



DIAGNÓSTICO

2017-2020



Documento impulsado por:

Catalina Hernández. Concejalía de Igualdad de Género. Ayuntamiento de Villena.

Elaborado por:

INFINITA Consultora de Género y Diversidad
Maite Sarrió. Directora de INFINITA CGD. Coordinadora General
Cristina Benlloch. Asistencia Técnica Investigación
Lydia Sellés. Asistencia Técnica Gestión
Luis Miguel Ruiz. Dirección Gráfica y Maquetación

Comisión Transversal FID

Personal político y técnico del Ayuntamiento de Villena

Fotografías

Laura Gandía, Jesús Hernández y Área de Comunicación

Ilustraciones

Antonio Azorín

Financiado por:

M.I. Ayuntamiento de Villena

Subvencionado por:

Diputación de Alicante

Villena, marzo 2017





Marcando la igualdad, la felicidad y la diversidad de mujeres y hombres como ejes transversales de la acción política y social a llevar a cabo por el Ayuntamiento de Villena, ve la luz el diagnóstico FID. El trabajo realizado con el personal técnico, los datos de la encuesta pasada a la ciudadanía y los recopilados entre las asociaciones, contrastados con los datos estatales, ha dado como fruto este documento que nos marca las líneas en las que debemos poner el foco y hacia las que dirigir nuestras acciones.

El diagnóstico FID va a servir de base no sólo al Ayuntamiento, sino también a los centros de enseñanza, a las asociaciones y a las empresas de Villena que tengan que emprender la elaboración de sus planes de igualdad. Invitamos a la implicación, a aunar nuestros esfuerzos. Creemos que tenemos un objetivo común: crear una sociedad villenense más feliz, igualitaria y diversa en las que las personas nos podamos desarrollar y ser aceptadas de forma plena sin sesgos de género, y en las que se establezcan relaciones entre mujeres y hombres desde una base de equidad, cuidado, valoración mutua, corresponsabilidad y aceptación de las diferencias.

No es fácil, hay que cambiar la forma de mirar para descubrir desigualdades e injusticias de género cotidianas, remover conciencias, modificar lenguajes y formas de comunicar, cuestionar costumbres y creencias, transformar prácticas organizacionales y garantizar los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades de mujeres y hombres pero, si nos unimos, tendremos toda la disposición y la fuerza para conseguirlo.

Creemos que la mejor manera es tener un Plan, un Plan común, y un buen cimiento desde donde levantarlo es este diagnóstico que compartimos para su difusión.

Catalina Hernández Martínez
Concejala de Igualdad de Género

AGRADECIMIENTOS

Para la elaboración del diagnóstico local y el posterior desarrollo del Plan FID es fundamental la participación de las personas protagonistas del municipio: personal político y técnico, integrantes de asociaciones, sindicatos, profesorado, empresariado, trabajadores y trabajadoras, comerciantes, juventud, madres y padres, inmigrantes... En definitiva, la ciudadanía. Sus propias vidas, creencias, percepciones de la realidad social en la que viven, reflexiones sobre cómo se hacen las cosas y cómo se podrían organizar de manera más apropiada para garantizar el principio de igualdad en toda su amplitud, potenciando la libertad y la felicidad son valiosísimas. Es nuestro deseo mostrar nuestra gratitud a las personas que han ofrecido su apoyo y horas de dedicación al Plan FID.

A la ciudadanía, asociaciones, profesorado, coordinadores y coordinadoras de igualdad y dirección de centros educativos, así como al personal político y técnico del propio Ayuntamiento que han respondido a los cuestionarios elaborados para la recogida de datos. Un total de 432 encuestas nos ofrecerán una amplia visión y conocimiento sobre la realidad socio-económica y vital de Villena. Nuestro reconocimiento también a las diversas personas y asociaciones de Villena que a su vez han distribuido los cuestionarios para que fuesen respondidos por una muestra lo más diversa posible.

AMYS Asociación de Mujeres para la Salud
Unión Democrática de Pensionistas
Ceam Centro Especial de Atención al Mayor
Espacio Joven
Fundación Deportiva Municipal
AMICS Agencia de Mediación para la Integración y la Convivencia Social
AMIF Asociación de Personas con Discapacidad Física de Villena y Comarca
AFEPVI Asociación de Personas con Enfermedad Mental de la Comarca del Alto y Medio Vinalopó
Centro INFODONA
Centro de Yoga Ghanesa
Asociación Vegetariana de Villena
Asociación Nacional Queer El Príncipe Lila
Asociación vecinal Las Virtudes
Fábrica de calzado de Villena
Asociación vecinal San Francisco
Asociación La Encina
Jorge Ruiz Puig

A los medios de comunicación que han respaldado la difusión del Plan y las acciones de sensibilización de la ciudadanía. A Juan Carlos Marzo, Director del Departamento de Psicología de la Salud de la Universidad de Elche por su apoyo metodológico. Y, finalmente, a todas las personas integrantes de la Comisión Transversal de Felicidad, Igualdad y Diversidad (FID) del Ayuntamiento de Villena.

¡Gracias por aportar vuestra semilla a un mundo más igualitario y feliz!

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
PLAN FID	
OBJETIVO Y PRINCIPIOS RECTORES	13
ENFOQUE TEÓRICO Y METODOLOGÍA	15
Equipo de investigación FID	18
Contenidos, indicadores e instrumentos de análisis	19
Participantes. Muestra del estudio FID	21
ÁREA 1	
PERFIL DE DIVERSIDAD DE VILLENA	25
1. 1. Identidad de género	26
1. 2. Diversidad generacional	28
1. 3. Vínculos familiares y composición de los hogares	34
1. 4. Diversidad sexual	36
1. 5. Diversidad cultural	40
1. 6. Diversidad espiritual	44
1. 7. Diversidad funcional	46
SÍNTESIS Y CONCLUSIONES	48
ÁREA 2	
FELICIDAD, SALUD Y CALIDAD DE VIDA	53
2. 1. Felicidad en Villena según Indicadores ONU	54
2. 2. Felicidad en Villena	61
2. 2. 1. Felicidad global percibida	61
2. 2. 1. 1. Felicidad global percibida según identidad de género	61
2. 2. 1. 2. Felicidad global percibida según diversidad generacional	62
2. 2. 1. 3. Felicidad global percibida según vínculos y hogares	62
2. 2. 1. 4. Felicidad global percibida según diversidad sexual	63
2. 2. 1. 5. Felicidad global percibida según diversidad cultural	64
2. 2. 1. 6. Felicidad global percibida según diversidad espiritual	64
2. 2. 1. 7. Felicidad global percibida según diversidad funcional	65
2. 2. 2. Indicadores de felicidad	65
2. 2. 2. 1. Autoestima (inteligencia emocional)	66
2. 2. 2. 2. Sentido de propósito y misión de vida	68

2. 2. 2. 3. Conciencia de unidad y responsabilidad creadora	69
2. 2. 2. 4. Satisfacción con la profesión	71
2. 2. 2. 5. Gestión y estilo de liderazgo en el trabajo	73
2. 2. 2. 6. Satisfacción respecto a relaciones con compañeros y compañeras de trabajo	74
2. 2. 2. 7. Satisfacción respecto a ingresos	76
2. 2. 2. 8. Satisfacción con la vivienda	78
2. 2. 2. 9. Salud percibida	79
2. 2. 2. 10. Satisfacción respecto a la calidad de las relaciones con la familia de origen	84
2. 2. 2. 11. Satisfacción respecto a la calidad de las relaciones con la propia familia	86
2. 2. 2. 12. Satisfacción respecto a relaciones amorosas	87
2. 2. 2. 13. Satisfacción respecto a la vida sexual	89
2. 2. 2. 14. Asertividad	91
2. 2. 2. 15. Conciliación entre vida privada y laboral	92
2. 2. 2. 16. Gestión/control mental y emocional (inteligencia emocional)	94
2. 2. 2. 17. Intuición (Inteligencia emocional)	95
2. 2. 2. 18. Libertad personal y autonomía	97
2. 2. 2. 19. Red de apoyo en caso de necesidad	99
2. 2. 2. 20. Generosidad y solidaridad	100
2. 2. 2. 21. Confianza en el gobierno local	102
2. 2. 2. 22. Confianza en el gobierno autonómico	103
2. 2. 2. 23. Confianza en el gobierno nacional.	104
2. 2. 2. 24. Afectos positivos y negativos	106
2. 3. Datos de Salud y Bienestar social	111
2. 3. 1. Esperanza de vida	111
2. 3. 2. Dependencia	112
2. 3. 3. Maternidad	120
2. 3. 4. IVE Interrupción Voluntaria de Embarazos	121
2. 3. 5. Personas usuarias de servicios sanitarios y sociales	122
2. 3. 5. 1. Perfil personas usuarias Unidad Conductas Adictivas	123
SÍNTESIS Y CONCLUSIONES	126

ÁREA 3

EDUCACIÓN Y CULTURA	131
3. 1. Comunidad educativa en Villena	132
3. 1. 1. Centros educativos en Villena	132
3. 1. 2. Composición del profesorado	134
3. 1. 3. Composición de la población estudiantil	136
3. 2. Nivel de formación de la población	138
3. 3. Sexismo Ambivalente del profesorado	141
3. 3. 1. Sexismo Benevolente	143

3. 3. 2. Sexismo Hostil	150
3. 4. Homofobia entre el profesorado	157
SÍNTESIS Y CONCLUSIONES	162
ÁREA 4	
ECONOMÍA Y EMPLEO	165
4. 1. Tasa de actividad y segregación laboral horizontal	166
4. 2. Ocupaciones, profesiones y sectores de trabajo	171
4. 3. Empleo y tipos de contratos	178
4. 4. Desempleo	180
4. 5. Ingresos	184
4. 6. Las empresas en Villena	187
SÍNTESIS Y CONCLUSIONES	194
ÁREA 5	
EMPODERAMIENTO Y TOMA DE DECISIONES	199
5. 1. Empoderamiento interno o personal	201
5. 1. 1. Indicadores de empoderamiento	201
5. 2. Sexismo Ambivalente Ciudadanía	206
5. 2. 1. Sexismo Benevolente	208
5. 2. 2. Sexismo Hostil	220
5. 3. Homofobia	231
5. 4. Empoderamiento externo o colectivo	236
5. 4. 1. Poder en el ámbito político	236
5. 4. 2. Poder en el ámbito educativo	244
5. 4. 3. Poder en el tejido asociativo de Villena	245
SÍNTESIS Y CONCLUSIONES	246
ÁREA 6	
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	251
6. 1. Perfil de diversidad personas asociadas	252
6. 2. Perfil de diversidad de personas participantes en actividades	257
SÍNTESIS Y CONCLUSIONES	262
ÁREA 7	
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	265
7. 1. Usos del tiempo en Villena	269
SÍNTESIS Y CONCLUSIONES	277

ÁREA 8

VIOLENCIA, VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES _____ 281

8. 1. ¿Qué es violencia? Identificación de la violencia y sus tipos _____ 286

8. 2. ¿Quién sufre violencia y de qué tipo? _____ 291

 8. 2. 1. Casos y perfil mujeres víctimas de violencia de género en Villena _____ 294

8. 3. ¿Quien ejerce violencia? _____ 296

 8. 3. 1. Perfil de los agresores en casos de Violencia de Género de Villena _____ 300

8. 4. Circunstancias facilitadoras de la violencia de género _____ 302

 8. 4. 1. Seguridad ciudadana _____ 306

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES _____ 311

ÁREA 9

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y FELICIDAD EN LAS POLÍTICAS MUNICIPALES ____ 317

9. 1. Sexismo y homofobia del personal político y técnico _____ 319

 9. 1. 1. Sexismo Benevolente _____ 321

 9. 1. 2. Sexismo Hostil _____ 327

9. 2. Aplicación del mainstreaming de felicidad, diversidad e igualdad FID _____ 334

 9. 2. 1. Existencia de una Unidad, Comisión o Servicio dirigido a la igualdad y políticas inclusivas en cada área o concejalía 335

 9. 2. 2. Sensibilidad e interés por aplicar el enfoque FID en la ética y prácticas políticas y laborales _____ 335

 9. 2. 3. Conocimientos en materia de género del personal político y técnico _____ 337

 9. 2. 4. Implantación transversal del principio de igualdad de mujeres y hombres en el área/servicios _____ 337

 9. 2. 5. Presupuestos diseñados con enfoque de género y diversidad -PEG- _____ 337

 9. 2. 6. Promoción de la igualdad en contratos y subvenciones _____ 338

 9. 2. 7. Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras variables de diversidad _____ 339

 9. 2. 8. Acciones y actividades realizadas _____ 339

PREGUNTAS CUESTIONARIO DE TRANSVERSALIDAD _____ 341

 9. 2. 9. Comunicación. Lenguaje e imágenes inclusivas (no sexistas) _____ 347

 9. 2. 9. 1. Buenas prácticas en comunicación _____ 348

 9. 2. 9. 2. Malas prácticas en comunicación _____ 351

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES _____ 353

BIBLIOGRAFÍA CITADA _____ 356

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS _____ 359





INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Villena y la Concejalía de Igualdad de Género tienen una clara vocación e interés por crear las condiciones políticas y sociales que faciliten la consecución de mayores cotas de felicidad, bienestar e igualdad en la población villenense. Por ello, ha iniciado un proceso participativo para elaborar el Plan FID -Felicidad, Igualdad y Diversidad- (II Plan de Igualdad Municipal), que se plantea como una intervención integral, coordinada y transversal, y como un cauce de participación efectiva en la lucha contra la discriminación y la violencia, así como en la creación de bienestar y felicidad. El proyecto cuenta con una subvención de la Diputación Provincial de Alicante y con la asistencia técnica de INFINITA, Consultora de Género y Diversidad.

La Gestión de la Felicidad, Igualdad y Diversidad es la estrategia de la nueva era. Potencia el “recurso” mas valioso de cualquier organización/entorno/ciudad: el talento humano. Mientras que en los países mediterráneos hay un escaso 1% de concienciación sobre la Diversidad, en los del norte de Europa la Gestión de la Diversidad es tema de Estado como estrategia para gestionar una realidad creciente en un espacio común y global, con libertad de expresión y movimiento de personas, y una alta calidad de servicios que atienden sus necesidades y demandas diversas. La diversidad es una oportunidad. Atender la diversidad aumenta las posibilidades comerciales, cultura-



les, de ocio y servicios, etc. Las ciudades preferidas por la ciudadanía, sobre todo por las personas jóvenes activas a nivel laboral, son aquellas con mayor diversidad humana que proporcionan un entorno igualitario, feliz y de soporte social. Según el estudio anual de PricewaterhouseCoopers¹ que analiza el Índice Ciudades de Oportunidades, las ciudades más atractivas para vivir y trabajar son Londres, Singapur, Toronto, París y Amsterdam, entre otras como Berlín o Madrid (que ocupa el puesto 18). Según el estudio, las ciudades deben enfrentar desafíos que demandan respuestas complejas públicas y privadas. Villena es una ciudad creciente con una también creciente diversidad.

Por ello, el Plan FID, desde la innovación teórica y metodológica, pretende crear una ciudad más eficiente, transparente, amable, sana, segura e interesante para la ciudadanía residente y visitante, así como para inversiones y actividades sociales, culturales, económicas, etc. Se pretende fomentar una forma de vivir inteligente con actuaciones relacionadas con la mejora de la calidad de vida y la atención a la ciudadanía. Sin embargo, este reto no puede desarrollarse si no se logra la igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades desde la transversalización del enfoque de felicidad, género y diversidad. Tradicionalmente se ha venido considerando el principio de igualdad de oportunidades como una cuestión relativa exclusivamente a las mujeres. Sin embargo, esta orientación tradicional ha cambiado considerablemente, pasando a ser considerado como un elemento vital de la construcción de sostenibilidad política, social y económica. Un elemento que implica a toda la ciudadanía (mujeres, hombres y otras identidades emergentes que trascienden esta dicotomía) y que, hoy por hoy, es ya una cuestión de supervivencia.

Aunque en distinto grado y forma, prácticamente la totalidad de la población sufre violencia, discriminaciones y el malestar que el sistema patriarcal genera desde un desempoderamiento generalizado, sobre todo el de las mujeres y determinados colectivos en base a sus características de diversidad no sólo invisibilizadas sino incluso rechazadas. La OMS, la ONU y la Organización Internacional del Trabajo, entre otras instituciones, alertan sobre la amenaza que suponen para la sostenibilidad y la economía mundial el sufrimiento de millones de personas, e instan a los gobiernos a buscar soluciones eficaces. Las consecuencias de la violencia, enfermedades físicas y psicoemocionales como depresión, estrés y ansiedad (malestar e infelicidad) suponen pérdidas tangibles e intangibles incuantificables de vidas humanas y de talento diverso. Tan sólo a nivel económico, según las últimas investigaciones de la OIT y la OMS, la infelicidad genera pérdidas de más de un trillón de euros anuales.

El hecho de que el principio de igualdad esté recogido y defendido legislativamente no es suficiente para acabar con las distintas cotas de felicidad, situaciones de violencia y discriminación por razón de sexo y otras diversidades (edad, nacionalidad, etnia, identidad y orientación sexual, religión, diversidad funcional...) que todavía imperan en nuestra realidad socio-económica y, concretamente, en la ciudad de Villena. Las leyes, aunque son importantes para establecer los marcos de actuación y promover reformas necesarias, no bastan por sí solas para cambiar la realidad. Para ello, es necesaria una mayor implicación de la ciudadanía y del personal político y técnico que facilite pasar de la igualdad de derecho a la igualdad de hecho y acabar con la infelicidad y el malestar imperante entre una gran parte de la población, fundamentalmente entre las mujeres y determinados colectivos sociales. Los organismos internacionales citados informan de que cada euro invertido en felicidad e igualdad supondría un retorno 4 veces mayor. Los resultados más valiosos vendrían dados por la prevención de violencias, enfermedades y muertes, así como en el afianzamiento de una sociedad más armoniosa, cohesionada, productiva, innovadora, sostenible y en paz.

1 <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2016/09/10/las-8-mejores-ciudades-trabajar-vivir-mundo>



Es por ello que existe un creciente interés en cada vez más países por analizar el nivel de felicidad (bienestar psicoemocional, libertad percibida, calidad y condiciones de vida, etc.) para diseñar las políticas públicas. La Ciencia de la Felicidad es una disciplina cada vez más reconocida por su contribución respecto a la mejora del bienestar personal y cohesión social, así como de la productividad, innovación y sostenibilidad. En 2012 se publica el primer Informe de Felicidad Mundial de la ONU y en 2015 se aprueban los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) que guían a la comunidad internacional hacia un modelo de desarrollo mundial más inclusivo. El desarrollo sostenible es un concepto normativo que hace un llamamiento a todas las sociedades para buscar un equilibrio entre los objetivos económicos, sociales y medioambientales. En los países que buscan aumentar el PIB de forma desigual, sin tener en cuenta los objetivos sociales y medioambientales, los resultados tienen un impacto negativo. La Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible, en sus recomendaciones sobre la elección de los indicadores ODS, ha insistido en que se incluyan los indicadores de bienestar subjetivo y afecto positivo (felicidad), para ayudar a guiar y medir el progreso realizado.

Lograr la felicidad y la igualdad de oportunidades es un proceso que debe desarrollarse de forma constante. Es necesario para ello fomentar nuevos valores sociales, establecer criterios normativos de funcionamiento innovadores, y crear entornos y servicios incluyentes de la diversidad humana, abandonando viejos patrones de pensamiento, inercias y estilos de gestión que han demostrado ser ineficaces e insostenibles y que atentan contra el bienestar, la libertad y la dignidad humanas. Transformar las políticas locales, así como las creencias e identidades del personal político y técnico, profesorado, madres y padres, empresariado, sindicatos, tejido asociativo y la ciudadanía en general desde la transversalización de la felicidad, igualdad y diversidad y el empoderamiento es la apuesta a corto, medio y largo plazo para el cambio que nuestra sociedad local y global requiere. Cambios para cambiar con ello el mundo. Potenciar la igualdad de oportunidades atendiendo a la diversidad y el empoderamiento de la ciudadanía es un elemento primordial para potenciar la felicidad. Es una cuestión de justicia social, de inteligencia emocional y práctica y un gasto público y privado con altas cotas de retorno. Una inversión que el Ayuntamiento de Villena ha decidido acometer, siendo pionero en las Administraciones locales de España.





PLAN FID

OBJETIVO Y PRINCIPIOS RECTORES

El Plan FID es un instrumento operativo para apoyar el camino hacia la felicidad, la igualdad y la diversidad al Ayuntamiento y la población de Villena. Su misión es guiar la implantación de la estrategia de transversalidad de felicidad, igualdad y diversidad en las políticas y prácticas del Ayuntamiento; además de en el diseño y la ejecución de medidas específicas dirigidas a compensar y/o corregir las discriminaciones que impregnan las relaciones sociales y que, a menudo, se trasladan a las relaciones administrativas, decisiones políticas y la vida cotidiana empoderando a su vez a la ciudadanía y al personal del Ayuntamiento.

El Plan FID (II Plan Municipal de Igualdad) propuesto tiene un marcado valor estratégico proyectado a corto, medio y largo plazo, para provocar los cambios que necesariamente afecten a la estructura del pensamiento y costumbres sociales, eliminando aquellas prácticas que nos alejan de una situación de igualdad y satisfacción o felicidad plena.

OBJETIVO PLAN FID

Crear una sociedad más feliz, igualitaria y diversa, fomentando el bienestar personal y colectivo al expandir la conciencia de unidad y el talento de la ciudadanía desde el cambio de creencias y el equilibrio de género, y facilitar las condiciones para que en el municipio se establezcan relaciones entre mujeres y hombres desde una base de equidad, cuidado, valoración mutua, corresponsabilidad y aceptación de las diferencias.

PRINCIPIOS RECTORES DEL II PMIO

Felicidad
Empoderamiento
Diversidad
Transversalidad
Equilibrio de género
Corresponsabilidad/conciliación
Innovación





ENFOQUE TEÓRICO Y METODOLOGÍA

¿Cómo se puede aprovechar todo el potencial humano si mantenemos estructuras homogéneas y las personas son vetadas y segregadas en diferentes espacios en base a su diversidad? ¿Cómo pretender la creación de una sociedad igualitaria formada por personas que no lo son debido a que son desempoderadas desde la infancia? ¿Cómo pretender que el empresariado, líderes y gestores/as políticos apliquen políticas de igualdad si no creen en ellas? ¿Cómo pretender una sociedad donde las organizaciones aboguen por la armonización de la vida privada y laboral si las personas no armonizan ambos aspectos en su interior? ¿Cómo prevenir la violencia de género, fomentar la igualdad y la corresponsabilidad en la pareja si las instituciones educativas, los medios de comunicación y otros agentes sociales siguen mostrando modelos estereotipados de género y socializando a hombres y mujeres como seres incompletos, dependientes y complementarios? ¿Por qué miles de personas sufren diariamente y tienen altos índices de malestar y enfermedades físicas y psicoemocionales, algo que no sólo atenta contra derechos fundamentales sino que genera pérdidas incuantificables?

La variabilidad de argumentos existentes para explicar la desigualdad y la discriminación son amplios. Implica la confluencia de múltiples factores entre los que destacan, de forma interactiva, tradiciones culturales patriarcales y relaciones de poder entre los sexos (sexismo), así como dimensiones individuales relativas a la construcción de la subjetividad femenina y masculina. Hemos de hablar de elementos 'externos' e 'internos' como factores de reproducción y mantenimiento de la desigualdad, la violencia (entendida como opuesta a la libertad) y el malestar (entendida como opuesta a la felicidad). Los *factores externos* tienen que ver con las relaciones de poder y la cultura masculina predominante (estructuras y sistemas resultantes: empresas con su cultura y políticas, leyes, ciencia, cultura, medios de comunicación, etc.). Por el contrario, los *factores internos* son aquellos creados y mantenidos por las propias mujeres y hombres (creencias y actitudes estereotipadas relativas a la identidad de género y su propio Yo) y a las creaciones realizadas desde dicha subjetividad (autodescuido, auto-violencia,

autoexclusión, relaciones personales de dominio/sumisión y dependencia, elecciones personales y profesionales estereotipadas, etc.). Es decir, creamos aquello en lo que creemos. Nuestras creencias patriarcales son las responsables de esta realidad desigual. De forma similar a la “Banda de Möbius”, la subjetividad de las personas (lo interno) y la sociedad (lo externo) forman un único continuo inseparable que crea la realidad que vivimos. Las estructuras sociales, sus normas y valores (lo externo) son creados por las creencias (lo interno) de las personas que componen una sociedad y, a la vez, éstas crean las creencias de sus miembros.

Intervenir en lo externo implica transformar un sistema de valores y políticas caduco y obsoleto y, para ello, es imprescindible actuar en el mundo político, laboral, cultural, jurídico, educativo, sanitario y organizacional y respecto a los agentes de socialización para afrontar las profundas innovaciones que precisa la sociedad global actual. Una de las estrategias planteadas a nivel externo es la gestión de la diversidad y las políticas de igualdad desde el enfoque integrado de género (mainstreaming de género) como filosofías socio-económicas que aportan grandes oportunidades. Trabajar por la Igualdad desde los Ayuntamientos no es sólo una cuestión de justicia social. Es un requisito fundamental para lograr la sostenibilidad y la innovación que requiere el contexto social y económico actual. Es un factor de cambio para afrontar la crisis actual, ya que, al lograr el empoderamiento de la ciudadanía y su plena participación en la vida privada y pública, se potencian en positivo los recursos y el clima social de las poblaciones.

Sin embargo, hemos de ir más allá de las propuestas de cambio únicamente a nivel legislativo y organizacional o sólo actuaremos en una de las caras de la realidad (lo externo) y, por tanto, su efecto no será del todo positivo y duradero. Hay que intervenir en lo interno desde la denominada estrategia del empoderamiento. La clave para lograr un mundo y unos entornos privados y públicos realmente diversos y equitativos pasa por actuar en los procesos educativos y de socialización de mujeres y hombres y en sus creencias (identidad de género), provocando un aprendizaje de nuevos valores y modos de comportamiento no encorsetados por el miedo y las normas de género, de manera que cada persona pueda desarrollar todo su potencial de forma libre y creativa, fundiendo la masculinidad y feminidad en un nuevo ser más pleno y diverso. Muchas de las políticas dirigidas a transformar las relaciones de género se dirigen únicamente a las mujeres, olvidando que para lograr un mundo realmente igualitario los hombres no pueden quedar al margen. Ellos también son responsables de su propia realidad y del mundo en el que viven y, aunque la mayoría no es consciente de ello, también son víctimas del sistema patriarcal. La intervención respecto a la educación y empoderamiento de mujeres y hombres (y otras diversidades emergentes) involucrándoles en su propio bienestar y desarrollo, puede realizarse desde distintos espacios y momentos vitales.

Ambos focos de intervención (externo e interno) están integrados en la innovadora estrategia “happiness mainstreaming” o transversalización de la felicidad (creada por Sarrió, 2015), siguiendo las propuestas actuales de organismos internacionales y diversos países que están contemplando el análisis de la felicidad como clave para desarrollar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030) y diseñar sus políticas públicas. Como estrategia, tiene como objetivo general establecer la felicidad como factor fundamental del sistema de valores, misión y visión, políticas y acciones del sistema socio-económico en general o de una organización de forma transversal para potenciar en las personas o en un entorno organizacional: 1) expresión de su potencial y creatividad; 2) lograr armonía y plenitud en todas las áreas; 3) reducción del miedo, el dolor y la violencia; 4) aumento de la libertad, el placer y el estado de “flow”; y 5) satisfacción de las necesidades físicas, afectivas, intelectuales y espirituales atendiendo a la diversidad. Desde estos enfoques y estrategias se está diseñando el Plan FID, cuyo primer paso ha sido la realización de un estudio diagnóstico para conocer cuáles son las fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades villenenses. Se han

actualizado estudios previos realizados por el Ayuntamiento (I Plan de Igualdad o Informes económicos) y, sobre todo, se ha profundizado en situaciones de discriminación y malestar desde un enfoque actual más innovador para potenciar la igualdad de oportunidades: analizar el nivel de felicidad y calidad de vida.

La intención es medir la Felicidad Interior Bruta de Villena, así como el nivel de integración del mainstreaming o transversalización de la felicidad, el género y la diversidad en las políticas y prácticas del Ayuntamiento. Con la información recabada se obtiene un mapa de la felicidad, igualdad y diversidad de la ciudad que permite medir experiencias y opiniones de las personas organizando los datos por características de diversidad y sectores sociales. Por otro lado, se obtiene información sobre el funcionamiento interno del Ayuntamiento de Villena respecto a la calidad de su gestión desde el enfoque de felicidad, género y diversidad sintetizado en un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas). Las debilidades y fortalezas son de carácter interno al municipio. Mientras que las amenazas y oportunidades se circunscriben al ámbito externo, al entorno. El FODA permite identificar factores estratégicos para consolidar y utilizar las fortalezas, minimizar o eliminar las debilidades, aprovechando las oportunidades y gestionando las amenazas.

El diagnóstico servirá de base para elaborar el Plan FID con unas Líneas Estratégicas y un programa de acciones que potencien la felicidad, la igualdad de oportunidades y la diversidad de Villena. El objetivo del Plan FID es servir de apoyo a las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Villena para crear un clima de soporte que genere mejores resultados a través de la satisfacción (felicidad) de todo su talento humano, el cual es diverso respecto a sus características bio-psio-sociales-espirituales y en sus necesidades.

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN FID

Para la realización del Plan FID se ha constituido la Comisión Transversal FID con tres Grupos de Trabajo, compuestos por personal político y técnico del Ayuntamiento, así como por el personal de INFINITA CGD:



Equipo de coordinación formado por responsables políticos, personal técnico de cada área y la consultora especializada en género y políticas de igualdad INFINITA

Se reunirán de forma periódica

Equipo técnico multidisciplinar e interdepartamental integrado por personal técnico de cada área y la consultora especializada en género y políticas de igualdad INFINITA.

Su trabajo será de forma continuada.

Equipo de evaluación formado por personal técnico y la consultora especializada en género y políticas de igualdad INFINITA.

Se reunirán de forma periódica.

El trabajo de campo (pase de cuestionarios) y la introducción de datos fue realizado con la colaboración de diversas personas, asociaciones y entidades que amable y voluntariamente colaboraron con el Plan FID (ver agradecimientos).



CONTENIDOS, INDICADORES E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS

El diagnóstico detecta, a través de distintos indicadores de felicidad, género y diversidad, la persistencia de fenómenos de discriminación, exclusión y desempoderamiento en distintos ámbitos (económico, cultural, social, sanitario, etc.), así como elementos positivos para la felicidad y la igualdad, los logros y evolución existente. Para desarrollar el diagnóstico se han definido una serie de áreas de análisis y objetivos operativos mínimos a cumplir a través de las actuaciones prioritarias que se consideren necesarias para su consecución, diseñando la metodología de investigación adecuada, el grupo target implicado, calendario, recursos necesarios y responsables de la acción (humanos, materiales, estructurales, etc.) y productos previstos.

El diagnóstico facilita el diseño de un plan de trabajo, pero no cualquiera. Se trata de planificar cambios reales. En definitiva, se trata de analizar las relaciones de género y las posibilidades de cambio que la entidad local puede impulsar hacia otras más felices e igualitarias. Por ello, este diagnóstico tiene como contenidos:

- Las vidas e identidades de mujeres y hombres (incluido su nivel de felicidad, sexismo y homofobia), y las relaciones de género en la población del territorio.
- Las características de la entidad local, el municipio y el contexto que condicionarán las posibilidades de cambio desde el enfoque transversal FID.

ÁREAS DE ANÁLISIS DIAGNÓSTICO
<ul style="list-style-type: none"> • 1- Perfil de diversidad • 2- Felicidad, salud y calidad de vida • 3- Educación y cultura • 4- Economía y empleo • 5- Empoderamiento y toma de decisiones • 6- Participación ciudadana • 7- Corresponsabilidad y conciliación vida privada y laboral • 8- Violencia, violencia de género y violencia contra las mujeres • 9- Transversalidad FID en el Ayuntamiento

Se ha utilizado una metodología mixta con un sistema de recogida de datos cuantitativos ofrecidos por las distintas concejalías, así como indicadores extraídos de fuentes oficiales (INE, SERVEF, CIS, Instituto de la Mujer...) y 4 cuestionarios administrados a diferentes colectivos (Cuestionario 1 FID, Cuestionario 2 Asociaciones, y Cuestionarios 3 y 4 de Autodiagnóstico de Transversalidad Ayuntamiento y Concejalías); y cualitativos (entrevistas semiestructuradas con las concejalías). La selección de la muestra y el cuestionario FID ha sido validado por la Dirección del Departamento de Psicología de la Salud y Área de Psicología Social de la Universidad Miguel Hernández de Elche. La información ha sido codificada y trabajada estadísticamente con el programa de tratamiento de datos SPSS. Se han realizado cruces de datos por colectivos, identidad de género, diversidad generacional, así como otras variables como situación laboral, tipo de vinculación o relación (estado civil), nivel de ingresos o nacionalidad, variables estadísticamente representativas de la población de Villena.



La felicidad ha sido analizada siguiendo indicadores de elaboración propia y otros utilizados por Bután y ONU que sigue los indicadores de la Encuesta Mundial de Gallup (GWP). Los indicadores se recogen en la tabla siguiente y están incluidos en el Cuestionario 1 FID:

INDICADORES FELICIDAD ONU	INDICADORES FELICIDAD FIB BUTÁN
<ul style="list-style-type: none"> ● PIB ● Esperanza de vida ● Apoyo social ● Libertad para tomar decisiones de vida ● Generosidad ● Afectos positivos (amor, risa...) y negativos (miedo, estrés...) ● Percepción de la corrupción del gobierno local 	<ul style="list-style-type: none"> ● Bienestar psicológico ● Uso del tiempo ● Vitalidad de la comunidad ● Cultura ● Salud ● Educación ● Diversidad medioambiental ● Nivel de vida ● Gobierno

Para medir el sexismo ambivalente se ha utilizado el Cuestionario ASI (incluido en el Cuestionario 1) Ambivalent Sexism Inventory (Glick y Fiske, 1996) en la versión española de Expósito, Moya y Glick (1998), con la que se miden las actitudes ambivalentes (hostiles y benevolentes) hacia las mujeres. Esta escala está compuesta por 22 ítems con un rango de respuesta tipo Likert que va de 0 (totalmente en desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo), siendo las puntuaciones más altas las que representan el mayor nivel de sexismo. El ASI es un instrumento diseñado para medir dos aspectos del sexismo que, aunque relacionados, tienen tonos evaluativos diferentes (y, por tanto, reflejan ambivalencia). El sexismo hostil implica una imagen negativa de las mujeres (misoginia y el machismo más agresivo políticamente incorrecto), mientras que el sexismo benévolo implica una imagen positiva de las mujeres respecto a sus cualidades asociadas a rasgos de personalidad (dulzura y sensibilidad por ejemplo) y roles reproductivos relativos a sus funciones de "ama de casa", madre y esposa. Las investigaciones reflejan que el sexismo hostil, aunque todavía existe, está menos presente en la sociedad española, sin embargo el sexismo benevolente es un fenómeno que persiste e incluso crece en las generaciones jóvenes. En las respectivas áreas se describen más ampliamente los conceptos. La medición de la homofobia se ha realizado a partir de 6 ítems extraídos del Estudio Detecta (Fundación Mujeres, 2006).

PARTICIPANTES. MUESTRA DEL ESTUDIO FID

Para acercarnos a la realidad del municipio de Villena se ha realizado una encuesta (Cuestionario 1) a una muestra de 432 personas distribuidas según tramos de edad desde los 18 años a los 92 años, que recoge información del perfil biográfico y social, indicadores de felicidad, sexismo ambivalente y homofobia. Se trata de una muestra representativa con un nivel de confianza del 99% y un intervalo de confianza del 5%.

Para atender a la diversidad de identidades de género existentes en el cuestionario se dio la posibilidad de que las personas se identificaran como intersexual, transexual, queer, hombre y mujer. El número de las personas que han respondido al cuestionario en función de su diversidad generacional es el siguiente:

Tabla 1. Distribución por edad e identidad de género personas encuestadas

	Mujer	Hombre	Queer/ Transexual	Total
Menos de 30	39	38	1	78
Entre 31 y 45	73	67	0	140
Entre 46 y 64	77	59	0	136
Más de 65	41	37	0	78
Total	230	201	1	432

Fuente Cuestionario 1

El estudio recoge también las opiniones y sentimientos de una muestra representativa de la población extranjera, de tal manera que incluye el siguiente perfil de diversidad intercultural:

Tabla 2. Distribución identidad de género y nacionalidad

	Mujer	Hombre	Queer	Total
Nacionalidad extranjera	16	33	0	49
Nacionalidad Española	214	168	1	383
Total	230	301	1	432

Fuente Cuestionario 1

Con la intención de conocer la realidad del propio personal de Ayuntamiento y servicios de seguridad, así como de un sector fundamental como es la educación de niñas y niños, la muestra también es representativa de los siguientes colectivos.

Tabla 3. Diversidad de colectivos que han participado en el encuesta

	Mujer	Hombre	Queer	Total
Profesorado	46	20	0	66
Personal Ayto	49	27	0	76
Policia	2	7	0	9
Ciudadanía	133	147	1	281
Total	230	201	0	432

Fuente Cuestionario 1

El estudio FID incluye una encuesta a las asociaciones para conocer el tejido social, la participación ciudadana y la solidaridad existente (Cuestionario 2). El cuestionario fue enviado por mailing a unas 100 asociaciones. También se aprovechó la Feria de Asociaciones y Voluntariado de Villena para recabar la información de manera personalizada. Respondieron 60 asociaciones del municipio. En dicha encuesta se analizaron diferentes variables para conocer su misión, el perfil de personas que la integran, cargos de dirección, actividades desarrolladas, evolución y recorrido, etc. El tercer sector es un pilar fundamental para la participación de la ciudadanía en la vida social y política promoviendo felicidad e igualdad, e implica un grado elevado de madurez de las sociedades.

Finalmente, se diseñó un cuestionario de Autodiagnóstico de Transversalidad FID para el Ayuntamiento de Villena (Cuestionario 3); y otro para las restantes concejalías y áreas (Cuestionario 4) siguiendo la propuesta de la Diputación de Valencia. Su objetivo es conocer el grado de sensibilidad e integración del mainstreaming de género, diversidad y felicidad en sus prácticas y políticas. El cuestionario fue realizado por 15 áreas.

Además de esta recogida de datos, se realizó una profundización cualitativa mediante una entrevista con todas las concejalías en las que participó no sólo el personal técnico sino también el político, obteniendo así una visión holística del municipio y el ayuntamiento con toda su complejidad.

ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS AYUNTAMIENTO**Área Economía****Técnica: Chesca Ivars.****Lugar: Gabinete de Desarrollo Económico.**

...

Área CITA**Técnico: Francisco Mollá****Lugar: CITA**

...

Área Igualdad/ Urbanismo**Concejala: Cate Hernández****Lugar: Despacho Urbanismo**

...

Área Deporte y Juventud**Concejal: Luis A. Pardo****Lugar: Oficinas Polideportivo**

...

Área Bienestar Social**Técnica: María José López****Lugar: Despacho Bienestar Social**

...

Área Participación Ciudadana**Técnico: Francisco Carrión****Lugar: AMIC**

...

Área Educación**Técnica: Ana Coloma****Lugar: Concejalía de Educación**

...

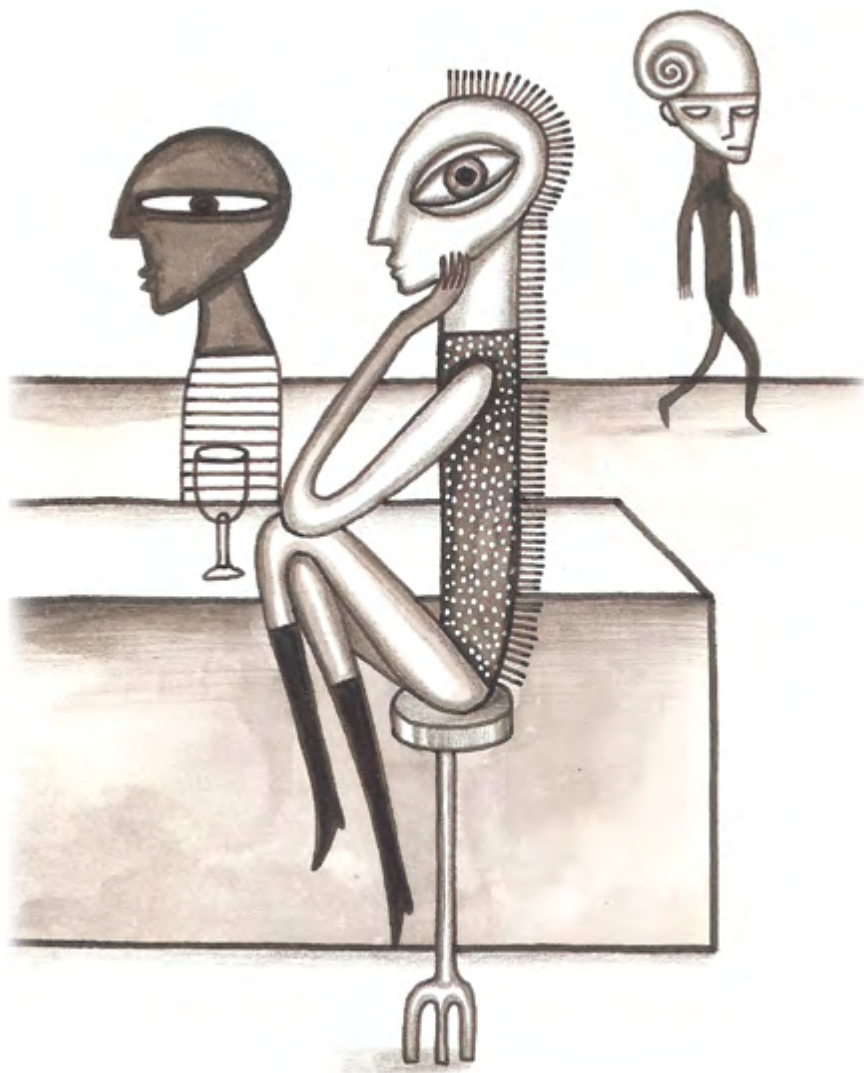
Área Cultura. Biblioteca**Técnico: Paco Garcia****Lugar: Biblioteca**

...

Área Cultura. Casa de Cultura**Técnico: Pepe Ayelo****Lugar: Casa de Cultura**

...

Área Cultura. Teatro Chapí**Técnico: Francisco Flor****Lugar: Teatro Chapí**





ÁREA 1

PERFIL DE DIVERSIDAD DE VILLENA

España finalizó junio de 2016 con una población de 46.468.102 personas, lo que supone un incremento de 57.953 habitantes en el último año, 45.182 mujeres y 12.771 hombres, respecto a la misma fecha del año anterior, en el que la población fue de 46.410.149 personas. La densidad media de población es de 92 habitantes por Km². España puede considerarse un país con un número de habitantes significativo, si lo comparamos con el resto de los países, ya que ocupa el puesto número 29 del ranking de 196 estados.

Para gestionar adecuadamente la diversidad de un municipio atendiendo las necesidades de las personas y potenciando la igualdad y la felicidad, es importante que los Ayuntamientos conozcan el mayor número de datos posibles. El municipio de Villena cuenta con una población, según el Padrón de 2015, de 34.361 habitantes, representando el 65% del total de la población del Baix Vinalopó con 52.731 habitantes (Beneixama, Biar, Campo de Mirra, Cañada, Salinas, Sax y Villena). La densidad media de la localidad es de 318,9 habitantes por km², por lo que es relativamente baja en una geolocalización extensa.

En el diagnóstico realizado por el Plan FID no sólo se incluyen las clásicas variables edad y sexo, sino también las que se corresponden con alternativas de identidad y estilo de vida emergentes, así como otras diversidades invisibilizadas o poco tenidas en cuenta a pesar de su impacto socio-económico, sanitario, cultural...

1. Identidad de género
2. Diversidad generacional
3. Vínculos familiares y composición de los hogares
4. Diversidad sexual
5. Diversidad cultural o interculturalidad
6. Diversidad espiritual y religiosa
7. Diversidad funcional

1. 1. Identidad de género

La sociedad patriarcal ha generado una categorización de las personas en dos sexos opuesto y complementarios, además con diferente valoración social: hombres y mujeres. Sin embargo, actualmente, existe un cuestionamiento del sexo o la identidad como algo sujeto a dos categorías duales únicas y complementarias asociadas al sexo biológico (macho y hembra) y a los rasgos y roles de género construidos por la sociedad patriarcal para cada uno (masculinidad y feminidad). Aunque muy estigmatizadas e invisibilizadas, siempre han existido también las personas intersexuales, las cuales a nivel biológico presentan un estado intermedio entre el macho y la hembra o, por decirlo de otra forma, son ambos sexos. Estas personas suelen ser conducidas a muy temprana edad (casi sin poder de elección) a tratamientos quirúrgicos y hormonales para ser incluidos en una categoría y excluidos de otra.

La identidad de género hoy, por el contrario, se refiere al sentimiento de ser ‘hombres’ o ‘mujeres’, así como también a las identidades no tradicionales y normativizadas como la ‘transexualidad’¹ y el ‘transgénero’ (queer)², independientes de la orientación sexual (hetero, homo, bi o asexual). Desde esta nueva concepción, se entiende que los cuerpos ofrecen diferencias anatómicas de carácter biológico, pero es la interpretación que hacemos de los cuerpos (dimensión psicológica y afectiva) lo que los dota de significado, existiendo por tanto identidades múltiples que presentan deseos también diversos y desarrollan roles también diversos lejos de la categorización tradicional que otorgaba a las mujeres y los hombres rasgos y roles complementarios y jerárquicos.

Numerosas personas están rompiendo con la dicotomía tradicional excluyente, siendo necesario recoger datos sobre la realidad existente en nuestro municipio. Es por ello que el Cuestionario 1 recoge en el apartado de “perfil de diversidad” diferentes opciones de identidad de género: hombre, mujer, transexual, intersexual o queer (transgénero). A continuación se ofrecen los resultados obtenidos a partir de registros tradicionales duales (hombre/mujer) y el Cuestionario 1.

El estudio socio-demográfico realizado a una muestra de 432 personas a través del Cuestionario 1, ofrecía la posibilidad de que las personas se definieran respecto a su identidad de género con cinco categorías: mujer, hombre, intersexual, transexual y transgénero/queer. La mayor parte de la población sigue usando la identificación tradicional de “hombre” (201) y “mujer” (230), y una persona se ha identificado como transexual y queer.

Tabla 4. Diversidad de identidad de género entre las personas encuestadas

Mujer	Hombre	Queer
50%	49%	1%

Fuente cuestionario 1

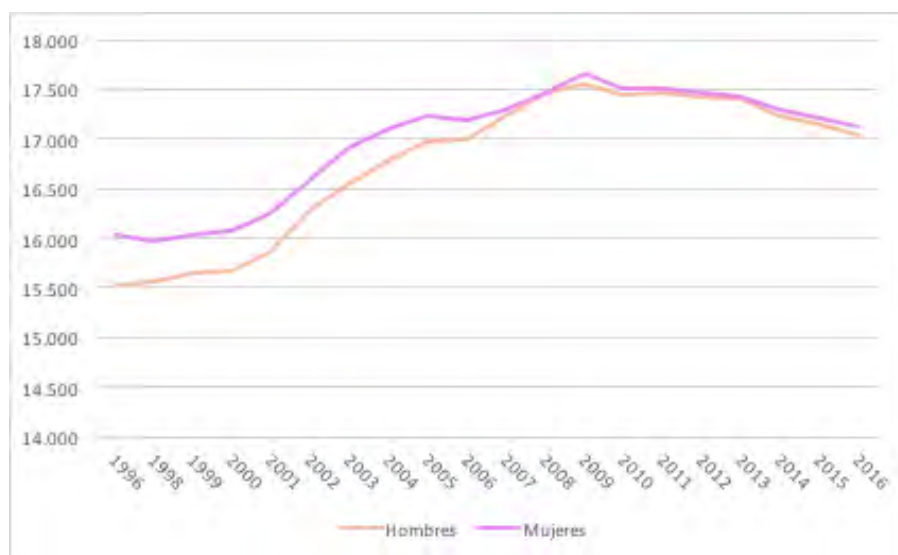
1 Transexual es la persona que encuentra una seria y profunda disconformidad entre su sexo psicológico y los caracteres sexuales biológicos. Siente que su cuerpo pertenece a un sexo y su cerebro al género opuesto. Es por ello que muchas personas transexuales se someten a procesos de transformación para adecuar sexo y género.

2 Transgénero o Queer es la persona que se siente fuera de las normas de género convencionales, prefiriendo la opción de una identidad múltiple o neutra o también llamada fluida. Existen países como Australia, India, Tailandia o Nepal donde ya es una opción legal definirse como tercer género, queer o género neutro. <http://www.elmundo.es/sociedad/2016/02/14/56bf4dd822601d033f8b45b8.html>

En España, según la clasificación tradicional de la categoría sexo en las que se considera únicamente dos categorías excluyentes, la población de mujeres es mayoritaria (23.654.467), lo que supone el 50,90% del total frente a los 22.813.635 de hombres (49,10%). Según las fuentes tradicionales de registro de población, el perfil de diversidad de Villena en la categoría sexo es bastante equilibrado. Así, en Villena a 1 de Enero de 2015 residían 17.151 personas categorizadas como hombres, y 17.210 mujeres³, por lo que la división por sexos en el municipio eran de 50%, esta cifra se ha mantenido estable a lo largo de los años⁴.

El padrón municipal de Villena muestra un crecimiento moderado a finales de la década de los noventa, una tendencia que cambiará en la década de los dos mil. Este momento coincide con la llegada de la nueva vecindad procedente del extranjero. La llegada de mujeres fue más intensa. A partir de 2010 la tendencia de crecimiento se invierte, y se produce una pérdida de población. El decrecimiento se produce de manera equitativa entre los dos sexos.

Gráfico 1. Evolución de la población total de Villena en el periodo 1996-2015.



Fuente IVE

La evolución del municipio ha sido similar a la del resto de municipios del contexto valenciano y español, en los que desde finales de los noventa a mediados de la década de los dos mil se produce un incremento notable de la población. Esto sucede porque a partir de la década de los dos mil la llegada de personas procedentes de otras partes del mundo provocó el aumento de la población en los municipios; a la vez que se fue invirtiendo la tendencia de emigración a las grandes capitales. De la misma manera, a partir de la crisis económica, la población ha ido decreciendo no sólo por la vuelta de las personas extranjeras, sino también por personas autóctonas que han abandonado el país como exiliadas económicas. Sería de gran interés conocer el número y perfil de personas de Villena emigrantes (tanto por necesidad como por opción personal). La fuga de talento es un fenómeno con costes elevados que conviene evitar, ofreciendo las oportunidades adecuadas para ello.

3 El cuestionario estuvo compuesto, recordemos, por el 53% de mujeres y el 47% de hombres, por lo que su aproximación a la población es la adecuada, de la misma manera que su composición por edades.

4 Los datos de 1 de Enero de 2015 son los oficiales más recientes, sin embargo se dispone también del cómputo provisional de 1 de Enero de 2016 del Padrón facilitado por CITA que contabilizan 17.188 hombres y 17.220 mujeres, es decir, un total poblacional de 34.408 habitantes.

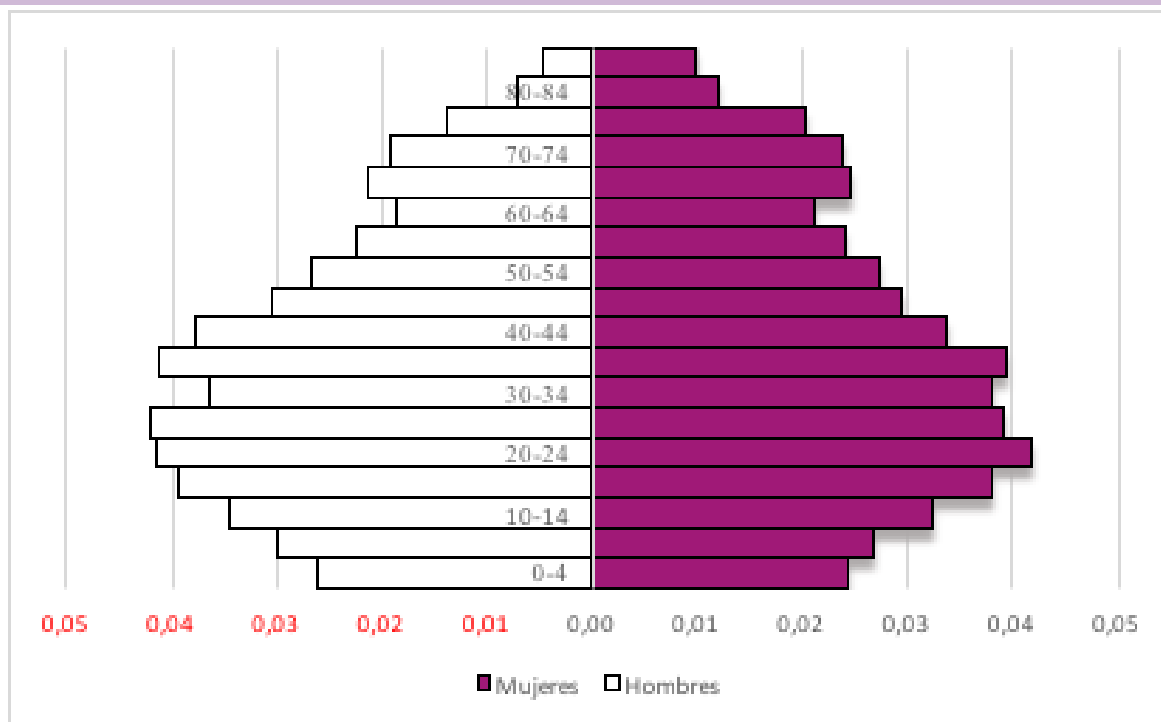
En conclusión, la población de mujeres y hombres de Villena es bastante equilibrada (con una proporción mayor de mujeres), observándose un ocultamiento e invisibilización de personas con otras categorías de identidad. Seguramente existen más personas que se identifican con otras opciones a las que el cuestionario no ha llegado o que han tenido miedo a expresar su identidad, han preferido ocultarla o desconocen la amplitud de posibilidades. Se considera de interés informar a la población de Villena sobre las distintas opciones identitarias existentes, sensibilizando sobre su comprensión para prevenir discriminaciones y violencia; y empoderando a la ciudadanía para que se sienta libre a expresar su identidad diversa.

1. 2. Diversidad generacional

La estructura de edades es un dato que proporciona en cierta medida un indicador de sostenibilidad a medio y largo plazo de una sociedad en el sentido demográfico. En España en términos generales existe un problema para el sostenimiento de la pirámide, puesto que está envejeciendo y no está llegando población a la generación soporte. Las bajas tasas de natalidad y el incremento en la esperanza de vida generan un escenario futuro en el que la mayor parte de la población se encontrará por encima de los 65 años si la situación no se revierte.

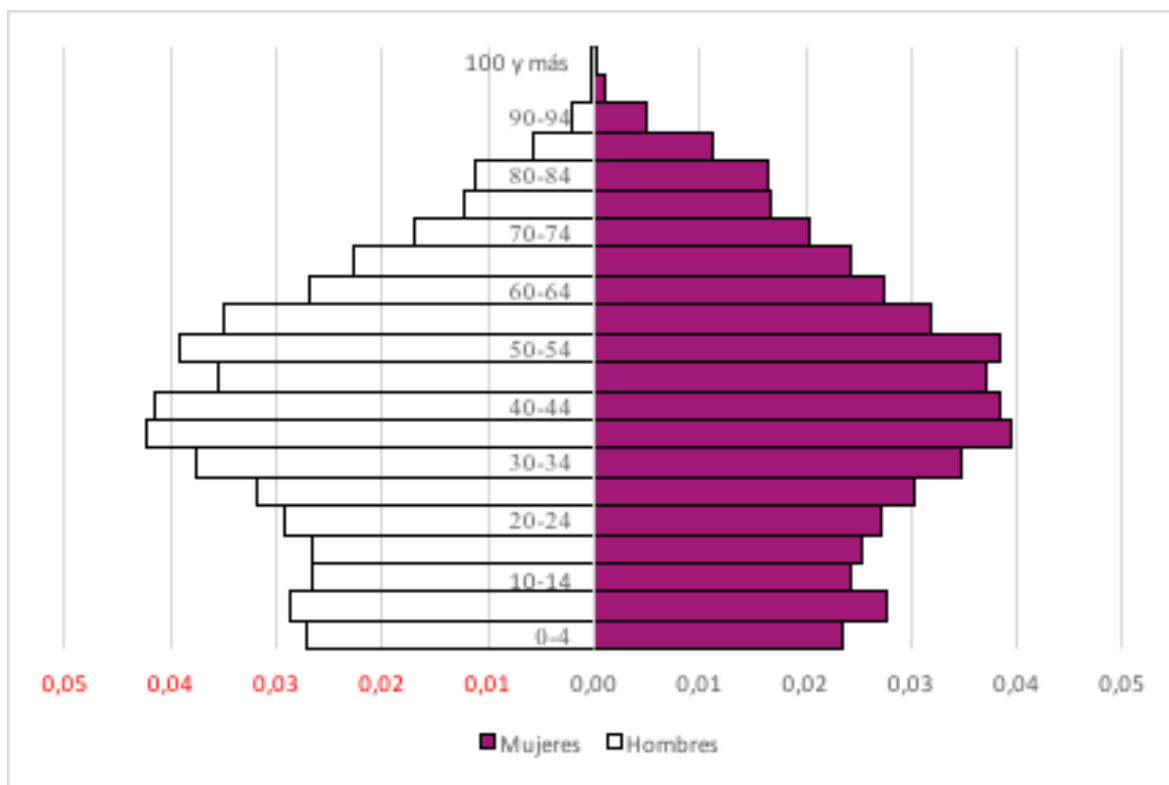
En el municipio de Villena la pirámide poblacional está envejeciéndose. Los datos muestran que la estructura está envejecida, pero que todavía lo está más en relación con las mujeres.

Gráfico 2. Pirámide 1. Estructura de edad de Villena. Población total 1 de enero de 2012



Fuente CITA

Gráfico 3. Pirámide 2. Estructura de edad de Villena. Población total 1 de enero de 2015.



Fuente CITA

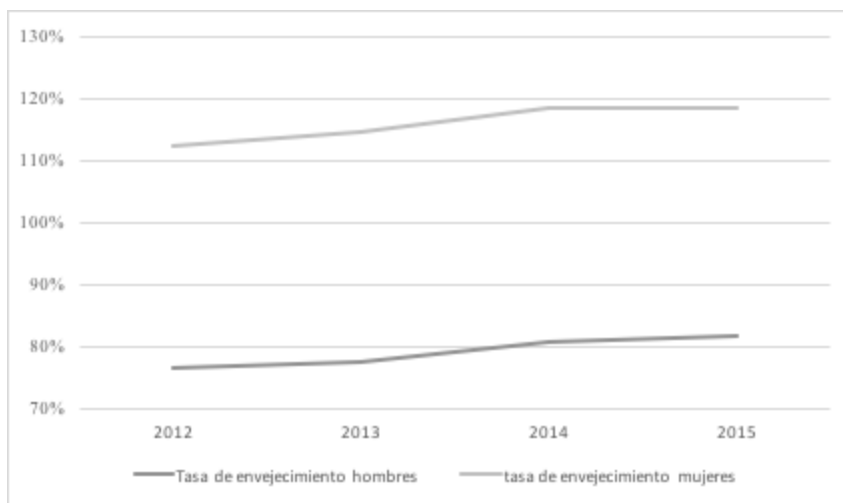
La pirámide de 2015 se encuentra más envejecida que la de 2012, en la que la población del “baby boom” va envejeciendo. La estructura de edades de Villena se corresponde con una pirámide que se estrecha por la base y cuya reproducción demográfica es difícilmente sostenible a largo plazo. En el municipio existe una diferencia clara entre los hombres y mujeres en lo que a comportamiento demográfico se refiere. El colectivo de mujeres está envejecido, y además es inferior en número a los hombres en la edades centrales de la pirámide.

La *Tasa de envejecimiento* indica la relación que existe entre la población mayor de 64 años (dependiente anciana) y la población infantil o población menor de 16 años.

$$\text{Tasa de envejecimiento: } \frac{\text{Población} > 64 \times 100}{\text{Población} < 16}$$

Al observar la *tasa de envejecimiento*, es decir, al peso relativo de las personas de más de 64 años frente a los de menos de 16 años, es donde vemos claramente las diferencias por sexos. Esta tasa es de 125% entre las mujeres y el 85% entre los hombres. Las mujeres a consecuencia de una mayor esperanza de vida alcanzan también mayores tasas de dependencia (datos a 1 de Enero de 2015). Entre las edades centrales las mujeres tienen un menor peso que los hombres, pero este hecho con el tiempo se va invirtiendo a consecuencia de la mayor esperanza de vida. Es necesario conseguir mejorar la esperanza de vida de hombres y mujeres con una salud y calidad de vida adecuada.

Gráfico 4. Tasa de envejecimiento de Villena para el periodo 2012-2015.

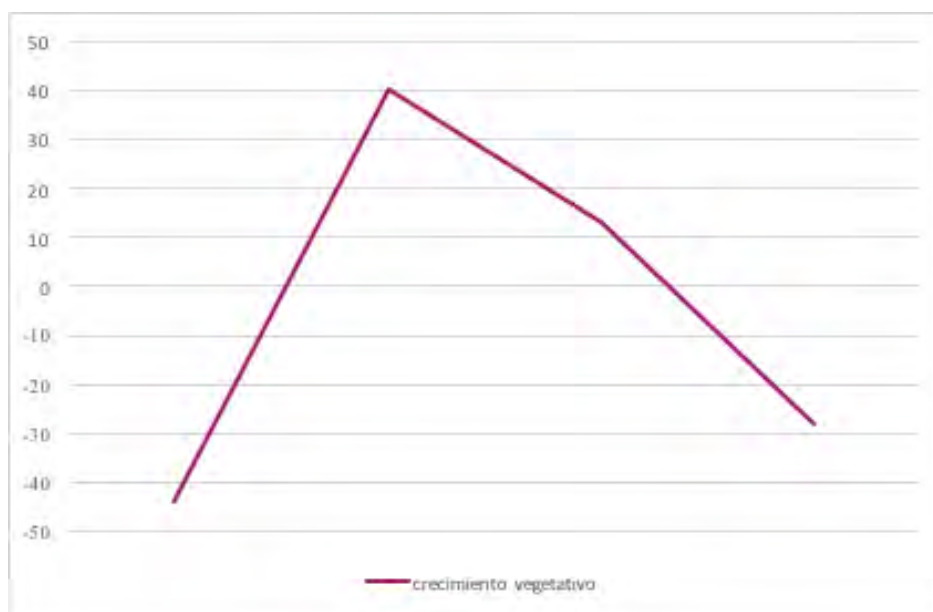


Fuente Cita

En relación a población extranjera, en 2015 la tasa de envejecimiento es apenas del 30%, coincidiendo en que las mujeres presentan un mayor porcentaje. La mayoría de las personas extranjeras se encuentran en las edades centrales e inferiores, contribuyendo así, al sostenimiento de la pirámide de edades.

El *crecimiento vegetativo* muestra el crecimiento de la población basándose en el diferencial entre los nacimientos y las defunciones en un contexto, en el caso del municipio de Villena, este ha sido el siguiente:

Gráfico 5. Crecimiento vegetativo de Villena desde 2012 a 2016



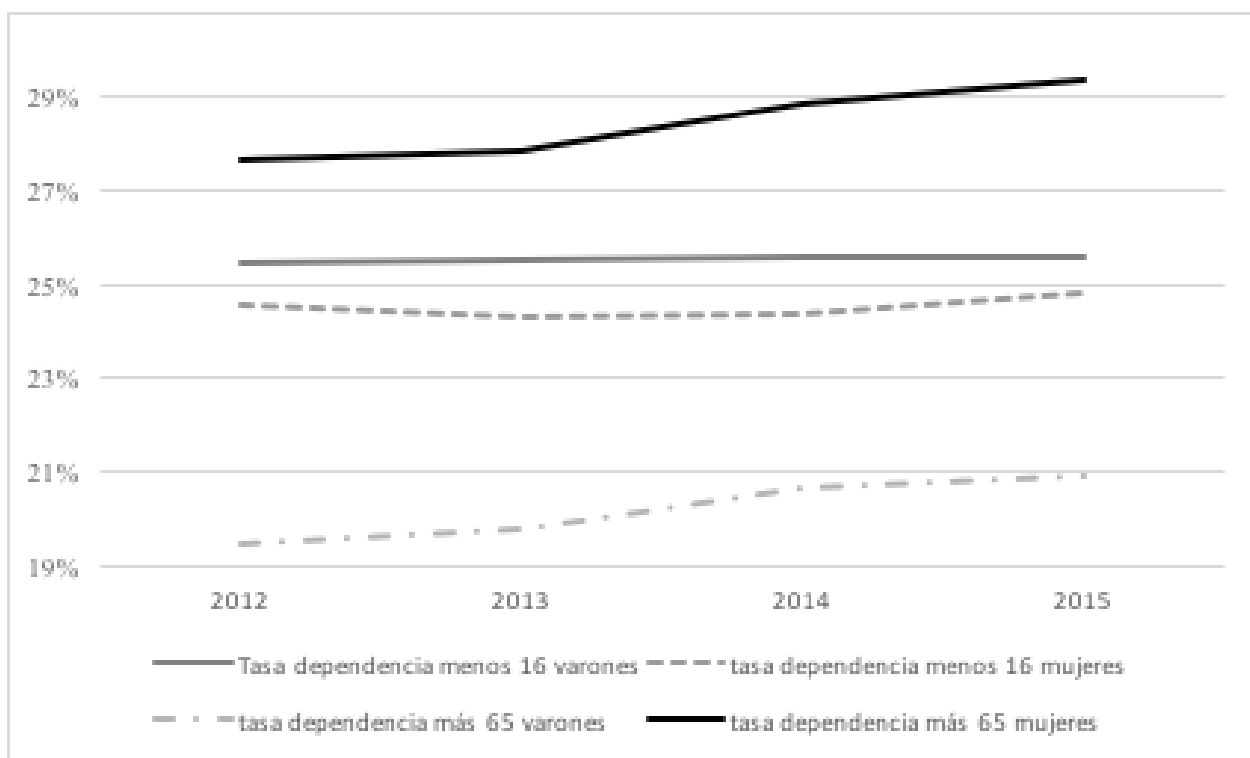
Fuente Cita

Del periodo de 2012 a 2015, el único momento en el que se ha incrementado la población gracias a los nacimientos es en 2013. El resto de años ha sido negativo. De no cambiar esta tendencia potenciando la natalidad la situación se mantendrá, e incluso empeorará, a consecuencia de la estructura demográfica envejecida del municipio.

Aunque en el Área 2 se ofrecerán más datos al respecto, adelantamos en este apartado la *Tasa de dependencia*. Es un indicador que muestra la relación entre la población más joven y la de mayor edad (aquella población que se define como económicamente dependiente), cociente de la suma de estos dos grupos de población entre la población potencialmente activa. Permite comprender la posible renovación de la población. En este sentido, este indicador muestra la relación entre la población inactiva y la población potencialmente activa. En Villena la Tasa de dependencia es del 50'3%.

$$\text{Tasa de dependencia: } \frac{(\text{Población} < 16 \text{ años} + \text{Población} > 64)}{\text{Población de 16 a 64 años}} \times 100$$

Gráfico 6. Tasa de dependencia por grupos de edad y sexo en Villena.



Fuente INE

Si se observa por grupos de edad destacan dos elementos. Por un lado, la reducción de importancia del grupo de menores de 16 años (lo que apunta a un descenso de la natalidad) y, por otro lado, a un aumento del peso del grupo de mayores de 64 años lo que pone de manifiesto un mayor envejecimiento de la población⁵.

⁵ Esta tendencia, no obstante, no es exclusiva del municipio de Villena ya que a nivel nacional también puede observarse un descenso de la tasa de natalidad y un aumento de la población de mayor edad.

Otro de los aspectos que es necesario tener en cuenta es que la población en edad laboral cada vez está sosteniendo en menor medida la pirámide de población. Lo también preocupante es que la tasa de dependencia de las mujeres es cada vez mayor a consecuencia del incremento de la esperanza de vida. Sin embargo, la falta de efectivo en las edades centrales que sostengan esta dependencia y la escasez de prestaciones económicas de las mujeres (jubilación) debido a la discriminación laboral y a que el trabajo reproductivo realizado básicamente por estas mujeres no ha gozado de estos derechos convierte esta situación en alarmante. El empobrecimiento de las mujeres mayores de 65 años es una cuestión que el municipio debe atender con programas de atención y los recursos humanos y económicos necesarios.

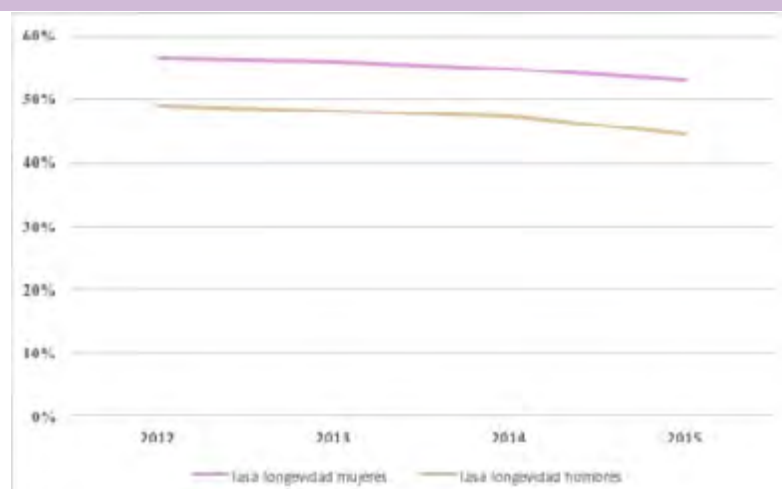
En el Cuestionario 1 se analizó el tema de los *cuidados de personas dependientes*. Alrededor del 15% de la población de Villena tiene al menos una persona a su cargo. Los datos reflejan que, aunque la diferencia entre hombres y mujeres es únicamente de 2%, en términos generales las mujeres se hacen cargo también de sus progenitores mientras que los hombres cuidan principalmente de sus hijos e hijas.

Otro indicador relacionado con el fenómeno demográfico de envejecimiento es la *Tasa de longevidad* que se define como el porcentaje de personas mayores de 74 años dentro del grupo poblacional de personas con más de 64 años de edad.

$$\text{Tasa de envejecimiento: } \frac{\text{Población} > 74}{\text{Población} > 64} \times 100$$

La evolución de este indicador muestra a su vez un incremento del peso de aquellas personas de edad más avanzada dentro del grupo de personas mayores de 64 años en los diferentes ámbitos territoriales. Sin embargo, los datos muestran una cierta estabilización e incluso cierto retroceso desde el año 2012 de forma que, en el caso de Villena, las personas de edad más avanzada representan en la actualidad el 50% de este grupo demográfico, cifra que se reduce en los últimos años.

Gráfico 7. Tasa de longevidad Villena a 1 de enero para el periodo 2012-2015.



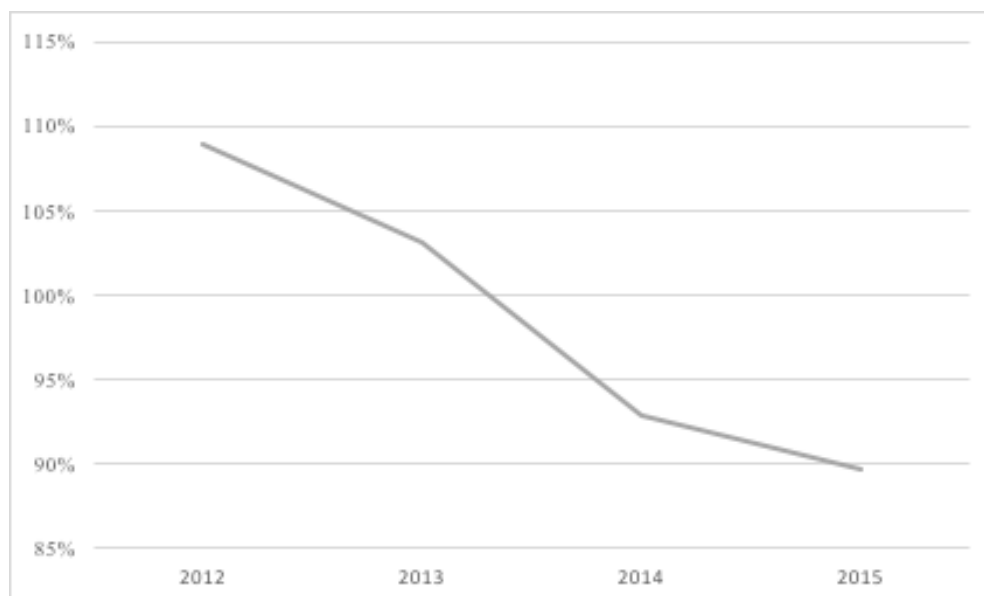
Fuente INE

El indicador *Tendencia* refleja la dinámica demográfica, calculado como el cociente entre la población menor de 4 años y la población entre 5 y 9 años. Si la tendencia refleja valores menores de 100 indica un descenso de la natalidad y, por tanto, un menor crecimiento demográfico, así como el envejecimiento de la población.

$$\text{Tendencia: } \frac{\text{Población 0 – 4 años} \times 100}{\text{Población 5 – 9 años}}$$

Como puede verse en el gráfico, este indicador tiene una evolución positiva tanto en el municipio de Villena como a nivel regional y provincial en los primeros años del siglo. De hecho, se supera el valor del 100% lo que estaría indicando una dinámica demográfica que sería muy positiva en términos de incrementos de la natalidad. Sin embargo, a partir del año 2009 (que coincide con el año de mayor intensidad de la crisis económica) en el caso de la Comunidad Valenciana y la provincia de Alicante y en el año 2011 para el caso de Villena, este indicador se reduce de forma significativa perdiendo todo el avance experimentado a lo largo de la década. De hecho, en el año 2011 la población menor de 4 años en Villena superaba a la población de 5 a 9 años en un 10% (el valor de la tendencia es del 110,2%), mientras que en el año 2015 la situación se invierte alcanzando la tendencia un valor del 89,7%. Las políticas de potenciación de la natalidad, asociadas a políticas de conciliación y programas para favorecer la corresponsabilidad son una necesidad urgente.

Gráfico 8. Tendencia poblacional para Villena desde 2012-2015



Fuente INE

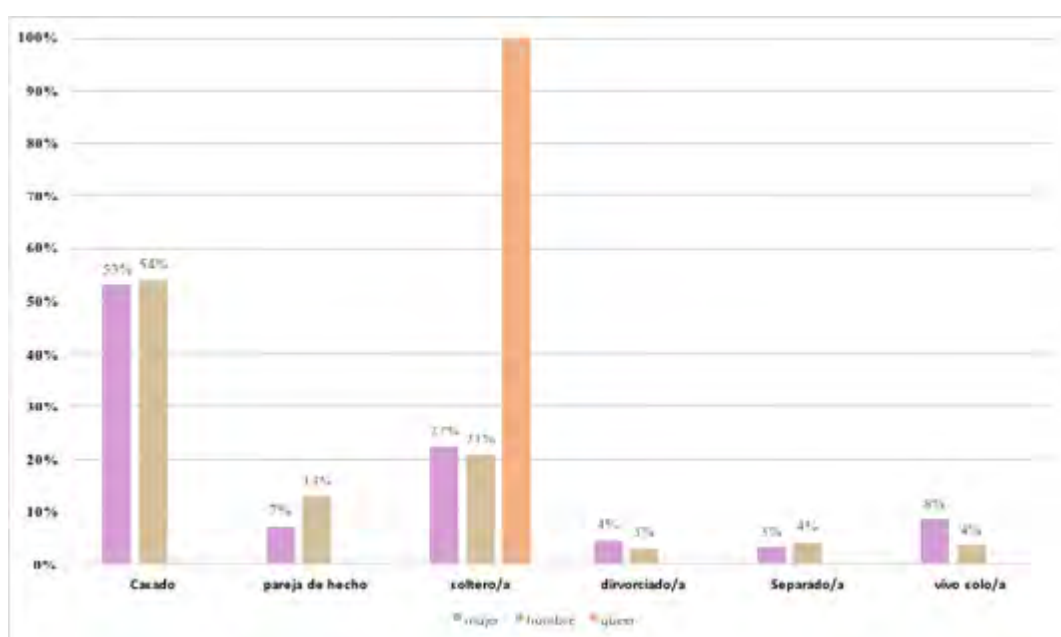
Uno de los elementos por los que resulta fundamental la mejora de los índices de natalidad y, por tanto, de mejorar la base de la pirámide poblacional es la renovación de la población activa. Esta renovación implica que deben incorporarse suficientes individuos con una potencial vida laboral amplia que sustituya a aquellas personas que se convierten en jubiladas.

1.3. Vínculos familiares y composición de los hogares

Según el informe demográfico de la oficina europea Eurostat⁶, las uniones matrimoniales disminuyen en España un 56% desde 1965, una cifra que está por encima de la media de la Unión Europea (50%). El divorcio marcó su tasa más alta en 2014. La edad media de matrimonio de los españoles y españolas mantiene la tendencia creciente y alcanza los 37 años para los hombres y los 34 para las mujeres, según el INE. En el 15,8% de las bodas celebradas el año pasado entre un hombre y una mujer, al menos uno de ellos era una persona extranjera. Por su parte, un 2,2% de los matrimonios registrados en 2015 correspondieron a parejas del mismo sexo (3.677). La estadística también refleja un aumento en la proporción de hijos/as nacidos fuera del matrimonio, es decir, hijos/as de parejas no casadas, uniones de hecho o de personas solteras. En 2012, el 40% de las niñas y niños europeos nacieron en familias así. En España, 39 de cada cien nacen fuera del matrimonio.

En Villena sigue existiendo un alto nivel de elección del matrimonio como estilo de vinculación amorosa y familiar y de convivencia. Alrededor del 50% de la muestra encuestada está casada. Hay más hombres que mujeres pareja de hecho. Por el contrario, hay un porcentaje ligeramente superior de mujeres divorciadas y bastante más elevado de hogares unipersonales de mujeres. Este hecho refleja la creciente autonomía de las mujeres villenenses.

Gráfico 9. Vínculos familiares en Villena por identidad de género.

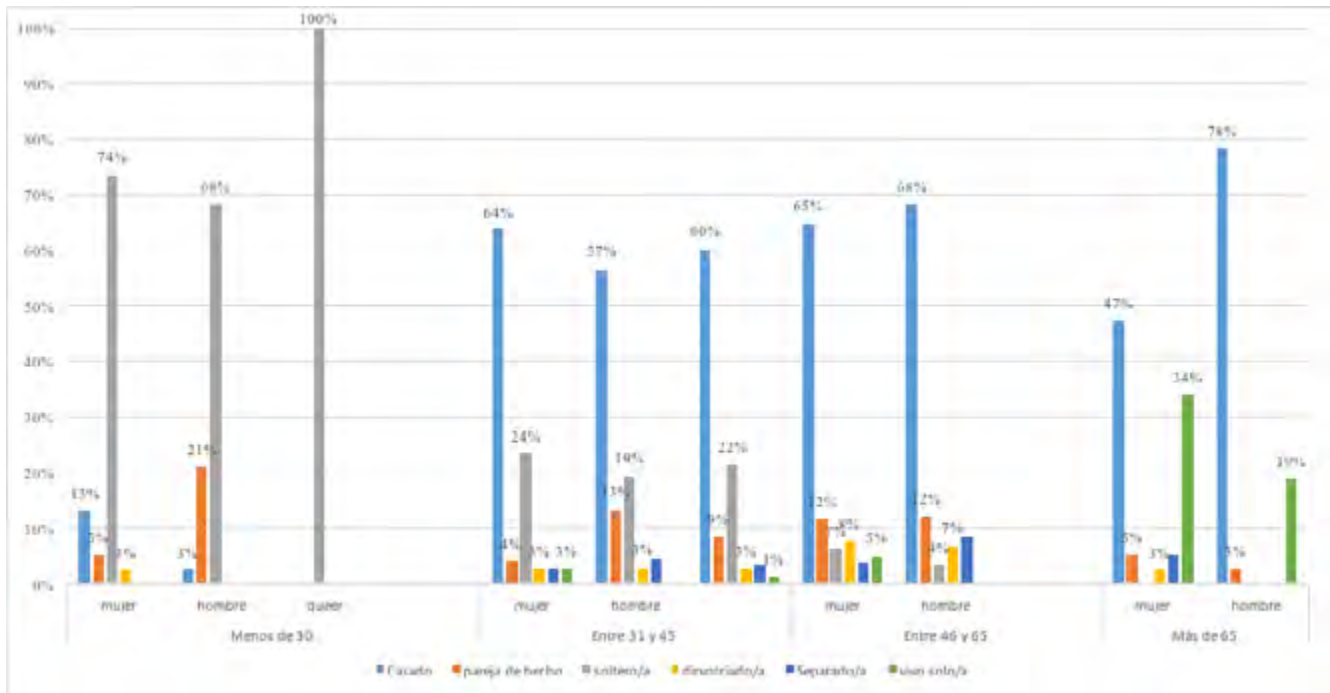


Fuente Cuestionario 1

Las mujeres se casan antes de los 30 años más que los hombres, mientras que éstos eligen en mayor medida la opción de ser pareja de hecho. Estar soltero/a es una opción que se da en mayor medida entre los 31 y los 45 años de edad, así como el ser pareja de hecho. Un gran porcentaje de mujeres mayores de 65 años vive sola, mientras que una gran mayoría de hombres está en pareja casado.

6 http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Marriage_and_divorce_statistics#Fewer_marriages.2C_more_divorces

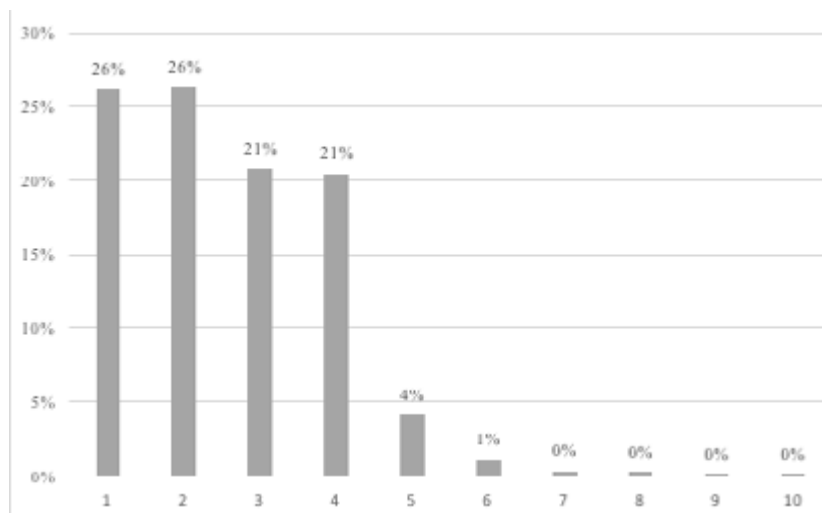
Gráfico 10. Vínculos familiares por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

La composición de los hogares en relación al tamaño es de casi cuatro personas por hogar, y Villena, a 1 de enero de 2016, está compuesta por aproximadamente 13.301 hogares (fuente CITA). La composición de los hogares según los datos del municipio serían los siguientes representados de manera gráfica. La mitad de los mismos están compuestos por 1 ó 2 miembros. Esta composición está relacionada con la estructura de edades de la pirámide poblacional envejecida.

Gráfico 11. Tamaño de los hogares de Villena a 1 de enero de 2016 por número de personas

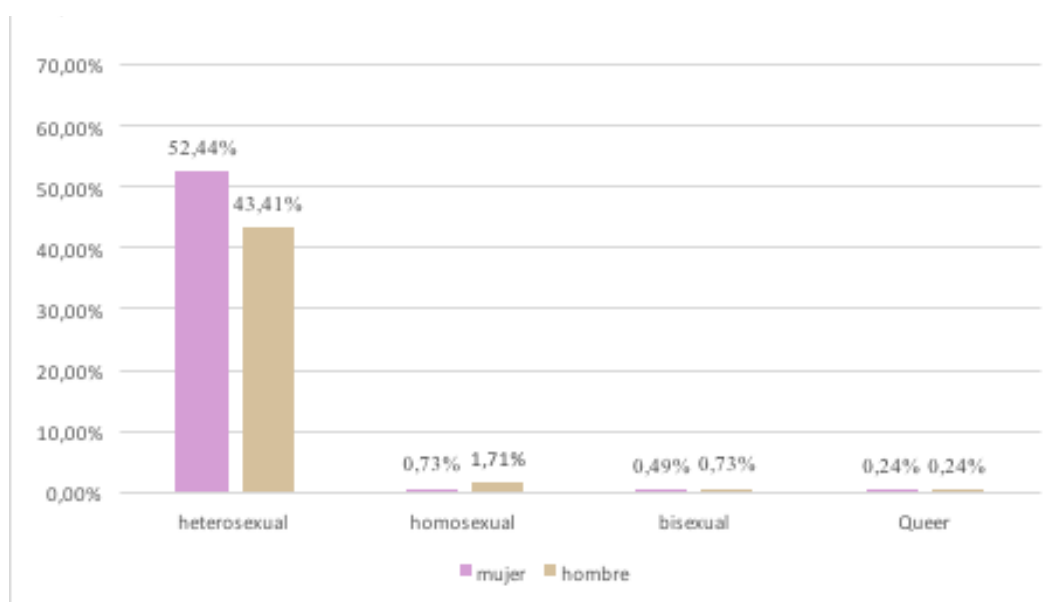


Fuente Cita

Un dato de interés es que del total de hogares alrededor del 25% son unipersonales (debido sobre todo a que la estructura demográfica del municipio está envejecida). Se ha comprobado además que la mayor parte de las personas que viven solas son mujeres, mientras que los hombres conviven más en pareja.

En lo que respecta a la diversidad sexual de los hogares, en la encuesta realizada la inmensa mayoría de las personas se identificaban como heterosexuales. Únicamente tres de ellas conviven en unidades familiares compuestas por personas del mismo sexo. De ellas dos eran hombres y una mujer. Estos hogares supondrían el 1% del total de la muestra. Sin embargo, como veremos en el apartado siguiente, al menos el 11% de las personas encuestadas se identifican como homosexuales.

Gráfico 12. Composición de los hogares según la orientación sexual



Fuente Cuestionario 1

1. 4. Diversidad sexual

La diversidad sexual alude a la multiplicidad de posibilidades de situarnos con respecto a nuestros deseos y afectividades. Nuestro sistema cultural es heteropatriarcal. Es decir, un sistema socio-político en el que el género masculino y la heterosexualidad tienen supremacía sobre otros géneros y sobre otras orientaciones sexuales. Este hecho provoca altas cotas de discriminación y violencia hacia los géneros y opciones sexuales (debido a creencias como la lgtbfobia, transfobia y homofobia). El cuestionamiento actual de la dicotomía entre la identidad y el deseo como antagonicos (me identifico con las mujeres y deseo a los hombres y viceversa) permite deconstruir también la preferencia sexual como una inclinación "natural" a experimentar deseo y afecto por el sexo contrario y complemen-

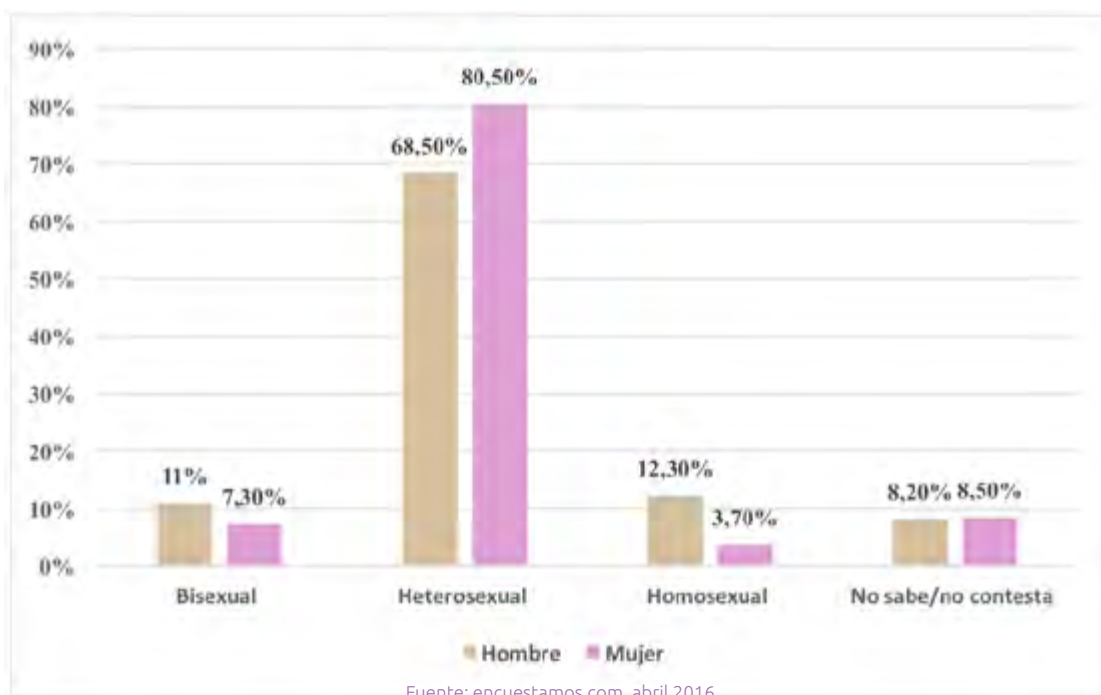
tario. Por el contrario, existen múltiples preferencias sexuales (heterosexualidad, bisexualidad, homosexualidad o asexualidad) que interactúan como bisagra de la identidad de género (mujeres, hombres, transexuales, transgénero o intersexuales).

El estudio demográfico con el objetivo de identificar las proporciones de las diferentes orientaciones sexuales es complicado. Las mayores discusiones se plantean en el proceso de recolección de datos (selección de la muestra, método de estudio) y en la metodología del proceso. Es difícil que las personas contesten de forma honesta, dado que se trata de preguntas comprometedoras e íntimas. A nivel metodológico, la conceptualización y la creación de indicadores que puedan ser medidos en los estudios de sexualidad como el diseño muestral utilizado pueden ser complicados, puesto que puede que los sujetos en estudio no compartan la interpretación y que no todas las personas puedan ser estudiadas. Puede darse que las personas hayan tenido experiencias homosexuales o bisexuales a lo largo de la vida, y que se sigan definiendo heterosexuales. La mayoría de los individuos atraídos a su propio sexo o que se involucran en conducta sexual del mismo sexo no se identifican como homosexuales (Laumann, Gagnon, Michael, & Michaels, 1994; Coll-Planas, G., 2010; Equipo Nahia, 2013; VV.AA., 2006).

En España, según Encuestamos.com en abril de 2016, un 74'9 % de la ciudadanía española se define como heterosexual. Un 10'2 % homosexual y un 6'5 % se declara bisexual, un colectivo del que pocas veces se habla como tal y que goza de escasa visibilidad social. El porcentaje de españoles y españolas que manifiesta ser homosexual o bisexual sería, por tanto, de un 16'7 %.

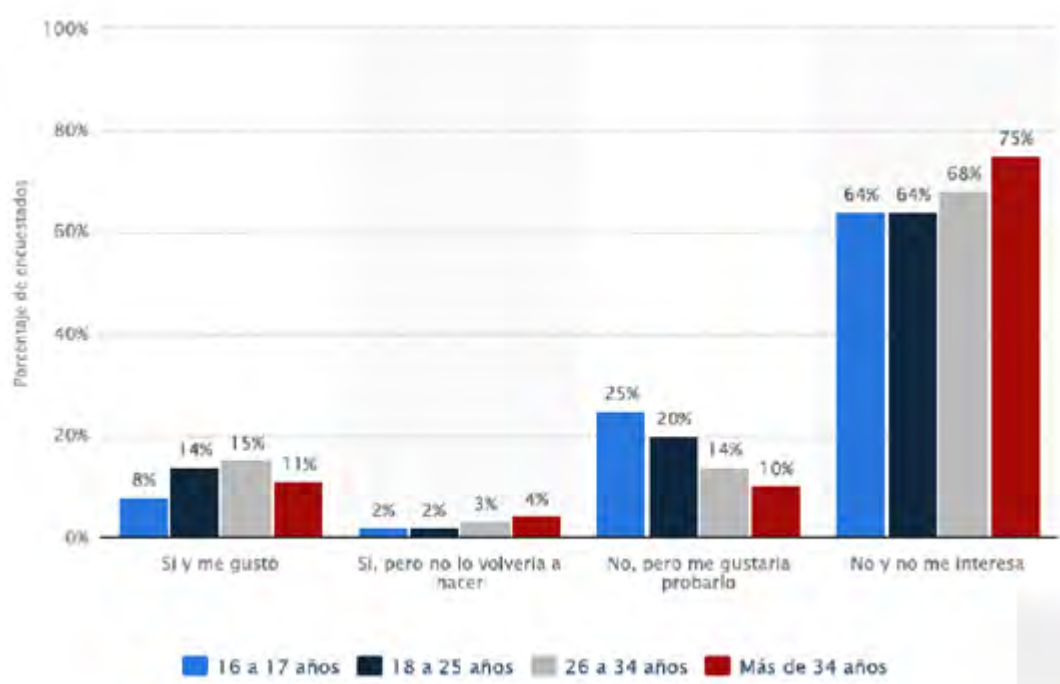
Si enfocamos la definición sexual bajo el prisma del sexo, también se puede observar que los hombres difieren de las mujeres, ya que éstas escogen ubicarse en la heterosexualidad en un porcentaje mucho mayor (80'5%) que los hombres (68'5%). Siendo además mayor su opción bisexual que la homosexual.

Gráfico 13. Diversidad sexual en España



Al segmentar por rangos de edad, descubrimos que buena parte de esta tendencia se manifiesta más claramente entre las personas jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y 29 años, donde la opción de la homosexualidad alcanza el 13'7 % y la de la bisexualidad el 12'4 %. Son porcentajes que prácticamente doblan a los de franjas de edad superiores y puede ser fruto de varios aspectos. Por un lado, es indudable que la juventud es una etapa de experimentación y de definición como personas y, en este caso, sobre algo tan crucial como es la sexualidad. De hecho, según otra encuesta, un elevado porcentaje de personas jóvenes de España ha tenido o le gustaría “probar” relaciones homosexuales.

Gráfico 14. Españoles/as y las experiencias homosexuales (sin dato por sexo)

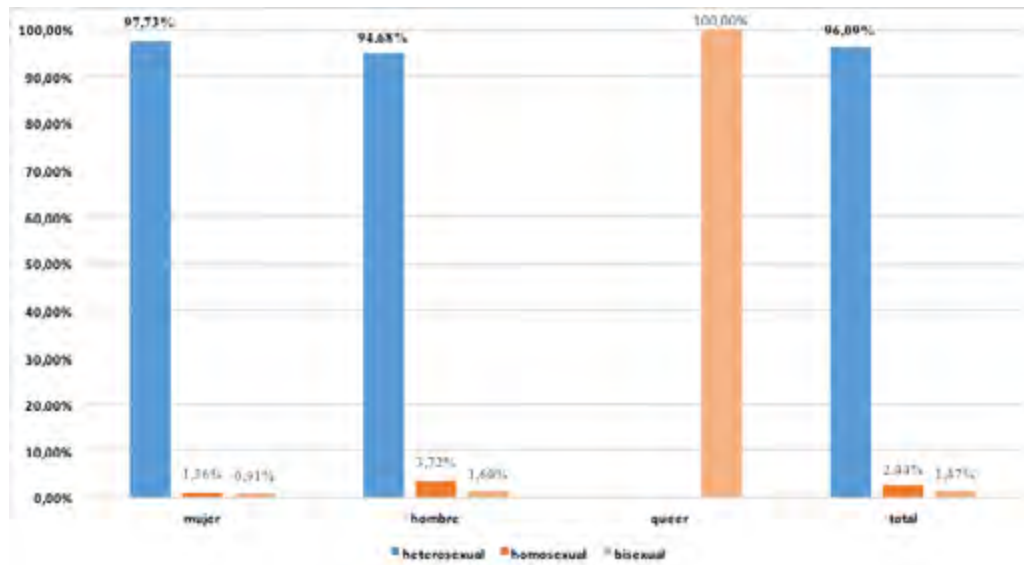


Fuente: Statista, mayo 2016

Por otra parte, la mayor amplitud respecto a opciones sexuales puede deberse a su mayor empoderamiento personal. La educación sexual, el acceso a la información y la ruptura de tabúes patriarcales, en muchos casos relacionados con la religión, han provocado que las nuevas generaciones se planteen el sexo de forma mucho más abierta que sus mayores.

En Villena un 96% de la población se considera heterosexual, un 2,4% homosexual y un 1,4% bisexual. En la muestra alcanzada, hay aproximadamente un 4% de hombres homosexuales y un 2% de mujeres. Son bisexuales el 1% de las mujeres y aproximadamente un 2% de los hombres. La persona queer es bisexual.

