Bloque recaba la **SITUACION LABORAL ACTUAL** del encuestado. En este sentido nos encontramos con un panorama muy variado. Nos encontramos con una mayoría de personas empleadas representando el porcentaje más alto las personas que trabajan por cuenta ajena que son el 44,3%, mientras que sólo un 2,9% trabajan por cuenta propia. Los siguientes sectores más representativos en los resultados son los que perciben algún tipo de pensión o jubilación suponiendo el 25,7% del total. El tercer sector más numeroso son las personas desempleadas, representando el 15,7%, un porcentaje bastante alto. Un 8,6% se dedica exclusivamente al trabajo doméstico, mientras que sólo un 2,9% de los encuestados manifiesta ser estudiante. **(Figura 6)**

Figura 6

Situación laboral actual:

70 respuestas

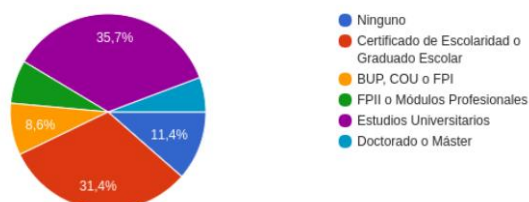


El Tercer Bloque indica la **FORMACION ACADÉMICA** y en ella podemos observar que sólo el 11,4% no tiene ningún tipo de formación académica, mientras que el 35,7% cuenta con estudios universitarios. El 31,4% tienen certificado o graduado escolar. El 8,6% tiene nivel formativo Bachiller (BUP, COU, FPI), el 7,1% cuenta con FPII o algún módulo profesional y el 5,7% con Doctorado o Máster. (**Figura 7**)

Figura 7

Nivel de estudios:

70 respuestas

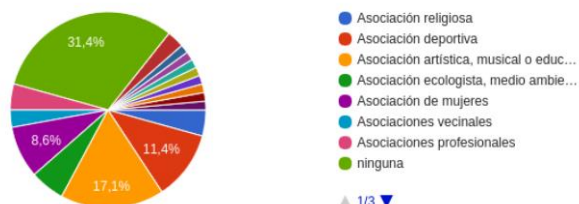


El Cuarto Bloque nos proporciona datos sobre **EL ASOCIACIONISMO**. Del total de encuestados sólo el 31,4% no pertenece a ninguna asociación, mientras que el 68,6% pertenecen a alguna asociación de diferentes tipos. Existe un 17,1% miembro de asociaciones artísticas, musicales o educativas; un 11,4% miembros de asociaciones deportivas; un 8,6% a asociación de mujeres; un 5,7% asociación ecologista, un 4,3% asociación religiosa y un tanto por ciento idéntico a asociaciones profesionales (4,3%); un 2,9% asociaciones vecinales. El resto de representaciones que son porcentajes menores, tienen que ver con otro tipo de asociaciones del municipio. (**Figura 8**)

Figura 8

Pertenencia a alguna asociación del municipio:

70 respuestas



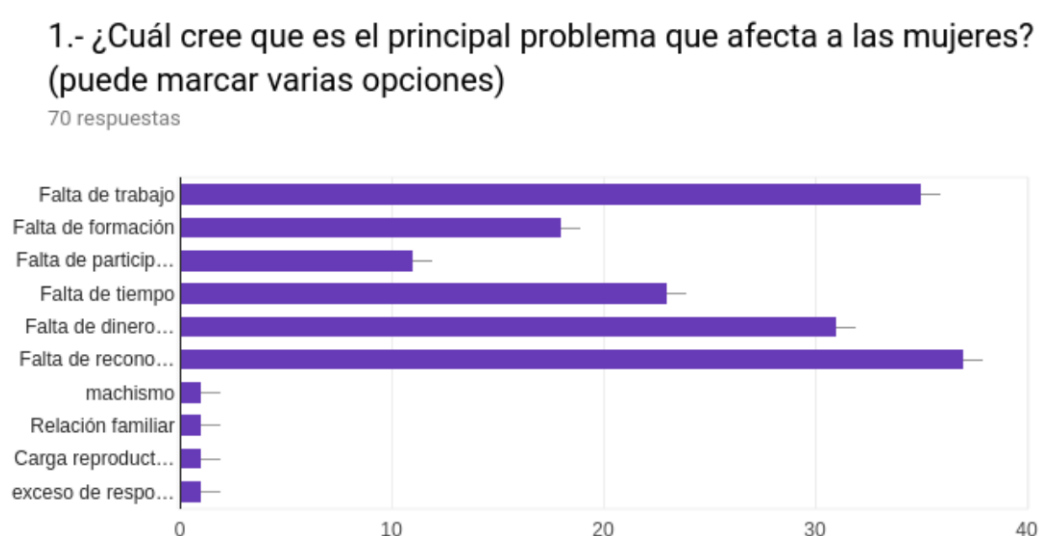
El Quinto y último bloque, titulado **USOS Y COSTUMBRES RELACIONADOS CON LA DESIGUALDAD DE GÉNERO** y se compone de las siguientes preguntas:

1. *¿Cuál crees que es el principal problema que afecta a las mujeres?*
2. *¿Cuál crees que es el principal problema que afecta a los hombres?*
3. *¿Cuánto tiempo aproximado dedica a las siguientes actividades en un día entre semana?*
4. *¿Con que frecuencia utiliza los siguientes servicios municipales?*
5. *¿Sabe de qué hablamos cuando nos referimos al concepto de “igualdad de género”?*
6. *¿En qué ámbitos considera que existe más desigualdad entre géneros en la población de Monóvar?*
7. *¿Conoce la existencia de la Concejalía de Igualdad?*
8. *¿Ha tenido conocimiento de que se esté o se haya realizado alguna actividad relativa a la igualdad entre Hombres y Mujeres?*
9. *¿Ha participado en alguna de éstas?*
10. *¿Le gustaría que se realizasen más acciones y/o actividades dirigidas a potenciar la igualdad del municipio?*
11. *¿Le gustaría que se ofertasen actividades en relación con la educación por la igualdad?*
12. *Existe algún aspecto, hecho o circunstancia de ámbito municipal que considera debería ser revisado y/o modificado para adecuarlo al ámbito de la igualdad efectiva?*

Se plantea en las dos primeras cuestiones de este bloque (**pregunta 1 y 2**) cuales son los principales problemas que afectan a mujeres y hombres en el municipio.

En cuanto a **las Mujeres**, manifiestan los encuestados que los dos problemas principales son el reconocimiento social en su trabajo (52,9%) y la falta de trabajo (50%), seguido de la falta de dinero (44,3%), la falta de tiempo(32,9%), la falta de formación (25,7%), falta de formación política (15,7%) y finalmente y con un porcentaje mucho menor, exactamente de 1,4% cada uno, se encuentran el machismo, la relación familiar, carga reproductiva y productiva y desigualdad salarial y el exceso de responsabilidades. (**Figura 9**)