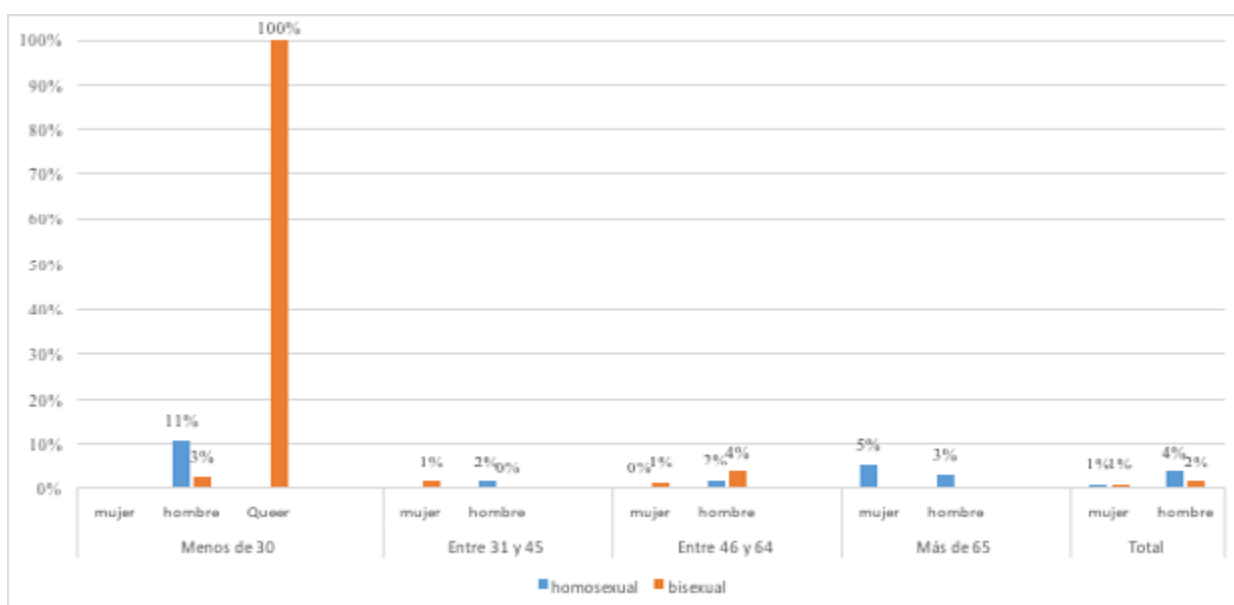
Gráfico 15. Orientación sexual por identidad de género.



Fuente cuestionario 1

Por tramos de edad se observa que la homosexualidad y la bisexualidad se da entre las personas de hasta los 64 años, desapareciendo los casos entre las personas mayores. Llama la atención que un 11% de los hombres menores de 30 años se manifiesta homosexual, mientras que ninguna de las mujeres de esa edad muestra esta opción sexual. A este respecto cabe preguntarse si es así, o si ciertamente sigue existiendo un tabú en relación a la homosexualidad femenina, la cual sigue siendo muy invisibilizada. El desempoderamiento de las mujeres respecto a su libertad sexual es un hecho existente a nivel global (Lagarde, 2005; Rubin, 1989) que puede estar dándose en Villena, aunque como veremos en el Área 2, el nivel de felicidad respecto a la vida sexual es elevado.

Gráfico 16. Orientación sexual según edad y sexo.

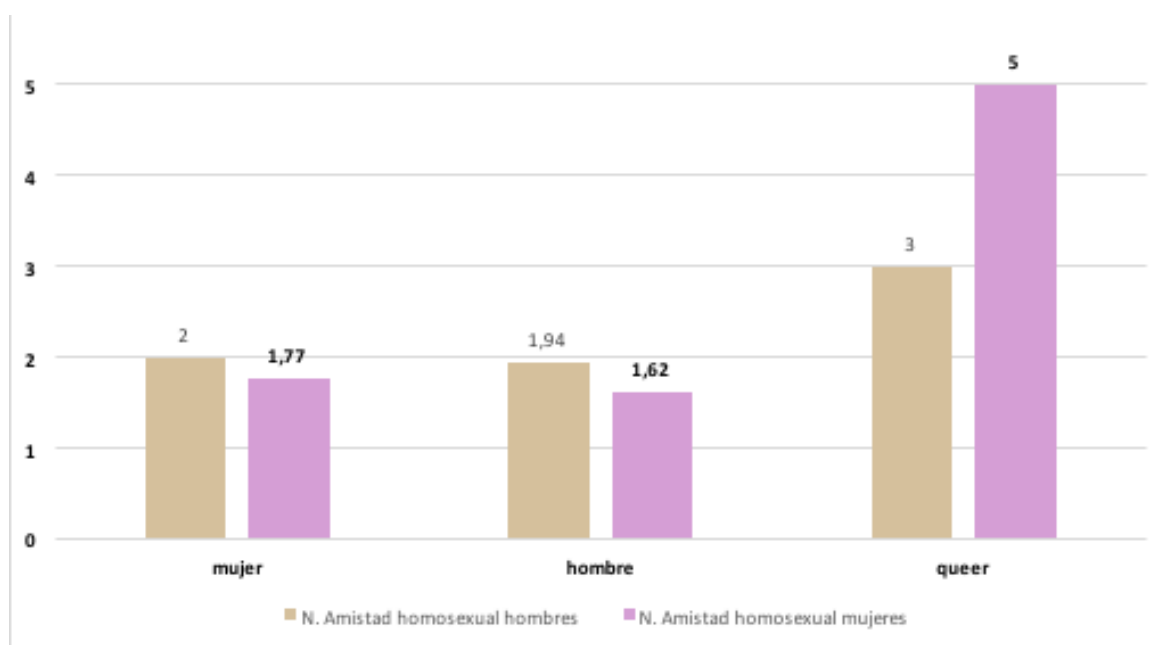


Fuente Cuestionario 1

La discrepancia entre los datos de diversidad de los hogares en relación a la orientación sexual puede ser consecuencia de las edades que tienen las personas homosexuales puesto que la mayoría que se auto-identifica son menores de 30 años, y en España la media de emancipación se encuentra en torno a esa edad. Aun así, los datos para las mujeres son más bajos.

La encuesta consultaba el número de amistades homosexuales para tratar de obtener el dato a partir de la identificación externa (ya que hay resistencias a la auto-identificación). Al menos el 15% de las personas afirman que tienen más de 3 amistades homosexuales, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, y en términos generales una media de 2. Por ello, podemos inferir que la población homosexual y bisexual de Villena es más elevada que los porcentajes extraídos.

Gráfico 17. Media de amistades homosexuales por identidad de género



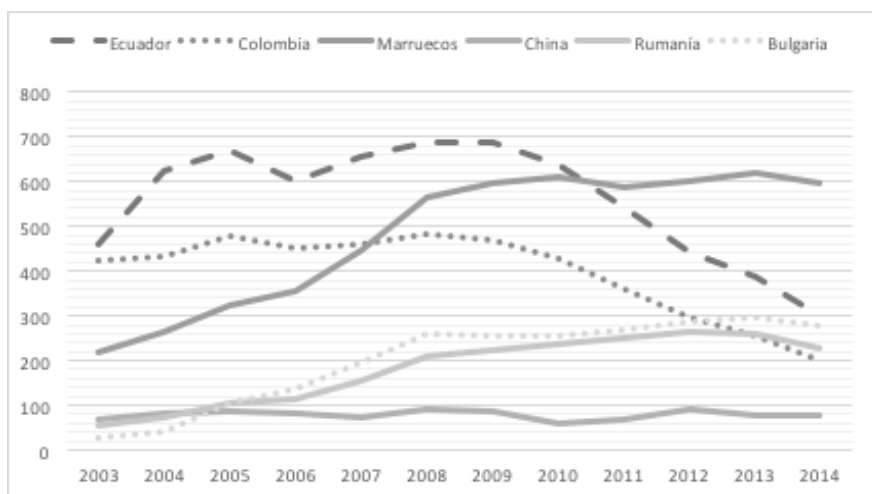
Fuente cuestionario 1

1. 5. Diversidad cultural

En España la población extranjera supone el 10% de la población total, siendo su composición equilibrada por sexos (las estadísticas oficiales no incorporan otras opciones de identidad de género). En lo que respecta a la Comunidad Valenciana, suponen el 14% de la población, estando su distribución equiparada por sexos.

Villena, según datos del padrón municipal, posee un 6% de población de origen extranjero. La nacionalidad mayoritaria es la de origen marroquí, siendo a 1 de enero de 2016, el 30% del total de las personas extranjeras residentes en Villena. Su composición por sexos es equitativa, tanto es así que en todo el periodo mostrado, apenas si hay una diferencia de un punto porcentual. Los valores se mueven en torno al 50%.

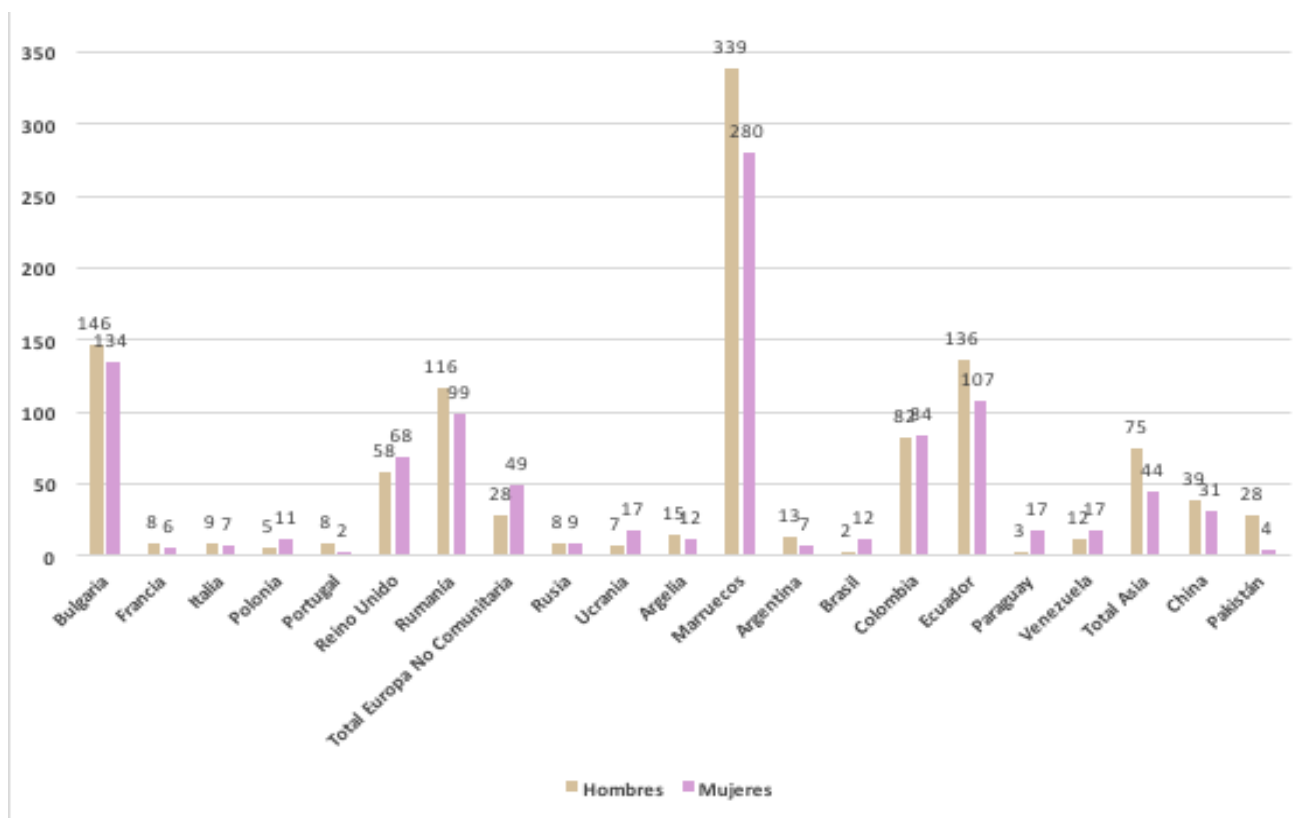
Gráfico 18. Evolución de las nacionalidades más relevantes empadronadas en Villena desde 2003 a 2016.



Fuente INE a 1 de enero

De todas las nacionalidades que están presentes en el municipio, las que se han mantenido más estables a lo largo de la crisis son la marroquí, junto con la china. El peso relativo entre los sexos es equitativo para las nacionalidades que se representan, estando las horquillas en todos los casos en el 40%-60%.

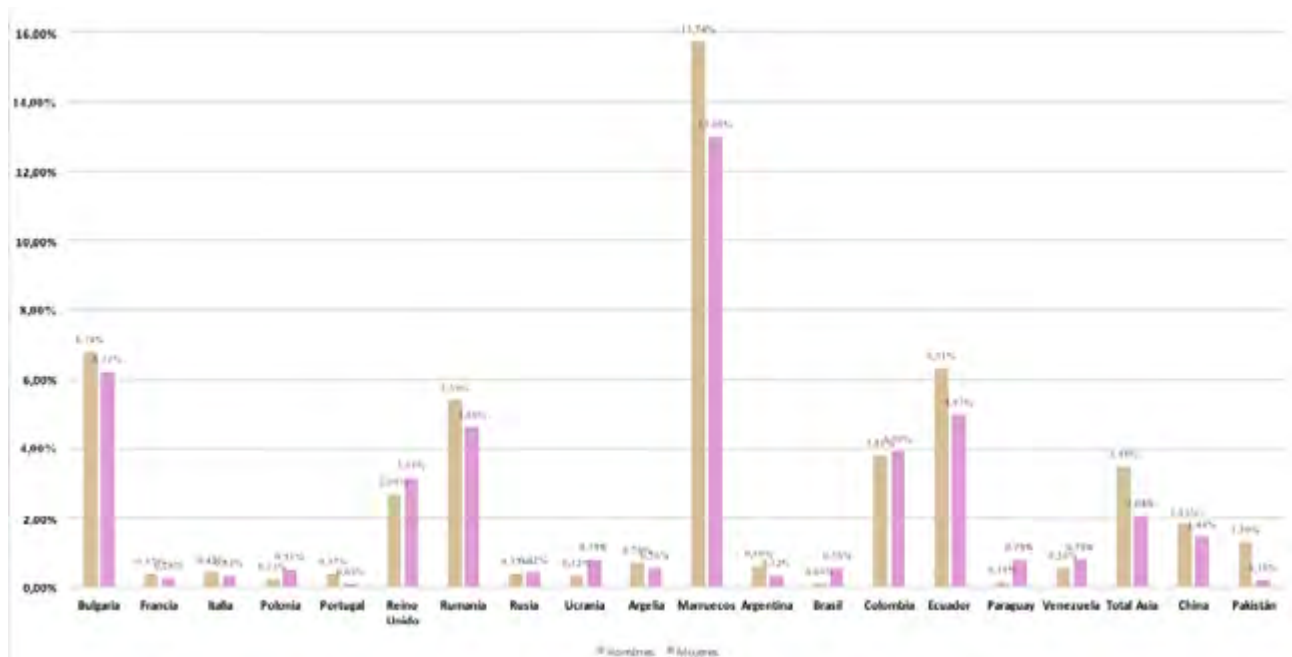
Gráfico 19. Población extranjera por nacionalidades en Villena a 1 de enero de 2015 y sexo



Fuente INE

No obstante, sería de interés analizar los datos de nacionalizaciones, puesto que los retrocesos de algunas comunidades pueden ser debidas a este fenómeno, sobre todo entre los colectivos ecuatoriano y colombiano. Este hecho es muy importante para trabajar sobre la diversidad y su inclusión en el municipio.

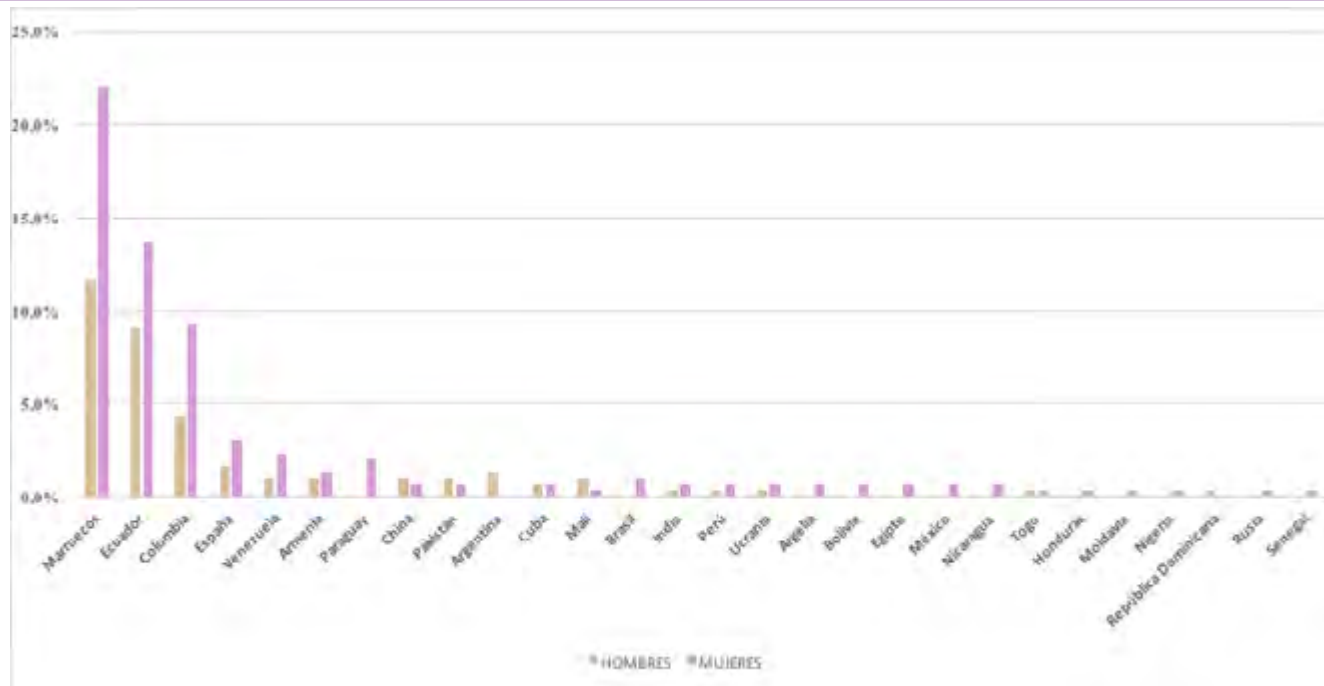
Gráfico 20. Porcentaje de población extranjera por nacionalidades en Villena a 1 de enero de 2015.



Fuente INE

A continuación se muestran los datos de la Oficina AMICS -Agencia de Mediación para la Integración y la Convivencia Social- de diciembre de 2016 en relación al número de personas atendidas y perfil.

Gráfico 21. Perfil de atenciones AMICS de la oficina a 31 de diciembre de 2016



Fuente AMICS

Tabla 5. Porcentaje por nacionalidades de la población atendida por la oficina AMICS

	MUJERES	HOMBRES
Marruecos	22,1%	11,7%
Ecuador	13,7%	9,0%
Colombia	9,4%	4,3%
España	3,0%	1,7%
Venezuela	2,3%	1,0%
Armenia	1,3%	1,0%
Paraguay	2,0%	
China	0,7%	1,0%
Pakistán	0,7%	1,0%
Argentina		1,3%
Cuba	0,7%	0,7%
Malí	0,3%	1,0%
Brasil	1,0%	
India	0,7%	0,3%
Perú	0,7%	0,3%
Ucrania	0,7%	0,3%
Argelia	0,7%	
Bolivia	0,7%	
Egipto	0,7%	
México	0,7%	
Nicaragua	0,7%	
Togo	0,3%	0,3%
Honduras	0,3%	
Moldavia	0,3%	
Nigeria	0,3%	
República Dominicana	0,3%	0,3%
Rusia	0,3%	
Senegal	0.30%	

Fuente AMICS

Lo primero que llama la atención es que las mujeres son mayores usuarias de los servicios y actividades organizados por AMICS que los hombres en todas las nacionalidades, salvo en la china. Pero lo relevante es que la oficina parece no estar llegando al colectivo de Europa del Este (Bulgaria y Rumanía), puesto que no han sido asistidos por la oficina. Sería de interés aumentar la oferta de programas para todas las nacionalidades y tratar de lograr que los hombres participen ya que desde AMICS se realiza una fuerte labor de inclusión y empoderamiento de la ciudadanía extranjera en Villena. Existen diversas asociaciones de población extranjera en Villena, así como otras locales que fomentan la interculturalidad y desde las que se realizan diferentes programas. Se dará más información al respecto en el Área de Participación Ciudadana.

Es también necesario tomar en consideración que en Villena existe una abundante población gitana (la cual también ha participado en el estudio). En el año 2000 se citan 700 personas gitanas residentes en Villena en un artículo publicado por José Cabanes -Sociólogo Servicios Sociales del Ayuntamiento de Villena (2000) Alicante. Desconocemos el dato actual. La mayoría vive concentrada en los Barrios del Rabal y san Francisco. Según relata el sociólogo en el Barrio del Rabal muchas de las viviendas se encuentran deterioradas, y no todas reúnen unas mínimas condiciones de

habitabilidad. Las relaciones vecinales son bastante tensas, tanto interétnicas como intraétnicas, en lo cual influye tanto el alto índice de personas heroinómanas residentes en el barrio, como el hecho de que se concentre allí todo el tráfico de heroína del municipio. La situación laboral es precaria, con empleos temporales y poco cualificados, lo que supone una economía de subsistencia. Todos los niños y niñas de este barrio se encuentran escolarizados en el C.R Ruperto Chapí (un colegio donde el 12% de los alumnos son gitanos). El barrio San Francisco se construyó en los años 60 en el extrarradio del municipio (se encuentra a 1,5 km. del mismo, sin que exista continuo urbano) para reubicar a la población que vivía en las cuevas de la zona del castillo de Villena, siendo el 50% de las personas residentes de etnia gitana. Las relaciones interétnicas no son malas. Existen problemas de desempleo y trabajos precarios, así como mucha economía sumergida del sector zapatero y juguetero. La mayoría de los niños y niñas gitanos están escolarizados en el C.P. Sta. Teresa, situado en dicho barrio, si bien la mayoría de los no gitanos están escolarizados en otros centros escolares del municipio (el C.P. Sta. Teresa cuenta con un 80% de alumnos gitanos). Estos datos son del año 2000. Es muy recomendable que se actualicen los datos, tratando de lograr una mayor inclusión social y favorecimientos de las relaciones interculturales con la etnia gitana.

1. 6. Diversidad espiritual

El origen etimológico de la palabra espiritualidad es el latín. Su significado es fruto de la suma de estos tres componentes latinos:

- El sustantivo “spiritus”, que puede traducirse como “alma”.
- La partícula “-alis”, que se usa para expresar “relativo a”.
- El sufijo “-dad”, que es equivalente a “cualidad”.

Espiritualidad es, por tanto, la condición y naturaleza de espiritual. Este adjetivo (espiritual) refiere a lo perteneciente o relativo al espíritu. La noción de espíritu, por su parte, está vinculada a una entidad no corpórea, al alma o la consciencia como la definía Descartes, a la virtud que alienta al cuerpo para obrar y/o a lo sobrenatural. El concepto de espiritualidad, por lo tanto, puede referirse al vínculo entre el ser humano y la divinidad. La humanidad siempre ha sido espiritual. Podemos observarlo en las aportaciones que nos ofrece la historia y la arqueología sobre la evolución de la humanidad desde sus orígenes hasta nuestros días. A nivel transcultural todas las culturas desde hace miles de años han estado en conexión con la Tierra, los astros, planetas y elementos, tratando de explicar lo inexplicable. La religión (catolicismo, budismo, hinduismo, judaísmo, islamismo, etc.) ha sido tradicionalmente el nexo que ha permitido desarrollar esta relación de la mano de sacerdotes, pastores y diversos gurús.

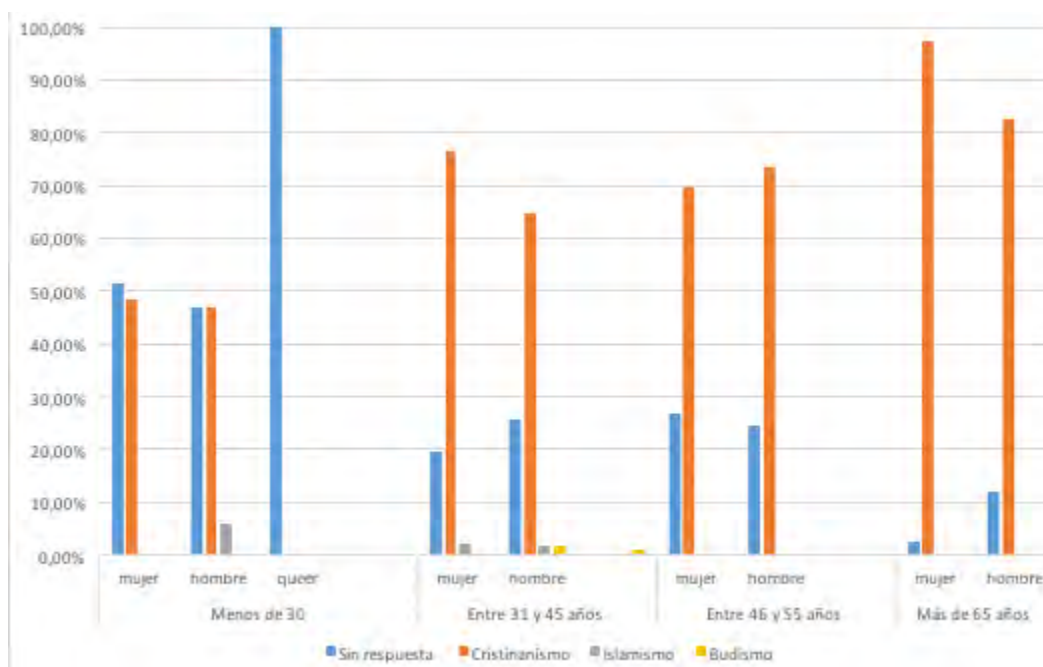
Actualmente, sin embargo, asistimos a un cambio respecto a la espiritualidad de la mano de nuevas concepciones sobre la vida y la realidad, acompañadas de teorías científicas de la física cuántica que aportan luz sobre el poder de la consciencia en la creación de la realidad (es decir, todas las personas son creadoras y por tanto divinidades) y el empoderamiento de la ciudadanía respecto a sus opciones de vida. Hoy cada vez un mayor número de personas entiende que no hace falta adherirse a una religión determinada o seguir a una institución religiosa para desarrollar la espiritualidad. El vínculo con lo divino puede ser personal e íntimo, sin manifestaciones exteriores, rituales o dependencia con personas intermediarias. La espiritualidad se asocia a una búsqueda de propósito y sentido de la vida que trasciende lo mundano y material para “despertar”, elevando el nivel de conciencia y sentimiento de Uni-

dad. En definitiva, actualmente, numerosas personas vuelven la mirada hacia su interior para potenciar su bienestar y felicidad. Asistimos a un momento histórico donde las sabidurías ancestrales (orientales e indígenas) se unen a la ciencia occidental (neurobiología, psicología espiritual y de la conciencia, coaching personal, etc.) desde la práctica del mindfulness o meditación, yoga, etc. Un número creciente de personas se enrola en talleres de empoderamiento personal, círculos de mujeres o de cualquier índole con el objetivo de desarrollar su espiritualidad y felicidad.

El estudio FID trata de hacer eco de las opciones espirituales y religiosas de la población de Villena a través de diversos items del Cuestionario 1. A continuación se ofrecen parte de los datos obtenidos y otros se ofrecerán en el Área 2 “Bienestar, salud y calidad de vida”.

En lo que respecta a las creencias religiosas, la inmensa mayoría de las personas encuestadas se clasificaron como cristianas o católicas. Es importante destacar que el índice de no respuesta en esta pregunta fue alto y que algunas personas se consideran ateas. Existen diferencias entre hombres y mujeres. Las mujeres de entre 31 años y 45 años y las mayores de 65 años son en mayor porcentaje que los hombres católicas. Entre los menores de 30 años un 10% de hombres son musulmanes, y en proporciones similares o bien no responde o contestan ser católicas. Al cruzar los datos con la nacionalidad se comprueba que estos hombres proceden fundamentalmente de marruecos. Las mujeres extranjeras no se identifican con confesiones religiosas diferentes a la católica.

Gráfico 22. Diversidad espiritual por identidad de género

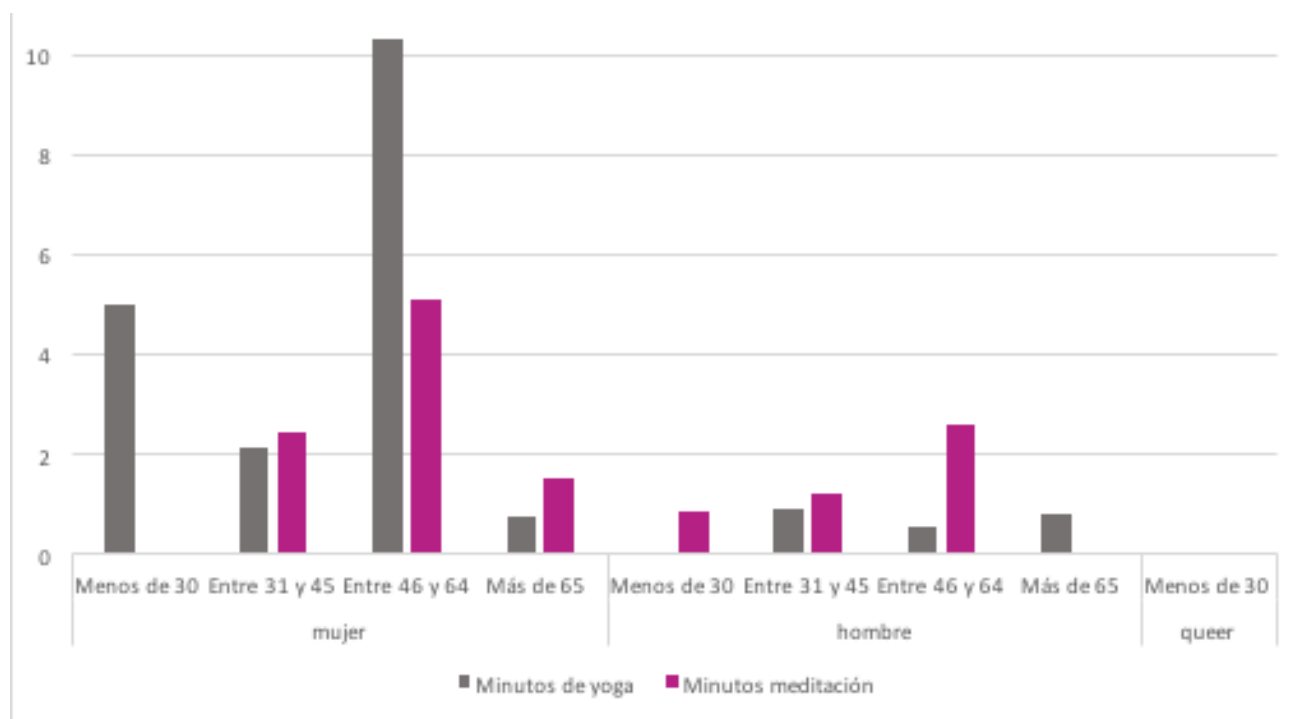


Fuente Cuestionario 1

La nueva espiritualidad emergente entre la población se asocia a un nuevo estilo de vida en que la meditación, el yoga, etc. se convierten en prácticas cotidianas. En ese sentido se observa en Villena que las mujeres son las que más tiempo dedican a ello, por lo que podemos inferir que las mujeres presentan un mayor interés y afiliación por el

llamado “despertar espiritual”. Se sabe que son más consumidoras de libros, terapias, talleres y actividades relacionadas con la psicología, la auto-ayuda, la nutrición y prácticas saludables de empoderamiento personal o conexión con la paz interior sin estar asociadas al seguimiento de una práctica religiosa tradicional.

Gráfico 23. Medida de minutos que se dedican al día a meditación y yoga por identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

1. 7. Diversidad funcional

El término diversidad funcional es el que sustituye al de discapacidad, enfatizando la mirada sobre las capacidades diferentes de las personas frente al término clásico de incapacidad sobre las imposibilidades que estigmatiza y discrimina. En España, según los datos de “discapacidad”⁷ del INE, hay un total de 2.813.592 personas con un grado de discapacidad igual o mayor al 33%, de las que 1.410.310 (el 50,12%) son mujeres y 1.403.282 (el 49,88%) son hombres. Cerca del 16% de los hogares españoles cuenta con alguna persona con diversidad funcional.

El Ayuntamiento de Villena no posee datos sobre la población con diversidad funcional. Existen varias asociaciones que trabajan activamente con diversidad funcional física y mental pero no hay un registro adecuado del perfil de estas personas. Para comprender en su complejidad la diversidad funcional del municipio se han extraídos los datos referentes al Cuestionario 1 en el que se preguntaba a las personas tenían “discapacidad” reconocida o acerca de

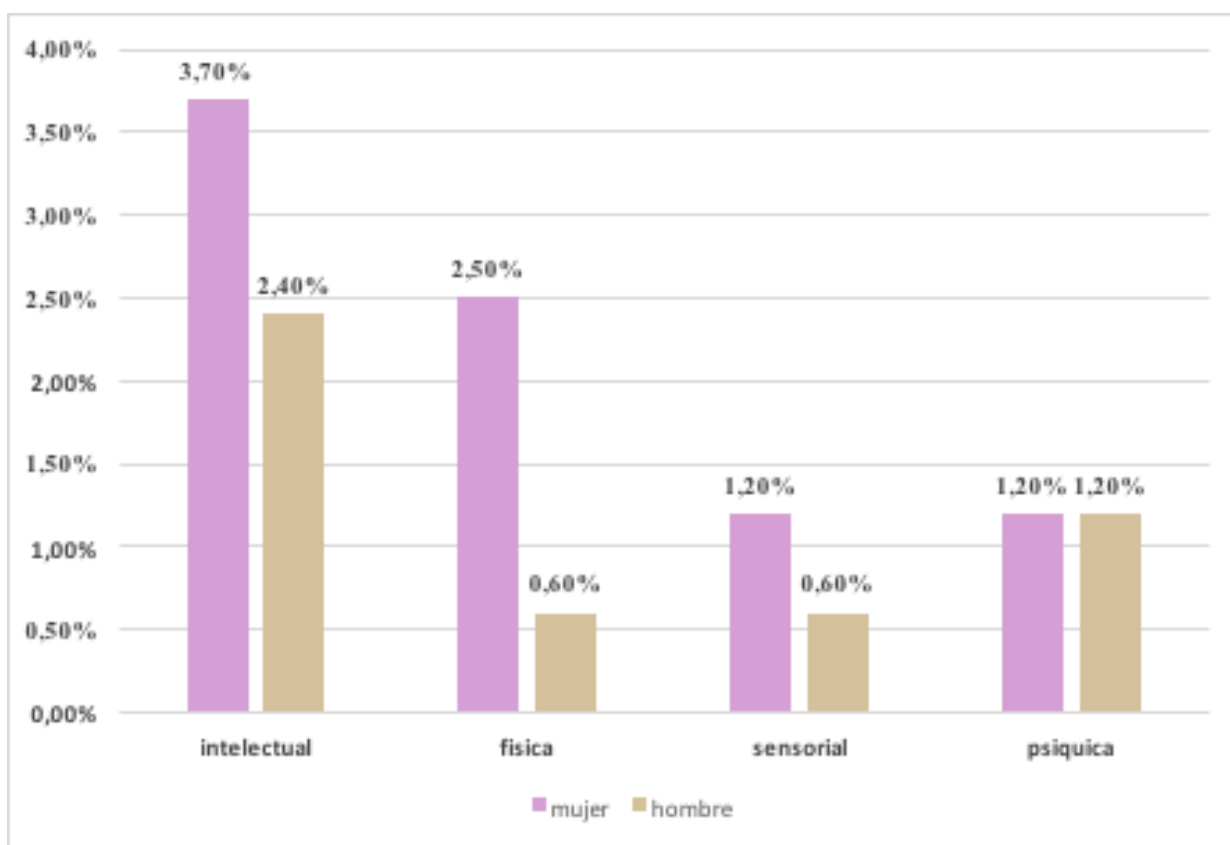
⁷ En las fuentes oficiales no se usa el término diversidad funcional.

a quiénes cuidaban como personas dependientes. A partir del estudio FID podemos obtener una cierta visión sobre estos colectivos dado que la muestra es representativa. Aún así urge establecer registros para conocer las características y sus necesidades.

De las personas encuestadas, un 13,4% expresa tener una diversidad funcional. En torno al 9% de las mujeres tienen una discapacidad reconocida; y entre los hombres la cifra gira entorno al 5%. El mayor porcentaje se da en la diversidad funcional intelectual 3% (60% mujeres y 40% hombres), seguido de la física 1,5% (80% mujeres y 20% hombres), psíquica 1,2% (50% mujeres y 50% hombres) y sensorial 0,9% (66,7% mujeres y 33,3% hombres).

La diferencia entre hombres y mujeres es significativa (aunque no sabemos si esto se debe a que la encuesta ha llegado a más mujeres que hombres con diversidad funcional. Aún así, hay que tener en cuenta que a la discriminación por diversidad funcional se le suma la generada por la variable género debido a la interseccionalidad de las categorías de diversidad).

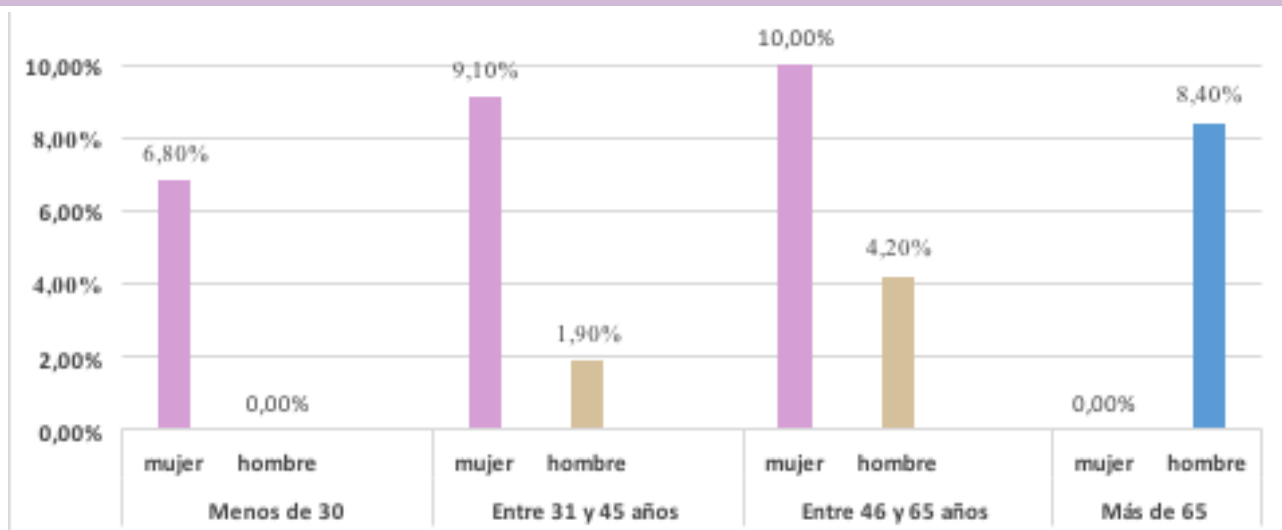
Gráfico 24. Tipo de diversidad funcional por identidad de género



Fuente cuestionario 1

El pico de edad de mayor incidencia es precisamente entre las edades más productivas. Son las mujeres de entre 46 años y 65 años las de mayor porcentaje. Las mujeres de menos de 30 años en una cifra próxima al 7% tienen alguna diversidad funcional, no siendo así en los hombres entre los que no se ha detectado ningún caso. Por el contrario, entre los mayores de 65 años todos los casos registrados son hombres.

Gráfico 25. Discapacidad reconocida por identidad de género y edad



Fuente cuestionario 1

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

Identidad de género

En Villena residen 34.361 personas. Población equilibrada en relación a los sexos (50%), tanto en su población extranjera como entre la nacionalidad española.

La identidad de género hoy, por el contrario, se refiere al sentimiento de ser ‘hombres’ o ‘mujeres’, así como también a las identidades no tradicionales y normativizadas como la ‘transexualidad’ y el ‘transgénero’ (queer), independientes de la orientación sexual (hetero, homo, bi o asexual). Un 1% de la muestra se identifica con transexual y además queer. Seguramente hay más personas a las que no ha llegado el estudio o que no han querido identificarse o que desconocen la posibilidad de hacerlo. Es necesario informar a la población de Villena sobre las distintas opciones identitarias existentes, sensibilizando sobre su comprensión para prevenir discriminaciones y violencia; y empoderando a la ciudadanía para que se sienta libre a expresar su identidad diversa.

Diversidad generacional

La pirámide de población está envejecida. Las mujeres son las que presentan la mayor tasa de envejecimiento, mientras que en las edades centrales de la pirámide existe una mayor presencia masculina. La tasa de envejecimiento es de 125% entre las mujeres y el 85% entre los hombres, siendo negativo el crecimiento vegetativo y baja la tasa de maternidad.

La Tasa de dependencia es del 50'3%, siendo en las mujeres cada vez mayor a consecuencia del incremento de la esperanza de vida. La falta de efectivo en las edades centrales que sostengan esta dependencia y la escasez de prestaciones económicas de las mujeres (jubilación) debido a la discriminación laboral y a que el trabajo reproductivo realizado no ha gozado de derechos convierte esta situación en alarmante. El empobrecimiento y la calidad de vida de las mujeres mayores de 65 años es una cuestión que el municipio debe atender con programas de atención y los recursos humanos y económicos necesarios.

El reto a corto y medio plazo implica, entre otros factores, programas de atención a personas dependientes, el fomento de la natalidad y atracción y retención de personas jóvenes, de forma que la base poblacional aumente y reduzca el impacto a nivel demográfico, social y económico de una población cada vez más envejecida. Villena necesita contar con una mayor cantera de madres y padres y de talento en edad activa. Para ello, es fundamental crear políticas de conciliación vida privada/laboral.

Vínculos y composición de los hogares

En Villena, el 53% de la muestra encuestada está casada, aunque las parejas de hecho son una creciente realidad (10%). Hay más hombres (13%) que mujeres (7%) pareja de hecho. Separaciones (3,5%) y divorcios (3,5%). Vivir sola/o (6%) o permanecer soltera/o (21,5% mujeres, hombres y queer) es una opción elegida sobre todo por las mujeres. Hay un porcentaje ligeramente superior de mujeres divorciadas (4% frente al 3%) y bastante más elevado de hogares unipersonales de mujeres (8% frente al 4%). Este hecho refleja la creciente autonomía de las mujeres villenenses y su mayor longevidad. Sin embargo, es llamativo que las mujeres se casan antes de los 30 años más que los hombres (13% frente al 3%).

Villena está compuesta por aproximadamente 13.301 hogares. Alrededor del 26% con una persona, 26% con dos personas, 21% con 3 personas, 21% con 4 personas y un 1% con 6 personas.

Diversidad sexual

Nuestro sistema cultural es heteropatriarcal. La heterosexualidad tienen supremacía sobre otras orientaciones sexuales (homosexuales o bisexuales) lo que genera dificultad en su identificación, altas cotas de discriminación y violencia (debido a creencias como la lgtbfobia, transfobia y homofobia).

En Villena un 96% de la población encuestada se considera heterosexual, un 2,4% homosexual (4% hombres y 2% mujeres) y un 1,5% bisexual (1% mujeres y 2% hombres). La persona queer es bisexual. Por tramos de edad se observa que la homosexualidad y la bisexualidad se da entre las personas de hasta los 64 años. Entre las personas jóvenes, el 11% de los hombres son homosexuales, mientras que únicamente el 3% de las mujeres. Únicamente el 1% de los hogares estará compuesta por parejas homosexuales.

Al menos el 15% de las personas afirman que tienen más de 3 amistades homosexuales, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, y en términos generales una media de 2 personas. Por ello, podemos inferir que la población homosexual y bisexual de Villena es más elevada que los porcentajes extraídos.

Las mujeres son las que menos se identifican con otras opciones sexuales diferentes a la heterosexual. Aunque cabría indagar en los motivos, los estudios muestran que su desempoderamiento sexual y la estigmatización del lesbianismo es mayor que respecto a la comunidad gay masculina.

El Ayuntamiento de Villena, al igual que la inmensa mayoría, no registra en ninguno de sus servicios la diversidad sexual. No obtener datos al respecto (respetando el derecho al anonimato) dificulta la atención a la diversidad sexual a nivel sanitario, cultural, económico, comercial, etc y, por tanto, la igualdad y la felicidad de todas las personas. El fenómeno creciente del aumento de opciones de afectos y relaciones sexuales es digno de una mirada especial por parte de las administraciones que deben tomar en consideración estos cambios generacionales con programas de empoderamiento y educación sexual, entre otras cuestiones relativas al aprovechamiento de la diversidad. El personal de administración y servicios debe atender esta creciente diversidad en sus registros, protocolos, programas, etc.

Diversidad cultural

En Villena, la población de origen extranjero está por debajo de la media nacional y autonómica (10%), con los perfiles de inmigración semejantes. La población extranjera representa el 6%, con porcentajes entre 40% y 60% de mujeres y hombres sobre todo de Marruecos (30%), Ecuador, Colombia, España y Europa del Este. Quienes más se han mantenido a pesar de la crisis son las personas marroquíes y chinas. Las personas que más utilizan el servicio de AMICS, y por ello con mejor pronóstico de inclusión son las mujeres, sobre todo marroquíes, seguido de las mujeres de Ecuador y de Colombia. La oficina parece no estar llegando al colectivo de Europa del Este (Bulgaria y Rumanía).

En Villena existe una abundante población gitana con relaciones vecinales tensas tanto intra como interétnicas. Es muy recomendable que se actualicen los datos, tratando de lograr una mayor inclusión social y favorecimientos de las relaciones interculturales con la etnia gitana.

Sería de interés aumentar la oferta de programas para todas las nacionalidades y tratar de lograr que los hombres participen ya que desde AMICS se realiza una fuerte labor de inclusión y empoderamiento de la ciudadanía extranjera en Villena unida a las actividades de diversas asociaciones.

La diversidad en términos multiculturales está asociada con grandes beneficios como el aumento de los niveles de innovación, creatividad, establecimiento de redes y ampliación de mercados. A Villena le interesa gestionar su

diversidad cultural para aprovechar la riqueza que supone a nivel humano y económico. El mundo es global y hoy en día las empresas e instituciones han de incluir la diversidad de talentos. La presencia de personas inmigrantes es una realidad y sus demandas de información, alojamiento, sanidad, educación, servicios sociales, etc. repercuten de una manera directa. Conocer en mayor detalle sus perfiles de formación, necesidades, condiciones laborales, etc. es una acción necesaria a realizar por la administración. Promover el empoderamiento de la población extranjera cuidando las diferencias de género, y sensibilizar a la población autóctona limando prejuicios para prevenir o eliminar las barreras a la diversidad puede resultar en grandes beneficios potenciadores de bienestar y felicidad.

Diversidad Espiritual

La religión (catolicismo, budismo, hinduismo, judaísmo, islamismo, etc.) ha sido tradicionalmente el nexo que ha permitido desarrollar la relación de las personas con la espiritualidad. Asistimos a un cambio respecto a la espiritualidad de la mano de nuevas concepciones y el empoderamiento de la ciudadanía respecto a sus opciones de vida. Hoy cada vez un mayor número de personas entiende que no hace falta adherirse a una religión determinada para desarrollar la espiritualidad. Se vuelve la mirada hacia el interior para potenciar bienestar y felicidad.

La mayor parte de la población encuestada es católica (70%) o aconfesional 25,8%. Existe un 1,1% de personas que practican el islam (sobre todo hombres) y 3% entre budistas y otras confesiones. Las mujeres de entre 31 años y 45 años y las mayores de 65 años son en mayor porcentaje que los hombres católicas. Entre los menores de 30 años un 10% de hombres son musulmanes (la mayoría son marroquíes). Hay un creciente número de población (sobre todo mujeres) que se adhiere a un nuevo concepto de espiritualidad más íntimo, autónomo y autogestionado. Por ejemplo, un 5,7% de personas meditan y un 5% practica yoga.

Sensibilizar a la población respecto al conocimiento y respeto de diferentes opciones es necesario en una localidad donde cada vez hay más personas con diferentes vivencias espirituales. Empoderar a la ciudadanía respecto al desarrollo de su propia espiritualidad y el ejercicio de la meditación y otras prácticas espirituales, ofrecer servicios diversos, o respetar tiempos y costumbres favorece la felicidad, la cohesión social, la salud, la productividad...

Diversidad Funcional

De las personas encuestadas, un 13,4% expresa tener una diversidad funcional (9% de las mujeres y el 5% de los hombres). El mayor porcentaje con diversidad funcional mental 3% (60% mujeres y 40% hombres), física 1,5% (80% mujeres y 20% hombres), psíquica 1,2% (50% mujeres y 50% hombres) y sensorial 0,9% (66,7% mujeres y 33,3% hombres). El pico de edad de mayor incidencia es en las edades más productivas (mujeres de entre 46 años y 65 años). Menores de 30 años sólo hay casos de mujeres y entre las personas mayores de 65 años sólo hay hombres.

La diferencia entre hombres y mujeres es significativa (aunque no sabemos si esto se debe a que la encuesta ha llegado a más mujeres que hombres). Aún así, hay que tener en cuenta que a la discriminación por diversidad funcional se le suma la generada por la variable género debido a la interseccionalidad de las categorías de diversidad. Es recomendable, establecer registros para conocer los casos existentes y establecer políticas y programas de inclusión.





ÁREA 2

FELICIDAD, SALUD Y CALIDAD DE VIDA

Para definir los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-30, la Asamblea General de la ONU insta a todos los países miembros a medir la felicidad de su ciudadanía y a usar los resultados para guiar sus políticas públicas, siguiendo la filosofía de Bután. El Centro de Estudios Butaneses convirtió la filosofía de la FIB -Felicidad Interior Bruta- en un sistema de medición internacional. Felicidad Nacional Bruta implica que el desarrollo sostenible debe adoptar un enfoque holístico hacia las nociones de progreso y dar la misma importancia a los aspectos no económicos de bienestar, entendida como felicidad. Recogiendo esta idea, la Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible (Sustainable Development Solutions Network, o SDSN⁸, por sus siglas en inglés), en sus recomendaciones sobre la elección de los indicadores, ha insistido en que se incluyan no sólo los relativos a ingresos (PIB), sino también indicadores de bienestar subjetivo y afectos positivos/negativos para medir la felicidad o bienestar inicial y el progreso realizado a partir de la ejecución de planes y acciones como es el caso del Plan FID.

Bienestar y felicidad son conceptos sinónimos, entendidas bien como una emoción del instante o bien como una evaluación subjetiva de la satisfacción en diferentes áreas de la vida. Por otro lado, bienestar es salud y salud, por tanto, es felicidad. Por ello, en este área hemos unido los tres conceptos. La felicidad según Sarrió (2015) es:

“Sostener en el tiempo un sentimiento de armonía y plenitud en todas las áreas de la vida desde la expresión del propio potencial y la satisfacción de nuestras necesidades físicas, afectivas, intelectuales y espirituales. La felicidad es la ausencia de miedo y de violencia. La felicidad es por tanto, amor y libertad”

Los conceptos sinónimos de felicidad y bienestar sirven de guía para el progreso hacia un desarrollo sostenible. El desarrollo sostenible es un concepto normativo que hace un llamamiento a todas las sociedades para buscar un equilibrio entre los objetivos económicos, sociales y medioambientales. En los países que buscan aumentar lo económico (el PIB) de forma desigual, sin tener en cuenta los objetivos sociales (como la salud psicoemocional y la igualdad de oportunidades) y medioambientales, los resultados tienen un impacto negativo en el bienestar humano y, por ello, en todo el sistema macro social y económico. Los objetivos de desarrollo sostenible están diseñados para ayudar a los países a alcanzar sus objetivos económicos, sociales y medioambientales de manera proporcionada, favoreciendo así mayores niveles de felicidad para las generaciones presentes y futuras.

⁸ Elaborado por la SDSN y la Universidad de Columbia sobre 156 países. Analiza el nivel de felicidad a partir de diversos indicadores mostrados en el apartado teórico de este Estudio FID de Villena. Se puede descargar en inglés aquí <http://worldhappiness.report/ed/2016/>

Aunque el análisis de la felicidad de la ciudadanía de Villena se contempla en el Plan FID de manera transversal siguiendo la estrategia “happiness mainstreaming” con enfoque de género (mainstreaming de género) y diversidad (gestión de la diversidad), en este área se ofrecen tres bloques de resultados:

1) Felicidad en Villena según Indicadores ONU

Comparativa del nivel de Felicidad de Villena respecto a España y otros países siguiendo los indicadores del Informe de Felicidad ONU 2016.

2) Felicidad en Villena

Estudio pormenorizado del nivel de felicidad de Villena a partir de una serie de indicadores, seleccionados a partir del enfoque metodológico de INFINITA y las necesidades del Ayuntamiento de Villena, así como de las recomendaciones de los estudios de la ONU, el Informe Gallup y Bután (país pionero en la medición de la FIB Felicidad Interior Bruta).

3) Datos de salud y bienestar social

Información relevante de las Concejalías de Salud y Bienestar Social en relación a tasa de maternidad, abortos, adicciones y perfil de personas usuarias de servicios; así como la tasa de dependencia y longevidad. También se ofrecen datos obtenidos del Cuestionario 1 relativos a perfil de dependencia.

2. 1. Felicidad en Villena según Indicadores ONU

En el Informe ONU de Felicidad 2016, que cumple este año su cuarta edición, de un total de 106 países España ocupa el puesto 37 con una media de 6,3 sobre 10. Dinamarca es el país más feliz y Burundi el que menos. Por encima de España en orden ascendente están Tailandia (33), Francia (32), Colombia (31), Chile (24), Inglaterra (23), México (21), Brasil (17), Alemania (16), Costa Rica (14), EEUU (13), Canadá (6), Finlandia (5) Noruega (4), Islandia (3), Suiza (2), y Dinamarca (1).

Los indicadores tenidos en cuenta para medir el nivel de felicidad son: nivel de ingresos, existencia de red de apoyo de familiares y/o amistades, esperanza de vida con calidad, libertad para tomar decisiones, generosidad y solidaridad, y percepción de corrupción en el gobierno. Por otro lado, también se toma en consideración el nivel de felicidad percibido, entendido como una evaluación de diferentes áreas de la vida (en una escala de 0 a 10), emociones o afectos positivos y emociones o afectos negativos.

En las siguientes gráficas se ofrece el ranking de países comparándolos con un país imaginario llamado Dystopia:

Gráfico 26. Ranking de Felicidad 2013-2015 (parte 1)

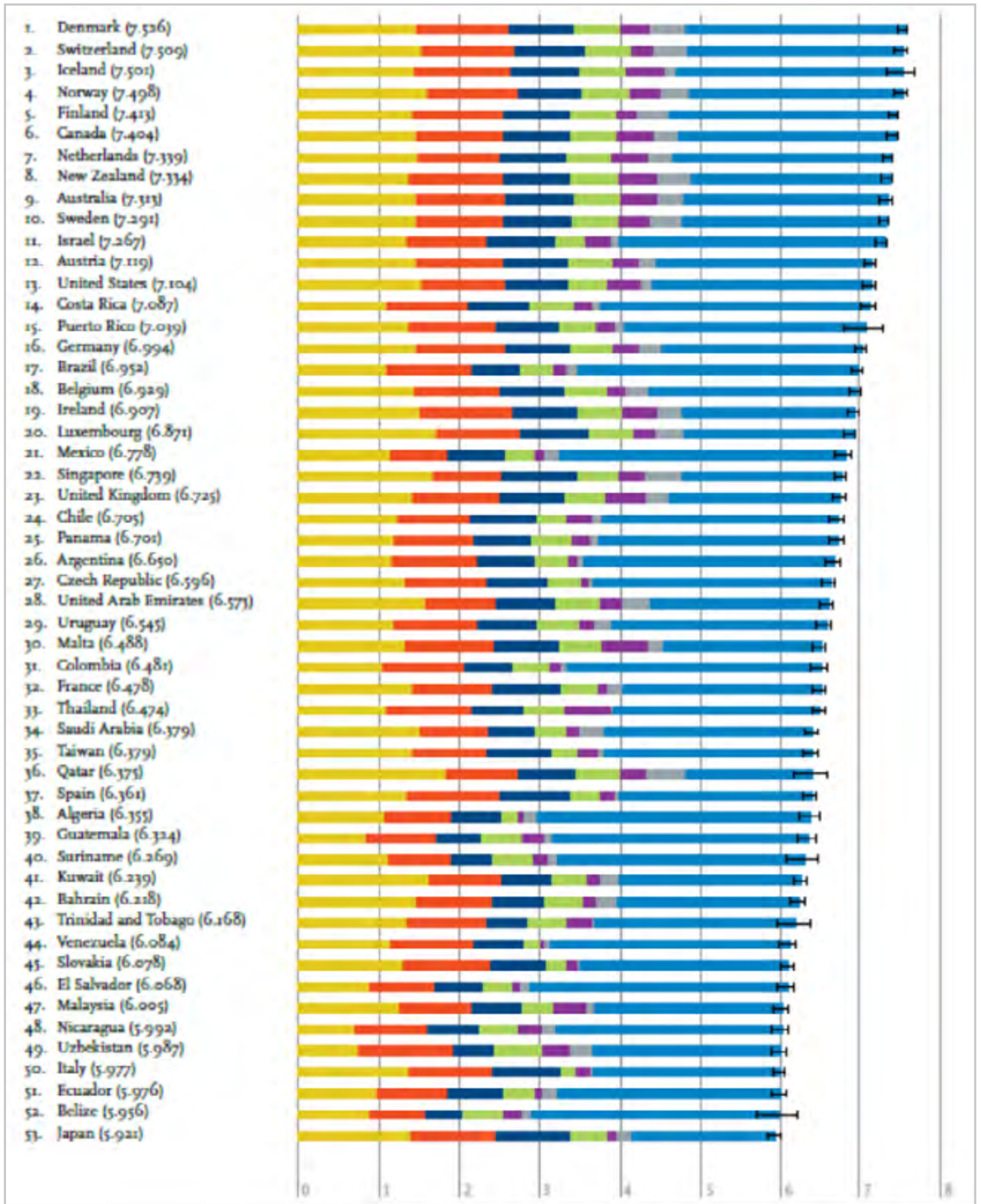
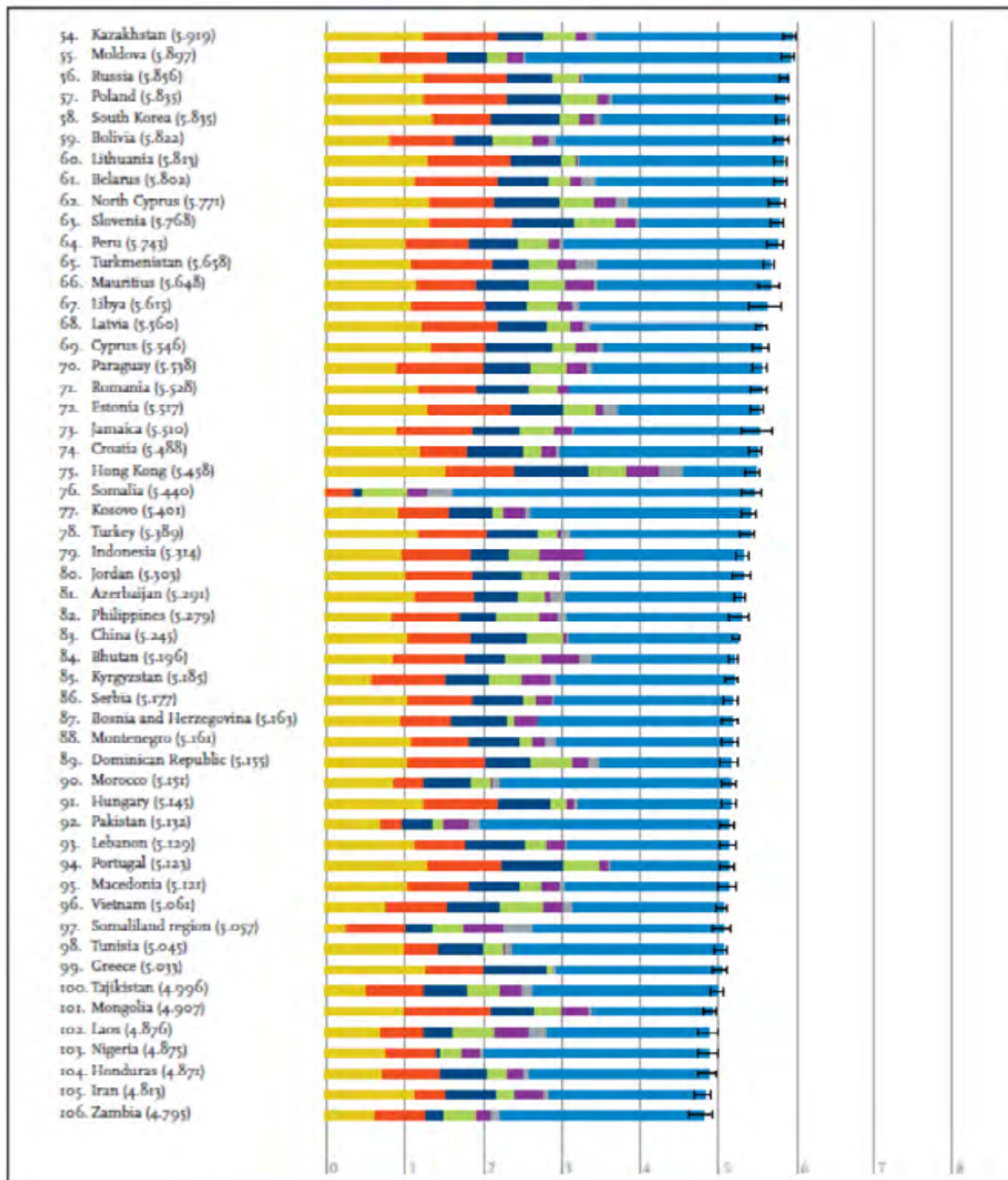


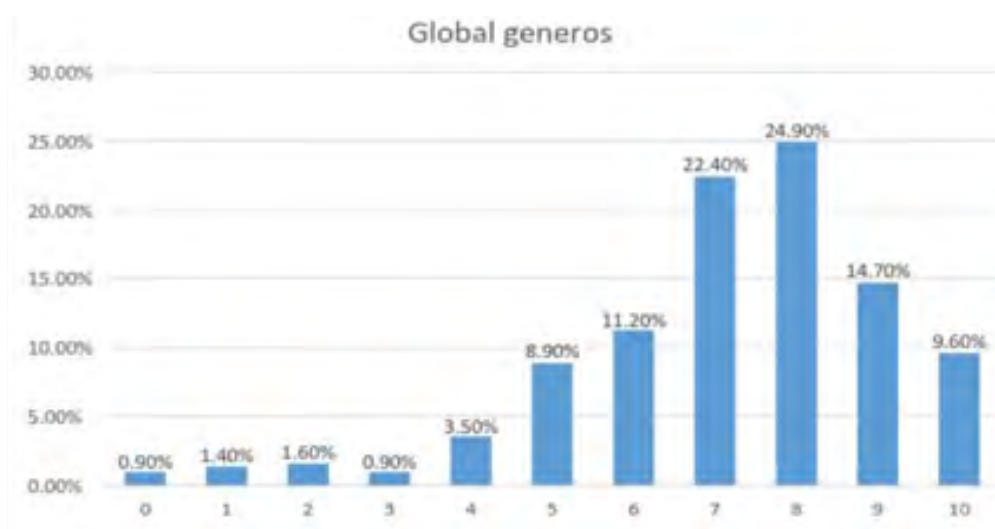
Gráfico 27. Ranking de Felicidad 2013-2015 (parte2)



De una escala de 0 a 10, la felicidad percibida de la ciudadanía de Villena es medianamente buena (6,5), ligeramente superior que en España y los países de la Unión Europea (6,3). No podemos situar Villena en el ranking porque desconocemos su PIB y Esperanza de vida con salud o calidad de vida exactos. Sin embargo, sí tenemos datos del resto de indicadores que se presentan después.

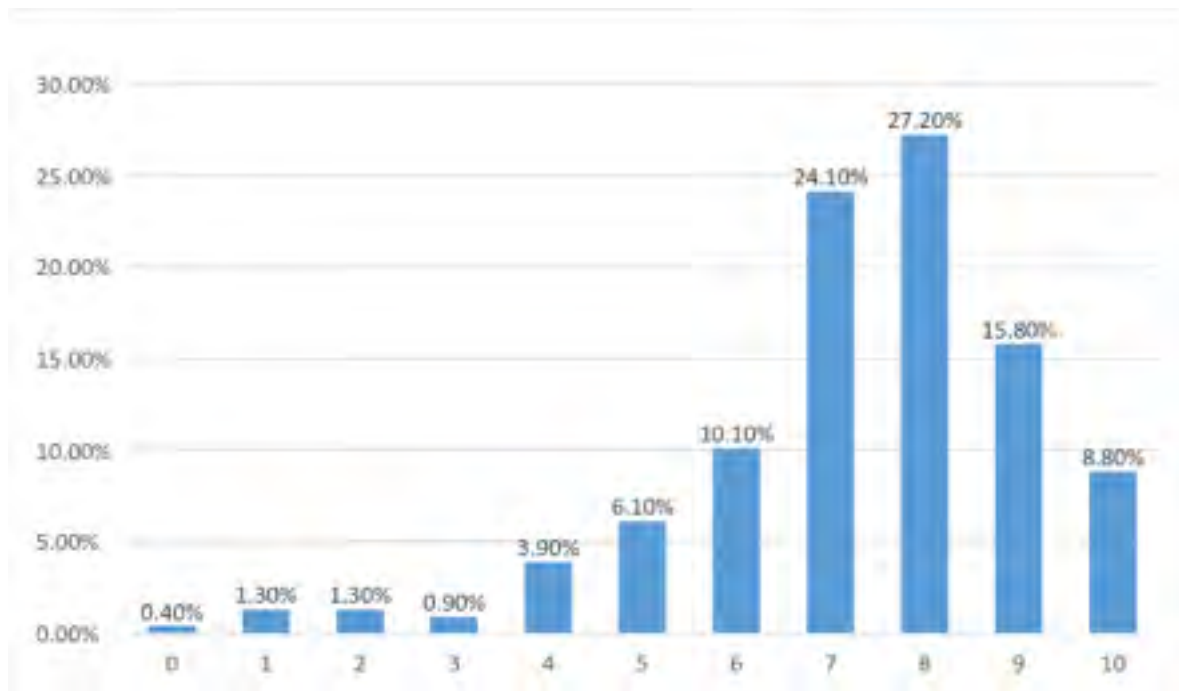
A nivel aproximativo el FIB (Felicidad Interior Bruta) de Villena es más elevado que el de España. La distribución de puntuaciones, como puede observarse en los gráficos siguientes, es similar al de Estados Unidos (mejor que la de la Unión Europea). En una escala de 0 a 10, un gran porcentaje de personas puntúa por encima de 7, con cierta diferencia de género a favor de las mujeres (aunque hay más hombres que puntúa su nivel de felicidad con un 10). Casi un 50% de la muestra puntúa Notable (7-8) y un 24% se sitúa en el sobresaliente (9-10). Es decir, cerca del 75% de las personas presenta unos niveles de felicidad muy positivos. Sin embargo, un 8% de personas suspende en felicidad (0-4) y un 20% oscila entre el Suficiente y el Bien. Un porcentaje elevado que hay que tener en cuenta, puesto que el impacto de su infelicidad es global afectando a toda la comunidad.

Gráfico 28. Distribución de la percepción de felicidad de Villena. Muestra total.



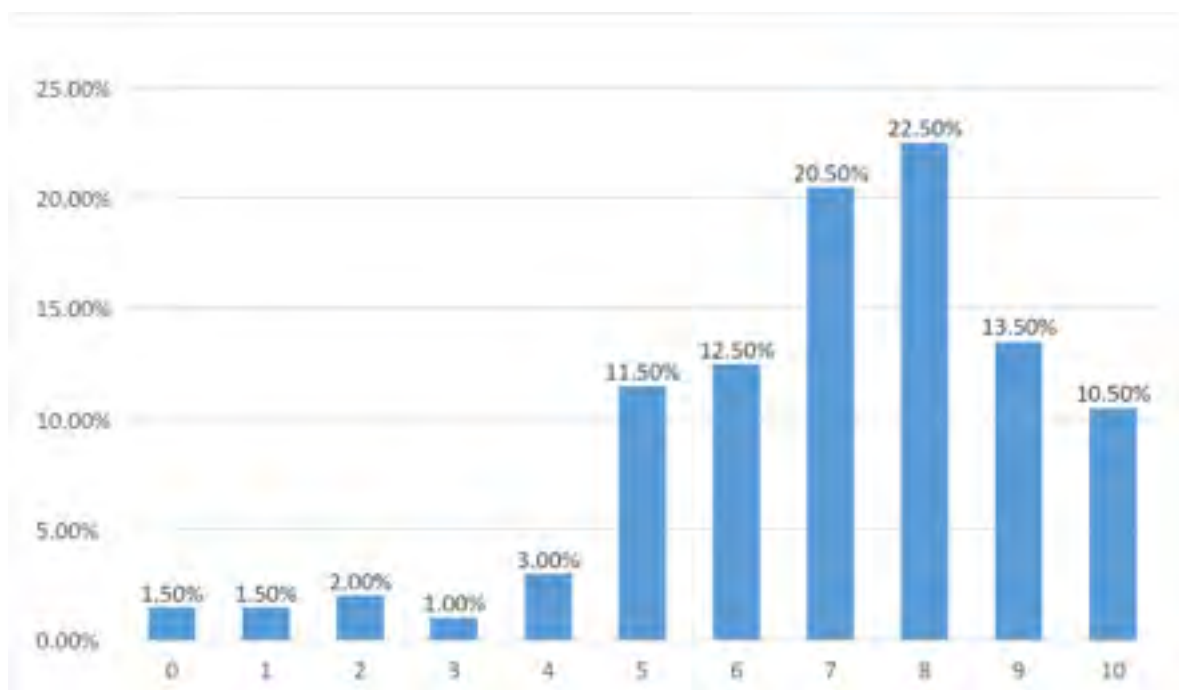
Fuente Cuestionario 1

Gráfico 29. Distribución de la percepción de felicidad de Villena. Mujeres.



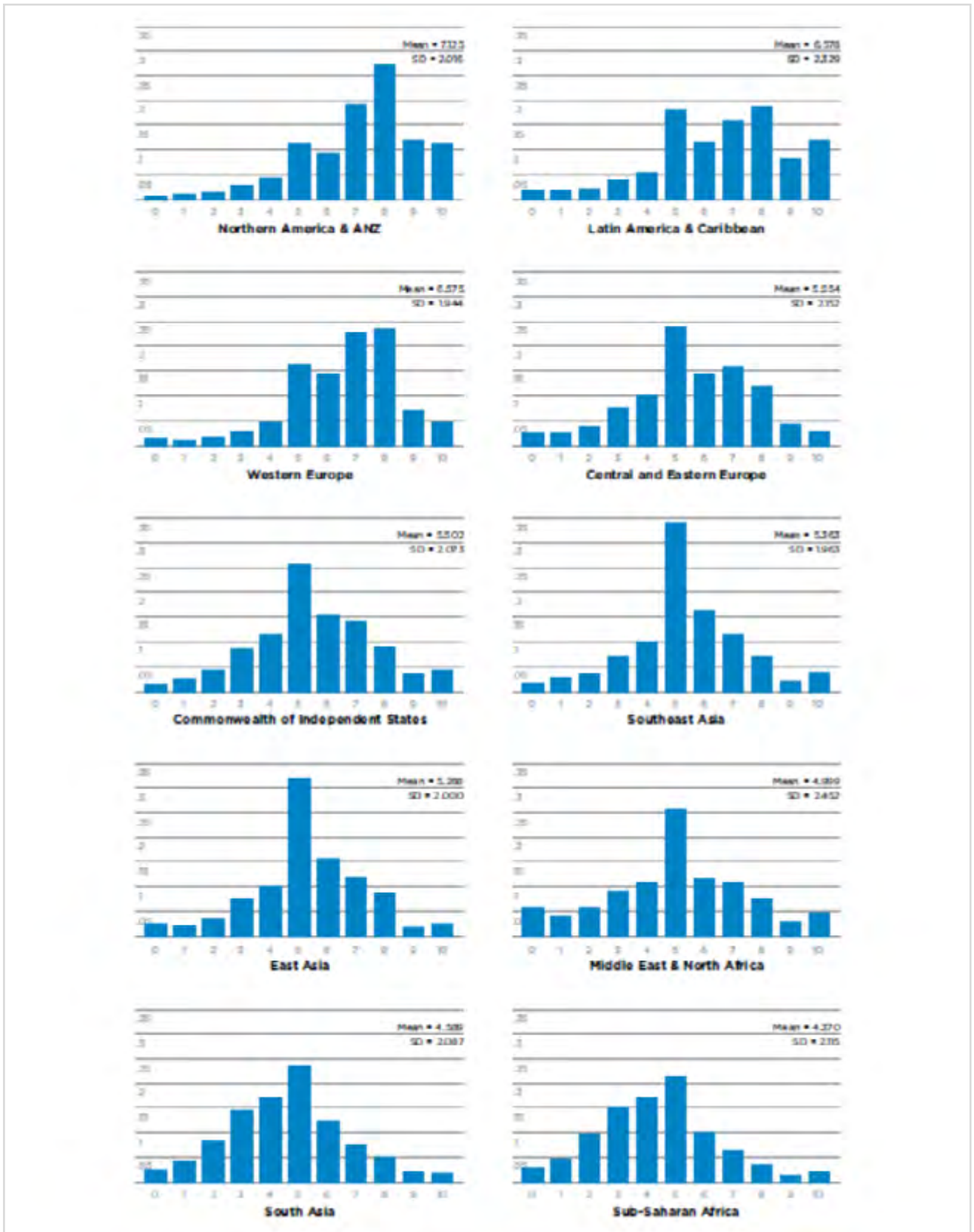
Fuente Cuestionario 1

Gráfico 30. Distribución de la percepción de felicidad de Villena. Hombres.



Fuente Cuestionario 1

Gráfico 31. Distribución de la percepción de felicidad de distintas regiones del mundo 2016



Fuente ONU

A continuación se describen los resultados de Villena por indicadores (en el apartado siguiente se ofrece una mayor amplitud de datos con gráficos):

PIB o nivel de ingresos

Según el INE, Villena tiene una renta per cápita de 18.263€, ocupando el puesto 1.537 de 2.964 localidades españolas (media de ingresos mensuales de 1.522€). La media de ingresos de Villena según la encuesta realizada es de 998€, bastante más baja... Este indicador hace caer a Villena a niveles como el de España en comparación con los países que ocupan posiciones superiores.

Esperanza de Vida con salud o calidad de vida

En Villena (Departamento de Elda) la esperanza de vida es de 82 años (85 años para las mujeres y 80 para los hombres), bastante longeva. Sin embargo, no se dispone del dato de esperanza de vida con calidad. Se sabe que en España, a comparación de los países del Norte de Europa, la calidad de vida decrece entre las personas mayores, por lo que este indicador haría bajar a Villena en el ranking situándose como España.

Red de apoyo en caso de necesidad

La ciudadanía villenense siente que cuentan con una red de apoyo cerca del Sobresaliente. Los hombres se sienten ligeramente más apoyados que las mujeres. Las personas menores de 30 años se sienten muy apoyadas, mientras que las mayores de 65 años tienen una media de casi un punto menos. En este indicador se asemeja a España y a países que están altos en el ranking mundial.

Libertad personal y autonomía

Villena tiene una población que se siente bastante libre y autónoma con un Notable de puntuación. Los hombres sienten ligeramente mayor libertad. El grupo de edad más libre y autónomo es el comprendido entre los 31 años y los 45 años. En este indicador supera a España y se acerca a países cabeza de lista en el ranking mundial.

Generosidad y solidaridad

La población de Villena es notablemente solidaria y generosa, aunque más la persona queer y las mujeres que los hombres (con un Bien), seguramente porque la feminidad está asociada al desarrollo de actitudes de apoyo, servicio y cooperación asociadas a la "ética del cuidado". En este indicador supera a España y se acerca a países cabeza de lista en el ranking mundial.

Confianza en el gobierno local

La confianza en la salubridad del gobierno local es baja (3,5), aunque mayor que en el gobierno autonómico (2,4) y nacional (1,7). Las mujeres dan ligeramente una mejor puntuación al gobierno local que los hombres. En comparación con los países de Europa, este indicador hace caer la posición de Villena.

2. 2. Felicidad en Villena

El Plan FID incluye un estudio profundo de la felicidad de Villena. Desde el enfoque desarrollado por INFINITA, el término Felicidad aglutina tanto aspectos relativos a lo personal (autoestima, autoafirmación y autonomía) como a lo social (participación, cohesión e integración). Por ello, los indicadores muestran aspectos relativos a factores y competencias intrapersonales (como autoestima, asertividad, control mental o afectos positivos y negativos), interpersonales (inteligencia emocional o vínculos amorosos y familiares) y sociales (satisfacción laboral, red de apoyos, solidaridad o confianza en el gobierno).

A continuación se ofrecen los resultados obtenidos a partir del Cuestionario 1 para cada indicador. Se ofrecen datos de la muestra global en base a las tres categorías de identidad de género expresadas por la ciudadanía (hombre, mujer y queer), comparando los colectivos analizados: ciudadanía general, profesorado, y personal del ayuntamiento (político y técnico). Se cruzarán los datos además con otras variables de diversidad como edad o características de vinculación amorosa y familiar.

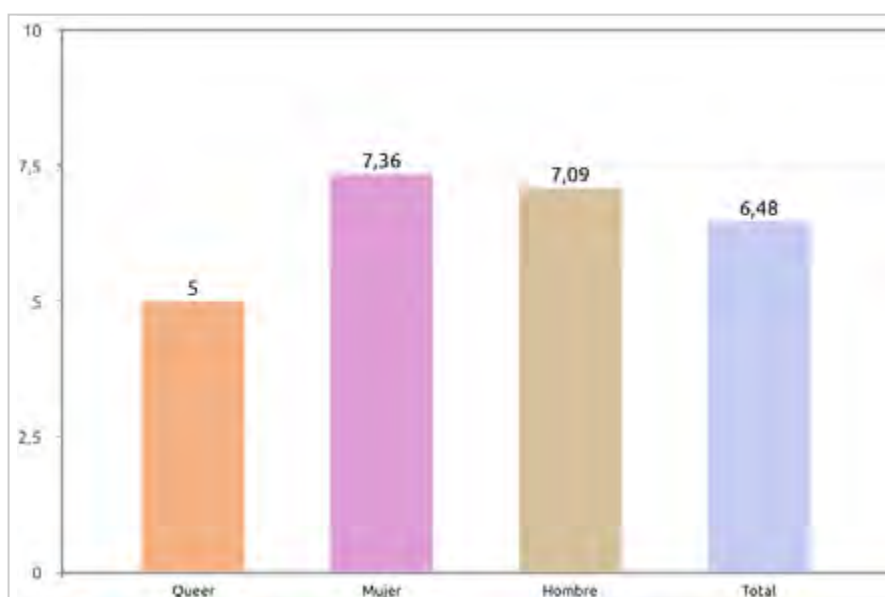
2. 2. 1. Felicidad global percibida

Como ya se ha descrito antes, la felicidad percibida de la ciudadanía de Villena es medianamente buena, teniendo en cuenta que de una escala de 0 a 10 la media global es de Bien alto (6,5).

2. 2. 1. 1. Felicidad global percibida según identidad de género

La persona queer valoración su nivel de felicidad en Suficiente. Por el contrario, las personas que se identifican como mujeres y hombres tiene una media de Notable, siendo más alta la felicidad percibida entre las primeras.

Gráfico 32. Felicidad global percibida por identidad de género



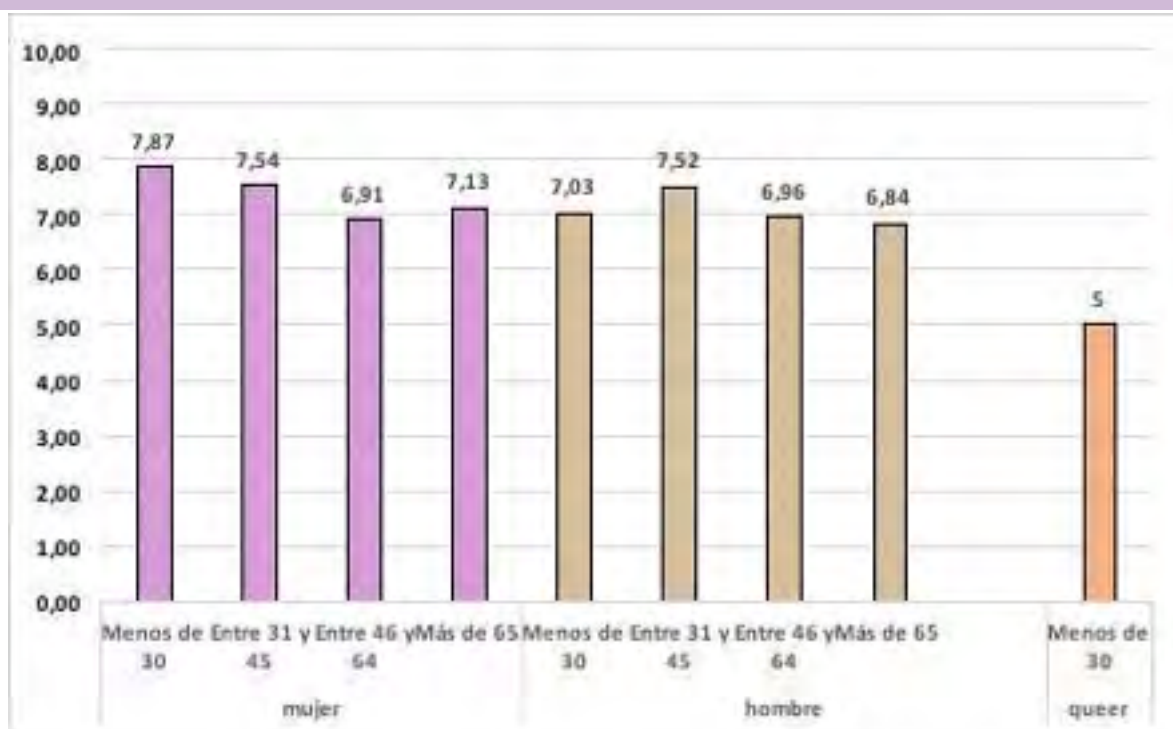
Fuente Cuestionario 1

2. 2. 1. 2. Felicidad global percibida según diversidad generacional

Si analizamos los datos teniendo en cuenta la diversidad generacional, se observa que las mujeres menores de 30 años son casi un punto más felices que los hombres de ese mismo tramo. La felicidad de las mujeres desciende en la etapa de la mediana edad donde el patriarcado se comienza a sentir con más fuerza y tal vez las cargas familiares y laborales tienen más peso. Por el contrario, los hombres se muestran más felices entre los 30 y los 45 años, etapa en la que muchos disfrutaban de libertad y autonomía, inician su vida laboral y crean su propia familia. La media más baja la presentan los hombres mayores de 65 años.

El “síndrome de la jubilación” es un hecho para muchos hombres a esta edad que se desempoderan y presentan diversos trastornos psicoemocionales. Atender la vejez con actividades y programas específicos es una clave importante dado el alto envejecimiento de la población y los costes humanos y económicos que implica.

Gráfico 33. Felicidad percibida por identidad de género y edad

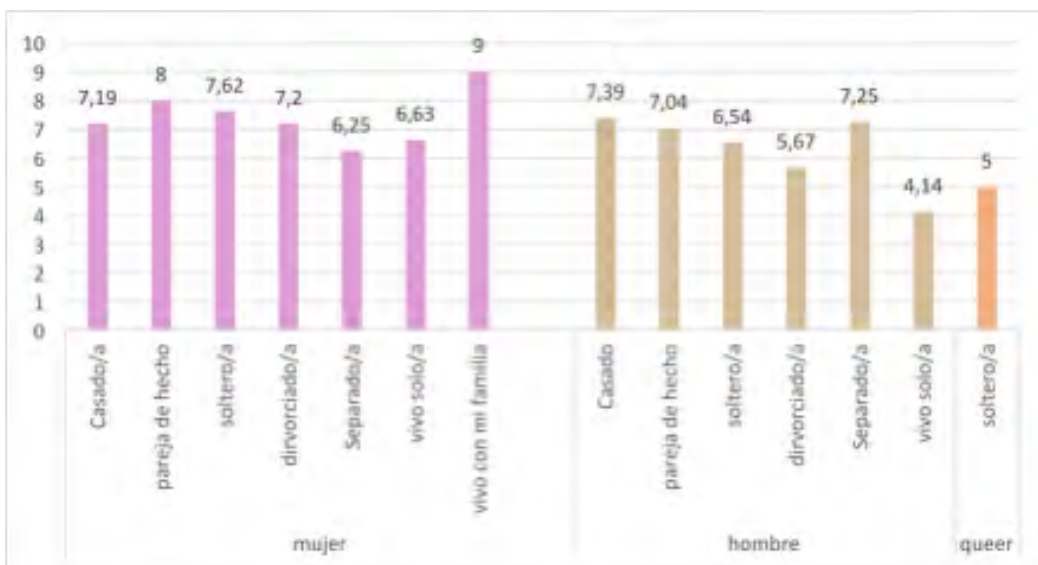


Fuente Cuestionario 1

2. 2. 1. 3. Felicidad global percibida según vínculos y hogares

Resulta de interés observar, atendiendo al tipo de vínculos y hogares, que la vida en pareja y/o en familia aumenta la felicidad. Sucede claramente entre los hombres y con matices en las mujeres. Las que viven con la familia son las más felices, seguido de las que conviven con una pareja de hecho, seguido de las separadas, las casadas y las solteras. Las mujeres que viven solas, al igual que los hombres, son las menos felices.

Gráfico 34. Felicidad percibida por identidad de género y vínculos

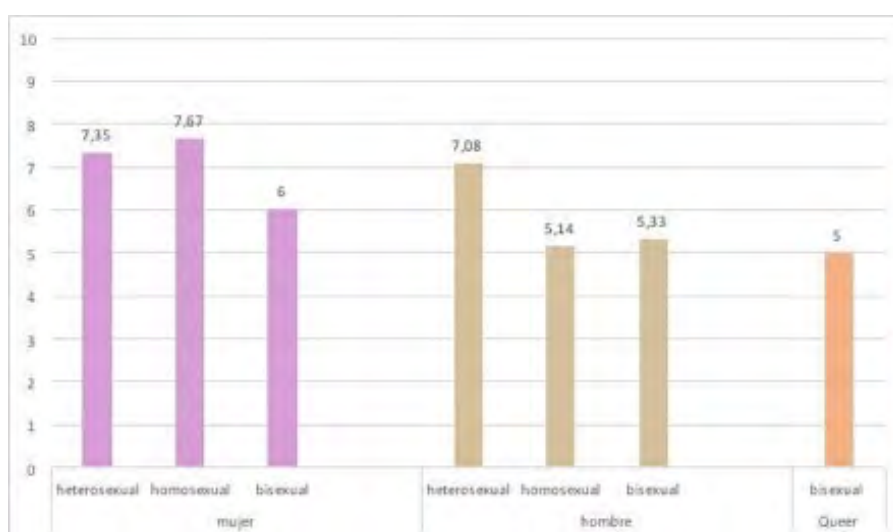


Fuente Cuestionario 1

2. 2. 1. 4. Felicidad global percibida según diversidad sexual

Observando las diferencias según la diversidad sexual, se puede afirmar que los hombres homosexuales y bisexuales se sienten más infelices que las mujeres con estas opciones de vida. Las mujeres homosexuales son más felices que el resto. Tal vez son mujeres muy empoderadas que han transitado un proceso importante de liberación personal, ya que como se ha dicho antes la lgtbfobia es mayor hacia las mujeres. Es significativa la diferencia en felicidad percibida entre las personas heterosexuales y las homosexuales y bisexuales. Las primeras presentan medias más elevadas. Este hecho puede estar apoyando la hipótesis de mayor sufrimiento psicoemocional por discriminación y violencia entre las personas que se salen de la norma heteropatriarcal.

Gráfico 35. Felicidad global percibida por identidad de género y orientación sexual

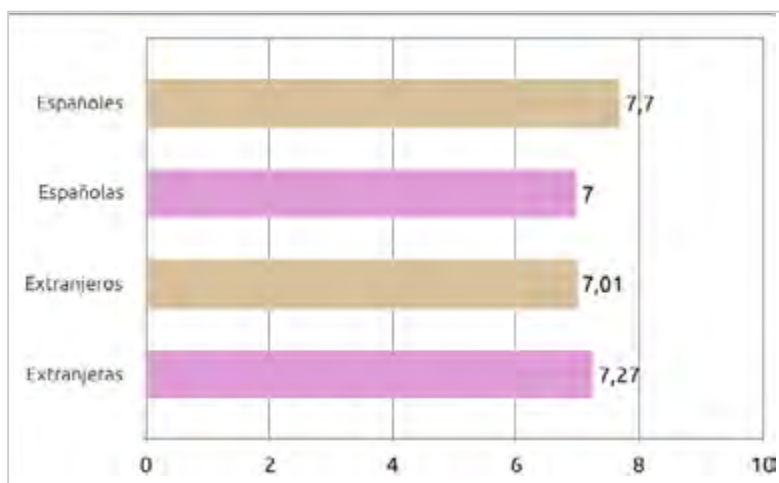


Fuente cuestionario 1

2. 2. 1. 5. Felicidad global percibida según diversidad cultural

Las mujeres extranjeras con un Notable alto son las más felices, seguido de las mujeres españolas. Los hombres extranjeros, aunque con media de Notable estarían a la cola.

Gráfico 36. Felicidad global percibida por identidad de género y nacionalidad

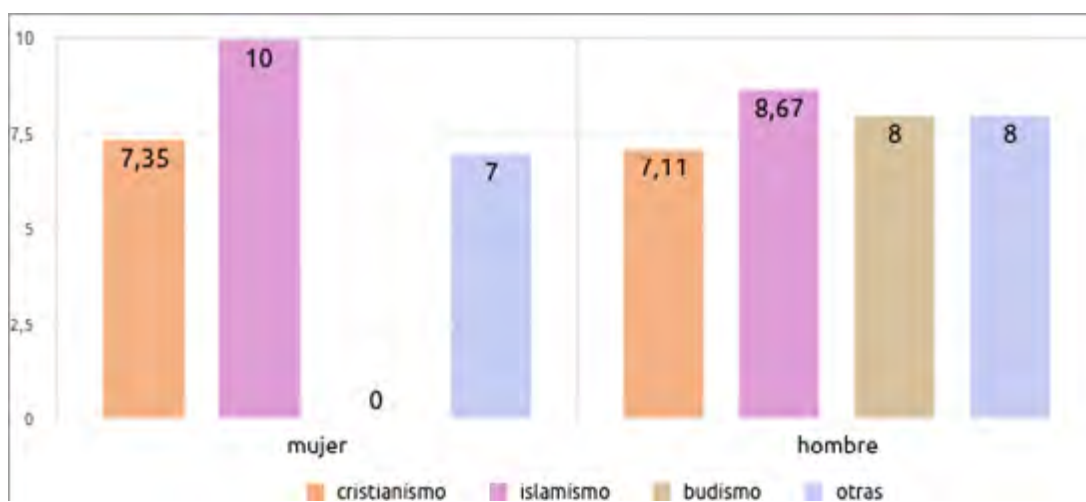


Fuente Cuestionario 1

2. 2. 1. 6. Felicidad global percibida según diversidad espiritual

Comparando la felicidad percibida atendiendo a la diversidad espiritual, se puede afirmar que las personas que se adscriben a otras religiones y prácticas religiosas diferentes a la católica o cristiana son más felices, con medias cercanas al Sobresaliente.

Gráfico 37. Felicidad global por identidad de género y diversidad espiritual

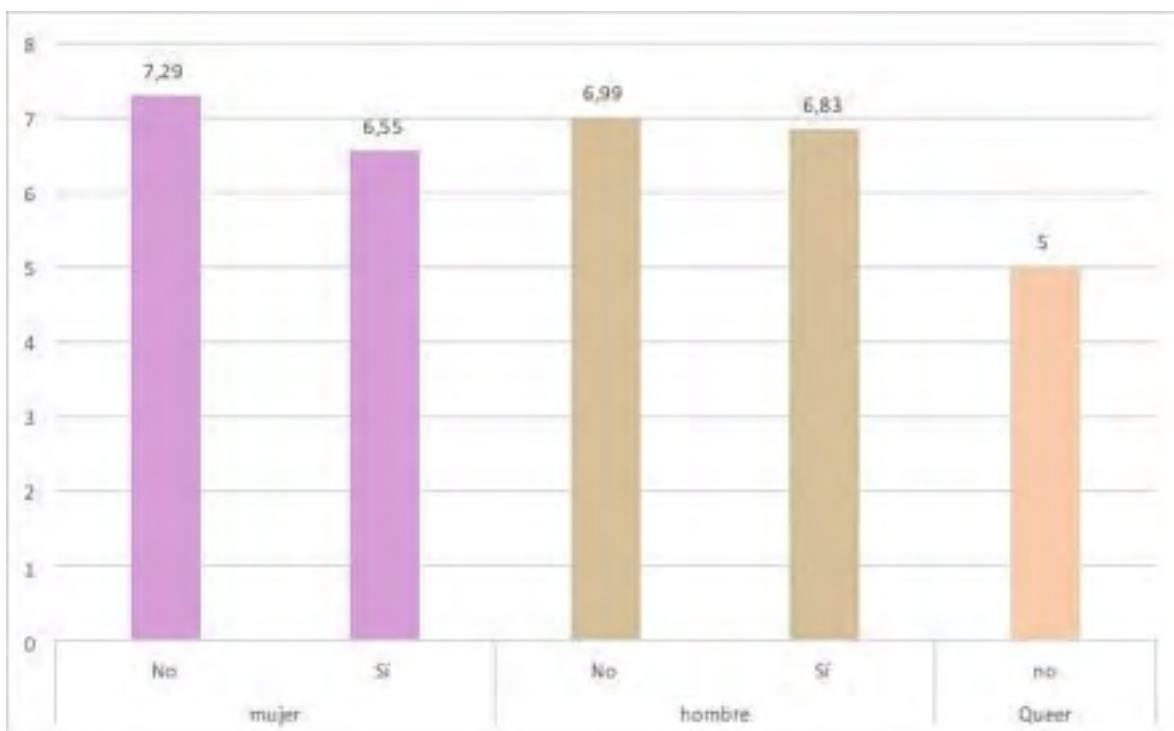


Fuente Cuestionario 1

2. 2. 1. 7. Felicidad global percibida según diversidad funcional

La diversidad funcional no parece afectar al nivel de felicidad en los hombres. Entre las mujeres la diferencia es de casi un punto a favor de las que no presentan una “discapacidad” reconocida. Aunque presentan una media de Bien, resulta recomendable realizar acciones dirigidas a las mujeres con diversidad funcional para favorecer su bienestar.

Gráfico 38. Felicidad global percibida por identidad de género y diversidad funcional reconocida



Fuente Cuestionario 1

2. 2. 2. Indicadores de felicidad

Es necesario cruzar el dato de “felicidad global percibida” con las respuestas dadas a otros indicadores para determinar la objetividad de la valoración dada a esta pregunta global. Los resultados pueden estar parcialmente sesgados por la deseabilidad social. El deseo de ocultar “la verdad” puede condicionar la respuesta, que suele ser en general elevada también en otras investigaciones realizadas por Infinita CGD y otras personas expertas en la materia. La información obtenida en los siguientes indicadores nos dará mayor luz sobre los factores determinantes de esta puntuación global, tanto los que aportan mayor felicidad como los que menos.

2. 2. 2. 1. Autoestima (inteligencia emocional)

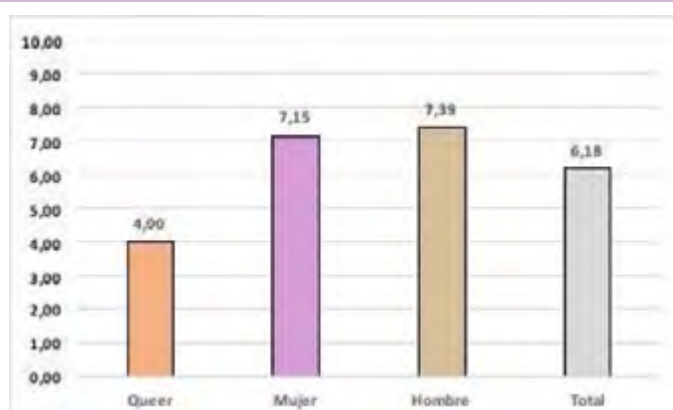
La autoestima es la actitud y el amor hacia uno/a mismo/a respecto a autodefinición, auto-valoración y autoafirmación (componentes cognitivo, emocional y comportamental). Es un aspecto de la inteligencia emocional muy relacionada con la asertividad (tratada en un siguiente punto). Sólo se puede amar realmente cuando nos amamos a nosotros/as mismos/as (Sarrió, 2005).

Algunas de las características de una persona con buena autoestima son:

- Toma sus propias decisiones respetándose a sí mismo/a y a otras personas.
- Acepta la responsabilidad de sus actos, incluidos los errores y aprende de ellos.
- Conoce sus derechos, obligaciones y necesidades. Se defienden y se desarrollan.
- Tiene la capacidad de la auto-evaluación y no se tiende a emitir juicios de otras personas.
- Controla y maneja sus pensamientos y emociones y confía en las personas.
- Maneja la agresividad sin hostilidad y sin lastimar a las demás personas.
- Sabe negociar, cooperar y resolver problemas de forma empática y conciliadora.

Los estudios muestran que una gran parte de la población está desempoderada con niveles bajos de auto-valoración. La necesidad de cumplir con un modelo social de éxito, diferente para hombres y mujeres, y el miedo a no ser reconocidos/as y amados/as, genera altas cotas de auto-violencia (rechazo y límites del propio Yo) y problemas psicoemocionales (ansiedad, rabia, etc.) (Sarrió, 2009). Según los datos, la autoestima de la población de Villena es medianamente buena con una media de Bien. De nuevo, la persona queer se puntúa bajo. Por el contrario, las mujeres tienen una media de Notable y los hombres un Notable ligeramente superior. Aunque sabemos que las respuestas dadas pueden estar algo aumentadas, podemos afirmar que los villeneros y villeneras tienen una autoestima positiva.