Figura 9

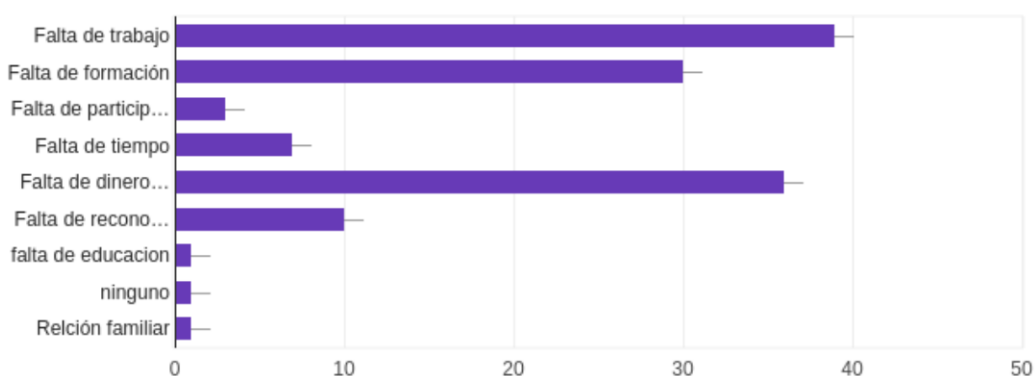


En cuanto a **los hombres**, manifiestan los encuestados que los dos problemas principales que afectan a los hombres, son la falta de trabajo (55,7%) y la falta de dinero (51,4%), les sigue el problema de la falta de formación (42,9%). A diferencia de lo que sucede en la gráfica de las mujeres, sólo un 14,3% considera un problema la falta de reconocimiento social de su trabajo. La falta de tiempo (10%) y la falta de participación política (4,3%) son problemas que parece preocupan e un porcentaje más bajo, seguidos de la falta de educación, las relaciones familiares que apenas cuentan con un porcentaje del 1,4%. (**Figura 10**)

Figura 10

2.- ¿Y cuál cree que es el principal problema que afecta a los hombres?
(puede marcar varias opciones)

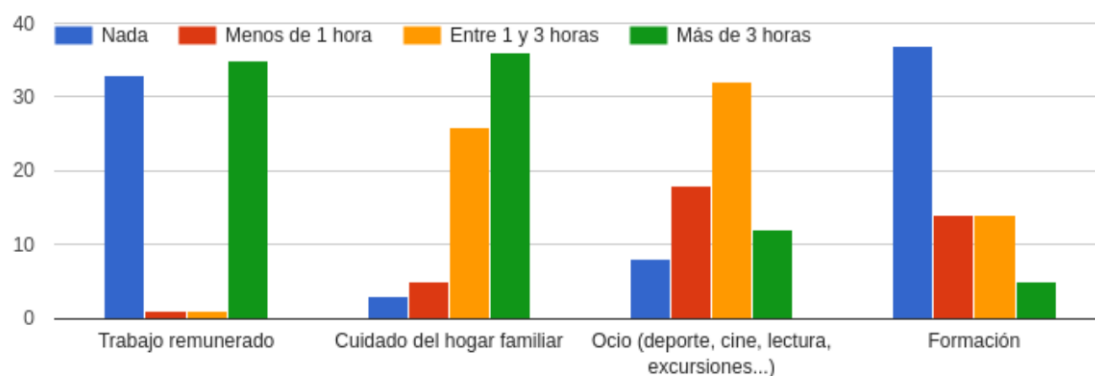
70 respuestas



La tercera pregunta relativa a las actividades habituales de los encuestados debemos analizarla observando la gráfica creada a partir de la respuesta dadas a cada actividad:

Figura11

3.- ¿Cuánto tiempo aproximado dedica a las siguientes actividades en un día entre semana?



Sobre el trabajo remunerado nos encontramos con una curiosa situación, y es que existe casi la misma proporción de personas que dedican más de 3 horas diarias al trabajo remunerado,

como personas que indican que no dedican nada de tiempo a dicha actividad, representando los primeros un 50% del total y el 47% nada de tiempo. Entendemos que dicha situación se produce debido a que muchos de los encuestados se encuentran en situación de desempleo o son personas en edad de jubilación.

En lo referente al cuidado del hogar, una inmensa mayoría manifiesta que dedica más de 3 horas diarias al cuidado del hogar familiar, así lo indican el 51,42% y la segunda respuesta mayoritaria, el 37,14% indica que le dedica entre 1 y 3 horas diarias. El 12% restante manifiesta dedicar menos de una hora o nada a dichas tareas.

El tiempo de ocio entre los vecinos representa para aproximadamente el 45% una actividad bastante importante, dedicando a la misma entre 1 y 3 horas; el 18,7% manifiesta dedicar menos de una hora a dichas actividades; mientras que sólo el 17,14% dedica más de 3 horas a cualquier tipo de ocio. El 11,42% de los encuestados no dedican nada de tiempo a su ocio.

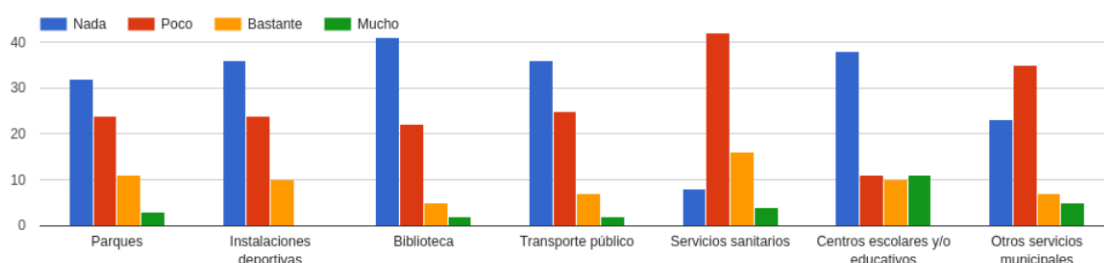
La última actividad por la que se preguntaba en la encuesta es la formación y el panorama es muy claro, más de la mitad de los encuestados, el 52,85% no dedican tiempo a la formación y el resto de los encuestados manifiestan dedicar menos de una hora o entre 1 y tres horas a formarse en la misma proporción, esto es un 20% cada opción. Y sólo el 7,14% dedica más de 3 horas a la formación.

La cuarta cuestión, trata de conocer los usos que hacen los ciudadanos de los servicios municipales y con qué frecuencia. Como podemos observar en la gráfica (figura 12) se preguntaba por 7 espacios y/o servicios municipales, con los siguientes resultados porcentuales:

Frecuencia	NADA	POCO	BASTANTE	MUCHO
✓ Parques:	45,71%	34,28%	15,71%	4,28%
✓ Instalaciones Deportivas	51,43%	34,28%	14,28%	----
✓ Biblioteca	58,57%	31,42%	7,14%	2,86%
✓ Transporte público	51,43%	35,71%	10%	2,86%
✓ Servicios sanitarios	11,43%	60%	22,85%	5,71%
✓ Centros escolares y/o educativos	54,28%	15,71%	14,28%	15,71%
✓ Otros servicios municipales	32,86%	50%	10%	7,14%

Figura 12

4.- ¿Con qué frecuencia utiliza los siguientes servicios municipales?



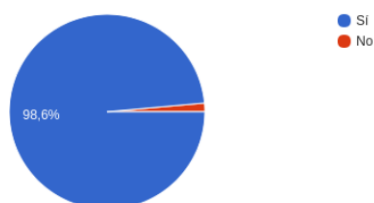
Como se puede observar la postura mayoritaria es la no utilización de las instalaciones y/o servicios municipales. Se observa un aumento del porcentaje relativo a los servicios de educación o sanidad, donde si nos encontramos con que son más los encuestados que manifiestan hacer uso de los mismos. Son muy llamativos los resultados relativos a la mínima utilización de la biblioteca, pero más aun el relativo al uso de transporte público, al tratarse e mismo de un servicio básico.

La quinta pregunta buscaba saber si la población general del municipio sabe de qué hablamos cuando nos referimos al concepto “igualdad de género”, y nos encontramos con un panorama muy alentador ya que el 98,6% manifiesta que sí lo sabe y tan sólo un 1.4% manifiesta no saberlo. (Figura 13)

Figura 13

5.- ¿Sabe de qué hablamos cuando nos referimos al concepto de "igualdad de género"?

70 respuestas



Preguntamos a los encuestados, en la **pregunta número 6**, cuáles creen que son los ámbitos en los que existe mayor desigualdad en el municipio y claramente “las responsabilidades familiares y domésticas”, con un 81,4%, y el empleo, con un 75,7%, son los dos focos que los encuestados consideran existe mayor desigualdad.

En los demás sectores encontramos división de opiniones sobre los sectores en que existe más desigualdad. (Figura 14)

Figura 14



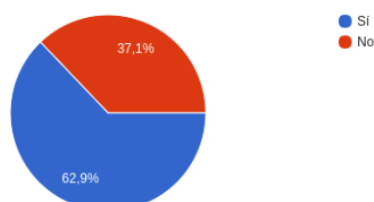
- ✓ Ocio y Deporte 12,9%
- ✓ Formación y Educación 11,4%
- ✓ Cultura 8,6%
- ✓ Acceso a los servicios públicos 5,7%
- ✓ Visibilidad y acceso al poder real 1,4%

En la séptima cuestión preguntamos sobre el conocimiento de la existencia de una Concejalía como es la de igualdad en el municipio y un 55,7% manifiesta que tiene conocimiento de la misma, mientras que un 44,3% indica que no. (Figura 15)

Figura 15

7.- ¿Conoce la existencia de la Concejalía de Igualdad?

70 respuestas



Las siguientes cuatro preguntas que componen la encuesta se refieren a las acciones formativas relativas a la igualdad de género.

Las preguntas ocho y nueve, ambas relacionadas, versan sobre si han tenido conocimiento de alguna acción formativa relativa a la igualdad de género y en caso afirmativo si han participado activamente en ellas. Manifiesta el 55,7% haber tenido conocimiento de ellos frente a un 44,3% que dice no tener conocimiento de ello. (Figura 16).

De entre los que responden afirmativamente, sólo el 32,8% confirma haber participado en alguna de esas acciones (Figura 17).

Figura 16

8.- ¿Ha tenido conocimiento de que se estén realizando o se haya realizado alguna actividad relativa a la igualdad entre Hombres y Mujeres?

70 respuestas

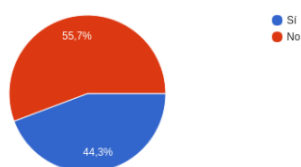
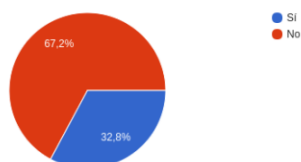


Figura 17

9.- Si su respuesta es afirmativa, ¿ha participado en alguna de éstas?

61 respuestas

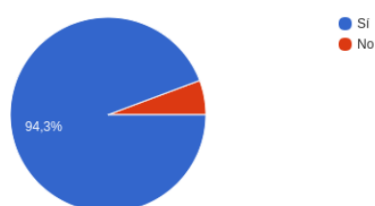


Sobre si existe interés en el municipio por que existan más acciones en este sentido, como se plantea en **la pregunta 10**, indican el 94,3% que sí les gustaría, frente a un 5,7% que no lo considera de interés. (Figura 18).

Figura 18

10.- ¿Le gustaría que se realizasen más acciones y/o actividades dirigidas a potenciar la igualdad en el municipio?

70 respuestas

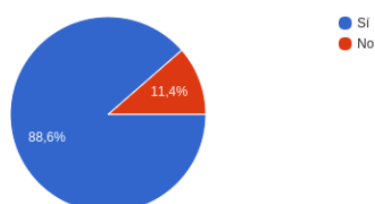


Y la pregunta 11 sobre si se considera necesaria la existencia de una oferta formativa concreta relativa a “educación para la igualdad”. Considera el 88,6% que sí es necesario frente al 11,4% que no lo cree. (Figura 19)

Figura 19

11.- ¿Le gustaría que se ofertasen actividades en relación con la educación por la igualdad?

70 respuestas



Se pedía además a los encuestados que enumeraran algunas acciones que considerarán necesarias en relación con la educación por la igualdad. Han sido muchas las acciones propuestas, pero tras el análisis de todas ellas, vemos que la mayoría de los encuestados manifiestan la importancia de que la educación para la igualdad esté presente en el ámbito educativo para que comience a normalizarse y a ser parte de la educación en todas las etapas, desde los más pequeños hasta los adolescentes pasando por los más mayores. También manifiestan los encuestados que faltan espacios en el municipio que faciliten la corresponsabilidad en el ámbito familiar como podrían ser ludotecas, guarderías y espacios similares.

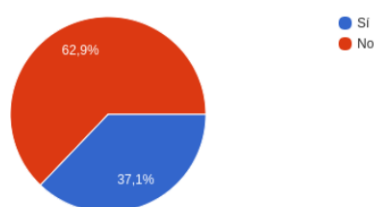
Por último, la cuestión 12 busca recabar información sobre los aspectos que entienden los encuestados deben ser revisados en el municipio para alcanzar una igualdad de género real y efectiva.

Manifiesta el 62,9% que no existe ningún aspecto a revisar o modificar, frente al otro 37,1% que si cree que existen aspectos importantes que deben ser modificados para alcanzar el objetivo planteado. (Figura 20)

Figura 20

12.- ¿Existe algún aspecto, hecho o circunstancia de ámbito municipal que considera debería ser revisado y/o modi...rlo al ámbito de la igualdad efectiva?

70 respuestas



Se pidió que se enumeraran algunos de ellos y queremos destacar 3 aspectos que se han reiterado por varios encuestados:

- Utilización de un lenguaje no sexista.
- Equiparación laboral y salarial
- Paridad en la representación en las fiestas patronales (reinas y damas)

En las dos últimas cuestiones, los ciudadanos enumeran inquietudes, proponen actividades y/o mejoras que consideran necesarias y realizan alguna crítica institucional a la gestión municipal de la igualdad, nos ayudan a plantear el panorama social de una forma más clara.

4.2 DIAGNÓSTICO INTERNO DEL AYUNTAMIENTO

4.2.1 Análisis descriptivo de la plantilla

La plantilla del Ayuntamiento citado está compuesta por un total de 86 personas, las cuales subdividimos en:

PERSONAL FUNCIONARIO: 47 personas

PERSONAL LABORAL FIJO: 39 personas

	HOMBRES	MUJERES
FUNCIONARIOS	30	16
PERSONAL LABORAL	21	16

En cuanto a los puestos ocupados por el personal funcionario según categorías nos encontramos en la siguiente situación:

	HOMBRES	MUJERES	VACANTES
A1	3	2	0
A2	3	3	0
C1	19	6	1
C2	6	5	0

Si observamos ambos cuadros, podemos ver claramente que existe más personal masculino entre los empleados que femenino, duplicando el número en el caso del personal funcional.

Si prestamos atención al análisis realizado según las Escalas vemos que existe una distribución igualitaria en cuanto a los puestos relacionados con los grupos superiores, A1 Y A2, y sin embargo en el caso del grupo C1 vemos como el número de hombres que ocupan dichos puestos, triplican el de mujeres asentadas en dichos puestos.

4.2.2 Análisis de la percepción sobre la igualdad de oportunidades del personal del Ayuntamiento.

ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO

Se realizó un cuestionario entre los empleados del Ayuntamiento consistente en 11 preguntas relativas a la situación de la “igualdad de género” en el ámbito laboral del consistorio.

Dicho cuestionario fue repartido a toda la plantilla desde la Concejalía de Igualdad, teniendo un plazo para su contestación y entrega hasta el 4 de Agosto.