Gráfico 39. Nivel de autoestima percibida por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

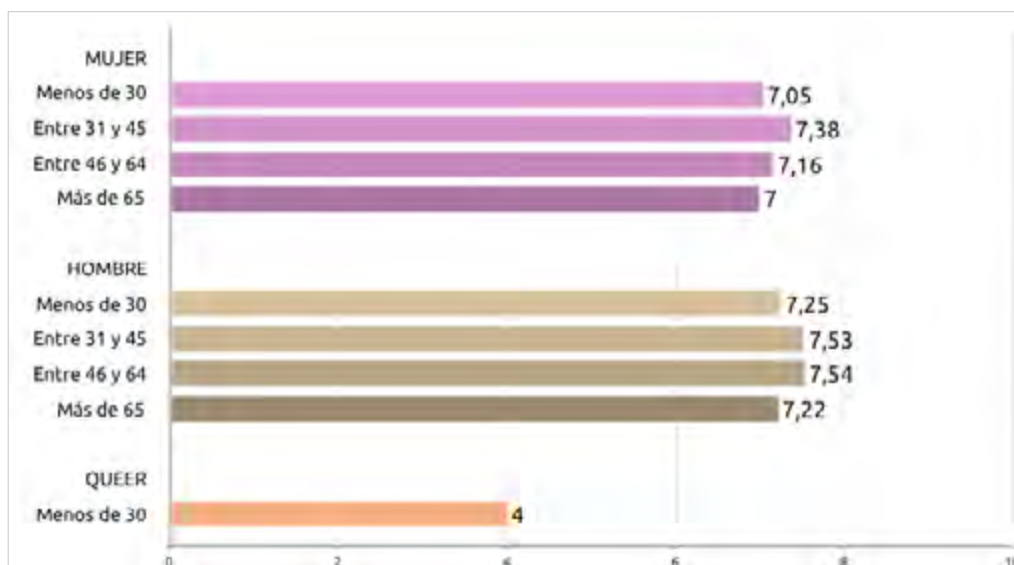
La persona queer muestra un nivel de autoestima muy bajo, tal vez generado por no sentirse reconocida en un mundo dual de categorías excluyentes (mujer/hombre). Las personas queer, intersexuales y transexuales sufren altas cotas de discriminación y violencia.

Por otro lado, debido a la cultura patriarcal las mujeres en general, en comparación con los hombres, sufren en mayor medida de un sentimiento de inferioridad por el poco reconocimiento y valoración de su condición de sexo (hembra) y género (femenino). Algo que se agrava entre muchas mujeres sin reconocimiento social como las “amas de casa”. Las investigaciones muestran que las mujeres profesionales son más asertivas y tienen más autoestima que las mujeres que se mantienen en el rol asignado de cuidadoras y trabajo reproductivo. Las mujeres con una elevada autoestima son “castigadas” por el sistema patriarcal de múltiples formas tanto en el contexto público y laboral como en el privado (son tachadas de marimachos, peligrosas, prepotentes, mandonas...) (Sarrió, 2004).

En esta línea, resulta interesante observar que, aunque con puntuaciones ligeramente superiores, los hombres se sienten con mayor autoestima que las mujeres en todos los colectivos analizados. Algo que refleja como hemos comentado el mayor desempoderamiento femenino en cuanto a auto-valoración propia, en consonancia con su inferior condición social de segundo sexo, así como que el “ego” masculino generado por su socialización de género aumenta su auto-valoración. Otras teorías sostienen que las mujeres, en general, tienen una mayor mirada y contacto consigo mismas y sus emociones por lo que sus puntuaciones pueden ser más realistas que las de muchos hombres.

La edad es un factor importante respecto a los niveles de autoestima, siendo más débil en edades tempranas así como en la vejez dado el elevado edadismo (infravaloración de jóvenes y personas ancianas) de nuestra sociedad. En la investigación llevada a cabo en Villena, aunque las medias son elevadas se observa este patrón. La juventud es un momento delicado puesto que la identidad personal se está forjando y la presión de los modelos sociales es más elevada. Los estereotipos sociales respecto a modelos de belleza y perfección ejercen un impacto negativo entre la gran mayoría de mujeres jóvenes que presentan un elevado desempoderamiento respecto a su imagen personal. Por otro lado, las mujeres ancianas son poco o nada valoradas en nuestra sociedad. La exigencia de la eterna juventud choca con la aceptación de transitar la vejez con felicidad, cuando además su rol de cuidadoras decae y su misión de vida pierde sentido. Como veremos después, la salud percibida entre las mujeres también es menor, dato que puede estar condicionando este ítem.

Gráfico 40. Autoestima por identidad de género y edad



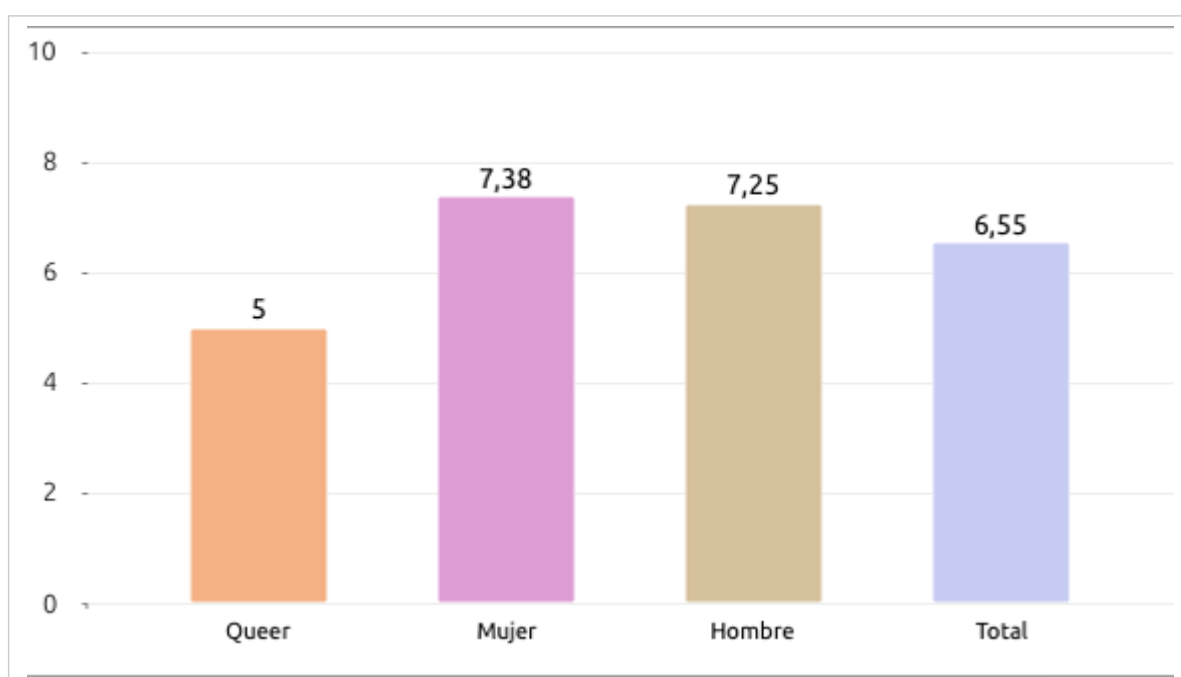
Fuente Cuestionario 1

En resumen, la autoestima percibida de la población de Villena es positiva con una media global de Bien. Se observa que la edad, en primer lugar, y la identidad de género influyen en este indicador. La persona queer (sobre todo), las mujeres, la juventud y las personas mayores de 65 años son las que hacen disminuir la puntuación del indicador. Es conveniente, por tanto, realizar acciones para potenciar el amor hacia uno/a misma en la población de Villena, sobre todo entre los grupos más vulnerables.

2. 2. 2. 2. Sentido de propósito y misión de vida

Este indicador es un elemento importante de la felicidad personal. Tener claro tu propósito de vida es algo muy relacionado con un elevado nivel de empoderamiento personal que se logra, sobre todo, en la madurez. Ante la cuestión “Me siento feliz respecto a mi misión de vida, sentido de propósito y trascendencia personal” la respuesta vuelve a situarse en un Bien. De nuevo, la persona queer muestra una media baja, mientras que las mujeres se puntúan ligeramente más alto que los hombres con un Notable ambos.

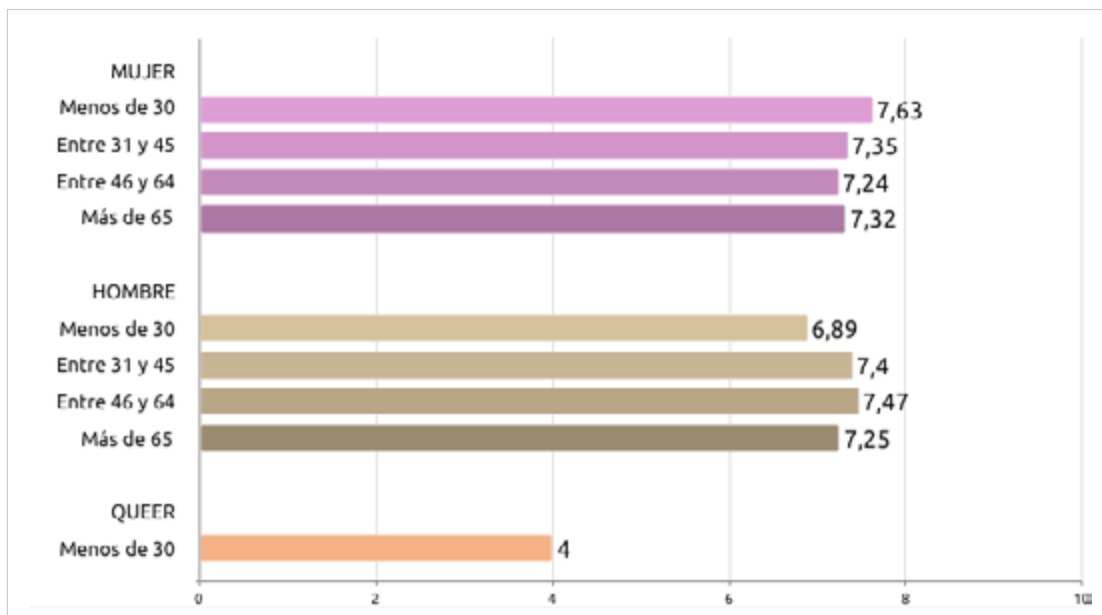
Gráfico 41. Misión de vida por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

Observamos al analizar las medias por identidad de género y edad, que los hombres jóvenes son los que menor puntuación presentan (Bien alto). Su rol de género les obliga a ser exitosos en lo público/laboral y en lo privado/personal y esta presión se nota entre los jóvenes que intentan abrirse camino en la vida. La mayoría de los jóvenes tienen dificultades para clarificar su vocación y misión de vida, en un mundo muy competitivo.

Gráfico 42. Misión de vida percibida por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

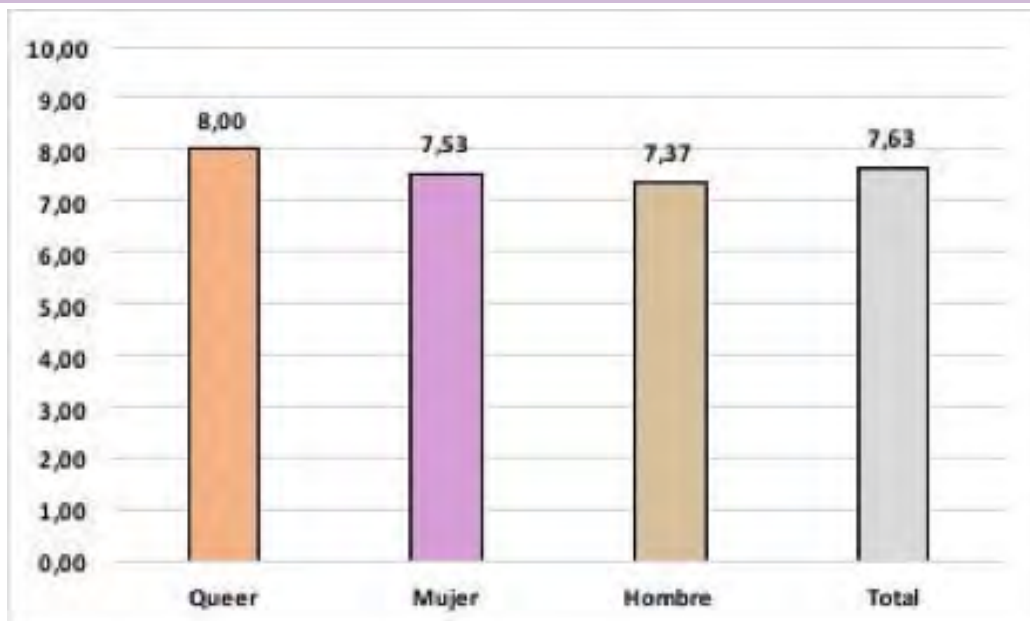
En resumen, la ciudadanía de Villena se siente notablemente feliz respecto a su sentido de propósito y misión de Vida (tanto las mujeres como los hombres). La persona queer se suspende en este indicador (tal vez porque es bastante joven). Resulta de interés empoderar a estos colectivos respecto a aclarar la visión sobre la misión personal, así como a toda la ciudadanía para lograr una mayor satisfacción.

2. 2. 2. 3. Conciencia de unidad y responsabilidad creadora

Ser consciente del impacto que nuestros pensamientos, emociones y actos tienen en nuestra vida y en la de las demás personas e, incluso, en la sociedad global es un reflejo de un alto nivel de empoderamiento y responsabilidad personal y social. Para las filosofías orientales es el sentido del Tao contrario al Ego (creencia en la separación y la dualidad) y algo que la física cuántica está mostrando a nuestro mundo occidental. No existe separación entre el Yo (la consciencia creadora) y la realidad creada. Tampoco entre mente y emoción y cuerpo. Entre hombre y mujer. Entre divinidad creadora y humanidad... La dualidad y separación con diferente valor genera desempoderamiento (no consciencia sobre el propio poder creador), relaciones de dominio y sumisión, arquetipos de victimismo y un largo etcétera con consecuencias nefastas para la salud, la economía, el ecosistema, la paz mundial, etc.

Los datos parecen mostrar que, en general, la población de Villena es bastante consciente de que somos parte de un todo unido e interrelacionado y que nuestros actos individuales tienen un impacto en la realidad global. La puntuación más elevada la tiene la persona queer con un notable alto seguido de las mujeres, sobre todo las jóvenes menores de 30 años como se verá después. Este hecho puede deberse a una mayor conciencia social en la persona queer y a que la feminidad, asociada a la inteligencia emocional, presentan mayores índices de empatía, orientación hacia las personas, comprensión de lo abstracto, conexión con la naturaleza y la espiritualidad, y sentido de equidad y justicia social (Sarrió, 1997).

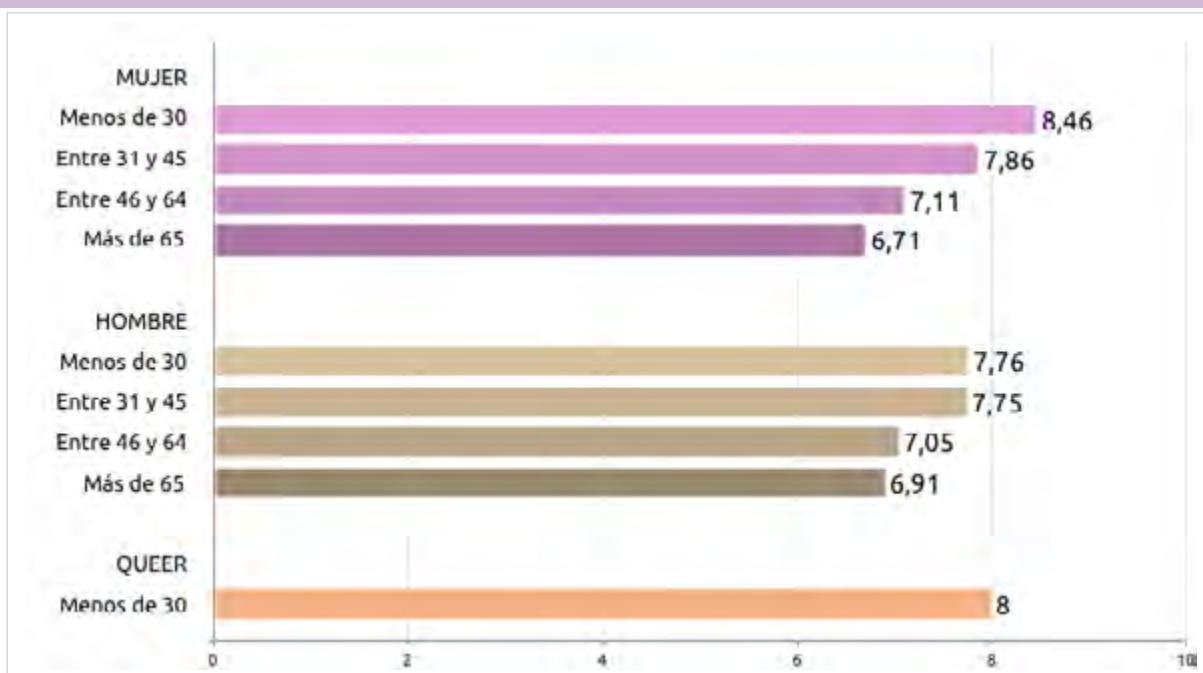
Gráfico 43. Consciencia de unidad por identidad de género



Fuente. Cuestionario 1

La edad en Villena parece ser un factor determinante de este indicador de felicidad más que la identidad de género. Las mujeres menores de 30 años son las que mayor consciencia de unidad presentan y las mujeres mayores de 65 años las que menos. Los hombres menores de 30 años son casi un punto más conscientes que los mayores de 65 años.

Gráfico 44. Consciencia de unidad por identidad de género y edad



Fuente. Cuestionario 1

En conclusión, la población de Villena es notablemente consciente del sentido de unidad y de la propia responsabilidad en la creación de la realidad personal y social, sobre todo las generaciones más jóvenes. Resulta difícil saber si este nivel de respuesta es real. Aunque lo sea, aumentar el nivel de este indicador hasta 10 sería muy deseable para lograr una realidad más amable, igualitaria, sana, sostenible, pacífica, próspera y feliz.

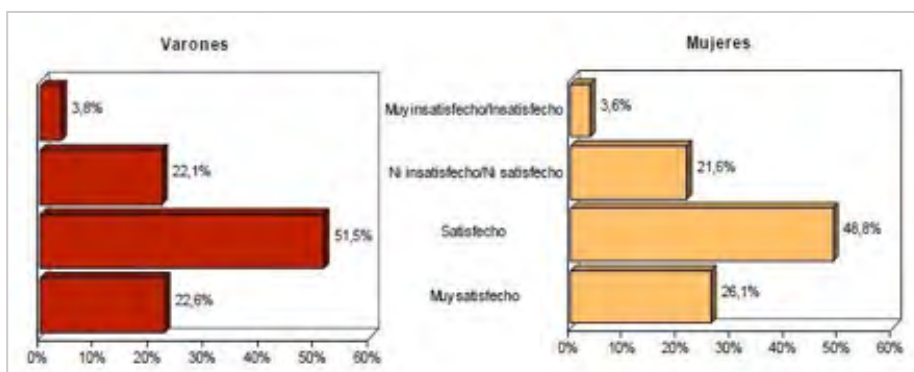
2. 2. 2. 4. Satisfacción con la profesión

La satisfacción laboral es una clave importante en el nivel de bienestar, existiendo abundante investigación al respecto, sobre todo en el mundo organizacional. La satisfacción en el trabajo es considerada por la Comisión Europea como un indicador de la calidad de los puestos de trabajo, y el análisis de sus determinantes ha sido bastante abundante. La satisfacción de un trabajador o trabajadora con su trabajo y con su entorno laboral es un aspecto sumamente relevante para quien dirige una empresa a la vez que para las administraciones locales, ya que las consecuencias tanto de una baja satisfacción como de una alta se dejan sentir a nivel global. Son numerosas las investigaciones que han constatado que la fidelidad de un trabajador/a con su empresa, su productividad, su nivel de absentismo o su rotación laboral o su salud, dependen en un alto grado de su nivel de satisfacción laboral. Asimismo, también se ha constatado que cuanto mayor es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores/as en una empresa, mayor es el nivel de satisfacción de sus clientes.

Algunos trabajos han encontrado diferencias significativas entre hombres y mujeres, observándose, paradójicamente, que, a pesar de que las condiciones laborales son peores para las mujeres, existir discriminación salarial a favor de los hombres y mayor dificultad para las mujeres en acceder a puestos relevantes, éstas suelen presentar niveles de satisfacción laboral más elevados que los hombres (Clark, 1998). Cuando la incertidumbre y la dificultad en el mundo laboral es elevada, la satisfacción aumenta como muestran los estudios realizados sobre satisfacción en el trabajo durante la crisis (Rico, 2012).

Según la ECVT Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo realizada por última vez en 2010 por el Ministerio de Trabajo, las mujeres y los hombres españoles están Notablemente satisfechos, con una media de 7,4 las primeras y 7,3 los segundos. En la Comunidad Valenciana la media aumenta ligeramente con un 7,6 las mujeres y un 7,3 los hombres.

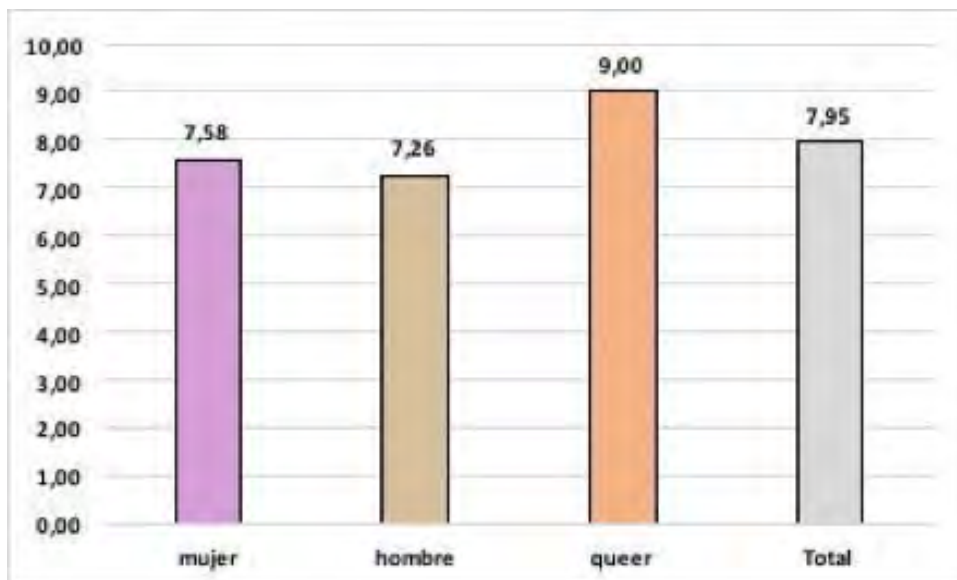
Gráfico 45. Satisfacción laboral en España



Fuente: Encuesta calidad de vida en el trabajo. Mo Trabajo 2010

En Villena, siguiendo la tónica de España, la población se siente satisfecha con su profesión con puntuaciones de Notable (mujeres y la persona queer las que más).

Gráfico 46. Satisfacción respecto a profesión por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

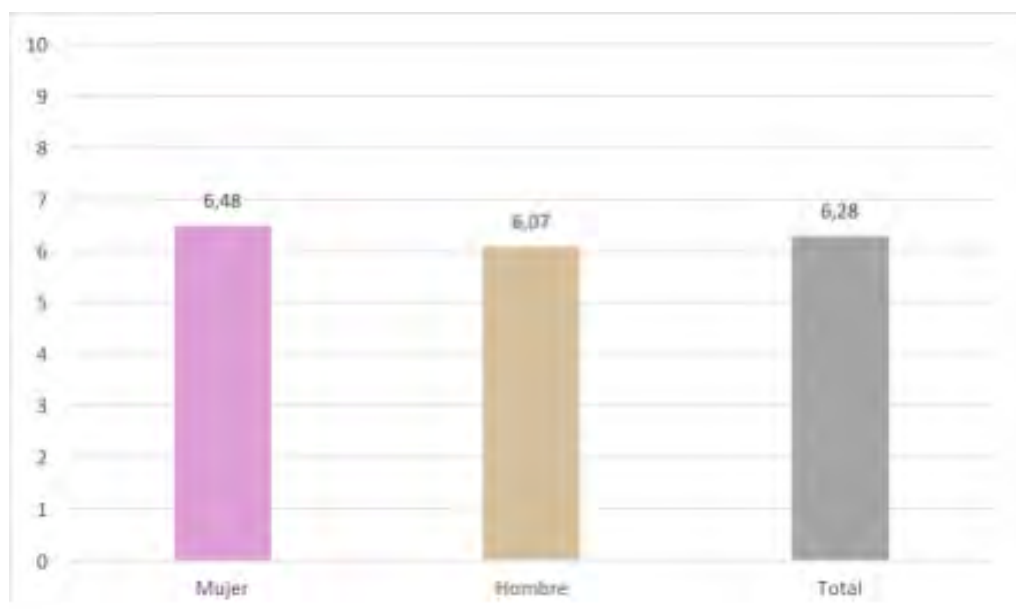
En resumen, Villena se iguala a la media nacional y autonómica en satisfacción laboral. Paradójicamente, las mujeres están más satisfechas que los hombres. Sería de interés analizar cualitativamente este indicador para comprender las diferencias encontradas y tratar de establecer programas y acciones que potencien la satisfacción en los hombres e, incluso, aumente las cotas de toda la ciudadanía hasta el Sobresaliente 10. Las variables que impactan en el nivel de satisfacción son numerosas (salario, capacidad de decisión y promoción, clima y relaciones, conciliación...). En el estudio FID hemos seleccionado cuatro (estilo de gestión, relación con compañeros/as, salario y conciliación vida privada y laboral) y los resultados se presentan en apartados siguientes. Como se verá la puntuación dada a estos indicadores es más baja que la dada al indicador global. Por tanto, podemos inferir que las personas se sienten satisfechas con su profesión y que no lo están respecto a las condiciones de trabajo. Es necesario que la Concejalía de Economía impulse más investigación y acciones al respecto para promover la realización de planes de felicidad, diversidad e igualdad adecuados en las empresas Villeneras. Como veremos, también es necesario que el Ayuntamiento de Villena y, concretamente su área de personal y RRHH, desarrollen políticas más adecuadas para satisfacer las necesidades de trabajadores y trabajadoras, incluido el personal político.

2. 2. 2. 5. Gestión y estilo de liderazgo en el trabajo

La satisfacción española respecto al tipo de gestión es Notable, con medias iguales para hombres y mujeres de 7,1.

En la Comunidad Valenciana la satisfacción es similar con un 7,2 (Mo Trabajo, 2010). En Villena, por el contrario, la satisfacción es menor. Ante la pregunta “Me siento feliz con el sistema de gestión y liderazgo en mi trabajo” las puntuaciones bajan a 6 (Bien) respecto a la media de satisfacción global con la profesión (Notable). La persona queer no responde a esta cuestión.

Gráfico 47. Satisfacción con gestión y estilo de liderazgo en el trabajo por identidad género

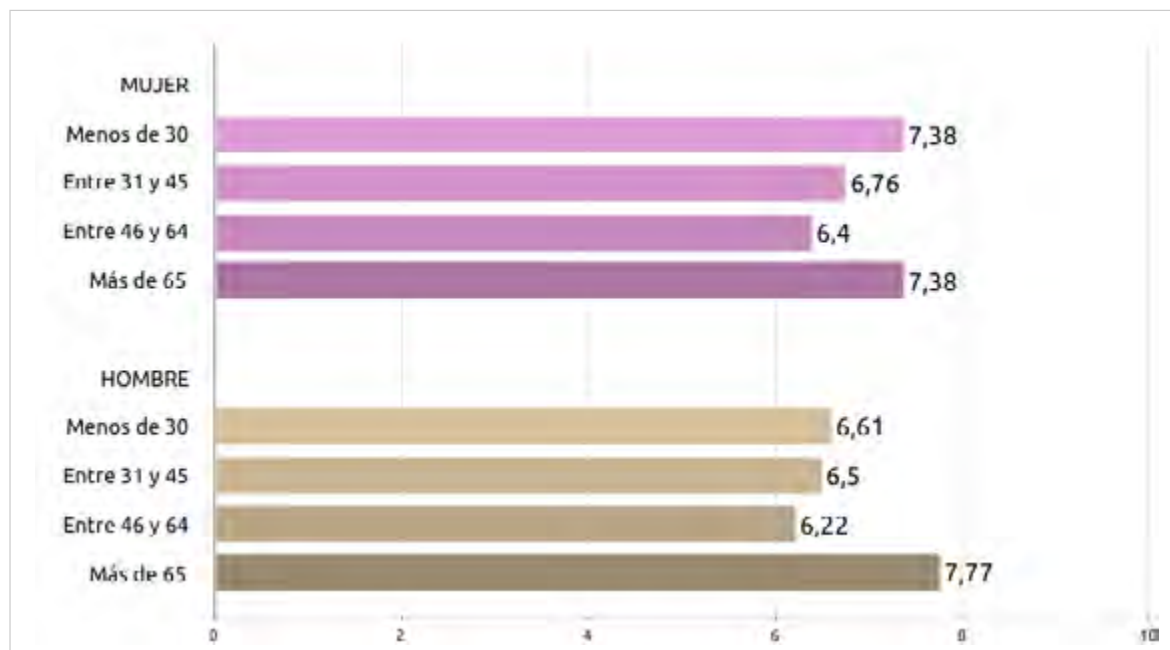


Fuente. Cuestionario 1

A través de las entrevistas semiestructuradas realizadas en la práctica totalidad de las Concejalías del Ayuntamiento se ha observado cierta insatisfacción en varias de ellas en relación a la escasez de recursos materiales y humanos, así como a la sobrecarga de trabajo y de áreas. El Síndrome del “Burn out” (estar quemado) y dificultades para atender con calidad los servicios y proyectos son consecuencias directas de esta problemática en las organizaciones. Consecuencias indirectas se observan respecto a salud física y emocional, vida personal y familiar, etc. Como veremos después los niveles de estrés son altos.

Las personas mayores de 65 años a pesar de estar jubiladas responden a esta pregunta, presentando la media más alta. Algo que habrá subido la media de la muestra general. Sin contar con las personas jubiladas, los hombres de todos los grupos de edad son los más insatisfechos (aunque con puntuaciones de Bien).

Gráfico 48. Satisfacción con gestión y estilo de liderazgo en el trabajo por identidad y edad



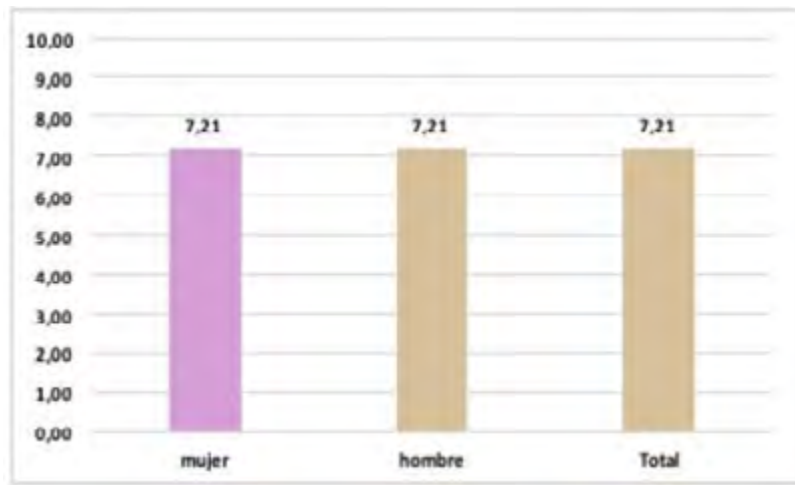
Fuente Cuestionario 1

En resumen, el estilo de gestión y liderazgo de Villena debe mejorar. Sabemos que, en general, las empresas son espacios donde se ejerce en mayor medida estilos de liderazgo masculinos centrados en la tarea (liderazgo transaccional) y poco, aunque cada vez más, liderazgos situacionales o transformacionales centrados en las personas (Sarrió, 2004). Los estilos de gestión generalizados, poco centrados en la diversidad y necesidades de su personal, como por ejemplo de conciliación, tienen consecuencias muy negativas porque asfixian el talento, sobre todo de las mujeres debido al Techo de Cristal. La eficacia, la creatividad y la innovación decaen. La Gestión de la Diversidad lejos de ser una realidad en los entornos organizacionales escasea. Por el contrario los entornos diversos, con estilos de dirección diversos respecto al género generan grandes beneficios humanos y materiales, intangibles y tangibles (Sarrió, 2001). Potencian la felicidad y la igualdad de oportunidades. Sería de interés analizar con más detalle estos datos y realizar consultoría organizacional y formación entre mandos intermedios y superiores para mejorar los sistemas de gestión y el estilo de liderazgo en el Ayuntamiento, así como en el tejido empresarial de Villena.

2. 2. 2. 6. Satisfacción respecto a relaciones con compañeros y compañeras de trabajo

La satisfacción respecto a las relaciones con compañeros y compañeras en España es valorada como Notable. Con porcentajes similares en mujeres y hombres, un 70% las evalúa como bastante buena y muy buena. En la Comunidad Valenciana no existe el dato del Mº Trabajo (2010). La satisfacción en Villena también alcanza el Notable para mujeres y hombres.

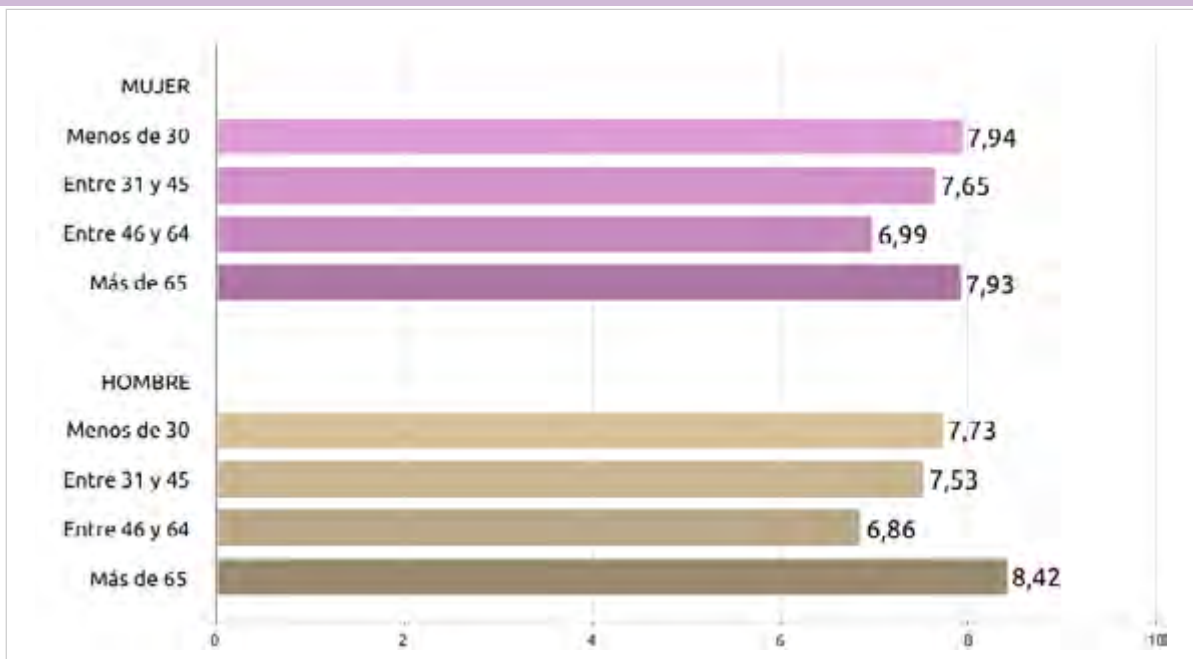
Gráfico 49. Satisfacción relaciones con compañeros/as de trabajo



Fuente Cuestionario 1

Si analizamos los datos teniendo en cuenta la diversidad generacional se observa de nuevo que las personas mayores de 65 años responden a la pregunta teniendo medias bastante elevadas lo que aumenta la media global. Aún así, aunque podría ser mejor llegando al sobresaliente, la satisfacción es en general alta con Notable en todos los tramos de edad, excepto en los hombres y las mujeres de entre 45 años y 65 años con un Bien.

Gráfico 50. Satisfacción relaciones con compañeros/as por edad



Fuente. Cuestionario 1

En síntesis, la satisfacción respecto a las relaciones es bastante elevada. El clima laboral es un factor muy importante a tener en cuenta en las organizaciones ya que la productividad, la innovación, etc. dependen en gran medida de las relaciones existentes en los equipos de trabajo. Limar tensiones y conflictos con acciones y formación en empoderamiento del personal es muy beneficioso, incluso en los entornos donde aparentemente hay un buen clima laboral.

2. 2. 2. 7. Satisfacción respecto a ingresos

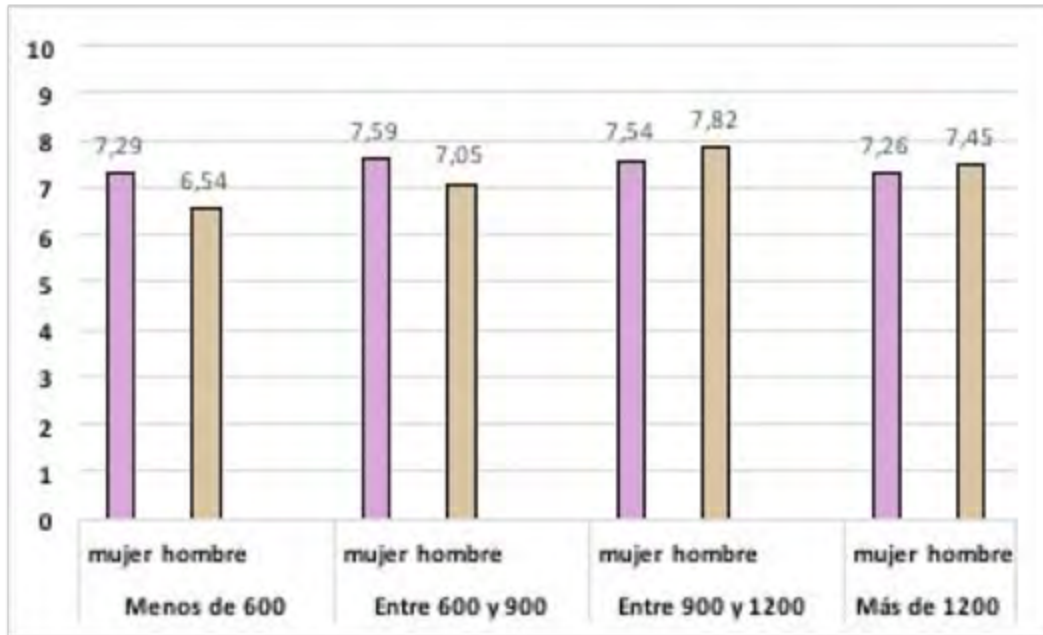
En España no existe una elevada satisfacción respecto al nivel de ingresos. La encuesta ECVT del Mº Trabajo de 2015 refleja que los hombres puntúan con un 5,8 este indicador de felicidad y las mujeres con un 5,7. En la Comunidad Valenciana la media también es de 5,6. Este dato es bastante congruente con la última encuesta del CIS sobre la población española en la que se observa que un 25% de los hogares encuestados no rebasa los 1.200€ y sólo un 9,6% más está entre los 1.800€ y los 2.400€. El 20% de las personas no tiene ingresos y la mayoría (48%) se sitúa en ingresos inferiores a 1.800€.

Ingresos por hogar		Ingresos por persona	
No tienen ingresos de ningún tipo	0,6	No tiene ingresos de ningún tipo	20,5
Menos o igual a 300 €	0,9	Menos o igual a 300 €	3,2
De 301 a 600 €	6,8	De 301 a 600 €	13,0
De 601 a 900 €	11,3	De 601 a 900 €	13,6
De 901 a 1.200 €	13,9	De 901 a 1.200 €	12,6
De 1.201 a 1.800 €	14,9	De 1.201 a 1.800 €	10,5
De 1.801 a 2.400 €	9,6	De 1.801 a 2.400 €	3,8
De 2.401 a 3.000 €	4,9	De 2.401 a 3.000 €	1,4
De 3.001 a 4.500 €	3,5	De 3.001 a 4.500 €	0,8
De 4.501 a 6.000 €	1,0	De 4.501 a 6.000 €	0,2
Más de 6.000 €	0,7	Más de 6.000 €	0,2
N.C.	31,9	N.C.	20,3
(N)	(2.476)	(N)	(2.476)

Fuente Barómetro CIS marzo 2015

La media de ingresos de la muestra representativa encuestada en Villena es de 998€. Es, por tanto, un nivel de ingresos bajo en la línea de un porcentaje elevado de la ciudadanía española. La población de Villena puntúa con un Bien este indicador de felicidad. La persona queer no puntúa este indicador.

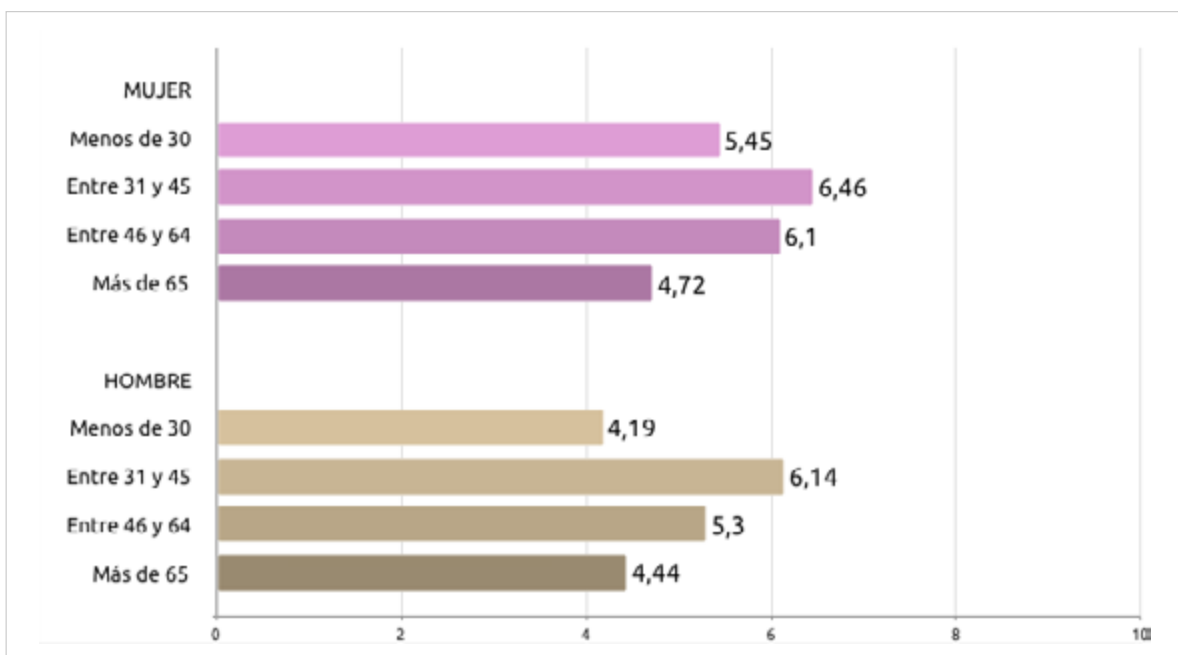
Gráfico 51. Satisfacción ingresos por identidad de género



Fuente cuestionario 1

Al analizar la satisfacción en el salario en base a la diversidad generacional e identidad de género se observa que las personas jóvenes (Suficiente) y las mayores (Suspense) puntúan más bajo, y que los hombres están más insatisfechos con el salario en todos los tramos de edad.

Gráfico 52. Satisfacción ingresos por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

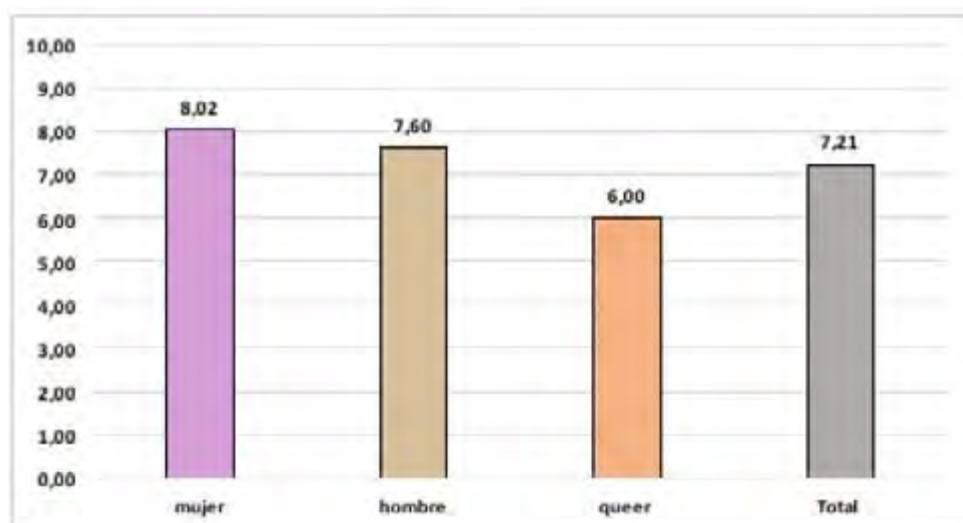
En resumen, resulta fundamental aumentar el nivel de ingresos y la satisfacción de la población, sobre todo el de las personas jóvenes y mayores. Las políticas salariales deben ajustarse a las necesidades de la sociedad actual. Es sabido que los salarios españoles son de los más bajos de toda la Comunidad Europea. Socialmente se considera que los hombres son el "cabeza de familia" y tienen el deber de sostenerla económicamente, mientras que se considera que las mujeres aportan un salario complementario. Esta situación genera mucha presión sobre los primeros y una nefasta dependencia en las segundas. De hecho, como se observó en el diagnóstico realizado en el I Plan de Igualdad de Villena, las mujeres suelen abandonar su trabajo al casarse o trabajan de forma sumergida y a tiempo parcial. La dependencia económica de las mujeres respecto a los hombres agudiza la posibilidad de mantenerse en situaciones de violencia de género, además de atentar contra sus derechos fundamentales, calidad de vida y libertad personal. En el apartado Área 4 Economía y Empleo analizaremos en más profundidad la situación laboral y económica de Villena, así como la brecha de género existente en ingresos y salarios.

2. 2. 2. 8. Satisfacción con la vivienda

El 92% de la población española se muestra altamente satisfecha con sus viviendas, lo que supone un aumento del 9,7% respecto a 2015, según se desprende de la segunda edición del estudio Los españoles y su hogar 2016, desarrollado por Leroy Merlin en colaboración con Aidima. Del porcentaje total de personas encuestadas, el 44% afirma vivir en su hogar ideal, el 48% en una vivienda que se aproxima bastante a la casa de sus sueños, mientras que el 8% aspira a tener una casa mejor. En la actualidad, califican con un notable alto (8,27 sobre 10) la satisfacción mostrada con sus residencias (El Mundo, 11 nov 2016)⁹.

Se puede afirmar que la población de Villena, al igual que la española, está satisfecha con su hogar con puntuaciones de Notable, a excepción de la persona queer que la valora con un Bien. Las mujeres se muestran más satisfechas que los hombres.

Gráfico 53. Satisfacción con respecto a la vivienda por identidad de género

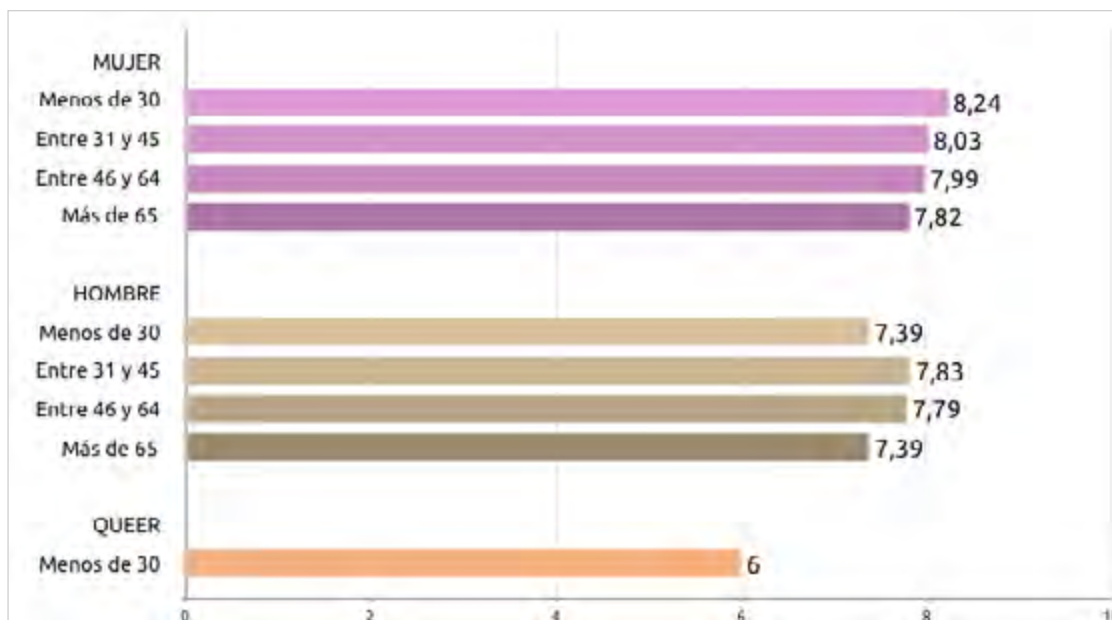


Fuente Cuestionario 1

9 <http://www.elmundo.es/economia/2016/11/03/581af31a468aeba20b8b457a.html>

Tampoco hay diferencias remarcables comparando la diversidad generacional, exceptuando que se repite el hecho de que las mujeres están más satisfechas que los hombres en todos los tramos de edad.

Gráfico 54. Satisfacción con respecto a la vivienda por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

2. 2. 2. 9. Salud percibida

La salud percibida es un indicador con mucho peso respecto a la evaluación de la felicidad y una cuestión clave para todos los países, regiones y localidades. Según los datos del Instituto de la Mujer¹⁰ y la Encuesta Nacional de Salud 2013-2014 realizada por el Instituto Nacional de Estadística y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, existen diferencias significativas entre la salud percibida de las mujeres y los hombres. Aunque un porcentaje elevado de personas considera que su salud es buena o muy buena (entre el 60% y 70%), como puede observarse, las mujeres sienten que tienen peor salud que los hombres. Debido a los roles sociales de género y a la desigualdad imperante, las mujeres, aunque como se ha visto tienen una mayor longevidad, presentan cotas menores de calidad de vida. Este hecho debe ser muy tenido en cuenta por las instituciones sanitarias, las cuales deberían analizar y atender con enfoque de género tanto la salud mental y emocional como la salud física de mujeres y hombres atendiendo a su diversidad bio-psio-social-espiritual.

¹⁰ Web de gran interés para obtener información actualizada segregada por sexos <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>

Tabla 6. Salud percibida en España 2014

Mujeres	TOTAL	100,00
	Muy bueno	19,39
	Bueno	47,64
	Regular	22,97
	Malo	7,29
	Muy malo	2,71
Hombres	TOTAL	100,00
	Muy bueno	23,38
	Bueno	51,76
	Regular	17,93
	Malo	5,16
	Muy malo	1,77

Fuente Instituto de la Mujer. Mujeres en cifras

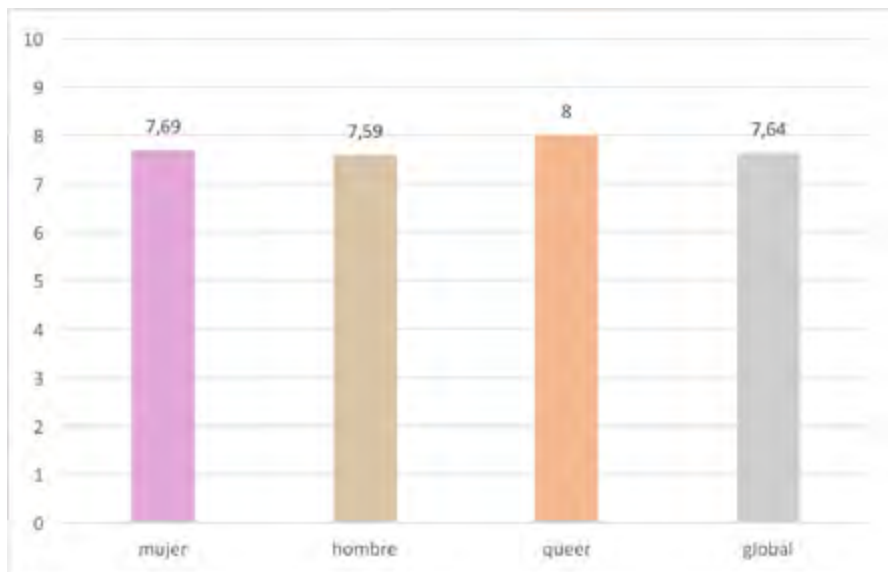
Tabla 7. Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según grupo de edad

	Total	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
HOMBRES						
Total	100,00	26,18	51,16	15,62	4,14	0,90
De 0 a 4 años	100,00	54,05	37,36	7,25	0,95	0,39
De 5 a 14 años	100,00	54,32	39,54	5,58	0,48	0,08
De 15 a 24 años	100,00	46,38	48,18	4,83	0,82	0,22
De 25 a 34 años	100,00	34,62	55,10	9,15	1,02	0,11
De 35 a 44 años	100,00	24,49	58,17	14,00	2,96	0,39
De 45 a 54 años	100,00	18,22	59,24	18,30	3,25	0,99
De 55 a 64 años	100,00	11,77	54,61	24,53	7,71	1,38
De 65 a 74 años	100,00	7,81	52,64	27,83	10,13	1,59
De 75 a 84 años	100,00	6,80	35,15	37,21	16,83	4,01
De 85 y más años	100,00	3,61	28,49	43,44	16,50	7,96
MUJERES						
Total	100,00	24,88	46,45	20,33	6,62	1,72
De 0 a 4 años	100,00	55,44	36,29	6,62	1,46	0,20
De 5 a 14 años	100,00	56,54	37,43	5,64	0,40	0,00
De 15 a 24 años	100,00	37,61	53,47	7,46	0,98	0,49
De 25 a 34 años	100,00	30,40	54,88	12,83	1,49	0,62
De 35 a 44 años	100,00	21,89	55,31	17,61	4,51	0,68
De 45 a 54 años	100,00	18,28	52,95	23,23	5,64	1,90
De 55 a 64 años	100,00	13,13	44,67	28,77	11,11	2,32
De 65 a 74 años	100,00	8,28	40,02	34,18	14,33	3,19
De 75 a 84 años	100,00	4,26	27,03	43,67	19,53	5,52
De 85 y más años	100,00	3,41	25,60	39,18	23,42	8,40

Fuente INE y Mo Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

La salud percibida de la población de Villena es Notable, no encontrándose diferencias significativas entre hombres y mujeres a nivel global.

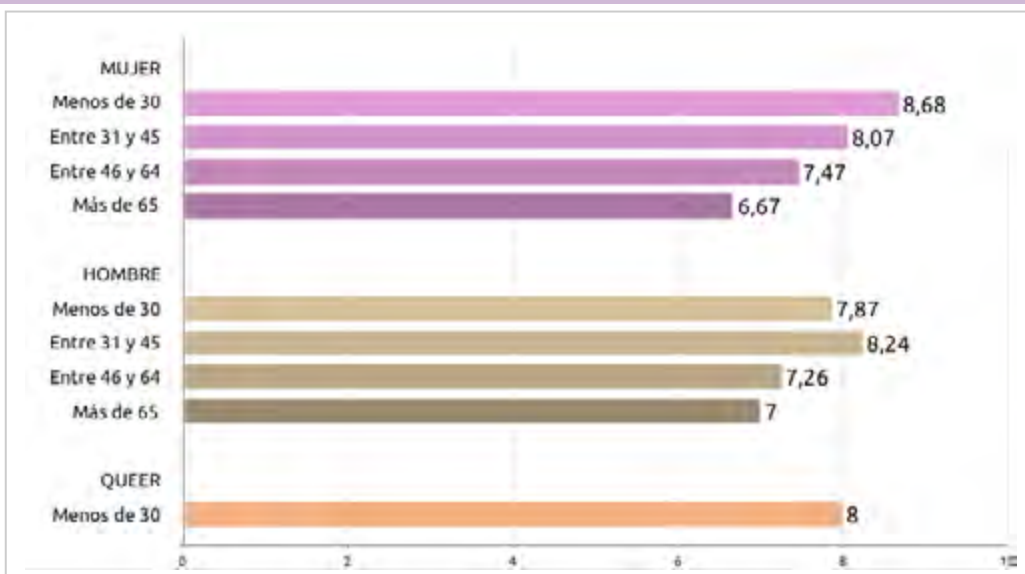
Gráfico 55. Salud percibida por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

Sin embargo, considerando la diversidad generacional en conjunción con la identidad de género se observa que los hombres tienen una peor salud percibida en las primeras etapas de la vida hasta los 30 años, mientras que este hecho se invierte en las mujeres, las cuales con el avance de los años tienen una peor salud percibida que los hombres. Son las mujeres mayores de 65 años las que peor valoran su estado de salud. Esta tendencia en Villena es similar a la española. Las mujeres viven más años que los hombres, pero con menor calidad de vida que ellos. El mayor empoderamiento de las mujeres debido a la condición de género (pobreza; doble jornada laboral, rol de cuidadoras; discriminación social, sanitaria y económica; violencia de género, etc.) tiene como consecuencia un menor nivel de salud y bienestar percibido.

Gráfico 56. Salud percibida por identidad de género y edad



Fuente. Cuestionario 1

La menor salud percibida de las mujeres lejos de deberse a una cuestión subjetiva, tiene causas reales. Las cifras nacionales muestran que las enfermedades y las muertes tienen signo de género. Es importante observar las diferencias no sólo para atender la diversidad biológica en su etiología (como es el caso de los tipos de cáncer), sino también para evitar el tratamiento deficiente y sesgado existente por el androcentrismo imperante (por ejemplo la peculiaridad de los ataques al corazón que en las mujeres presenta distintos síntomas hace que no se atiendan correctamente o que las mujeres no sean conscientes de que están sufriendo uno). En la siguiente tabla se observa que las mujeres tienen mayores porcentajes de diagnóstico en todas las enfermedades (a excepción de la diabetes y las bronquitis).

Tabla 8. Enfermedades crónicas diagnosticadas en 2012. Porcentaje población mayor 15 años

	Mujeres	Hombres
Tensión alta	19,5	17,4
Colesterol	16,8	15,9
Dolor de espalda crónico lumbar	23	14
Artrosis reumatismo	25,1	11,1
Alergia crónica y asma	12	10
Dolor de espalda crónico cervical	21,9	9,6
Diabetes	7	7
Otras enfermedades del corazón	4,9	4,3
Migraña	12,3	4,2
Bronquitis, enfisema	3,4	4,2

Fuente INE

Tabla 9. Defunciones por identidad de género y tipo de enfermedad (23 feb 2016)

Mujeres	Tumor maligno de mama	6.477
	Tumor maligno del cuello del útero	640
	Tumor maligno de otras partes del útero	1.664
	Tumor maligno del ovario	1.873
	Tumores malignos de otros órganos genitales femeninos	549
	Trastornos mentales orgánicos, senil y presenil	10.864
	Enfermedad del Alzheimer	8.932
	Enfermedades cardíacas reumáticas crónicas	1.034
	Enfermedades hipertensivas	7.595
	Asma	765
	Enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo	674
	Artritis reumatoide y osteoartritis	241
	Osteoporosis y fractura patológica	1.351
	Enfermedades de los órganos genitales femeninos y trastornos de la mama	69
	Embarazo, parto y puerperio	18
Senilidad	1.405	
Varones	Tumor maligno de mama	112
	Tumor maligno del cuello del útero	
	Tumor maligno de otras partes del útero	
	Tumor maligno del ovario	
	Tumores malignos de otros órganos genitales femeninos	
	Trastornos mentales orgánicos, senil y presenil	5.339
	Enfermedad del Alzheimer	3.643
	Enfermedades cardíacas reumáticas crónicas	409
	Enfermedades hipertensivas	3.646
	Asma	188
	Enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo	416
	Artritis reumatoide y osteoartritis	83
	Osteoporosis y fractura patológica	625
	Enfermedades de los órganos genitales femeninos y trastornos de la mama	
	Embarazo, parto y puerperio	
Senilidad	479	

Fuente Instituto de la Mujer

Los hombres en general presentan más comportamientos de riesgo, auto-violencia y violencia que las mujeres, con mayor índice también de accidentes laborales y de tráfico. La “ética del individualismo” y el ser-para-si-mismo (Gilligan, 1982) conduce a muchos a ser contra-si-mismo (Sarrió y cols., 2015). Las campañas de prevención (adicciones, sexualidad, tráfico...) deberían tener enfoque de género, trabajando aspectos que vienen condicionados por la competitividad masculina, la desconexión respecto al miedo, la empatía y otras cuestiones necesarias para desarrollar comportamientos de prudencia y auto-cuidado, más presentes entre las mujeres por su socialización hacia la “ética del cuidado” y el “ser-para-otro”. Esta ética, por otro lado, si es extrema conduce a las mujeres a cuidar más de los demás que de sí mismas y de sus necesidades. Hecho que a la larga aumenta sus niveles de enfermedad y disminuye su calidad de vida.

Tabla 10. Muertes por Sida en España

	2014	2013	2012
Mujeres	169	146	205
Varones	531	604	675

Fuente Instituto de la Mujer

Tabla 11. Suicidios en España

	2014	2013	2012
Mujeres	972	959	815
Varones	2.938	2.911	2.724

Fuente Instituto de la Mujer

Tabla 12. Accidentes de tráfico en España

Mujeres	TOTAL	51.684
	Muertas	398
	Heridas graves	2.897
	Heridas leves	48.389
Varones	TOTAL	76.229
	Muertos	1.290
	Heridos graves	6.663
	Heridos leves	68.276

Fuente Instituto de la Mujer

Esta información es crucial. Muy a tener en cuenta por las administraciones locales y las concejalías de salud de cara a la realización de programas de prevención y potenciación de la salud. Villena no dispone de estos datos, siendo altamente recomendable que los servicios de salud registren diagnósticos, accidentes y defunciones en función de características de diversidad (sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, etc.), así como que realice campañas de sensibilización y formación entre el personal sanitario. Empoderar a mujeres y hombres, además, para eliminar su condicionamiento de género aumentará los niveles de salud y prevendrá actitudes de auto-descuido, auto-violencia, accidentes, enfermedades y muertes...

2. 2. 2. 10. Satisfacción respecto a la calidad de las relaciones con la familia de origen

Las relaciones con la familia de origen (madre, padre, personas ancestras, tíos/as, primos/as...) son un indicador muy importante del bienestar psicoemocional a lo largo de todo el ciclo vital. La necesidad de ser amados y reconocidos por nuestra familia o "tribu" (sobre todo por ambos progenitores) es una cuestión de supervivencia e instinto "animal" al principio de nuestra vida. Con los años, la familia se convierte en la raíz de nuestra existencia. Nos confiere seguridad emocional y sentimiento de pertenencia alejando la angustia y el miedo a estar solo/a en el mundo. El apoyo familiar, por ello, es un elemento muy importante para el bienestar personal. Algo muy presente en las culturas mediterráneas comparado con las anglosajonas, que muestran carencias a este respecto (con su lado positivo de mayor independencia y negativo respecto a falta de red de apoyo).

La encuesta de satisfacción del CIS 2015 recoge este indicador en varias preguntas. Las respuestas otorgadas a la pregunta 13 reflejan la gran importancia que tiene la familia para la sociedad española.

Tabla 13. Pregunta 13 del CIS 2015

A lo largo de la vida hay cosas que son muy importantes para una persona, mientras que otras pueden tener menos importancia. Para cada una de las cuestiones que voy a leerle a continuación, ¿podría decirme si representan para Ud. en la vida algo muy importante, bastante, poco o nada importante?

	Muy importante	Bastante importante	Poco importante	Nada importante	N.S.	N.C.	(N)
Tener pareja	38,2	41,8	14,8	4,3	0,7	0,2	(2.476)
Tener hijos/as	48,7	35,1	11,8	3,5	0,8	0,2	(2.476)
Cuidar de los padres cuando son mayores	60,8	36,4	1,6	0,5	0,4	0,2	(2.476)
Vivir cerca de su familia	45,2	39,3	13,1	2,1	0,2	0,0	(2.476)
Tener amigos/as	52,4	42,4	4,5	0,4	0,0	0,2	(2.476)
Cuidar personalmente a los/es hijos/as	66,1	29,2	2,4	1,1	1,0	0,2	(2.476)
Mantener relaciones cordiales con los miembros de la familia	58,6	38,7	2,3	0,2	0,0	0,1	(2.476)
Apoyar emocionalmente a los miembros de la familia	61,6	36,7	1,2	0,3	0,0	0,2	(2.476)
Ayudar económicamente a los miembros de la familia	52,4	43,1	3,0	0,4	0,4	0,7	(2.476)

Al evaluar la relación, diferenciando entre los distintos miembros familiares, puede observarse que la satisfacción es bastante y totalmente satisfactoria en una gran cantidad de casos. La satisfacción más elevada es con la madre. Se reafirma con esto el peso emocional que las mujeres sostienen en la sociedad.

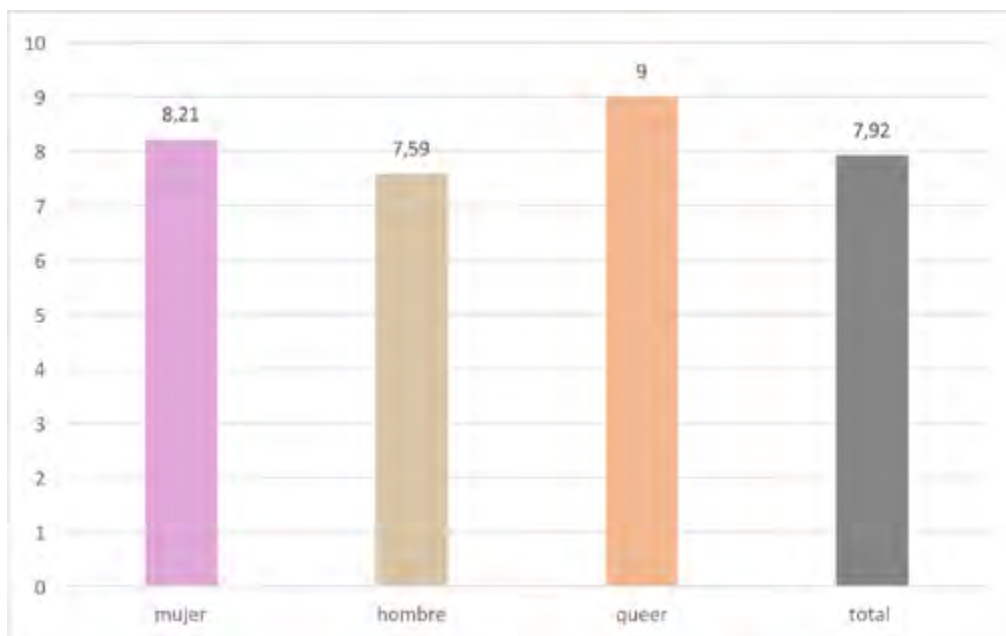
Tabla 14. Pregunta 14 del CIS 2015

En términos generales, ¿cómo calificaría la relación que mantiene Ud. actualmente con algunos miembros de su familia? Por favor, indique si es totalmente satisfactoria, bastante satisfactoria, poco o nada satisfactoria.

	Totalmente satisfactoria	Bastante satisfactoria	(NO LEER) Ni satisfactoria ni insatisfactoria	Poco satisfactoria	Nada satisfactoria	(NO LEER) No procede (no tiene ese familiar)	(NO LEER) No procede (no tiene relación con ese familiar)	N.S.	N.C.	(N)
Con su padre	32,1	14,1	1,1	2,1	1,2	46,0	2,7	0,0	0,6	(2.476)
Con su madre	44,1	16,6	0,9	1,3	0,8	33,8	2,0	0,0	0,5	(2.476)
Con sus hermanos	41,5	25,1	3,4	2,5	1,1	24,1	1,6	-	0,6	(2.476)
Con sus hermanas	41,8	22,5	2,3	2,3	0,7	27,8	1,9	-	0,5	(2.476)
Con sus hijos	40,7	12,1	0,4	0,4	0,2	42,6	2,5	0,0	1,0	(2.476)
Con sus hijas	38,9	10,1	0,3	0,2	0,1	46,9	2,8	0,1	0,7	(2.476)
Con sus nietos/as	20,6	5,5	0,2	0,2	0,2	68,0	4,4	0,0	0,9	(2.476)
Con sus abuelos/as	13,7	8,4	1,1	1,0	0,4	69,7	4,8	0,0	1,1	(2.476)
Con sus suegros/as	21,6	18,2	3,6	1,8	1,0	48,8	4,2	0,0	0,8	(2.476)
Con sus tíos/as	26,1	37,0	9,0	3,6	1,0	20,2	2,6	0,2	0,4	(2.476)
Con sus primos/as	31,7	43,0	11,9	4,9	1,1	4,3	2,6	0,2	0,2	(2.476)

En Villena, ante la pregunta “Me siento feliz respecto a mis relaciones con mi propia familia” la mayoría de la población encuestada da respuestas muy elevadas con medias de Notable alto, e incluso Sobresaliente en el caso de la persona queer.

Gráfico 57. Satisfacción familia de origen por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

Si observamos las medias por grupos de edad se observa que la buena relación decrece con los años. Tal vez pueda deberse a que actualmente las relaciones han mejorado en el seno de las familias siendo más positivas que para las personas mayores de 46 años. No se encuentran diferencias significativas en relación a la identidad de género y edad.

Gráfico 58. Satisfacción familia de origen por identidad de género y edad

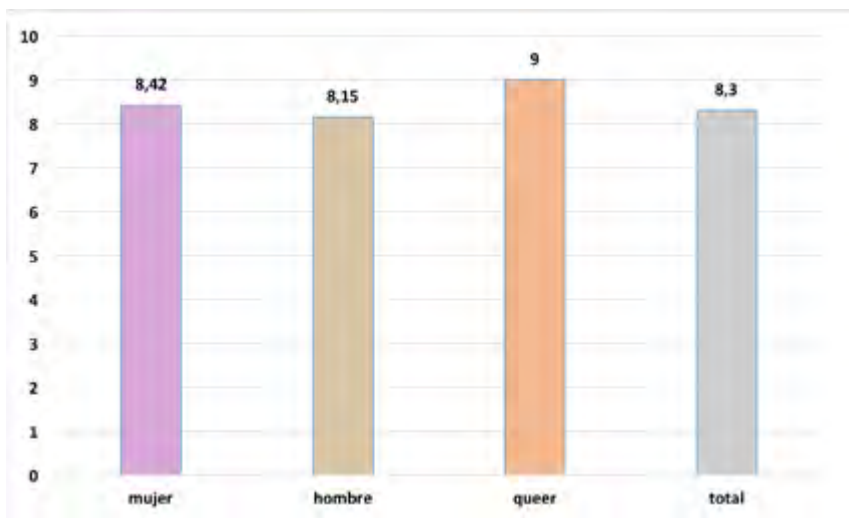


Fuente Cuestionario 1

2. 2. 2. 11. Satisfacción respecto a la calidad de las relaciones con la propia familia

En la encuesta del CIS 2015 (ver tabla 14) la calidad de relación con la propia familia (considerando sólo a los hijos/as y no al compañero/a o padre/madre de los hijos/as) es menor que con la propia madre. En el caso de Villena es al revés, aunque con diferencia leve, la satisfacción es más elevada con la propia familia. Los vínculos familiares de la población villenense con su propia familia (considerando también a compañero/a o padre/madre de los hijos/as) son considerados notablemente satisfactorios con medias de Notable alto, en la práctica totalidad de colectivos analizados.

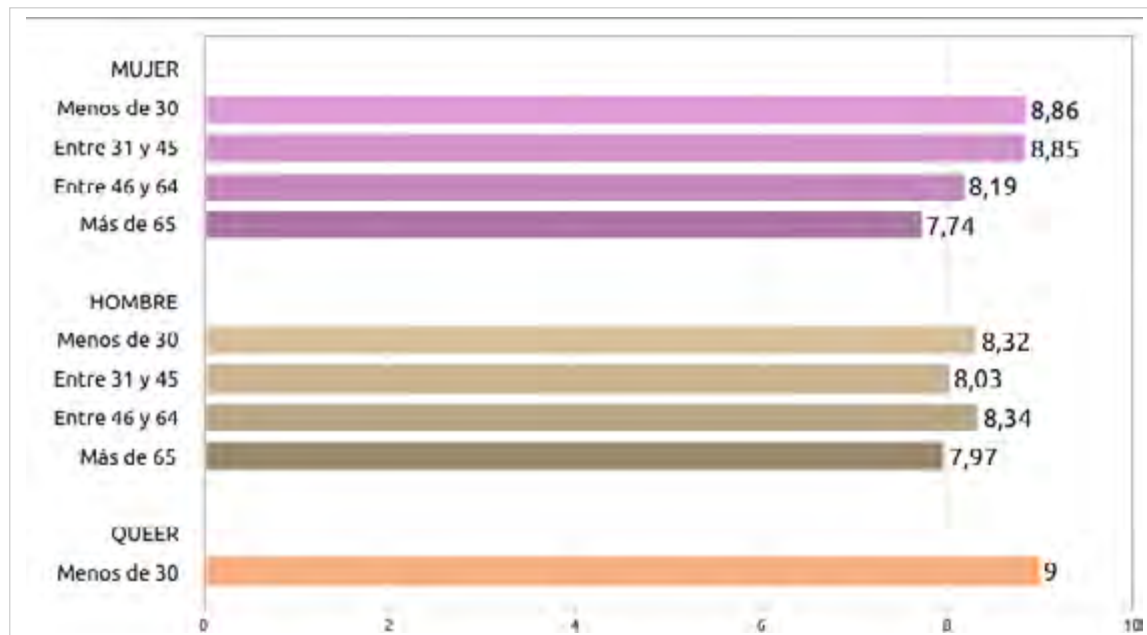
Gráfico 59. Satisfacción con respecto a las relaciones con la propia familia por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

Las personas de 65 años presentan, aunque de forma leve, menores puntuaciones. Sería de interés analizar esta cuestión ya que puede estar afectando a la calidad de la atención de las personas mayores.

Gráfico 60. Satisfacción con respecto a las relaciones con la propia familia por identidad de género y edad



Fuente cuestionario 1

En síntesis, las relaciones familiares en Villena son un factor muy favorable que, sin duda, afecta positivamente al nivel global de felicidad. El contexto familiar puede ser un espacio muy útil para desarrollar acciones y programas a muchos niveles actuando como catalizador social.

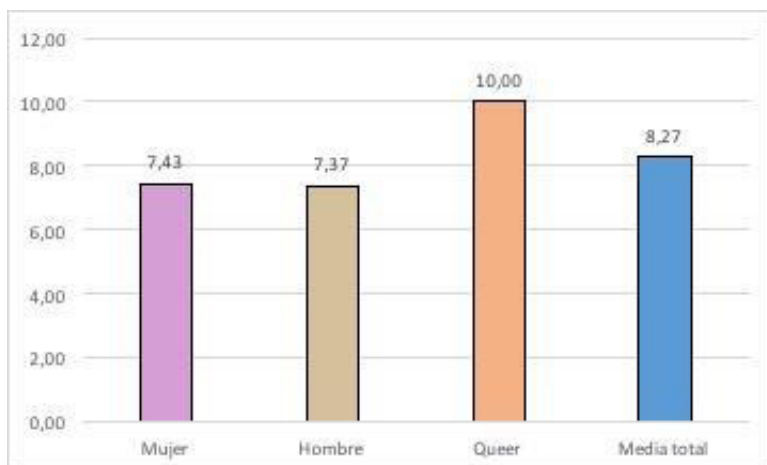
2. 2. 2. 12. Satisfacción respecto a relaciones amorosas

Las relaciones de pareja tienen un peso importante respecto a la felicidad global de una persona. Sin embargo, como puede apreciarse en el estudio del CIS 2015 (ver la tabla 13), tener pareja se considera menos importante que el vínculo con la familia de origen o los hijos/as. Este hecho muestra el avance y los cambios sociales existentes respecto a la sociedad patriarcal tradicional donde tener pareja era una obligación.

A pesar de ello, las investigaciones muestran que este indicador trae muchos malestares y “quebraderos de cabeza”, sobre todo a las mujeres. El modelo de “amor romántico” patriarcal hace estragos, sobre todo a edades tempranas. La búsqueda de la media naranja para completar las identidades que la socialización ha fragmentando es una angustia que tanto mujeres como hombres viven. Las mujeres, por su socialización en el “ser-para-otro” presentan en mayor medida vínculos de apego ansioso. Los hombres por su socialización en el “ser-para-si mismo” presentan en mayor medida vínculos evasivos y evasivos-ansiosos (Levine y Heller, 2011). La violencia de género en las relaciones de pareja con perfiles de masculinidad y feminidad extremos es, por ello, un plato fácil (Sarrió, Doval y Sánchez, 2015).

Afortunadamente, los vínculos amorosos en Villena muestran ser Notablemente satisfactorios, incluso de 10 en el caso de la persona queer.

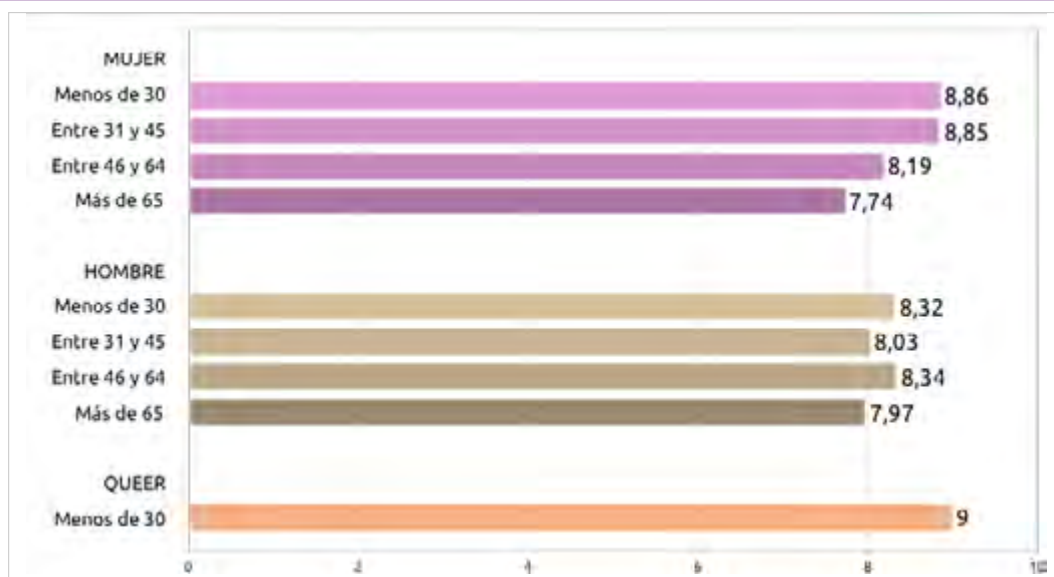
Gráfico 61. Satisfacción con respecto a mis relaciones amorosas por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

Las mujeres mayores de 65 años son las que puntúan más bajo este indicador con un Bien. Le siguen los hombres más jóvenes. Sería de interés obtener información que cualifique estas valoraciones.

Gráfico 62. Satisfacción con respecto a mis relaciones amorosas por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

En resumen, los vínculos amorosos de la población de Villena son notablemente satisfactorios. No lo son tanto para las mujeres de mayor edad. Empoderar a la ciudadanía con acciones de formación para crear vínculos amorosos positivos e igualitarios es muy beneficioso para prevenir situaciones de violencia y problemas emocionales y psicológicos que impactan a todos los niveles (económico, social, sanitario, etc.).

2. 2. 2. 13. Satisfacción respecto a la vida sexual

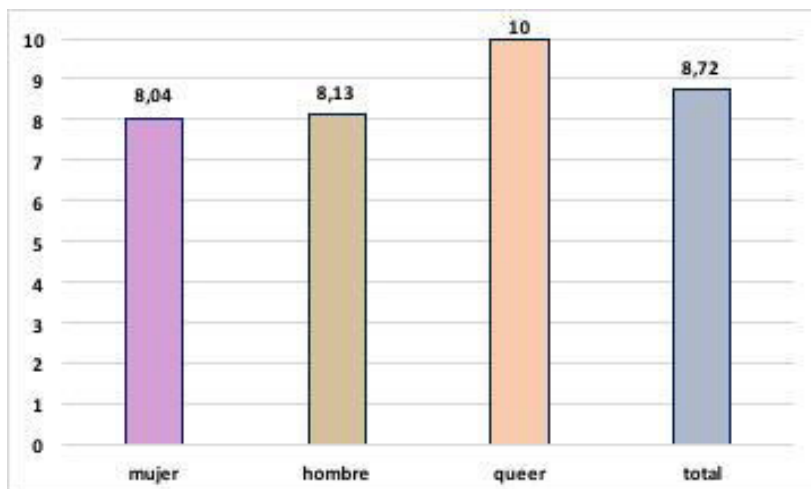
La sexualidad es un universo complejo en el cual intervienen aspectos tanto biológicos, como psicológicos y sociales. La sexualidad puede definirse en un sentido amplio, como una forma de comunicación humana y como una fuente de salud, placer, afectividad y reproducción. La sexualidad es plural y existe en todas las fases del ciclo vital desde la infancia hasta la vejez. El sexo (el cuerpo sexuado) y la sexualidad van unidos. El cuerpo sexuado es el lugar donde la sexualidad reside y se hace posible. La sexualidad está íntimamente relacionada con el placer, la comunicación y el intercambio afectivo. Es algo que, según la Organización Mundial de la Salud, “nos motiva a buscar afecto, placer, ternura e intimidad”. Es, por tanto, un indicador importante de felicidad, atravesado por las relaciones de género y la diversidad. La sexualidad es un término dinámico, vivida y entendida por las personas (mujeres, hombres, queer, trans, heterosexuales, homosexuales, etc.) de modos diversos a lo largo y ancho de la geografía mundial atendiendo a las diferentes culturas, creencias y modelos de educación. El patriarcado y las religiones han desempoderado enormemente a las personas en la expresión y el disfrute del placer. A los hombres, en general, se les ha conducido hacia la búsqueda de una sexualidad genital asociada a la satisfacción de sus necesidades biológicas “incontrolables”, y a la visión de las mujeres, niños/as u otros hombres como objeto sexual. La presión social existente hacia la obligatoriedad de mostrar una gran potencia y manejo sexual angustia a muchos hombres. A las mujeres, por el contrario, se les ha negado durante mucho tiempo la vivencia autónoma y libre de esta dimensión humana. La socialización de género las lleva a vivir la sexualidad de una forma más global a la vez que desde la culpa. Los hombres, a lo largo de su vida tienen más parejas sexuales que las mujeres, como puede observarse en la Encuesta de Salud y Hábitos Sexuales del INE (2010). Un 27,3% de los hombres que han tenido relaciones sexuales alguna vez, las ha mantenido con mujeres que ejercen la prostitución.



Fuente INE

La vida sexual de la población de Villena es, al parecer según los datos, elevadamente satisfactoria, sobre todo para la persona queer (Sobresaliente 10).

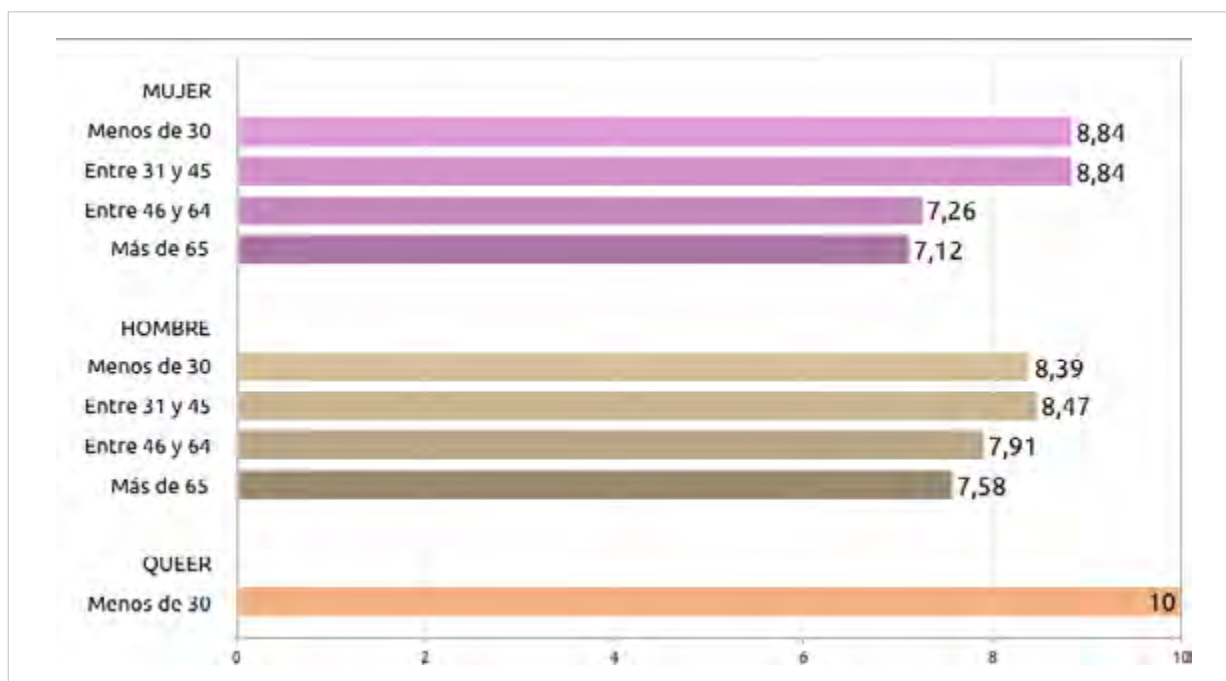
Gráfico 63. Satisfacción con respecto a mis relaciones sexuales por identidad de género



Fuente cuestionario 1

Atendiendo a la diversidad generacional, puede observarse que las personas de mayor edad, aunque muestran una media de notable, son las que muestran la media más baja.

Gráfico 64. Satisfacción con las relaciones sexuales por edad e identidad de género



Fuente Cuestionario 1

En conclusión, la muestra de Villena responde a este indicador con una nota bastante elevada. Los cambios sociales y la realización de programas de educación sexual y empoderamiento en distintos espacios y asociaciones (sobre

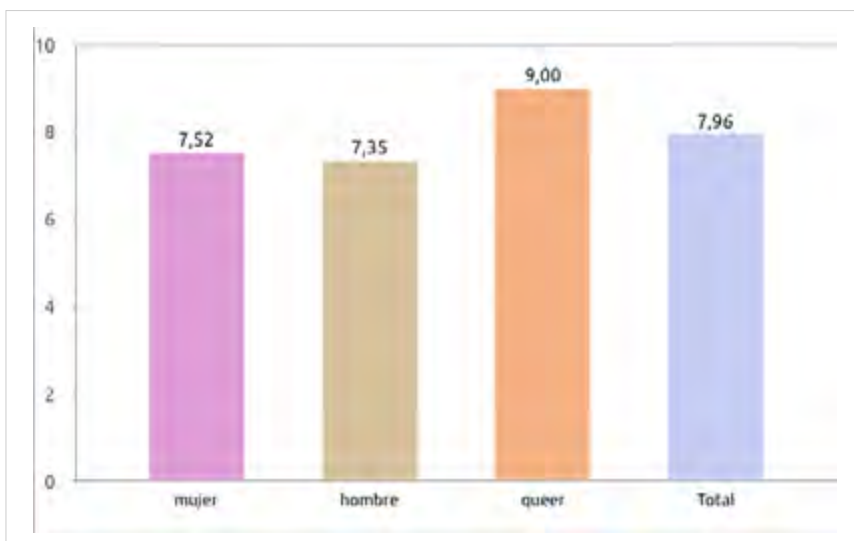
todo de mujeres) han mejorado la vida sexual de la población (sobre todo de las generaciones más jóvenes). Sin embargo, los datos estadísticos nacionales y locales sobre enfermedades de transmisión sexual, abortos y embarazos no deseados, y violencia de género (maltrato en las relaciones de pareja, abusos, violaciones, trata de personas con fines sexuales, etc.) y la realidad que llena muchos espacios terapéuticos hace necesario seguir trabajando para que la sexualidad sea vivida de forma libre y respetuosa (con uno/a mismo/a y las parejas sexuales).

2. 2. 2. 14. Asertividad

La asertividad es la capacidad para expresar el propio Yo, opiniones e ideas desde la libertad y la comunicación empática, respetando los propios derechos y los de las demás personas. Implica un nivel de empoderamiento y conciencia elevado. Por el contrario, existen dos estilos no asertivos relacionados con el miedo y el binomio dominio/sumisión: la pasividad y la agresividad. En el primero, la persona se bloquea a sí misma, evitando expresarse en muchos sentidos. La persona agresiva actúa desde el dominio y el autoritarismo tratando de imponerse, controlar, culpar o “salirse con la suya”. En ambos existe un patrón o arquetipo de victimismo importante.

Aunque ante la pregunta *“Me considero una persona asertiva”*, la mayoría de las personas responde “Notablemente”, de nuevo al igual que sucedía con la autoestima, sospechamos que las respuestas dadas no son del todo fiables por los motivos expresados en la introducción al apartado. Los estudios reflejan un cierto desempoderamiento de la mayoría de la población, mostrando tendencia al estilo pasivo las mujeres y al estilo agresivo los hombres por la socialización de género.

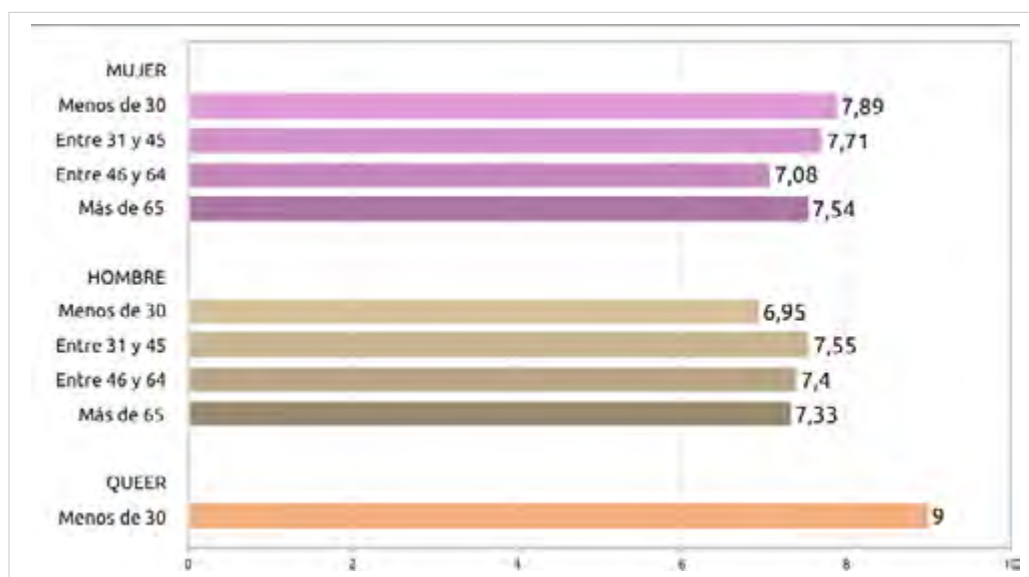
Gráfico 65. Asertividad por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

Los hombres más jóvenes también presentan la media más baja con un Bien alto, al igual que las mujeres de mediana edad hasta los 64 años.

Gráfico 66. Asertividad por identidad de género y edad



Fuente cuestionario 1

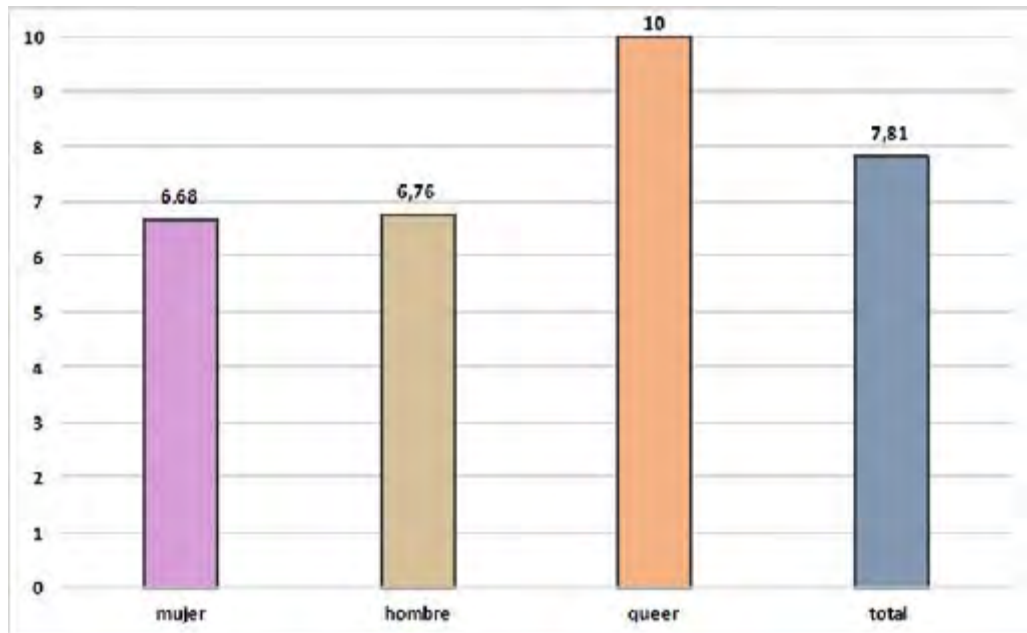
En resumen, los resultados de la muestra no concuerdan con numerosos estudios realizados al respecto, ya que según las puntuaciones Villena es una ciudad asertiva. Las mujeres, sin embargo, presentan medias más bajas que los hombres, por lo que es recomendable desarrollar actuaciones de empoderamiento personal y subir sus niveles de autoestima y asertividad.

2. 2. 2. 15. Conciliación entre vida privada y laboral

La conciliación de vida privada y laboral es un factor muy importante para el bienestar personal. Tener tiempo para uno/a mismo/a y para atender cuestiones domésticas y familiares es un regalo del que muy pocas personas disfrutan. Las largas jornadas laborales son una tónica común sobre todo en los países mediterráneos. Aún lo son más para las mujeres que por su rol social de género cumplen con una doble jornada laboral. No es así en Europa del Norte donde existen numerosas políticas de conciliación tanto a nivel gubernamental como organizacional (permisos parentales intransferibles, teletrabajo, excedencias, etc.). Las personas aportan más y mejor a su familia, comunidad y a sus empresas cuando se respeta su vida privada, descanso, intereses personales, etc.

En Villena, ante la pregunta *“Me siento feliz respecto al balance de la conciliación entre vida privada y laboral”*, la evaluación mayoritaria es de Notable y Bien. La persona queer, aún sin trabajar, valora este indicador con un 10, hecho que aumenta la media. Sin tener en cuenta este caso, la media sería de 6,72. Una puntuación relativamente lejana de lo que sería deseable.

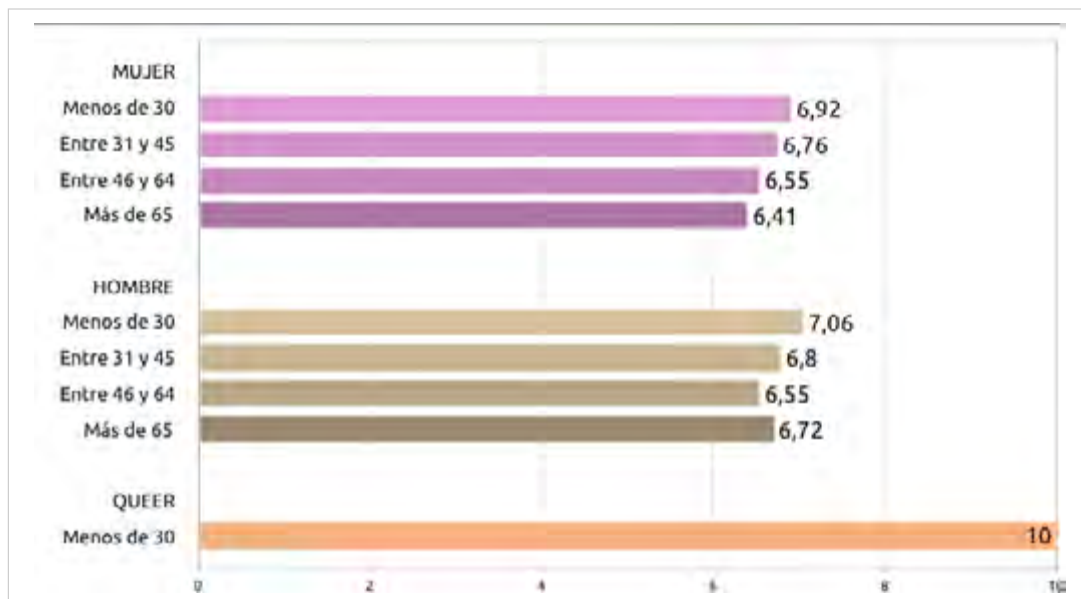
Gráfico 67. Grado balance vida familiar y laboral por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

Al analizar el indicador teniendo en cuenta la diversidad generacional se observa que las personas, tanto mujeres como hombres, de entre 46 años y 65 años son las menos satisfechas. Edades donde la cargas familiares y laborales tienen mayor peso. Las personas mayores de 65 años responden a este indicador, sin estar en edad laboral. Cabe preguntarse si a pesar de estar jubilados siguen trabajando de manera sumergida.