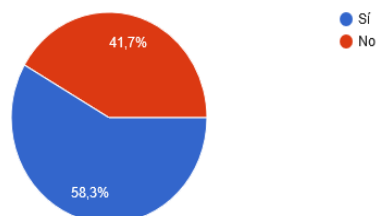
La plantilla está compuesta por un total de 86 empleados de los cuales sólo 24 personas respondieron al mismo, lo que representa un 27,90% del total.

El cuestionario estaba compuesto por las siguientes preguntas:

1. *¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres?*
2. *¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?*
3. *¿Acceden por igual Hombres y Mujeres a la formación ofrecida por el Ayuntamiento?*
4. *¿Has recibido formación específica relativa al ámbito de la igualdad de género?*
5. *Si no has recibido formación en este sentido ¿Te gustaría recibirla?*
6. *¿Su salario es más bajo que el de su compañero/a perteneciendo ambos a la misma categoría?*
7. *¿Se favorece desde el entorno laboral la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?*
8. *¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?*
9. *¿Creen necesaria la creación de un plan de igualdad municipal?*
10. *Enumere 3 aspectos más importantes que considere necesarios estableces para trabajar en la línea correcta de la igualdad de oportunidades dentro del marco laboral.*

1.- Según su opinión ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres?

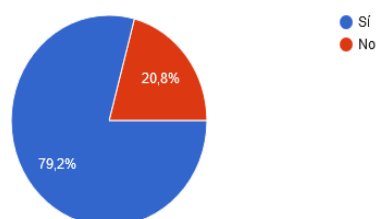
24 respuestas



El 58,3% de los encuestados admite que sí se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades, no lo cree así el 41,7%.

2.- ¿Tienen Mujeres y Hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

24 respuestas

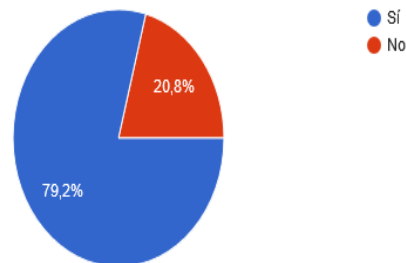


El 79,20% de las personas encuestadas consideran que sí se tienen las mismas oportunidades de acceso al proceso de selección de personal frente al 20,8% que entiende que no es así.

Las siguientes tres preguntas que se contienen en el cuestionario son relativas a las acciones formativas ofrecidas por el Ayuntamiento. En relación con este asunto se plantean 3 cuestiones importantes. La primera de ellas si el acceso a las formaciones es igualitario para trabajadoras y trabajadores, indicando un 79,2% que efectivamente es así mientras que el 20,8% entiende que no es así.

3.- ¿Acceden por igual Mujeres y Hombres a la formación ofrecida por el Ayuntamiento?

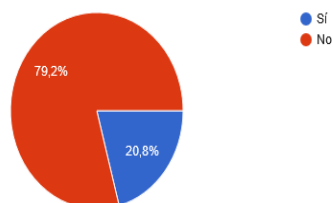
24 respuestas



La segunda cuestión (pregunta 4) es relativa a la formación específica y/u oferta concreta de formación en materia de igualdad y nos encontramos con que, al igual que en la anterior cuestión, un 79,2% indica que sí la ha recibido, mientras que el 20,8% dice no ser así.

4.- ¿Has recibido formación específica relativa al ámbito de la igualdad de género?

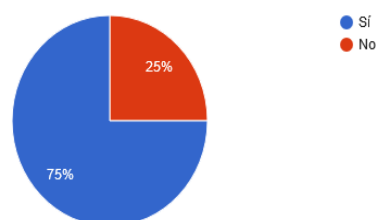
24 respuestas



Y la tercera cuestión relativa a la formación (pregunta 5) sobre si estarían interesados en recibirla muestra un 75% que sí estaría interesado a ello frente a un 25% que no está interesado en ello.

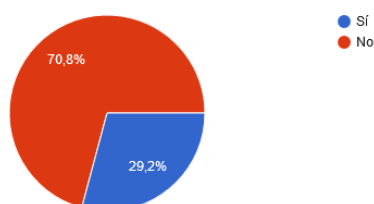
5.- Si no has recibido formación en este sentido, ¿te gustaría recibirla?

24 respuestas



6.- ¿Su salario es más bajo que el de su compañero/a perteneciendo ambos a la misma categoría laboral?

24 respuestas



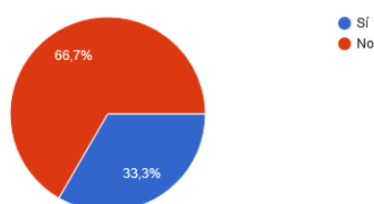
encuentra en la misma categoría profesional. (Pregunta 6)

En lo relativo a los salarios de la plantilla el 70,8% manifiesta que su salario no es más bajo que el de otros empleados en la misma categoría mientras que el 29,2% indica que si recibe un salario más bajo que otro compañero que se

En cuanto a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en el ámbito laboral se plantean dos cuestiones (pregunta 7 y 8).

7.- ¿Se favorece desde el entorno laboral la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

24 respuestas

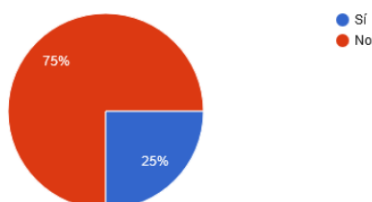


favorece la misma por parte de los responsables mientras que el 33,3% considera que sí se favorece.

Por un lado se pregunta sobre si se favorece la conciliación y un sector mayoritario de los encuestados, que representan el 66,7% del total manifiestan que no se

8.- Si existen, ¿se conocen las medidas de conciliación disponibles?

24 respuestas

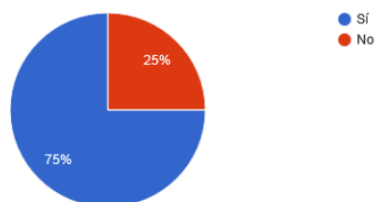


personal. El 25% indica que sí existen y que si son conocedores de las mismas.

La segunda cuestión planteada versa sobre la existencia o no de medidas de conciliación disponibles en el ámbito laboral del Ayuntamiento y el 75% de los encuestados indican que o no existen o se desconocen por el

9.- ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

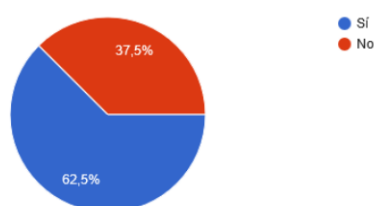
24 respuestas



Sobre la figura del acoso sexual se plantea si en caso de encontrarse en dicha situación sabrían como actuar y nos encontramos con el 75% que indica que sí sabría y el 25% que no sabría cómo actuar. (pregunta 9)

10.- ¿Cree necesario la creación de un Plan de Igualdad municipal?

24 respuestas

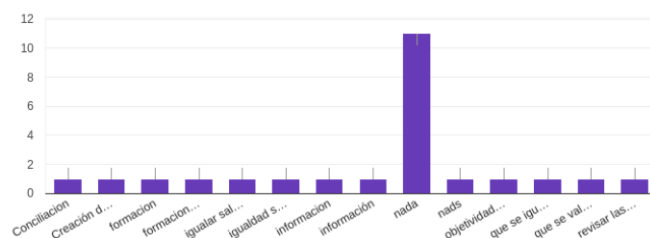


Se plantea además a los encuestados si creen necesario redactar un Plan de Igualdad a nivel municipal y el 62,5% indica que sí es necesario, mientras que el 37,5% entiende que no resulta necesario. (pregunta 10)

Por último, en la pregunta 11 se pide a los encuestados que enumeren los 3 aspectos más importantes que consideren necesarios para trabajar en la línea correcta de alcanza una igualdad real en el entorno laboral. Nos encontramos con un alto porcentaje de encuestados que NS/NC a la pregunta o que únicamente enumera 1 o 2 aspectos que considera importantes y/o necesarios.