Gráfico 68. Grado balance vida familiar y laboral por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

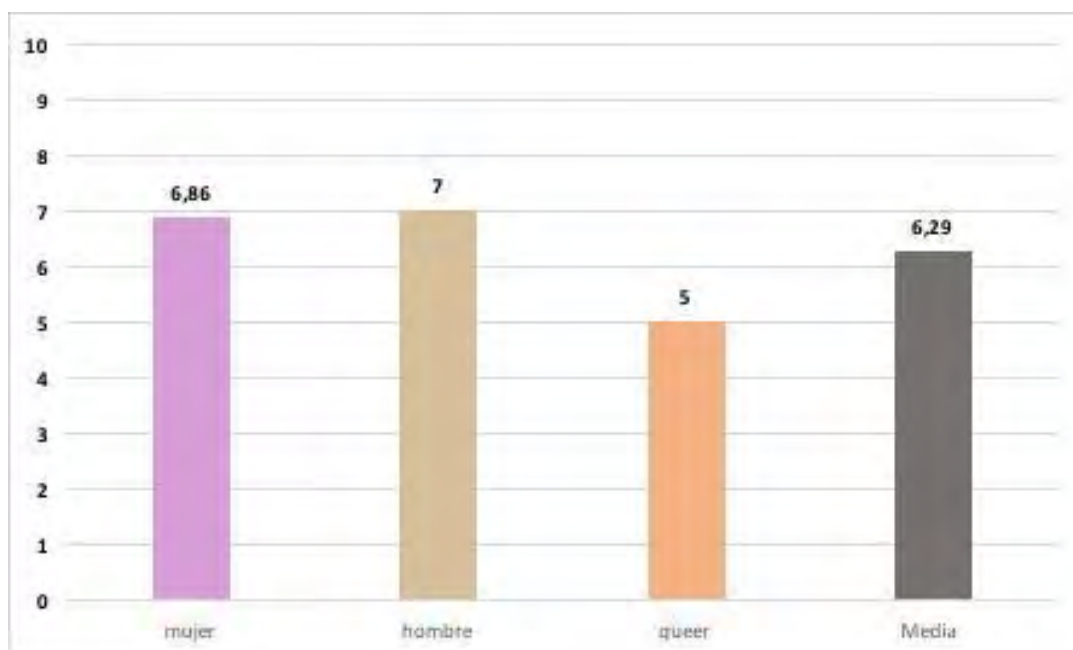
En síntesis, la población de Villena se siente medianamente satisfecha con su balance entre vida privada y laboral. Las acciones de conciliación deben tenerse en cuenta para mejorar su bienestar (salud psicoemocional y física, y nivel de felicidad) y la calidad de su aportación tanto a su entorno privado y familiar como laboral.

2. 2. 2. 16. Gestión/control mental y emocional (inteligencia emocional)

La capacidad para gestionar mente y emoción es una habilidad manejada por personas muy empoderadas. Requiere dominar la práctica del mindfulness o conciencia plena, entre otras cuestiones, y ciertamente requiere adiestramiento y práctica. En general, las personas suelen identificarse con sus pensamientos sin ser conscientes de que su mente es un mecanismo a su servicio que puede dirigir desde su consciencia o voluntad. La salud psicoemocional depende mucho de este factor. Los altos niveles de victimismo, juicio, culpa, estrés, ansiedad, depresión, etc. existentes entre la población demuestran que escasea esta habilidad.

Ante la pregunta *“Soy capaz de controlar mi mente, parar pensamientos recurrentes y estar en paz”*, la población de Villena se puntúa con una media de Bien. Como se ha comentado arriba el control emocional y mental es una habilidad de la que carece gran cantidad de personas.

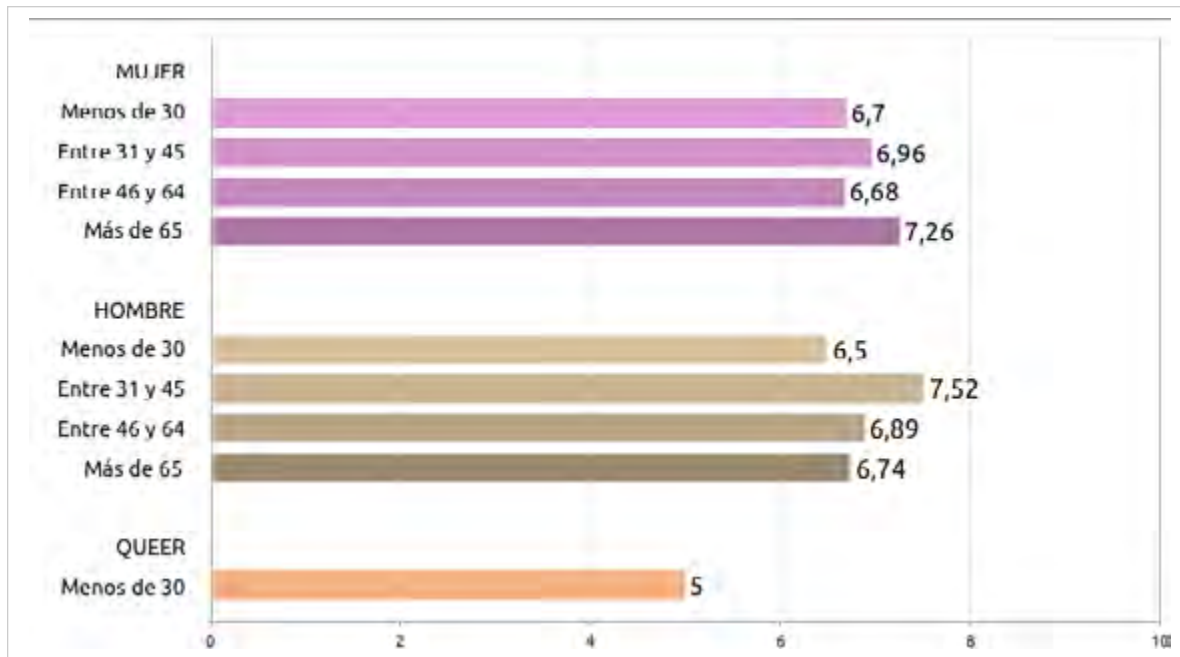
Gráfico 69. Control mental por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

Las personas más jóvenes (menores de 30 años) son las que presentan la media más baja. No existen diferencias significativas entre los distintos grupos de edad e identidad de género, a excepción de la persona queer con un Suficiente.

Gráfico 70. Control mental por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

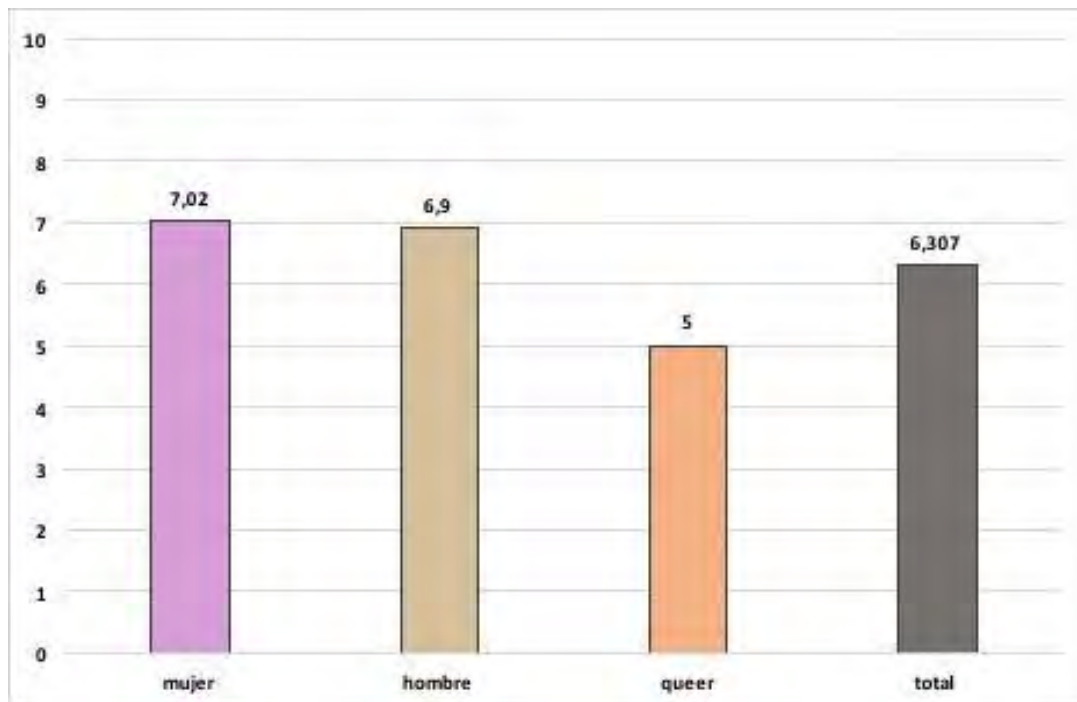
En conclusión, la ciudadanía villenense siente que tiene una habilidad moderada de gestión emocional y mental (con una media de Bien), siendo las mujeres las que reflejan medias más bajas que los hombres y la persona queer la media más baja. Lograr en este indicador el 10 sería un gran logro en pro de la igualdad y la felicidad. Empoderar a la ciudadanía con formación para que tome consciencia de su poder en la gestión de mente, emociones, comportamientos y cuerpo, y así crear una vida más sana, satisfactoria y feliz genera grandes retornos de inversión (aumento de la salud psicoemocional, mejora de relaciones y de la cohesión social, innovación y creatividad, prevención de conflictos personales y sociales, de violencia y violencia de género, y un largo etcétera).

2. 2. 2. 17. Intuición (Inteligencia emocional)

La intuición o “sexto sentido” es un habilidad estereotipadamente considerada femenina (no queriendo decir con esto que los hombres no la posean). Implica la integración de razón y emoción y una escucha personal profunda.

Según las respuestas dadas a la pregunta “A la hora de tomar decisiones me dejo guiar por mi intuición”, la población de Villena considera que usa medianamente el llamado “sexto sentido” (con un Bien). No aparecen diferencias significativas entre mujeres y hombres con puntuaciones ligeramente superiores a favor de las primeras. La persona queer que presenta una media de Suficiente.

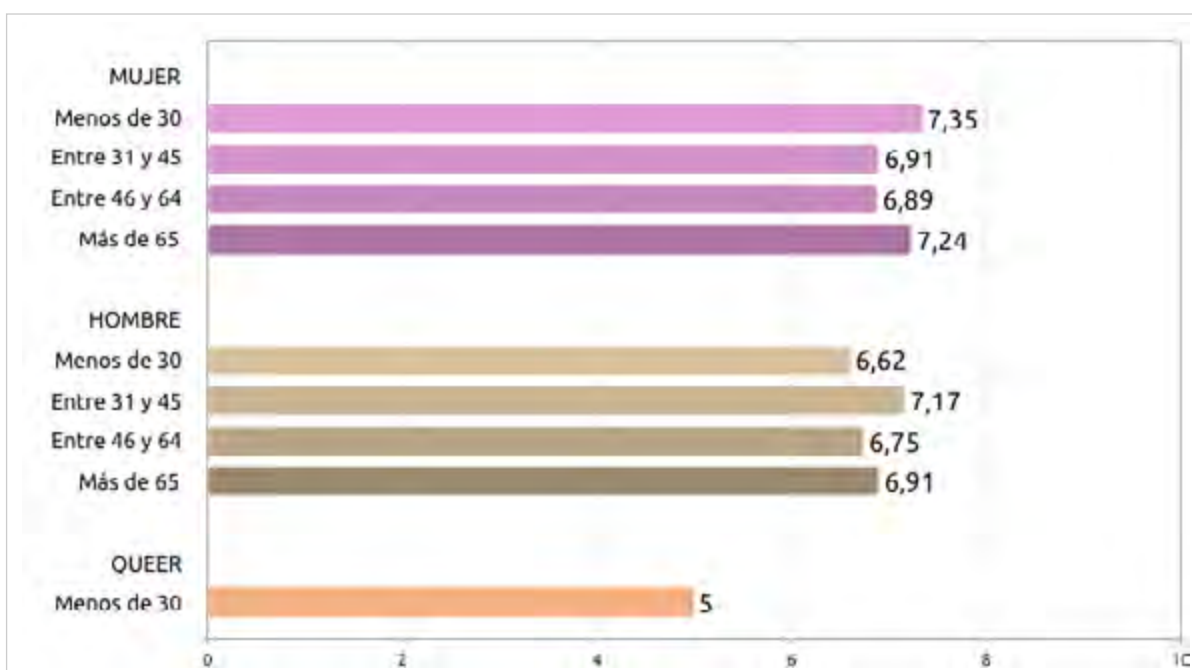
Gráfico 71. Uso de la intuición por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

No se observan diferencias notables entre los distintos grupos de edad, aunque las mujeres jóvenes son las que expresan en mayor medida que usan la intuición al tomar decisiones.

Gráfico 72. Uso de la intuición por identidad de género y edad



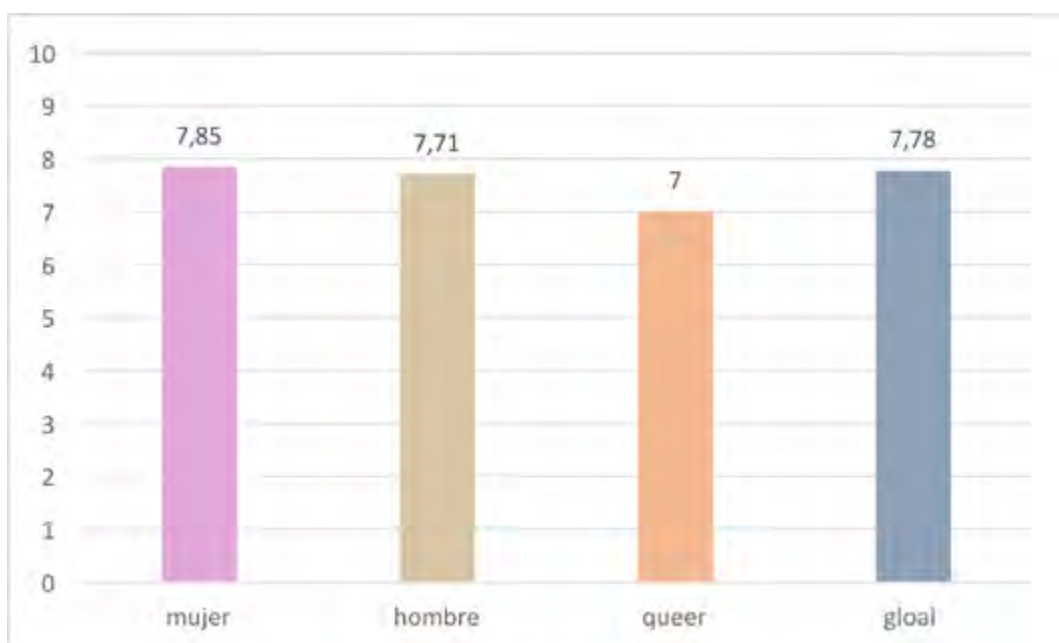
Fuente Cuestionario 1

En conclusión, la población de Villena contradice la investigación existente sobre el uso de la intuición. Se considera que es una habilidad asociada a la feminidad y que las mujeres por su socialización tienen mayor tendencia a manejarla. Sin embargo, en Villena, los hombres se auto-valoran con más intuición. Cabría realizar más investigación para validar las respuestas a este indicador. La intuición es una dimensión de la inteligencia emocional muy necesaria para tomar decisiones acertadas, establecer límites precisos o alejarse de personas y situaciones dañinas, entre otras cuestiones. Es, por ello, un factor importante a desarrollar en toda la población mediante formación específica.

2. 2. 2. 18. Libertad personal y autonomía

Ésta es una de las variables analizadas por el Informe Mundial de Felicidad ONU. La libertad es un indicador de un elevado nivel de empoderamiento personal. La capacidad para expresar el propio Yo y tomar decisiones de forma autónoma es un gran predictor de felicidad. Villena tiene una población que se siente bastante libre y autónoma, dado que presentan puntuaciones de Notable ante la pregunta “Poseo libertad personal y autonomía sobre mi vida” en las tres categorías de identidad de género.

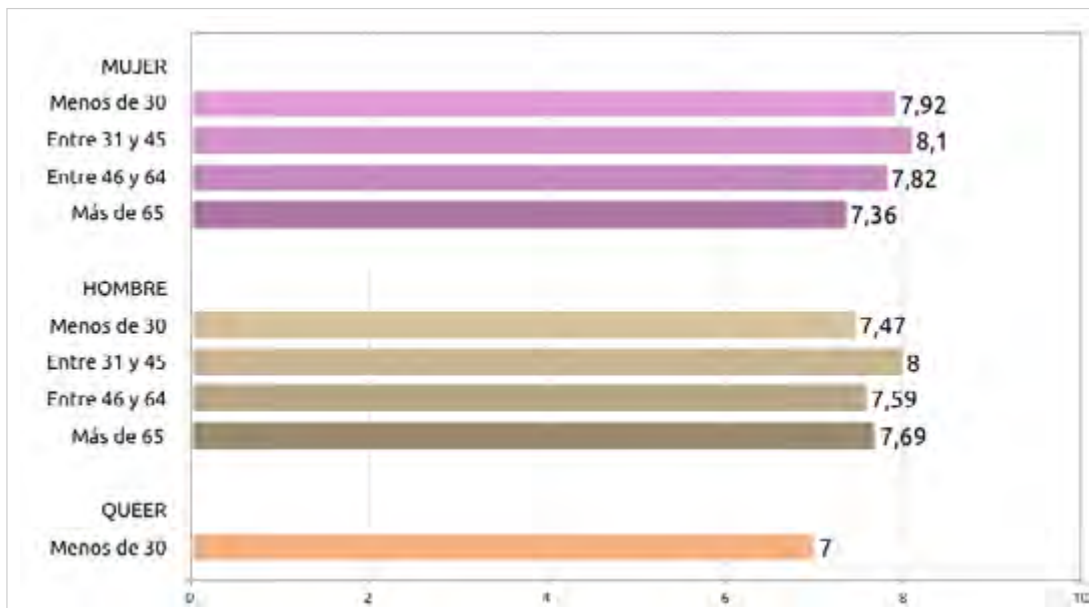
Gráfico 73. Libertad y autonomía por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

Atendiendo a la diversidad generacional no aparecen diferencias significativas. El grupo de edad más libre y autónomo es el comprendido entre los 31 años y los 45 años. Años en los que se logra independencia personal y económica, y la identidad personal se ha asentado.

Gráfico 74. Libertad y autonomía por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

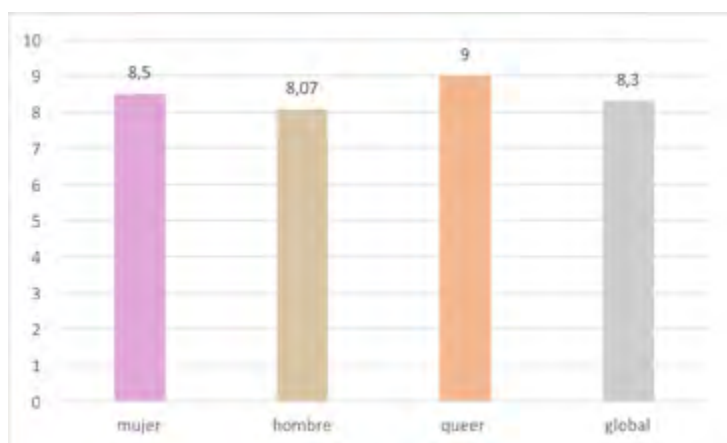
En síntesis, la población de Villena se siente Notablemente libre para tomar decisiones, no existiendo diferencias importantes por identidad de género y otras características de diversidad.



2. 2. 2. 19. Red de apoyo en caso de necesidad

Contar con apoyo familiar y de amistades en casos de necesidad es otra de las variables analizadas por el Informe Mundial ONU. La persona queer puntúa con Sobresaliente, seguido de las mujeres y después por los hombres. En general sienten que cuentan con una red familiar de apoyo, algo como se ha comentado característicos de los países mediterráneos y que en Villena se da de forma Notable.

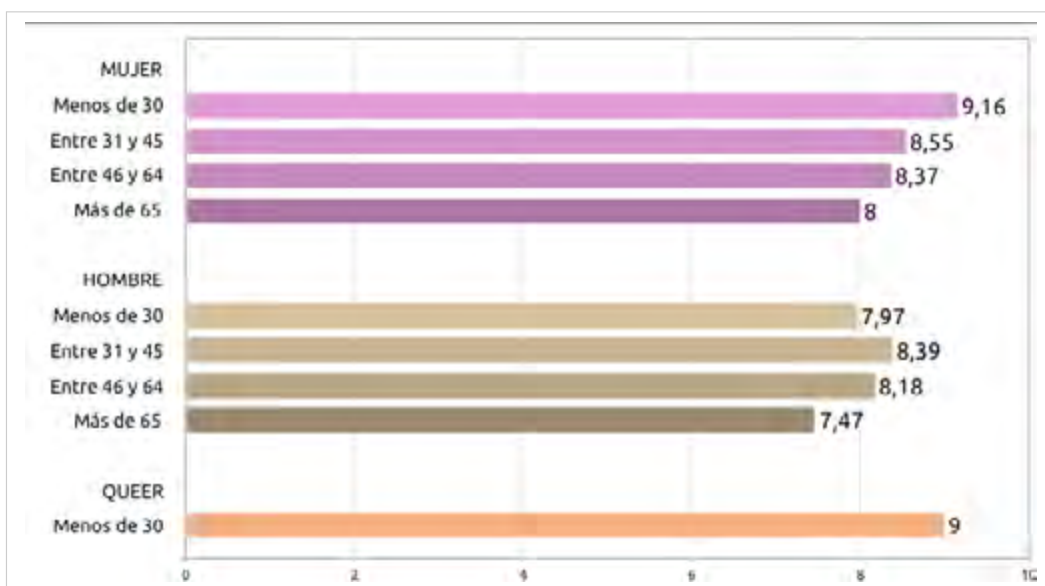
Gráfico 75. Red de apoyo por identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

Las personas menores de 30 años se sienten muy apoyadas (Notable alto), mientras que las mayores de 65 años, aunque con puntuación también de Notable, tienen una media de casi un punto menos. Elemento necesario a mejorar dado el envejecimiento de la población y sus elevadas necesidades de cuidado y apoyo.

Gráfico 76. Red de apoyo por identidad de género y edad.



Fuente Cuestionario 1

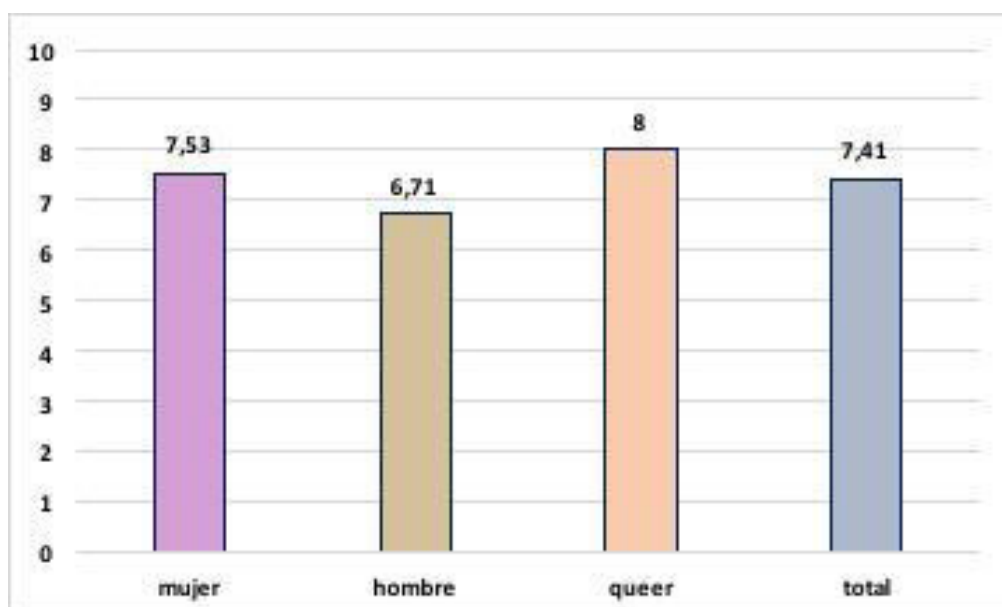
2. 2. 2. 20. Generosidad y solidaridad

La generosidad es otra de las variables analizadas por el Informe Mundial ONU. Mide el grado de empatía y cohesión social. El grado en que las personas son conscientes de las dificultades que otras personas atraviesan, así como de la desigualdad imperante es signo de inteligencia social. Una comunidad unida está más empoderada que separada e individualista. Desgraciadamente, la sociedad patriarcal y neo-liberal vive desde una ceguera social amplia sustentada por grandes prejuicios clasistas, racistas, sexistas, homófobos...

La población de Villena es, afortunadamente, bastante solidaria y generosa, aunque más la persona queer y las mujeres que los hombres (un hecho seguramente producido porque la feminidad está más asociada al desarrollo de actitudes y comportamientos de apoyo, cooperación y solidaridad asociadas a la "ética del cuidado"). También está constatada la llamada triple jornada de las mujeres, sumada a la primera externa y a la segunda doméstica. La tercera tiene que ver con su elevada participación en causas sociales y solidarias, y en el esfuerzo que hacen por mantener vivas las redes afectivas familiares y amistosas.

Las puntuaciones medias dadas en Villena a la pregunta "*Me considero una persona generosa y colaboro con organizaciones benéficas o solidarias*", son las siguientes según identidad de género.

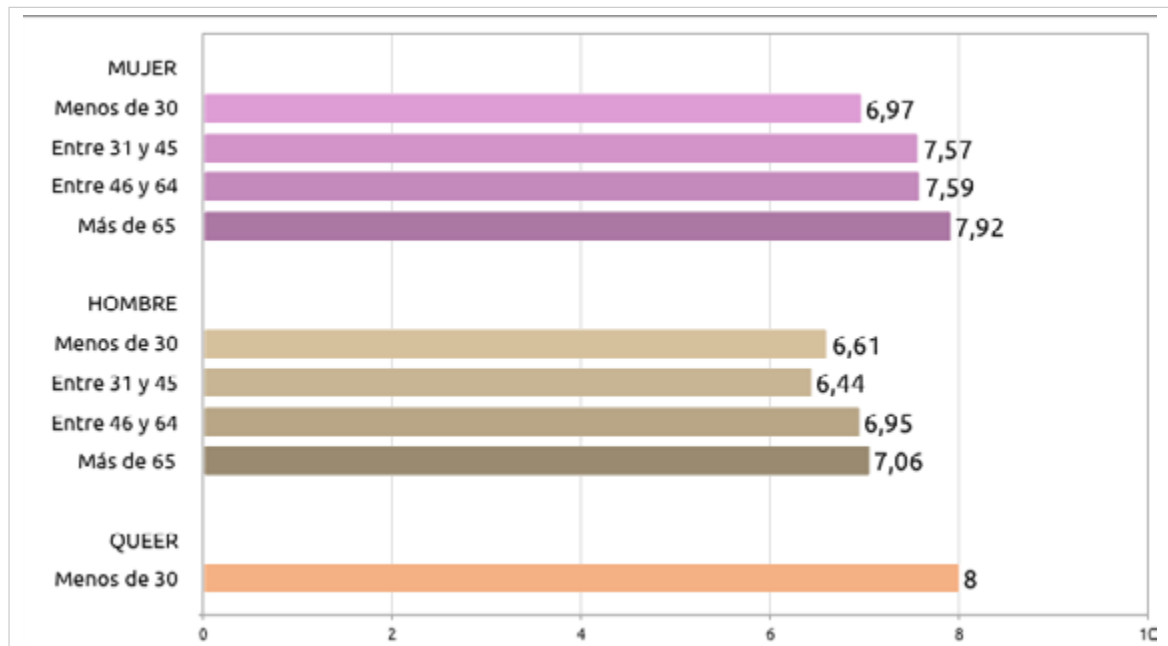
Gráfico 77. Generosidad por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

A mayor edad, mayor generosidad y solidaridad. Las mujeres mayores de 65 años y los hombres también de este tramo de edad son las personas más generosas y solidarias (exceptuando a la persona queer que tiene menos de 30 años).

Gráfico 78. Solidaridad por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

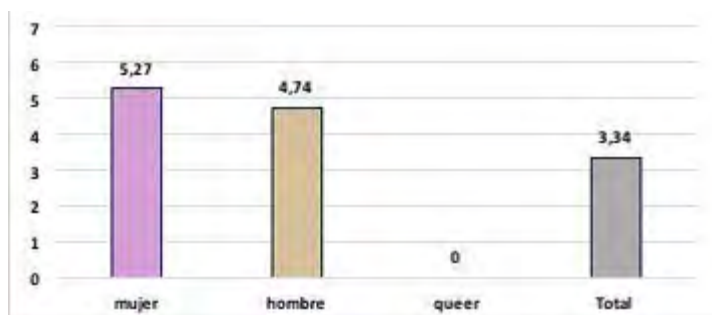


2. 2. 2. 21. Confianza en el gobierno local

Este indicador se analiza en el Informe de Felicidad ONU con especial importancia. Sin duda, la salud de un gobierno es fundamental para que la ciudadanía se sienta segura, apoyada y respetada, así como para que el funcionamiento generalizado de los servicios no se resienta por reducciones de presupuestos, malas políticas sociales, etc.. Las puntuaciones, al igual que con el salario, descienden drásticamente.

En Villena, la confianza en la salubridad del gobierno local es mediana. Las medias de mujeres y hombres ante la pregunta *“Considero que la administración local está libre de corrupción”* son de Suficiente. Sin embargo, la persona queer responde con un 0.

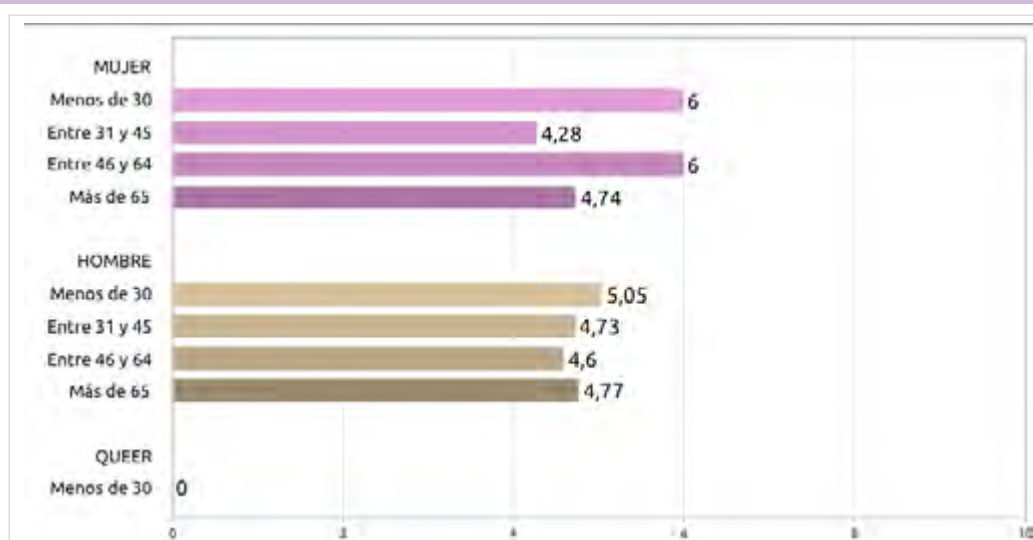
Gráfico 79. Confianza en gobierno local por identidad de género



Fuente cuestionario 1

Por grupos de edad, quienes más confían en la transparencia del gobierno local son las personas más jóvenes. Quienes menos las de entre 31 años y 45 años. Las mujeres mayores de 65 años también “suspenden” a la administración de la ciudad de Villena. Los hombres a partir de los 31 años tienen una confianza deficiente. A pesar de estas puntuaciones, hay mayor confianza en el Ayuntamiento de Villena que en la Generalitat Valenciana y en el gobierno nacional como veremos a continuación.

Gráfico 80. Confianza en gobierno local por edad e identidad de género

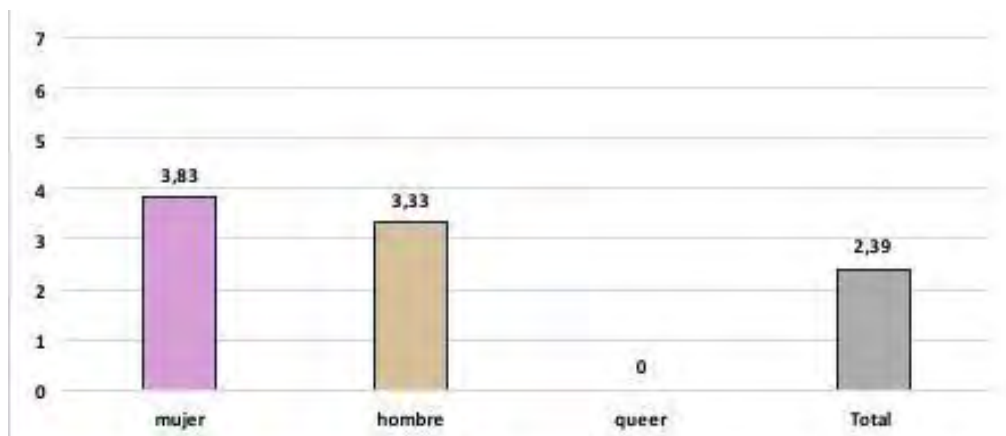


Fuente Cuestionario 1

2. 2. 2. 22. Confianza en el gobierno autonómico

En general se desconfía ampliamente de la administración autonómica dado que las puntuaciones a la pregunta *“Considero que la administración nacional está libre de corrupción”* no llegan al 4 de media (la persona queer responde con un 0), y existen muchas puntuaciones de 0.

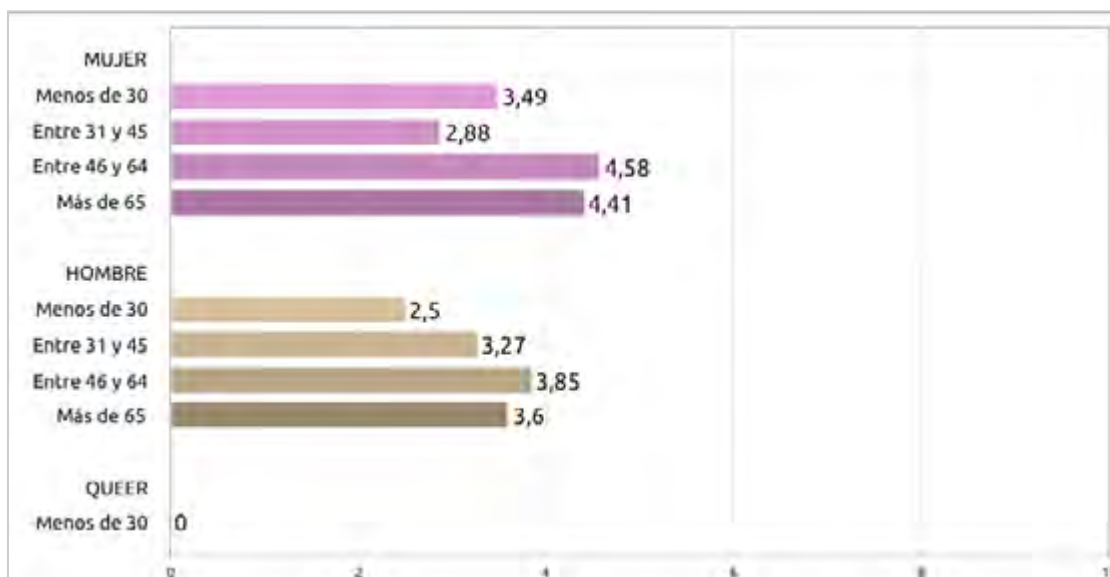
Gráfico 81. Confianza en gobierno autonómico por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

Atendiendo a las diferencias por diversidad generacional podemos afirmar que a menor edad más desconfianza, a excepción de los hombres mayores de 65 años que también valoran con puntuación más baja su confianza que los de entre 31 años y 64 años (con diferencias muy sutiles).

Gráfico 82. Confianza en gobierno autonómico por identidad de género y edad

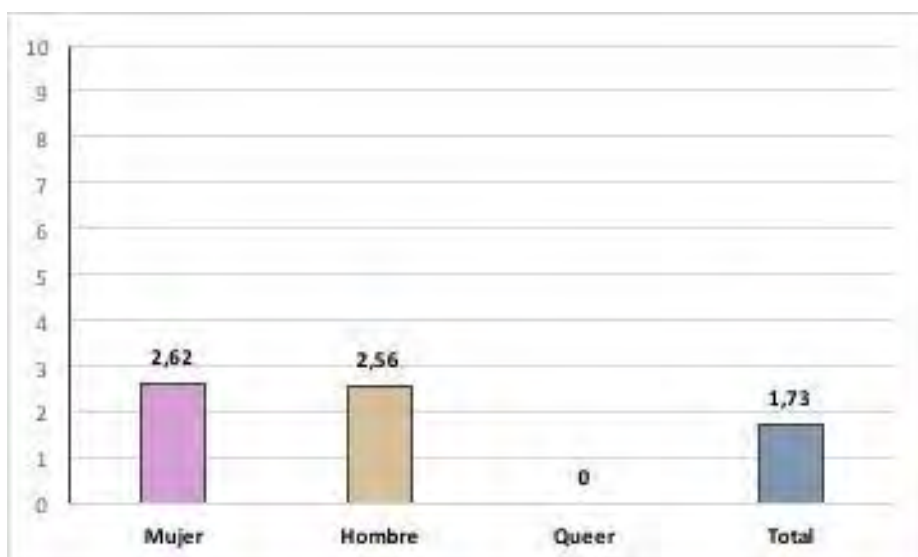


Fuente Cuestionario 1

2. 2. 2. 23. Confianza en el gobierno nacional.

La crítica se agudiza cuando se trata de valorar la corrupción del gobierno nacional. La media global a la cuestión “Considero que la administración nacional está libre de corrupción” no llega al 2.

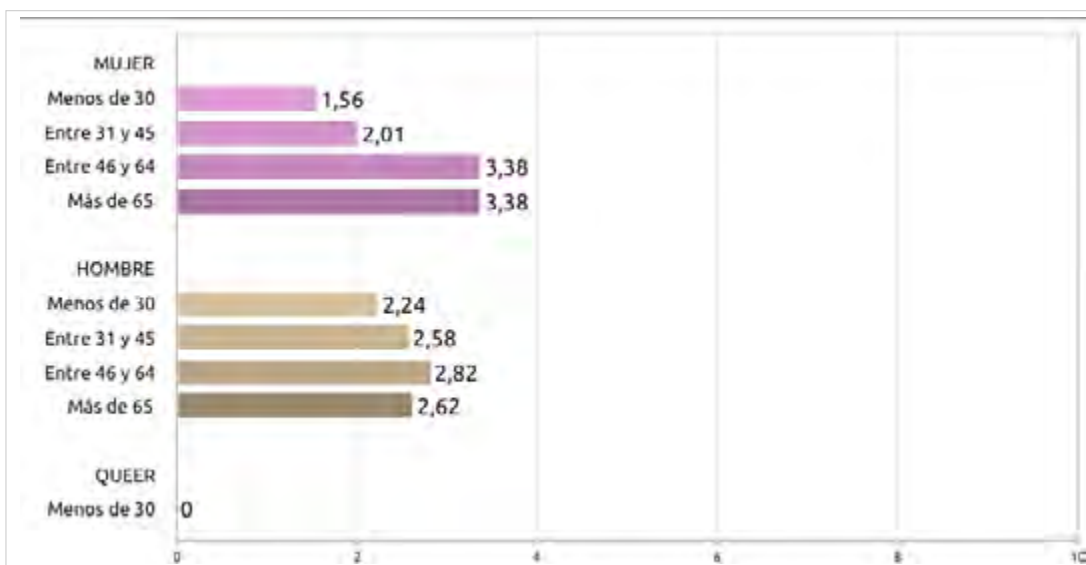
Gráfico 83. Confianza en gobierno nacional por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

Por grupos de edad, los que menor confianza presentan en el gobierno nacional son las mujeres y los hombres entre 31 años y 45 años. Las mujeres de entre 46 años y 65 años otorgan las puntuaciones más altas a este indicador (aunque no llegan en ningún caso al 3,5).

Gráfico 84. Confianza en gobierno nacional por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

En conclusión, la opinión de la gran mayoría de las personas encuestadas es que los gobiernos no están libres de corrupción, sobre todo el nacional, seguido del autonómico. Según la Encuesta de Satisfacción del CIS en 2015, el 20% de la población española considera que la corrupción es el principal problema de España, cifra tan solo superada por el paro (54%). El Ayuntamiento de Villena, dentro del descontento general, logra una puntuación media de Suficiente (puntuación que desciende al 3,35 teniendo en cuenta la media de la persona queer). Los gobiernos autonómicos y nacional son considerados ampliamente corruptos. Acciones y políticas para lograr una mayor transparencia y control de las personas que trabajan como personal político y técnico y aumentar la participación ciudadana en la toma de decisiones son claves para lograr devolver la confianza a la ciudadanía.



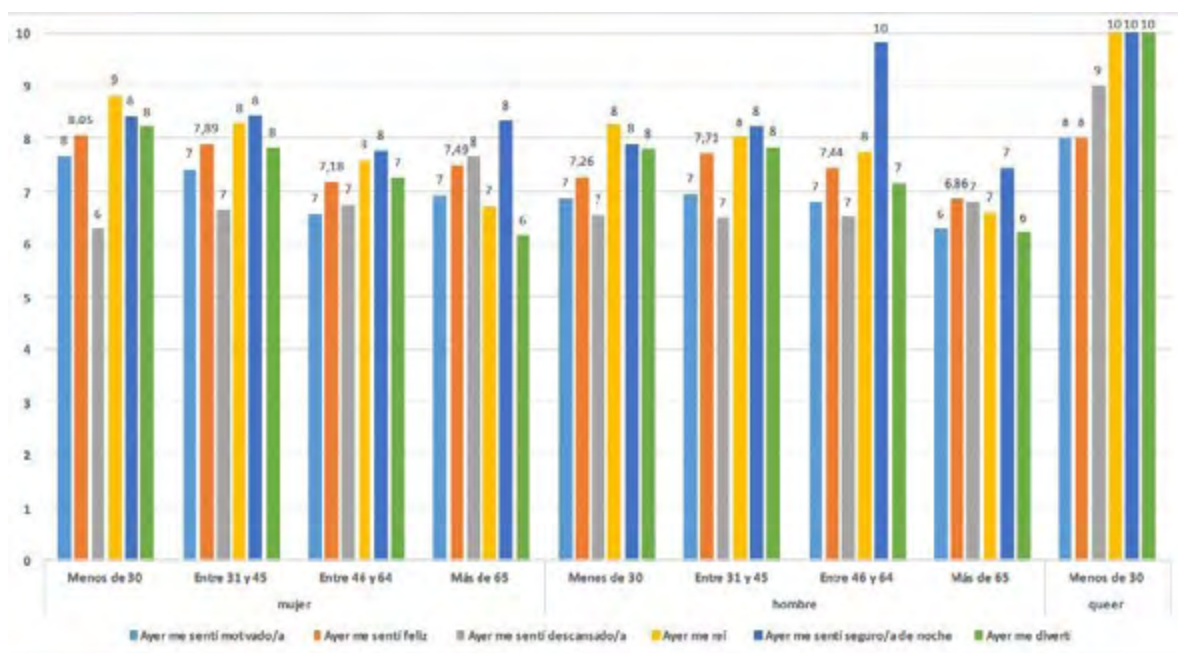
2. 2. 2. 24. Afectos positivos y negativos

La medición de las emociones es una de las grandes innovaciones del Informe Felicidad ONU y de los desarrollados por diversos países punteros en el estudio de la Felicidad. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en el documento Guidelines on Measuring Subjective Well-being (2013) recomienda su análisis como uno de los indicadores básicos a tener en cuenta, más que los ingresos o las estadísticas objetivas sobre indicadores materiales respecto al nivel de vida. Se consideran las 6 emociones positivas y negativas que más impacto han mostrado en todas las investigaciones existentes sobre su validez para explicar el nivel de felicidad y las diferencias de género, edad, etc. por países. A continuación se muestran los resultados obtenidos en la muestra representativa de la ciudadanía de Villena.

Afectos positivos

Sentirse feliz¹¹, motivado/a y seguro/a, así como reír, divertirse y estar descansado/a son las seis experiencias emocionales positivas tenidas en cuenta en los análisis mundiales. Se han redondeado los decimales para facilitar la interpretación. Recordamos que la puntuación de 10 es la mejor en este apartado.

Gráfico 85. Afectos positivos por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

11 En este caso felicidad se entiende como una emoción del instante y no una evaluación respecto a la vida en general como se ha considerado en apartados anteriores de felicidad y también en el estudio FID de Villena.

En general, la ciudadanía de Villena sintió **felicidad** de manera Notable, a excepción de los hombres mayores de 65 años. Las mujeres de entre 46 años y 64 años, aunque con una media de Notable, son las que menos experimentaron felicidad.

Las personas de Villena se sienten Notablemente seguras de noche. Es la emoción positiva más presente y con más peso en todos los grupos, sobre todo en los hombres de entre 46 años y 64 años. Las mujeres de entre 46 años y 64 años son las que menos seguras se sienten de noche (aunque con una media de Notable alto). Las mujeres menores de 30 años se sienten más seguras que los hombres de esta edad, aunque como veremos después contradice los resultados encontrados respecto al miedo experimentado (sobre todo por las mujeres más jóvenes y mayores).

La siguiente emoción positiva muy presente es la risa con medias de Notable alto en muchos de los grupos investigados y un 10 para la persona queer. La diversión también es un elemento importante que favorece el bienestar de Villena y que refleja puntuaciones de Notable en todas las edades (la persona queer con un 10), menos en las personas mayores de 65 años. La diversión y la risa son emociones inversamente proporcionales a la edad. Son recomendables actuaciones para elevar estos afectos positivos entre las personas más mayores, ya que los niveles de calidad de vida y salud mejorarían notablemente.

La experiencia afectiva menos vivenciada por la población de Villena es **estar descansado/a**. Las mujeres menores de 30 años son las más cansadas, seguido de los hombres de entre 31 años y 64 años. Las mujeres de estos tramos de edad también reflejan cierto nivel de cansancio. Aunque las medias sean altas, los datos reflejan que un porcentaje elevado de población está cansado/a.

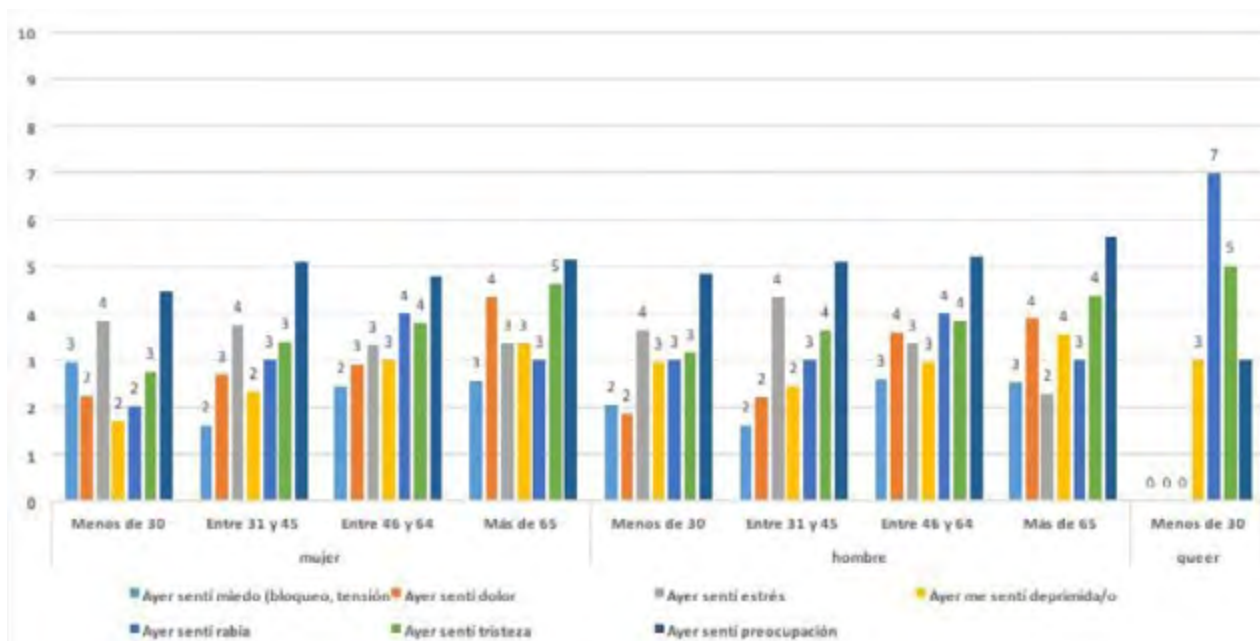
Las personas más **motivadas** son las mujeres jóvenes y la persona queer, que también es menor de 30 años. A medida que avanza la edad las personas se van sintiendo menos motivadas tanto entre los hombres como entre las mujeres. Las mujeres que tienen entre 46 años y 64 años no alcanzan el Notable. Las medias dadas a este indicador no son todo lo altas que deberían ser dada la importancia que la motivación tiene respecto a la vida laboral y privada.



Afectos negativos

Sentir miedo, rabia, tristeza, dolor, ansiedad y preocupación son las seis experiencias emocionales negativas tenidas en cuenta en los análisis mundiales de felicidad y también en el estudio FID de Villena. Se han redondeado los decimales para facilitar la interpretación. Recordamos que la puntuación de 0 es la mejor en este apartado.

Gráfico 86. Afectos negativos por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

En términos generales de todas las edades e identidades, las mujeres de menos de 30 años son las que más **miedo** sintieron seguido de las mujeres mayores de 65; mientras que la persona queer no sintió miedo en absoluto. Los hombres de entre 46 años y 64 años, así como los mayores de 65 años también muestran una media cercana a 3 puntos. No existen diferencias significativas para el resto de edades entre mujeres y hombres. Aunque las medias no sean altas, los datos reflejan que existe un porcentaje importante de mujeres jóvenes que sienten miedo. Aunque cabría indagar en los motivos de su miedo podemos sospechar que se deba a posibles situaciones de violencia y violencia de género (acosos, mobbing, etc.). Campañas y programas de prevención de violencia, así como de empoderamiento personal son muy recomendables para reducir la existencia de este indicador.

En lo que respecta al **dolor**, las mujeres de más de 65 años son las que más lo padecieron. Los hombres de entre 46 años y 64 años, así como los mayores de 65 años relatan sentir dolor con una media cercana al 4. Les siguen las mujeres de entre 46 años y 64 años. La persona queer no sintió dolor. De entre los hombres, son los menores de 30 años los que menos los sintieron. Lo mismo sucede entre las mujeres. Las que menos dolor tienen son las más jóvenes. Los resultados van en la línea de los datos relativos a satisfacción con la salud. Las mujeres de más edad son las que peor salud percibida presentan. Resulta preocupante que un elevado porcentaje de las personas en edad activa relatan sentir dolor. La salud es un elemento básico a tener en cuenta en las políticas de cualquier administración, siendo muy recomendable profundizar en la investigación y aumentar programas para potenciar

el bienestar y prevenir dolencias y enfermedades que aumentan los gastos sanitarios y organizacionales (por bajas por enfermedad, etc.)

Las personas que sienten más niveles de **estrés** son los hombres de entre 31 años y 45 años, seguido de las mujeres de esta franja de edad. Les siguen en intensidad mujeres y hombres menores de 30 años y después las edades comprendidas entre 46 años y 64 años. Las personas más mayores ya no sienten niveles muy elevados de estrés. La persona queer no sintió estrés en absoluto. Estos datos muestran, aunque las medias no sean altas, que un porcentaje elevado de la población activa sufre estrés, algo muy negativo para sus vidas privadas, así como a nivel organizacional. La gestión del tiempo, conciliación y corresponsabilidad requiere ser trabajada tanto en el ámbito público como en el privado. Además, empoderar a las personas para que desarrollen habilidades de mindfulness, y gestión de pensamientos y emociones resulta ser muy beneficioso.

Los hombres de más de 65 años seguido de las mujeres de esta edad son los que más **depresión** sintieron. Esto puede ser debido a que los hombres por encima de la edad de jubilación pierden parte de su identidad. En el reparto clásico de roles el trabajo “productivo” es una parte fundamental de su existencia. La soledad, el empeoramiento de la salud y las dificultades materiales para tener una buena calidad de vida seguramente afecten aumentando los niveles de depresión de mujeres y hombres mayores de 65 años. Las mujeres de entre 46 años y 65 años muestran una media de 3 puntos. Dato importante a tener en cuenta y que confirma los estudios existentes sobre el malestar psicoemocional de las mujeres. La persona queer también muestra una media similar. Sería de interés realizar mayor investigación para ahondar en los motivos de este malestar. Son recomendables programas de empoderamiento personal dirigido a ambos grupos.

Un indicador muy relacionado con la depresión es la **tristeza**. De nuevo la edad incide especialmente, siendo las mujeres mayores de 65 años las que más puntuación obtienen seguido de los hombres de esta franja de edad. Mujeres y hombres de entre 45 años y 64 años muestran puntuaciones similares cercanas al 4. La persona queer muestra una puntuación elevada en este indicador. De nuevo decir que, aunque las puntuaciones medias no son altas, se observa que un porcentaje importante de la población se siente triste. Algo muy negativo para el bienestar global de una comunidad.

La **rabia** es el afecto negativo más relevante para la persona queer, muy por delante de las demás. Las mujeres y los hombres de entre 45 años y 64 años presentan medias de 4. Aunque no son datos alarmantes, la rabia es una emoción devastadora para el bienestar personal y comunitario. Programas de empoderamiento para el mindfulness, la gestión de emociones y la resolución positiva de conflictos prevendría muchas situaciones de violencia intrafamiliar y laboral.

La **preocupación** es la emoción negativa más presente en todos los grupos analizados (exceptuando la persona queer). Los niveles de **preocupación** masculina se incrementan con la edad, siendo los hombres de más de 65 años los que están más preocupados. No es tan clara la tendencia en las mujeres, entre las que las más preocupadas son las de 31 años a 45 años y las de más de 65 años. Valdría la pena investigar los motivos. Preocupación por el trabajo, el dinero, la familia, los hijos/as, la salud... Los niveles de preocupación en España han aumentado en los últimos años y su descenso en el ranking mundial debido al impacto de los afectos negativos en general es relevante.

En síntesis, aunque el balance entre afectos positivos y negativos en Villena es bastante equilibrado, se da la presencia de preocupación, tristeza, rabia y cansancio en una proporción elevada. La edad es un factor de mayor peso en la explicación de los indicadores que la identidad de género o el colectivo. A mayor edad menor predominancia de emociones positivas y mayor presencia de afectos negativos. Aunque no existan grandes diferencias sí puede afirmarse que el dolor se da más entre las mujeres.

Sentirse segura o seguro por la noche, seguido de sentir felicidad, risa y diversión son las experiencias afectivas predominantes. Un gran número de personas no se siente descansada ni todo lo motivada que sería recomendable para que el bienestar y la felicidad de Villena se mantenga elevado. Preocupación, estrés, tristeza y rabia son las emociones negativas predominantes de Villena y se dan de forma más o menos similar entre mujeres y hombres.



2.3. Datos de Salud y Bienestar social

En este apartado se incluye información relevante de las Concejalías de Salud y Bienestar Social en relación a tasa de maternidad, abortos, adicciones y perfil de personas usuarias de servicios. También se ofrecen datos obtenidos del Cuestionario 1 relativos a perfil de personas con dependencia y cuidadoras, así como de fuentes estadísticas como INE o IVE.

La Concejalía de Bienestar Social relata que tiene serias carencias respecto al registro de datos de las personas usuarias, así como respecto al conocimiento y manejo de indicadores de diversidad relativos a su área de actuación. Carencias relativas a sistemas informáticos de registro y análisis de datos que conviene subsanar para ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía. Conviene también que la Concejalía de Salud amplíe los registros de indicadores. Ofrecemos seguidamente los datos existentes y los recabados mediante el estudio FID.

2.3.1. Esperanza de vida

La esperanza de vida es un dato registrado por departamentos territoriales. Villena pertenece al departamento de Elda. La esperanza de vida de Villena es en 2013 de 82,9. Es cinco años mayor para las mujeres (85,4) que para los hombres (80,2), aunque como ya se ha visto anteriormente su calidad de vida y salud es peor.

Gráfico 87. Esperanza de vida

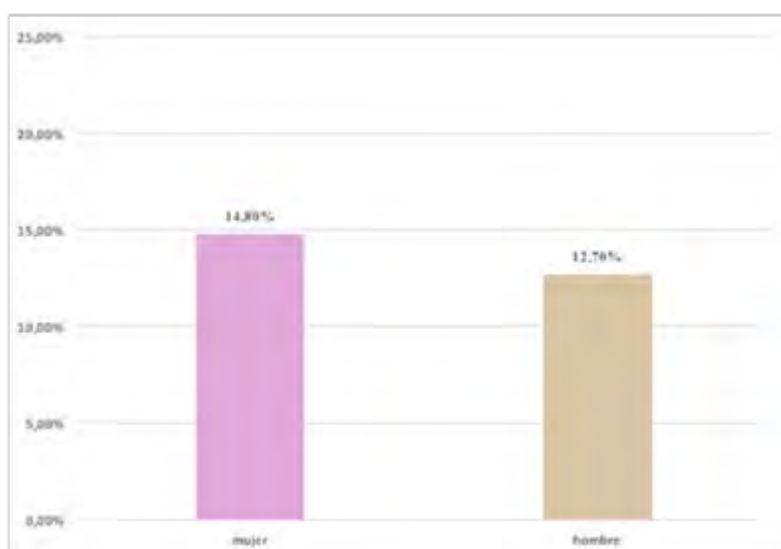
Esperanza de vida departamento de Elda	DS	CV
AL nacer. Ambos sexos	82,9	83
Al nacer. Hombres	80,2	80,4
Al nacer. Mujeres	85,4	85,6
A los 65 años. Ambos sexos	21	21,3
A los 65 años. Hombres	19,1	19,4
A los 65 años. Mujeres	22,8	23

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ambos sexos al nacer	Elda	79.8	78.9	80.6	80.4	80.6	80.3	81.3	80.9	81.4	81.7	82.0	82.4	81.4	82.9
Hombres al nacer	Elda	76.8	76.0	77.3	77.7	77.8	77.5	78.6	78.0	78.1	78.7	79.0	79.8	78.9	80.2
Mujeres al nacer	Elda	82.9	81.7	83.9	83.0	83.4	83.1	83.9	83.8	84.7	84.7	84.9	84.9	83.9	85.4

2. 3. 2. Dependencia

El conjunto de personas dependientes está constituido por dos colectivos: personas jóvenes y mayores. En este apartado vamos a describir el **perfil de las personas cuidadas y cuidadoras**. En el Cuestionario 1, se incluyeron varias preguntas para conocer más en profundidad este tema, el cual suele tener un fuerte sesgo de género. Alrededor del 15% de las personas encuestadas responde que Sí tienen a personas dependientes a su cargo. Se observa que un 2% más de mujeres que de hombres son cuidadoras (la persona queer no tiene personas dependientes). Saber quién cuida de las personas dependientes es un factor relevante para comprender indicadores de calidad de vida y de salud, así como otros relativos a economía (suelen ser las personas con más contratos de trabajo a tiempo parcial y/o temporal y en economía sumergida). Sabemos, por otro lado, que aquellas que se encargan del cuidados sufren más depresiones y cansancio crónico.

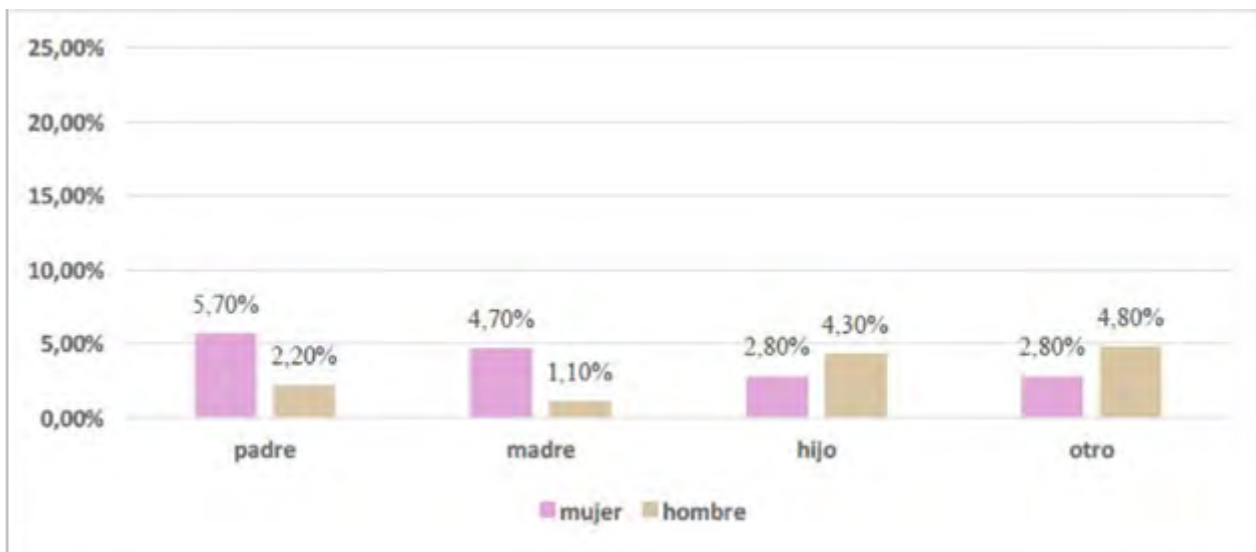
Gráfico 88. Dependientes a cargo por identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

Al analizar la dinámica interna lo que se observa es que, aunque la diferencia entre hombres y mujeres no es muy alta, en términos generales las mujeres se hacen cargo de sus progenitores. Hecho que no se produce en los hombres, quienes cuidan principalmente de sus hijos e hijas y otros familiares.

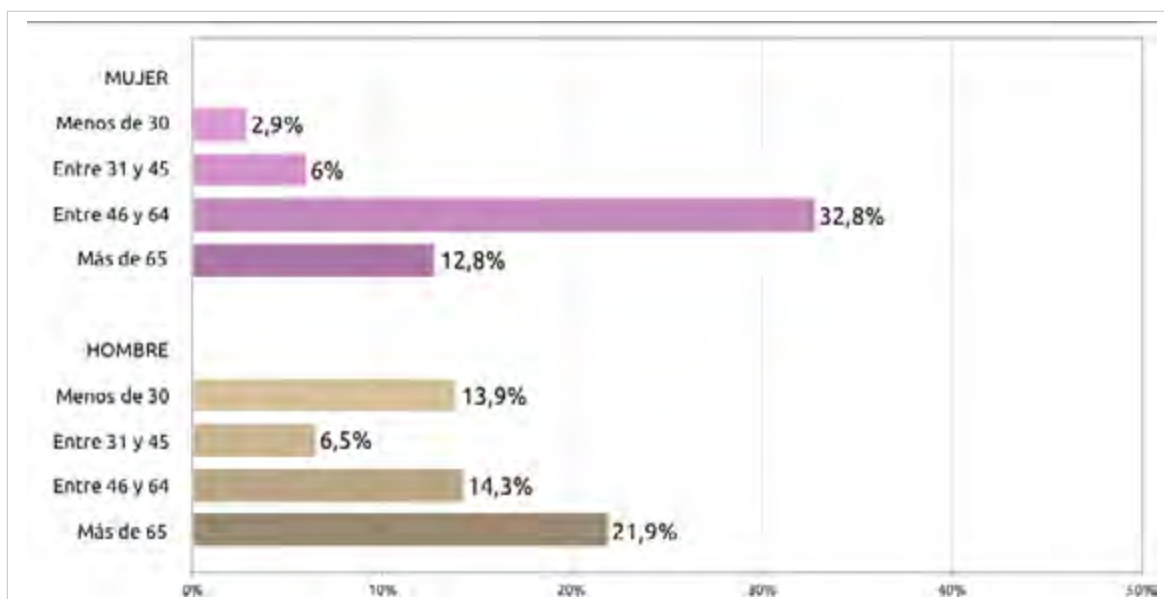
Gráfico 89. Personas sobre las que se ejerce el cuidado por identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

Por edades, las mujeres que más cuidan son las que se encuentran en las edades centrales, ya que una de cada tres ejerce de cuidadora. Éstas se encuentran en las últimas edades productivas. En el apartado de Economía se verá que es en este tramo donde las mujeres desaparecen de la búsqueda de empleo. Podemos inferir que gran parte de ellas se dedican al trabajo reproductivo de cuidado. Se observa también que un porcentaje de más del 20% del grupo de hombres con más de 65 años también ejerce cuidados.

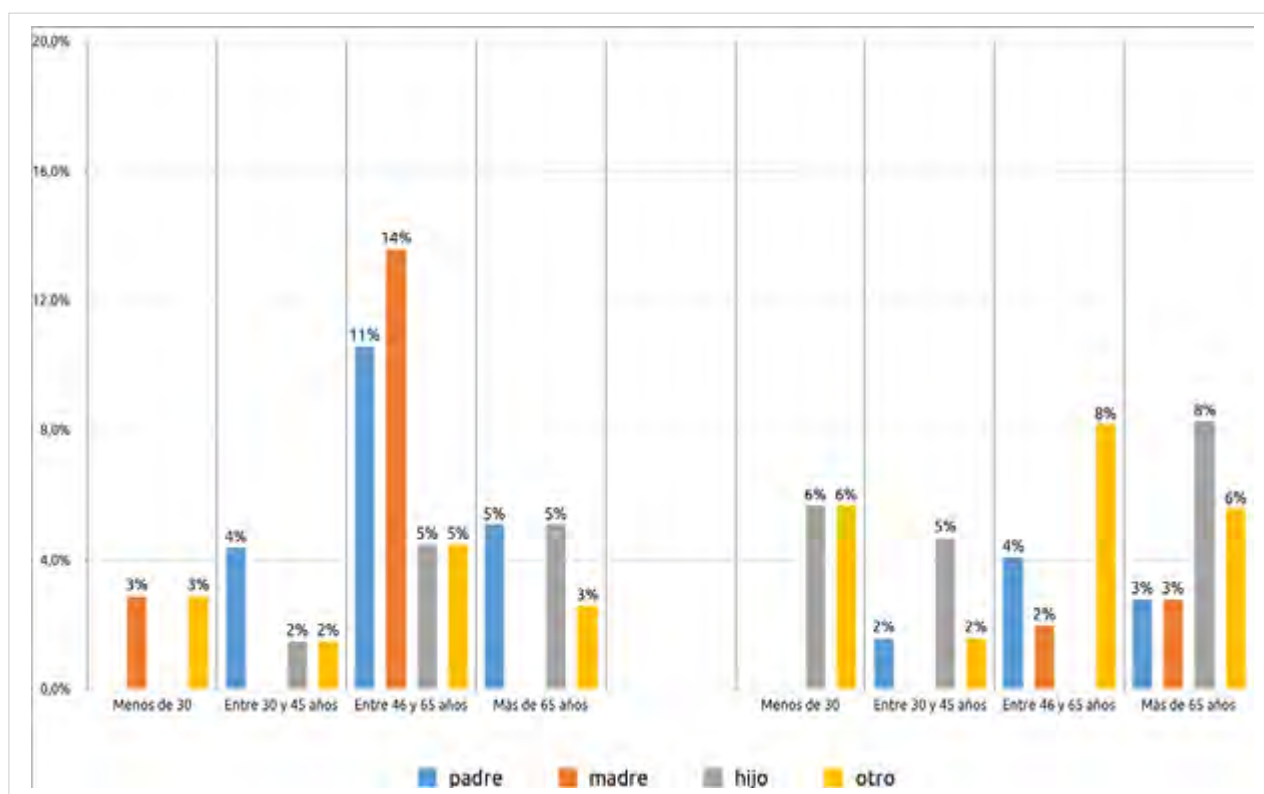
Gráfico 90. Personas dependientes a cargo por edad e identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

Al analizar más en profundidad el perfil de las personas dependientes y la edad de las personas cuidadoras se observa de nuevo que las mujeres de más de 45 años se hacen cargo de sus progenitores el doble que los hombres. Entre los hombres y las mujeres de más de 65 años, un elevado porcentaje se hace cargo de otros familiares, y en el caso de los hombres, en especial de los hijos/as.

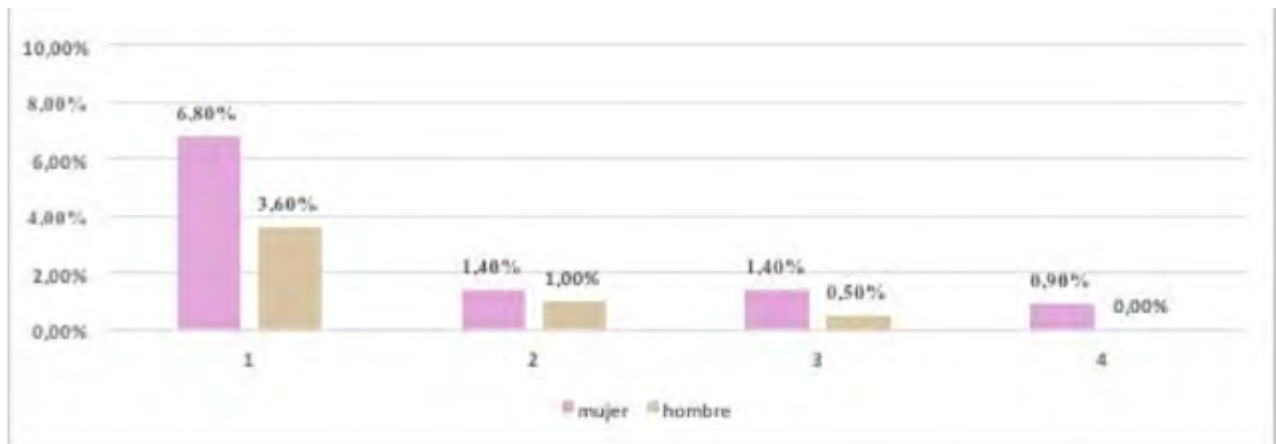
Gráfico 91. Vínculo con las personas dependientes por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

Otro indicador de interés es el **número de personas dependientes**. La mayor parte de las personas que cuidan lo hacen únicamente de una persona. Apenas el 1% de las personas encuestadas cuidan de cuatro. Se infiere de nuevo que las mujeres cuidan en mayor medida que los hombres, y a un mayor número de personas.

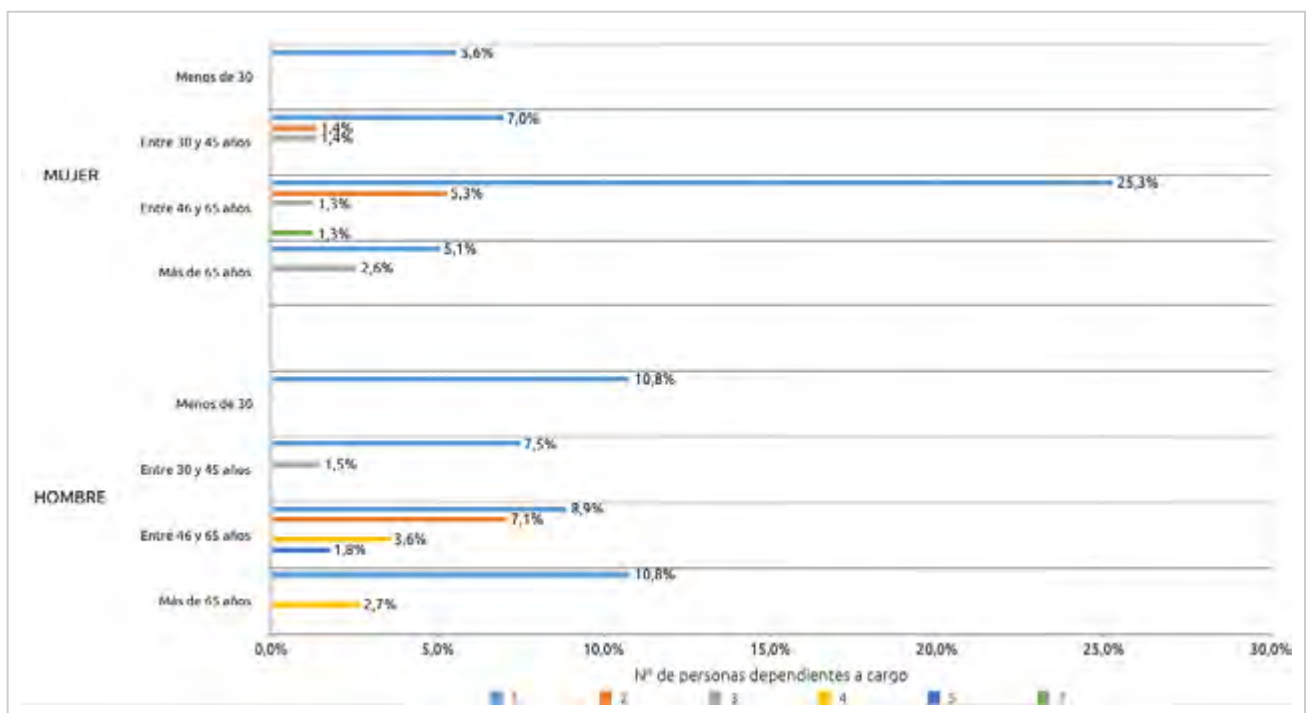
Gráfico 92. Número de personas dependientes a cargo por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

Respecto a la diversidad generacional de las personas cuidadoras y el número de personas dependientes, se observa que el 25% de las personas que tienen una persona a su cargo son mujeres de entre 46 años y 65 años. Llama la atención que tanto los hombres como las mujeres de más de 65 años con personas a su cargo son las que tienen el mayor número de personas a cargo. El 3,60% de las mujeres y el 2,7% de los hombres tienen más de tres personas a su cargo.

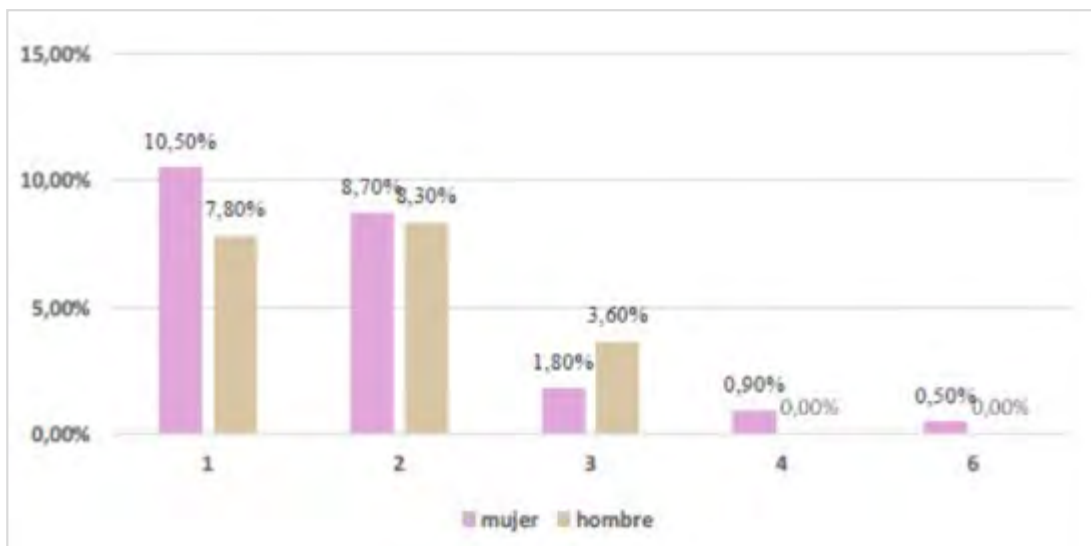
Gráfico 93. Personas dependientes a cargo por edad e identidad de género



Fuente Cuestionario 1

Para conocer en mayor profundidad la naturaleza del cuidado de personas dependientes, también se preguntó cuántas viven en el hogar familiar. Con un mayor porcentaje de las mujeres viven una o dos personas. Con un mayor porcentaje de hombres conviven tres personas. Podría tratarse de la compañera sin trabajo remunerado e hijos/as. Los grupos familiares no son muy numerosos en Villena.

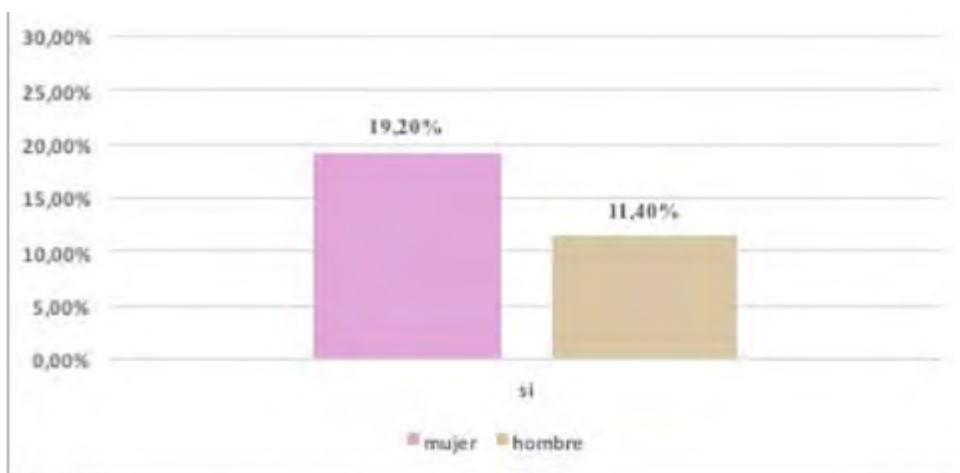
Gráfico 94. Número de personas dependientes que viven en hogar familiar por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

Cuando hablamos de **dependencia económica** el escenario cambia. Se observa que las mujeres siguen afirmando en mayor medida que tienen personas dependientes económicamente a su cargo (19%), y que el porcentaje es mayor que cuando se habla sólo de cuidados (14,8%). En este sentido, se puede concluir que las personas no relacionan el cuidado de personas dependientes con la dependencia económica.

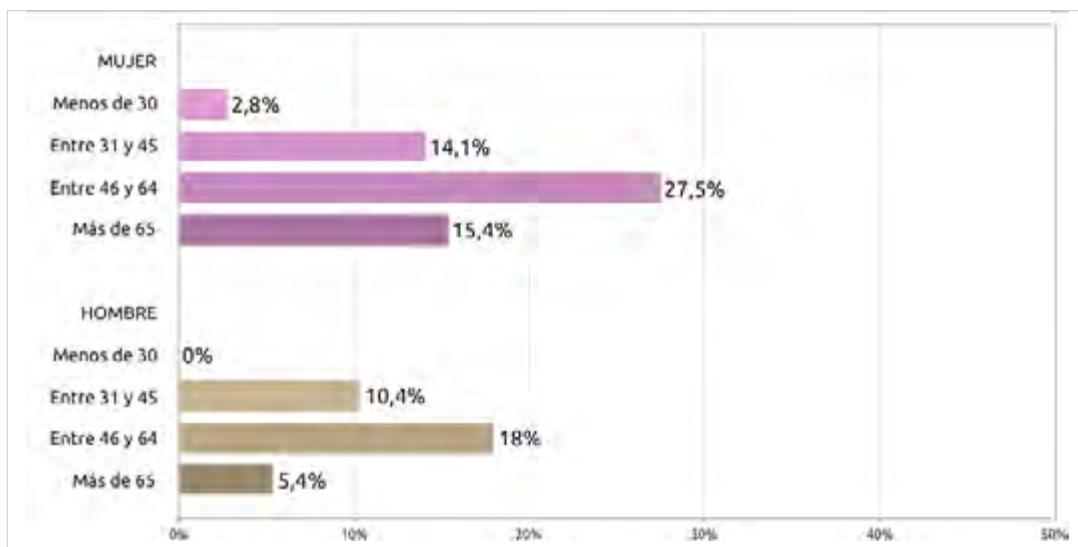
Gráfico 95. Personas dependientes económicas a cargo por identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

Los hombres de menos de 30 años afirman que no tienen personas dependientes económicas, mientras que entre ellos el colectivo con un mayor porcentaje es el de entre 46 años y 55 años. En lo que se refiere a las mujeres, un porcentaje elevado tiene a personas dependientes a su cargo, incluso las menores de 30 años. Destaca que un 15,4% de las mujeres de más de 65 años tienen personas económicamente dependientes a su cargo. Algo difícil de sostener dadas las bajas rentas que la mayoría tiene.

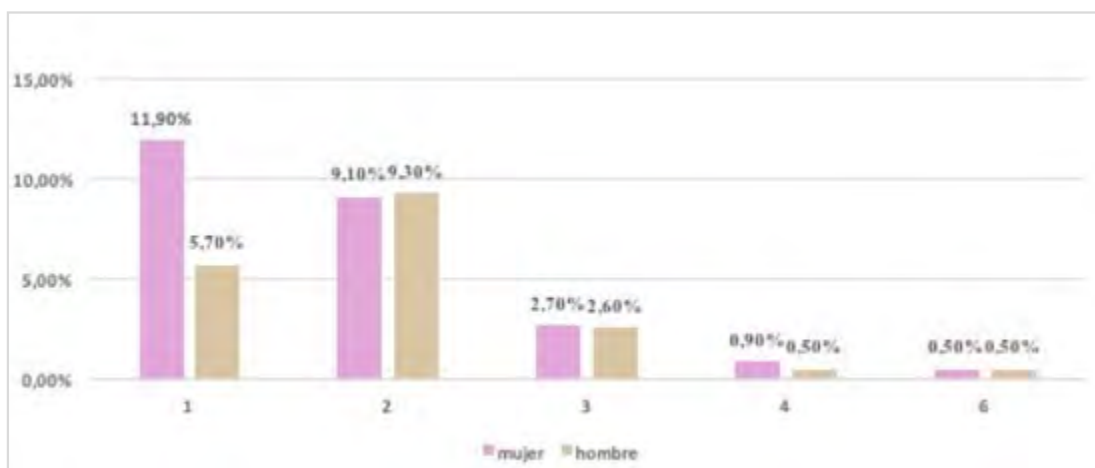
Gráfico 96. Personas dependientes económicas a cargo por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

Al analizar el número de personas económicamente dependientes a cargo, los porcentajes entre hombres y mujeres en general se igualan en el caso de dos, tres, cuatro e incluso 6 personas. Se da una diferencia significativa cuando nos situamos en una persona económicamente dependiente a cargo, con un 12% para las mujeres y un 5,70% para los hombres.

Gráfico 97. Número de personas dependientes económicas a cargo por identidad de género.

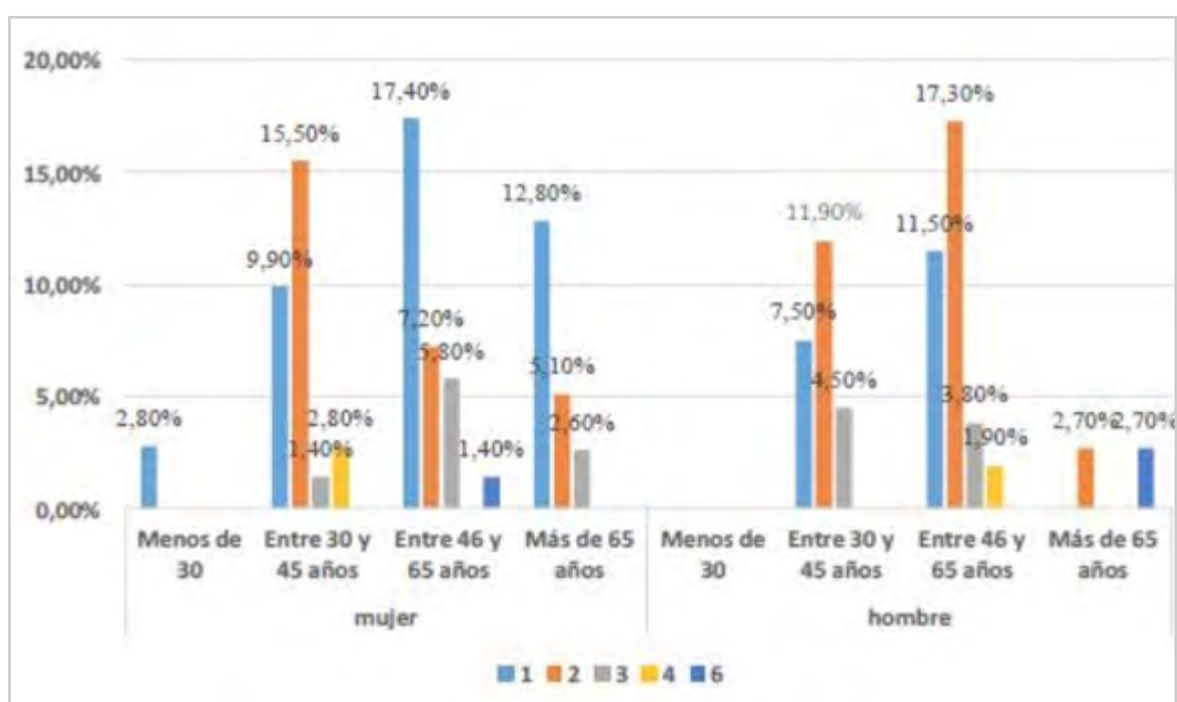


Fuente Cuestionario 1

Por grupos de edad se observa de nuevo que el mayor porcentaje de casos se da en las personas de entre 46 años y 65 años. Casi un 3% de las mujeres con una persona económicamente dependiente tiene menos de 30 años. Destaca que el 13% de las mujeres con una persona a cargo son mayores de 65 años y el 2,7% de los hombres de más de 65 años tiene a su cargo al menos seis personas.

Resulta significativo que estos hombres en el resto de preguntas afirmaban no tener dependientes económicos a cargo, para posteriormente afirmar que sí los tenían viviendo con ellos. Como veremos después, en la pregunta sobre quién es la persona dependiente económica responden "otro". Es decir, no son hijos/as o progenitores.

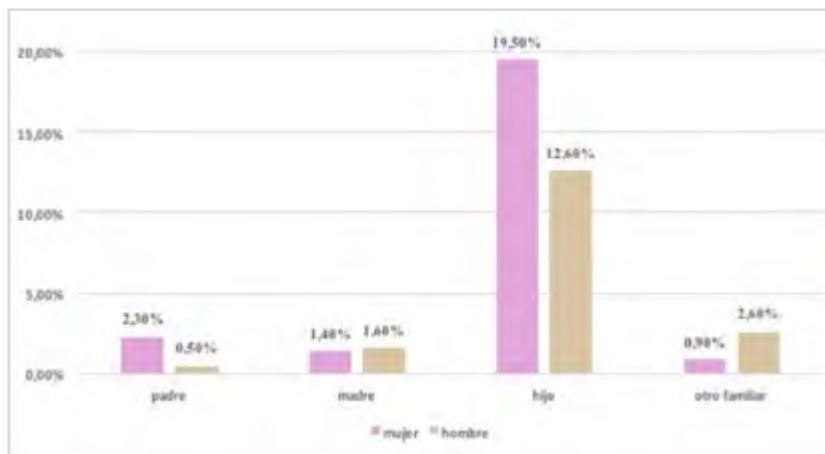
Gráfico 98. Dependientes económicos por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

La mayor parte de la dependencia económica es de descendientes directos, es decir, de hijos e hijas. Un mayor porcentaje de mujeres que de hombres afirman que se hacen más cargo de hijas/os dependientes económicas. Como se comentaba antes, un mayor porcentaje de hombres mayores de 65 años se hacen cargo de personas dependientes. Este hecho puede deberse a las características del sistema de pensiones en el que las mujeres se encuentran en una peor situación que los hombres.

Gráfico 99. Vínculo con las personas dependientes por identidad de género

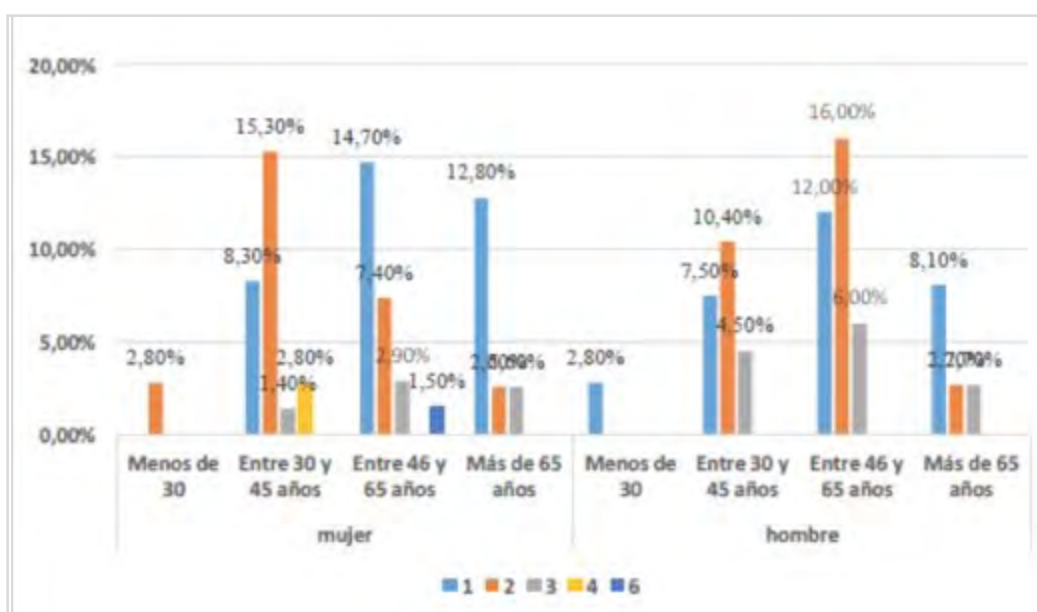


Fuente Cuestionario 1

Al indagar en los datos de las personas económicamente dependientes que viven dentro del hogar, se infiere que no todas las personas a las que se “asiste” económicamente conviven con la persona “cuidadora”, sobre todo con las mayores de 65 años (aunque se observa la cifra del 13% en las mujeres y del 8% de los hombres que conviven con una de las personas dependientes). Este dato parece mostrar que las personas progenitoras pueden estar ayudando a su hijos e hijas en situación de dificultad por desempleo o bajos ingresos.

Mujeres y hombres muestran porcentajes de asistencia similares entre los 46 años y los 65 años, aunque los segundos afirman en mayor medida tener a dos personas económicamente dependientes en casa. La cifra se invierte y es mayor para las mujeres de entre 30 años y 45 años, las cuales parecen hacerse cargo de una persona. No sabemos si esta diferencia es porque las mujeres no incluyen a sus compañeros mientras que los hombres sí incluyen a las suyas como personas a su cargo.

Gráfico 100. Núm. de personas económicamente dependientes que viven en hogar familiar por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

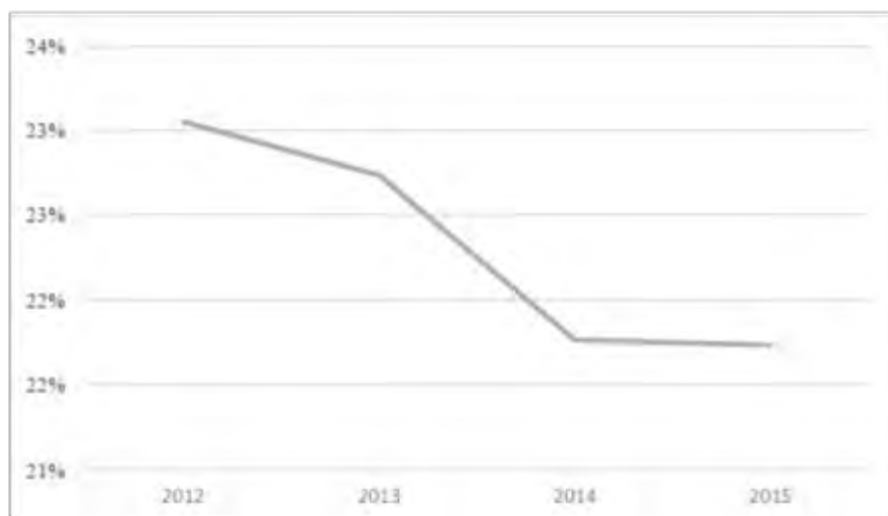
2.3.3. Maternidad

Desde el punto de vista de la evolución demográfica, la tasa de maternidad puede ser considerada como una forma de aproximarse a la estimación de una tasa global de fecundidad. Para ello, esta tasa se calcula como el cociente entre la población infantil menor de 4 años y la población femenina entre 15 y 49 años que, en términos demográficos y metodológicos, es considerada como el porcentaje de mujeres que se encuentran en edad fértil.

$$\text{Tasa de maternidad} = \frac{\text{Población 0 – 4 años}}{\text{Mujeres 15 – 49 años}} \times 100$$

En lo que respecta a España se sitúa en torno al 20%. Villena se encuentra en la línea del total nacional con un 22%, cifra que descendió fuertemente a partir del 2012 y que se ha mantenido en los últimos años. Su evolución refleja cómo el porcentaje de población menor de 4 años ha incrementado su peso respecto de la población femenina en edad fértil desde principios de siglo desde un 19,4% en el año 2000 hasta cerca del 21,7% en el año 2015, alcanzando el nivel máximo del 23% en el año 2012. Esto significaría que la fecundidad se ha reducido en los últimos años, por lo que las mujeres están teniendo menos hijas/os en Villena.

Gráfico 101. Tasa maternidad Villena. Periodo 2012-2015

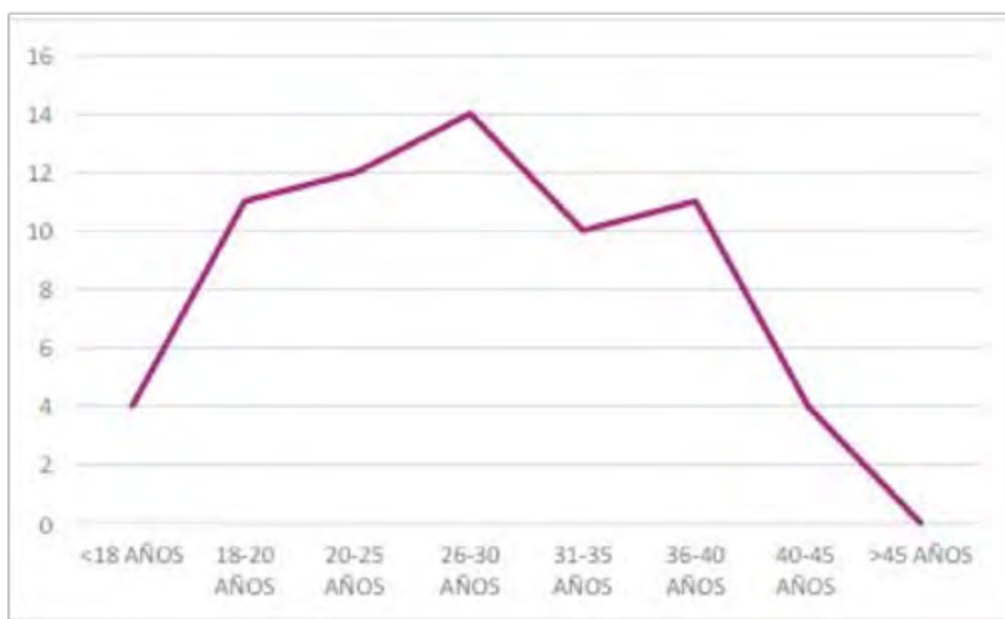


Fuente INE

2.3.4. IVE Interrupción Voluntaria de Embarazos

En Villena se realiza un registro de la cantidad de IVEs, pero no se disponen de datos sobre los perfiles de diversidad de las mujeres que han realizado la interrupción voluntaria de embarazo. Tan sólo se registra la edad. Sería conveniente un mayor conocimiento de los perfiles para dar la correcta atención y comprender mejor la naturaleza de la interrupción. Se observa que el máximo pico se da entre los 26 años y los 30 años. Edades en las que las mujeres se encuentran en plena lucha por establecerse en el mercado laboral. Las dificultades y la discriminación laboral de las mujeres embarazadas o en edad de concebir sigue siendo muy alta en España.

Gráfico 102. Interrupciones voluntarias del embarazo. Año 2015.



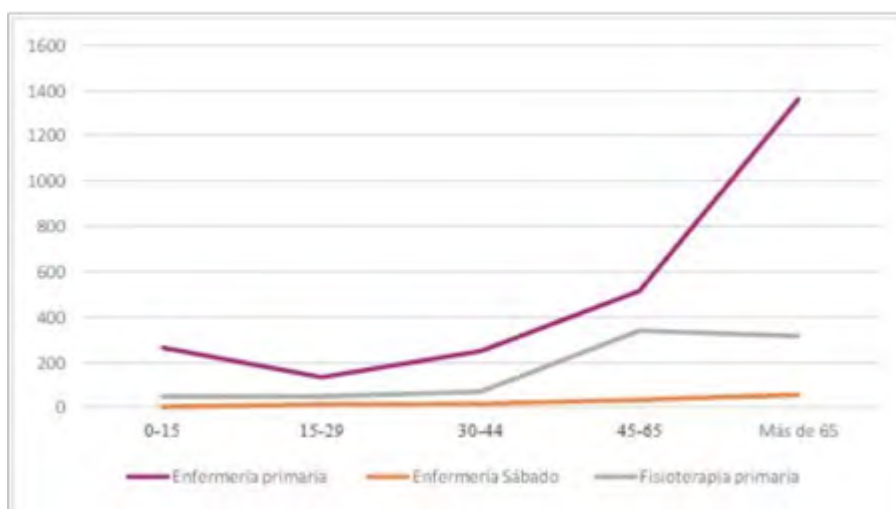
Fuente Área de Salud de Villena

Si comparamos estos datos con los de las mujeres en edad fértil sale una tasa de IVE de 0,8%. Es decir, en Villena de cada 100 mujeres en edad fértil casi una habría interrumpido su embarazo en el último año. En España una de cada cien mujeres interrumpe su embarazo. La diferencia con respecto a Villena es que la media de edad de las mujeres es inferior, ya que la edad mayoritaria en España es la horquilla entre los 20 años y los 24 años.

2.3.5. Personas usuarias de servicios sanitarios y sociales

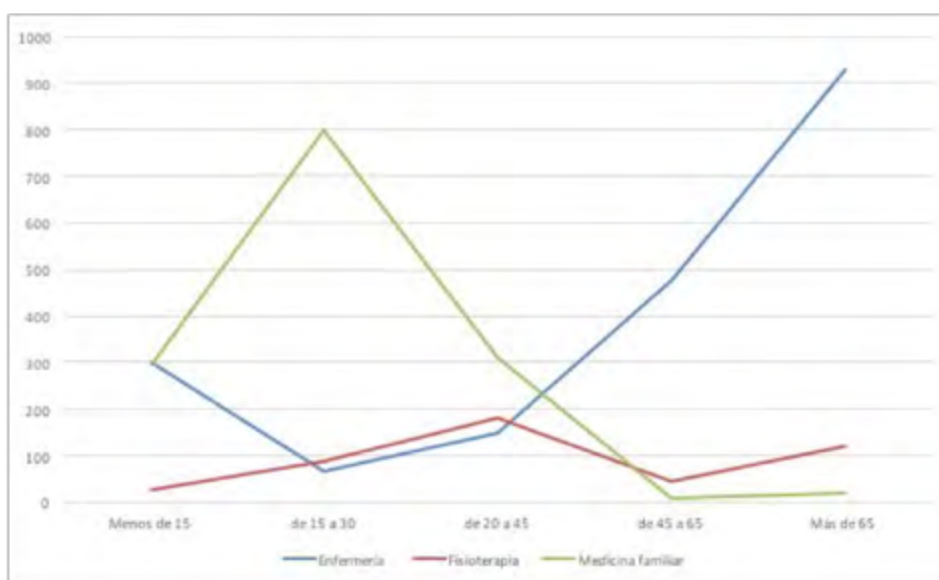
El estudio del perfil de personas usuarias refleja que la edad es un indicador determinante. Así, por ejemplo, las mujeres mayores de 65 años son el perfil mayoritario entre las visitas a la enfermería primaria o a la fisioterapia. Los hombres asisten más entre los 15 años y los 30 años a medicina familiar, con un elevado pico en enfermería a partir de los 65 años. Recordemos que la población de Villena presentaba un perfil envejecido, siendo importante por tanto diseñar los servicios para sus principales personas usuarias.