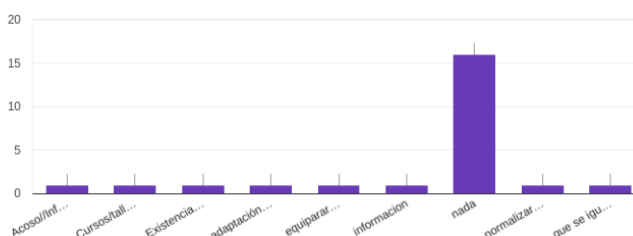
11a.- Enumere uno de los 3 aspectos más importantes que considere necesario establecer para trabajar en l...es dentro del marco laboral (Opción 1)

24 respuestas



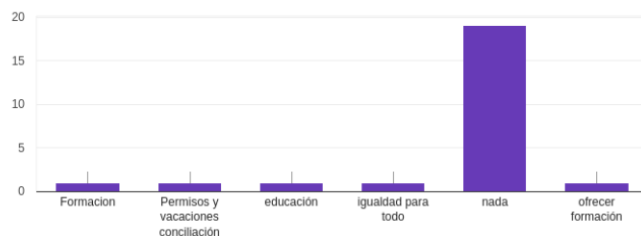
11b.- Enumere uno de los 3 aspectos más importantes que considere necesario establecer para trabajar en l...es dentro del marco laboral (Opción 2)

24 respuestas



11c.- Enumere uno de los 3 aspectos más importantes que considere necesario establecer para trabajar en l...es dentro del marco laboral (Opción 3)

24 respuestas



Analizando las respuestas de los encuestados podríamos establecer que las materias que más preocupan a los trabajadores y trabajadoras serían:

1. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral REAL
2. Formación en igualdad para el personal laboral
3. Creación de una Comisión de Igualdad
4. Aplicación de criterios de OBJETIVIDAD en los procesos de selección, distribución de responsabilidades según la capacidad personal y revisión y equiparación de salarios.

4.2.3 CONCEJALÍA IGUALDAD Y SALUD

La Concejalía de Igualdad y Salud fue creada en el municipio de Monóvar en el año 2006 dada la existencia de un nivel de desigualdad importante que, aunque en los últimos tiempos es un factor que está empezando a cambiar, todavía no refleja una sociedad igualitaria real y ello pone en entredicho los valores que fundamentan el orden democrático. El objetivo de dicha Concejalía tiene como objetivo lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y conseguir que vivan en las mismas condiciones sociales.

Actualmente la Concejala de igualdad es Doña M^a Ángeles Linde Ruano y se realizó entrevista con la misma, así como con la técnico del servicio, para conocer el funcionamiento de la entidad desde dentro y cuáles han sido las inquietudes que han llevado a la creación de este I PLAN DE IGUALDAD DE MONÓVAR.

Hasta la fecha nunca se ha realizado un estudio generalizado sobre igualdad real en la población, pero si se han llevado a cabo y se siguen realizando acciones concretas en pro de la consecución de este fin.

Las actividades principales ofrecidas de forma periódica desde la institución pasan por:

- Asesoramiento técnico: JURÍDICO, SOCIAL Y PSICOLÓGICO.
- Información, orientación y gestión de las ayudas y subvenciones públicas.

Dentro del Servicio de Asesoría Jurídica nos encontramos con un servicio específico de “Atención jurídica a la Mujer” que se ofrece los miércoles de 17 a 19 horas en el Departamento de Servicios sociales y el mismo es uno de los servicios más demandados por las usuarias.

Además, se realizan diferentes campañas de sensibilización e información a través de múltiples actos, celebraciones y actividades, bien desde la propia Concejalía y también en coordinación con otras áreas para conseguir fomentar así la igualdad desde todos los ángulos.

Entre las celebraciones más destacadas nos encontramos con: **EL DÍA INTERNACIONAL DE LA DONA Y EL DÍA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**. Ambos días se celebran con diferentes actos y actividades culturales y con la Lectura de manifiestos.

Por otro lado, en relación con las actividades periódicas, hemos podido comprobar que desde la entidad se busca facilitar el desarrollo psico-biológico y social uniendo la igualdad con la promoción de la salud. Como actividades de Igualdad y Salud se ofrecen:

- Clases de Quigong quincenales durante todo el año y dirigido a mujeres de tercera edad y climaterio.
- Tratamientos para la salud (masajes, auriculoterapia, acupuntura, moxibustion, vendajes y parafina)
- Excursiones y reuniones de fomento de la amistad (Balnearios, baños de sol, campañas específicas para la mujer)

Es importante destacar el trabajo que se lleva realizando en el campo de la Prevención, tratamiento y actuación en situaciones de Violencia de Género desde hace años y que ha llevado a la creación del ***“Protocolo Municipal de Coordinación Inter-institucional en materia de violencia de género en el municipio de Monóvar”*** el 15 de Noviembre del año 2016.

Se trata de un Protocolo de coordinación del cual son partes firmantes e integrantes el Ayuntamiento de Monóvar, la Concejalía de Igualdad, Concejalía de Policía Local, Concejalía de Servicios Sociales, Instituto de Enseñanza Enric Valor, Cruz Roja Delegación de Monóvar y la Directora de Atención Primaria de Salud.

Los objetivos de dicho Protocolo son:

- Atender a la mujer de forma integral e integrada, facilitándoles accesibilidad a los diferentes servicios.
- Evitar la duplicidad de acciones
- Mayor capacitación de la población de riesgo
- Optimizar los recursos existentes y promover la creación de los necesarios.

Principalmente, con este documento se busca establecer criterios básicos de colaboración y coordinación que permitan optimizar los recursos humanos y de las fuerzas y cuerpos de seguridad existentes junto con los de las instituciones sanitarias, educativas y social, creando de esta forma un marco de actuación ágil, segura y eficaz en el que se pueda ofrecer un servicio íntegro a la víctima de violencia de género.

Prevé el propio Protocolo una serie de medidas preventivas, asistenciales, de coordinación y jurídicas, que dirigiendo el foco tanto a la población del municipio como hacia la propia institución municipal lleve a provocar la ruptura con los estereotipos de género que llevan a provocar situaciones de violencia, silenciadas en muchos casos, y provoquen en el común de las conciencias un mayor reconocimiento, implicación y capacidad de actuación eficaz.

Por el momento no nos han podido facilitar datos de la evaluación y resultados de la aplicación del Protocolo ya que es el primer año que está en funcionamiento y hasta final de año no existirá un informe sobre ello.

5. CONCLUSIONES:

A continuación, vamos a plasmar los datos más importantes extraídos del análisis y diagnóstico de los datos expuestos a lo largo del documento a modo de conclusión, todo ello por áreas de estudio, para de esta forma poder establecer unos ejes futuros de actuación.