Gráfico 103. Mujeres usuarias de servicios sanitarios por edad y servicio.



Fuente Área de Salud Villena

Gráfico 104. Hombres usuarios de servicios sanitarios por edad y servicio.

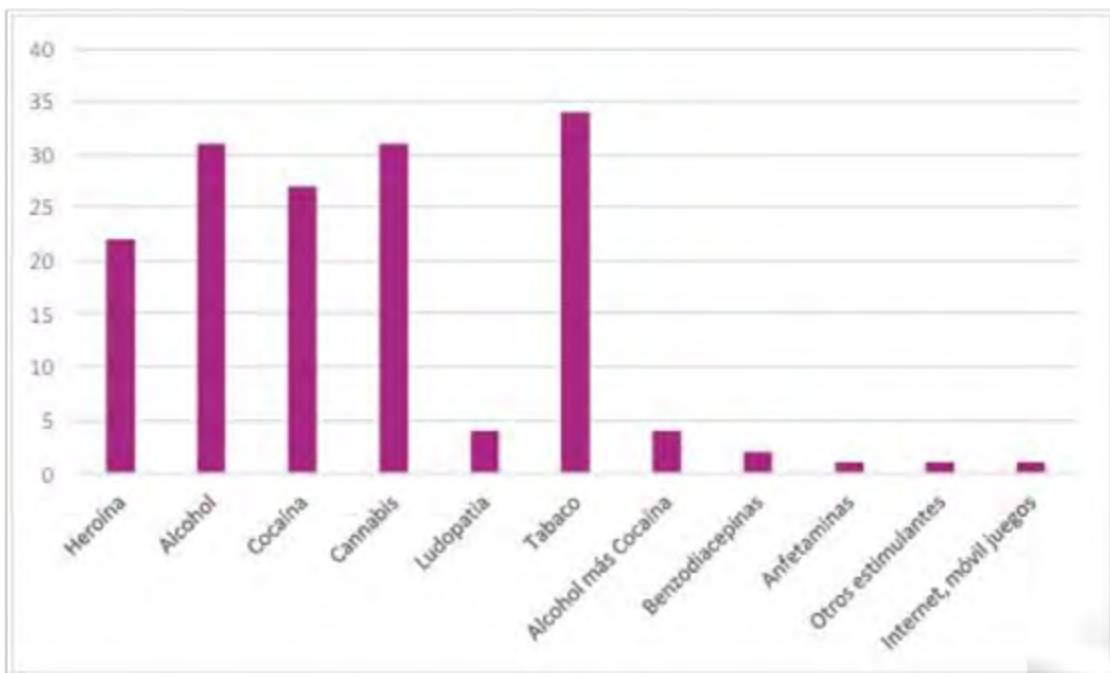


Fuente Área de Salud Villena

2.3.5.1. Perfil personas usuarias Unidad Conductas Adictivas

En lo que respecta específicamente al servicio de atención a las adicciones UCA, se observa que en Villena se atienden sobre todo adicciones a cocaína, alcohol, cannabis, tabaco y heroína. En menor medida las adicciones a otras sustancias, el juego o las nuevas tecnologías. Resulta alarmante que la quinta sustancia por la que se atiende es la heroína (22 casos concretamente). Cada vez más personas buscan apoyo para eliminar o reducir el consumo de tabaco (casi 35 casos).

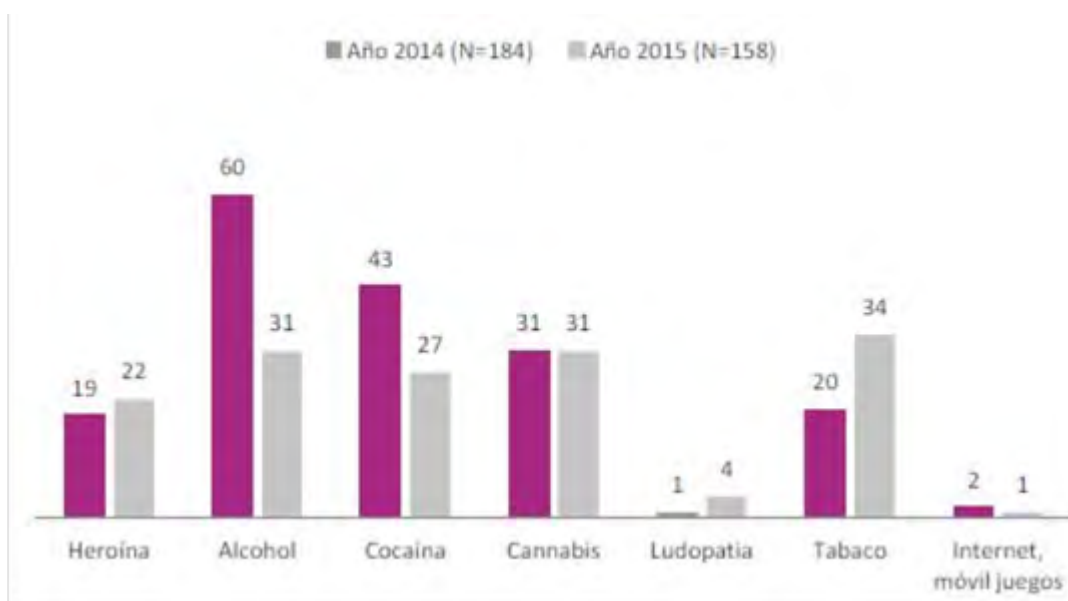
Gráfico 105. UCA Unidad de conductas adictivas



Fuente UCA

La diferencia más significativa entre 2014 y 2015 es que se han reducido las atenciones por alcohol y cocaína, a la vez que se mantienen las atenciones por las demás sustancias a excepción del tabaco, cuyo número se incrementaría de la misma forma que lo ha hecho la heroína en tres casos. El incremento de las personas que acuden por tabaco podría ser debido a un cambio en el paradigma social de su uso. Es importante prestar atención a este sentido para reformar las políticas en relación con esta sustancia y sus usos públicos, así como activar protocolos de ayuda para las personas fumadoras más allá de los centros de adicciones.

Gráfico 106. Atenciones según adicción. Años 2014 y 2015.

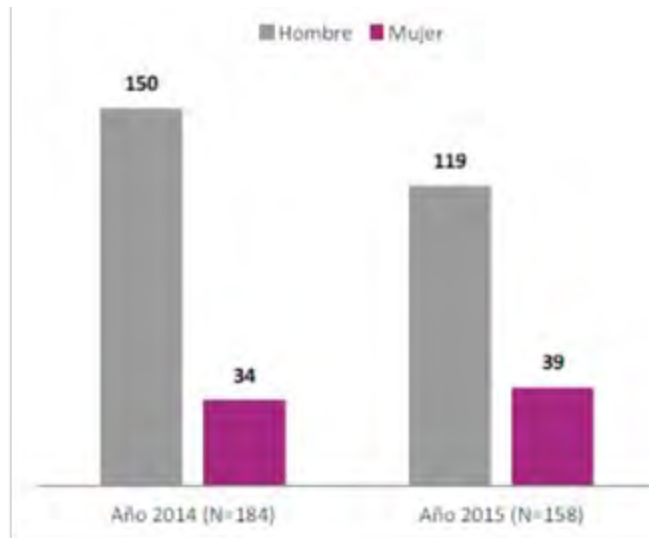


Fuente ?

La edad media de consumo de sustancias se encuentra en torno a los 38-45 años a excepción del cannabis, cuya media de edad se encuentra muy por debajo (inferior a los 30 años). En la gráfica se puede establecer un patrón: las personas mayores de 45 años tienen problemas con el alcohol, las menores de cuarenta con la cocaína y la heroína, y las de menos de 30 años con el cannabis. Dato fundamental para desarrollar programas de prevención de consumo y adicciones.

En lo que respecta a las diferencias según sexo o identidad de género, éstas son notables. Las mujeres representan el 20% de los casos atendidos por la Unidad, mientras que los hombres el 80%. Se observa que se ha producido un buen descenso en los hombres y un ligero aumento en el caso de las mujeres. Un hecho preocupante y que debe ser tenido en cuenta en los programas de prevención. Los roles de género y la construcción social de la masculinidad y la femineidad hacen que la relación con las adicciones y las conductas de riesgo sean más predominantes en los hombres que en las mujeres. Sin embargo, se observa una tendencia de masculinización e imitación de los comportamientos “de chicos” en las mujeres jóvenes, dada su mayor deseabilidad social. Romper mitos es una labor de empoderamiento personal clave para cuidar la salud y el bienestar de la ciudadanía.

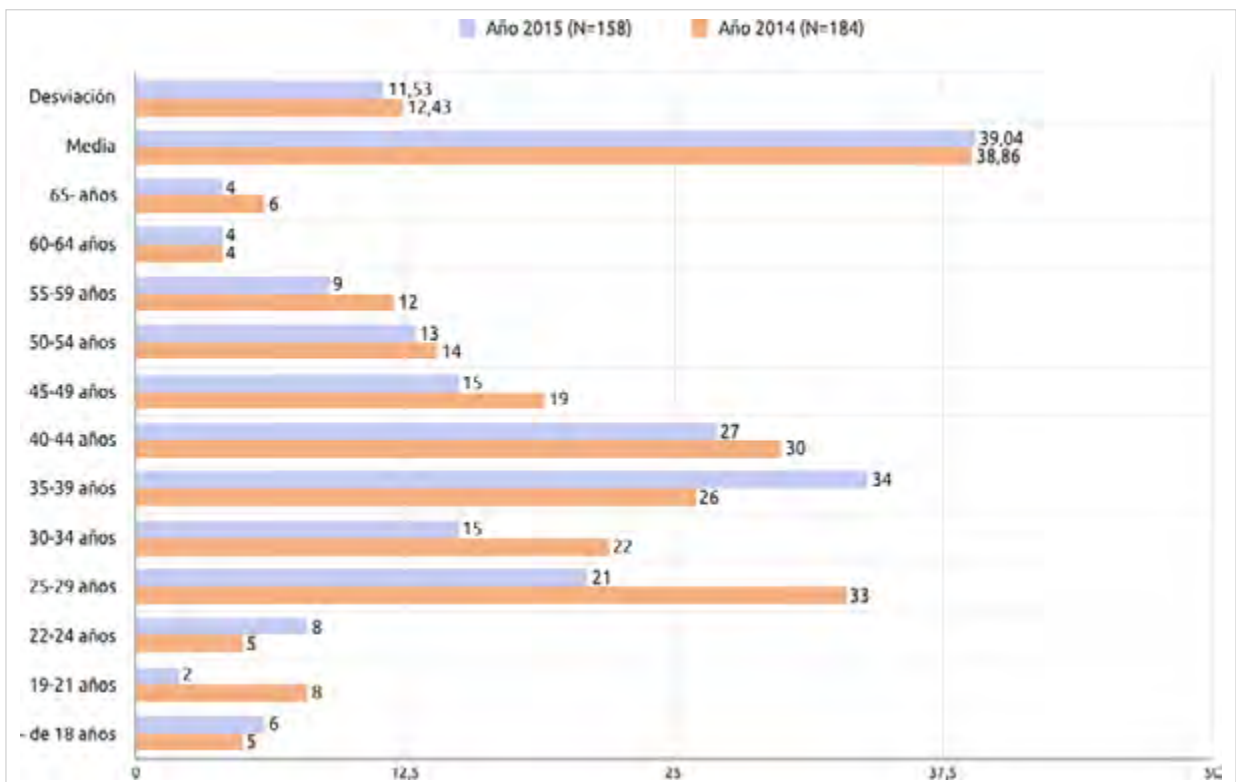
Gráfico 107. Atenciones en la unidad de adicciones por identidad de género



Fuente UCA

Las edades en las que se registran el mayor número de casos es entre los 35 años y 39 años, siendo la media de 38 años. Sin embargo, la varianza es elevada. Por lo tanto, existe un perfil disperso en lo que a las edades se refiere. Se atienden casos de menores de edad, si bien es cierto que se ha reducido entre las personas más jóvenes de entre 19 años y 21 años.

Gráfico 108. Atención adicciones por edad



Fuente UCA

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

1) Posición de Villena en el ranking mundial de Felicidad ONU

Villena se siente notablemente feliz. Aunque no podemos situar Villena en el ranking porque desconocemos su PIB y Esperanza de vida con salud o calidad de vida, sí podemos afirmar que el FIB de Villena es, de manera aproximativa, más alto que la media española, con una distribución de puntuaciones similar a la estadounidense. De una escala de 0 a 10, la felicidad percibida de la ciudadanía de Villena es 6,5. Las mujeres valoran su felicidad con un 7,36; los hombres 7,1 y la persona queer 5. Por tanto, la media es superior que en España (6,3) y similar los países de la Unión Europea (6,5). Casi el 72% de las personas presenta unos niveles de felicidad muy positivos (media de 7 a 10). Ahora bien, hay un 20% de personas con puntuaciones entre 5-6, y un 8% entre 0-4. Las mayores fortalezas de Villena son la red de apoyo familiar y amistosa, su solidaridad y generosidad y la libertad personal de la ciudadanía. En un punto intermedio tendríamos la esperanza de vida (es alta pero la calidad de vida decrece con la edad). Los puntos flacos son los ingresos y la confianza en el gobierno (aunque es mayor en el local que en el nacional y autonómico). Es necesario sostener los niveles positivos y aumentar todas las cotas de felicidad hasta la puntuación máxima de 10 en un futuro próximo.

2) Felicidad en Villena

La felicidad presenta variaciones teniendo en cuenta el perfil de diversidad. La diversidad generacional tiene más peso en la explicación de los niveles de felicidad que otras como la identidad de género (las personas mayores son más infelices). Sin embargo, si tomamos en consideración la felicidad percibida de la persona queer que es de un 5, la significación más alta la tendría la identidad de género ya que la diferencia es alta. Por otro lado, es importante también observar la intersección de variables como la identidad de género y la diversidad funcional (las mujeres con "discapacidad" son más infelices, mientras que a los hombres no les afecta en su nivel de felicidad. Es recomendable ampliar la información al respecto.

La vida en pareja y/o en familia aumenta la felicidad, claramente en los hombres y con matices en las mujeres. Las divorciadas son las más felices, seguido de las que son pareja de hecho, separadas, casadas y solteras. Las mujeres y hombres que viven solas/os son las menos felices. Es significativa la diferencia en felicidad entre las personas heterosexuales y las homosexuales y bisexuales. Las primeras presentan medias más elevadas. Este hecho puede estar apoyando la hipótesis de mayor sufrimiento psicoemocional por discriminación entre las personas que se salen de la norma heteropatrial. Los hombres homosexuales y bisexuales se sienten más infelices que las mujeres con estas opciones. Las mujeres homosexuales son más felices que las heterosexuales y las bisexuales. Tal vez son mujeres muy empoderadas con un proceso importante de liberación personal. Las mujeres extranjeras con un Notable alto son las más felices, seguido de las mujeres españolas y hombres españoles. Los hombres extranjeros, estarían a la cola. Las personas que se adscriben a otras religiones y prácticas espirituales diferentes a la católica o cristiana son más felices, con medias cercanas al Sobresaliente. Por orden, islam, budismo, nueva espiritualidad y catolicismo.

Indicadores de felicidad

La autoestima percibida es medianamente buena (Bien) (lejos del Sobresaliente). Se puntúa con un Bien alto el tener claro el sentido de propósito y misión de vida (quienes menos claro lo tienen son los hombres jóvenes). A mayor juventud, mayor conciencia de unidad y responsabilidad en la creación de la realidad propia y colectiva (la que más la persona queer). Aunque las personas se sienten satisfechas con su profesión (Notable), no lo están respecto a las condiciones de trabajo. Sobre todo respecto al estilo de gestión y liderazgo, la conciliación vida privada/laboral y el salario. La ciudadanía está notablemente satisfecha con su vivienda (las mujeres más que los hombres). La salud percibida de la población de Villena es Notable con diferencias de género en función de la edad. Los hombres tienen peor salud hasta los 30 años, mientras que las mujeres mayores de 65 años son las que peor valoran su estado de salud. Debido a los roles sociales de género y a la desigualdad las mujeres, aunque tienen una mayor longevidad, presentan cotas menores de salud y calidad de vida. Las cifras nacionales muestran que las enfermedades y las muertes tienen signo de género. Las mujeres tienen mayores porcentajes de diagnóstico en todas las enfermedades (a excepción de la diabetes y las bronquitis). Los hombres presentan más comportamientos de riesgo, auto-violencia y violencia (mueren más por accidentes, homicidios y peleas, deportes de riesgo, sida, suicidios...). Elevada satisfacción respecto a las relaciones con la familia de origen y más con la propia familia. Los vínculos amorosos en Villena muestran ser notablemente satisfactorios en hombres y en mujeres, incluso de 10 (queer). Las mujeres mayores de 65 años y los hombres menores de 30 años son las que puntúan más bajo (Bien). También es notablemente satisfactoria la vida sexual. La población de Villena se puntúa con un Bien respecto a gestión o control mental y emocional. Habilidad de personas empoderadas, que requiere dominar la práctica del mindfulness o conciencia plena, entre otras cuestiones. Villena se puntúa con un Notable en intuición, una clave importante para tomar decisiones acertadas estereotipadamente femenina (las mujeres villeneras puntúan más alto que los hombres). A mayor edad menor predominancia de emociones positivas y mayor presencia de afectos negativos. La ciudadanía de Villena se sintió feliz, segura de noche, se divirtió y rió (sobre todo) de manera notable; mientras que un porcentaje elevado de población está cansado/a (sobre todo mujeres) y su nivel de motivación decrece con la edad. Preocupación, estrés, tristeza y rabia son las emociones negativas predominantes de Villena (no en gran intensidad) y se dan de forma más o menos similar entre mujeres y hombres. Las mujeres de menos de 30 años son las que más miedo sintieron seguido de las mujeres mayores de 65. Las mujeres de más de 65 años son las que más dolor padecieron, seguido de hombres a partir de 46 años. Los hombres entre 31 años y 45 son los que más estrés sienten, seguido de mujeres de esta franja, mujeres y hombres menores de 30 años y las edades comprendidas entre 46 años y 64 años. Los hombres de más de 65 años seguido de las mujeres de esta edad son los que más depresión sintieron. Positivo en Villena: mucha risa y diversión.

Es conveniente realizar acciones de empoderamiento para potenciar el amor hacia uno/a misma en la población de Villena, sobre todo entre los grupos más vulnerables. Recomendable empoderar a toda la ciudadanía para crear una sociedad más consciente, empática, asertiva, pacífica, creativa y saludable. Se debe impulsar la realización de planes FID en las empresas que eliminen síndromes como el "burn out", desde liderazgos centrados en las personas (en lugar de masculinos centrados en la tarea) y mejorar los salarios o compensarlos con reducciones de jornada, horarios flexibles, poder de decisión, buen clima... Muy a tener en cuenta por las administraciones locales es el signo de género respecto a la salud física y psicoemocional. Recomendable analizar y atender con enfoque de género a la ciudadanía atendiendo a su diversidad bio-psio-social-espiritual. Empoderar a mujeres y hombres, además, para eliminar su condicionamiento de género aumentará los niveles de felicidad y salud, y prevendrá actitudes de au-

todescuido y auto-violencia. Potenciar afectos positivos y prevenir la aparición de afectos negativos es una gran inversión con altas cotas de retorno.

3) Datos de salud y bienestar social

La esperanza de vida de Villena es en 2013 de 82,9. Es cinco años mayor para las mujeres (85,4) que para los hombres (80,2). En Villena la mayor parte de las personas cuidadoras de hijas/os y progenitores (sobre todo de las madres) son mujeres. Alrededor del 15% de las personas encuestadas responde que Sí tienen a personas dependientes (hijos/as y progenitores) a su cargo. Se observa que un 2% más de mujeres que de hombres son cuidadoras (sobre todo de las madres). Las mujeres desempeñan en mayor medida el trabajo reproductivo y de cuidado dedicándose menos al trabajo productivo. Cuidar a personas dependientes genera a su vez que su nivel de dependencia aumente. El desempoderamiento de las mujeres tiene mucho que ver con su rol de cuidadora. Los hombres, por su parte, tiene fundamentalmente a su cargo a hijos/as y compañeras. Hecho que confirma la tesis anterior. Existe un elevado porcentaje de asistencia económica a familiares en situación de dificultad. La mayoría de estas personas no vive en casa. Llama la atención que hay un elevado porcentaje de personas mayores de 65 años sosteniendo económicamente a familiares. La tasa de maternidad se sitúa en torno al 22%. La tendencia es decreciente. Además, las interrupciones voluntarias del embarazo se sitúan en las edades con mayor fertilidad. La tasa de IVE es de 0,8% -de cada 100 mujeres en edad fértil casi una habría interrumpido su embarazo en 2015- (en España es del 1%), sobre todo entre los 26 años y los 30. No se disponen de datos sobre los perfiles de diversidad de las mujeres que abortan, salvo la edad. La tendencia de crecimiento poblacional es cada vez menor, por lo que el remplazo poblacional es de difícil sostenimiento a medio y corto plazo. La situación de dependencia de un gran porcentaje de población (sobre todo de mujeres) se agudizará en los años próximos. Los servicios de Salud más utilizados por las mujeres y los hombres de más de 65 años es la consulta de la enfermería. Sería importante analizar en detalle este hecho para mejorar la salud de las personas mayores del municipios, ya que además serán la población mayoritaria en medio plazo. Sería conveniente disponer de datos de adicciones segregados por sexo o identidad de género, nacionalidad, etc. En Villena la UCA trata casos crecientes de heroína (22) y sobre todo adicciones a cocaína, alcohol, cannabis y tabaco; en menor medida a otras sustancias, el juego o las nuevas tecnologías. La demanda de atención por drogodependencia entre las mujeres aumenta. Conviene también que las Concejalías de Bienestar y de Salud amplíen los registros de las personas usuarias con indicadores de atenciones y su perfil de diversidad (sexo o identidad de género, nacionalidad, orientación sexual, etc.). Es recomendable obtener registros de accidentes domésticos, laborales y de tráfico, peleas, agresiones, asesinatos, etc. Casos de suicidio. Casos y perfil de personas sin hogar, desahucios, pobreza... Siempre teniendo en cuenta las variables de diversidad. Tampoco se conocen los diagnósticos emitidos por sexo, edad y otras variables para conocer la prevalencia de enfermedades en base a los perfiles de diversidad y diseñar campañas y programas adecuados. La calidad, la eficacia y la eficiencia de la atención y del diseño de programas lo requiere. En la entrevista mantenida con el Concejal de Bienestar Social y el equipo técnico se relata que tienen dificultades para registrar la información por carecer de los medios técnicos y materiales necesarios.





ÁREA 3

EDUCACIÓN Y CULTURA

La coeducación es sin duda uno de los factores fundamentales que a medio y largo plazo puede construir una sociedad empoderada e igualitaria libre de violencia y discriminaciones. En los últimos años, la tasa de matriculación de las niñas y los niños es un hecho logrado en la mayor parte de países llamados desarrollados. Sin embargo, el currículo oculto sigue siendo una realidad que educa de manera estereotipada a las niñas y los niños (Simón, 2010). La segregación horizontal y vertical en el empleo se inicia en las elecciones estereotipadas de estudios que chicos y chicas realizan.

Los valores y la lógica patriarcal, competitiva y basada en la productividad, sigue siendo la norma en la gran mayoría de colegios. Las políticas nacionales y comunitarias educativas, los proyectos curriculares de centro y los programas y actividades escolares están desarrollados por personas que han sido socializadas desde el sistema sexo/género y que, por ello, presentan niveles de sexismo más o menos inconscientes que se materializan en sus actitudes, comportamientos y productividad laboral. Existe, además, el llamado efecto pigmalión por el cual las expectativas y previsiones del profesorado sobre la forma en que de alguna manera se conduciría su alumnado, determinan precisamente las conductas que se esperaba produciéndose la llamada profecía auto-cumplida. Se esperan comportamientos e intereses diferenciados en niñas y niños, chicas y chicos asociados a los roles de género. Y, aunque nacemos con un potencial diverso desde el punto de vista del género (competencias masculinas y femeninas), desgraciadamente, las estadísticas parecen mostrar que finalmente la profecía se cumple. Los chicos eligen ramas técnicas y científicas en mayor medida que las chicas, las cuales se decantan por estudios y profesiones asociadas al cuidado, con menor valoración y poder. Las consecuencias socio-económicas de esta segregación y homogeneidad en contextos educativos, culturales, laborales o científicos son nefastas tanto a nivel personal como comunitario. La diversidad es una clave que genera grandes beneficios y debe ser potenciada desde los contextos educativos.

La coeducación es el método de intervención educativo que trasciende el patriarcado. Va más allá de la educación mixta. Sus bases se asientan en la integración de las competencias masculinas y femeninas (inteligencia práctica y emocional) y el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo (o identidad de género) y otras características de diversidad. Es una educación empoderadora que integra el enfoque de género, diversidad y felicidad como líneas estratégicas de intervención.

Por ello, es primordial analizar las características de la comunidad educativa de Villena en relación no sólo a matriculaciones y estudios realizados por la población, sino también al nivel de sexismo interiorizado y homofobia del profesorado y a los proyectos curriculares de centro. En este estudio se han podido alcanzar los dos primeros objetivos, quedando para futuras investigaciones conocer en qué medida la coeducación está implantada en los

centros educativos de Villena. A continuación, se ofrecen datos del Instituto Nacional de Estadística, del Instituto de la Mujer, del Área de Educación del Ayuntamiento de Villena y de análisis estadísticos propios del Cuestionario 1.

3. 1. Comunidad educativa en Villena

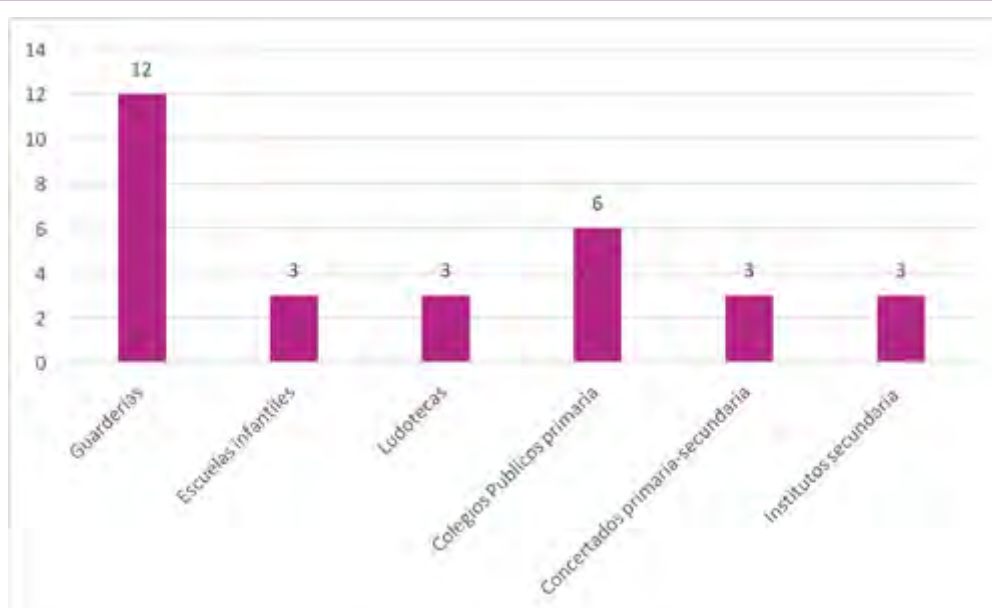
En este apartado se ofrece una descripción de la comunidad educativa de Villena: los centros educativos de los que dispone el municipio, la composición del profesorado, y el perfil del alumnado. En el Área 5 “Empoderamiento y toma de decisiones” se ofrecerá el perfil en función del sexo del Consejo Escolar Municipal y Dirección de Centros.

3. 1. 1. Centros educativos en Villena

Las guarderías suponen un importante punto en lo que a la conciliación familiar respecta. En este sentido, en Villena se contabilizan un total de 12 guarderías, de las que al menos una es una cooperativa. Además hay dos escuelas infantiles, una de ellas pública. Se contabilizan además tres ludotecas. En relación al resto de niveles educativos obligatorios, en Villena hay un total de diez colegios, de los que tres son de carácter concertado y siete públicos. Dos de los colegios concertados La Encarnación y el María Auxiliadora, además ofertan enseñanza secundaria. En lo que respecta a la enseñanza secundaria, existen tres institutos que además ofrecen ciclos formativos de diverso tipo: desde peluquería a mecánica o comercio exterior.

Existe también el Colegio de Educación Especial APADIS. La misma entidad ofrece un Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana para población con diversidad funcional. Villena cuenta además con un Centro de Formación Permanente de Personas Adultas.

Gráfico 109. Distribución de los centros educativos de Villena por niveles y características



Fuente Área de Educación

La relación de Centros Educativos en Villena es la siguiente:

Tabla 15. Relación de Centros Educativos en Villena por nivel y titularidad. Público o concertado.

Titularidad	Nivel Educativo	Centro	
Privada	Infantil	Guardería "LA Paz"	Guarderías
Privada	Infantil	Guardería "Zipi-Zape"	
Privada	Infantil	Guardería "Bambino"	
Privada	Infantil	Guardería "Santa María"	
Privada	Infantil	Guardería "Paidós"	
Privada	Infantil	Guardería "Baby School"	
Privada	Infantil	Guardería "Petete"	
Privada	Infantil	Guardería "La cometa"	
Privada	Infantil	Guardería "El cole de Adela"	
Privada	Infantil	Guardería "Garabatos"	
Privada	Infantil	Guardería "Colorín-Colorado"	
Pública	Infantil	Escuela infantil "Amigo Félix"	Escuelas Infantiles
Privada	Infantil	Escuela infantil "Renacuajos"	
Privada	Infantil	Centro de ocio "Peter Pan"	Ludoteca
Privada	Infantil	Centro de ocio "Colors"	
Privada	Infantil	Centro de ocio "Mico's"	
Pública	Infantil y primaria	La Celada	Colegios
Pública	Infantil y primaria	Príncipe D.Juan Manuel	
Pública	Infantil y primaria	El Grec	
Pública	Infantil y primaria	Joaquín María López	
Pública	Infantil y primaria	Ruperto Chapí	
Pública	Infantil y primaria	Santa Teresa	
Concertada	Infantil, primaria y secundaria	M ^a Auxiliadora	Colegios y Secundaria
Concertada	Infantil, primaria y secundaria	Ntra. Sra. de los Dolores	
Concertada	Infantil, primaria y secundaria	La Encarnación	
Pública	Secundaria	Hermanos Amorós	Institutos
Pública	Secundaria	Las Fuentes	
Pública	Secundaria	Navarro Santafé	

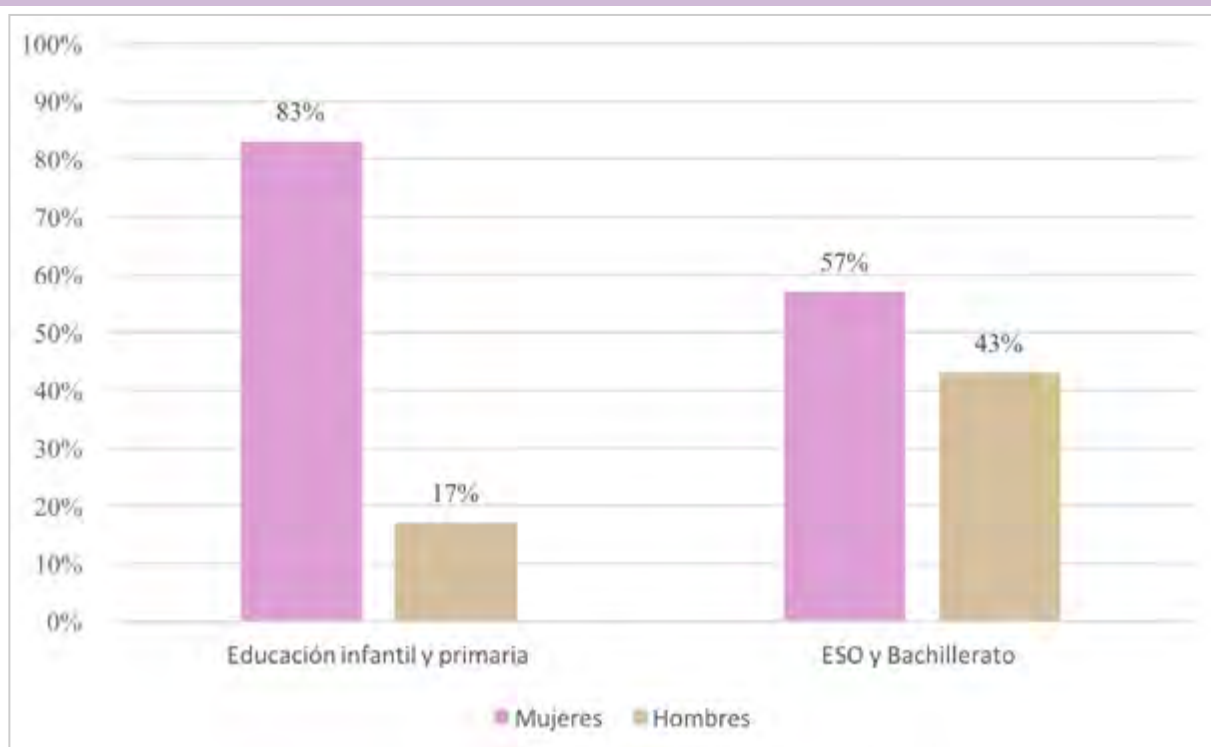
La oferta es, por tanto, bastante buena, así como su localización geográfica (ver plano en Anexos). En el Área de Urbanismo y Transportes se analizará si están correctamente comunicados para favorecer el acceso seguro y la conciliación laboral y familiar.

Se desconoce la metodología de estos centros y el nivel de implantación de la coeducación y pedagogías innovadoras. Sería de gran interés analizar esta importante cuestión en futuras investigaciones, tanto para que las familias conozcan la orientación de los centros de cara a realizar su elección, así como para corregir mediante acciones formativas y de consultoría educativa metodologías sexistas y poco adecuadas a las nuevas propuestas pedagógicas.

3. 1. 2. Composición del profesorado

En España, al igual que en Villena como veremos a continuación, la composición del profesorado en infantil y primaria está feminizada. En la enseñanza primaria las mujeres son el 83% del profesorado. Aunque sigue habiendo predominio de mujeres, la diversidad respecto a sexo se equilibra en la enseñanza secundaria, siendo próxima al equilibrio 60/40 recomendado para la paridad.

Gráfico 110. Profesorado por niveles educativos preuniversitarios en España. Curso 2014/2015 por sexo

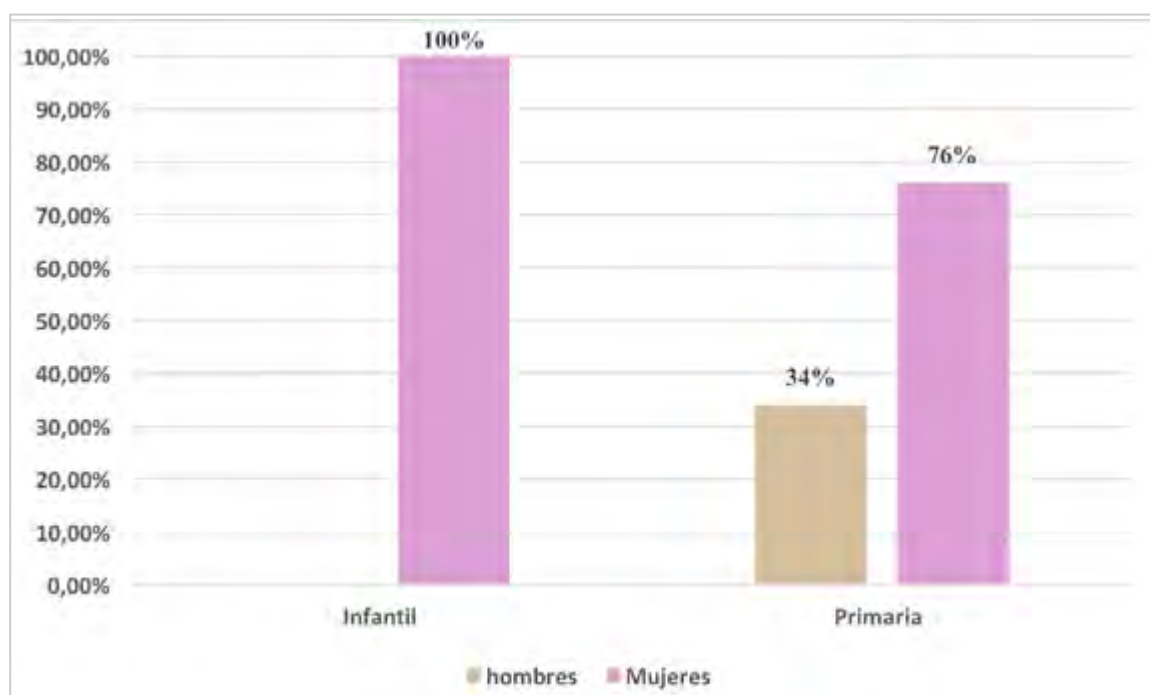


Fuente MECD

En Villena hay 10 colegios de educación infantil y primaria. En educación infantil el cuerpo de profesorado es totalmente femenino, representando más del 75% en primaria. Esta situación debe revertirse puesto que los niños y las niñas también necesitan tener referentes masculinos positivos en sus primeros años de educación y eliminar así la segregación de género que asocia a las mujeres al mundo privado y roles de cuidado (los niños/as interiorizan que las que cuidan son las mamás y las maestras) y a los hombres a lo público (con mayor valor social y económico). De hecho, una profesión tan importante (la educación entre los 0 y 6 años de vida es vital para el desarrollo psi-

coemocional), sufre una fuerte discriminación salarial. Los sueldos de las tituladas/os en Educación Infantil apenas rondan los 700€. En el siguiente gráfico se muestra la composición del profesorado de infantil y primaria por sexo o identidad de género.

Gráfico 111. Composición del profesorado de E. Primaria e Infantil de Villena. Curso 2016-2017

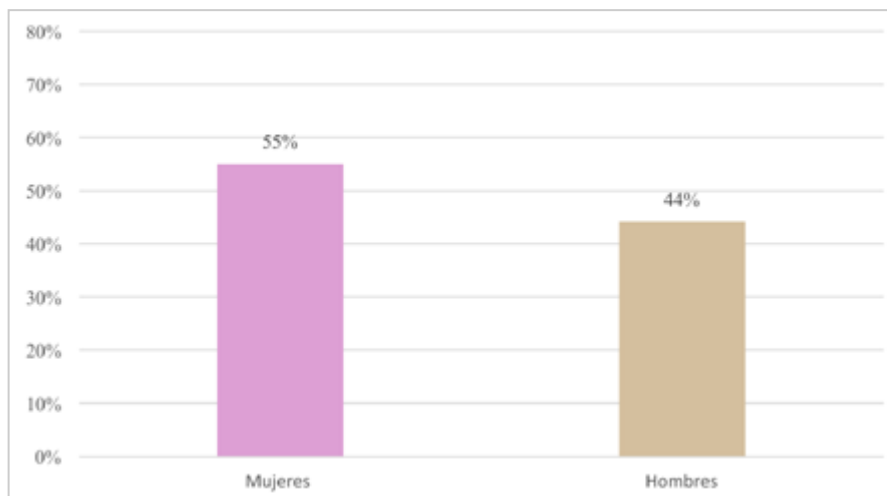


Fuente Área de Educación

En la recogida de datos se ha detectado que no todos los centros facilitan la información sobre la composición del profesorado y/o no la tienen segregada por sexos. Este gráfico recoge los datos de La Celada, Ntra. Sra. de los Dolores, El Grec, Joaquín María López, Ruperto Chapí y Santa Teresa. El Centro Príncipe D.Juan Manuel no posee los datos segregados por sexo de las 31 profesoras y profesores con los que cuenta. No se poseen datos ni de M^a Auxiliadora ni de La Encarnación. Se recomienda por tanto un mejor registro por parte del Área de Educación. En el Diagnóstico del I Plan de Igualdad de Villena tampoco se recogió esta información.

La composición por sexos del profesorado de Villena de los Institutos de Educación Secundaria Hermanos Amorós y Las Fuentes es equilibrada. Ellos suponen el 44% del colectivo del profesorado y ellas son el 55%. Sería de interés analizar qué asignaturas imparten para comprobar si se da segregación horizontal, con más hombres en materias científicas y técnicas que mujeres. No se conocen los datos del IES Navarro Santafé. Cabría disponer de esta información. Se observa una disminución del colectivo de mujeres profesoras respecto al registrado en el Diagnóstico del I Plan de Igualdad. En el año 2011 representaban el 68% del total, mientras que ahora (al menos según los datos obtenidos de dos IES) son el 55%. Con esto se observa una beneficiosa mayor diversidad de género en el colectivo de profesorado de enseñanzas medias. En Villena no existen centros de Enseñanzas Universitarias, por lo que este colectivo no ha sido analizado.

Gráfico 112. Composición por sexos del profesorado de Educación Secundaria de Villena. Año 2016/2017

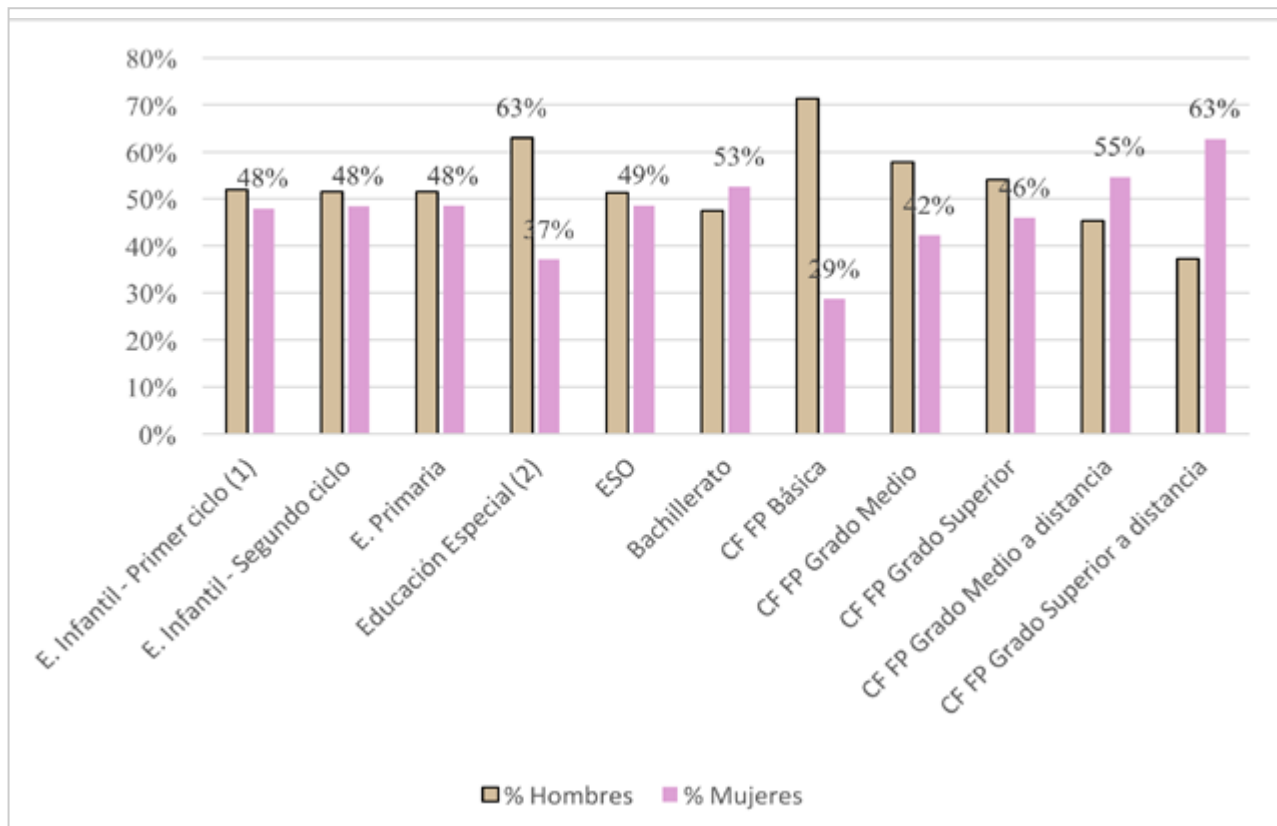


Fuente Área de Educación

3. 1. 3. Composición de la población estudiantil

En España se da una composición bastante paritaria en los distintos niveles educativos. Aunque se da una ligera mayor presencia masculina en educación infantil, primaria y ESO ésta se debe a que de cada 100 niñas hay 106 niños nacidos (INE). La brecha de género en la educación, por tanto, ya no existe. Sí se observa segregación horizontal en educación. Existe el doble porcentaje de chicos en FP Básica. También una mayor presencia en FP de Grado Medio y Superior. El porcentaje de alumnos con necesidades especiales es el doble que el de alumnas matriculadas en Educación Especial. Las mujeres superan a los hombres en Bachillerato y, curiosamente, estudian más FP a distancia. Cabría analizar los motivos de esta opción. Tal vez pueda deberse a mayores dificultades económicas o de conciliación.

Gráfico 113. Composición de estudiantes en niveles de enseñanza preuniversitaria. España curso 2014/2015.



Fuente Instituto de la Mujer

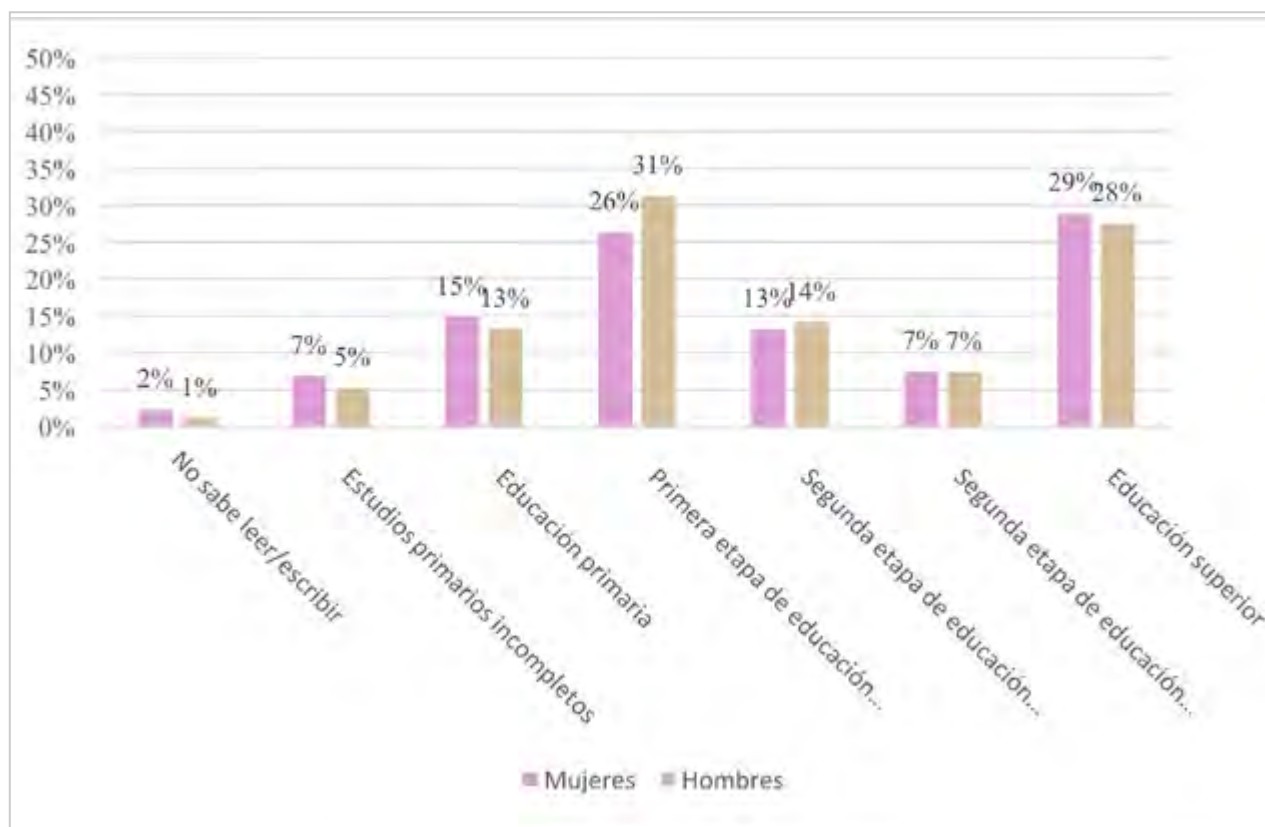
No se disponen de datos sobre la población estudiantil de Villena en Bachillerato. Tampoco se tienen datos actuales de las matrículas y opciones de chicas y chicos en FP, ni en la Escuela de Personas Adultas o de Educación Especial. Urge que el Área de Educación realice registros segregados por sexos de matrículas y opciones elegidas por alumnas y alumnos en todos los centros educativos de la población. Inferimos que la situación en Villena es similar a la situación en España.

En Villena no existen centros de Enseñanzas Universitarias, aunque la Universidad de Alicante tiene una presencia importante con programación de actividades diversas. Las Universidades más cercanas están en Alcoy, Alicante, Elche y Valencia. Desconocemos la demanda existente y el número de residentes de Villena que realizan estudios universitarios para valorar la implantación de estudios o de campus (similar al de la Universidad Politécnica de Valencia en Alcoy), de ayudas y becas, etc.

3. 2. Nivel de formación de la población

En España se ha eliminado la brecha de género respecto a niveles de formación, observándose porcentajes similares de mujeres y hombres en todos los tramos educativos.

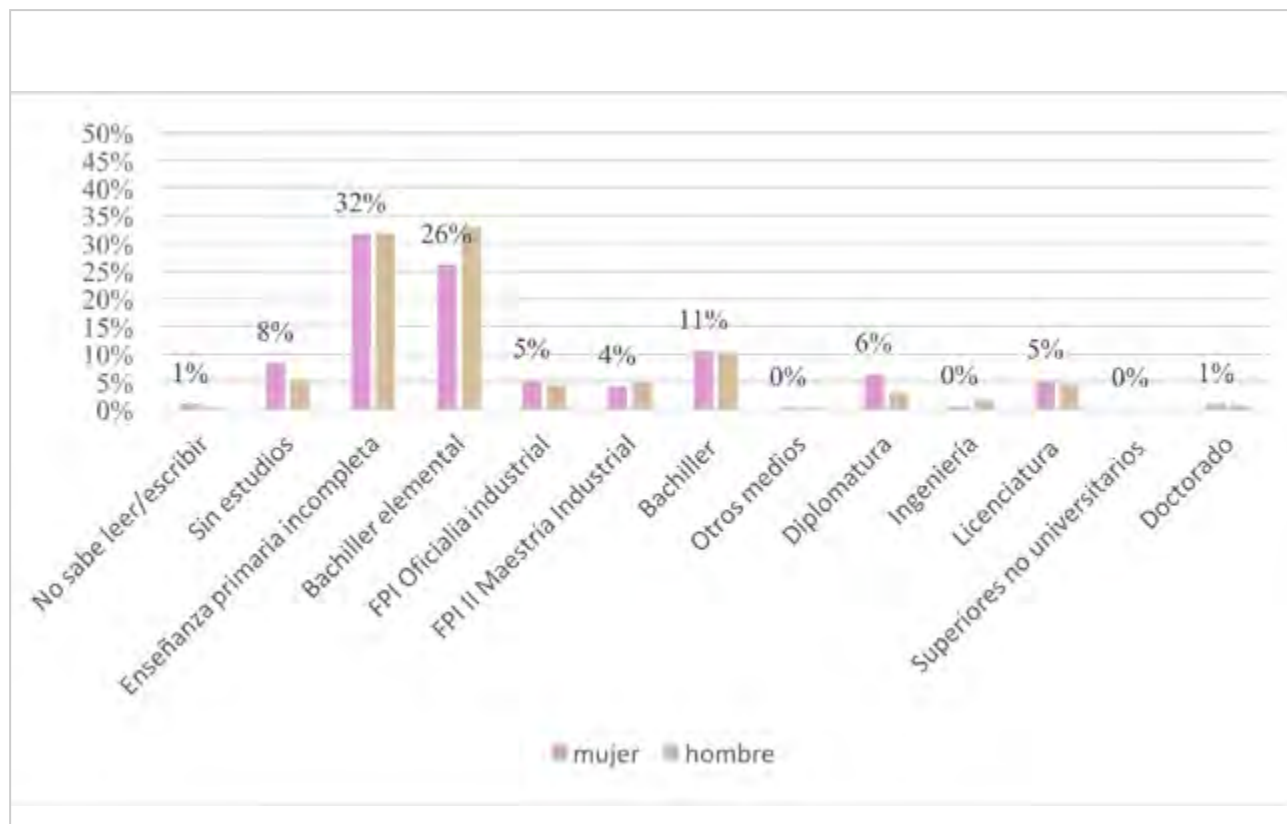
Gráfico 114. Nivel de formación alcanzado en la población española de más de 16 años. Año 2016



Fuente EPA

En lo que respecta al nivel de estudios de la población de Villena, según los datos facilitados por CITA, las mujeres tienen un peor nivel de formación. Existen, sobre todo, diferencias entre sexos en las personas sin estudios, las que tienen el bachiller elemental y las que finalizaron una diplomatura. Hay más mujeres analfabetas (1%) y sin estudios (8%) en el municipio que hombres (con cifras similares a las españolas). El 26% de las mujeres posee el Bachiller elemental, mientras que entre los hombres el 33% posee este nivel educativo. Hay más mujeres, por el contrario, con una Diplomatura (6%), mientras que sólo el 2% de los hombres posee este nivel de estudios. Por el contrario, aunque el porcentaje de ingenieros es bajo, es mayor que el de ingenieras. Comparando las cifras de personas con titulaciones superiores en España, el porcentaje de Villena es bajo. La mayor parte se queda en enseñanza primaria y primer grado de Bachiller. Aumentar el nivel formativo de la población es un factor de empoderamiento importante.

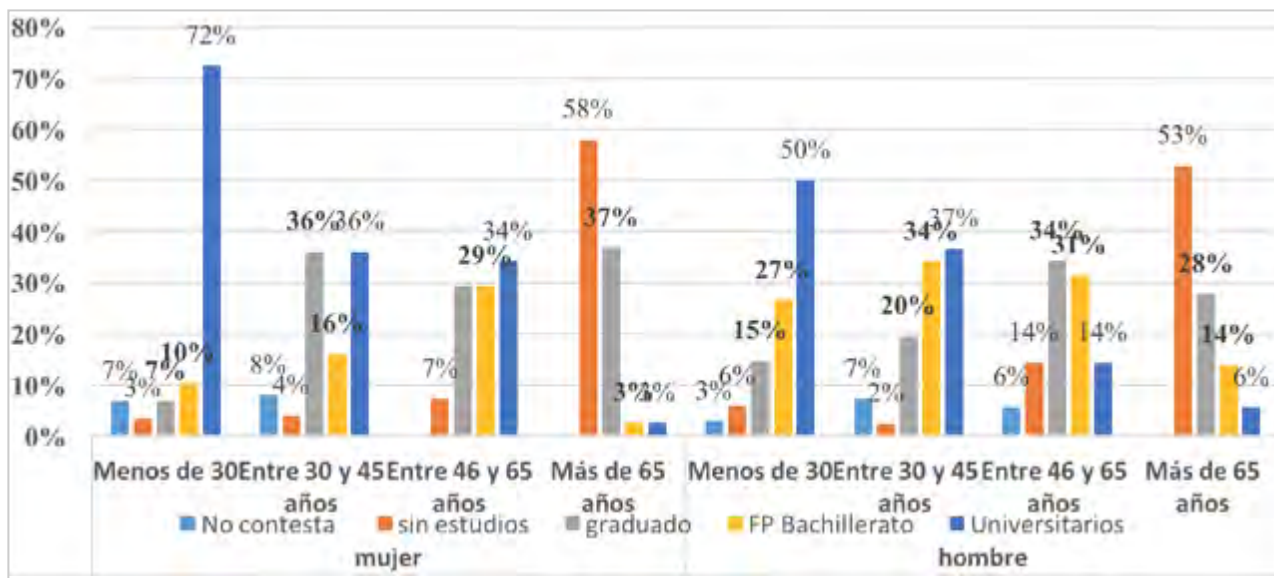
Gráfico 115. Nivel de formación en Villena por sexos.



Fuente CITA

En el diagnóstico FID se estudió el nivel de formación de las personas encuestadas. Análisis que aporta un mayor nivel de comprensión al poder cruzar el nivel de estudios con la variable edad. A mayor edad en Villena, menor nivel de estudios sobre todo las mujeres (algo que sigue la lógica patriarcal de antaño). En la actualidad la brecha educativa se ha invertido a favor de las mujeres. Las jóvenes tienen, con diferencia, mayor nivel de educación que los hombres de su misma edad. Un 72% de las menores de 30 años tienen estudios universitarios mientras que sólo el 50% de los hombres ha estudiado alguna licenciatura, diplomatura o ingeniería técnica o superior. Se observa que son las mujeres mayores las que o bien no tienen estudios o sólo de graduado escolar. Por tanto, en Villena se ha revertido la brecha de género en estudios pero no la segregación horizontal (las elecciones siguen siendo estereotipadas). Se observa que los hombres se decantan en mayor medida por los estudios de Formación Profesional. Su formación está más centrada en los trabajos de cuello azul (mecánica, transporte, etc). Sería recomendable realizar acciones de orientación vocacional con enfoque de género, así como para que el talento de mujeres y hombres logre ser expresado en aquellas profesiones y trabajos que sienten es su misión de vida.

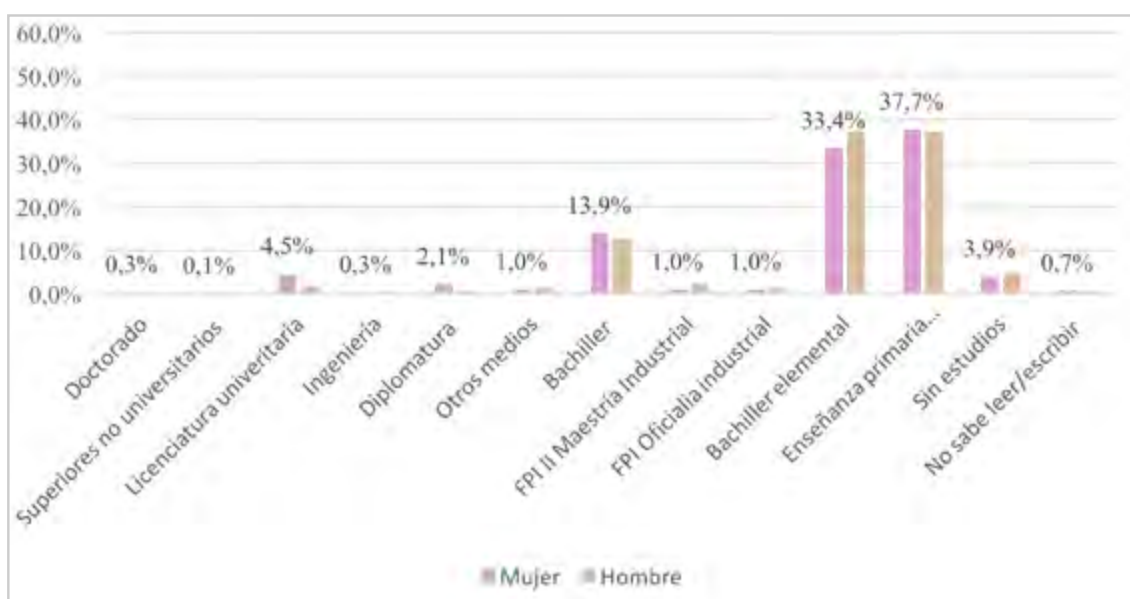
Gráfico 116. Nivel de educación alcanzada por tramos de edad y sexo.



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta a las personas de nacionalidad extranjera que residen en Villena, la distribución de estudios es similar a la de la población de nacionalidad española. Entre los diferentes niveles, la mayor diferencia de porcentaje entre hombres y mujeres es la que se produce en las personas con nivel universitario, en el que las mujeres representan el 4,5%, mientras que en el caso de los hombres apenas un 1,8%. ¿Cómo se aprovecha este potencial en Villena? Sería de interés analizar si los trabajos desempeñados por estas mujeres (y hombres) es acorde a su nivel educativo.

Gráfico 117. Personas de nacionalidad extranjera por nivel de estudios y sexo. Enero de 2015



Fuente CITA

3. 3. Sexismo Ambivalente del profesorado

Sexismo es el conjunto de creencias y actitudes de infravaloración de un sexo y/o género. La forma predominante es el machismo (macho/masculinidad sobre hembra/feminidad). El sexismo contrario sería el hembrismo (hembra/feminidad sobre macho/masculinidad) y no el feminismo como muchas personas creen. Expósito, Moya y Glick (1988) definen el sexismo de la siguiente manera:

“Toda evaluación (en las dimensiones afectiva, cognitiva y conductual) que se haga de una persona atendiendo a la categoría sexual biológica a la que pertenece puede ser etiquetada como sexista, tanto si es negativa como positiva”.

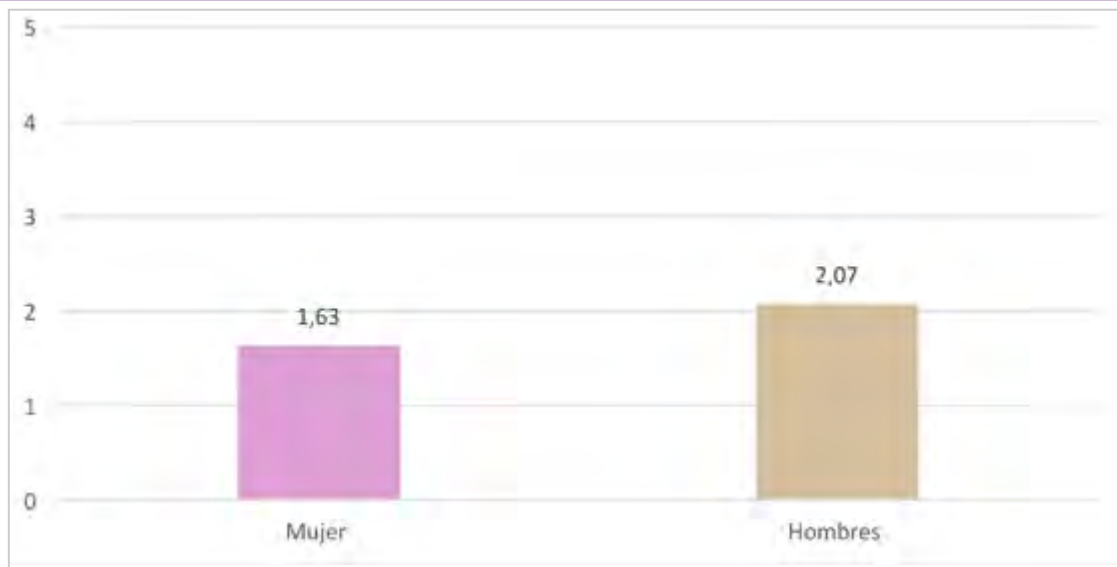
Los estudios demuestran que las actitudes de antipatía del prejuicio sexista también están relacionadas con actitudes de naturaleza positiva y no sólo negativa. Por ejemplo, Guttentag y Secord (1983), mediante sus estudios transculturales, encontraron que los hombres, aun siendo el grupo dominante, dependían de las mujeres de forma inevitable por su rol en la reproducción y en el cuidado de los hijos e hijas, así como para la satisfacción de las necesidades de intimidad sexual y psicológica. Esa percepción se reflejaba en actitudes protectoras hacia las mujeres, la reverencia hacia su función como esposas y madres y su idealización como objetos románticos y eróticos. Glick y Fiske (1996) postularon, por ello, su teoría del sexismo ambivalente. El sexismo según los autores tendría un componente hostil y un componente benévolo. Aunque este tipo de percepciones parecen contrarias, las actitudes hostiles del prejuicio sexista y las actitudes benévolas hacia las mujeres encontradas por Guttentag y Secord (1983) están íntimamente relacionadas y, a pesar de ser cogniciones contrarias, pueden convivir en un mismo sujeto y formar parte de un mismo mecanismo de control social.

En diversas investigaciones realizadas (Fundación Mujeres, 2005; Lameiras, 2010) se observa que el sexismo hostil tradicional “políticamente incorrecto” ya está menos presente en una gran parte de la población, sobre todo más joven y formada (aunque sigue dándose más entre los hombres que las mujeres). Sin embargo, el sexismo benevolente persiste e, incluso, se agrava, siendo éste el que más “atrapa” a las mujeres (sobre todo) y los hombres jóvenes y adolescentes en las expectativas y roles de género.

A continuación se presentan los resultados sobre el estudio de sexismo ambivalente a partir del cuestionario de Glick y cols. (1998) en el profesorado de Villena (sexismo benevolente y hostil), medido a través de una veintena de creencias o afirmaciones recogidas en el Cuestionario 1 en una escala de 1 a 6 (1 nada sexista, 2 poco sexista, 3 algo sexista, 4 bastante sexista, 5 muy sexista y 6 extremadamente sexista). También puede analizarse desde la posición de acuerdo (4 a 6) o desacuerdo (0 a 3) con las afirmaciones o creencias.

La media global de sexismo ambivalente de mujeres y hombres es del 1,63 y 2,07 respectivamente.

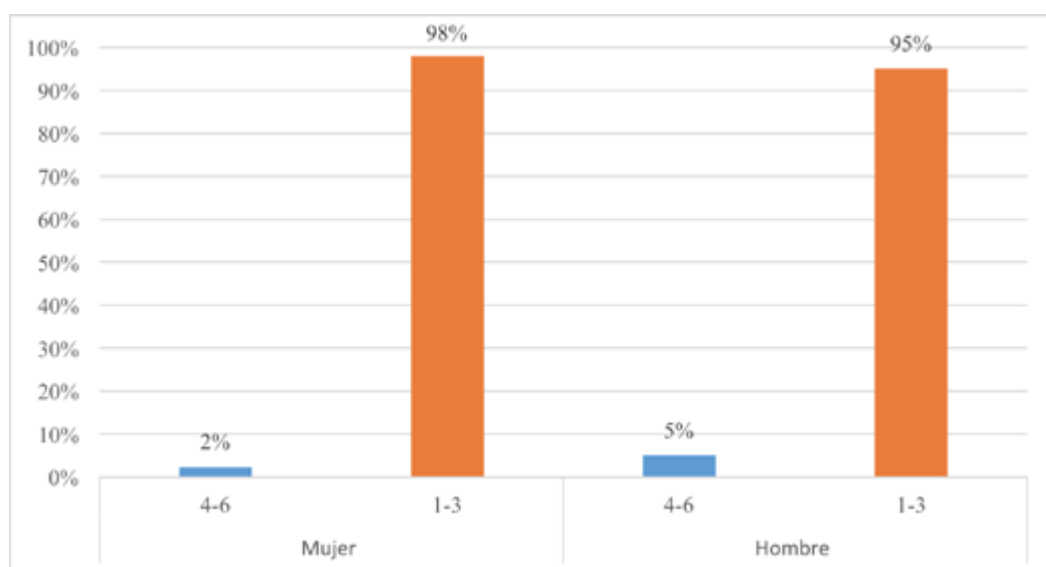
Gráfico 118. Sexismo ambivalente en el profesorado por identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

Al analizar el grado de acuerdo o desacuerdo con las creencias sexistas se observa que en líneas generales el profesorado no presenta altos índices de sexismo. Cabe resaltar que el sexismo es mayor entre los hombres. El 5% de los profesores presenta niveles altos de sexismo frente al 2% de las profesoras. El 98% de ellas y el 95% tiene creencias sexistas en un nivel bajo y moderado.

Gráfico 119. Grado de acuerdo con las afirmaciones del sexismo ambivalente. Profesorado



Fuente Cuestionario 1

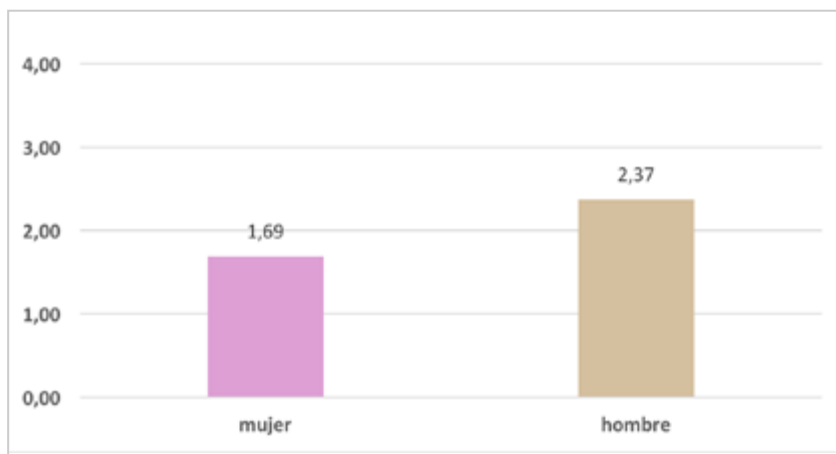
3. 3. 1. Sexismo Benevolente

Es éste un conjunto de actitudes y comportamientos sexistas hacia las mujeres en cuanto que las percibe de forma estereotipada y limitada a ciertos roles, pero tiene un tono afectivo positivo y tiende a suscitar en el perceptor conductas típicamente categorizadas como prosociales o de búsqueda de intimidad. El sexismo benevolente está integrado por tres componentes:

1. El paternalismo protector, que es la creencia en que la debilidad e insuficiencia de las mujeres demanda del hombre un rol de protector y proveedor absoluto, asignándoles a ellas el rol complementario de fragilidad y dependencia. Puede coexistir con su contraparte dominante. Varios cuentos infantiles representan esta relación en sus personajes (la princesa en peligro rescatada por un caballero de brillante armadura).
2. La diferenciación complementaria de género, que implica la creencia de que las mujeres tienen rasgos positivos que complementan a los masculinos. Tales rasgos, supuestamente característicos de las mujeres, les serán exigidos, asignándoles así roles tradicionalmente femeninos con estándares de exigencia muy altos (pureza, resignación, entrega, etc.) que perpetúan la estructura masculina de poder.
3. La intimidad heterosexual, que identifica a las relaciones heterosexuales como las normativas de mayor intimidad y cercanía psicológica en las que el hombre participa. La motivación sexual del hombre hacia la mujer puede estar ligada con un genuino deseo de cercanía psicológica. Sin embargo, Bargh y Raymond (1995) y Prior, Giedd y Williams (1995) demostraron que para algunos hombres la atracción sexual hacia una mujer es inseparable del deseo de dominarla.

La media de sexismo benevolente que muestra un trato desigual a las mujeres pero de forma sutil, galante y paternal es para el profesorado es de 2m37. Al igual que sucede en otros estudios con población española (Fundación Mujeres, 2000; Lameiras, 2009), los hombres son más sexistas que las mujeres. Por tanto, se observa que el profesorado, aunque es poco sexista se acerca al 3 (algo sexista), manteniendo ciertas creencias vinculadas con el sexismo sobre las que convendría trabajar.

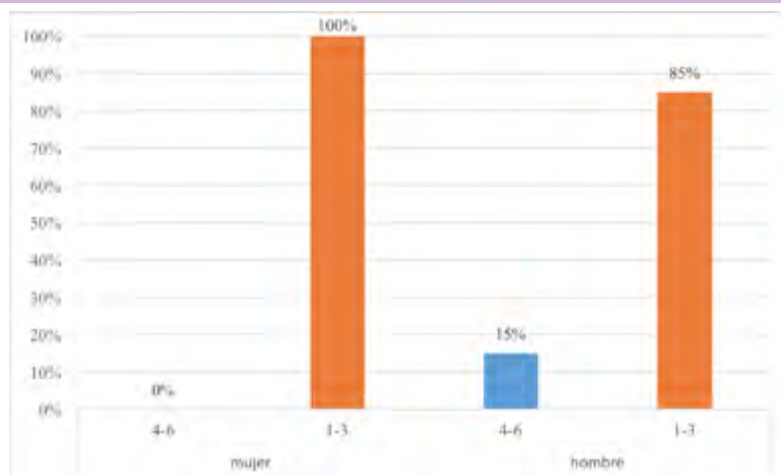
Gráfico 120. Sexismo benevolente del profesorado



Fuente Cuestionario 1

Ninguna de las profesoras muestra un sexismo benevolente de muy elevado a extremo. Todas tienen un nivel bajo. Por el contrario, el 15% de los profesores tiene un nivel muy alto y extremo de sexismo benevolente.

Gráfico 121. Grado de acuerdo con las afirmaciones del sexismo benevolente. Profesorado. Identidad de género

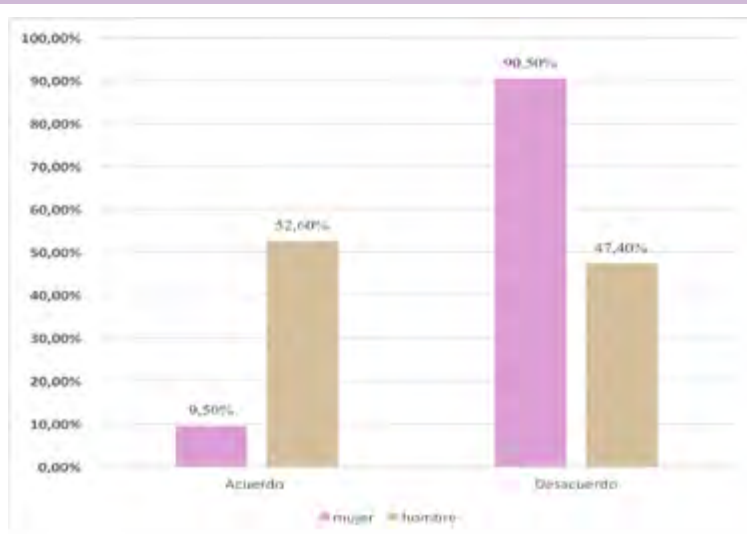


Fuente Cuestionario 1

A continuación analizaremos de forma pormenorizada cada una de las creencias benevolentes del cuestionario, considerando dos variantes “Acuerdo” (puntuaciones de 4 a 6) y “Desacuerdo” (puntuaciones de 0 a 3).

El primero de los ítems es *“Aún cuando un hombre logre muchas cosas en su vida, nunca podrá sentirse verdaderamente completo a menos que tenga el amor de una mujer”*. Ante esta afirmación se puede comprender que en cierta medida los hombres tienen una percepción de la pareja más “romántica”, mientras que las mujeres han relativizado en mayor medida la idea de la plenitud a través de la pareja. Así más del 59% de los hombres se mostrarían de acuerdo con la expresión frente al 9,5% de las mujeres.

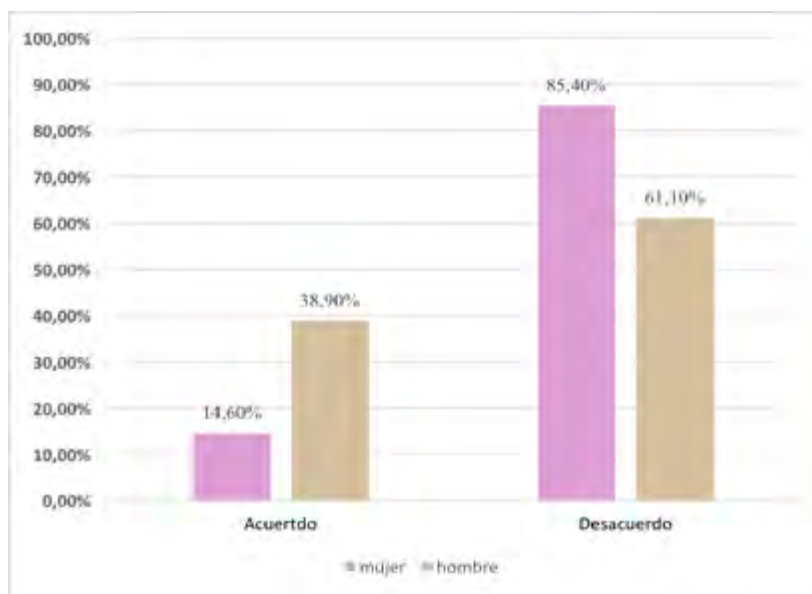
Gráfico 122. Un hombre no está completo sin el amor de una mujer.



Fuente. Cuestionario 1

En relación a la afirmación *“En caso de una catástrofe, las mujeres deben ser rescatadas antes que los hombres”*, cerca del 39% de los profesores se encuentra en mayor medida de acuerdo con la afirmación frente al 14% de profesoras. Siguen siendo cifras muy altas para ser un colectivo con formación.

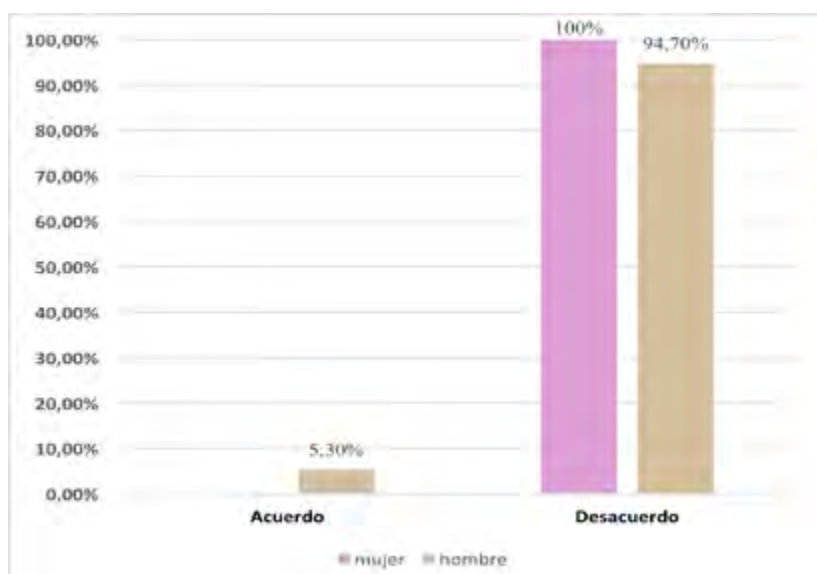
Gráfico 123. En caso de catástrofe las mujeres tiene que ser rescatadas antes.



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta a la afirmación *“Las personas no pueden ser verdaderamente felices en sus vidas a menos que tengan pareja del otro sexo”*, en este caso la inmensa mayoría del profesorado se muestra en contra, salvo el 5,3% de los profesores.

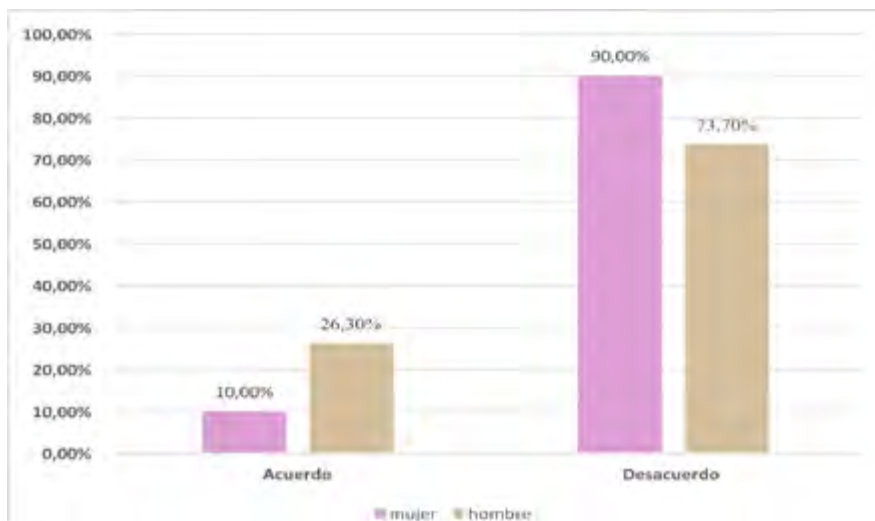
Gráfico 124. Las personas no pueden ser felices si no tienen una pareja del mismo sexo.



Fuente Cuestionario 1

Al menos el 25% de los profesores piensan que las mujeres son más puras que los hombres. También el 10% de las profesoras.

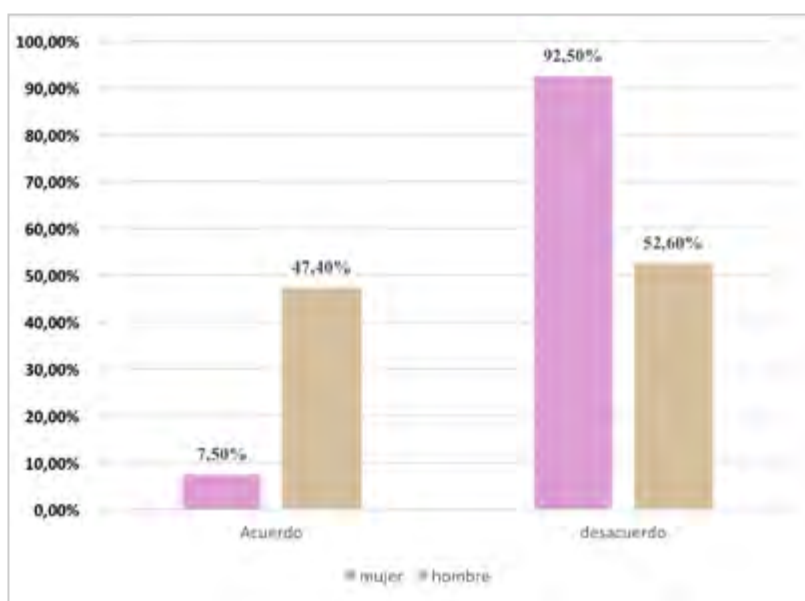
Gráfico 125. Muchas mujeres se caracterizan con una pureza que pocos hombres poseen.



Fuente Cuestionario 1

Respecto a la creencia de que las mujeres deben ser queridas y protegidas por los hombres, casi la mitad de los profesores se muestran de acuerdo con ello, frente al 7,5% de las profesoras. Se observa que el paternalismo protector continúa vigente entre los hombres.

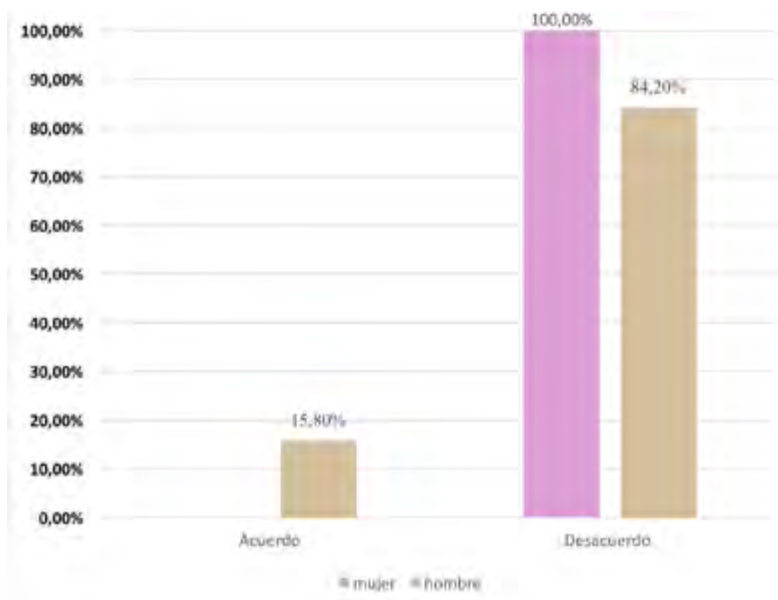
Gráfico 126. Las mujeres deben de ser queridas y protegidas por los hombres.



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta a la afirmación *“Todo hombre debe tener a una mujer a quien amar”*, ninguna profesora está de acuerdo con esta afirmación, mientras que entre los profesores al menos el 16% muestra acuerdo.

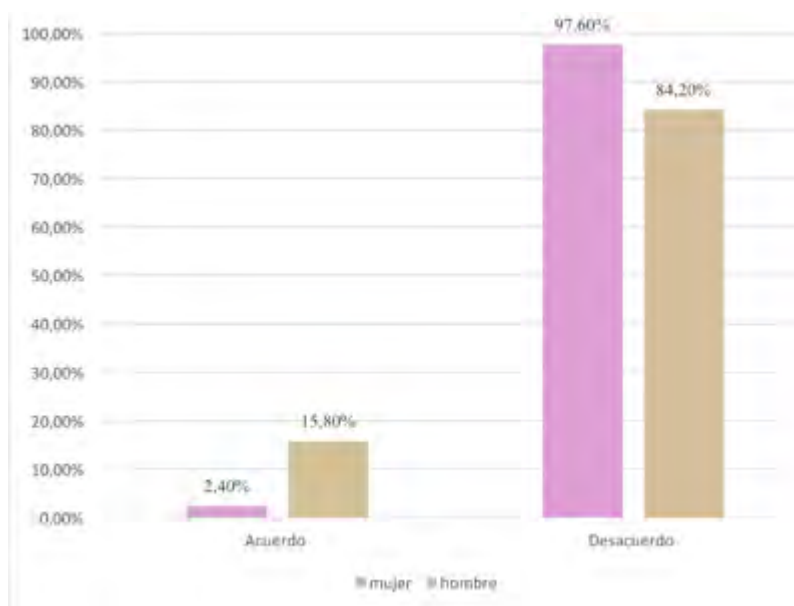
Gráfico 127. Todo hombre debe tener una mujer a quien amar.



Fuente Cuestionario 1

Una vez más, los hombres muestran más sexismo benevolente que las mujeres. Los profesores están de acuerdo en mayor medida con la afirmación *“El hombre está incompleto sin la mujer”* con un 15,8%, mientras que en el caso de las profesoras sólo un 2,4%.

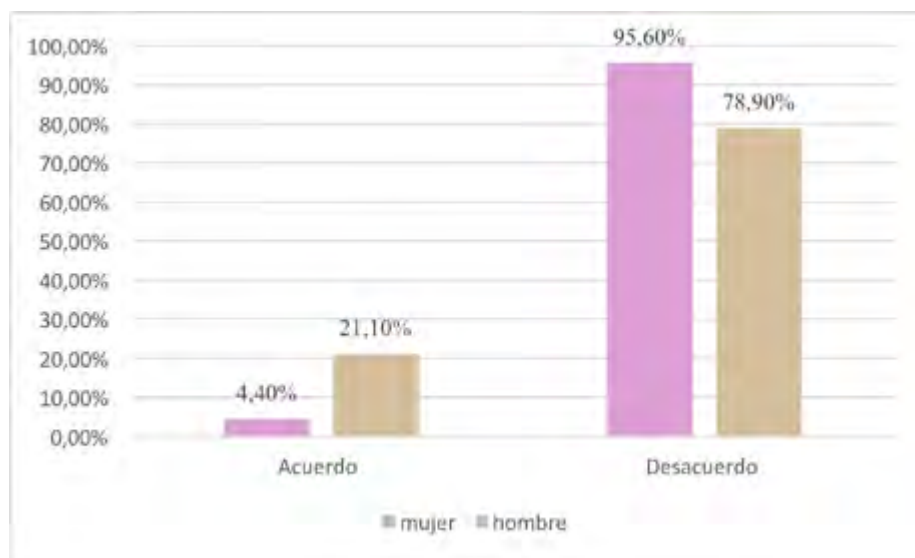
Gráfico 128. Los hombres están incompletos sin una mujer.



Fuente Cuestionario 1

El 21% de los profesores están de acuerdo con la afirmación que las mujeres deberían estar puestas en un pedestal por sus hombres, mientras que también lo están el 4,4% de las profesoras. Recordemos que el sexismo benevolente se relaciona con las formas clásicas de “caballerosidad”.

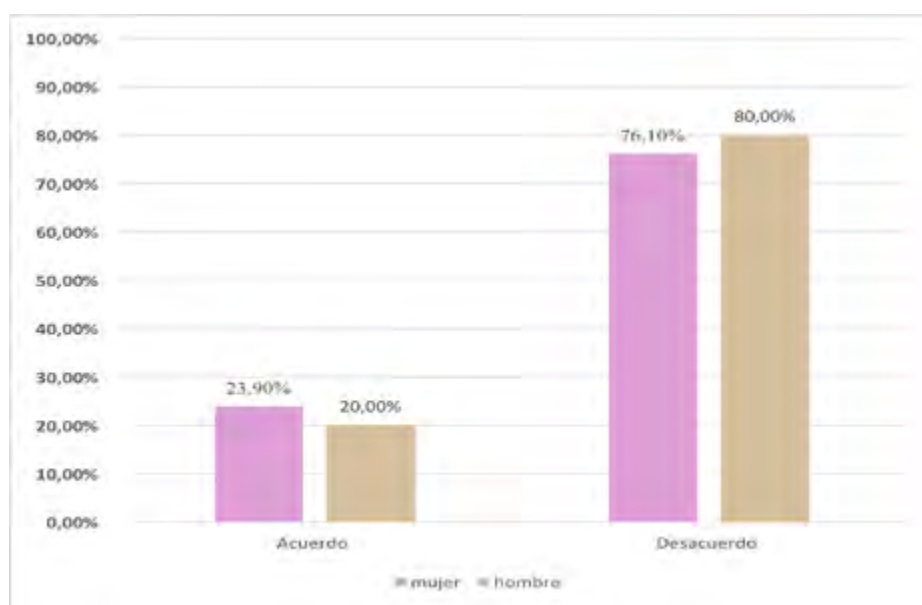
Gráfico 129. Las mujeres deberían ser puestas en un pedestal por sus hombres.



Fuente Cuestionario 1

Por el contrario, un 23,9% de las profesoras piensan en mayor medida que los profesores que las mujeres son más sensibles moralmente frente al 20% de los profesores. El sexismo ambivalente respecto a valores y rasgos de personalidad se mantiene incluso más entre las mujeres.

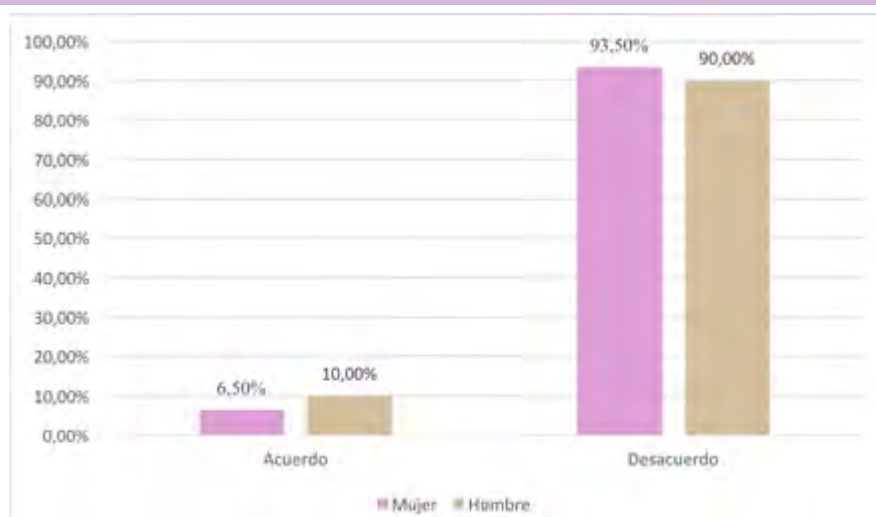
Gráfico 130. Las mujeres tienen más sensibilidad moral.



Fuente cuestionario 1

El 6,5% de las mujeres están de acuerdo con la afirmación de que los hombres deberían sacrificar su bienestar para garantizar la seguridad económica de las mujeres. En el caso de los hombres profesores el porcentaje es del 10%.

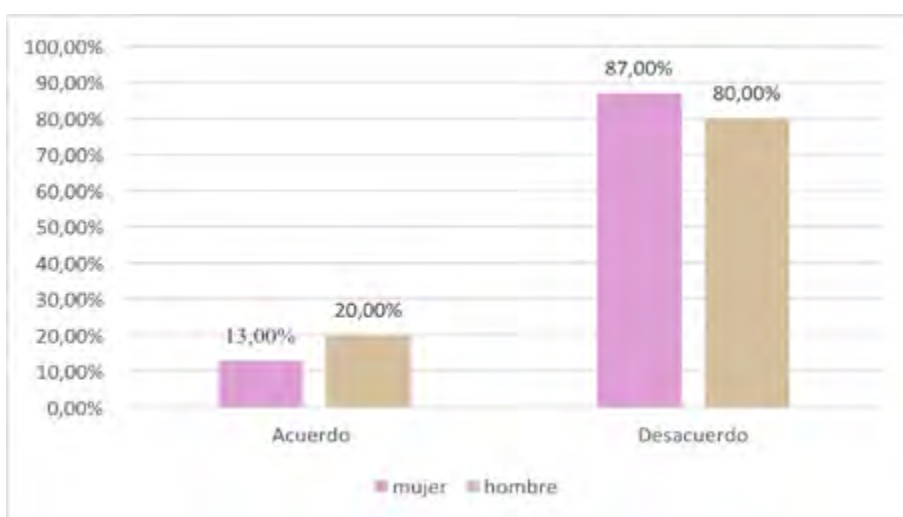
Gráfico 131. Los hombres deben sacrificar su bienestar para dar seguridad económica a las mujeres



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta a la última afirmación del sexismo benevolente *“Las mujeres, en comparación con los hombres, tienden a tener un sentido más refinado de la cultura y el buen gusto”*, el 20% de los profesores estarían de acuerdo con la afirmación, mientras que entre las profesoras el 13%.

Gráfico 132. Las mujeres tienen un gusto más refinado.



Fuente Cuestionario 1

En conclusión, el análisis pormenorizado de las creencias detecta la persistencia de estereotipos respecto a rasgos de personalidad, actitudes, intereses y roles asociados a la complementariedad de género, así como respecto a la norma heteropatriarcal en las relaciones de pareja.

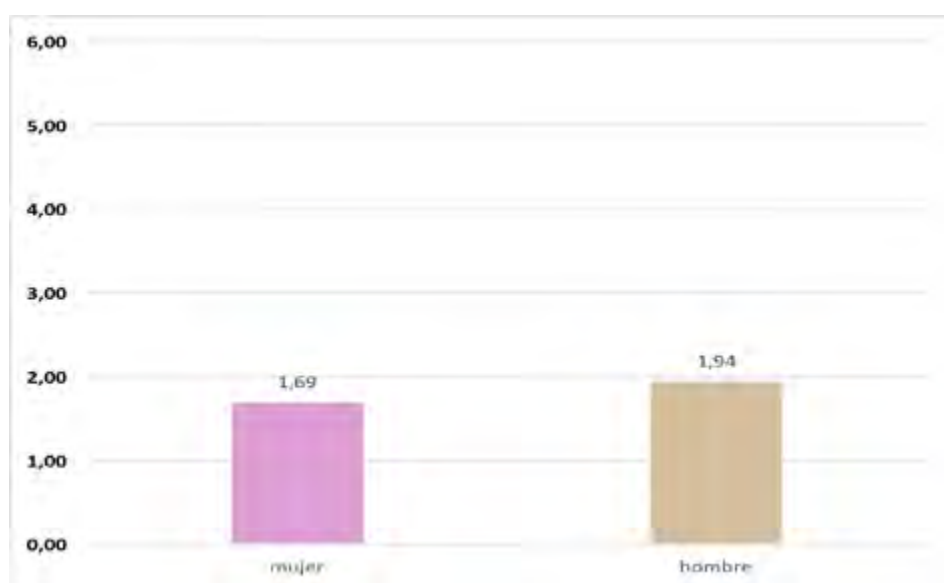
3.3.2. Sexismo Hostil

Se compone de un conjunto de actitudes de prejuicio o comportamientos discriminatorios basados en la supuesta inferioridad o diferencia de las mujeres como grupo (Glick y Fiske, 1996). Estaría relacionado con el machismo más tradicional y violento. No olvidemos que existen países y determinados contextos donde las mujeres siguen siendo consideradas ciudadanas de segunda o ni tan siquiera eso. La violencia de género más extrema sería la consecuencia de este tipo de sexismo. Este sexismo se articula en torno a tres ideas:

1. El paternalismo dominador, en el cual las mujeres se perciben como seres inmaduros y no auto-suficientes, lo que legitima la necesidad de una figura masculina dominante. Esta idea puede verse expresada en el refrán popular que dice: "Mujer al volante, peligro constante."
2. La diferenciación competitiva de género, según la cual sólo los hombres poseen las características necesarias para gobernar las instituciones sociales importantes, siendo la familia y el hogar los ámbitos femeninos.
3. La dominación heterosexual, donde el sexo es popularmente visto como un recurso del que las mujeres actúan como guardianas. La creencia de que usan su atractivo sexual para dominar a los hombres está asociada con la hostilidad hacia ellas, percibiéndolas como el pecado, seductoras y manipuladoras.

En el grupo del profesorado de Villena el machismo hostil es de 1,69 puntos de media para las profesoras, y de cerca de 2 puntos para los hombres. Esto significa que el sexismo hostil no es preocupante. Sin embargo, veremos después al analizar cada una de las afirmaciones que todavía hay un porcentaje elevado (sobre todo de hombres) que creen en el predominio masculino y la inferioridad de las mujeres.