CONCLUSIONES POBLACIÓN DEL MUNICIPIO

- Nos encontramos con una población variada en rangos edad y representación de modelo familiar.
- La mayoría de la población llevan viviendo en el municipio más de 10 años por lo que presentan un gran arraigo.
- Existe una alta tasa de desempleo en el municipio que asciende, según datos del INE a casi el 30% de la población activa, siendo las mujeres las más afectadas por este.
- El nivel de estudios de la población es un nivel medio. El 11,4% no tiene estudios y el 31,4% sólo tiene estudios primarios. Mientras que la representación mayoritaria, que supone un 57,1% tiene estudios superiores.
- Una población con un alto grado de asociacionismo, que refleja gran implicación ciudadana. El 68,6% pertenece a alguna asociación.
- Las cuestiones que más preocupan son en el caso de las mujeres: la falta de reconocimiento social de su trabajo y la falta de trabajo. E lo referido a los hombres: la falta de dinero y de trabajo.
- Según recogen los resultados de la encuesta existe muy poco uso por una gran parte de la población de instalaciones públicas como Parques, Instalaciones Deportivas, Biblioteca o Transporte público.
- La población tiene amplio conocimiento sobre qué es “la igualdad de género”, pero sigue existiendo la falta de corresponsabilidad, la cual supone uno de los pilares básicos para el avance en la dirección que apuntamos.
- Aunque la Concejalía de Igualdad realiza numerosas actividades, el groso de la comunidad manifiesta no haber participado en sus acciones o no haber tenido conocimiento de las mismas. Aún con esto, el 94,3% manifiesta su interés en participar en actividades de esta índole.

- Los ámbitos que consideras que deben ser revisados, según enumeran los propios ciudadanos son: Utilización de un lenguaje no sexista, la corresponsabilidad en el ámbito familiar, la equiparación laboral y salarial y la paridad de sexo en la representación de las fiestas patronales.

CONCLUSIONES AYUNTAMIENTO

- Existe representación paritaria en el Ayuntamiento y además se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en el ámbito interno.
- Se trata de un ente en el que el acceso a la formación se produce con equidad y existe concienciación relativa a la igualdad de género. Los empleados se muestran receptivos a recibir más formación en este sentido.
- La conciliación de la vida personal y familiar con la laboral es necesario trabajar en ella, ya que existe descontento al respecto y también desconocimiento en cuanto a las medidas existentes en esta línea.
- La mayoría del personal, un 75% manifiesta que si sabría qué hacer en una situación de acoso sexual frente a un 25% que no sabría cómo actuar.
- La Concejalía de Igualdad y Salud se encuentra muy comprometida con el mainstreaming de género.
- Cuenta con numerosos servicios específicos dirigidos unos, a un público específico, y otros a un público general, pero con especial atención a colectivos más desfavorecidos o con especiales dificultades.
- Muy comprometidos en el camino para concienciar contra la violencia de género y con un Protocolo de actuación y colaboración en este sentido aprobado hace apenas un año y que se encuentra en vías de aplicación. Acompañado de otros programas como el servicio de atención jurídica o el seguimiento y ayuda desde la Concejalía de Bienestar Social.
- Faltan cursos de formación específicos relativos a la igualdad que ayuden a terminar con los roles de género arraigados en la sociedad.
- Desde la Concejalía de Cultura no existe ningún programa específico de perspectiva de género. A través de la cultura sería interesante promover actividades culturales como lecturas recomendadas, ciclos de cine y mujer para trabajar en esta línea.

6. PROPUESTA DE EJES ESTRATÉGICOS Y OBJETIVOS GENERALES PARA EL I PLAN DE IGUALDAD DE MONÓVAR.

Tras el estudio realizado y extraídas las conclusiones generales a través del análisis de los datos e información extraídos, los **OBJETIVOS GENERALES** que debe alcanzar el **I PLAN GENERAL DE MONÓVAR** son:

- Promover la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal, así como la identificación y el intercambio de buenas prácticas en igualdad de oportunidades en todas las áreas del Ayuntamiento.
- Establecer las bases para transformar las estructuras y remover los obstáculos que mantienen las situaciones de discriminación y trabajar en la eliminación de los roles de género.
- Impulsar cambios culturales y sociales que consoliden la igualdad en el municipio.
- Favorecer la participación pública local con el fin de sensibilizar, formar e implicar en materia de igualdad real.

En cuanto a los **EJES ESTRATÉGICOS** sobre los que se debe trabajar son siete:

1. **Institucional. Cultura institucional de género. Proceso de cambio institucional para la implantación de la transversalidad de género.**

Dentro de este eje proponer acciones tales como:

- Adaptar los documentos oficiales, formularios generales y cualesquiera otros modelos existentes a un lenguaje no sexista.
- Aplicar dichos cambios al lenguaje oficial en todas las áreas institucionales.
- Creación de una comisión de Igualdad con implicación de todas las áreas.
- Facilitar acciones formativas al personal relativas a la igualdad real.

2. **Conciliación familiar, laboral y personal y corresponsabilidad.** Fomentar un modelo social adecuado para establecer la corresponsabilidad como principal estrategia de sostenibilidad humana y comunitaria.

Proponer acciones como:

-Crear un modelo institucional de las medidas sobre conciliación existentes o en caso de no existir, crear una mesa de negociación para trabajar en alcanzarlas.

- Dar publicidad y acceso a dichas medidas.

-Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito personal y familiar a través de campañas publicitarias o de cursos específicos dirigidos a familias.

-Crear un espacio semanal en la radio, que es un gran recurso con el que cuenta el municipio, para hablar sobre la corresponsabilidad de género y así llegar más público.

3. **Violencia de género.** Favorecer la prevención y erradicación de las diversas formas de violencia de género preservando la dignidad y la integridad de las mujeres.

Dado que ya existe un protocolo que se encuentra en vías de desarrollo y en su primer año de aplicación, las medidas propuestas deben ir en la línea de desarrollo del mismo: seguimiento de los resultados, el cumplimiento, mejoras posibles y ampliación futuras.

Las campañas y/o acciones de sensibilización social y las charlas y/o actividades de empoderamiento femenino entendemos son dos medidas que deben fomentarse y ofrecerse para una mayor eficacia de las políticas aplicadas desde la institución.

4. **Sensibilización social de igualdad entre sexos.** Impulsar una política de sensibilización social en igualdad real que se refleje en el uso de los servicios y espacios públicos y privados.

-Revisar las normas relativas a los usos que se le dan a estos espacios y servicios para ver la perspectiva de género aplicada y actuar en consecuencia con mejoras que lleven a la actualización de los mismos en consonancia con una igualdad real.

-Fomentar el uso de estos espacios por parte de las numerosas asociaciones existentes en el municipio.

-Animación con actividades educativas de parques para diferentes públicos o incluso para toda la familia.

-Convivencias intergeneracionales de mujeres.

5. **Educación en igualdad.** Fomentar y favorecer un modelo educativo basado en la construcción de relaciones igualitarias.

-Charlas educativas e ilustrativas en los Centros Escolares del municipio.

-Implicar a los centros educativos y a sus alumnos en las actividades municipales relativas a la igualdad.

-Actividades culturales dirigidas al público en general como, por ejemplo, un ciclo de "Cine y Mujer"

-Creación de un espacio literario en la Biblioteca municipal: "Educando para la igualdad de género".

6. **Salud y calidad de vida.** Mejorar la salud integral y la calidad de vida de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital.

Aunque ya existen acciones relativas al cuidado de la salud de las mujeres en los ciclos más avanzados, sería interesante el fomento de:

-Actividades y/o charlas formativas relativas a la maternidad, el embarazo, parto y postparto.

-Actividades para madres y/o padres donde puedan compartir con sus hijos el espacio.

-Ciclos deportivos para mujeres.

7. **Empleo y Formación.** Trabajar en programas de empleo y formación para atajar el problema del desempleo en el municipio.