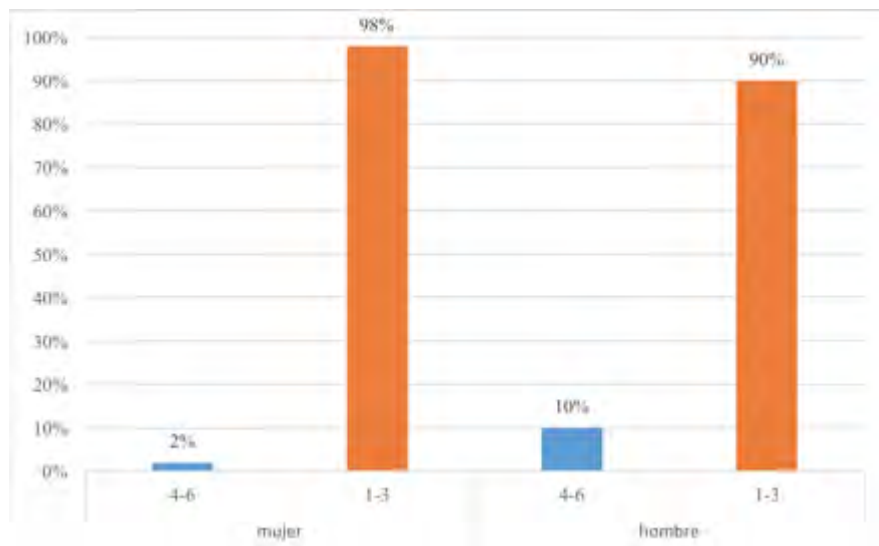
Gráfico 133. Sexismo hostil del profesorado de Villena.



Fuente Cuestionario 1

El 10% de los hombres es sexista hostil en un nivel de elevado a extremo frente al 2% de las mujeres con este nivel. Es un porcentaje muy elevado teniendo en cuenta su labor educativa...

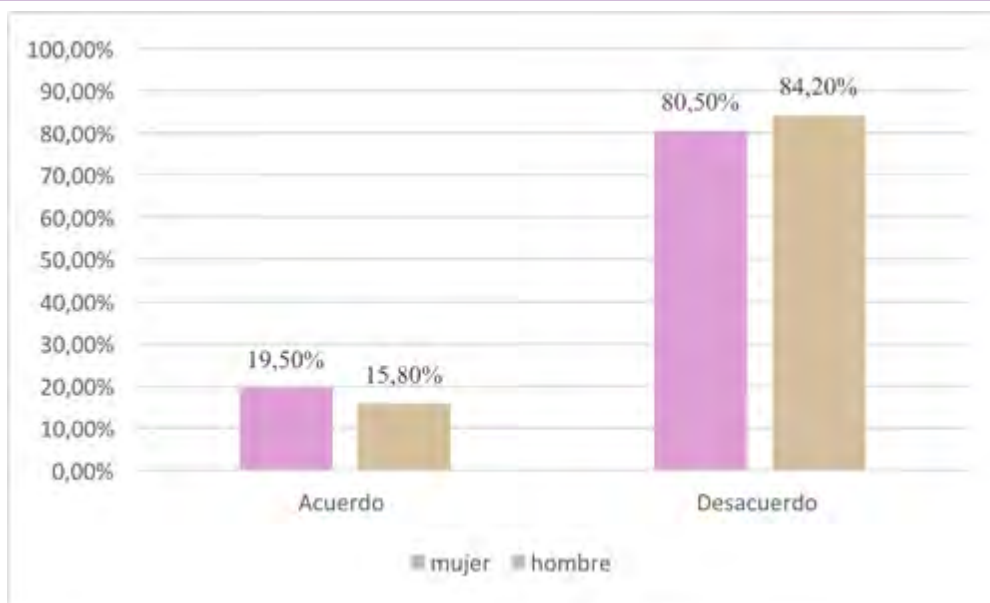
Gráfico 134. Sexismo hostil del profesorado de Villena.



Fuente Cuestionario 1

Es muy preocupante que casi un 20% de las profesoras crea que el feminismo busca privilegios sobre los hombres. Esa idea es en realidad hembrista. Tal es la cuestión que esconde la afirmación *“Con el pretexto de pedir igualdad, muchas mujeres buscan privilegios especiales, tales como condiciones de trabajo que les favorezcan a ellas sobre los hombres”*. Menos hombres creen esta afirmación (15,8% de los profesores).

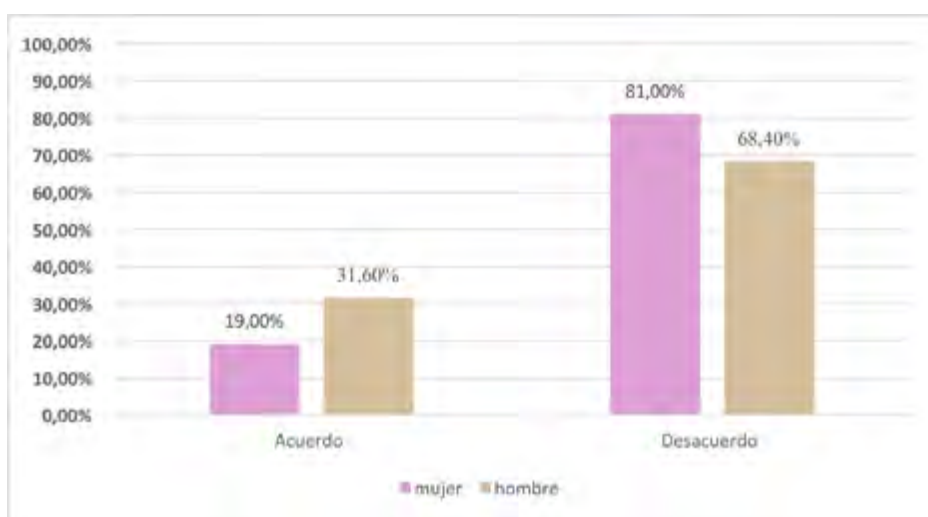
Gráfico 135. Con el pretexto de pedir igualdad, muchas mujeres buscan privilegios especiales.



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta a la creencia *“La mayoría de las mujeres interpreta comentarios o conductas inocentes como sexistas, es decir, como expresiones de prejuicio o discriminación en contra de ellas”*, el 31% de los profesores piensa que es verdad. También lo creen así al menos el 19% de las profesoras. Esto significa que una parte importante del profesorado puede no estar detectando la discriminación en el lenguaje o comportamientos de acoso.

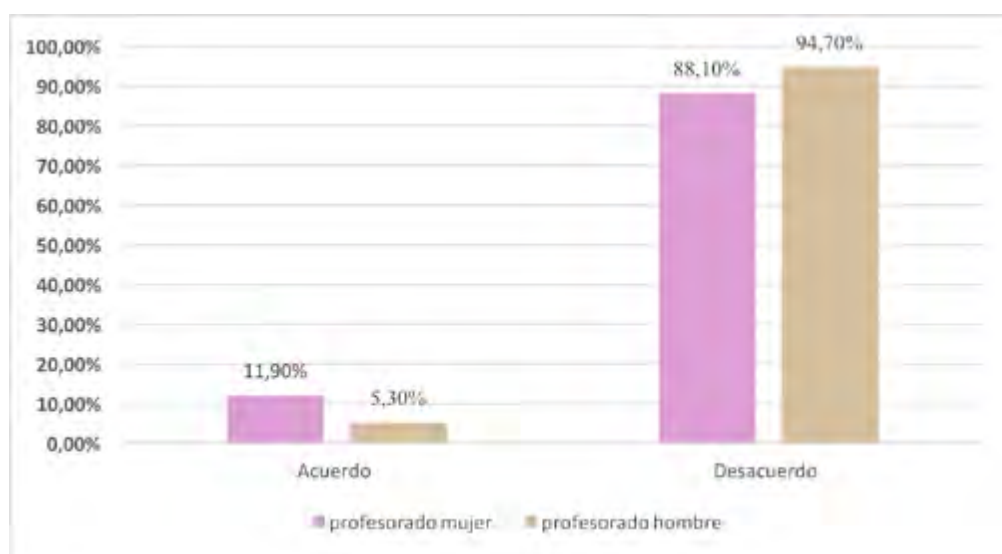
Gráfico 136. Las mujeres interpretan comentarios o comportamientos inocentes como sexistas.



Fuente Cuestionario 1

Sobre si *“Las mujeres se ofenden fácilmente”*, los profesores tendrían una menor puntuación en el grado de acuerdo que las profesoras, quienes en mayor o menor medida están de acuerdo en el 11,9%. Este hecho también parece ir contra el feminismo o las mujeres que muestran abiertamente su descontento o desaprobación ante comportamientos sexistas.

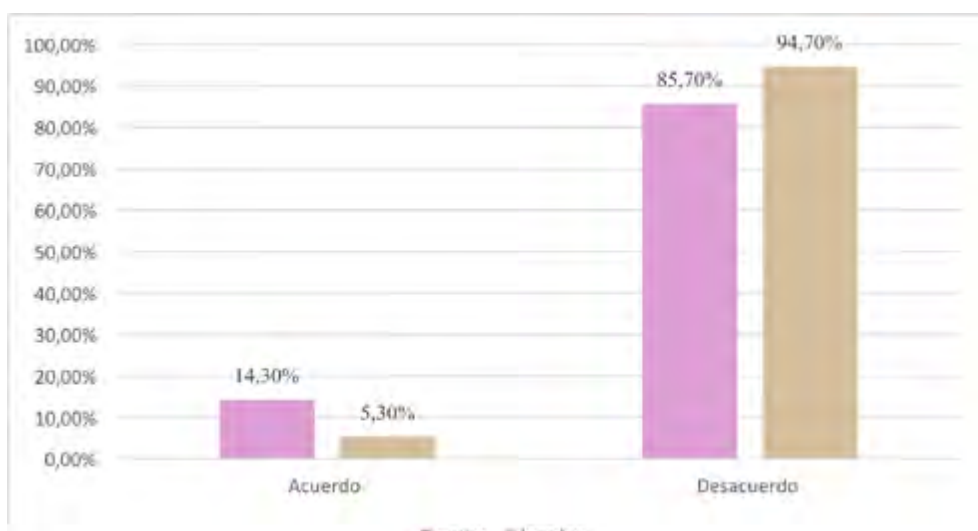
Gráfico 137. Las mujeres se ofenden fácilmente.



Fuente Cuestionario 1

De nuevo, resulta preocupante el desconocimiento por parte de las mujeres en mayor medida que entre los hombres de lo que es el feminismo (que se confunde con hembrismo). Sin duda, acciones de formación con el profesorado son urgentes puesto que su papel social de transmisores de valores y su labor socializadora no debe seguir siendo realizada desde estas creencias.

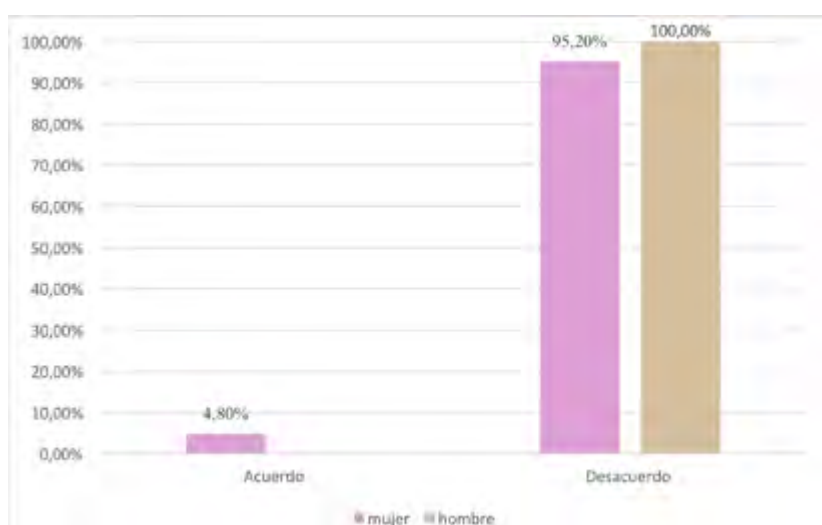
Gráfico 138. Las feministas quieren que las mujeres tengan más poder que los hombres.



Fuente Cuestionario 1

En la afirmación *“La mayoría de las mujeres no aprecian completamente todo lo que los hombres hacen por ellas”* de nuevo las profesoras presentan un mayor acuerdo que los profesores. Si ninguno de ellos está de acuerdo, entre ellas al menos lo está el 4,8%. La misoginia entre las profesoras es patente. Aunque en esta afirmación no hay un acuerdo muy elevado, esta conclusión viene reforzada por las suma a las anteriores.

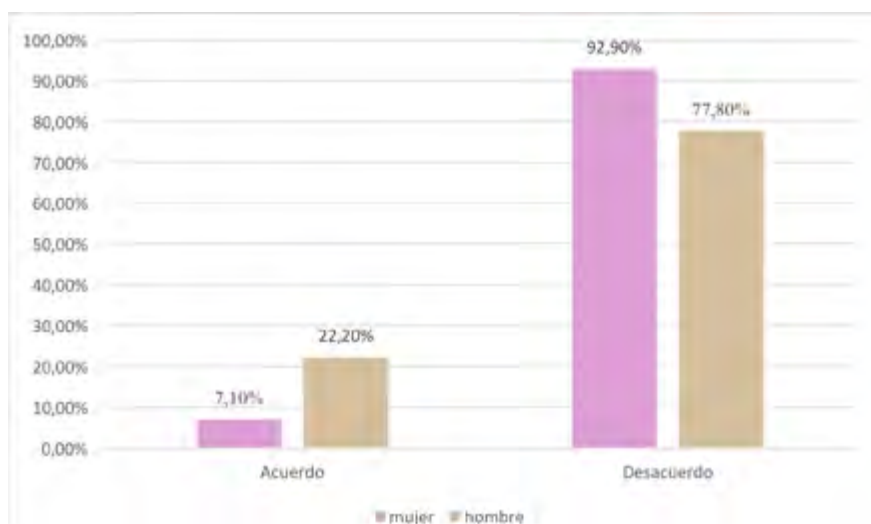
Gráfico 139. La mayoría de la mujeres no aprecian lo que los hombres hacen por ellas.



Fuente Cuestionario 1

Cuando se le pregunta al profesorado si *“Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres”* el 22,2% de los profesores está de acuerdo frente al 7,1% de las mujeres. Cuando nos acerquemos a la composición de las direcciones de los centros educativos, veremos que un número importante de los mismos están dirigidos por mujeres. Aquí el hembrismo y la misoginia o el rechazo a las mujeres es mayor entre los hombres, pero también existe entre las mujeres.

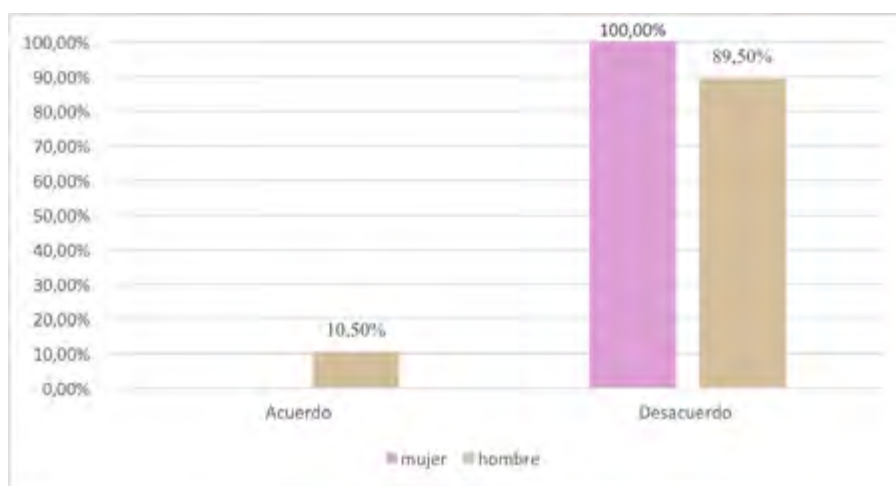
Gráfico 140. Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres.



Fuente Cuestionario 1

Ninguna mujer se muestra de acuerdo con la siguiente afirmación, mientras que el 10,5% de los profesores lo está. Esto significa que un porcentaje relativo considera que las mujeres exageran los problemas laborales, estando de acuerdo con la debilidad y labilidad emocional asociada a la feminidad, además de no percibir la discriminación laboral.

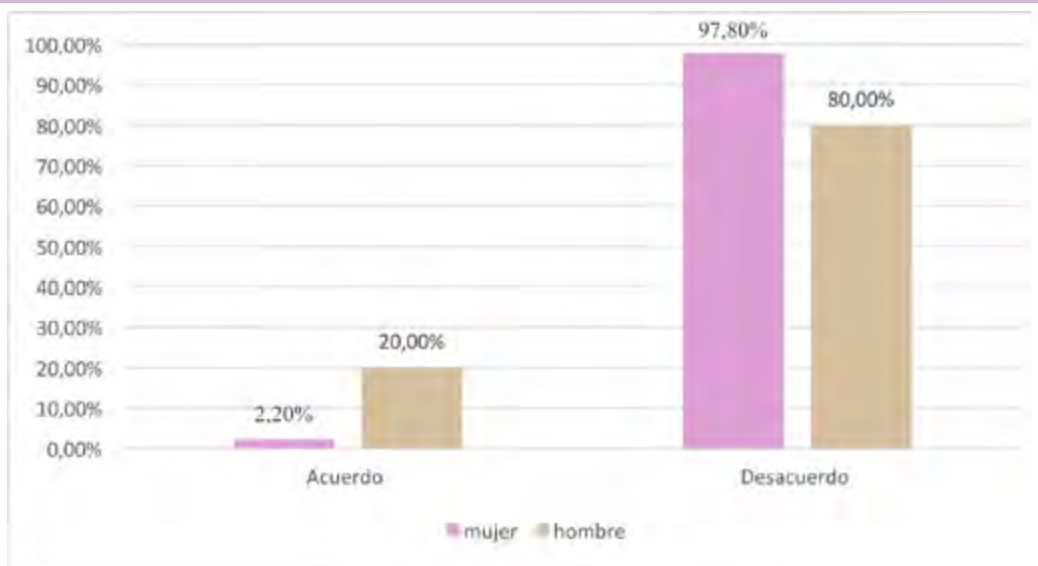
Gráfico 141. Las mujeres exageran sus problemas laborales.



Fuente Cuestionario 1

Ante la afirmación *“una vez que una mujer logra que un hombre se comprometa con ella, por lo general intenta controlarlo estrechamente”* sólo un 2,2% de las profesoras se muestran de acuerdo; mientras que hasta el 20% de los profesores comparten esta creencia.

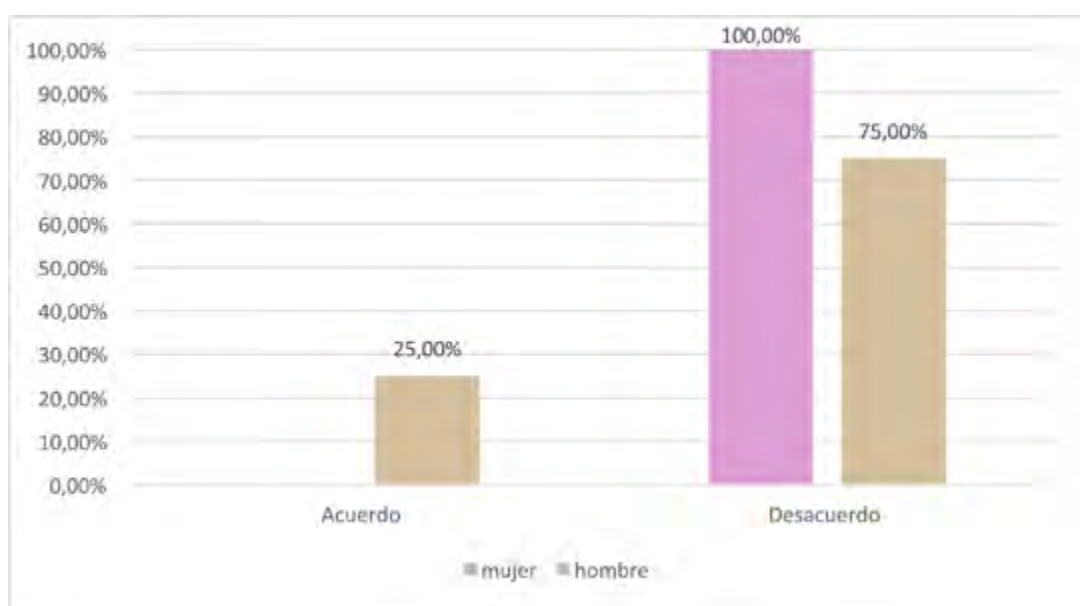
Gráfico 142. Las mujeres una vez consiguen que un hombre se comprometa sólo quieren controlarlo.



Fuente Cuestionario 1

Cuando se preguntó acerca si las mujeres cuando pierden ante un hombre se sienten discriminadas, todas las profesoras estuvieron en desacuerdo. Sin embargo, uno de cada cuatro profesores está de acuerdo en que las mujeres no saben perder y que usan de excusa la discriminación.

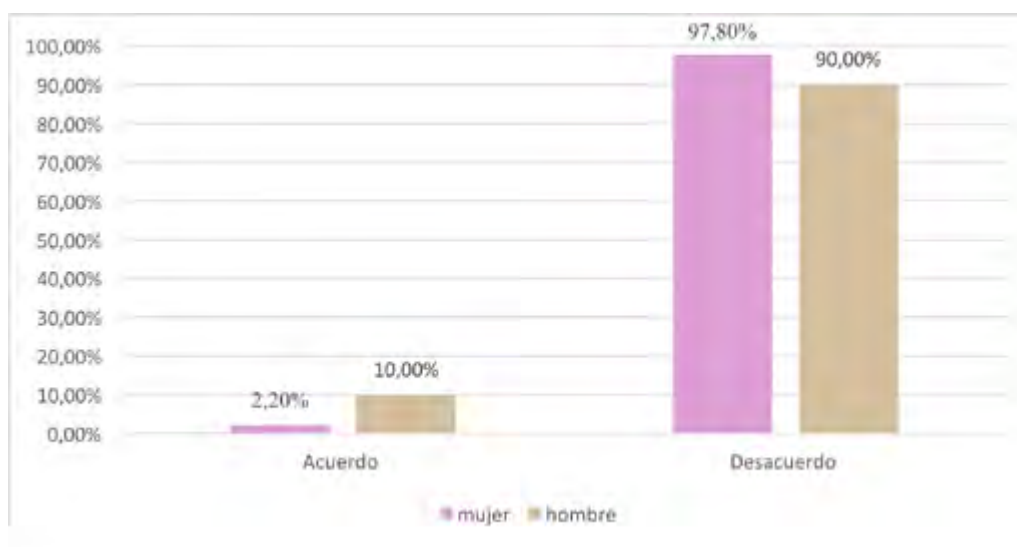
Gráfico 143. Cuando las mujeres pierden ante un hombre de manera justa piensan que son discriminadas.



Fuente Cuestionario 1

Ante la afirmación *“existen muchas mujeres que, para burlarse de los hombres, primero se insinúan sexualmente a ellos y luego rechazan los avances de éstos”*, al menos el 10% de los profesores estarían de acuerdo con esta afirmación, en mayor o menor medida sobre el 2,2% de las profesoras. Es importante transformar esta creencia porque está a la base de muchos comportamientos de violencia sexual, acoso e, incluso, violaciones.

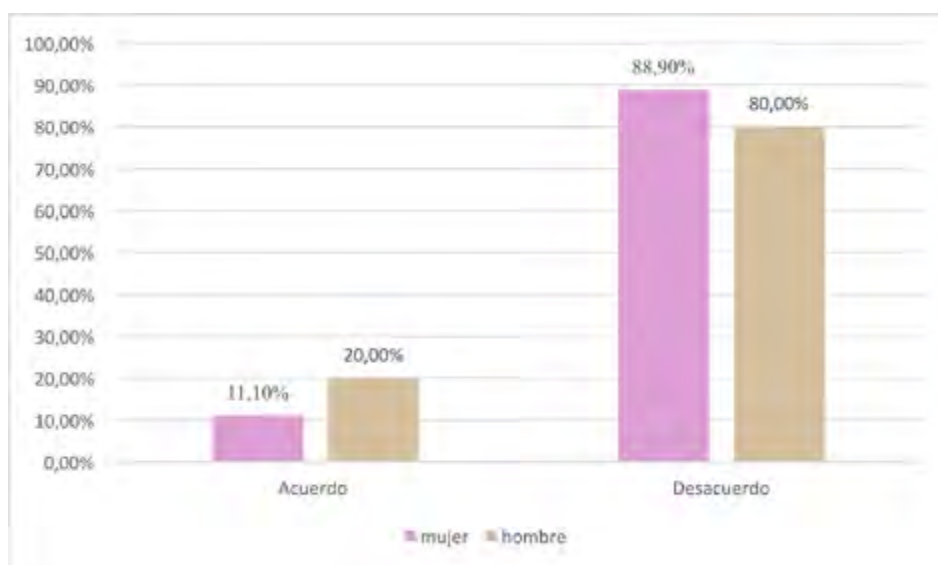
Gráfico 144. Para burlarse de los hombres algunas mujeres se insinúan y luego les rechazan.



Fuente Cuestionario 1

Una vez más, las preguntas acerca del movimiento feminista dan como resultado que un porcentaje relevante del profesorado se posiciona en cierta medida en contra. De esta manera el 11,1% de las profesoras afirma que las feministas hacen demandas irracionales a los hombres, de la misma manera que lo piensan el 20% de los hombres.

Gráfico 145. Las feministas están haciendo demandas irracionales a los hombres.



Fuente cuestionario 1

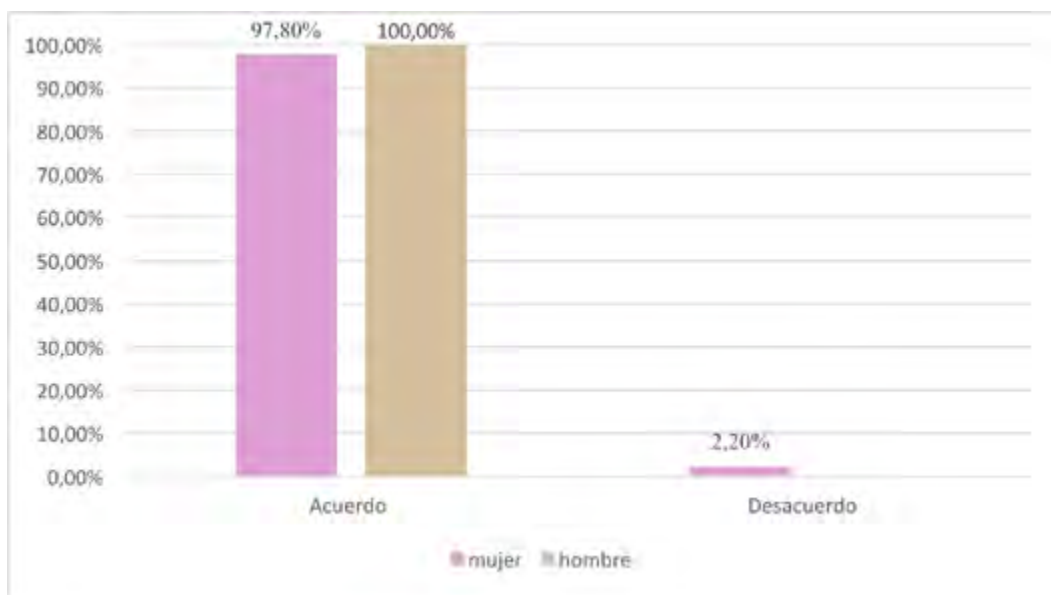
3. 4. Homofobia entre el profesorado

El patriarcado y el sexismo tienen una fuerte raíz en la homofobia. El poder está asociado a lo masculino y, por tanto, mostrar comportamientos *“feminizados”* es fuertemente rechazado. Los hombres que muestran competencias femeninas sufren también de altas cotas de violencia. Este hecho genera graves consecuencias tanto en lo personal como en lo social. La feminidad está vetada en el mundo masculino bajo la amenaza de ser tachado de *“marica”*, *“nenaza”* o *“calzonazos”*. Por ende, está vetada del mundo en general y, más aún, en los contextos competitivos y de poder. Si además, los hombres se salen de la norma heteropatriarcal, la violencia y la discriminación se agrava. Las mujeres homosexuales sufren doble discriminación. Una por ser mujer y otra por ser lesbiana.

A continuación se muestra el nivel de homofobia por parte del colectivo del profesorado, analizado a partir de 8 items del Cuestionario 1 que muestran la intolerancia a las personas con una orientación sexual homosexual.

Ante la pregunta *“La homosexualidad es una orientación más que debe ser respetada”*, el 2,2% de las profesoras contestan que no están de acuerdo con ella, frente al 100% de los profesores. Es decir, aunque en un nivel bajo, existe intolerancia y rechazo a la diversidad sexual, más entre las mujeres que los hombres.

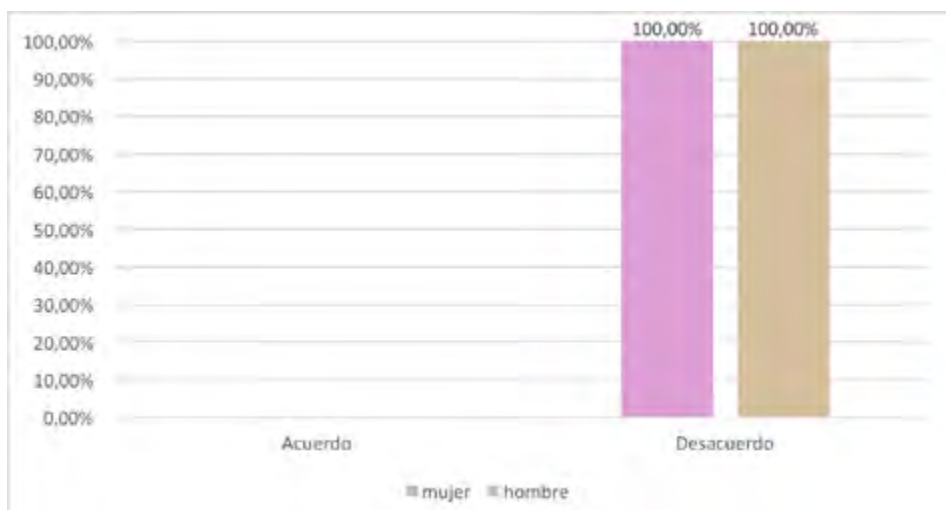
Gráfico 146. La homosexualidad es una tendencia más que debe ser respetada.



Fuente Cuestionario 1

Sin embargo, ante la afirmación *“la homosexualidad es algo malo (falta de moral y ética)”*, ninguna de las personas que componen el colectivo del profesorado se encuentra de acuerdo con ella.

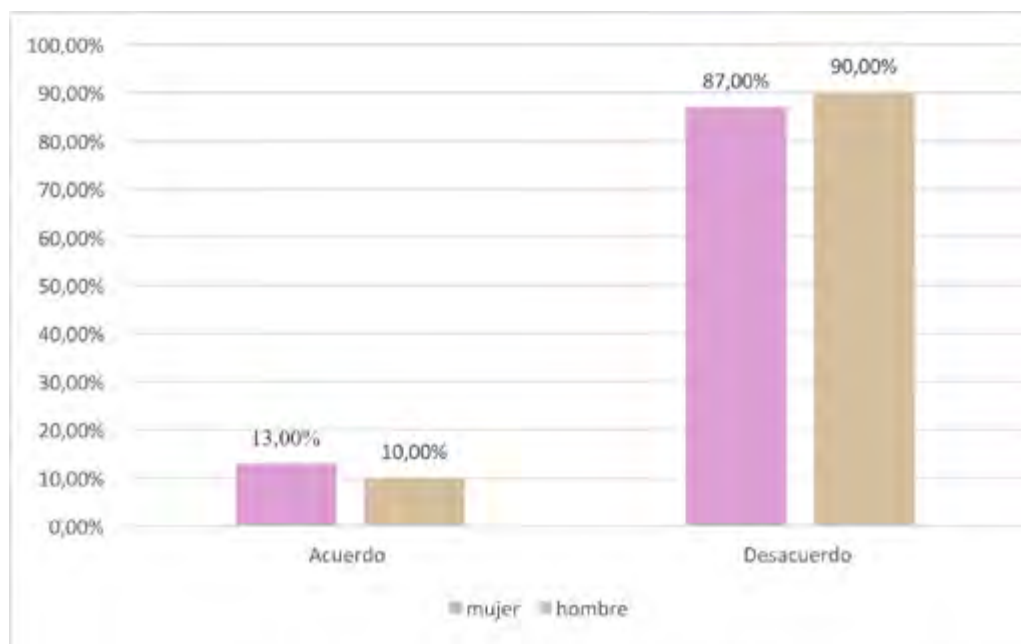
Gráfico 147. La homosexualidad es algo malo.



Fuente Cuestionario 1

Si la pregunta es *“yo no tengo prejuicios contra la homosexualidad”*, al menos el 90% de los hombres profesores se muestra de acuerdo con la afirmación, a la vez que el 87% de las profesoras. Por lo tanto, y aunque reconocen que no es algo malo, el 10% y el 13% reconocen que tienen prejuicios contra la homosexualidad.

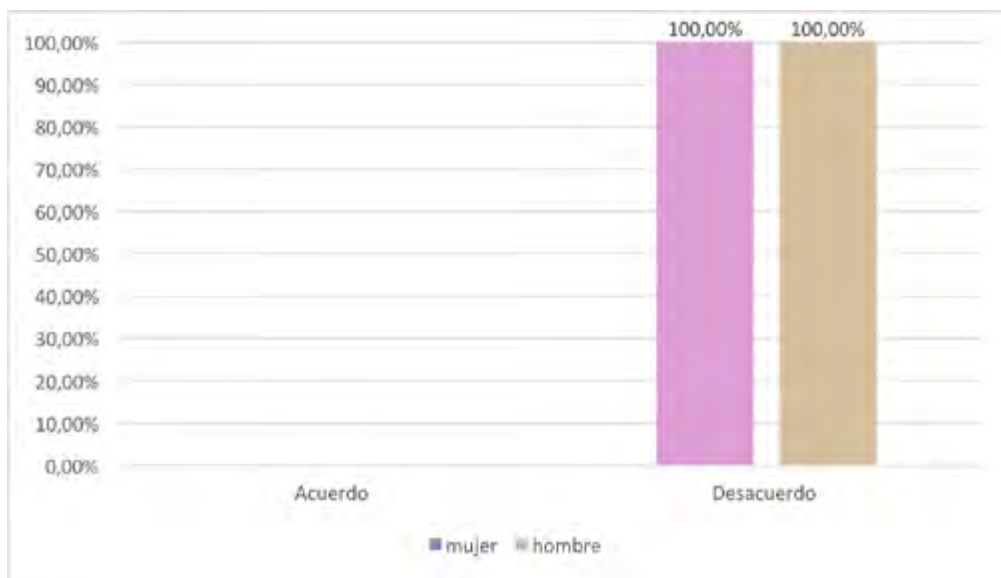
Gráfico 148. No tengo prejuicios contra la homosexualidad.



Fuente Cuestionario 1

Sin embargo, cuando se les pregunta *“la homosexualidad es un delito”* por unanimidad todo el colectivo del profesorado está en desacuerdo.

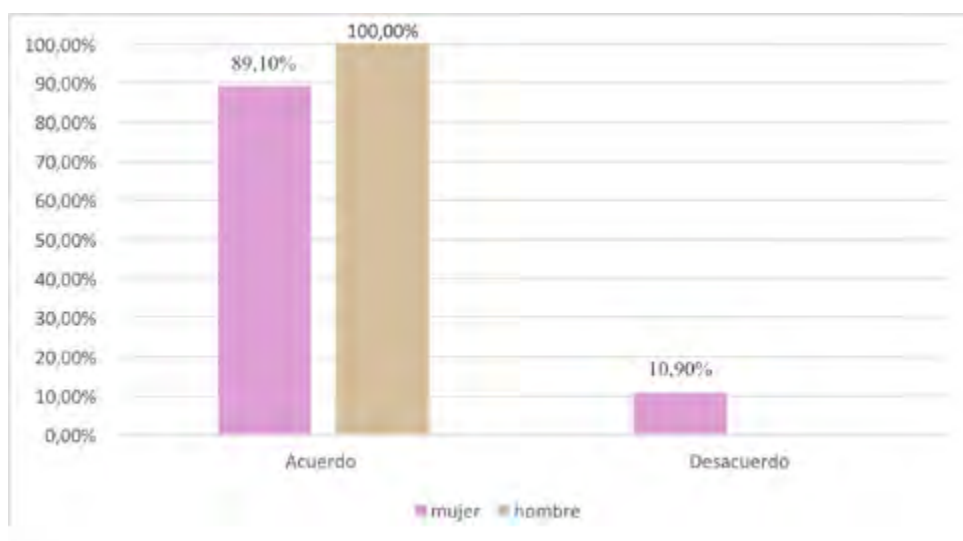
Gráfico 149. La homosexualidad debería ser considerada como un delito.



Fuente Cuestionario 1

Cuando la pregunta es si *“las personas homosexuales deberían ser apoyadas en sus derechos”*, el 10,9% de las mujeres profesoras afirman que no están de acuerdo con ello, frente al 100% de los hombres que lo están. Las mujeres muestran al parecer más prejuicios que los hombres ante la lucha por derechos sociales.

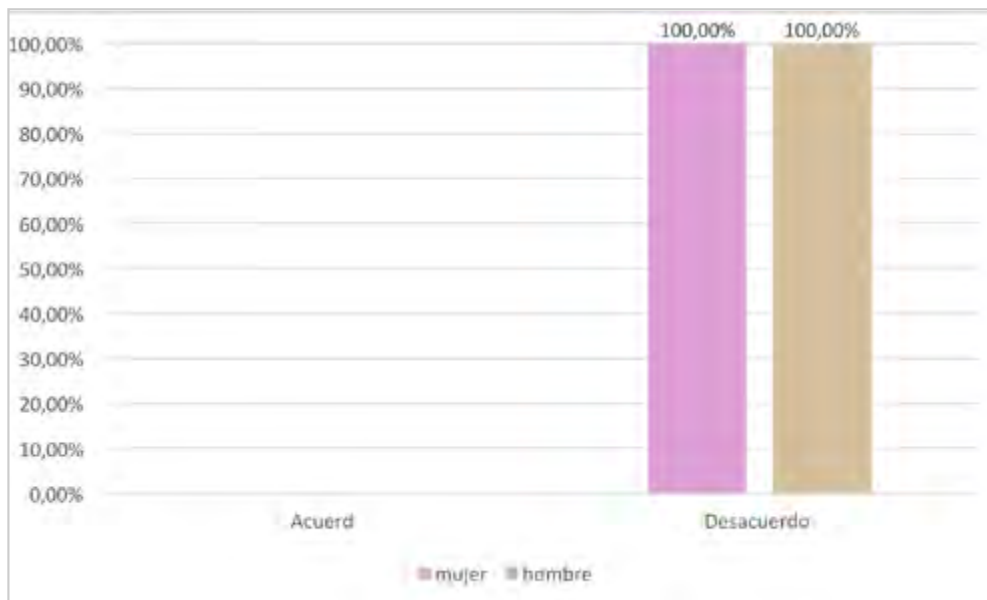
Gráfico 150. Las personas homosexuales deberían ser apoyadas en sus derechos.



Fuente Cuestionario 1

Si al colectivo del profesorado se le pregunta si la homosexualidad debería ser entendida como una enfermedad, de manera unánime todos están en desacuerdo con la afirmación.

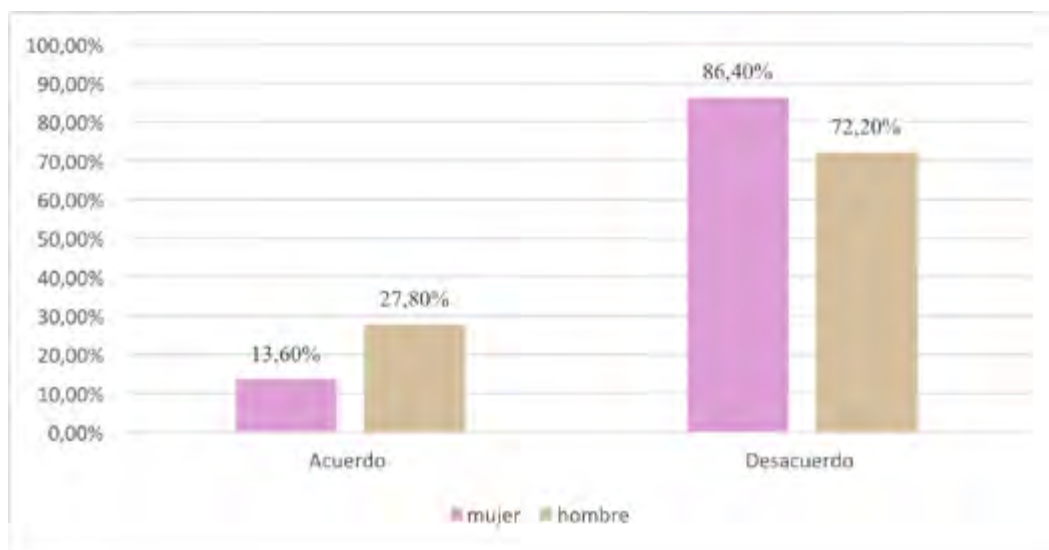
Gráfico 151. La homosexualidad debería ser tratada como una enfermedad.



Fuente Cuestionario 1

En relación a la pregunta si *“Me molestaría que pensarán que soy homosexual”*, al menos cerca de uno de cada cuatro profesores está de acuerdo con la afirmación. El 13% de las profesoras se sentiría molesta. Es significativo que un porcentaje un tanto elevado respondan afirmativamente a esta pregunta. Los anteriores items no son tan personalizados y directos, sino que se refieren a otras personas. No les parecería bien que les “confundieran”.

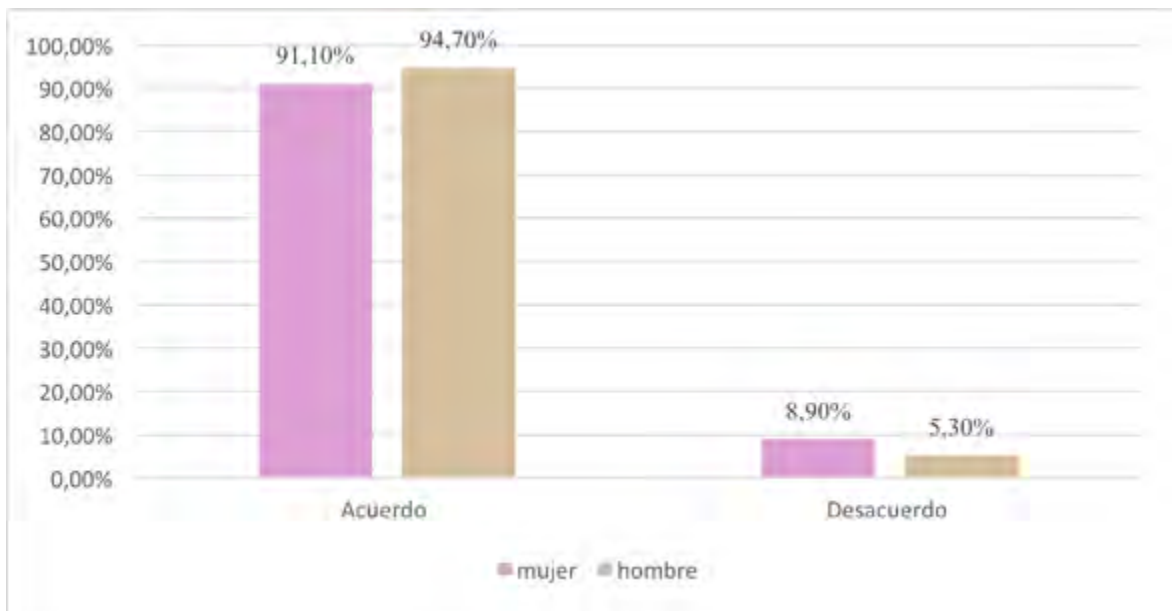
Gráfico 152. Me molestaría si alguien pensara que soy homosexual.



Fuente Cuestionario 1

Por último, al 91,1% de las profesoras y al 94,7% del profesorado no les importaría si sus familiares fueran homosexuales. Sin embargo, al 9% y a más del 5% de los hombres sí les importaría, lo que muestra claramente una preocupación “homófoba”.

Gráfico 153. Me importaría que mis familiares fueran homosexuales.



Fuente Cuestionario 1

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

En Villena hay una buena oferta educativa: 12 guarderías, 2 escuelas infantiles (una pública), 3 ludotecas, 10 colegios (3 concertados y 7 públicos), 2 de los colegios concertados ofertan enseñanza secundaria, y 3 institutos que además ofrecen ciclos formativos de diverso tipo. Se desconoce si los proyectos curriculares de centro integran la coeducación.

La representación de profesores y profesoras está desequilibrada en infantil (100% mujeres) y primaria (75% mujeres) existiendo una fuerte segregación horizontal. Pocos o ningún hombre desarrolla labores docentes, siendo necesario un mayor equilibrio de género y diversidad en las aulas. Podría desarrollarse la implantación de acciones positivas para potenciar una mayor presencia de hombres. El profesorado de secundaria está más equilibrado, observándose esta tendencia creciente desde el primer Plan de Igualdad.

Se ha eliminado la brecha de género educativa e incluso se ha invertido a favor de las mujeres, sobre todo en las generaciones más jóvenes. Las mujeres mayores tienen menor nivel formativo que los hombres. Hay más mujeres analfabetas (1%) y sin estudios (8%) (con cifras similares a las españolas). El 26% de las mujeres posee el Bachiller elemental, frente al 33% de hombres. Hay más mujeres con una Diplomatura (6% frente al 2%). Aunque el porcentaje de ingenieros es bajo (menos del 1%), es mayor que el de ingenieras. Comparado con las cifras en España, el porcentaje es bajo. La mayor parte se queda en enseñanza primaria y primer grado de Bachiller. Aumentar el nivel formativo de la población es un factor de empoderamiento importante. Un 4,5% de las mujeres extranjeras tiene estudios universitarios frente a un 1,8%. Conviene aprovechar este talento. Existe una fuerte segregación horizontal. Los chicos siguen eligiendo FP y técnicas, mientras que las chicas optan por estudios relacionados con el rol de cuidadora (dato inferido a partir de la muestra española). Se recomienda que el Área de Educación amplíe su registro de datos respecto a distribución de profesorado, alumnado y proyectos curriculares. Sería de interés conocer si la oferta educativa se adecua a la demanda de nuevas titulaciones y estilos educativos más innovadores que potencian la felicidad y el empoderamiento del alumnado.

El profesorado, aunque en nivel moderado, tiene actitudes sexistas. Más los hombres (5%) que las mujeres (2%), y más sexismo benevolente que hostil. Ninguna de las profesoras muestra un sexismo benevolente de muy elevado a extremo. Todas tienen un nivel bajo. Por el contrario, el 15% de los profesores tiene un nivel muy alto y extremo de sexismo benevolente. El 10% de los hombres es sexista hostil en un nivel de elevado a extremo frente al 2% de las mujeres con este nivel. Es un porcentaje muy elevado teniendo en cuenta su labor educativa... El 2,2% de las profesoras contestan que no están de acuerdo con "La homosexualidad es una orientación más que debe ser respetada". El 10% de los profesores y el 13% de las profesoras reconocen que tienen prejuicios contra la homosexualidad. El 11% de las profesoras afirman que no están de acuerdo con que haya que apoyar sus derechos. A uno de cada cuatro profesores (28%) y al 13% de las profesoras le molestaría ser confundido/a, y al 9% y a más del 5% de los hombres les importaría que un familiar fuera homosexual.

Se recomienda realizar formación para eliminar creencias sexistas, misóginas y homófobas en el profesorado. Si el profesorado tiene creencias sexistas, difícilmente podremos erradicar la discriminación y la violencia en las generaciones futuras. El empoderamiento del profesorado es la clave para que niñas y niños, chicas y chicos no lleguen siquiera a desempoderarse y asumir creencias patriarcales limitantes.





ÁREA 4

ECONOMÍA Y EMPLEO

La economía mundial actual está caracterizada por una gran complejidad y dinamismo, así como por el auge de las nuevas tecnologías y una creciente globalización, entendida como la convergencia de algunas variables de la economía tales como el diseño y distribución de productos estandarizados, la apertura de mercados y la caída de barreras comerciales. Es una amplia forma de mercado donde se han liberalizado al máximo los flujos financieros, los movimientos de mercancías y los desplazamientos de trabajadores/as. El incremento del promedio de vida activa de las personas, el acceso generalizado de las mujeres al mercado del trabajo con altos niveles de cualificación, las emigraciones masivas, etc. son factores que contribuyen al fomento de la diversidad generacional, nacional, racial, de sexo y género... Las diversidades que conforman los escenarios son más evidentes mientras mayor es el uso y el alcance de las comunicaciones y mayor es la relación económica y social que se establece entre instituciones, empresas y personas en todo el mundo. Hoy todo agente del entorno es global. Aunque opere a nivel local, interactúa con países y regiones de todo el mundo de forma directa o indirecta. Esto imprime un profundo cambio en el estilo y las estrategias que deben asumir las instituciones y organizaciones para su sostenibilidad y responsabilidad social. Gestionar la diversidad es un imperativo político, económico, social y legal.

Actualmente, el “recurso” crítico indiscutible en los nuevos entornos es el humano. Mujeres y hombres y otras identidades emergentes (transgénero o queer) con su talento diverso son el “capital” que las organizaciones y ciudades necesitan. La emergente cultura basada en la Igualdad de Oportunidades, la Gestión de la Diversidad y la felicidad se convierte así en la manera de alcanzar altos grados de beneficios a través de la satisfacción de su público (interno y externo) y el aprovechamiento de todo su potencial. Es necesario convertir las ciudades en espacios sostenibles, innovadores y eficientes, en los que la ciudadanía debe ser el eje del cambio y la principal beneficiada del nuevo paradigma urbano.

Sin embargo, a pesar de estos más que suficientes motivos, la discriminación y segregación laboral (sobre todo de sexo y género) sigue siendo uno de los grandes problemas sociales, políticos y económicos pendientes de resolver y, por ello, punto crucial en la agenda de cualquier país, ciudad y organización. La inserción laboral y el desarrollo de carrera de determinados colectivos (jóvenes, migrantes, persona con diversidad funcional, etc.) y, especialmente de las mujeres de cualquier grupo social y profesional, sigue siendo truncado por una serie de barreras invisibles (techo y muros de cristal), tal y como registran indicadores relativos a las tasas de actividad laboral, de empleo y desempleo, así como a tipos de contrato o salarios.

El hecho de ser hombre o mujer (en intersección con otras diversidades) sigue condicionando las posibilidades que una persona tiene de acceder en libertad a derechos fundamentales como la educación, el trabajo o el poder, algo

que limita las posibilidades laborales tanto de las mujeres como de los hombres, y que afecta siempre de forma más negativa a las primeras. El surgimiento de la sociedad industrial, el discurso de la domesticidad y la socialización de las identidades de género según los principios patriarcales provocaron la escisión de los mundos masculino y femenino en los roles productivo y reproductivo. De ese modo, la identidad masculina quedó vinculada al concepto de profesión -nombradas en masculino desde entonces-, mientras que la identidad femenina quedó unida, sobre todo, a los conceptos de madre y esposa y al trabajo no cualificado asociado a estos roles. Las consecuencias sociales de esta separación todavía se observan como estamos observando en el estudio FID.

Las Administraciones locales e instituciones públicas deben gestionarse potenciando la diversidad a nivel vertical y horizontal para lograr un desarrollo socio-económico sostenible e igualitario de las ciudades, atrayendo inversiones que resultan en la creación de empleo, ahorro y gasto, aumento de servicios y ocio, y en definitiva de la satisfacción y felicidad de la ciudadanía. En este apartado nos centraremos en las características de la economía y el empleo en Villena¹² (concretamente en la segregación horizontal y brecha salarial), partiendo de los datos proporcionados por las fuentes oficiales (INE e Instituto de la Mujer) y por la propia investigación del Plan FID, con datos facilitados por parte del Área de Economía (Gabinete de Desarrollo Económico), así como extraídos del Cuestionario 1.

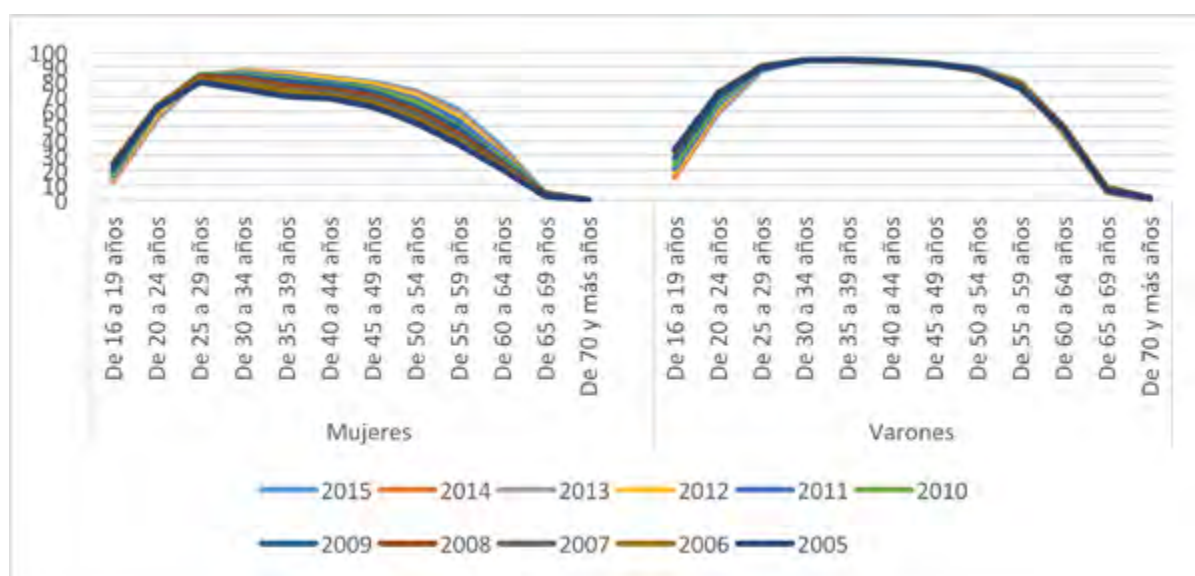
4. 1. Tasa de actividad y segregación laboral horizontal

La distribución desproporcionada de mujeres y hombres por sectores laborales (segregación horizontal) es un hecho constatable que se evidencia a través de la calificación de masculino o femenino de los trabajos y profesiones, así como por la presencia o ausencia de un sexo u otro. Socialmente, por ejemplo, enfermería, magisterio y/o educación infantil se consideran femeninas, mientras que las actividades de ingeniería o mecánica suelen etiquetarse como masculinas. La segregación de género se convierte en discriminatoria en la medida en que las actividades laborales femeninas van acompañadas de sueldos más bajos, mayor índice de desempleo, menor valoración social y mayor inestabilidad. Esta situación también afecta a los hombres que trabajan en estas áreas consideradas femeninas. Un enfermero cobra menos que un arquitecto técnico siendo de la misma categoría laboral. Es bastante frecuente en muchas unidades familiares en las que trabajan ambos miembros de la pareja, que cuando llegan los hijos e hijas o surge algún contratiempo (cuidado de algún familiar, un traslado...), sea la mujer la primera en abandonar su puesto, so pretexto de haber sido explícita o implícitamente asumido como actividad subsidiaria. El carácter de complementariedad, característica del trabajo femenino, deriva fundamentalmente de la menor dedicación temporal y de la menor retribución económica, con lo que los indicadores previamente mencionados -salario, tiempo, valoración, estabilidad- se realimentan entre sí y generan un “efecto madeja”. La tasa de actividad española y villedense refleja este hecho.

¹² En el Área 5 se profundizará en la segregación vertical existente en la toma de decisiones. La existencia de mujeres en posiciones de poder es muy baja a pesar de los años ya de su presencia en el mercado laboral con currículums brillantes.

La *tasa de actividad* mide la relación que existe entre las personas que trabajan o buscan activamente empleo con el total de población. El resto serían las personas inactivas o aquellas que ni trabajan ni buscan empleo. Esto puede ser debido a diferentes variables: encontrarse estudiando, dedicarse al trabajo reproductivo no remunerado en exclusiva o compaginado con trabajo sumergido, o no trabajar por otros motivos. La tasa de actividad de las mujeres españolas en 2016 es de 53,64% y en los hombres el 65,13% (11,5% de diferencia). Aunque la tasa de actividad de las mujeres españolas ha aumentado considerablemente, se observa que su participación en la población activa decae de forma más drástica que la de los hombres a una determinada edad. La figura de V invertida, típica también en otros países sobre todo del sur de Europa, refleja que las mujeres tienen un pico de actividad entre los 20-30 años abandonando la actividad laboral después, seguramente para ocuparse del trabajo reproductivo. Por el contrario, la figura en U invertida y achatada masculina refleja que los hombres se mantienen estables trabajando hasta la jubilación.

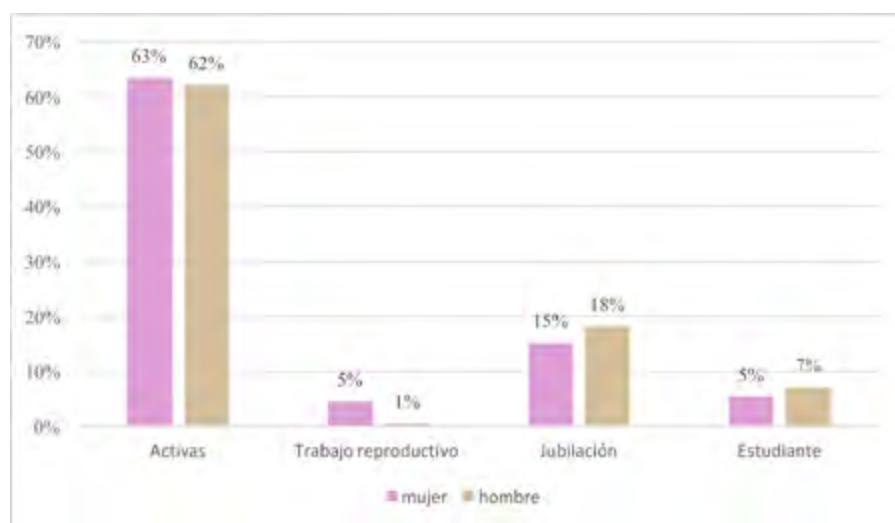
Gráfico 154. Tasa de actividad por identidad de género y edad. España de 2005 a 2015.



Fuente Instituto de la Mujer

No existen datos oficiales de *tasa de actividad en Villena*. Inferimos información a partir de los datos obtenidos del Cuestionario 1. La situación en Villena es la siguiente. El 63% de la población encuestada está activa con bastante equilibrio entre mujeres y hombres (la persona queer es estudiante). No existen diferencias destacables en materia de identidad de género (sexo) a este respecto más que en dos situaciones: trabajo reproductivo y jubilación. Un 5% las mujeres en se dedican al trabajo doméstico no remunerado. Los hombres están en mayor medida jubilados, mientras que las mujeres ni sienten que hayan dejado de trabajar ni obviamente, al haberse dedicado al trabajo del hogar, perciben pensión. Esta diferencias de cifras indica que ellas realizan en un porcentaje mayor el trabajo reproductivo y de cuidadoras, con menor prestación por jubilación. Los hombres sí pasan a la inactividad por abandonar el trabajo remunerado, mientras que el trabajo reproductivo no acaba hasta el fallecimiento. Se observa también que hay más personas desempleadas sin prestación que con prestación, y que en mayor proporción son hombres (después analizaremos el desempleo más profundamente).

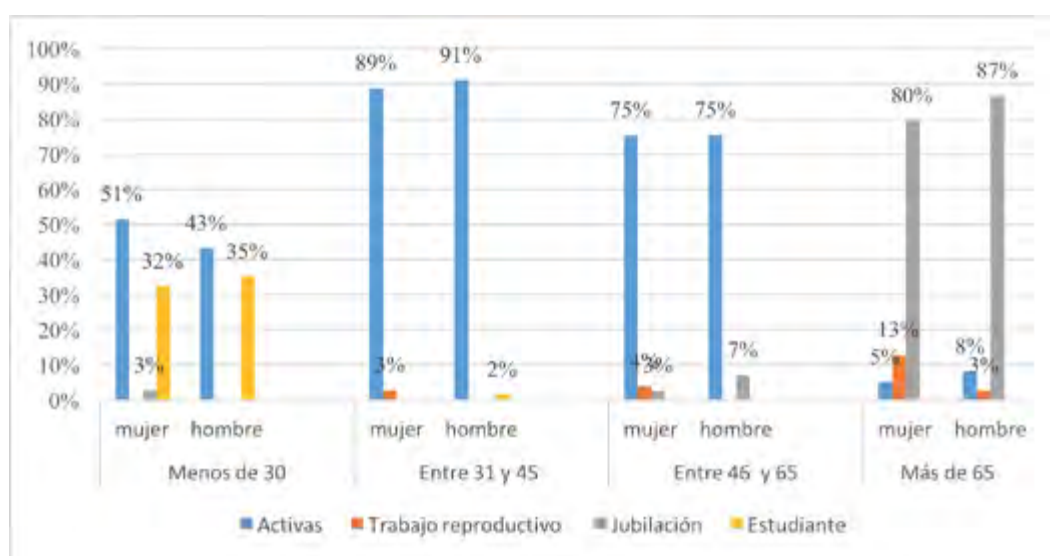
Gráfico 155. Tipo de actividad de la población encuestada por identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

Como se observa en el gráfico siguiente, las mayores tasas de actividad las tienen las mujeres y hombres de entre 31 años y 45 años. Las diferencias más significativas se encuentran entre las edades de menos de 31 años, donde las mujeres tienen un porcentaje de actividad del 51% frente al 43% de los hombres. Recordemos que ellas estudiaban más a distancia. Con lo que suponemos que comienzan antes a trabajar y compaginan trabajo y estudios o crianza y estudios. El trabajo de cuidados no remunerado aparece a partir de los 30 años y crece con la edad. Es relevante que el 13% de las mujeres de más de 65 años afirma que se dedica al trabajo doméstico no remunerado. Podríamos afirmar que a este respecto ha habido un cambio generacional relevante. Ninguna de las mujeres de menos de 30 años es inactiva por ello, y cada vez menos entre los 31 años y los 65 años.

Gráfico 156. Tipo de actividad de la población encuestada por identidad de género y edad.

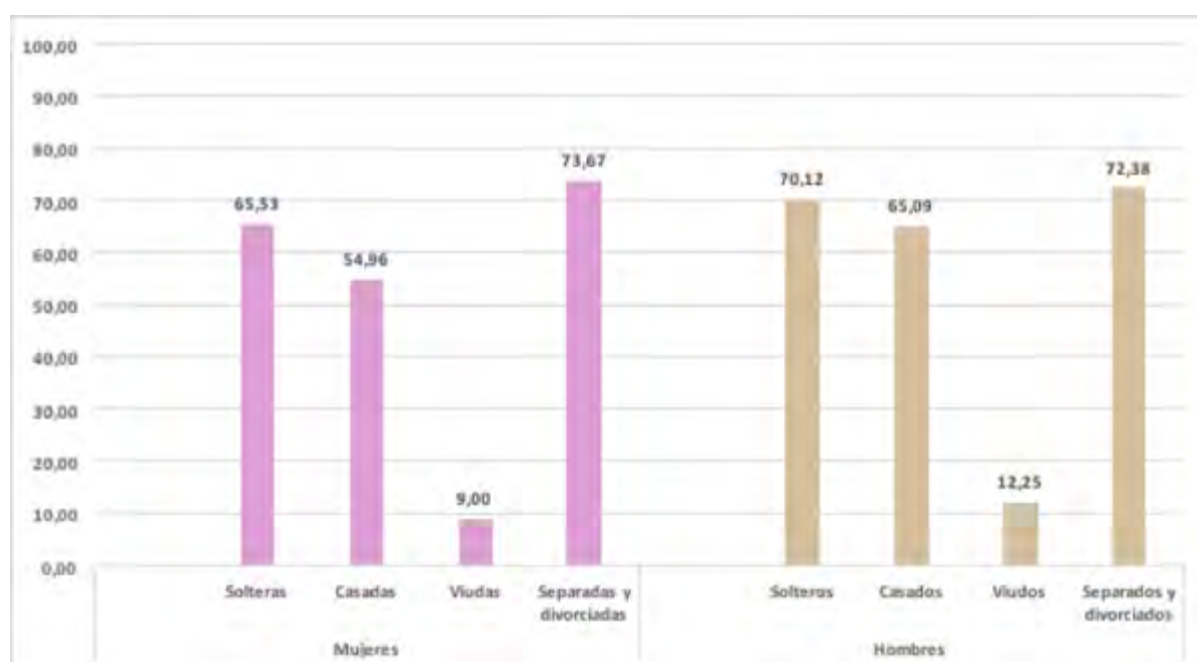


Fuente Cuestionario 1

La edad del primer matrimonio en España se sitúa en torno a los 32 años de edad, momento en el que la actividad laboral suele caer entre las mujeres. En el estudio realizado en el I Plan de Igualdad de Villena se constató que una gran proporción de mujeres apuntaba que abandona la actividad laboral al casarse y/o tener hijos/as. En nuestro estudio, el porcentaje de mujeres que únicamente se dedican al trabajo reproductivo entre los 31 años y los 65 años es del 7%.

Los datos de población activa en función del **estado civil** en España muestran que las mujeres casadas tienen menor tasa de actividad que las solteras. Por el contrario, los hombres casados muestran una tasa 10 puntos mayor que las mujeres casadas. Las mujeres viudas en España tienen una tasa de actividad del 9%, mientras que en los hombres es del 12%. No se producen diferencias entre mujeres y hombres divorciados. Estos datos confirman que alrededor de un 10% de las mujeres abandonan la actividad laboral remunerada al casarse para ocuparse del trabajo reproductivo.

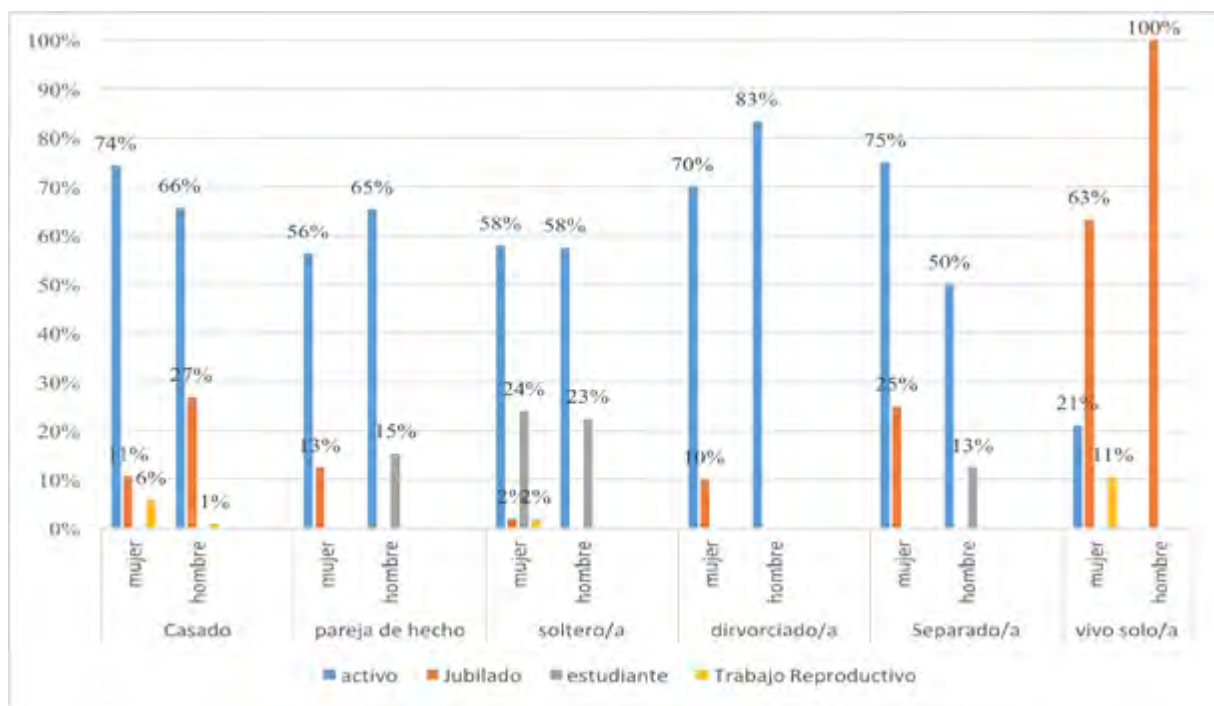
Gráfico 157. Tasa de actividad por estado civil en España 2015.



Fuente Instituto de la Mujer

Los datos extraídos a partir de la muestra alcanzada con la investigación FID no refleja esta situación en las mujeres casadas, aunque sí en las que son parejas de hecho y las separadas. Se observa que hay más mujeres casadas y divorciadas en activo que hombres. Este hecho puede deberse a que la muestra alcanzada ha sido sobre todo de mujeres con actividad laboral. Como veremos más ampliamente después, hay más hombres en situación de desempleo, por lo que también puede estar sucediendo que en la muestra analizada de Villena las mujeres casadas tengan empleo y sus compañeros no.

Gráfico 158. Tipo de actividad por identidad de género y estado civil en Villena.



Fuente Cuestionario 1

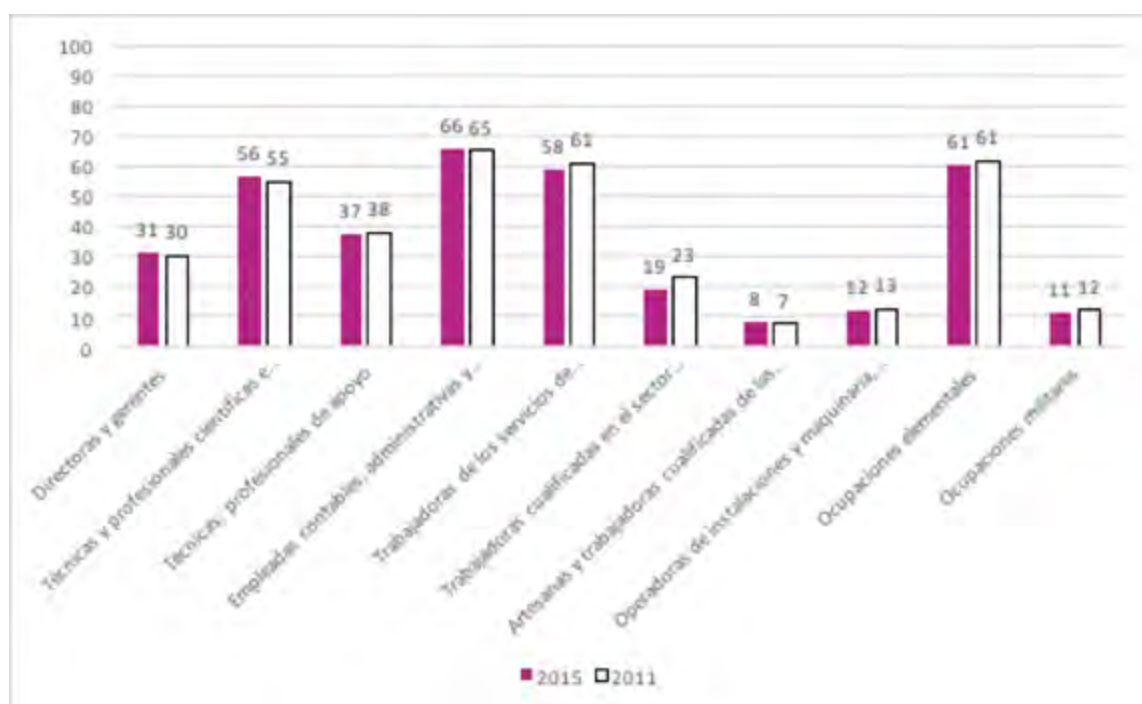
Un 11% de las mujeres que viven solas, un 6% de las mujeres casadas y un 2% de las solteras expresa que es ama de casa y realiza trabajo reproductivo. Ninguna mujer divorciada o pareja de hecho marca esta casilla. Por tanto, parece confirmarse que estos dos grupos tienen empleo remunerado. Un 1% de hombres casados responde que es ama de casa y realiza trabajo reproductivo. La brecha de género respecto al trabajo doméstico y de cuidados sigue existiendo, aunque afortunadamente ya algunos hombres realizan este trabajo. Sería deseable que se equilibrara el porcentaje de mujeres y hombres que realizan trabajo reproductivo y que, sobre todo, se equiparara en derechos al trabajo productivo. Tal vez así más hombres elegirían esta opción tan necesaria para el funcionamiento social y económico.

4. 2. Ocupaciones, profesiones y sectores de trabajo

La presencia de mujeres en las ocupaciones en España, sigue siendo minoritaria en aquellas consideradas masculinas o de cuello azul como profesiones técnicas y cargos de dirección. Es únicamente en servicios donde existe una mayor equidad debido a que los hombres han comenzado a ocupar posiciones en esta actividad considerada tradicionalmente femenina. Sin embargo, se encuentran feminizadas las profesiones contables o las elementales donde entre las administrativas son el 66%. Entre las profesiones de la artesanía las mujeres son apenas el 8% de la población, de la misma manera que el 11% del personal de las ocupaciones militares.

Tampoco existe equidad de género entre las personas que ocupan los puestos de dirección en las empresas, puesto que las mujeres apenas representan el 30% de las personas en dichos puestos. Como puede apreciarse en la comparativa de años, la situación varía muy poco.

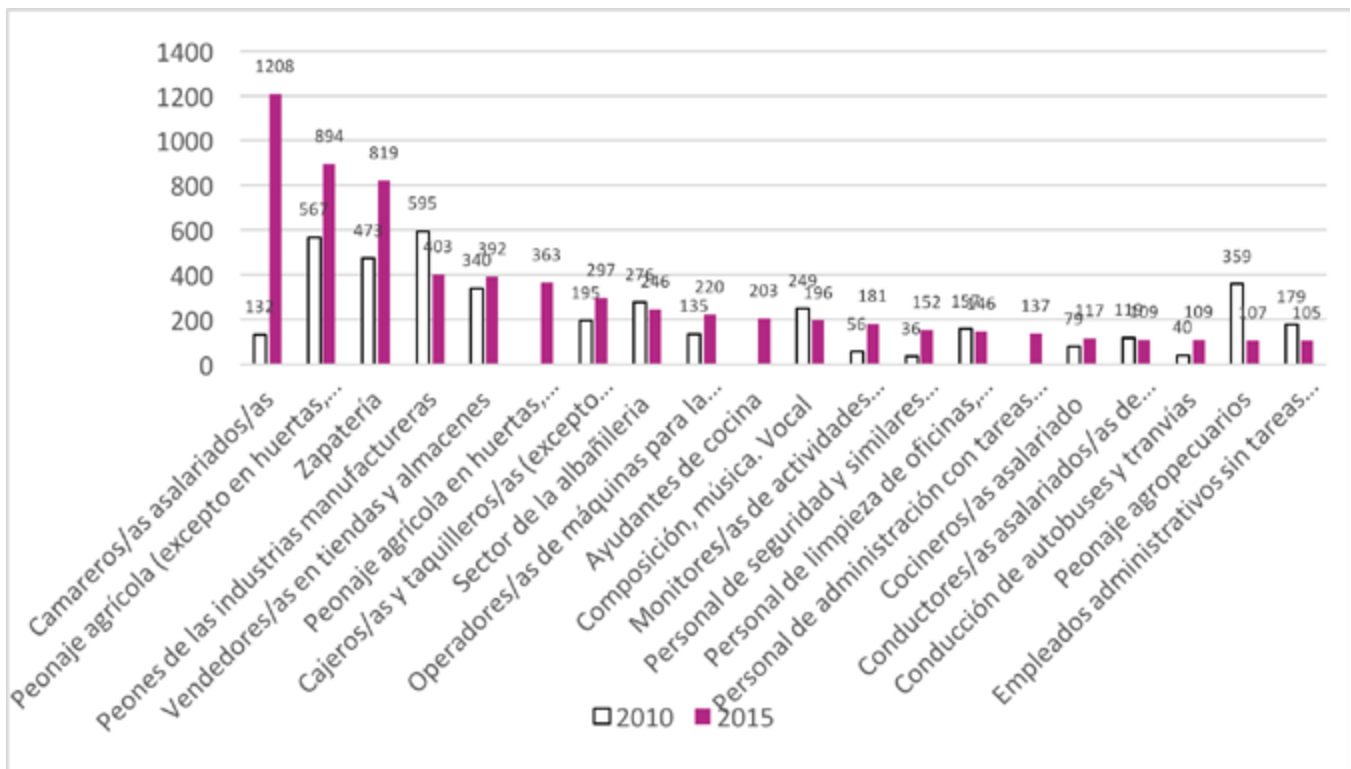
Gráfico 159. Porcentaje de mujeres por tipo de ocupación en España 2011-2015.



Fuente Instituto de la mujer

En el siguiente gráfico se observa que en Villena profesiones que eran apenas contratadas en 2010 como, por ejemplo, la de camareros/as asalariados/as, peones/as agrícolas o de zapatería, monitores/as de actividades, personal de seguridad y administración se han multiplicado. Algunas profesiones como la de albañilería, cajero/a de banca o compositor/a y cantante se mantienen estables. Descienden el peonaje agropecuario y el de industrias manufactureras. Estos datos ofrecen información sobre profesiones emergentes y sectores en declive en la población. Se observa que el sector terciario está aumentando, mientras que desciende el sector primario. Habría que analizar si esta situación es positiva o no para Villena para, tal vez, potenciar el apoyo de la creación de empresas manufactureras, las cuales ofrecen muchos puestos de trabajo más estables que el de camareros/as.

Gráfico 160. Población ocupada en Villena según ocupación 2010-2015.



Fuente Área de Economía

Villena muestra una **segregación horizontal laboral** similar a España. El Gabinete de Desarrollo Económico cuenta con información de interés respecto a los contratos registrados en Villena segregados por sexos y su evolución entre 2010 y 2015. Han aumentado considerablemente la contratación de hombres en agricultura y servicios relacionados, construcción de edificios, comercio al por menor, residuos; mientras que en estas actividades emergentes en Villena los contratos de mujeres han descendido. Por el contrario, ha aumentado para éstas la contratación en calzado, productos metálicos, muebles y comercio al por mayor. Los contratos en hostelería son con diferencia los que más aumento han tenido tanto en hombres como en mujeres.

Tabla 16. Evolución del número de contratos registrados en Villena 2010 y 2015.

AA.EE.: División (CNAE09)	2010		2015	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	655	466	1028	430
Pesca y acuicultura	7	2	2	
Otras industrias extractivas	22		32	2
Industrias de la alimentación	28	45	41	54
Fabricación de bebidas	8	2	18	1
Industria textil	13	17	46	55
Confección de prendas de vestir	3	15	17	23
Industria del cuero y del calzado	275	366	495	600
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	11	-	18	-
Industria del papel	14	3	28	7
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	24	12	26	11
Industria química	19	1	11	4
Fabricación de productos de caucho y plásticos	54	29	291	10
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	77	17	50	10
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	2	-	8	-
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	67	6	60	14
Fabricación de material y equipo eléctrico	9	2	-	-
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	16	10	29	7
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	1	1	-	1
Fabricación de muebles	5	8	5	26
Otras industrias manufactureras	3	2	-	-
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	8	-	16	5
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1	-	-	-
Captación, depuración y distribución de agua	5	1	6	-
Recogida y tratamiento de aguas residuales	1	-	2	-
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	45	17	53	5
Construcción de edificios	207	12	313	4
Ingeniería civil	44	-	35	-

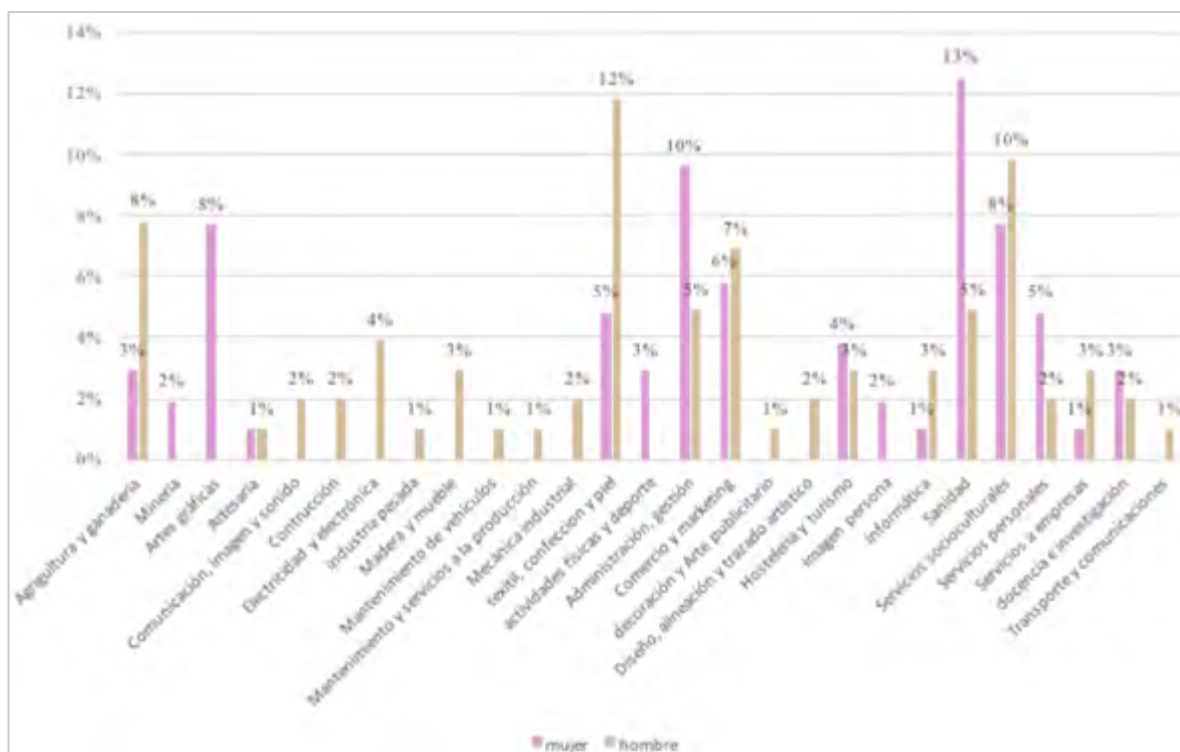
Actividades de construcción especializada	600	37	540	26
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	57	8	64	9
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	193	72	193	106
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	211	406	366	399
Transporte terrestre y por tubería	124	20	218	22
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	7	3	21	7
Actividades postales y de correos	25	7	22	5
Servicios de comidas y bebidas	118	150	814	786
Edición	1	-	1	-
Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	15	7	-	1
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	1	2	1	-
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	4	3	8	-
Servicios de información	21	4	3	-
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	7	6	19	8
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	3	8	3	7
Actividades inmobiliarias	2	3	2	1
Actividades jurídicas y de contabilidad	4	25	12	15
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	13	6	8	7
Publicidad y estudios de mercado	8	11	12	5
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	8	5	24	13
Actividades veterinarias	1	5	-	6
Actividades de alquiler	18	25	12	4
Actividades relacionadas con el empleo	381	110	13	3
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas	15	17	17	4
Actividades de seguridad e investigación	43	3	140	12
Servicios a edificios y actividades de jardinería	42	76	25	81
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	48	14	112	36
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	30	42	34	18
Educación	92	154	138	204
Actividades sanitarias	4	33	18	28

Asistencia en establecimientos residenciales	18	78	137	61
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	3	18	71	122
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	180	76	204	42
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	29	1	24	1
Actividades de juegos de azar y apuestas	1	0	1	4
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	33	20	21	41
Actividades asociativas	22	59	25	33
Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	1	2	2	1
Otros servicios personales	9	46	12	97
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	3	-	39	-

Fuente Área de Economía

La población encuestada en el estudio FID refleja la misma situación respecto a segregación horizontal laboral. Las mujeres son la mayoría en actividades vinculadas con la imagen o estética, los servicios personales, o bien la sanidad y la educación. Los hombres son la inmensa mayoría en profesiones como la albañilería, transporte o las que están vinculadas con la industria pesada o la informática.

Gráfico 161. Profesiones población encuestada en Villena por identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

Dentro de la Administración existen distintos tipos de empleos con diferentes condiciones: funcionario/a de carrera, personal laboral, funcionario/a interino, personal directivo y personal eventual. Los Cuerpos y Escalas de funcionarios se adscriben a los siguientes grupos de acuerdo con la titulación requerida para el acceso:

- - Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2: Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.
- - Grupo B: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- - Grupo C: Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso, siendo C1 para el título de bachiller o técnico y C2 para el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

El personal funcionario interino, son aquellas personas que prestan servicios de carácter transitorio. Se rigen por el derecho administrativo y ocupan plazas que se hallan reservadas a los funcionarios de carrera. Las personas interinas ocupan transitoriamente plazas que han de ser ocupadas definitivamente por funcionarios/as de carrera o sustituyen a funcionarios/as que gocen del derecho de reserva de plaza y destino. También pueden ser aquellos que se dedican a programas estrictamente temporales o para situaciones urgentes. El personal laboral es personal que en virtud de un contrato de trabajo, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal. El personal eventual son aquellos/as empleados/as públicos que se nombran libremente en régimen no permanente. Ocupan un lugar de trabajo considerado de confianza o de asesoramiento no reservado a funcionarios/as.

En lo que respecta a la composición por sexos del funcionariado en España, la representación es bastante equilibrada exceptuando el nivel en el que las mujeres están menos representadas es en el menor de todos los grupos (E). Entre el Grupo C2 son las mujeres una mayoría, con un porcentaje de 68%. Entre el funcionariado de mayor rango los colectivos están más equilibrado pero los hombres predominan más.

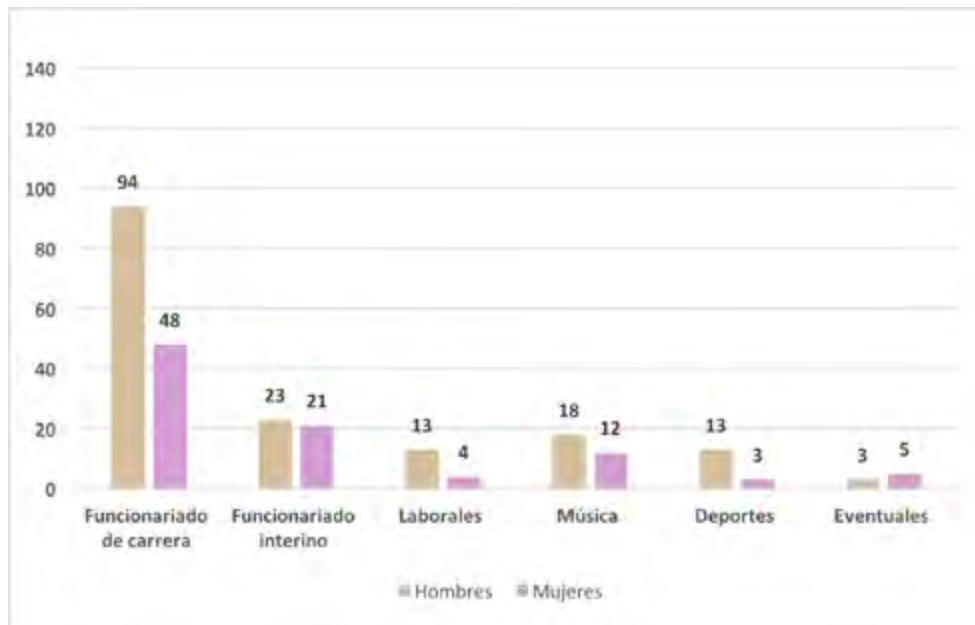
Gráfico 162. Personal funcionario de carrera España 2015. Porcentaje de mujeres por rangos.



Fuente Instituto de la Mujer

En lo que respecta al **Ayuntamiento de Villena**, se observa que hay más hombres que mujeres y que éstas trabajan en peores condiciones. Ellas son sólo el 34% del funcionariado de carrera, y más del 60% de las personas eventuales. Son personas de confianza con un contrato temporal.

Gráfico 163. Personal funcionario del Ayuntamiento de Villena según grupo de pertenencia 2016.



Fuente Área de Igualdad

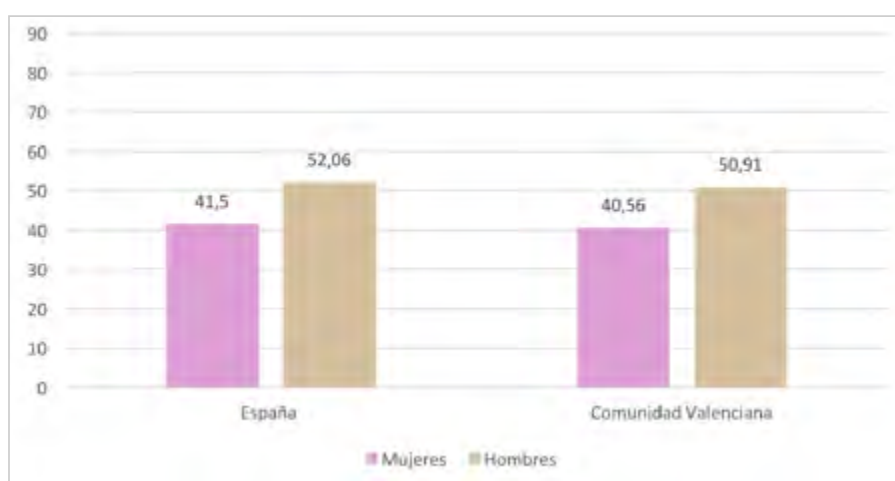


4.3. Empleo y tipos de contratos

La *Tasa de empleo* muestra el porcentaje de personas que están ocupadas del total que están activas. En el gráfico se puede ver la distribución por sexos de la tasa en la Comunidad Valenciana y España. No se dispone del dato para Villena porque no está disponible el total de personas activas.

Tanto en España como en la Comunidad Valenciana la diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres es de diez puntos porcentuales. Así, si las mujeres tienen una tasa de empleo de alrededor del 41%, los hombres del 52% en España y del 51% en la Comunidad Valenciana. Por lo que en términos generales 5 de cada 10 hombres que quieren trabajar logra empleo, mientras que lo harían 4 mujeres de cada 10.

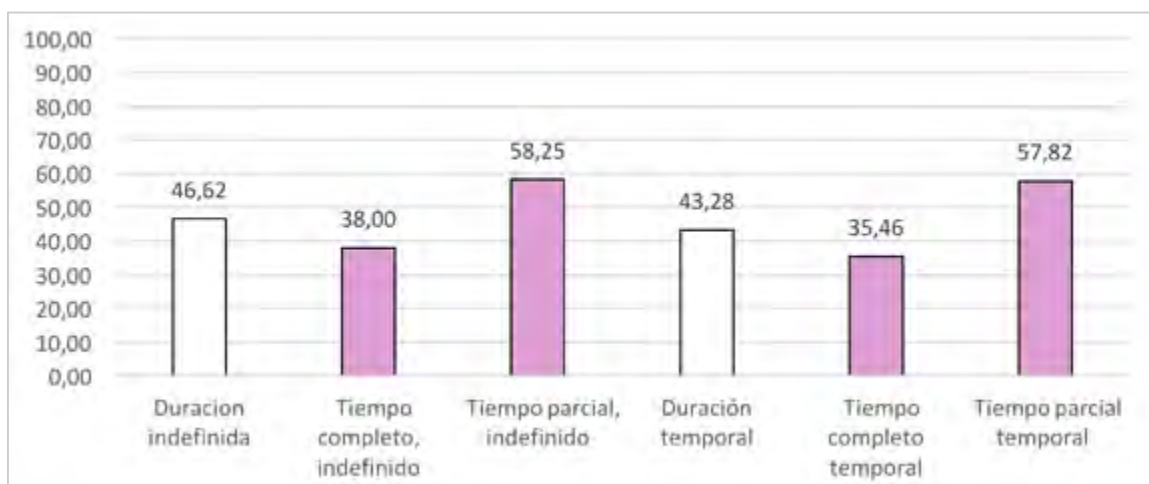
Gráfico 164. Tasa de empleo en España y en la Comunidad Valenciana 2016.



Fuente Instituto de la Mujer

En relación al *tipo de contrato*, del total de indefinidos el 47% son para las mujeres. Destaca el hecho de que ellas suponen el 60% de los contratos a tiempo parcial, pero sólo el 35% de los contratos a tiempo completo.

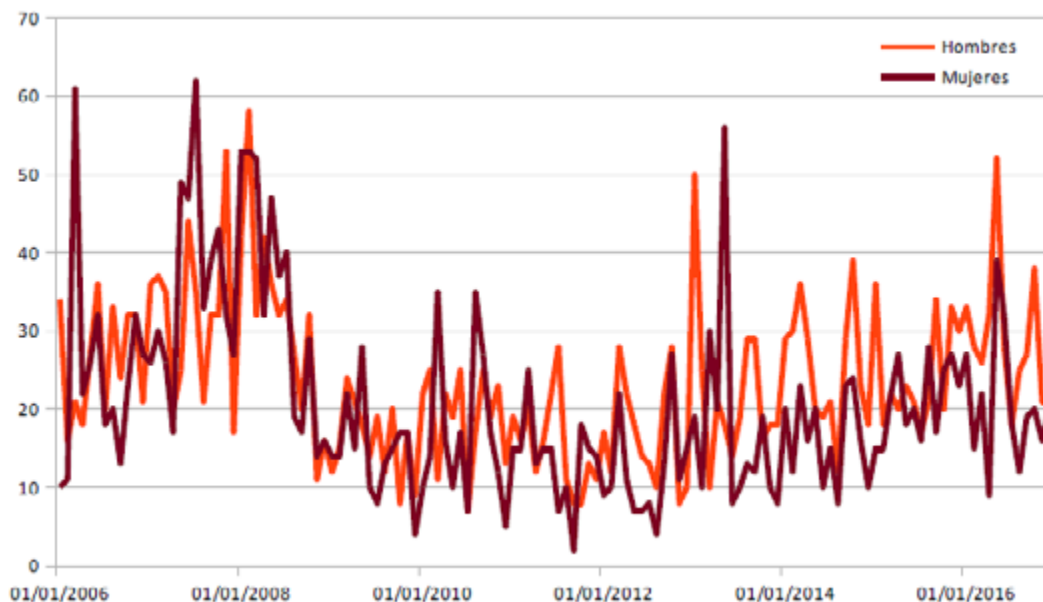
Gráfico 165. Porcentaje de mujeres por tipo de contrato en España 2015.



Fuente Instituto de la Mujer

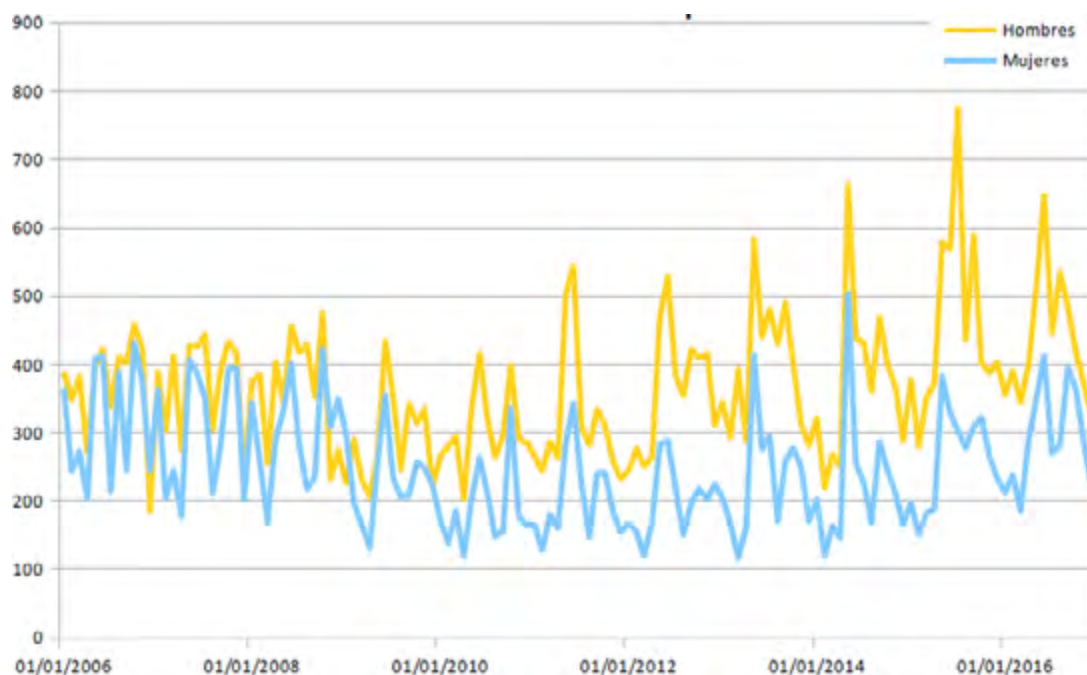
En **Villena** la situación es similar. Las mujeres tienen contratos más precarios como puede apreciarse en los siguientes gráficos. No se han encontrado datos de los contratos temporales pero podemos inferir que estarán en manos mayoritariamente de mujeres.

Gráfico 166. Porcentaje de mujeres y hombres con contrato indefinido en Villena 2006-2016.



Fuente SEFP

Gráfico 167. Porcentaje de mujeres y hombres con contrato temporal en Villena 2006-2016.