-Convenios laborales con instituciones y/o empresas privadas.

-Promover cursos de formación y reciclaje para personas desempleadas.

7. ANEXOS

-Cartel publicitario.

-Encuesta poblacional.

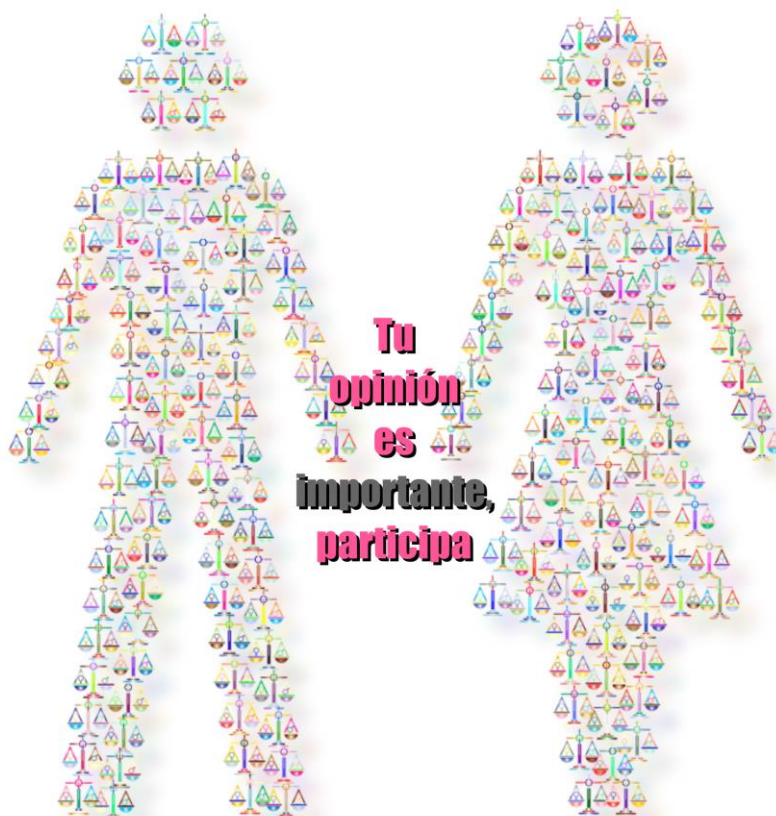
-Encuesta empleados Ayuntamiento.



I Plan de Igualdad

Ayuntamiento de Monóvar

Concejalía de Igualdad



Accede al cuestionario
a través de la web del
Ayuntamiento, el código
QR o solicítala aquí.
www.monovar.es
Plazo del 18 de julio
al 6 de agosto



Actividad subvencionada por la
Excm. Diputación de Alicante:

a GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos



CUESTIONARIO GENERAL VECINOS DEL MUNICIPIO DE MONÓVAR:

La presente encuesta se elabora como instrumento de investigación dentro del I Plan de Igualdad de Monóvar que se está realizando desde la Concejalía de Igualdad, por lo que les informamos que los datos recogidos en la misma serán utilizados únicamente como medio de estudio e investigación dentro de la fase de diagnóstico del citado Plan y los mismos serán recogidos de forma totalmente anónima. Gracias por su colaboración.

Concejalía de Igualdad

I.- INFORMACIÓN PERSONAL

☐ HOMBRE ☐ MUJER

SITUACIÓN PERSONAL:

Estado Civil:

- ☐ Soltero/a
- ☐ Casado/a o viviendo en pareja
- ☐ Separado/a o Divorciado/a
- ☐ Viudo/a

Relación de personas convivientes en el domicilio:

- ☐ Persona sola
- ☐ Pareja sin hijos/as
- ☐ Pareja con hijos/as
- ☐ Pareja con hijos/as y otros familiares
- ☐ Madre o padres solo/a con hijos/as
- ☐ Varias personas con otra relación de parentesco
- ☐ Varias personas sin relación de parentesco
- ☐ Otras

Edad:

Tiempo de residencia en el municipio:

- ☐ Menos de un año
- ☐ Un año
- ☐ De 1 a 2 años
- ☐ De 2 a 5 años
- ☐ De 5 a 10 años
- ☐ Más de 10 años



CUESTIONARIO GENERAL VECINOS DEL MUNICIPIO DE MONÓVAR:

II.- INFORMACIÓN LABORAL

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL:

- ☐ Empleado/a por cuenta ajena
- ☐ Empleado/a por cuenta propia
- ☐ Se dedica exclusivamente al trabajo doméstico
- ☐ Desempleado/a
- ☐ Pensionista o Jubilado/a
- ☐ Estudiante
- ☐ Otro:

III.- INFORMACIÓN ACADÉMICA

NIVEL DE ESTUDIOS:

- ☐ Ninguno
- ☐ Certificado de Escolaridad o Graduado Escolar
- ☐ BUP, COU o FPI
- ☐ FP II o Módulos Profesionales
- ☐ Estudios Universitarios
- ☐ Doctorado o Máster
- ☐ Otros:

IV.- ASOCIACIONISMO

PERTENENCIA A ALGUNA ASOCIACIÓN DEL MUNICIPIO:

- ☐ Asociación religiosa
- ☐ Asociación deportiva
- ☐ Asociación artística, musical o educativa
- ☐ Asociación ecologista, medio ambiente
- ☐ Asociación de mujeres
- ☐ Asociaciones vecinales
- ☐ Asociaciones profesionales
- ☐ Otras:



CUESTIONARIO GENERAL VECINOS DEL MUNICIPIO DE MONÓVAR:

V.- USOS Y COSTUMBRES RELACIONADOS CON LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

1.- ¿Cuál cree que es el principal problema que afecta a las mujeres? (Puede marcar varias opciones)

- ☐ Falta de trabajo
- ☐ Falta de formación
- ☐ Falta de participación política
- ☐ Falta de tiempo
- ☐ Falta de dinero/recursos
- ☐ Falta de reconocimiento social en su trabajo
- ☐ Otros:

2.- ¿Y cuál cree que es el principal problema que afecta a los hombres? (Puede marcar varias opciones)

- ☐ Falta de trabajo
- ☐ Falta de formación
- ☐ Falta de participación política
- ☐ Falta de tiempo
- ☐ Falta de dinero/recursos
- ☐ Falta de reconocimiento social en su trabajo
- ☐ Otros:

3.- ¿Cuánto tiempo aproximado dedica a las siguientes actividades en un día entre semana?

	Nada	Menos de 1 hora	Entre 1 y 3 horas	Más de 3 horas
Trabajo remunerado	☐	☐	☐	☐
Cuidado del hogar familiar	☐	☐	☐	☐
Ocio (deporte, cine, lectura, excursiones...)	☐	☐	☐	☐
Formación	☐	☐	☐	☐



CUESTIONARIO GENERAL VECINOS DEL MUNICIPIO DE MONÓVAR:

4.- ¿Con qué frecuencia utiliza los siguientes servicios municipales?

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Parques	☐	☐	☐	☐
Instalaciones Deportivas	☐	☐	☐	☐
Biblioteca	☐	☐	☐	☐
Transporte Público	☐	☐	☐	☐
Servicios Sanitarios	☐	☐	☐	☐
Centros Escolares y/o Educativos	☐	☐	☐	☐
Otros Servicios Municipales	☐	☐	☐	☐

5.- ¿Sabe de qué hablamos cuando nos referimos al concepto de "igualdad de género"?