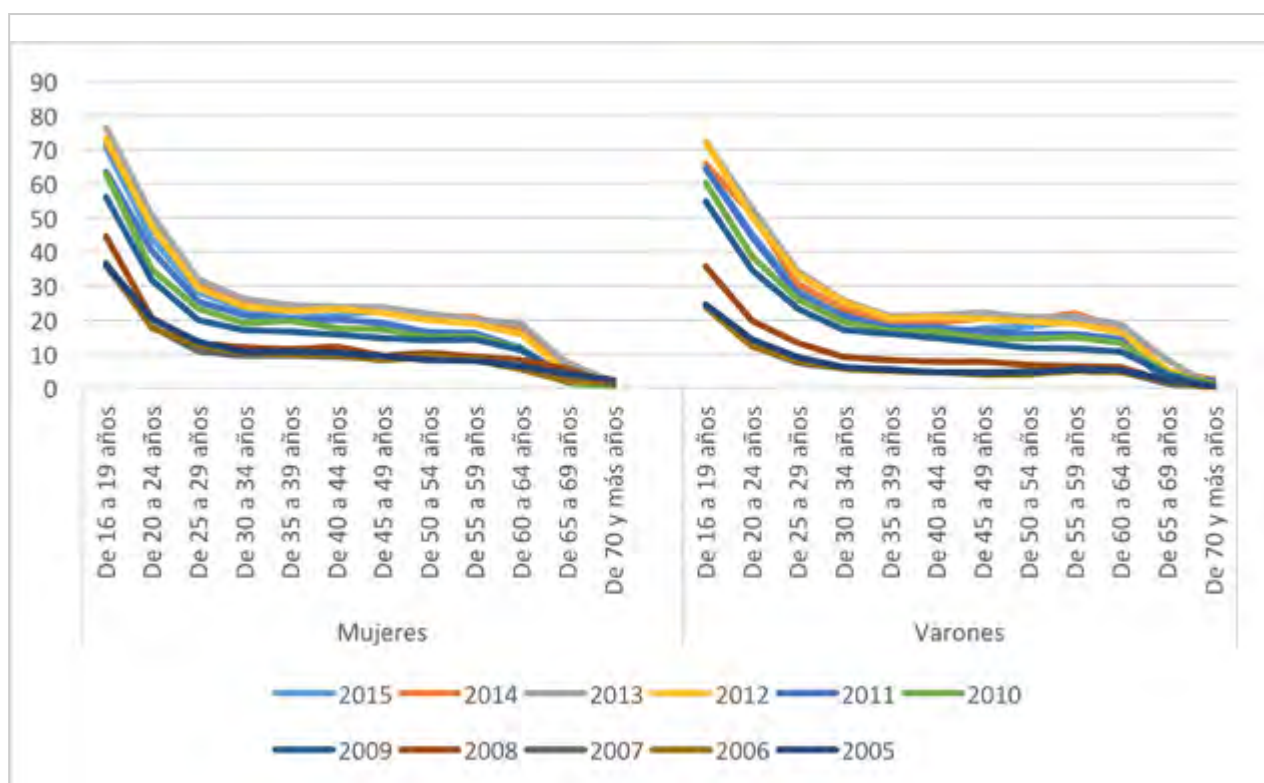
Fuente SEFP

4. 4. Desempleo

La *Tasa de desempleo* se calcula a partir de la respuesta de búsqueda de empleo activo por parte de la población en edad activa (medida por la EPA Encuesta de Población Activa). En 2012, año de la última Reforma Laboral, España tenía entonces una tasa de paro del 24,8% y 18,2 millones de españoles/as tenían trabajo. Muchas personas perdieron su empleo en los años posteriores. En la parte más cruda de la crisis del mercado laboral, España llegó a tener más de seis millones de personas paradas y una tasa de desempleo del 27,1%, la más alta de la historia del país. La ocupación se redujo hasta 16,9 millones de puesto de trabajo. La tasa de paro en 2016 es del 18,6% (17,2% hombres y 20,3% mujeres), todavía muy elevada y de las más altas de la Unión Europea. Además, aunque hay menos paro y más empleo, su calidad es menor (como veremos después).

Otra conclusión al analizar los datos es que en España existe un gran problema respecto al desempleo juvenil y más para las mujeres de cualquier grupo de edad. Cerca del 70% de las mujeres jóvenes que buscan empleo no lo encuentra, cifra relativamente inferior en el caso de los hombres. La EPA no ofrece datos del municipio de Villena respecto a Tasa de desempleo.

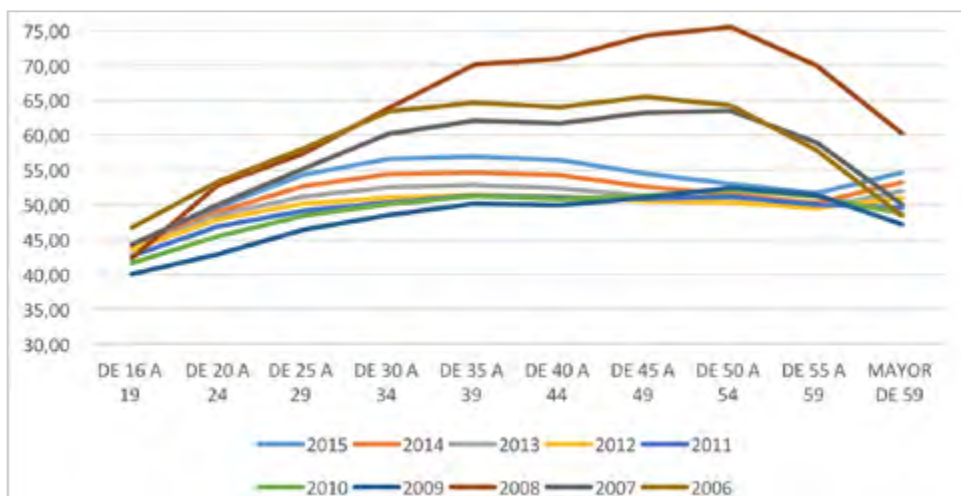
Gráfico 168. Tasa de desempleo por edad y sexo en España de 2005 a 2015.



Fuente. Instituto de la Mujer

Si analizamos las cifras atendiendo a la **edad**, en España en los últimos tres años, los hombres mayores de 55 años incrementan el porcentaje de paro por encima de las mujeres. Esto puede ser debido a que las mujeres se mantienen en el mundo del cuidado y servicios y en trabajos precarios, los cuales se han mantenido e incluso crecido con la crisis económica.

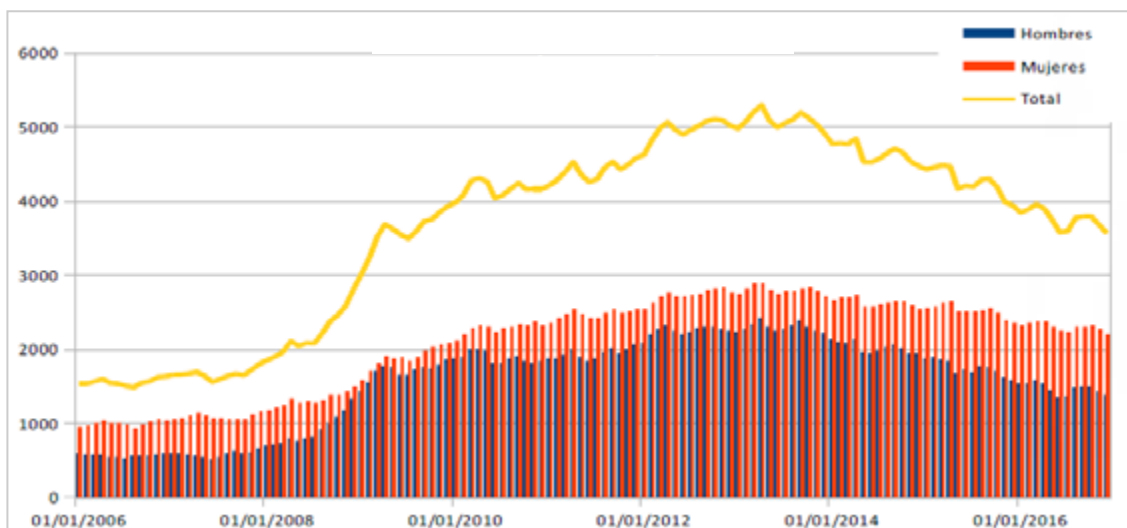
Gráfico 169. Porcentaje de mujeres en el paro por edades España 2006-2015



Fuente Instituto de la Mujer

En **Villena**, como veremos a continuación, las mujeres muestran más desempleo que los hombres, al igual que en España. Desde 2006 la brecha entre desempleadas y desempleados cada vez es mayor, llegando en junio de 2016 a haber casi un 68% más de mujeres paradas que de hombres parados. Más de 2000 mujeres en Villena están paradas. Mil mujeres más que hombres.

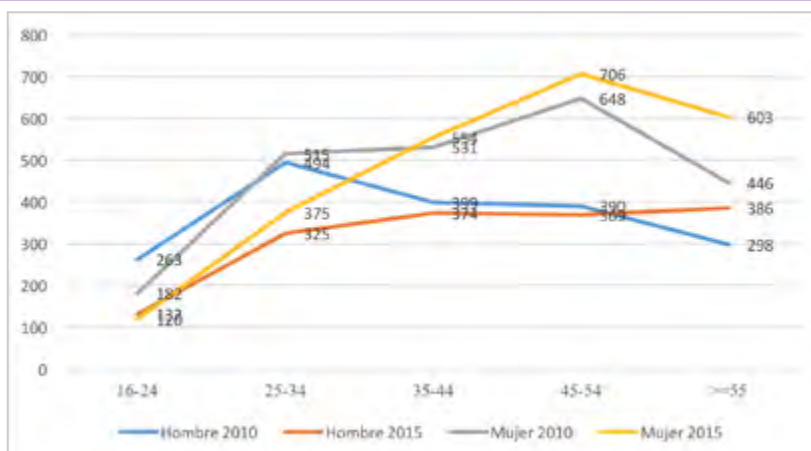
Gráfico 170. Número de personas desempleadas por sexo



Fuente Área de Economía

El grupo más vulnerable es el de las mujeres entre 45 años y 54 años, quienes presentan el mayor paro registrado. Son los hombre más jóvenes los que presentan cifras de paro superiores a las mujeres jóvenes. En 2010 los hombres jóvenes entre 25 años y 34 años presentaban un alto número, pero se ha corregido en este año. Cuando se describen los datos por estudios, vemos que al incorporarse al mercado laboral no encuentran trabajo, pero esto era más visible entre las mujeres quienes entraban en el desempleo sin trabajo anterior, no como los hombres los cuales sí habían trabajado anteriormente.

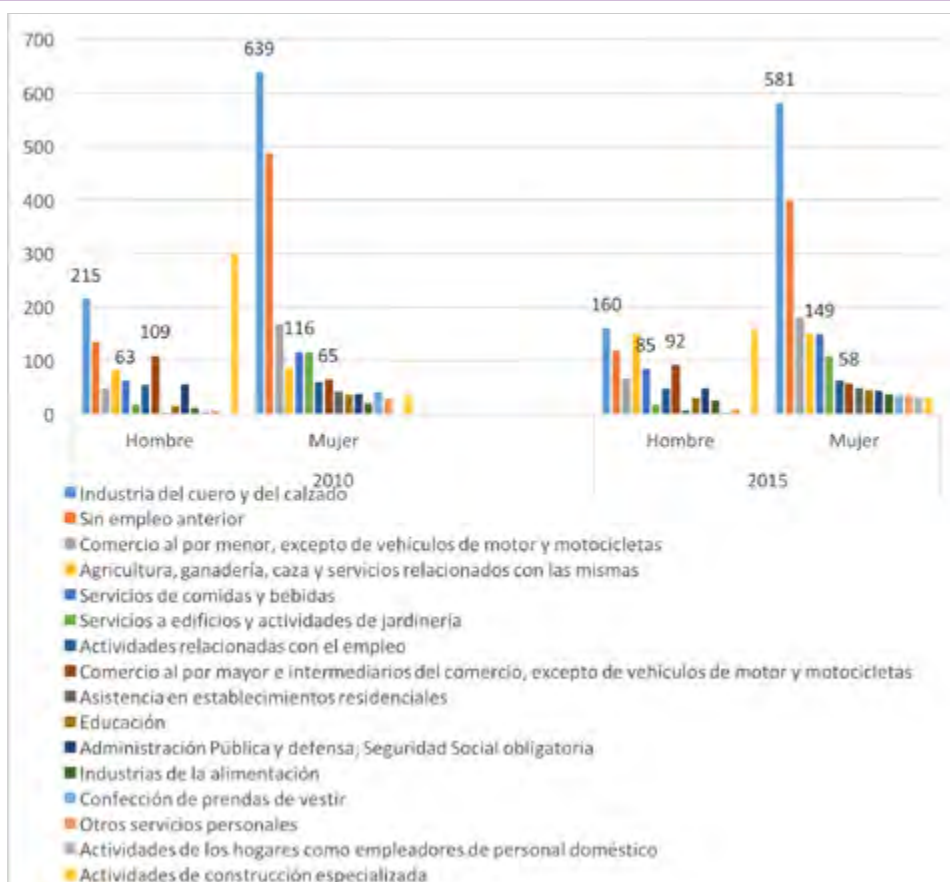
Gráfico 171. Paro por sexo y edad en Villena.



Fuente Área de Economía

Las mujeres registran un mayor número de paro en todos los sectores (Agricultura, Industria, Construcción y Servicios), a excepción del sector del comercio exterior y la agricultura en los que se encuentran próximos. La disparidad se da en mayor medida entre las personas que no han tenido ningún empleo previo y las que se dedican a la industria del calzado y el cuero.

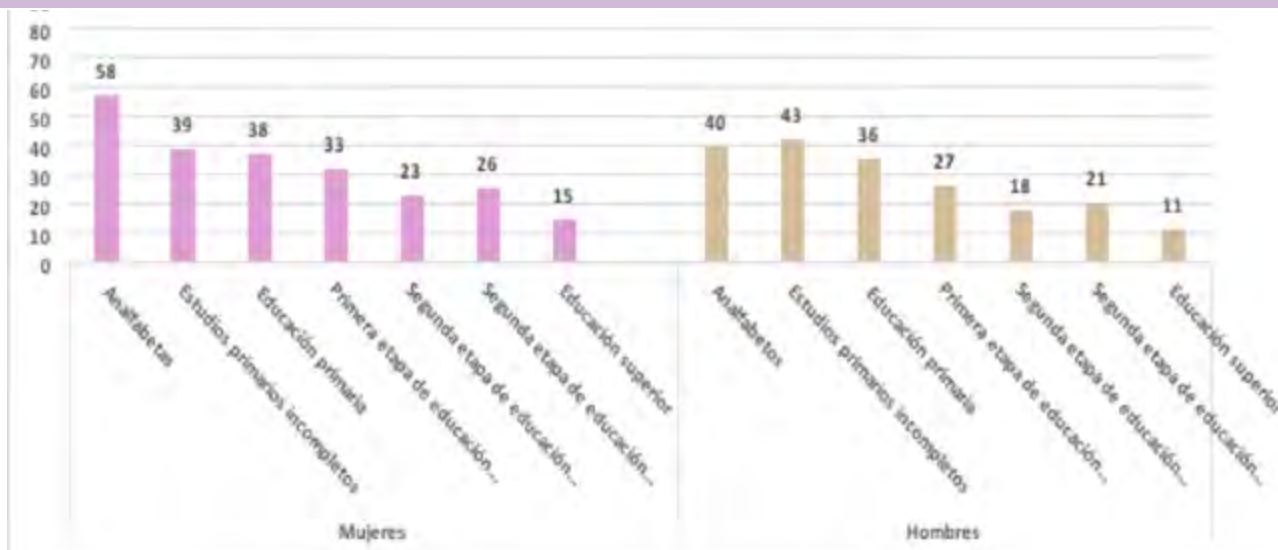
Gráfico 172. Paro registrado por sectores y por sexos en Villena 2010 y 2015.



Fuente Área de Economía

En lo que respecta a la tasa de **paro registrado según el nivel de formación alcanzada en España**, lo que se puede apreciar es que aumenta a menor nivel formativo y, además como estamos viendo, siempre más entre las mujeres (a excepción de los hombres con estudios primarios). Entre las mujeres analfabetas el paro es del 58%, mientras que en el caso de las hombres del 40%. Entre las personas que tienen educación superior, la tasa de paro registrado es menor (11% para los hombres, y del 15% para las mujeres). Así, se comprueba que a mayor educación menor tasa de paro, y para todos los niveles las mujeres tienen más desempleo.

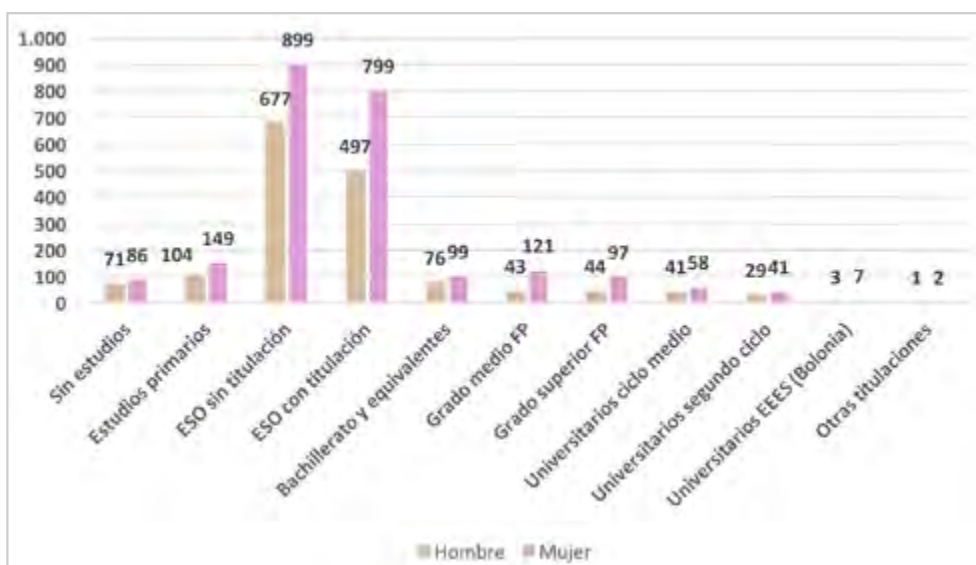
Gráfico 173. Paro registrado según formación alcanzada en España 2014.



Fuente Instituto de la Mujer

En lo que respecta a **Villena**, la clasificación muestra a las personas analfabetas como sin estudios. Se observa que son las personas con ESO las que más paro registran y, de nuevo, más las mujeres de todos los niveles educativos.

Gráfico 174. Paro registrado por nivel de estudios Villena 2015.



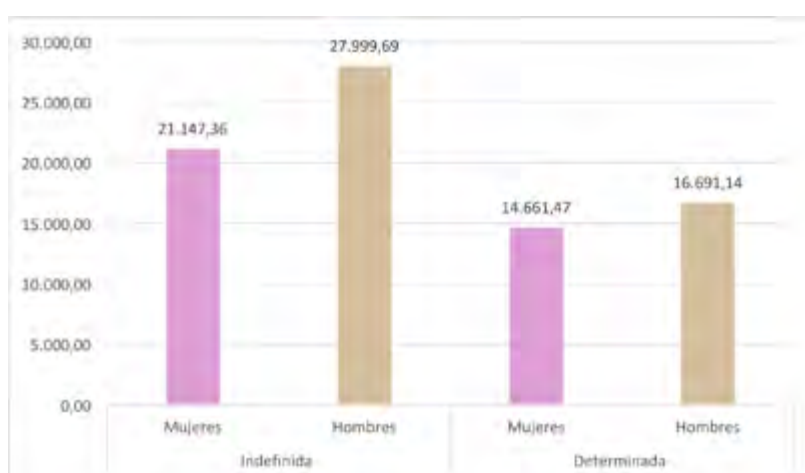
Fuente Área de Economía

4. 5. Ingresos

La brecha salarial de género es un fenómeno patriarcal que se mantiene invariable desde hace años e, incluso, crece. La brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en el 24%, la más alta de los últimos seis años. De los casi dos millones de trabajadores/as que cobran como máximo 645 euros brutos mensuales, un 67% son mujeres.

En lo que respecta a la ganancia que tienen hombres y mujeres en relación al tipo de contrato, ellos ganan 2000€ más cuando el contrato es de duración determinada, y cerca de 6000€ cuando se trata de duración indefinida. La diferencia salarial entre hombres y mujeres puede suponer cerca de 500€ al mes en el caso de los contratos indefinidos, y alrededor de los 200€ en el contrato de duración determinada.

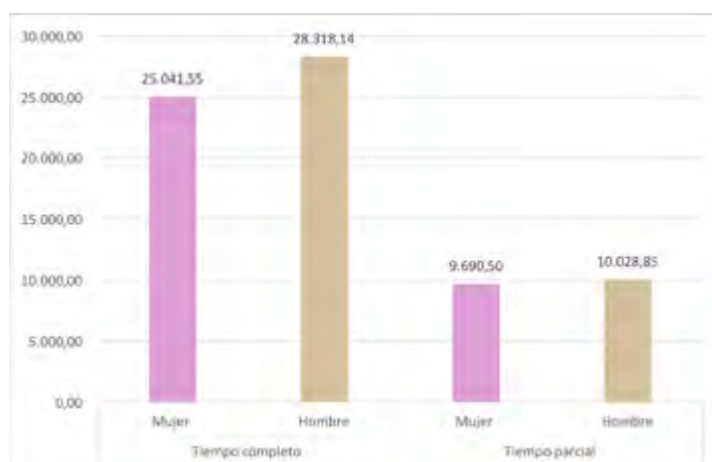
Gráfico 175. Ganancia media anual por tipo de contrato en España 2015.



Fuente Instituto de la Mujer

En lo que respecta al tipo de jornada, las mujeres también ganan menos que los hombres. Así, los hombres ganan 3000€ más en la jornada completa, y 500€ en la jornada parcial.

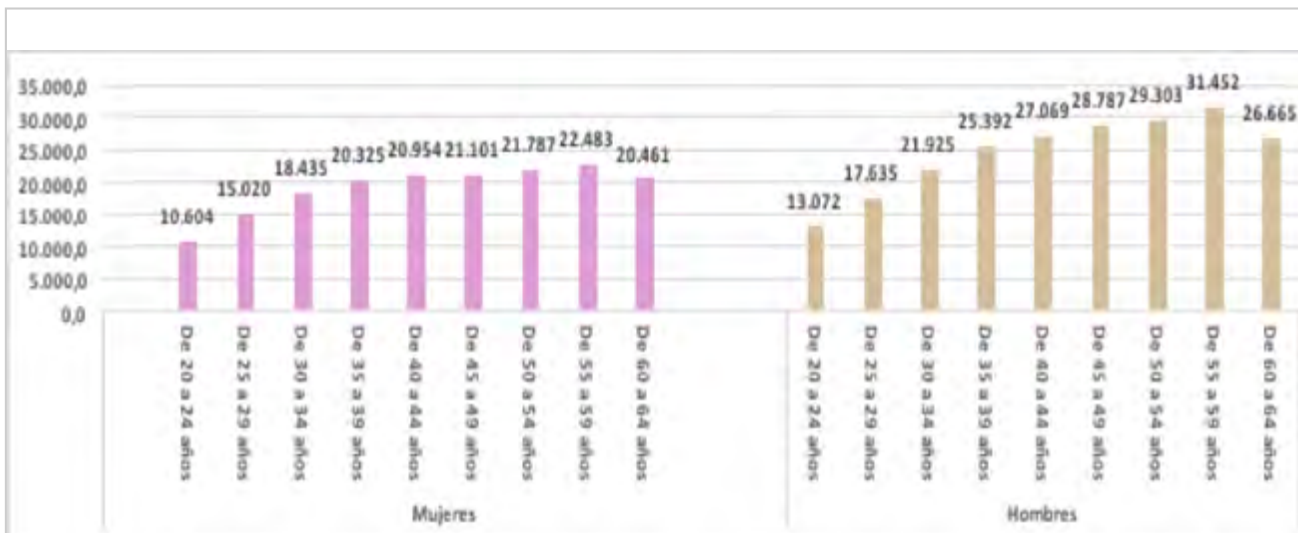
Gráfico 176. Ganancia media anual por tipo de jornada España 2015.



Fuente Instituto de la mujer

En todas las edades los hombres tienen una ganancia superior a la de las mujeres en España. La mayor diferencia se produce entre los de 55 años a 59 años, donde la diferencia es en torno a los 10.000€.

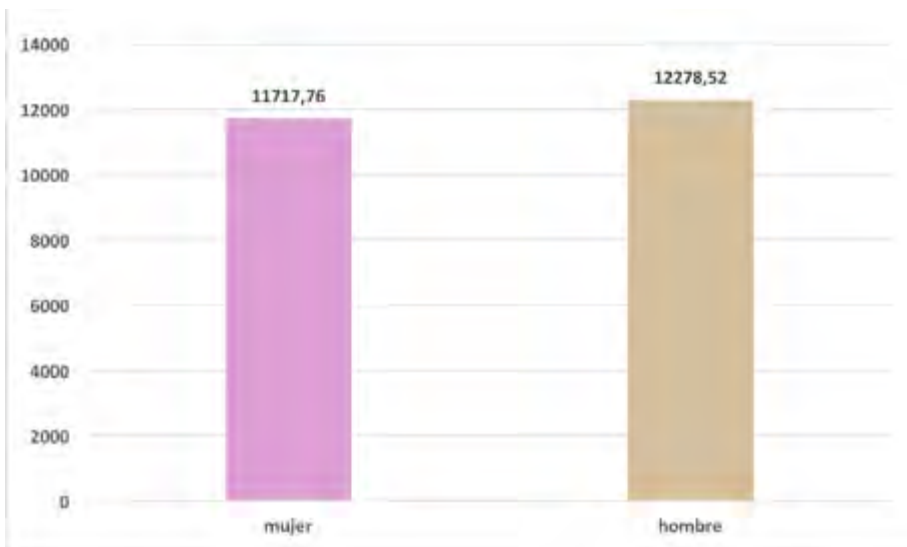
Gráfico 177. Ganancia anual España por edades 2015



Fuente Instituto de la mujer

No se dispone de datos de fuentes oficiales sobre las ganancias medias en Villena. A partir del Cuestionario 1 es posible estimar que los ingresos medios de la población del municipio está en torno a los 1.000€ al mes, en concreto la ganancia media mensual es de 998,5 euros mensuales. Esta media en su interior muestra desigualdades por dos variables: por un lado de género y por otro de la edad.

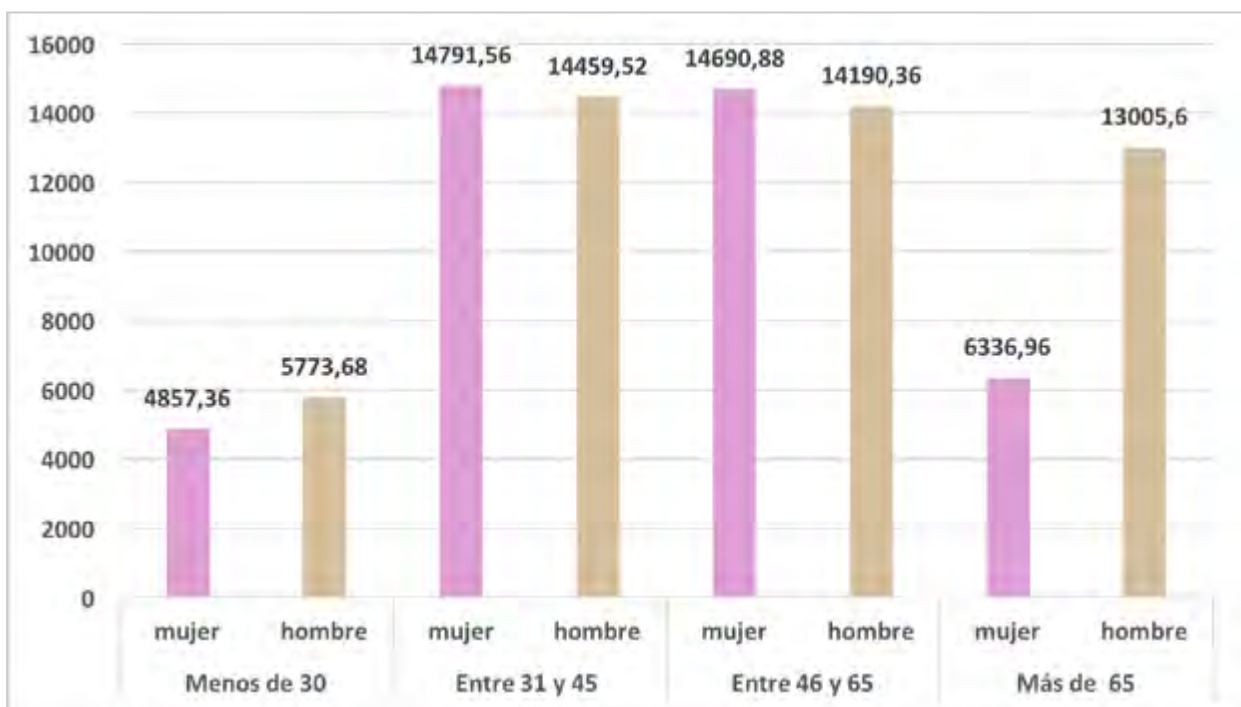
Gráfico 178. Ingresos medios anuales en Villena 2016.



Fuente Cuestionario 1

La diferencia mayor por **edad** es la que se produce entre los hombres y las mujeres de más de 65 años. Ellas cobran unos 528€ al mes. Es decir, tienen pensiones menores al salario mínimo interprofesional, que se sitúa en los 707€ al mes. Los hombres cobran alrededor de 1.100€. Sin duda el colectivo más vulnerable de nuevo es el de las personas jóvenes. Ellas apenas ganan 400€ al mes y ellos 481€. Es significativo que las mujeres cobren más que los hombres en las edades intermedias. Puede deberse al mayor paro sin prestación entre los hombres observado en el apartado anterior. En las edades extremas ellas son más vulnerables.

Gráfico 179. Ingresos medios anuales por edad en Villena.

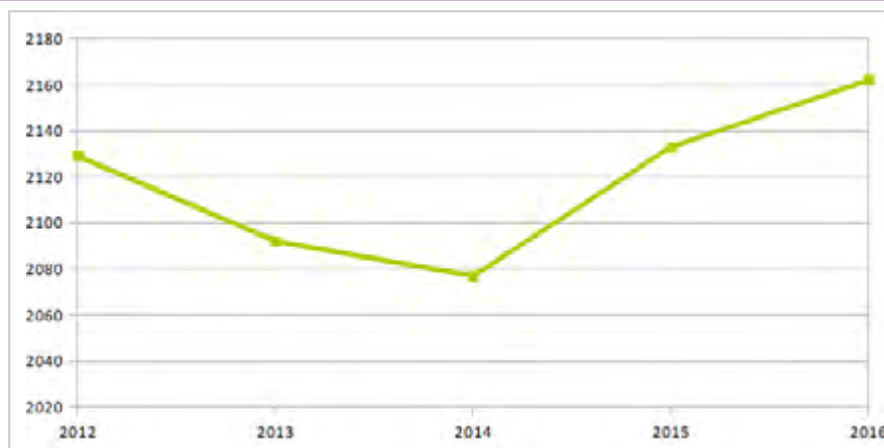


Fuente Cuestionario 1

4. 6. Las empresas en Villena

Villena cuenta con 819 empresas de comercio, transporte y servicios, 289 del sector industrial y 300 de actividades profesionales y técnicas. El número de empresas en Villena disminuye en los años 2012 y 2014, algo que se corrige en el año 2015 y 2016 con una cifra actual total de 2160 empresas.

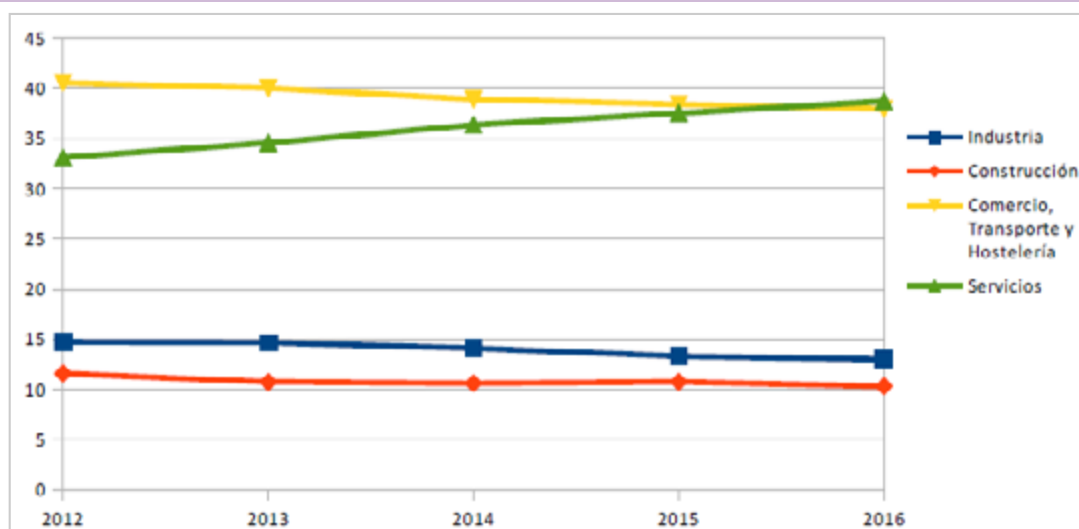
Gráfico 180. Empresas en Villena 2016.



Fuente Área de Economía

El sector servicios es el que más ha crecido en los últimos años. Villena cuenta con un rica oferta de servicios al por menor, bares y restaurantes. El pequeño comercio y la hostelería es el tejido empresarial que sustenta gran parte de la economía y el empleo. Como pudimos apreciar en un anterior apartado la contratación de camareros/as se ha multiplicado de manera importante. Le sigue la industria del calzado y otras actividades del tercer sector. La industria en Villena y la construcción han bajado su presencia. Recordamos que el sector del calzado es una de las que más paro femenino generaban.

Gráfico 181. Empresas en Villena por sectores 2016.



Fuente Área de Economía

Tabla 17. Empresas y trabajadores/as en Villena.

	ACTIVIDAD CNAE-09		GENERAL	AGRARIO	MAR	HOGAR	AUTÓNOMOS	CARBON	TOTAL
01	Agricultura, ganadería, caza y servicios	EMPR.	3	51	0	0	0	0	54
		TRAB.	18	586	0	0	76	0	680
05	Extracción de antracita, hulla y lignito	EMPR.	0	0	0	0	0	0	0
		TRAB.	0	0	0	0	1	0	1
08	Otras industrias extractivas	EMPR.	5	0	0	0	0	0	5
		TRAB.	21	0	0	0	0	0	21
10	Industria de la alimentación	EMPR.	23	0	0	0	0	0	23
		TRAB.	128	0	0	0	34	0	162
11	Fabricación de bebidas	EMPR.	4	0	0	0	0	0	4
		TRAB.	18	0	0	0	2	0	20
13	Industria textil	EMPR.	11	0	0	0	0	0	11
		TRAB.	273	0	0	0	6	0	279
14	Confección de prendas de vestir	EMPR.	4	0	0	0	0	0	4
		TRAB.	13	0	0	0	12	0	25
15	Industria del cuero y del calzado	EMPR.	112	0	0	0	0	0	112
		TRAB.	1.005	0	0	0	158	0	1.163
16	Industria de la madera y del corcho, exc	EMPR.	4	0	0	0	0	0	4
		TRAB.	13	0	0	0	13	0	26
17	Industria del papel	EMPR.	6	0	0	0	0	0	6
		TRAB.	53	0	0	0	6	0	59
18	Artes gráficas y reproducción de soporte	EMPR.	14	0	0	0	0	0	14
		TRAB.	36	0	0	0	30	0	66
20	Industria química	EMPR.	3	0	0	0	0	0	3
		TRAB.	10	0	0	0	1	0	11
22	Fabricación de productos de caucho y plásticos	EMPR.	9	0	0	0	0	0	9
		TRAB.	206	0	0	0	7	0	213
23	Fabricación de otros productos minerales	EMPR.	7	0	0	0	0	0	7
		TRAB.	124	0	0	0	17	0	141
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero...	EMPR.	4	0	0	0	0	0	4
		TRAB.	8	0	0	0	3	0	11

25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria	EMPR.	17	0	0	0	0	0	17
		TRAB.	69	0	0	0	35	0	104
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos...	EMPR.	0	0	0	0	0	0	0
		TRAB.	0	0	0	0	1	0	1
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	EMPR.	2	0	0	0	0	0	2
		TRAB.	4	0	0	0	2	0	6
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o	EMPR.	9	0	0	0	0	0	9
		TRAB.	55	0	0	0	4	0	59
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques, semirrem...	EMPR.	2	0	0	0	0	0	2
		TRAB.	6	0	0	0	4	0	10
31	Fabricación de muebles	EMPR.	4	0	0	0	0	0	4
		TRAB.	28	0	0	0	10	0	38
32	Otras industrias manufactureras	EMPR.	3	0	0	0	0	0	3
		TRAB.	6	0	0	0	7	0	13
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	EMPR.	8	0	0	0	0	0	8
		TRAB.	24	0	0	0	13	0	37
36	Captación, depuración y distribución de agua	EMPR.	6	0	0	0	0	0	6
		TRAB.	28	0	0	0	0	0	28
37	Recogida y tratamiento de aguas residuales	EMPR.	1	0	0	0	0	0	1
		TRAB.	2	0	0	0	1	0	3
38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos	EMPR.	4	0	0	0	0	0	4
		TRAB.	59	0	0	0	1	0	60
39	Actividades de descontaminación y otros	EMPR.	0	0	0	0	0	0	0
		TRAB.	0	0	0	0	1	0	1
41	Construcción de edificios	EMPR.	21	0	0	0	0	0	21
		TRAB.	76	0	0	0	36	0	112
42	Ingeniería civil	EMPR.	4	0	0	0	0	0	4
		TRAB.	14	0	0	0	2	0	16
43	Actividades de construcción especializada	EMPR.	77	0	0	0	0	0	77
		TRAB.	326	0	0	0	222	0	548

45	Venta y reparación de vehículos de motor	EMPR.	26	0	0	0	0	0	26
		TRAB.	71	0	0	0	82	0	153
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio	EMPR.	99	0	0	0	0	0	99
		TRAB.	504	0	0	0	175	0	679
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos	EMPR.	204	0	0	0	0	0	204
		TRAB.	1.224	0	0	0	396	0	1.620
49	Transporte terrestre y por tubería	EMPR.	31	0	0	0	0	0	31
		TRAB.	159	0	0	0	68	0	227
52	Almacenamiento y actividades anexas al transp...	EMPR.	3	0	1	0	0	0	4
		TRAB.	20	0	1	0	1	0	22
53	Actividades postales y de correos	EMPR.	7	0	0	0	0	0	7
		TRAB.	34	0	0	0	4	0	38
55	Servicios de alojamiento	EMPR.	1	0	0	0	0	0	1
		TRAB.	1	0	0	0	2	0	3
56	Servicios de comidas y bebidas	EMPR.	144	0	0	0	0	0	144
		TRAB.	450	0	0	0	189	0	639
58	Edición	EMPR.	5	0	0	0	0	0	5
		TRAB.	6	0	0	0	11	0	17
59	Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de tv	EMPR.	1	0	0	0	0	0	1
		TRAB.	1	0	0	0	4	0	5
60	Actividades de programación y emisión de radio y tv	EMPR.	1	0	0	0	0	0	1
		TRAB.	5	0	0	0	1	0	6
61	Telecomunicaciones	EMPR.	1	0	0	0	0	0	1
		TRAB.	7	0	0	0	1	0	8
62	Programación, consultoría y otras actividades informática	EMPR.	7	0	0	0	0	0	7
		TRAB.	13	0	0	0	14	0	27
63	Servicios de información	EMPR.	2	0	0	0	0	0	2
		TRAB.	6	0	0	0	8	0	14
64	Servicios financieros, excepto seguros y fondos pensiones	EMPR.	1	0	0	0	0	0	1
		TRAB.	1	0	0	0	0	0	1

65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones	EMPR.	0	0	0	0	0	0	0
		TRAB.	0	0	0	0	6	0	6
66	Actividades auxiliares a los servicios financieros y seg...	EMPR.	15	0	0	0	0	0	15
		TRAB.	32	0	0	0	34	0	66
68	Actividades inmobiliarias	EMPR.	10	0	0	0	0	0	10
		TRAB.	17	0	0	0	4	0	21
69	Actividades jurídicas y de contabilidad	EMPR.	43	0	0	0	0	0	43
		TRAB.	101	0	0	0	60	0	161
70	Actividades de las sedes centrales; ...	EMPR.	2	0	0	0	0	0	2
		TRAB.	7	0	0	0	24	0	31
71	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería	EMPR.	7	0	0	0	0	0	7
		TRAB.	40	0	0	0	29	0	69
72	Investigación y desarrollo	EMPR.	0	0	0	0	0	0	0
		TRAB.	0	0	0	0	8	0	8
73	Publicidad y estudios de mercado	EMPR.	4	0	0	0	0	0	4
		TRAB.	15	0	0	0	11	0	26
74	Otras actividades profesionales, científicas	EMPR.	6	0	0	0	0	0	6
		TRAB.	21	0	0	0	28	0	49
75	Actividades veterinarias	EMPR.	3	0	0	0	0	0	3
		TRAB.	9	0	0	0	4	0	13
77	Actividades de alquiler	EMPR.	3	0	0	0	0	0	3
		TRAB.	6	0	0	0	20	0	26
78	Actividades relacionadas con el empleo	EMPR.	2	0	0	0	0	0	2
		TRAB.	6	0	0	0	0	0	6
79	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos	EMPR.	3	0	0	0	0	0	3
		TRAB.	3	0	0	0	10	0	13
80	Actividades de seguridad e investigación	EMPR.	3	0	0	0	0	0	3
		TRAB.	56	0	0	0	1	0	57
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	EMPR.	18	0	0	0	0	0	18
		TRAB.	295	0	0	0	17	0	312

82	Actividades administrativas de oficina y otras...	EMPR.	7	0	0	0	0	0	7
		TRAB.	37	0	0	0	12	0	49
84	Administración Pública y defensa; S.S. obligatoria	EMPR.	15	0	0	0	0	0	15
		TRAB.	669	0	0	0	1	0	670
85	Educación	EMPR.	35	0	0	0	0	0	35
		TRAB.	436	0	0	0	52	0	488
86	Actividades sanitarias	EMPR.	22	0	0	0	0	0	22
		TRAB.	71	0	0	0	54	0	125
87	Asistencia en establecimientos residencial	EMPR.	3	0	0	0	0	0	3
		TRAB.	548	0	0	0	0	0	548
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	EMPR.	7	0	0	0	0	0	7
		TRAB.	99	0	0	0	4	0	103
90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos	EMPR.	0	0	0	0	0	0	0
		TRAB.	0	0	0	0	9	0	9
91	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras	EMPR.	1	0	0	0	0	0	1
		TRAB.	5	0	0	0	2	0	7
92	Actividades de juegos de azar y apuestas	EMPR.	3	0	0	0	0	0	3
		TRAB.	7	0	0	0	4	0	11
93	Actividades deportivas, recreativas y de ocio	EMPR.	10	0	0	0	0	0	10
		TRAB.	63	0	0	0	14	0	77
94	Actividades asociativas	EMPR.	13	0	0	0	0	0	13
		TRAB.	78	0	0	0	10	0	88
95	Reparación de ordenadores, efectos personales	EMPR.	3	0	0	0	0	0	3
		TRAB.	3	0	0	0	37	0	40
96	Otros servicios personales	EMPR.	56	0	0	0	0	0	56
		TRAB.	113	0	0	0	91	0	204
97	Actividades de los hogares como empleadores de P.D.	EMPR.	0	0	0	89	0	0	89
		TRAB.	0	0	0	80	0	0	80
	TOTAL	EMPR.	1.194	51	1	89	0	0	1.335
		TRAB.	7.862	586	1	80	2.207	0	10.736

Fuente Área de Economía

Villena forma parte de la **Red Afic Agencias para el Fomento de la Innovación Comercial**. Un instrumento mediante el cual, la Generalitat Valenciana, en colaboración con la Administración Local, está impulsando el proceso de modernización y ordenación del comercio local. La Red AFIC permite acercar la actuación administrativa a un alto porcentaje de comercios usuarios (80% del total), convirtiéndose así en nexo de unión permanente entre comercios, sus organizaciones representativas y la Administración. Igualmente, la Red AFIC es un componente básico de cooperación entre la administración local y autonómica, lo cual permite una actuación coordinada de cara al desarrollo de políticas proactivas que procuren el desarrollo de la actividad comercial local. La Red AFIC, a través del conocimiento especializado y de las herramientas adecuadas, está capacitada para prestar asesoramiento y apoyo técnico, tanto a las propias corporaciones locales, en cuanto a las decisiones que tienen que adoptar en relación con el sector, como el conjunto del tejido comercial de cada localidad, ya sea en los procesos de modernización de las PYMES, en la renovación y desarrollo comercial de los centros urbanos, así como en la consolidación de espacios urbanos comerciales de preferente uso peatonal o en ampliación y reforma de la estructura física de los equipamientos comerciales colectivos. En este diagnóstico no se ha incluido el análisis de su funcionamiento, pero es clave que las actuaciones se realicen desde el enfoque de género y gestión de la diversidad.

Una clave de innovación y desarrollo empresarial villenense es la **Marca Villena Fortaleza Mediterránea**. Observamos en su página web que, aunque cuida bastante el lenguaje y las imágenes para que sean inclusivas, presenta palabras sexistas como consumidor o cliente. El documento para solicitar la marca está totalmente escrito con lenguaje inclusivo. Recomendamos que el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y responsabilidad social sea un criterio básico para formar parte de la marca y que de alguna manera se premie y visibilice a las empresas que incorporan políticas favorecedoras de la felicidad, igualdad y diversidad.

Villena cuenta desde 2003 con un **Vivero de Empresas de la Cámara de Comercio de Alicante** con despachos disponibles. No se cuenta con un registro informatizado de las personas emprendedoras y empresas que han usado la iniciativa desde 2008 (año en el que dejó de realizarse el registro por falta de recursos y por no utilizarse la información). Es recomendable reiniciar el registro para conocer los perfiles de empresa y de empresariado que desean beneficiarse del servicio, así como favorecer su uso por parte de mujeres como acción positiva al emprendimiento femenino, y de empresas con valores y políticas de igualdad.

Las **acciones formativas** para el fomento de empleo y de formación continua o especialización que se realizan desde el Vivero de Empresa y el Gabinete de Desarrollo Económico suelen cumplir con la normativa europea, estatal y comunitaria según la cual las mujeres (y más aún las mujeres víctimas de violencia de género) serán seleccionadas de forma prioritaria. Existen otros dos servicios de formación en el Ayuntamiento de Villena, **Aula Innova** y **Aula Mentor**. Es recomendable que trate de incorporarse el enfoque de género y de gestión de diversidad en el diseño de sus actividades, selección de alumnado, ayudas y becas, etc.

En relación a las **asociaciones de empresarios y empresarias** cabe destacar que existe una de mujeres empresarias, la cual realiza actividades interesantes de empoderamiento y apoyo a mujeres empresarias y profesionales. El mayor número de asociaciones se encuentran vinculadas con el sector agrario, uno de los que más empleo generan. Entre las agrarias destacan la existencia de una asociación de jóvenes agricultores, nombrada en masculino, al igual que la de comerciantes de Villena (sector que más empleo genera). En el Área 6 de Participación Ciudadana se ampliará la información sobre el asociacionismo villenense.

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

La tasa de actividad de las mujeres villenenses que han participado en la investigación ha aumentado considerablemente equilibrándose con la de los hombres. En España la tasa de actividad de las mujeres es del 53,64% y en los hombres del 65,13%. En la muestra de Villena es del 63% las mujeres y el 62% los hombres. Su participación en la población activa decae de forma más drástica a mayor edad y en función del estado civil.

Aunque cada vez menos, el trabajo de las mujeres aún es subsidiario. A mayor edad mayor es la dedicación al trabajo reproductivo como única actividad. Un 13% de las mujeres mayores de 65 años, un 11% de las mujeres que viven solas, un 6% de las mujeres casadas y un 2% de las solteras expresa que es ama de casa y realiza trabajo reproductivo como única actividad. Sólo un 1% de hombres realiza esta labor. Los hombres mayores expresan estar jubilados, mientras que las mujeres no sienten que hayan dejado de trabajar y, obviamente, al haberse dedicado al trabajo del hogar, muchas no perciben pensión. En la franja de menos de 30 años la tasa de actividad es del 51% para las mujeres y del 43% para los hombres, es decir, ellas comienzan antes a trabajar. Por estado civil, las divorciadas y los divorciados son los que más activos son, seguidos por las personas solteras. Es entre las casadas donde se produce la mayor desigualdad, puesto que las mujeres tienen una tasa del 55% frente al 66% de los hombres. La brecha de género respecto al trabajo doméstico y de cuidados sigue existiendo, aunque afortunadamente ya algunos hombres realizan este trabajo. Sería deseable que se equilibrara el porcentaje de mujeres y hombres que realizan trabajo reproductivo y que, sobre todo, se equiparara en derechos al productivo. Tal vez así más hombres elegirían esta opción tan necesaria para el funcionamiento social y económico.

Las actividades y empresas que han experimentado una evolución más positiva desde el 2008 son comercio al por mayor e intermediarios del comercio (excepto de vehículos de motor y motocicletas), industria del cuero y del calzado, comercio al por menor (excepto de vehículos de motor y motocicletas), construcción de edificios y actividades de construcción especializada. Descienden de forma significativa las empresas agropecuarias y el de industrias manufactureras (sector primario).

La presencia de mujeres en ocupaciones consideradas masculinas o de cuello azul como profesiones técnicas y cargos de dirección sigue siendo minoritaria. Existe segmentación en el mercado laboral (segregación horizontal de género), puesto que las mujeres trabajan en mayor medida en profesiones vinculadas con cuidados y asistencia, como la salud o la administración; mientras que los hombres lo hacen más en el sector primario o industrial. Es únicamente en servicios (sector terciario) donde existe una mayor equidad, siendo un sector emergente en Villena y con un alto grado de contrataciones, sobre todo en comercio al por menor, bares y restaurantes (la contratación de camareros/as ha aumentado considerablemente). Desciende el trabajo agropecuario y el de industrias manufactureras (sector primario). Ha aumentado la contratación de mujeres en calzado, productos metálicos, muebles y comercio al por mayor, así como la contratación de hombres servicios agropecuarios, construcción de edificios, comercio al por menor, vigilancia y residuos. La muestra encuestada refleja la misma segregación horizontal. Por ejemplo, el 10% de las mujeres se dedica a los servicios de administración y el 13% a la sanidad; mientras que entre ellos el 12% al textil y la piel y el 8% a la agricultura. No hay ninguna mujer en electricidad, construcción, industria pesada, mecánica...

En lo que respecta a los trabajadores/as del Ayuntamiento, la mayoría son hombres, los cuales presentan mejores condiciones contractuales. Cerca del 65% son funcionario de carrera, mientras que el 60% de los contratos eventuales son para mujeres.

Las mujeres tienen contratos más precarios puesto que tienen menos contratos indefinidos y más temporales y a tiempo parcial que los hombres, los cuales trabajan más a tiempo completo y de forma indefinida.

Las mujeres de Villena muestran más desempleo que los hombres en todos los sectores, a excepción del sector del comercio exterior y la agricultura en los que se encuentran próximos. La disparidad se da en mayor medida entre las personas que no han tenido ningún empleo previo y las que se dedican a la industria del calzado y el cuero. Desde 2006 la brecha entre desempleadas y desempleados cada vez es mayor, llegando en junio de 2016 a haber casi un 68% más de mujeres paradas que de hombres. Más de 2000 mujeres en Villena están paradas. Mil mujeres más que hombres. El mayor número de desempleadas es entre las mujeres de entre 45 años y 54 años. En los años de la crisis el desempleo ha afectado más a las mujeres que trabajaban en la industria textil y del calzado, también a los hombres pero en menor medida. En lo que respecta al paro por nivel formativo, el mayor problema de inserción laboral lo tienen las personas que poseen estudios primarios o que no tienen la ESO. La situación está agravada en el caso de las mujeres en todos los niveles educativos.

La brecha salarial de género es un fenómeno patriarcal que se mantiene invariable desde hace años e, incluso, crece, situándose actualmente en el 24% (la más alta de los últimos seis años). Estimamos a partir del estudio FID que el salario medio en Villena es de 998,5€ mensuales (976€ las mujeres y los hombres 1.025€). Entre edades existe una gran desigualdad, siendo jóvenes las que menos cobran. Las mujeres jóvenes no tienen unos ingresos superiores a los 400€ al mes. En la misma franja de edad los hombres ganan casi 100€ más. La diferencia de género mayor es la que se produce entre los hombres y las mujeres de más de 65 años. Ellas cobran unos 528€ al mes y ellos 1100€.

Villena forma parte de la Red AFIC y posee la Marca Villena Fortaleza Mediterránea. Recomendamos que el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y responsabilidad social sea un criterio básico de las actividades de la Red, así como para formar parte de la Marca Villena; y que de alguna manera se premie y visibilice a las empresas que incorporan políticas favorecedoras de la felicidad, igualdad y diversidad.

Villena cuenta también con un interesante Vivero de Empresas desde el cual se debe favorecer su uso por parte de mujeres como acción positiva al emprendimiento femenino, y de empresas con valores y políticas de igualdad. Es necesario también que se fomente el mainstreaming de género y gestión de la diversidad en las acciones formativas de fomento de empleo y mejora de las competencias laborales que se realizan en el Aula Innova y Aula Mentor.

Se recomienda, por otro lado, que el Área de Economía incorpore como labor propia el registro de datos para conocer en profundidad la situación en Villena respecto a tasas de actividad, ocupación, desempleo, autónomos/as, perfil del empresariado y los cargos de dirección, salarios, pensiones, prestaciones, permisos, excedencias, etc. segregados por identidad de género (o al menos sexos hombre y mujer). Resulta fundamental también conocer en mayor profundidad la implantación de la gestión de la diversidad y políticas de felicidad e igualdad (mainstreaming de felicidad y género) en el tejido empresarial villenero respecto a:

- 1) Estructura y perfil de diversidad respecto a personas contratadas y condiciones laborales, así como en cargos y puestos de responsabilidad, perfil de clientes, accionistas, proveedores/as.
- 2) Cultura organizacional (valores, estilos de gestión y liderazgo, clima y satisfacción laboral)
- 3) Políticas organizacionales (selección, promoción, formación, salarial, conciliación...).
- 4) Implantación de Planes de Igualdad, acciones positivas, etc. Los Planes de Igualdad son obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores/as y muy recomendables para las pequeñas y medianas empresas.

Contar con esta información es el paso previo para realizar acciones adecuadas en el contexto empresarial de Villena para eliminar la segregación horizontal y vertical, asegurando una mejor adecuación de las empresas a las demandas actuales que requieren de una mayor diversidad en todas las áreas y niveles organizacionales, así como el cumplimiento de la Responsabilidad Social y la normativa en materia de igualdad.





ÁREA 5

EMPODERAMIENTO Y TOMA DE DECISIONES

La igualdad jurídica entre mujeres y hombres es un hecho conseguido en la mayoría de países, pero cada día es más evidente que este reconocimiento de derechos no es suficiente. Entre la igualdad formal y la igualdad real sigue existiendo una profunda brecha difícil de resolver. Pese a las grandes diferencias existentes entre las mujeres del mundo, todas comparten un elemento que define al género femenino que es la situación de 'no poder'. Más de la mitad de la población vive desempoderada respecto a derechos y libertades fundamentales. Las formas y niveles que adopta esta carencia de poder son muy diversos, tanto como heterogéneo es el colectivo femenino. Sin embargo, la falta de autonomía personal y de poder de decisión sobre sus propios destinos y el de la sociedad es una realidad que escapa a la promulgación de leyes antidiscriminatorias. Los altos índices de muertes, maltrato y acoso; el analfabetismo; la feminización de la pobreza; la discriminación laboral; su trabajo sumergido y no valorado tanto en la esfera pública como en la privada/doméstica; su no autonomía y sumisión en las relaciones de la vida cotidiana; su escaso o nulo poder y acceso a puestos de responsabilidad; su desequilibrada participación política, su alejamiento de las nuevas tecnologías y otras muchas cuestiones todavía sitúan a las mujeres en condiciones de inferioridad y subordinación respecto a los hombres. Éstos, a su vez, aunque gocen de más privilegios y oportunidades, también viven vidas estereotipadas y sufren las consecuencias del sistema patriarcal respecto a su identidad violentada (limitada), roles, opciones vitales o salud (accidentes, muertes, etc.). En definitiva, tanto mujeres como hombres sufrimos desempoderamiento en distintas formas y grados.

El desempoderamiento y la desigualdad están provocados por factores externos (estructura, cultura y políticas sociales y organizacionales fundamentalmente) e internos (creencia en la dualidad, sexismo interiorizado, miedo, inconsciencia respecto al propio poder interior y responsabilidad en la creación de la realidad o falta de autoestima, entre otros elementos subjetivos). Para tratar de transformar esta situación se promulga la estrategia del empoderamiento como clave política de acción en la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing de 1995. Posteriormente, los Objetivos de Desarrollo del Milenio del año 2000 incluyeron en el Objetivo 3 el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. A partir de ese momento, el empoderamiento se ha aplicado a nivel internacional y nacional en diversos ámbitos (educación, trabajo, liderazgo, etc), siendo el objetivo 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Los movimientos por los derechos civiles y humanos, así como el feminismo han utilizado el término empoderamiento para explicar que quienes están sometidos a distintas formas de violencia y opresión requieren poderes para hacerles frente, y que dichos poderes sean interiorizados formando parte de su propia subjetividad y de su manera de ser y existir. Es decir, la estrategia del empoderamiento implica tanto eliminar factores internos limitantes o desempoderantes potenciando el poder interior (competencias intrapersonales e interpersonales); como lograr acceder a puestos de poder y toma de decisiones, para así lograr estructuras más diversas respecto a sexo y género, culturas y políticas inclusivas e igualitarias, y un cambio en la concepción del poder y el liderazgo.

Es por ello que el diagnóstico FID incluye el análisis de ambos factores, internos y externos. En primer lugar, se ofrecen los resultados obtenidos respecto a varios indicadores, sexismo ambivalente y homofobia como elementos desempoderantes bajo el título "Empoderamiento personal". En segundo lugar, se muestran los resultados respecto a la estructura y perfiles de diversidad existentes en distintos ámbitos de poder de Villena (político, educativo y social) con el título "Empoderamiento externo o colectivo".

5. 1. Empoderamiento interno o personal

Se han seleccionado diversos indicadores de empoderamiento interno (autoestima, consciencia de unidad y responsabilidad personal, asertividad, control mental y emocional y libertad personal), así como el sexismo ambivalente para tratar de medir el nivel de empoderamiento personal de la muestra encuestada.

5. 1. 1. Indicadores de empoderamiento

Los indicadores seleccionados para medir el empoderamiento interno son¹³:

Competencias intrapersonales

- Nivel de autoestima: actitud y amor hacia uno/a misma. Valoración del propio Yo.
- Consciencia de Unidad y responsabilidad personal en la creación de la realidad y en el efecto que nuestras acciones tienen en el mundo.
- Control mental: habilidad para gestionar pensamientos y emociones de forma positiva y tener paz interior.
- Libertad personal y autonomía para tomar decisiones y actuar respecto a la propia vida.

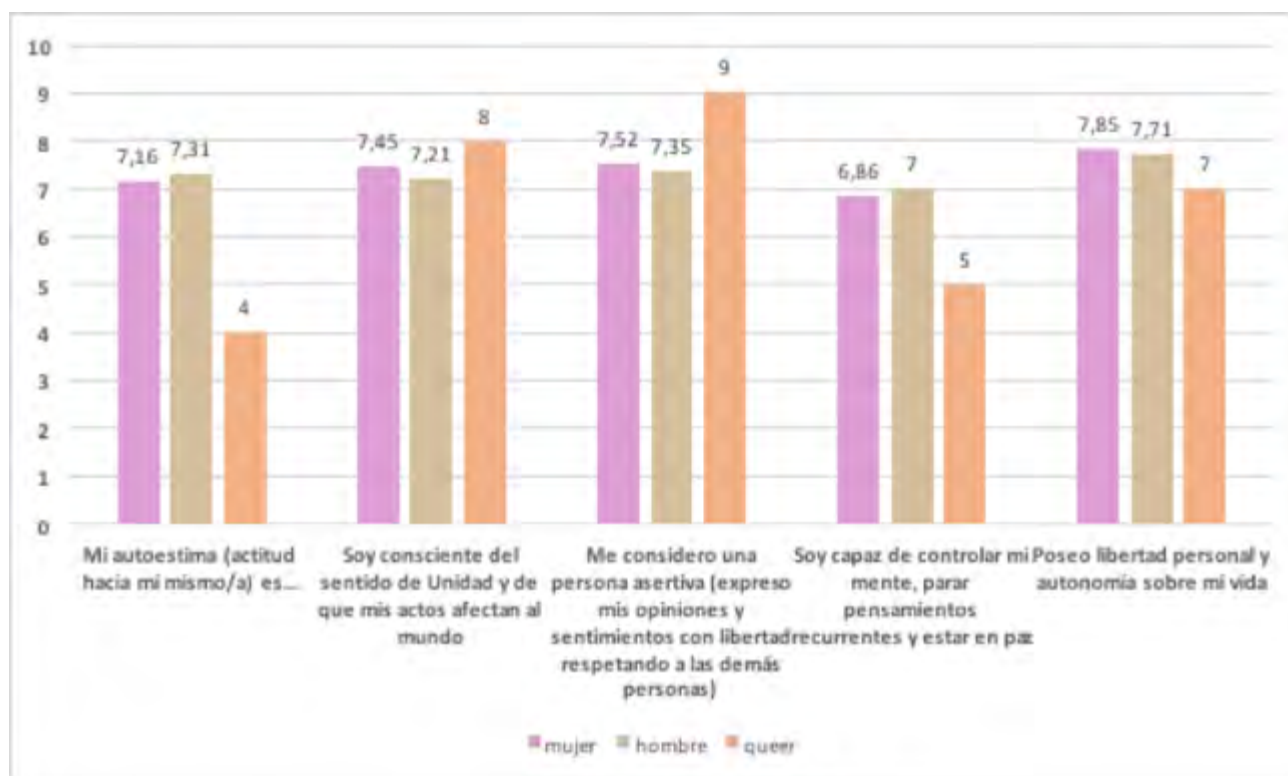
Competencias interpersonales

- Asertividad: capacidad para ser uno/a mismo/a y comunicarse expresando emociones y sentimientos de forma empática, respetuosa y positiva.

¹³ Los indicadores se explicaron de forma más amplia en el Área 2, donde se muestran los resultados del nivel de felicidad de Villena.

Los resultados muestran un nivel aceptable de empoderamiento, excepto en la competencia *“control mental”*. Sin embargo, aunque las medias son superiores a 7 en la mayoría de indicadores, un análisis más profundo de los datos respecto a varianza (puntuaciones más altas y bajas) muestran que hay muchas personas con puntuaciones bajas y medias. También hay algunas personas con puntuaciones muy altas que suben las medias globales. Por otro lado, ya se ha comentado que existe una tendencia a puntuar alto en items personales por miedo a expresar la verdad y ser visible, así como por deseabilidad social. También hay que tener en cuenta que la muestra alcanzada, aunque estadísticamente es representativa, está compuesta en parte por mujeres y hombres con un nivel de consciencia, formación, autonomía etc. (empoderamiento) relativamente alto. Aún así, las medias de empoderamiento están lejos del 10, que sería la puntuación deseable y el objetivo a lograr por el Plan FID.

Gráfico 182. Indicadores de empoderamiento por identidad de género

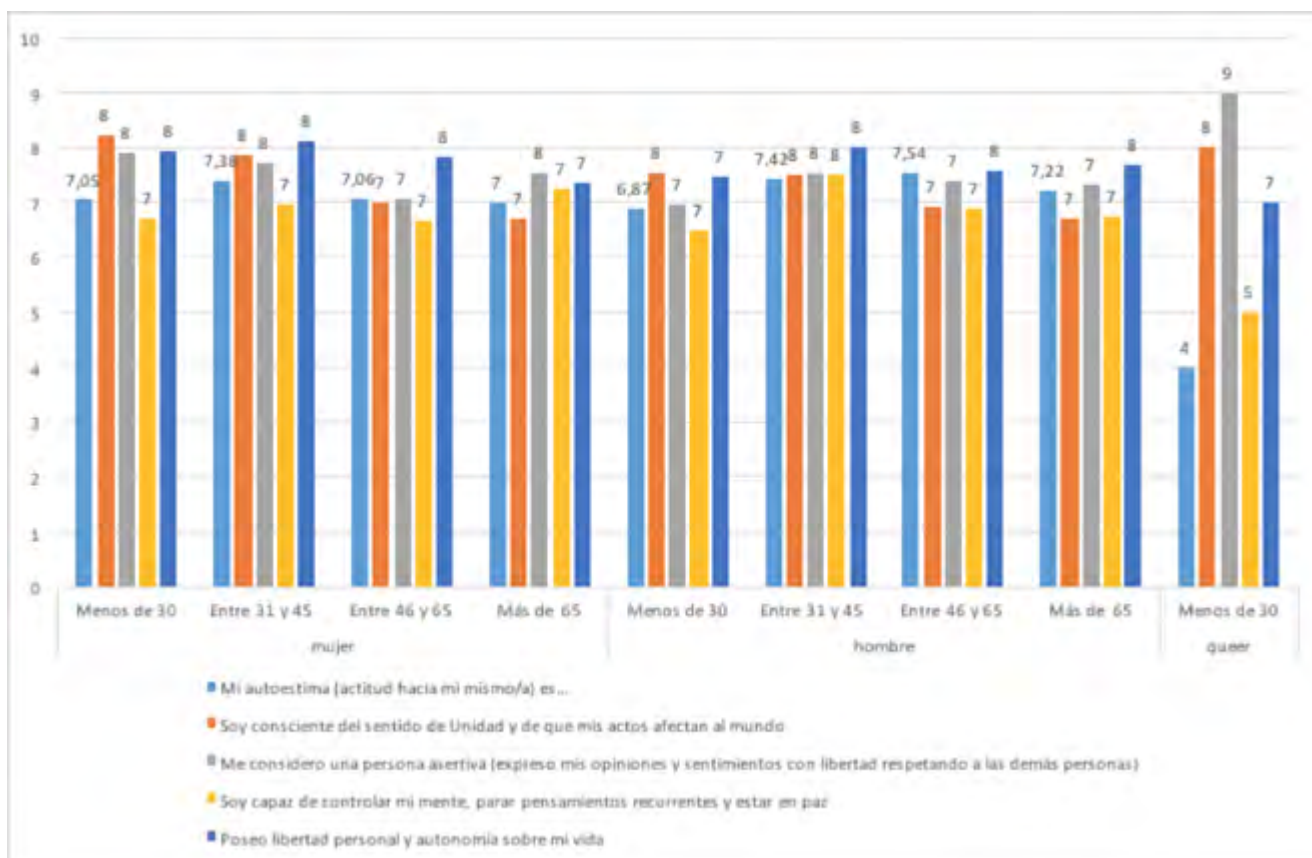


Fuente Cuestionario 1

Se pueden observar matices de interés, aunque a nivel numérico la diferencia parezca mínima. La persona queer y transexual refleja muy baja autoestima. No podemos inferir un comportamiento muestral para todo el colectivo, ya que se trata de sólo un caso. Sin embargo, puede estar reflejando cierta dificultad de auto-aceptación y la vivencia de rechazo social. Muestra, por el contrario, un alto sentido de unidad, consciencia respecto a su responsabilidad creadora y asertividad (confirmada por su coraje y libertad al expresar su identidad diversa).

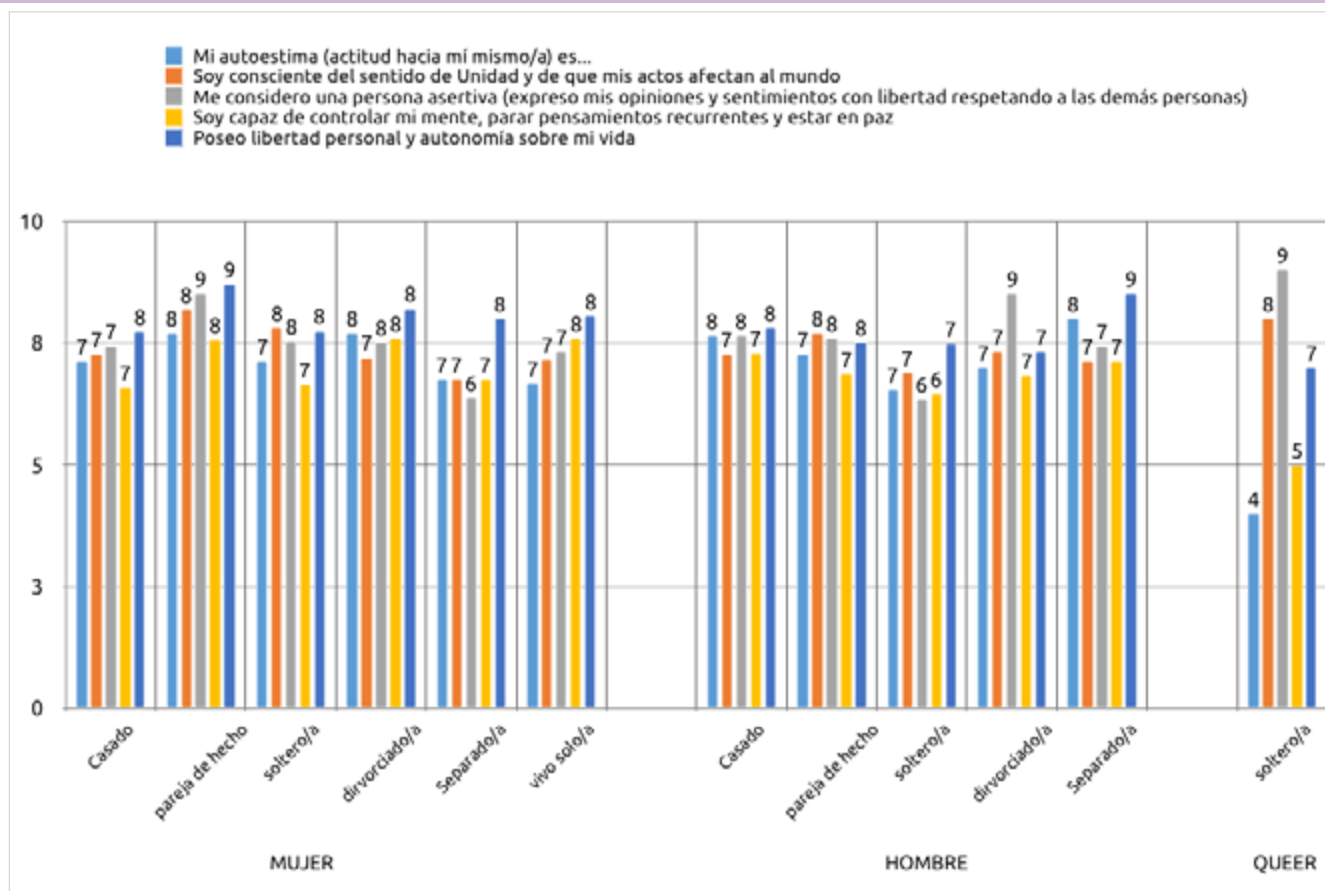
Los hombres afirman tener más autoestima y control mental y emocional que las mujeres. Las mujeres muestran tener más sentido de unidad y respeto (empatía) al expresar sus opiniones. Estos elementos concuerdan con la socialización de género masculina y femenina respectivamente, siendo necesario promover todos los indicadores de empoderamiento en ambos sexos e identidades. El control mental y emocional es el indicador con un nivel más bajo en mujeres y en hombres (sobre todo en las primeras). El bienestar personal y la prevención de (auto)violencia requieren de un buen nivel de empoderamiento respecto a esta competencia intrapersonal.

Gráfico 183. Indicadores de empoderamiento por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

Gráfico 184. Indicadores de empoderamiento por identidad de género y estado civil



Fuente Cuestionario 1

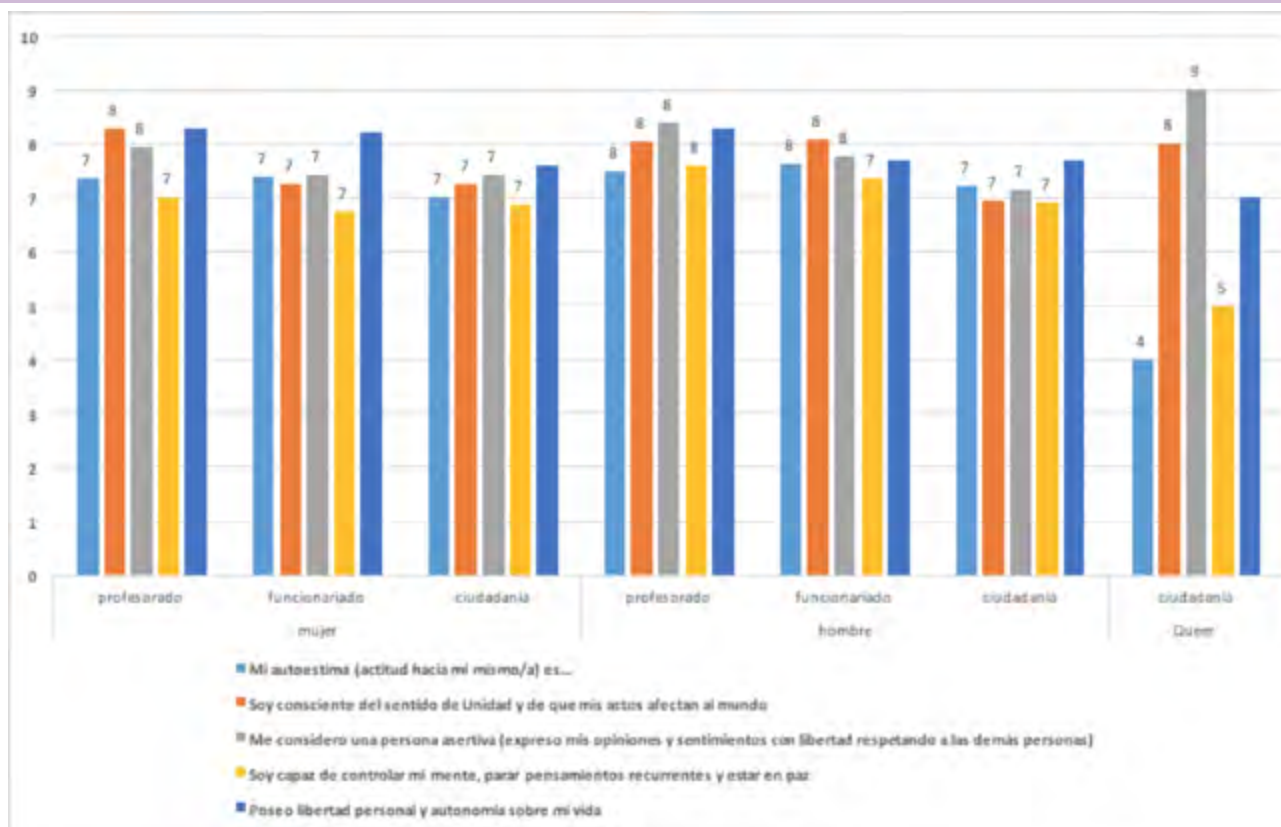
Al analizar los indicadores por edad observamos que la asertividad, la gestión mental y emocional y la libertad personal desciende en las mujeres mayores de 45 años. La autoestima de las mujeres jóvenes y mayores de 45 años es peor que las de la franja de edad 31 años-45 años. Los datos parecen reflejar que la autonomía y libertad personal ha crecido entre las mujeres, aunque cabría indagar este indicador por áreas vitales (relaciones de pareja, trabajo, economía, etc.). El dato puede estar reflejando autonomía económica pero estar ocultando dependencia en ciertas parcelas, por lo que dicha libertad global percibida podría no ser tan real.

Los hombres menores de 30 años y los mayores de 65 años son los que menos autoestima muestran, así como control mental y emocional (al igual que las mujeres). Los hombres jóvenes son más conscientes del sentido de unidad y de la propia responsabilidad en la creación de la realidad. La asertividad y el respeto en la expresión de pensamientos y emociones es menor que entre las mujeres de todos los grupos de edad.

Las mujeres separadas son las que presentan una media más baja en asertividad (capacidad para expresar su verdadero Yo, sus emociones y opiniones respetándose a sí mismas y a la otras personas). Las mujeres casadas, solteras y separadas tienen una media por debajo de 7 en el indicador "control mental y emocional". Esta competencia es muy importante para la salud, el bienestar, la crianza y educación de hijas/os, las relaciones de pareja y familiares, la creatividad y el trabajo, etc. Las mujeres pareja de hecho se sienten libres de manera sobresaliente.

Los hombres solteros y divorciados también puntúan por debajo de 7 en esta importante competencia tan importante para la felicidad y el logro de relaciones positivas e igualitarias y un mundo en paz. Los hombres separados y divorciados muestran puntuaciones de sobresaliente respecto a asertividad y sentimiento de libertad. Es muy necesario que estos indicadores crezcan en todos los grupos. Los hombres divorciados son lo que menos libres se sienten. Habría que indagar en este sentimiento para poder extraer conclusiones.

Gráfico 185. Indicadores de empoderamiento por identidad de género y colectivo



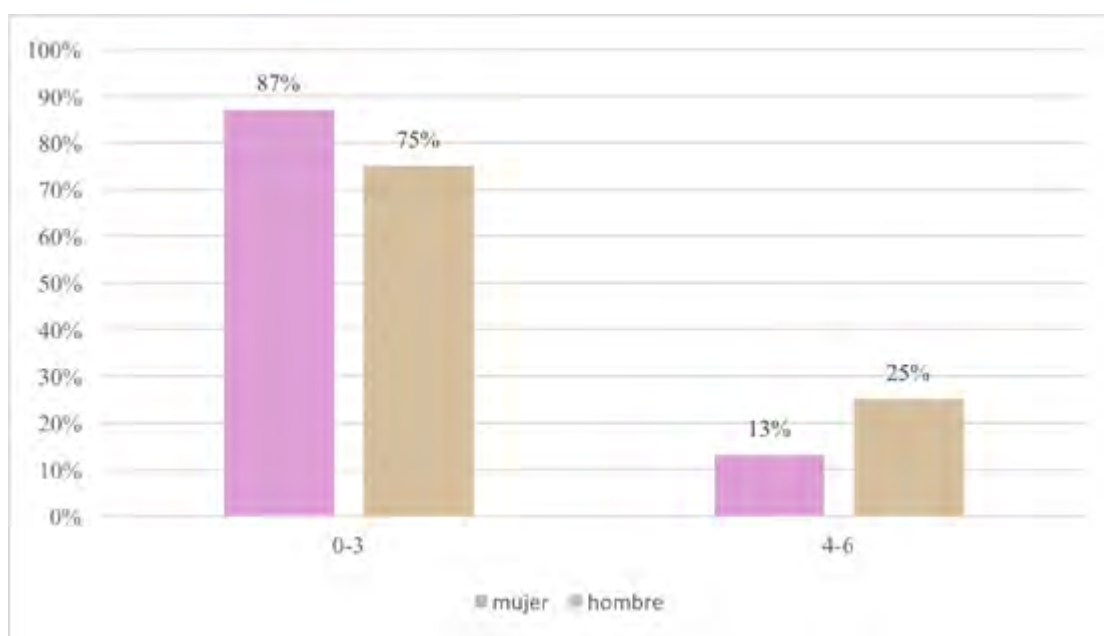
Fuente Cuestionario 1

Analizando los indicadores de empoderamiento por colectivos encuestados, vemos a simple vista que el nivel de empoderamiento de la ciudadanía, tanto de hombres como de mujeres, es menor que el de profesorado y funcionariado; y que la competencia con menor puntuación es la de "control mental y emocional para estar en paz". Las mujeres profesoras y funcionarias sienten más libertad a la hora de tomar decisiones que las ciudadanas. Aunque hay medias notables en asertividad, sentido de unidad y consciencia de la propia responsabilidad en la creación de la realidad no logran el 10, puntuación deseable para evitar cualquier manifestación de violencia, aumentar la empatía y la cohesión social y lograr verdaderas cotas de felicidad e igualdad global. Campañas de sensibilización con claves empoderadoras y talleres de empoderamiento personal serían acciones muy recomendables.

5. 2. Sexismo Ambivalente Ciudadanía

El estudio FID ha analizado el nivel de sexismo existente por su importancia en la configuración de identidades desempoderadas y violentadas (limitadas) desde el punto de vista de género; así como para la detección y prevención temprana de factores que favorecen la violencia interna (violencia de género) y externa (violencia contra las mujeres, acoso, peleas...). En lo que al sexismo global se refiere, en una escala de 1 (nada sexista) a 6 (extremadamente sexista), un 25% de los hombres tiene puntuaciones de 4 a 6, por lo que se puede considerar que 1 de cada 4 hombres (25 de cada 100) es bastante o extremadamente sexista. Por el contrario, aunque las mujeres son menos sexistas, el 13% presenta puntuaciones de 4 a 6 (13 mujeres de cada 100). Por tanto, existe un porcentaje doblemente superior de hombres con un sexismo elevado que de mujeres. La persona queer es mínimamente sexista con una media de 1,5 puntos.

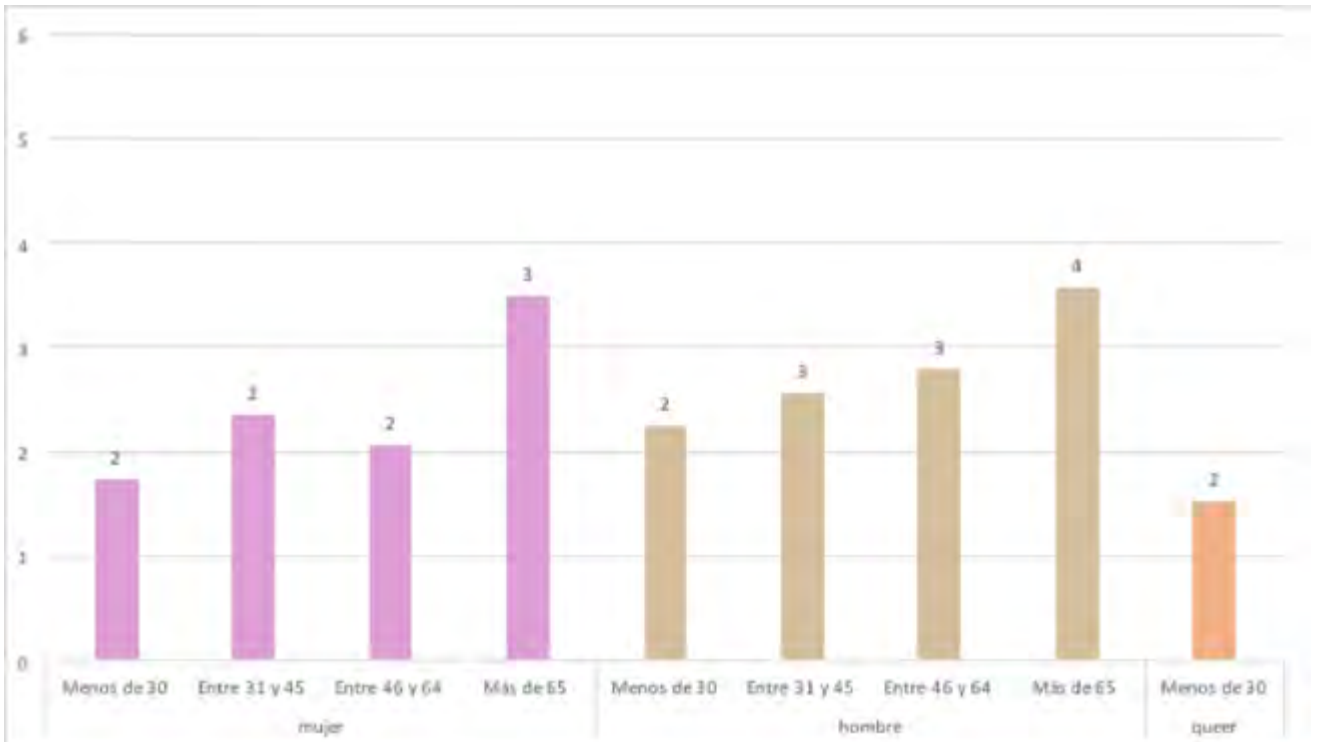
Gráfico 186. Sexismo ambivalente por identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta al análisis por edades, el colectivo con más sexismo ambivalente interiorizado es el de hombres de más de 65 años, puesto que se sitúan en torno al 4 (“bastante sexismo”). Le siguen las mujeres mayores de más de 65 años. En las edades inferiores, las mujeres menores de 30 años son las que menos sexistas se manifiestan. En el caso de los hombres, parece mostrarse una relación más directa entre la edad y el sexismo. A mayor edad más sexistas son los hombres.

Gráfico 187. Sexismo global ciudadanía por identidad de género y edad.

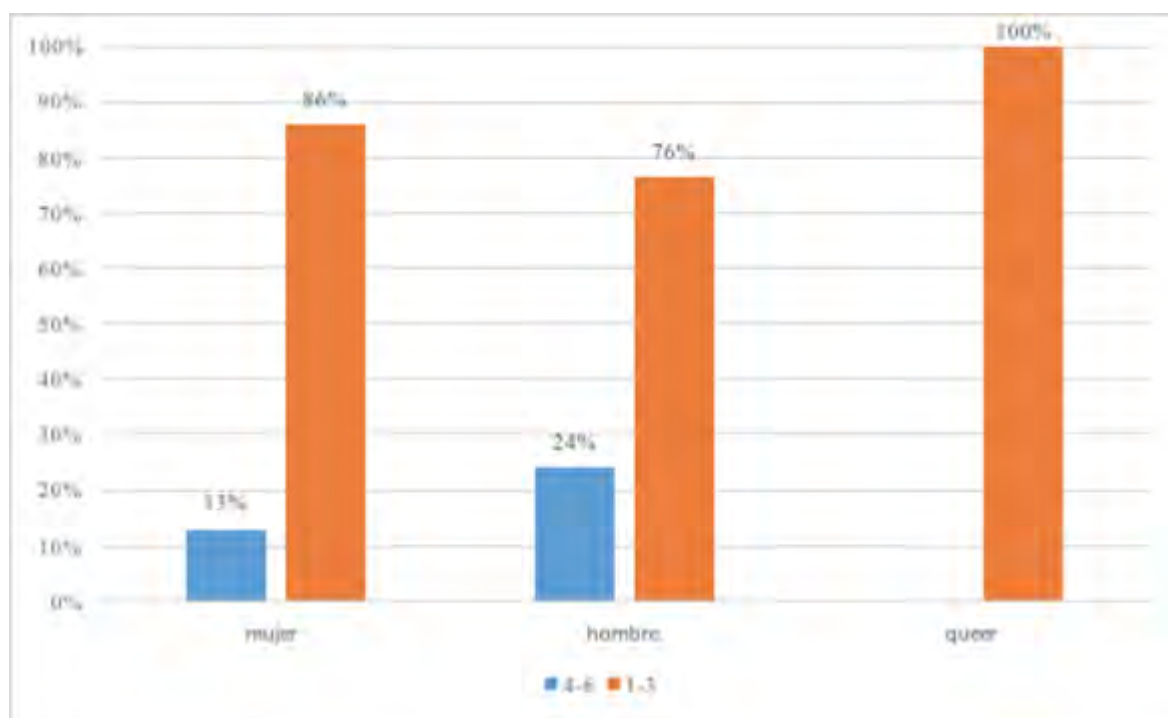


Fuente Cuestionario 1

5. 2. 1. Sexismo Benevolente

En el Área 3 se mostró el sexismo benevolente y hostil del profesorado. En esta sección mediremos el sexismo benevolente entre la ciudadanía. En la primera de las gráficas se puede ver el sexismo benevolente interiorizado por los hombres y las mujeres de Villena. En el municipio, el 13% de las mujeres y el 24% de los hombres tienen interiorizado el sexismo benevolente en un nivel elevado (4 a 6 puntos de media), frente al 86% de las mujeres y el 76% de los hombres que tienen un nivel bajo. La persona queer no tiene interiorizado el sexismo benevolente. Vemos que prácticamente el doble de hombres que de mujeres tiene creencias sexistas benevolentes de bastante a muy extremas (puntuaciones de 4 a 6). Los datos reflejan que el sexismo benevolente de los hombres profesores y de la ciudadanía general es similar, mientras que es más bajo en las mujeres profesoras que entre las ciudadanas de Villena.

Gráfico 188. Sexismo Benevolente global por identidad de género.

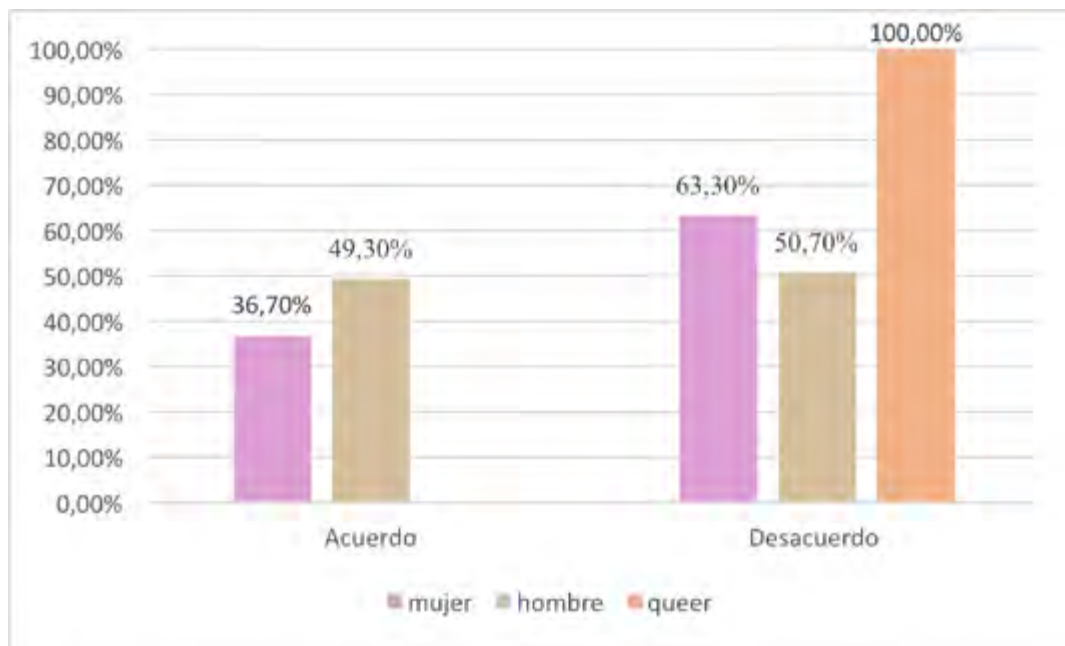


Fuente Cuestionario 1

A continuación analizaremos de forma pormenorizada cada ítem para comprender mejor el contenido de las creencias sexistas que persisten, considerando dos variantes "Acuerdo" (puntuaciones de 4 a 6) y "Desacuerdo" (puntuaciones de 0 a 3).

La mitad de los hombres está de acuerdo con la creencia "Aún cuando un hombre logre muchas cosas en su vida, nunca podrá sentirse verdaderamente completo a menos que tenga el amor de una mujer", mientras que lo está el 37% de las mujeres. El 63,3% de las mujeres no está de acuerdo. La idea del "amor romántico" y la media naranja parece persistir más en los hombres que en las mujeres que han logrado cotas importantes de autonomía.

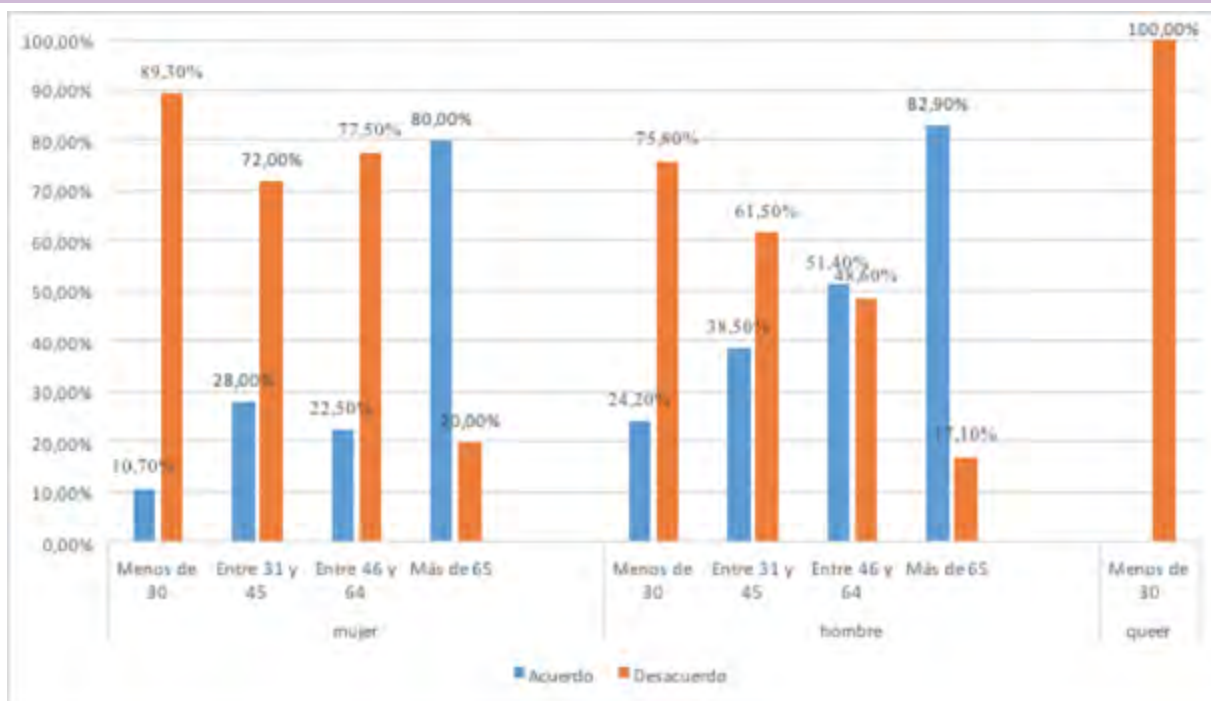
Gráfico 189. Un hombre no está completo sin el amor de una mujer.



Fuente Cuestionario 1

Por edades, se observa que existe una brecha generacional. A más edad más creencia en la necesidad de completarse. Las mujeres y los hombres de más de 65 años son los que en el 80% de los casos están de acuerdo con la afirmación de que un hombre no estará completo si no es con el amor de una mujer.

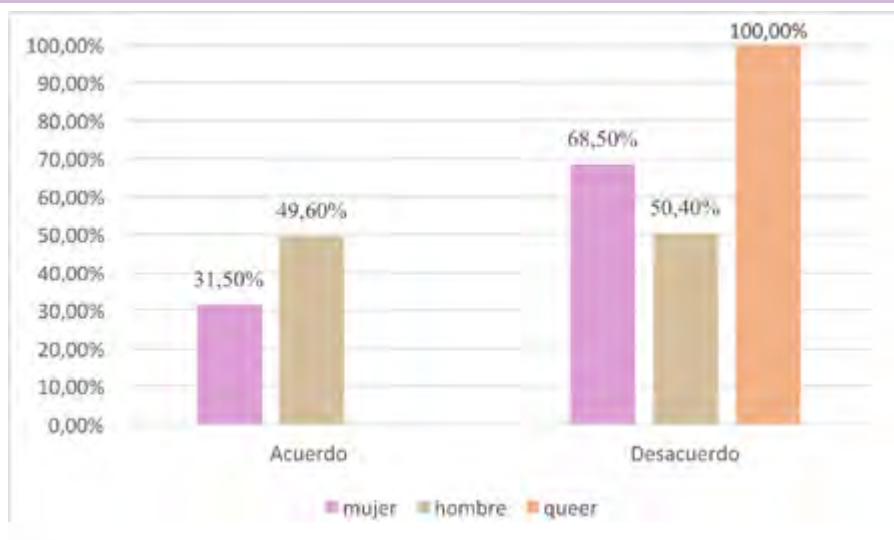
Gráfico 190. Un hombre no está completo sin el amor de una mujer.



Fuente Cuestionario 1

Ante la pregunta si en caso de catástrofe las mujeres deberían salvarse primero, al menos la mitad de los hombres están de acuerdo con la afirmación, mientras que sólo una de cada 3 mujeres está de acuerdo (30%). La persona queer no tiene esta creencia.

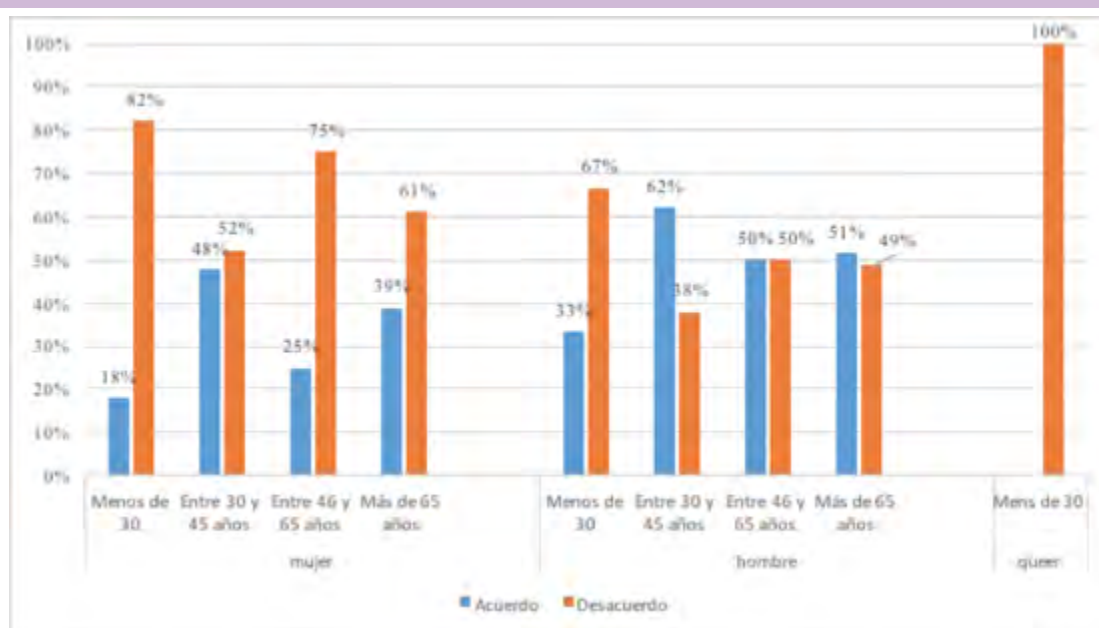
Gráfico 191. En caso de catástrofe las mujeres tiene que ser rescatadas antes.



Fuente Cuestionario 1

Atendiendo a la edad, las mujeres que se manifiestan en mayor desacuerdo son las de menos de 30 años y las de más de 46 años. Lo hombres que están más de acuerdo son los que se encuentran entre los 31 y 45 años, con un 62%. El paternalismo protector es fuerte entre los hombres con edad de “proteger” y entre los que se espera dicho comportamiento.