Sí ☐

No ☐

6.- ¿En qué ámbitos considera que existe más desigualdad entre géneros en la población de Monóvar?
(Puede marcar varias opciones)

- ☐ Empleo
- ☐ Responsabilidades familiares y domésticas
- ☐ Ocio y deporte
- ☐ Formación y Educación
- ☐ Cultura
- ☐ Acceso a servicios públicos
- ☐ Otros:



CUESTIONARIO GENERAL VECINOS DEL MUNICIPIO DE MONÓVAR:

VI. ÁMBITO MUNICIPAL:

7.- ¿Conoce la existencia de la Concejalía de Igualdad?

Sí ☐

No ☐

8.- ¿Ha tenido conocimiento de que se estén realizando o se haya realizado alguna actividad relativa a la igualdad entre Hombres y Mujeres?

Sí ☐

No ☐

9.- Si su respuesta es afirmativa, ¿ha participado en alguna de éstas?

Sí ☐

No ☐

10.- ¿Le gustaría que se realizasen más acciones y/o actividades dirigidas a potenciar la igualdad en el municipio?

Sí ☐

No ☐

11.- ¿Te gustaría que se ofertasen actividades en relación con la educación por la igualdad?

Sí ☐

Enuméralas:

No ☐

12.- ¿Existe algún aspecto, hecho o circunstancia de ámbito municipal que considera debería ser revisado y/o modificado para adecuarlo al ámbito de la igualdad efectiva?

Sí ☐

Enuméralos:

No ☐



CUESTIONARIO EMPLEADOS AYUNTAMIENTO MONÓVAR:

La presente encuesta se elabora como instrumento de investigación dentro del I Plan de Igualdad de Monóvar que se está realizando desde la Concejalía de Igualdad, por lo que les informamos que los datos recogidos en la misma serán utilizados únicamente como medio de estudio e investigación dentro de la fase de diagnóstico del citado Plan y los mismos serán recogidos de forma totalmente anónima. Gracias por su colaboración.

Concejalía de Igualdad

1.- Según su opinión ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres?

Sí ☐

No ☐

2.- ¿Tienen Mujeres y Hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

Sí ☐

No ☐

3.- ¿Acceden por igual Hombres y Mujeres a la formación ofrecida por el Ayuntamiento?

Sí ☐

No ☐

4.- ¿Has recibido formación específica relativa al ámbito de la igualdad de género?

Sí ☐

No ☐

5.- Si no has recibido formación en este sentido, ¿te gustaría recibirla?

Sí ☐

No ☐



CUESTIONARIO EMPLEADOS AYUNTAMIENTO MONÓVAR:

6.- ¿Su salario es más bajo que el de su compañero/a perteneciendo ambos a la misma categoría laboral?

Sí ☐

No ☐

7.- ¿Se favorece desde el entorno laboral la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

Sí ☐

No ☐

8.- Si existen, ¿se conocen las medidas de conciliación disponibles?

Sí ☐

No ☐

9.- ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

Sí ☐

No ☐

10.- ¿Cree necesario la creación de un Plan de Igualdad municipal?

Sí ☐

No ☐

11.- Enumere los 3 aspectos más importantes que considere necesario establecer para trabajar en la línea correcta de la igualdad de oportunidades dentro del marco laboral:

1)

2)

3)

8. FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Constitución Española 1978

Instituto Nacional de Estadística (INE)

Foro-ciudad.com

Ayuntamiento Monóvar

Real Academia de la Lengua española (RAE)

Mujeres en red. El periódico feminista (<http://www.mujaresenred.net/>)

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Instituto de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades.

Conselleria d' Educació, Investigació, Cultura i Esport

Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad

Guía de Lenguaje no sexista UNED

Escuela de Administración Pública de Extremadura.

Universidad de Murcia “Centro de estudios, investigación e Historia Mujer 8 de Marzo”

Se han consultado diferentes Planes de Igualdad entre ellos:

III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Coslada

I Plan de Igualdad de Oportunidades de Sant Joan D’Alacant

Plan de Igualdad oportunidades de Santa María de la Guía.

9. GLOSARIO DE TÉRMINOS:

GLOSARIO BÁSICO

- **Acción positiva:** Medidas que permitan contrastar y corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales. Buscan adoptar medidas, legislativas o convencionales, con carácter temporal, destinadas a remover situaciones, perjuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado alcanzar una situación de igualdad real.

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley de Igualdad constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- **Coeducación:** Enseñar en una misma aula y con un mismo sistema educativo a alumnos de uno y otro sexo.

- **Coeducar:** Significa por tanto educar desde la igualdad de valores de las personas.

- **Corresponsabilidad:** Responsabilidad compartida. La corresponsabilidad social va más allá de la conciliación. El significado de la corresponsabilidad social va más allá de aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas

- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

- **Empoderamiento de las mujeres:** Se trata de un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) en 1995 para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

- **Estereotipos de género:** Conjunto de ideas preconcebidas que utilizamos para analizar e interactuar con otros hombres y mujeres.

- **Espacio público:** Espacio de la actividad donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica: es el lugar de participación de la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

- **Género:** Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que la sociedad asigna a las personas de forma diferenciada como propias de hombres y mujeres. Los géneros son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye a lo que considera "masculino" o "femenino" mediante la educación, el uso del lenguaje, la familia, las instituciones o la religión.

- **Movimiento Feminista:** El feminismo es un movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII -aunque sin adoptar todavía esta denominación- y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de

la opresión, dominación, y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera.

- **Igualdad formal:** Afirmación de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en la normativa.
- **Igualdad real:** Es la realización del principio de igualdad en la vida de las mujeres y de los hombres.
- **Igualdad Oportunidades:** Hace referencia a las políticas y medidas que se adoptan para que la igualdad formal llegue a ser igualdad real, al compensar las situaciones de desigualdad que se dan en las posiciones de los hombres y de las mujeres.

La práctica ha demostrado que no es suficiente con tratar de la misma forma a los hombres y las mujeres para llegar a la igualdad real, ya que socialmente ocupan posiciones diferentes, tienen experiencias, necesidades e intereses diferentes. Por esta razón es necesario aplicar políticas y acciones positivas que consigan que, desde distintas posiciones de partida, se lleguen a resultados equivalentes.

- **Segregación horizontal:** Concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por “trabajos típicamente femeninos” (secretarias, enfermeras, maestras...etc.) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores...etc.). Como concepto paliativo de esta situación, está el ya visto diversificación de opciones profesionales.
- **Segregación vertical:** Concentración de mujeres u de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando al mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección.
- **Sexismo:** Es toda forma de enfatizar las diferencias entre el hombre y la mujer, esencialmente biológicas, desde una perspectiva discriminatoria entre lo masculino y

lo femenino, que lleva consigo prejuicios y prácticas vejatorias y ultrajantes para las mujeres.

- **Sexo:** Es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer. El sexo viene determinado por la naturaleza, es una construcción natural, con la que se nace.
- **Transversalidad o mainstreaming de género:** Es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.
- **Violencia de género:** Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o en razón de su género o identidad sexual. Dentro de este concepto se contiene el de violencia contra la mujer el cuál se define a su vez como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia de género adquiere muy diferentes naturalezas y matices, pudiéndose clasificar en violencia doméstica o familiar(la provocada por principalmente por varones que están dentro del ámbito familiar), violencia sexual, violencia patrimonial(acción u omisión que implique un daño, pérdida, sustracción, destrucción o retención en los objetos, documentos personales, bienes o valores de una persona y/o la denegación de recursos económicos o materiales), violencia psicológica (o violencia emocional: las amenazas, el hostigamiento, el aislamiento de amigos y familiares, dificultar el acceso a la educación, degradación, humillación en privado o en público...).