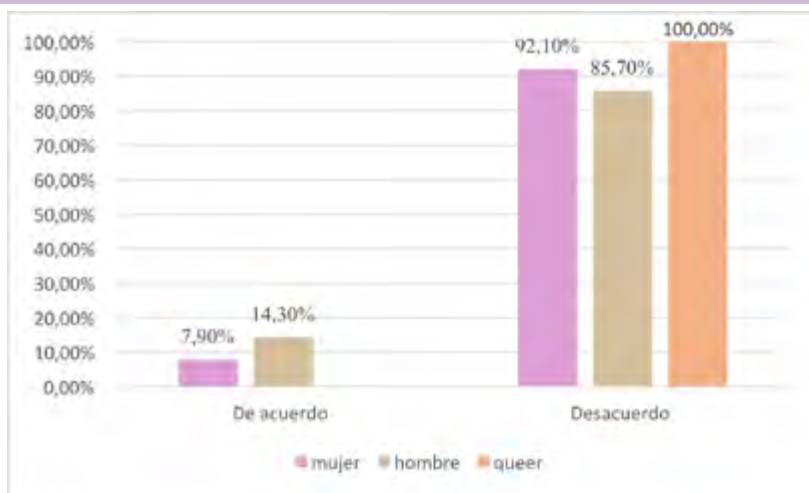
Gráfico 192. En caso de catástrofe las mujeres tiene que ser rescatadas antes.



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta a la pregunta si las personas no pueden ser completamente felices sin una pareja del otro sexo, la mayoría de la ciudadanía se manifiesta en contra. Si bien, entre los hombres, el porcentaje que está de acuerdo es del 14% y, entre las mujeres, el 8%. Esto refleja que la creencia heterocentrista y homófoba persiste sobre todo entre los hombres. La persona queer no presenta esta creencia.

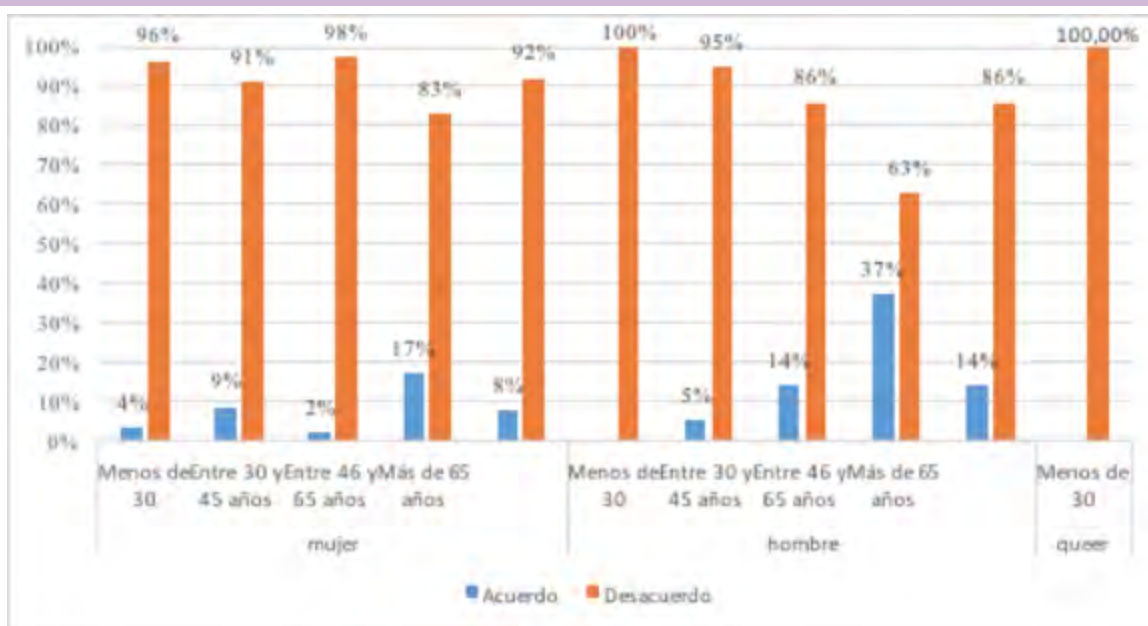
Gráfico 193. Las personas son felices si tienen una pareja del mismo sexo.



Fuente cuestionario 1

En lo que respecta a las edades, los hombres de más de 65 años son los que presentan los mayores niveles de acuerdo que las mujeres y que en todas las edades. En este sentido el 37% de los hombres de más de 65 años está de acuerdo con la expresión mientras que ninguno de los menores de 30 años lo está. Es relevante que, aunque en un porcentaje bajo (4%) las mujeres más jóvenes y de 30 años a 45 años (9%) son heterocentristas.

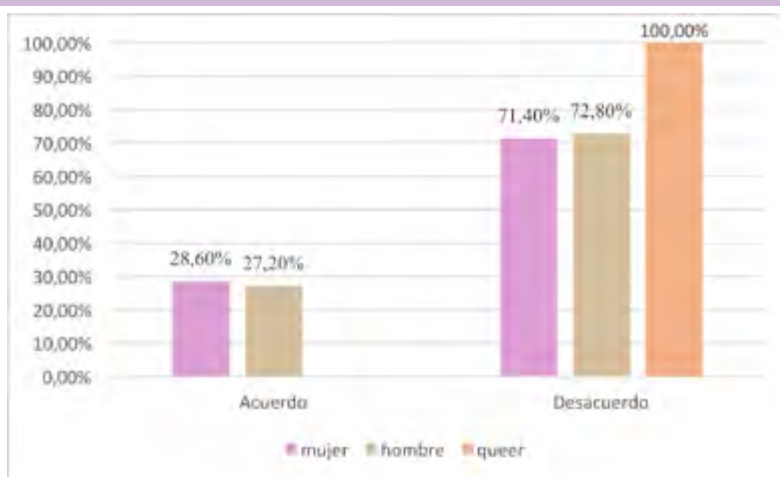
Gráfico 194. Las personas son felices si tienen una pareja del mismo sexo.



Fuente cuestionario 1

Cuando se pregunta si están de acuerdo en que las mujeres son más puras que los hombres, la mayoría de la ciudadanía está en desacuerdo en un porcentaje próximo al 72%, siendo esta cifra equiparable entre los dos sexos. Cerca de un 30% estaría de acuerdo con esta creencia estereotipada y más las mujeres que los hombres. La persona queer no presenta esta creencia.

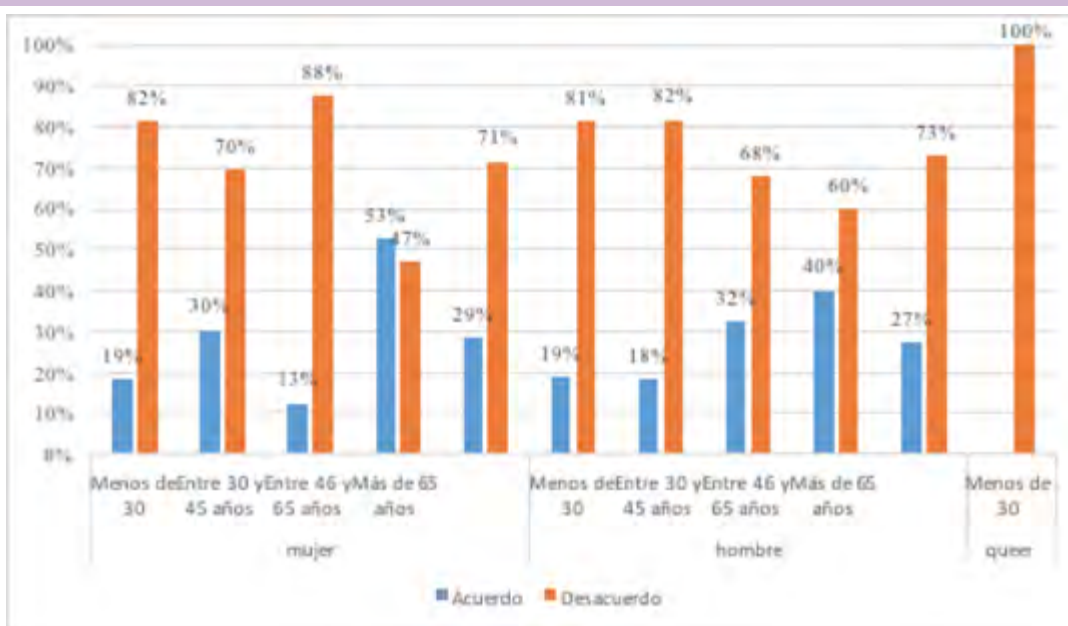
Gráfico 195. Muchas mujeres se caracterizan con una pureza que pocos hombres poseen.



Fuente Cuestionario 1

Una vez más, las mujeres y los hombres de más de 65 años son los que tienen los mayores porcentajes. En este caso, las mujeres de dicha edad, se encuentran en torno al 53%, por lo que piensan que ellas tienen más pureza que ellos. Entre las mujeres de 30 años a 45 años esta creencia tiene más peso que entre los hombres. El sexismo benevolente en cuanto a rasgos de personalidad aún tiene bastante presencia.

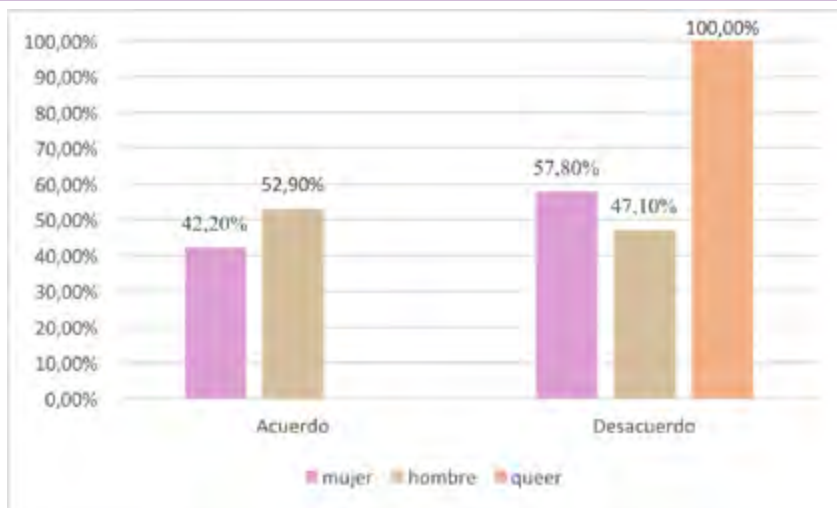
Gráfico 196. Muchas mujeres se caracterizan con una pureza que pocos hombres poseen.



Fuente Cuestionario 1

Cuando se pregunta si las mujeres deben de ser queridas y protegidas por los hombres, el 42% de las mujeres y el 52% de los hombres están de acuerdo con la expresión, por lo que se considera que ellas necesitan de los hombres. Implica un elevada creencia en el paternalismo protector. La persona queer no presenta esta creencia.

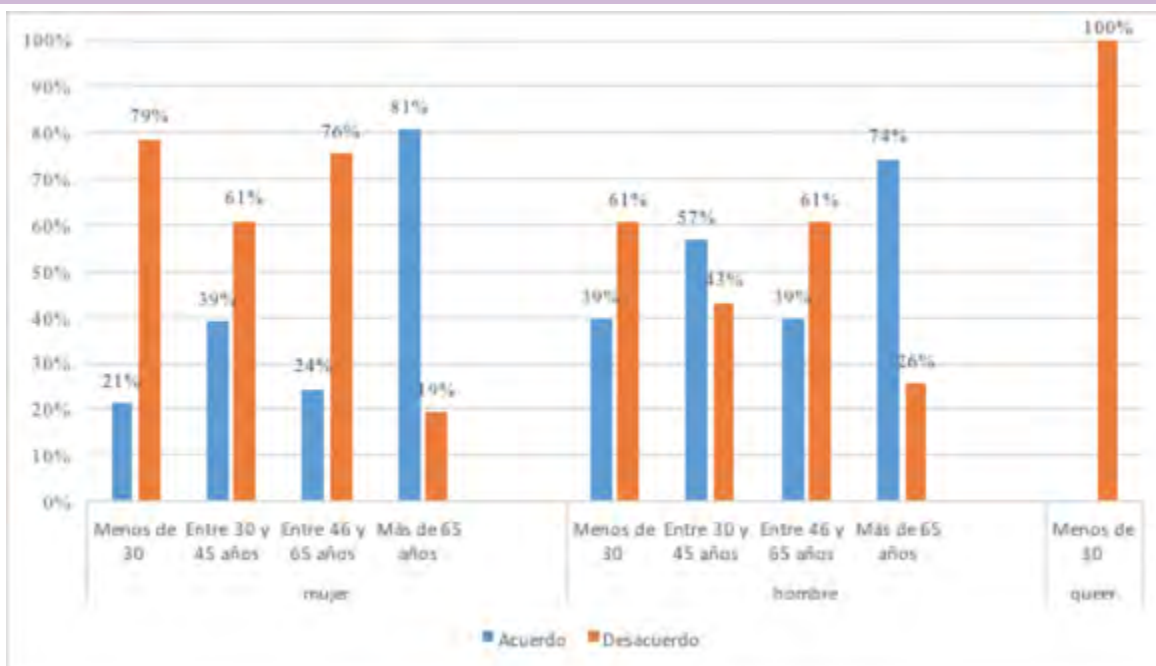
Gráfico 197. Las mujeres deben de ser protegidas por los hombres.



Fuente Cuestionario 1

Por edades, las mujeres de más de 65 años son las que están en mayor medida de acuerdo con la afirmación, puesto que el 81% lo está, seguidas de los hombres de más de 65 años. Entre los hombres de menos de 30 años, es relevante señalar que aproximadamente el 40% de ellos está de acuerdo con la afirmación, así como el 57% de entre 30 años y 45 años. Esta creencia también aparece aún entre porcentajes elevados de mujeres de todas las edades.

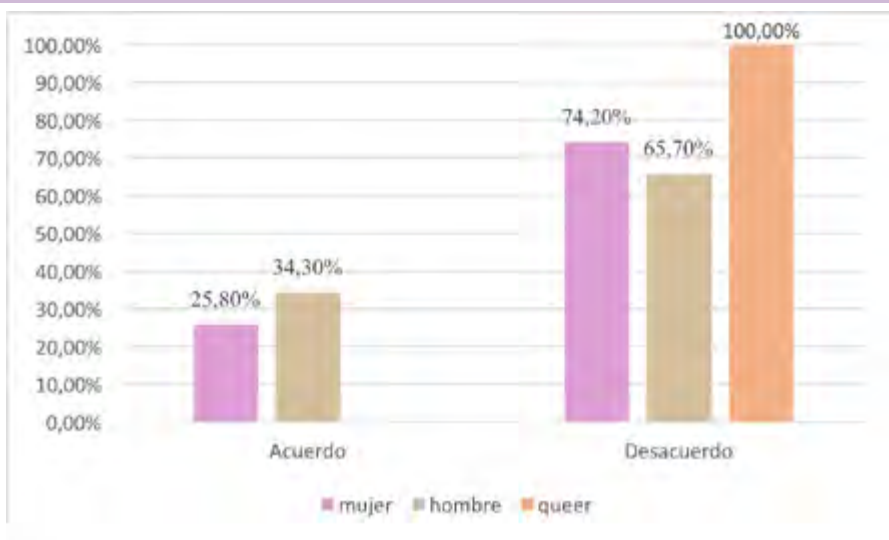
Gráfico 198. Las mujeres deben de ser protegidas por los hombres.



Fuente Cuestionario 1

Un 34% de los hombres está de acuerdo en que deben de tener una mujer a quien amar, frente al 26% de las mujeres. La persona queer no presenta esta creencia.

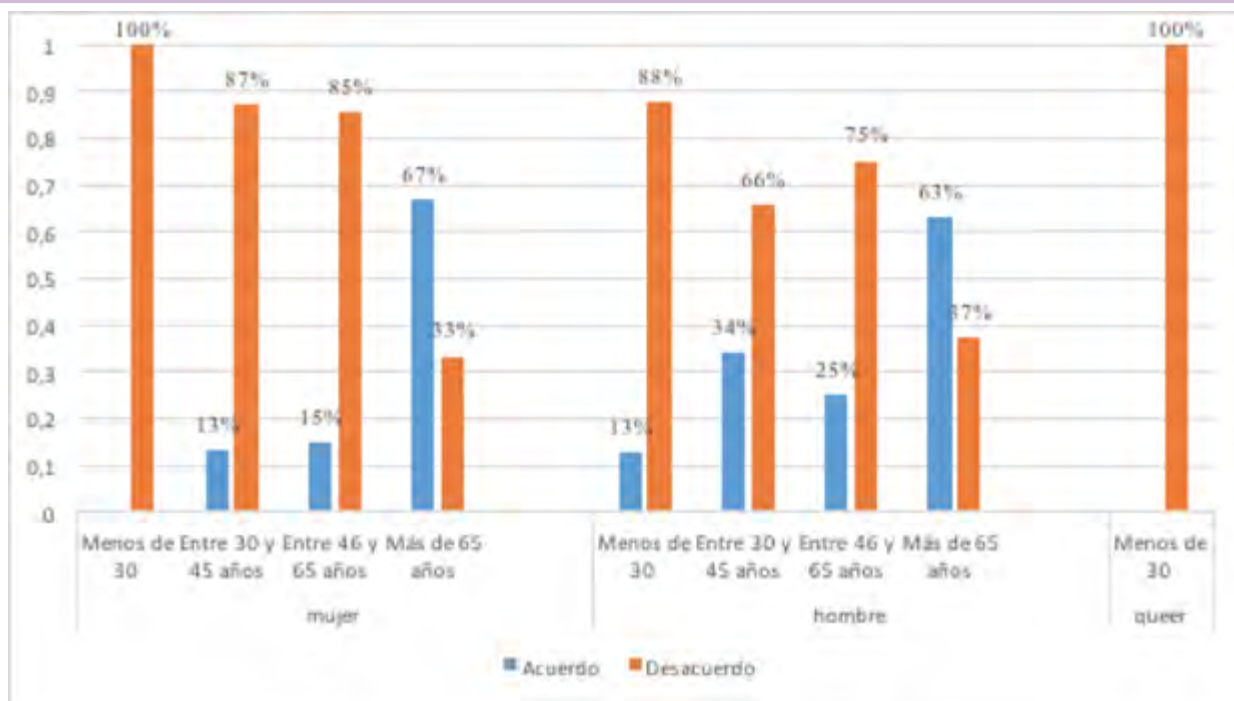
Gráfico 199. Los hombres necesitan una mujer a quien amar.



Fuente Cuestionario 1

Por edades, las mujeres de menos de 30 años no están de acuerdo con la afirmación, pero sí que lo están el 13% de los hombres de la misma edad. De nuevo a mayor edad mayor sexismo. Aproximadamente el 60% de las personas de más de 65 años están de acuerdo.

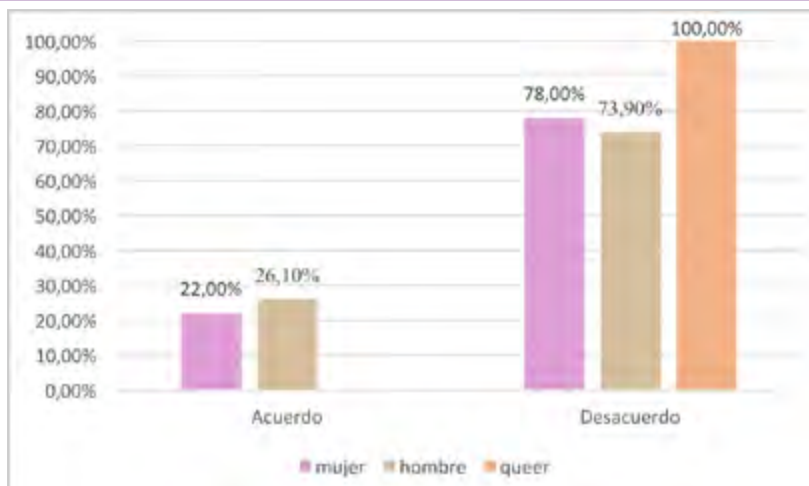
Gráfico 200. Los hombres necesitan una mujer a quien amar.



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta a la idea de si los hombres están incompletos sin una mujer, la puntuación es menor que en el anterior ítem, aunque aún el 22% de las mujeres y el 26% de los hombres está de acuerdo o presenta esta creencia en un grado de moderado a alto. La persona queer no presenta esta creencia.

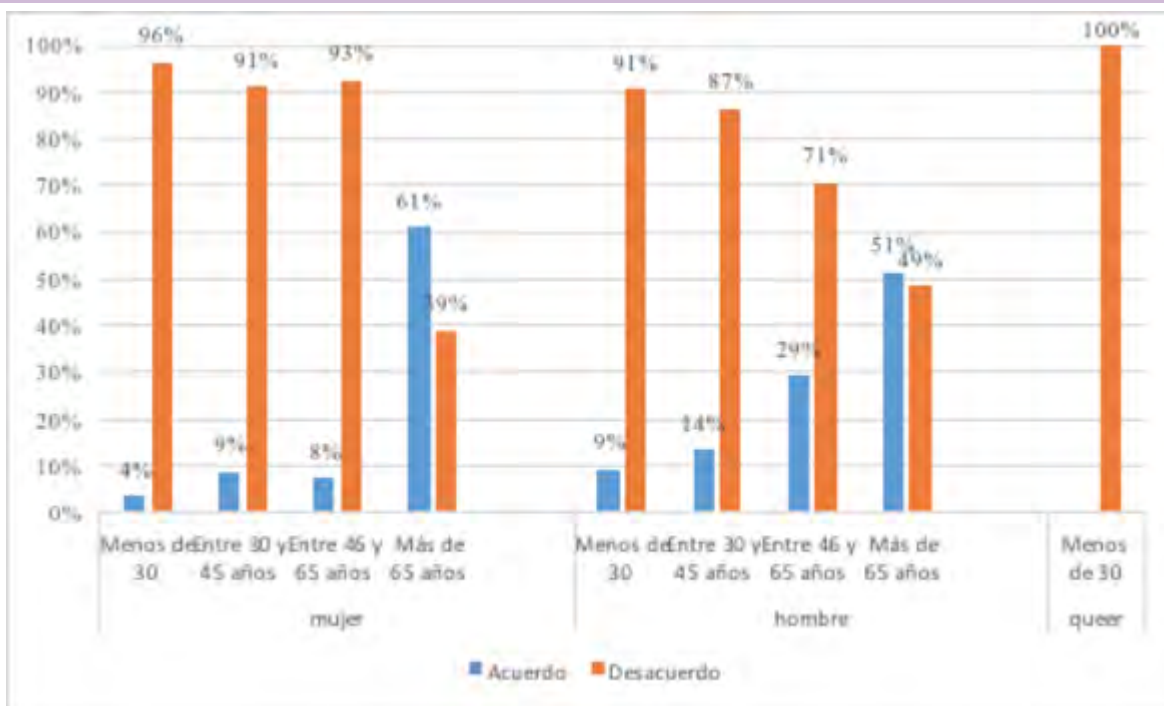
Gráfico 201. Los hombres están incompletos sin una mujer.



Fuente Cuestionario 1

Al menos la mitad de las mujeres y los hombres de más de 65 años están de acuerdo con la afirmación. Al menos el 4% de las mujeres menores de 30 años y el 9% de los hombres de menos de 30 años está de acuerdo. El acuerdo aumenta con la edad, sobre todo en los hombres, que doblan e incluso triplican el porcentaje respecto a las mujeres.

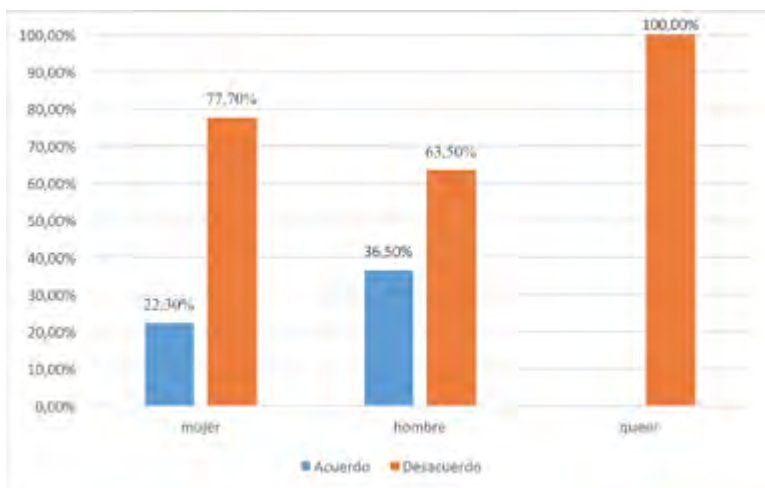
Gráfico 202. Los hombres están incompletos sin una mujer.



Fuentes Cuestionario 1

En lo que se refiere a que las mujeres deberían ser puestas en un pedestal por su hombres, al menos el 22,3% de las mujeres está de acuerdo, frente al 36,5% de los hombres. Esta es una de las creencias más claramente benevolentes.

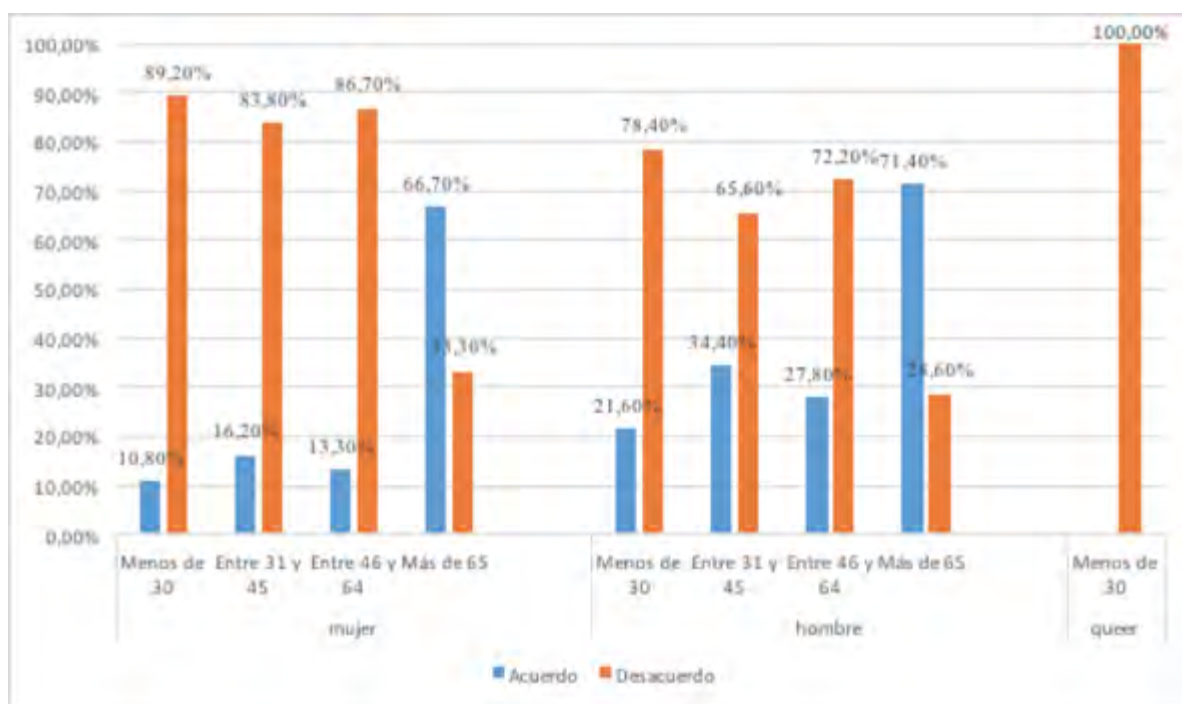
Gráfico 203. Las buenas mujeres deberían ser puestas en un pedestal por identidad de género.



Fuente cuestionario 1

En relación a esta afirmación observamos de nuevo que existe una brecha generacional. Más del 50% de los hombres y las mujeres de más de 65 años se está de acuerdo con la afirmación, mientras que entre los menores de 30 años, sobretodo entre las mujeres, apenas si llega al 10,30%.

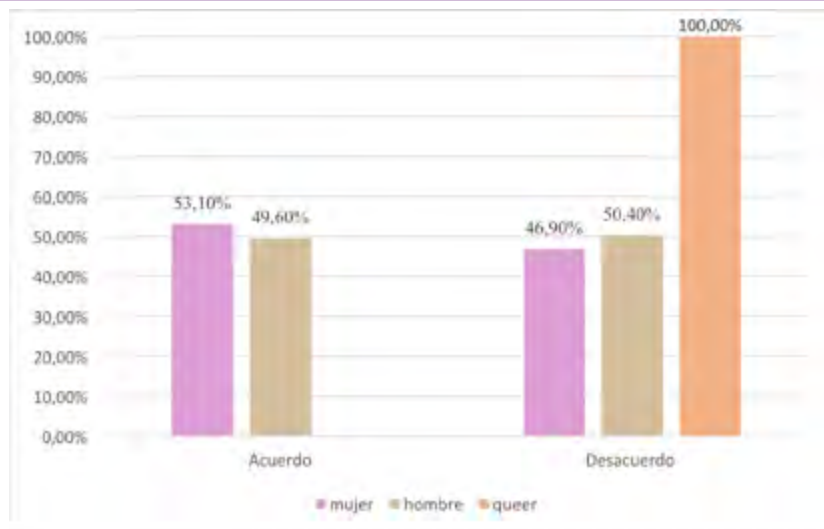
Gráfico 204. Las buenas mujeres deberían ser puestas en un pedestal por identidad de género y edad.



Fuente cuestionario 1

Los estereotipos respecto a valores y rasgos de personalidad como se ha dicho antes, sigue presente, incluso más entre las propias mujeres, lo que denota la persistencia del sexismo benevolente. Un 53% de las mujeres y un 50% de los hombres cree que las mujeres son más sensibles. La persona queer no muestra acuerdo con esta creencia.

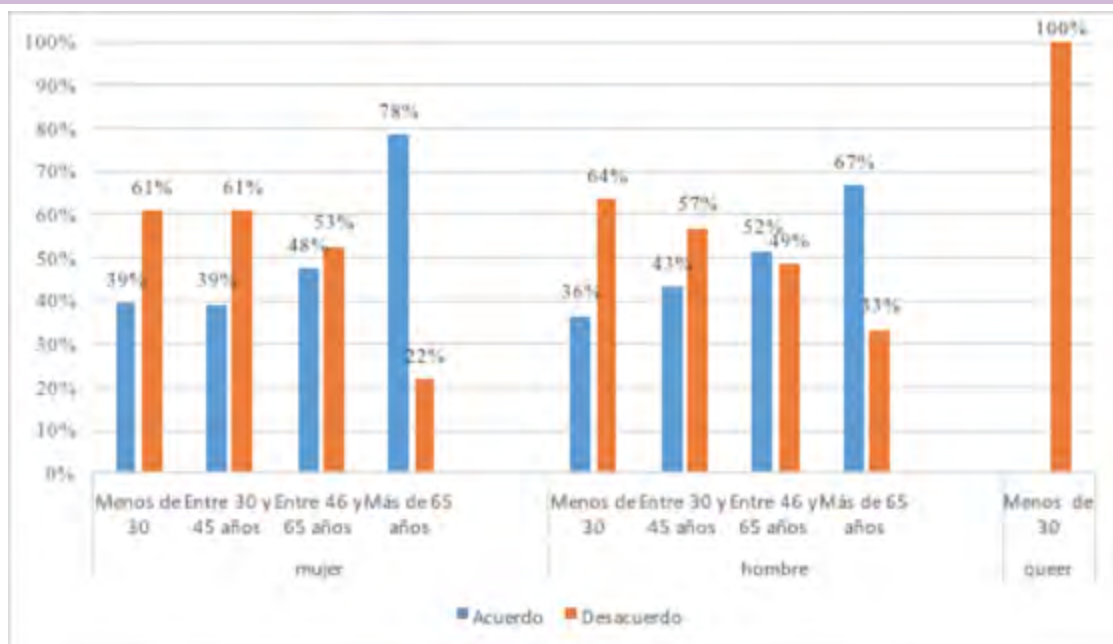
Gráfico 205. Las mujeres tienen más sensibilidad moral.



Fuente Cuestionario 1

Por edades, las mujeres de menos de 30 años, también consideran que tienen una mayor sensibilidad moral, con un 39%. En este sentido, quienes están en mayor medida de acuerdo son las mujeres de más de 65 años, con el 78% de las mismas. A mayor edad más de acuerdo con la afirmación tanto los hombres como las mujeres.

Gráfico 206. Las mujeres tienen más sensibilidad moral.



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta al modelo económico entre los sexos, el 22% de las mujeres y el 32% de los hombres están de acuerdo en que los hombres deberían sacrificarse económicamente por el bienestar de las mujeres. Sigue la creencia en la división sexual del trabajo, con la primacía del hombre como cabeza de familia y sustentador económico, sobre todo entre ellos. La persona queer no muestra acuerdo con esta creencia.

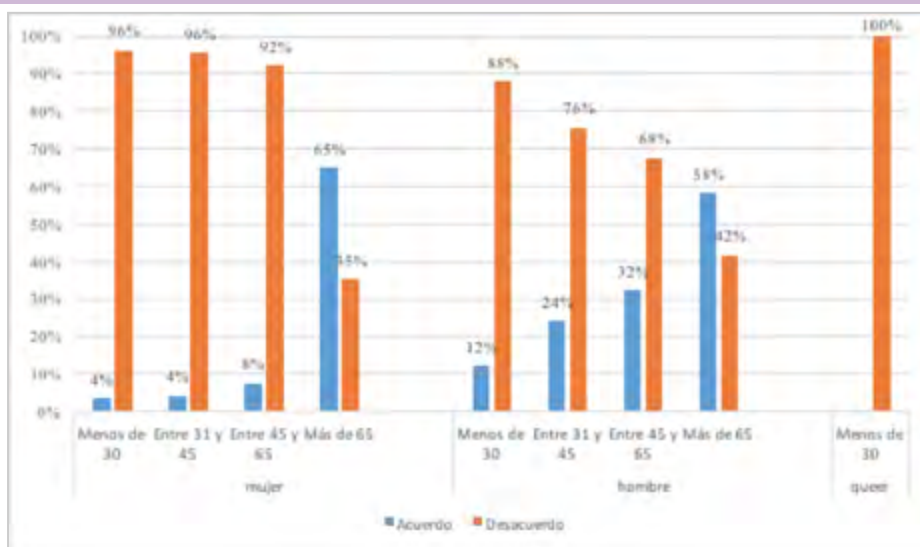
Gráfico 207. Los hombres deben sacrificar su bienestar para dar seguridad económica a las mujeres.



Fuente Cuestionario 1

Por edades, las mujeres jóvenes y de mediana edad tienen claro que los hombres no se deben sacrificar económicamente por las mujeres. Por el contrario, las mayores de 65 años todavía el 65% de ellas está de acuerdo en mayor o menor medida con la afirmación. Entre los hombres, el 58% de los mayores de 65 años consideran en mayor o menor medida que los hombres se deben sacrificar por las mujeres. La creencia persiste entre ellos, incluso en las generaciones más jóvenes. Observamos un importante cambio generacional respecto a las actitudes laborales de las mujeres. Sin embargo, persiste la creencia entre los hombres de que ellos deben sostener económicamente a la familia y a las mujeres, de las que tal vez esperan que se dediquen a las tareas del hogar y el cuidado de los hijos/as.

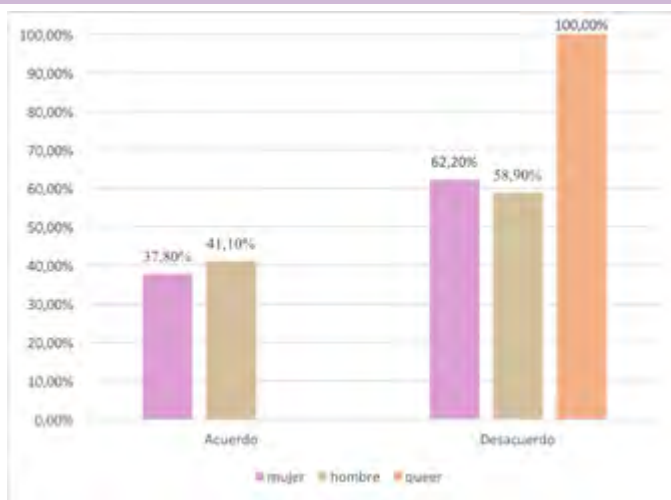
Gráfico 208. Los hombres deben sacrificar su bienestar para dar seguridad económica a las mujeres.



Fuente Cuestionario 1

El 41% de los hombres y el 37% de las mujeres está de acuerdo en que las mujeres tienen un gusto más refinado. En este caso el sexismo benevolente es mayor entre ellos que ellas, aunque ambos siguen presentando creencias estereotipadas respecto a rasgos de personalidad, actitudes, intereses y preferencias. La persona queer no muestra acuerdo con esta creencia.

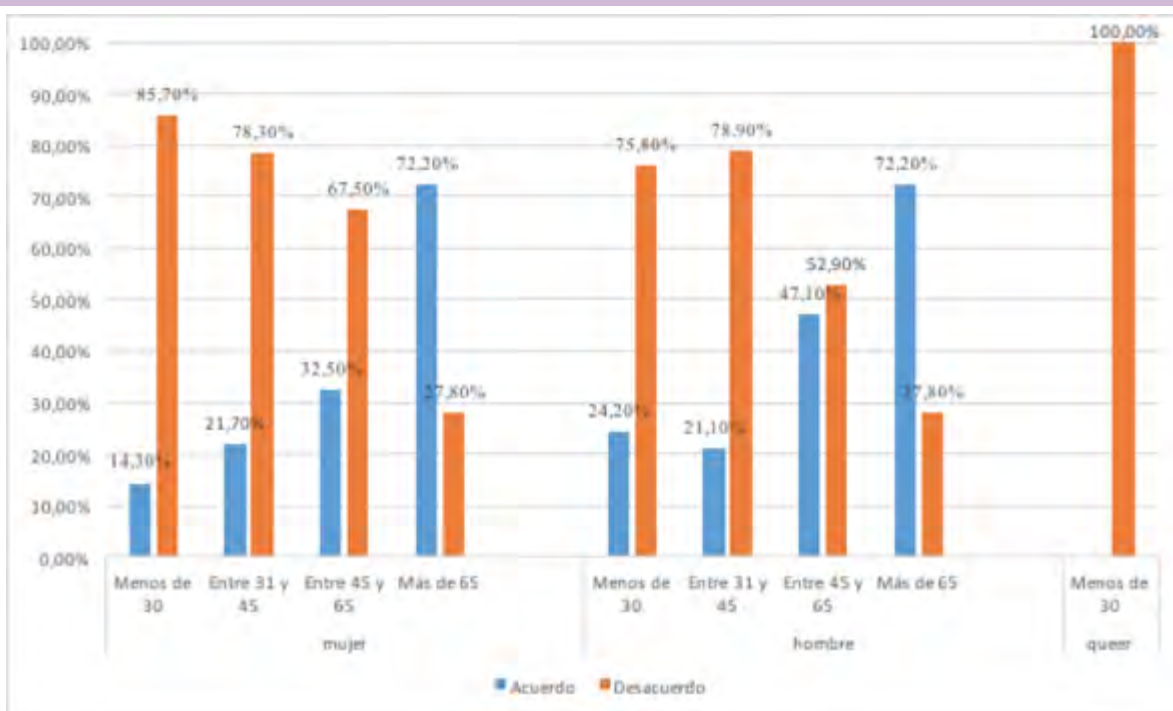
Gráfico 209. Las mujeres tienen un gusto más refinado.



Fuente cuestionario 1

Al igual que en el resto de indicadores, el grado de acuerdo es progresivo con la edad, en este caso sobre todo entre las mujeres y los hombres de más de 65 años (el 72%).

Gráfico 210. Las mujeres tienen un gusto más refinado.

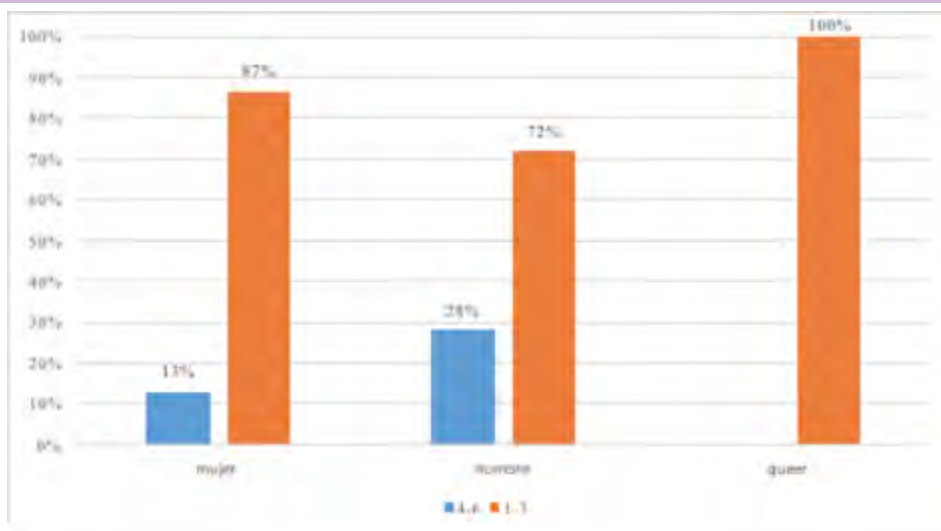


Fuente Cuestionario 1

5. 2. 2. Sexismo Hostil

Los hombres presentan más del doble de acuerdo con creencias de sexismo hostil que las mujeres (28% y 13% respectivamente). Es decir, al menos uno de cada cuatro hombres encuestados tiene integrado en su identidad sexismo hostil de forma alta y extrema. La persona queer no presenta creencias sexistas hostiles. Se repiten los resultados respecto al sexismo ambivalente global y al sexismo benevolente.

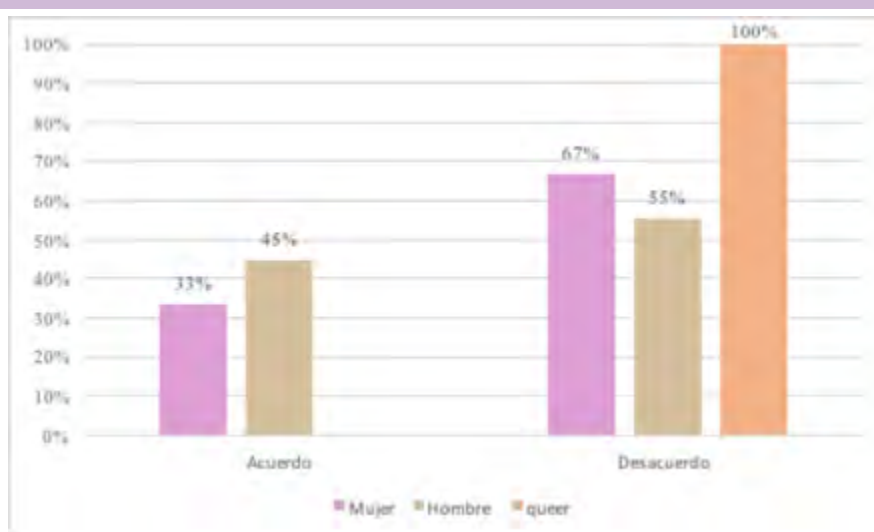
Gráfico 211. Sexismo Hostil global por identidad de género.



Fuente cuestionario 1

Cuando se pregunta acerca de si las mujeres tratan de conseguir privilegios con el pretexto de la igualdad, al menos un tercio de las mujeres y casi la mitad de los hombres están de acuerdo. El desprestigio del feminismo y de las mujeres empoderadas que luchan por sus derechos es evidente, incluso desgraciadamente entre las propias mujeres.

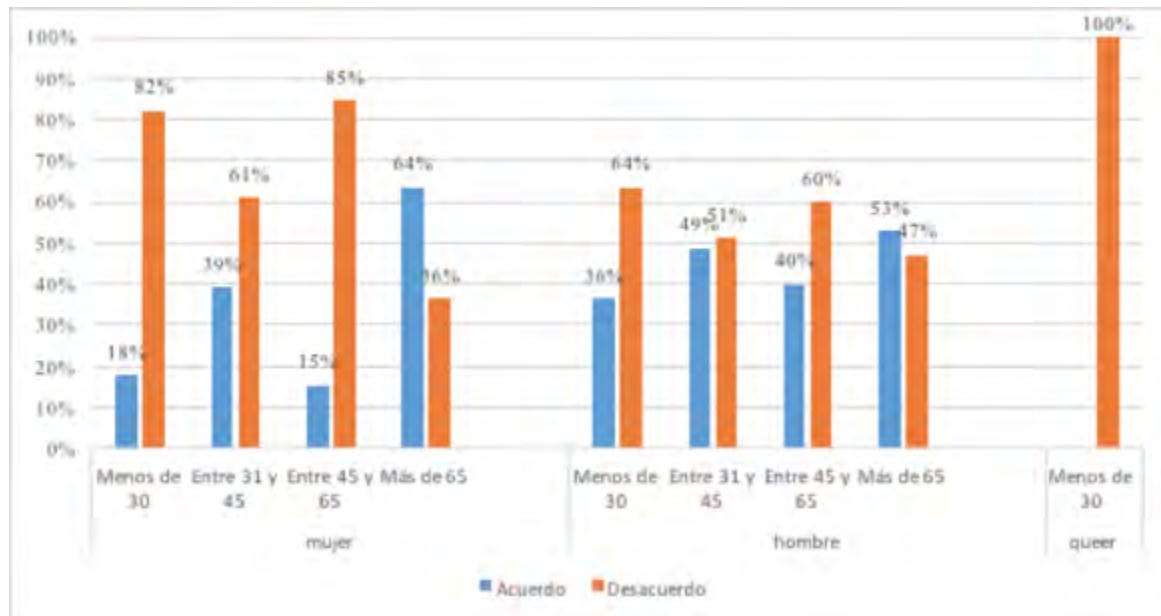
Gráfico 212. Con el pretexto de pedir igualdad, muchas mujeres buscan privilegios especiales.



Fuente Cuestionario 1

Por edades, el 39% de las mujeres de 31 años a 45 años están de acuerdo con la afirmación de que muchas mujeres buscan privilegios desde el feminismo, cifra que se duplica en las de más de 65 años. Entre los hombres la creencia es fuerte en todas las edades.

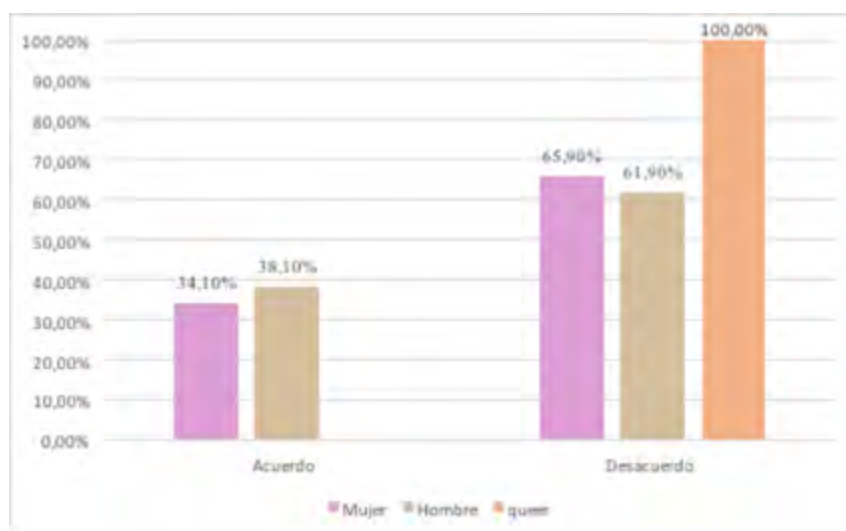
Gráfico 213. Con el pretexto de pedir igualdad, muchas mujeres buscan privilegios especiales.



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta a la creencia “La mayoría de las mujeres interpreta comentarios o conductas inocentes como sexistas, es decir, como expresiones de prejuicio o discriminación en contra de ellas”, el 38% de los hombres piensa que es verdad. También lo creen así al menos el 34% de las mujeres. Esto significa que una parte importante de la ciudadanía puede no estar detectando la discriminación en el lenguaje o comportamientos de acoso.

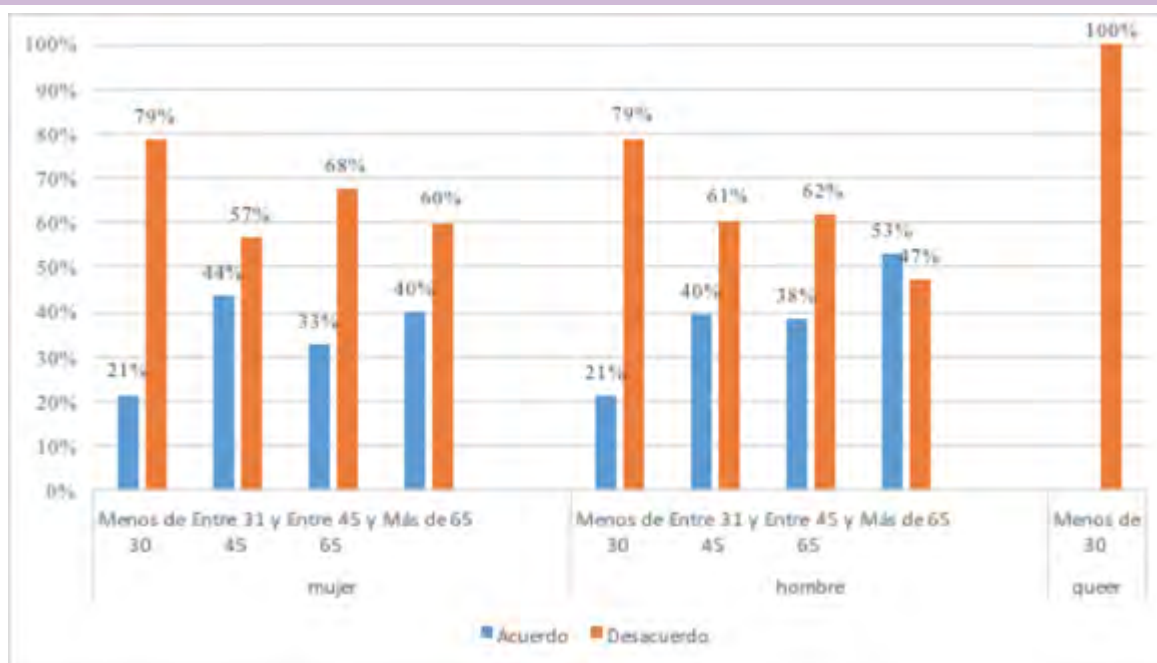
Gráfico 214. Las mujeres interpreta comentarios o conductas inocentes como sexistas.



Fuente cuestionario 1

Por edades, destacan porcentajes elevados en todas las franjas tanto en mujeres como en hombres. La denuncia de expresiones y comportamientos sexistas es rechazada.

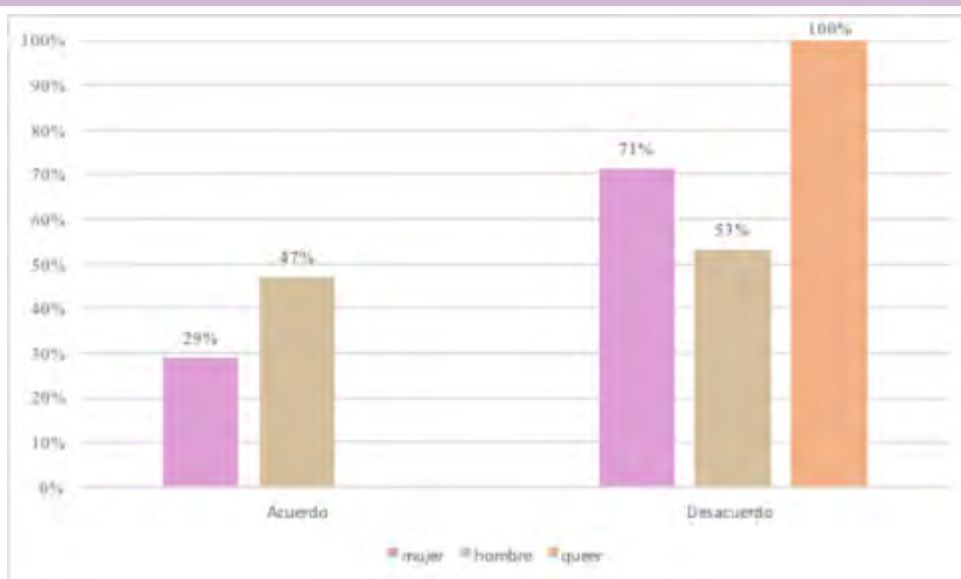
Gráfico 215. Las mujeres interpreta comentarios o conductas inocentes como sexistas.



Fuente Cuestionario 1.

El 47% de los hombres muestra un acuerdo alto con la idea de que las mujeres se ofenden fácilmente. Un 29% de las mujeres también muestra un acuerdo alto. Este hecho también parece ir contra el feminismo y las mujeres que muestran abiertamente su descontento o desaprobación ante comportamientos sexistas.

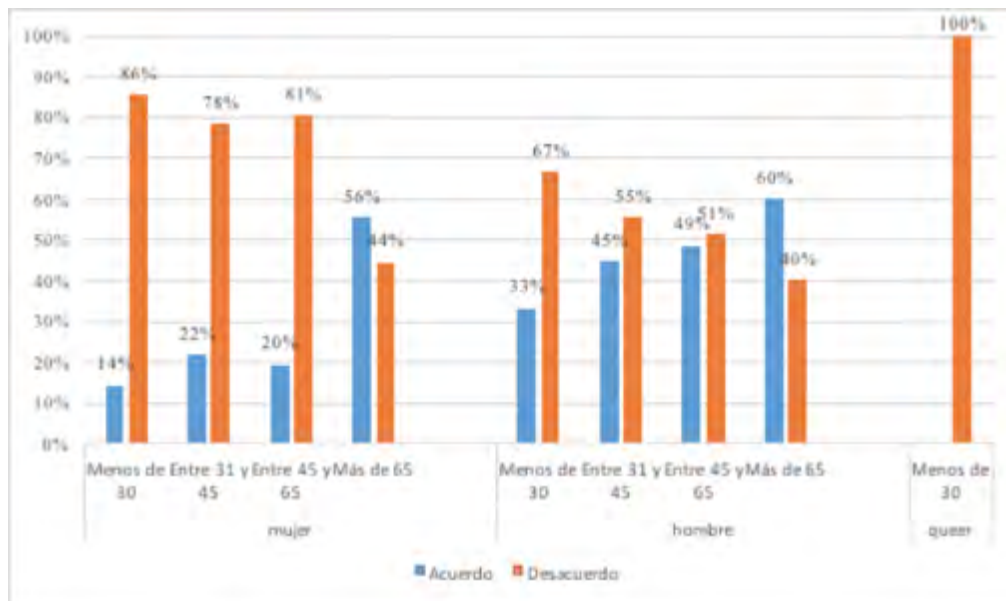
Gráfico 216. Las mujeres se ofenden fácilmente.



Fuente Cuestionario 1

En los hombres la creencia de que las mujeres se ofenden fácilmente crece claramente con la edad. Si los menores de 30 años están de acuerdo en un 33%, entre los mayores de 65 años el porcentaje llega al 60%. Entre las mujeres se produce un salto importante desde las mujeres de entre 45 años a 65 años y las mayores de dicha edad, pues se pasa del 20% en las primeras al 56% en las segundas.

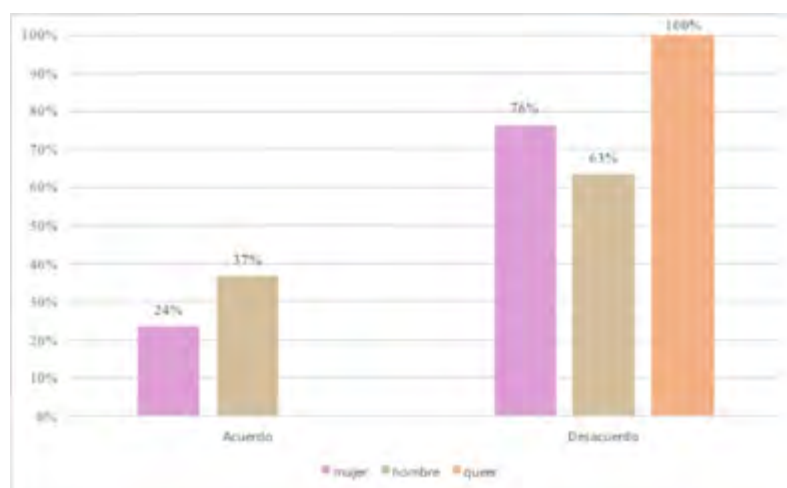
Gráfico 217. Las mujeres se ofenden fácilmente.



Fuente Cuestionario 1

Entre la ciudadanía, el desconocimiento de lo que es el feminismo, que se confunde con hembrismo, existe en un porcentaje elevado. La imagen del feminismo vuelve a mostrarse ciertamente denostada, puesto que el 24% de las mujeres y el 37% de los hombres considera que las feministas lo único que quieren es más poder para las mujeres que los hombres.

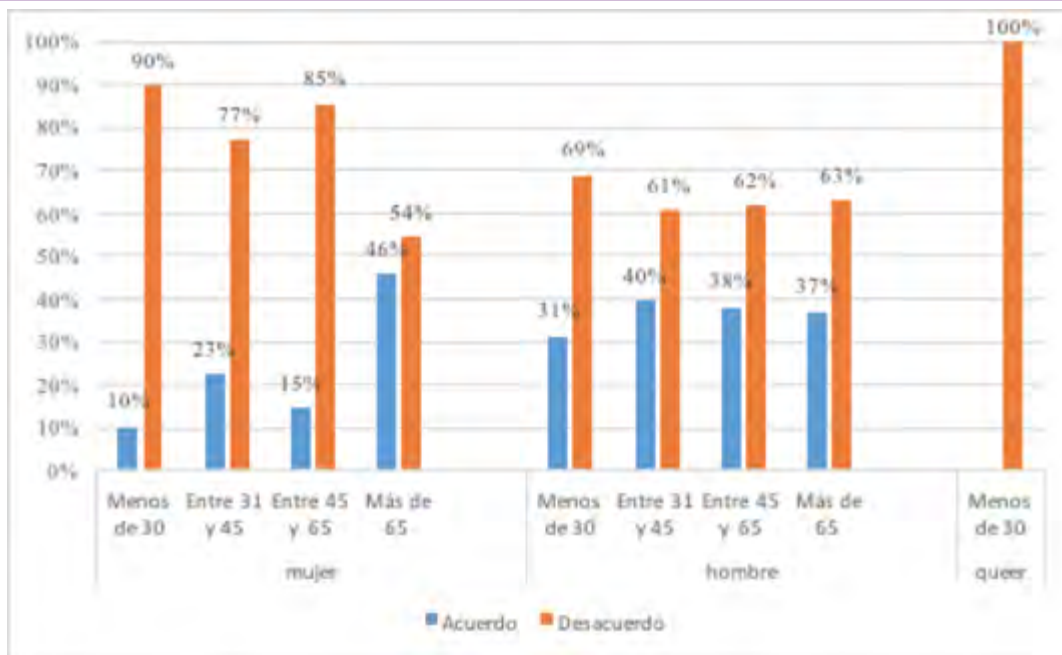
Gráfico 218. Las feministas quieren que las mujeres tengan más poder que los hombres.



Fuente Cuestionario 1

Por edades, entre los hombres éste es un pensamiento que se distribuye de manera equitativa en todas las franjas, mientras que entre las mujeres existe una diferencia notable entre las menores y las mayores de 65 años. Dato positivo, sin duda.

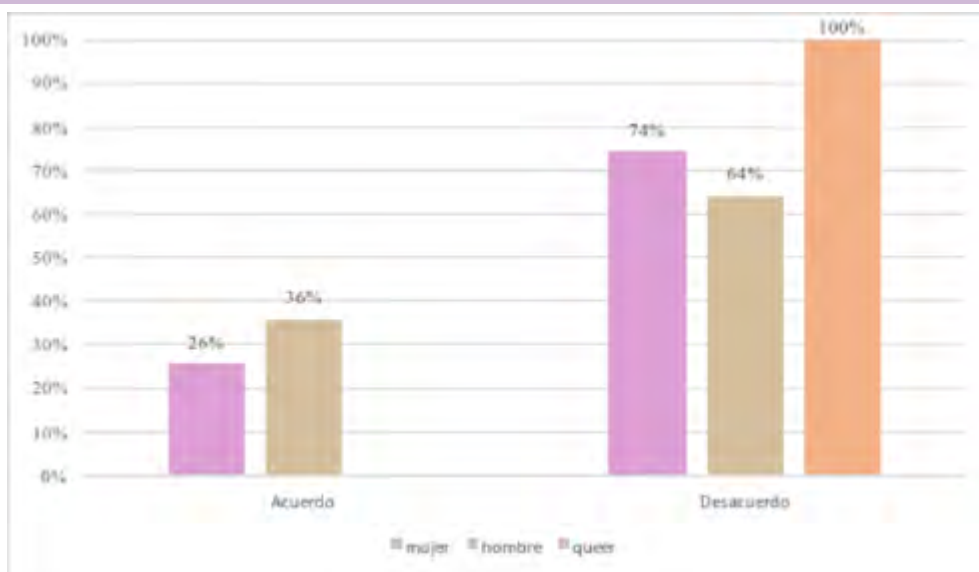
Gráfico 219. Las feministas quieren que las mujeres tengan más poder que los hombres.



Fuente Cuestionario 1

Si se pregunta sobre el grado de acuerdo en torno a que las mujeres no aprecian lo que los hombres hacen por ellas, una de cada cuatro mujeres y uno de cada tres hombres está de acuerdo.

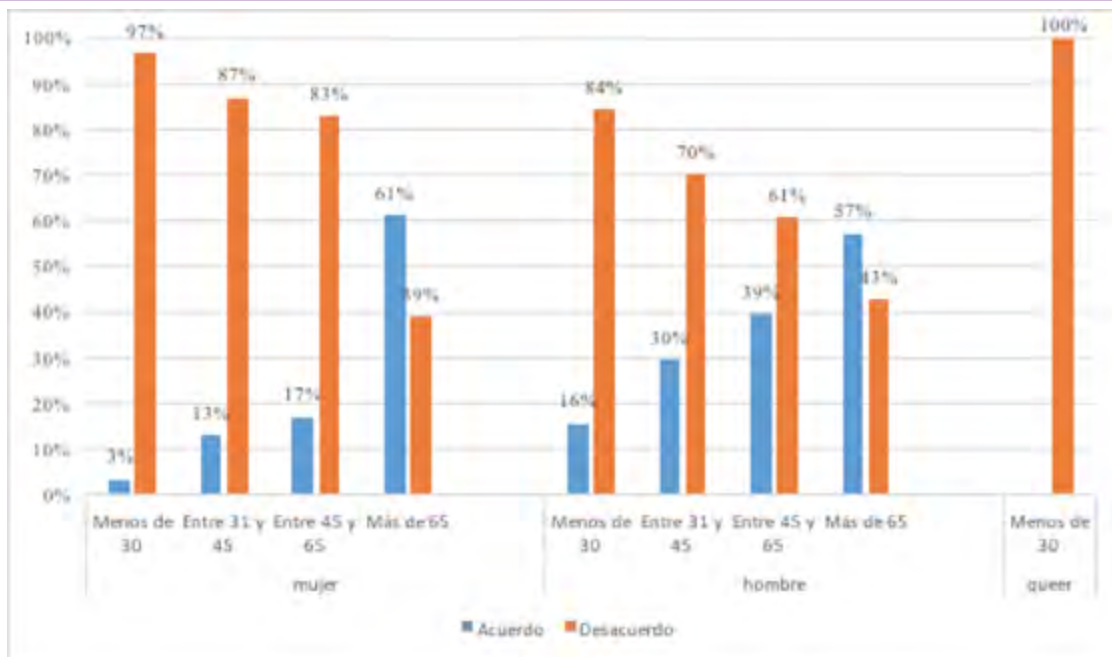
Gráfico 220. La mayoría de la mujeres no aprecian lo que los hombres hacen por ellas.



Fuente Cuestionario 1

En este ítem se vuelve a ver la diferencia generacional, puesto que entre las mujeres de más de 65 años el 61% de las mujeres está de acuerdo, frente al 3% de las menores de 30 años. Los porcentajes de acuerdo por edades son mayores en los hombres excepto entre los mayores de 65 años.

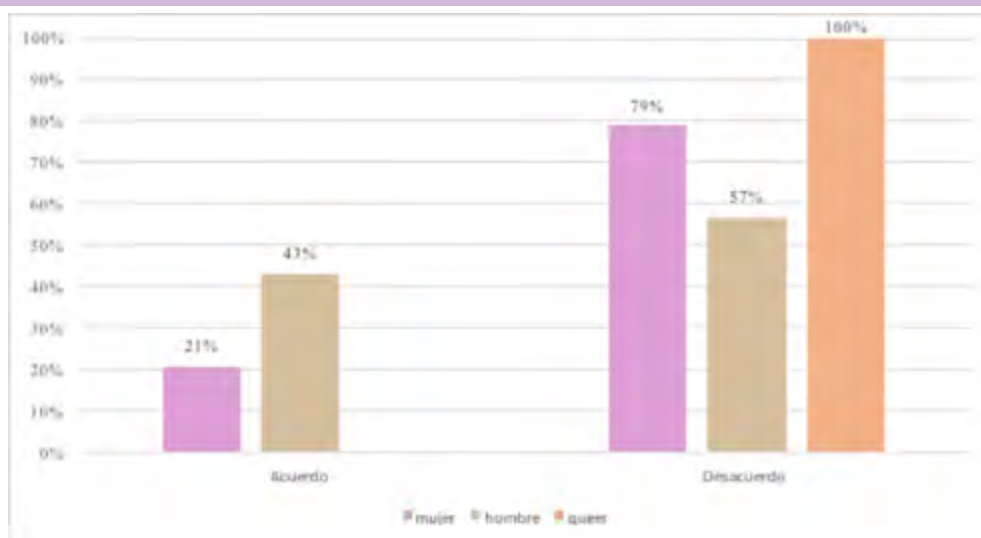
Gráfico 221. La mayoría de la mujeres no aprecian lo que los hombres hacen por ellas.



Fuente Cuestionario 1

Casi la mitad de los hombres está bastante de acuerdo en que las mujeres quieren ganar poder controlando a los hombres, frente al 21% de las mujeres. De nuevo se observa el rechazo del empoderamiento femenino. Aunque el porcentaje es la mitad, resulta triste que esta creencia exista incluso entre las mujeres.

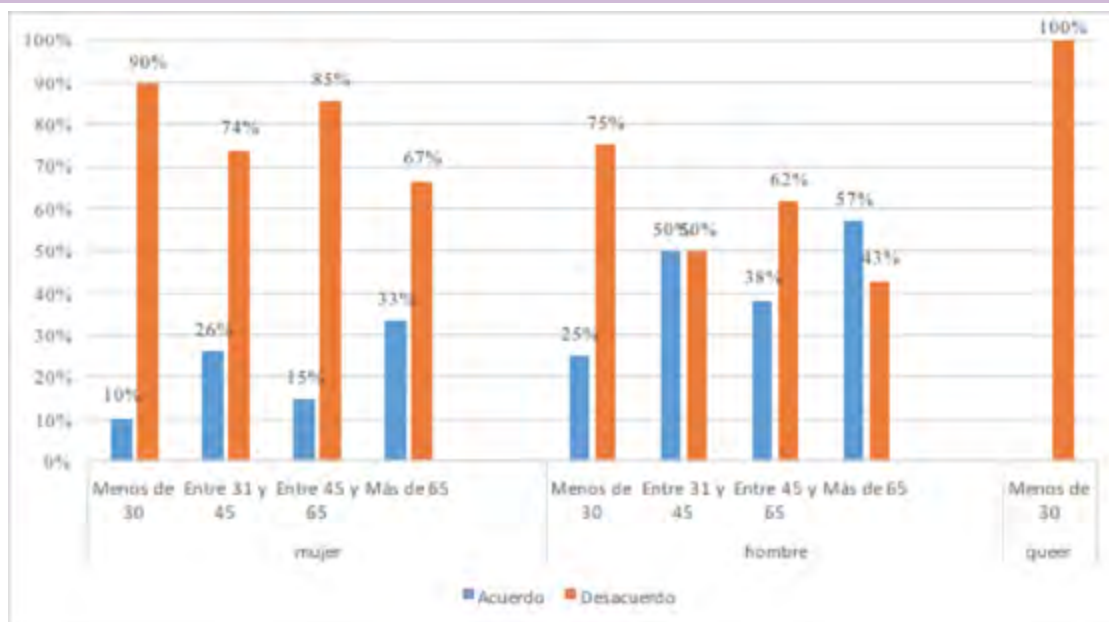
Gráfico 222. Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres.



Fuente Cuestionario 1

La mitad de los hombres de entre 31 años y 45 años consideran que las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres, así como el 33% de las mujeres de más de 65 años. La creencia es alta entre los hombres en todos los tramos de edad.

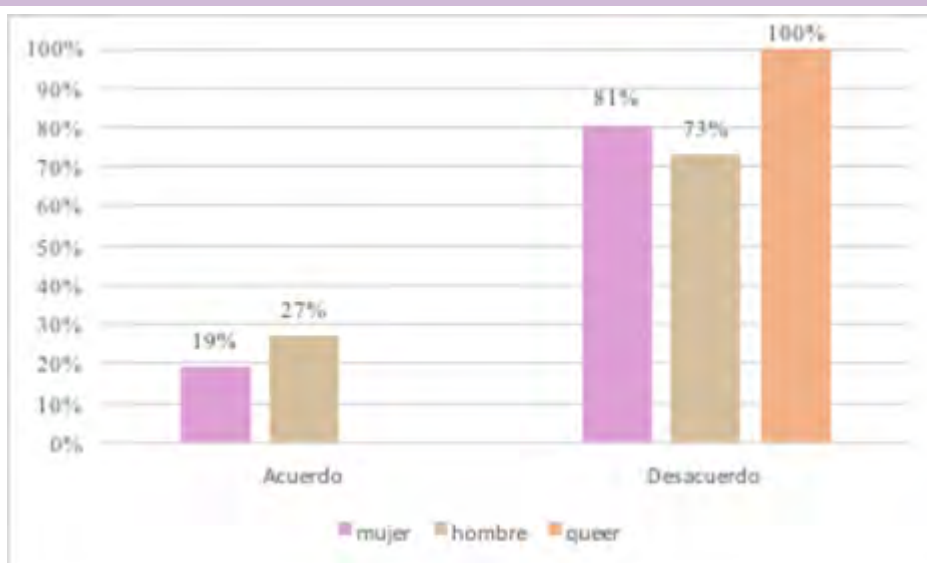
Gráfico 223. Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres. .



Fuente cuestionario 1

Al menos el 27% de los hombres están de acuerdo con que las mujeres exageran sus problemas laborales, frente al 19% de las mujeres. La discriminación laboral no se ve aproximadamente por 3 hombres de cada 10 y 2 mujeres de cada 10.

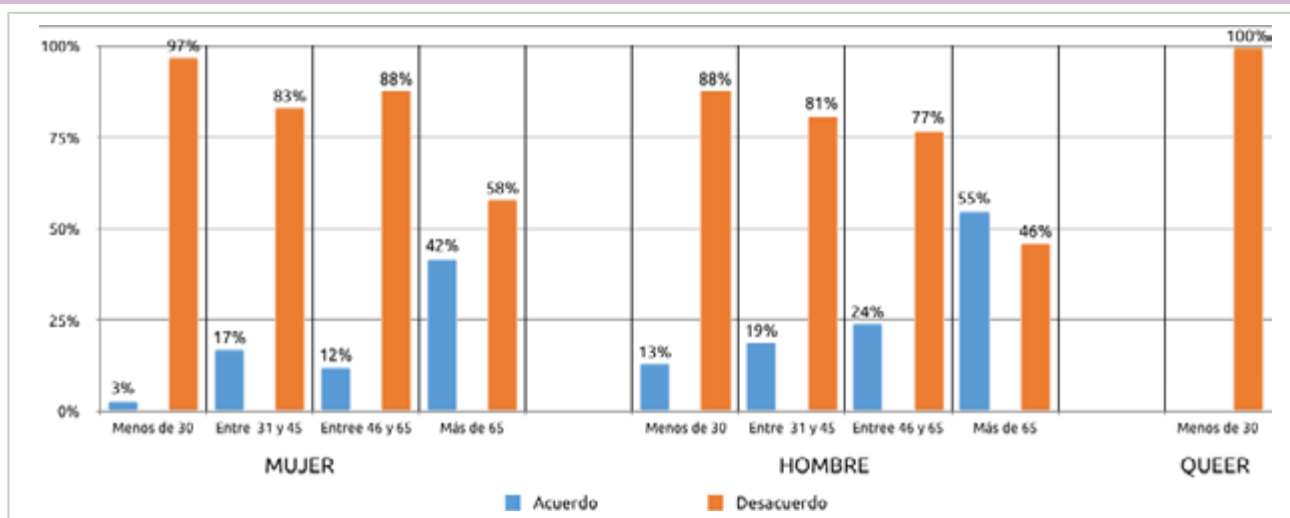
Gráfico 224. Las mujeres exageran sus problemas laborales.



Fuente Cuestionario 1

Una vez más, con independencia de la identidad de género, las personas de más de 65 años son las que tienen los niveles de sexismo mayores, y las menores de 30 años son las que menos. Los hombres son los que más ceguera de género presentan respecto a la discriminación laboral de las mujeres, aunque porcentajes elevados de ellas también.

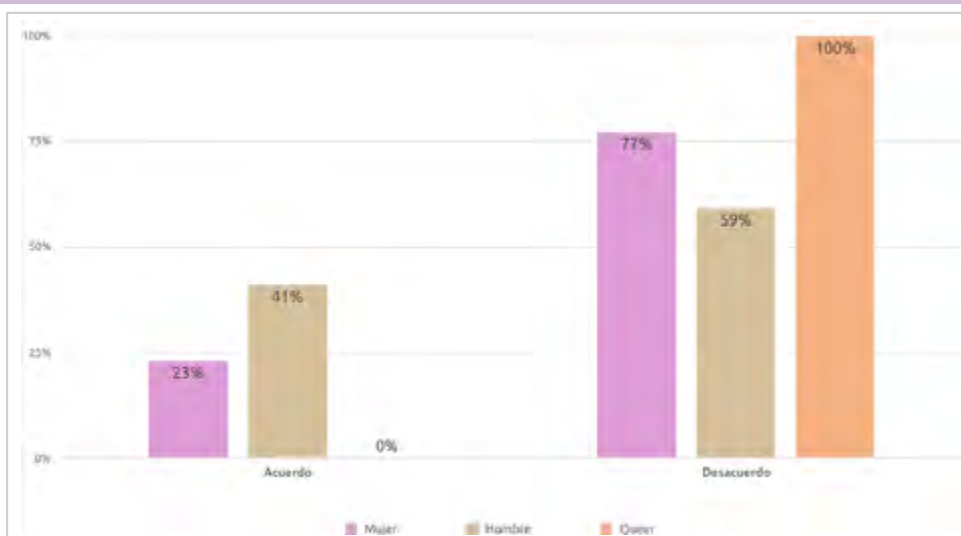
Gráfico 225. Las mujeres exageran sus problemas laborales.



Fuente Cuestionario 1

El 41% de los hombres muestra un acuerdo de alto a grave con la creencia de que las mujeres hacen que se comprometan para después controlarlos. También piensan así el 23% de las mujeres. Ciertamente es preocupante que un alto porcentaje de la ciudadanía considere que las relaciones amorosas se fundamentan en el control y la dominación de un sexo sobre otro, en este caso de las mujeres sobre los hombres. La idea de la mujer malvada y perversa (como el mito de Eva o Matahari) persiste en el imaginario colectivo.

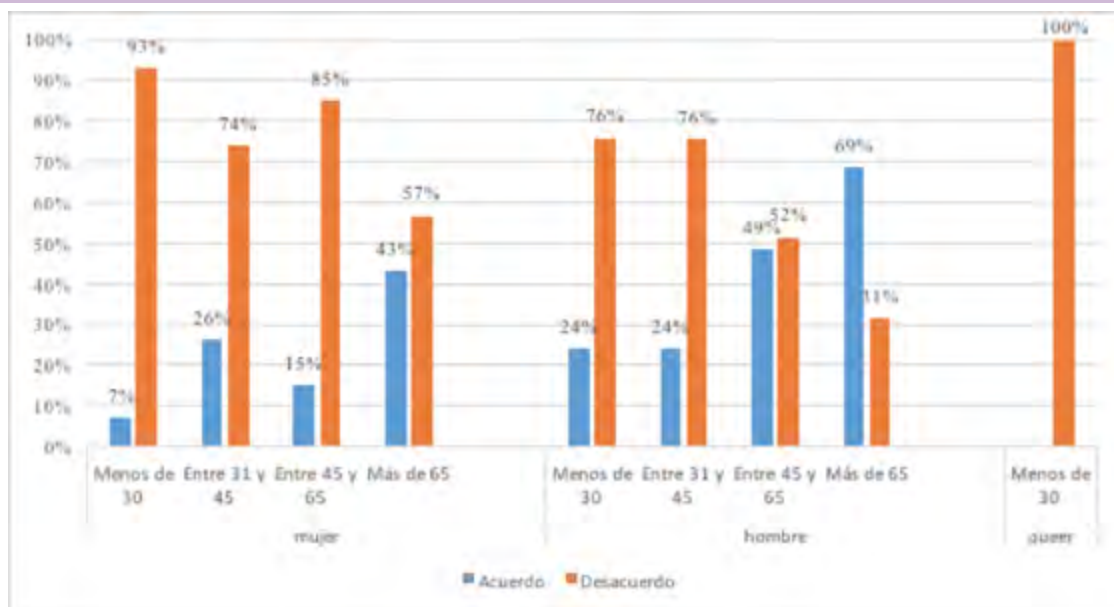
Gráfico 226. Las mujeres una vez consiguen que un hombre se comprometa sólo quieren controlarlo.



Fuente Cuestionario 1

Los hombres de más de 65 años son los que con el 69% de respuestas afirmativas están de acuerdo con la creencia estereotipada. Le siguen los hombres de edades anteriores en orden descendente. Preocupantes las edades más jóvenes con un 24% en los hombres, y un 26% y 7% en las mujeres de menos de 30 años.

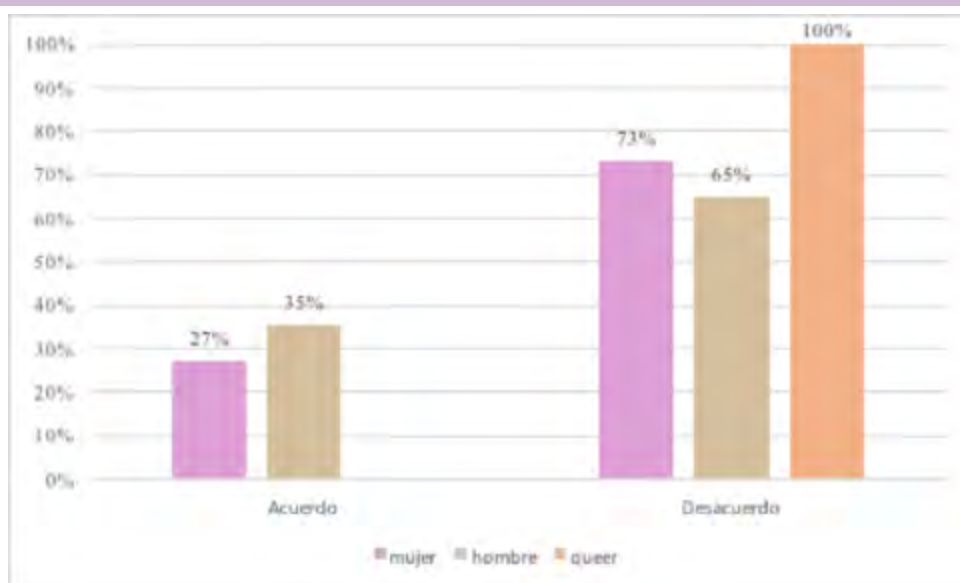
Gráfico 227. Las mujeres una vez consiguen que un hombre se comprometa sólo quieren controlarlo.



Fuente Cuestionario 1

Un tercio de los hombres y las mujeres consideran que la mujeres se insinúan y después, para burlarse, rechazan los avances de éstos. Es importante transformar esta creencia porque está a la base de muchos comportamientos de violencia sexual, acosos e, incluso, violaciones.

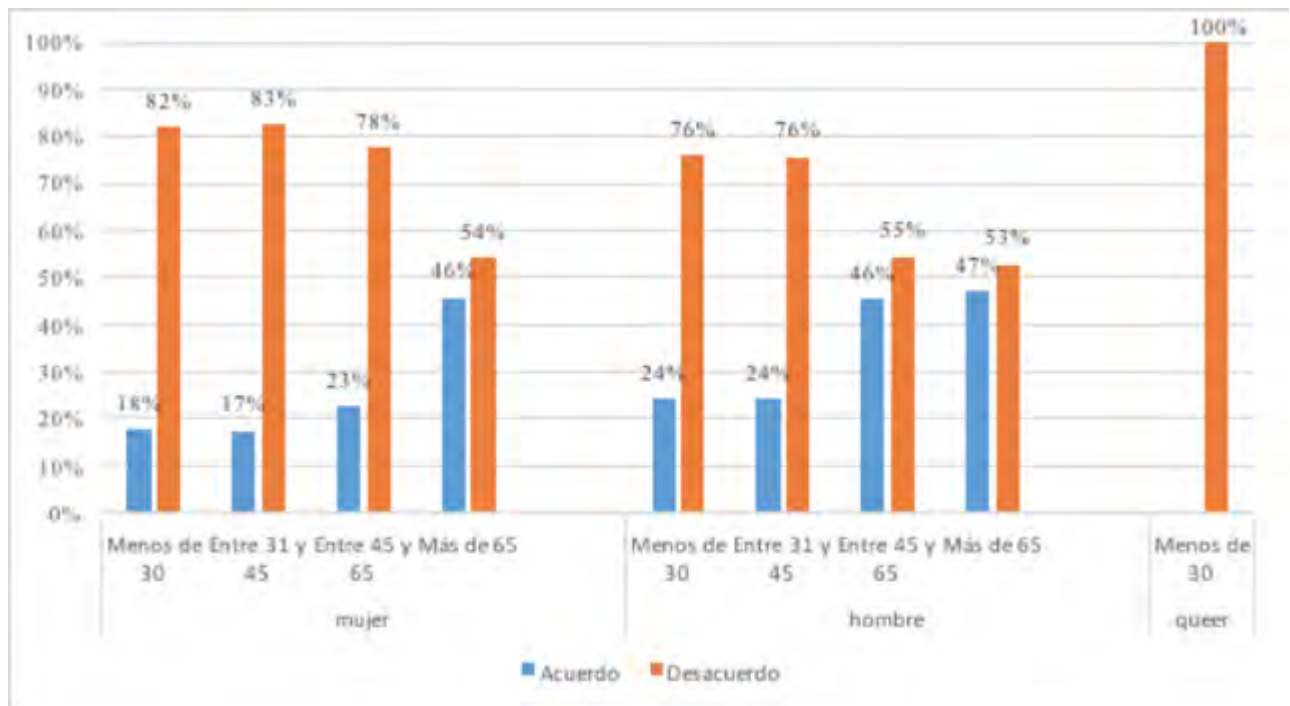
Gráfico 228. Para burlarse de los hombres algunas mujeres se insinúan para luego rechazarles.



Fuente cuestionario 1

Se muestran porcentajes elevados de acuerdo en todas las cohortes de edad tanto en mujeres como en hombres. Muchas mujeres, además, para no ser señaladas desde esta creencia acaban accediendo a las propuestas.

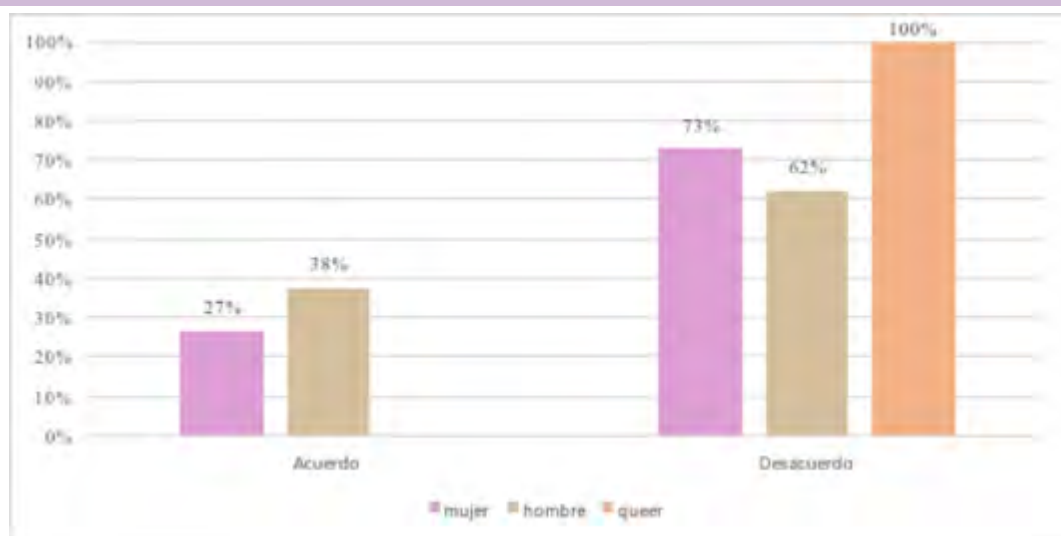
Gráfico 229. Para burlarse de los hombres algunas mujeres se insinúan y luego les rechazan.



Fuente cuestionario 1

En la última de las preguntas acerca del feminismo, un tercio de las personas considera que el movimiento hace demandas irracionales, siendo esta creencia mayor entre los hombres (casi un 40% muestra un acuerdo de alto a extremo).

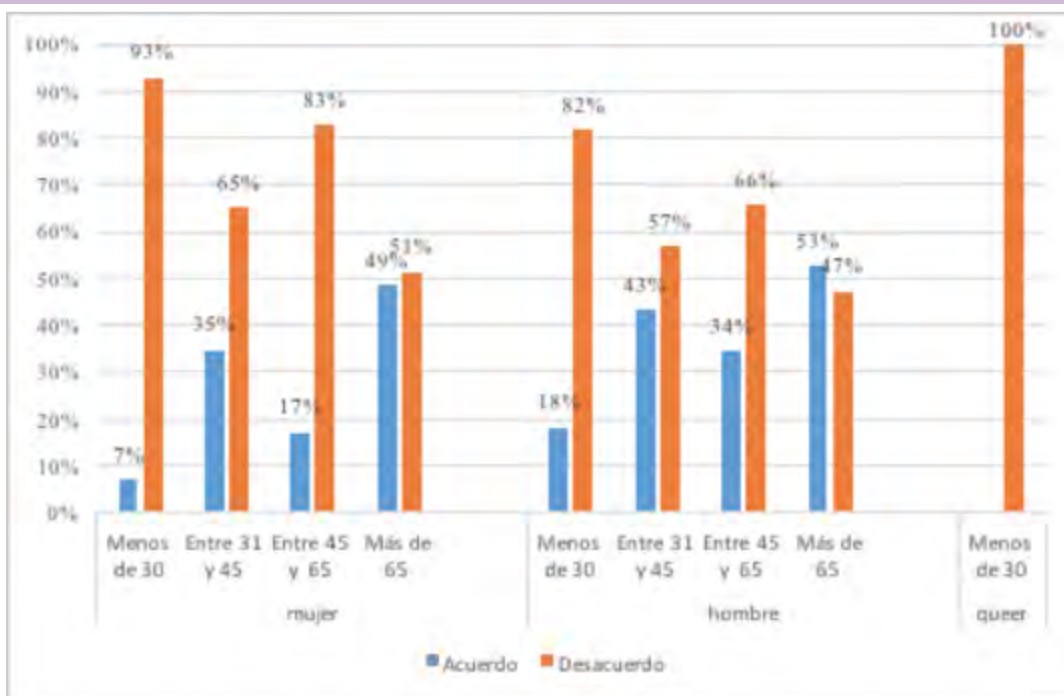
Gráfico 230. Las feministas están haciendo demandas irracionales a los hombres.



Fuente Cuestionario 1

Por edades, entre los hombres son los menores de 30 años son los que menos tienen esta opinión. El resto de rangos de edad presenta un acuerdo en porcentajes desgraciadamente elevados. Preocupa que el 30% de las mujeres de entre 31 años y 45 años (pleno momento de vida laboral y familiar) muestre un acuerdo alto con esta afirmación, y un 17% y un 50% de las mujeres más mayores.

Gráfico 231. Las feministas están haciendo demandas irracionales a los hombres.



Fuente cuestionario 1

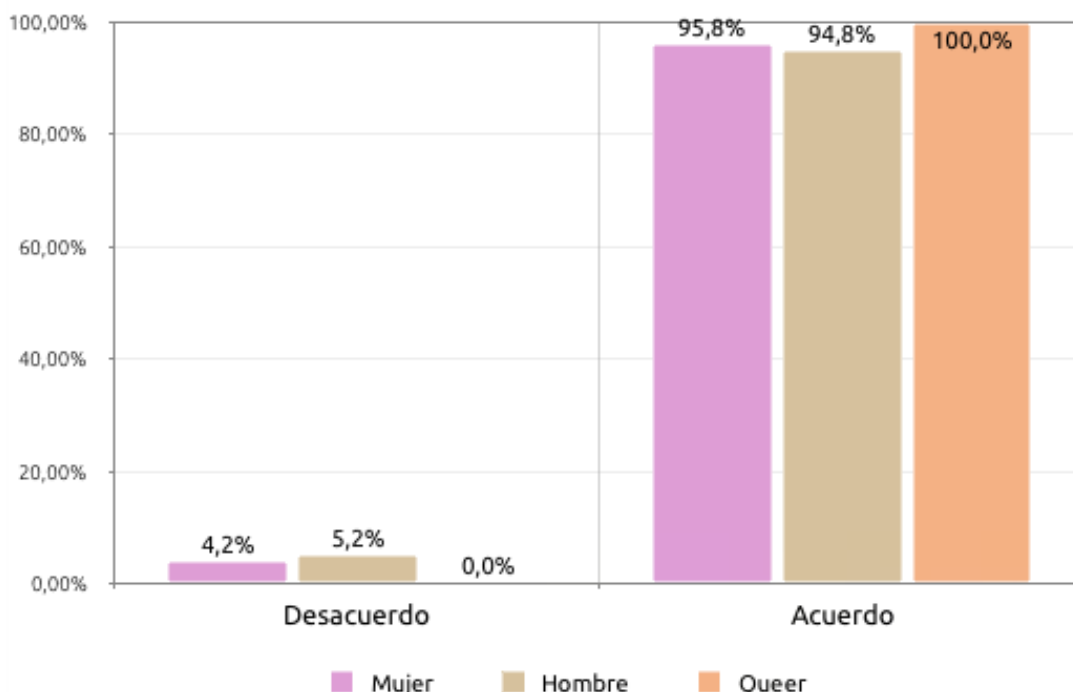
5.3. Homofobia

Otro aspecto clave es comprobar el nivel de homofobia que tiene la ciudadanía con respecto a la población con orientación homosexual. Como ya se ha comentado anteriormente, el patriarcado y el sexismo tienen una fuerte raíz en la homofobia. El poder está asociado a lo masculino y, por tanto, mostrar comportamientos “feminizados” es fuertemente rechazado. La feminidad está vetada en el mundo masculino bajo la amenaza de ser tachado de “marica”, “nenaza” o “calzonazos”. Por ello, está vetada del mundo en general y, más aún, en los contextos competitivos y de poder. Empoderarse implica integrar masculinidad y feminidad sin miedo (fobia). Estamos hablando de inteligencia práctica y emocional, claves para la felicidad y la creación de un mundo igualitario y en paz, así como otros estilos de liderazgo y poder más diversos respecto a las competencias de género. Por ello, trascender creencias homófobas también es un objetivo fundamental del Plan FID. A continuación se ofrecen los resultados obtenidos en la muestra de ciudadanía general de Villena respecto a sus creencias y actitudes hacia la homosexualidad.

Más del 5% de hombres y del 4% de mujeres no considera que deba ser una orientación sexual respetada. La persona queer está totalmente en desacuerdo con esta afirmación. Como ya se ha dicho, este caso no puede ser tomado como representativo de toda la población queer o transexual, aunque evidentemente suponemos que las nuevas identidades diversas trascienden en mayor medida la homofobia que las identidades tradicionales de género.

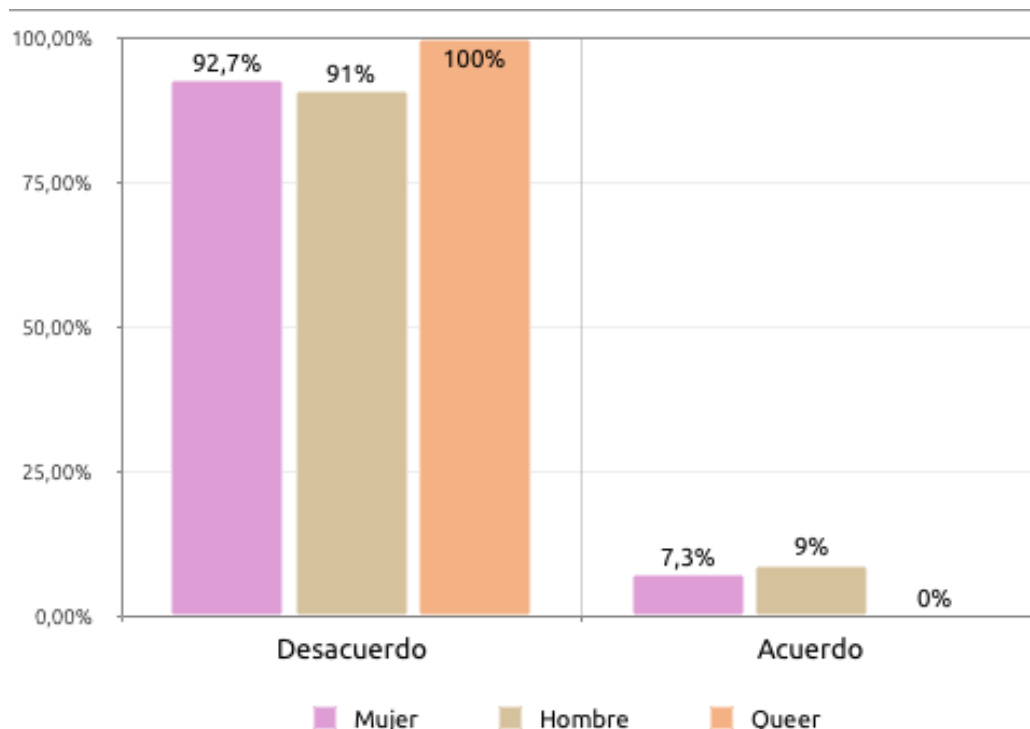
El 9% de los hombres, así como el 7,3% de las mujeres están de acuerdo en que la homosexualidad es algo malo (moral o éticamente). El 20% de los hombres y el 13,2% de las mujeres reconoce tener prejuicios contra la homosexualidad. El 6,5% de los hombres de la ciudadanía considera que la homosexualidad debería estar castigada como un delito, de la misma manera que así lo considera casi el 5% de las mujeres. No consideran que las personas homosexuales deban ser apoyadas el 5,6% de las mujeres y el 9,5% de los hombres. Muestra acuerdo en que la homosexualidad es una enfermedad un 6% de las mujeres y el 4% de los hombres. Resulta llamativo comprobar cómo al 36% de los hombres le molestaría en cierto grado que pensarán que son homosexuales; a la vez que al 20,3% de las mujeres. Finalmente, al 12,6% de las mujeres y al 13,7% de los hombres en mayor o menor medida no les daría igual que sus amistades fueran homosexuales. Se observa, por tanto, una mayor tendencia homófoba en los hombres en la mayoría de indicadores, excepto en la creencia de que es una enfermedad en la que las mujeres superan en un 2% a los hombres. Aunque, afortunadamente, porcentajes entre el 80% y el 95% de la ciudadanía no muestran creencias y actitudes homófobas (dependiendo del indicador), el porcentaje de personas que sí muestran prejuicios es aún elevado.

Gráfico 232. La homosexualidad es una orientación más que debe ser respetada



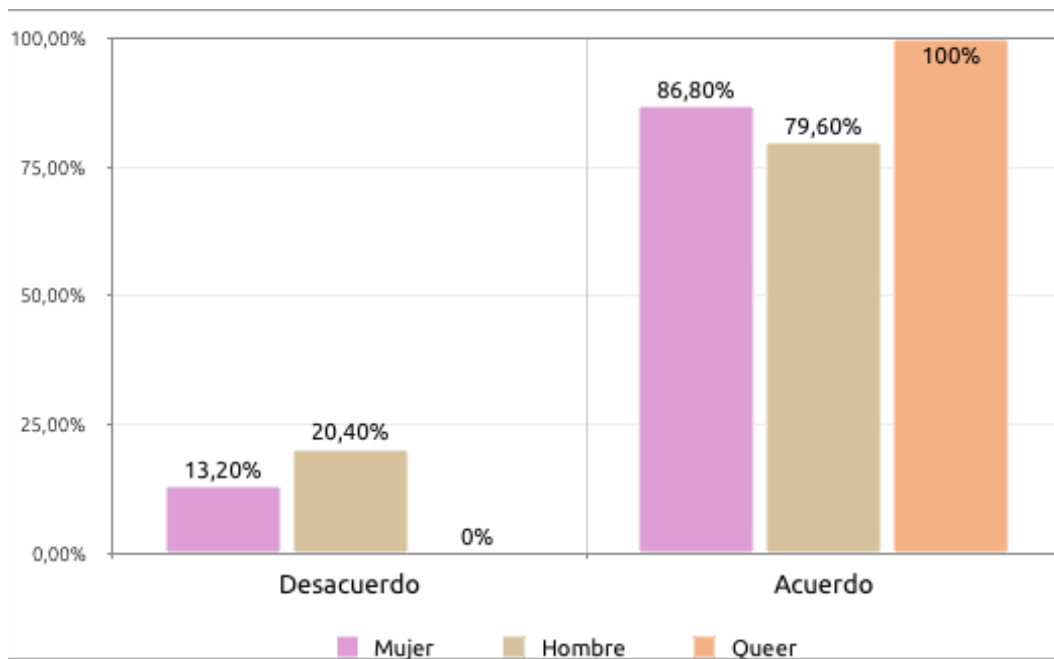
Fuente Cuestionario 1

Gráfico 233. La homosexualidad es algo malo.



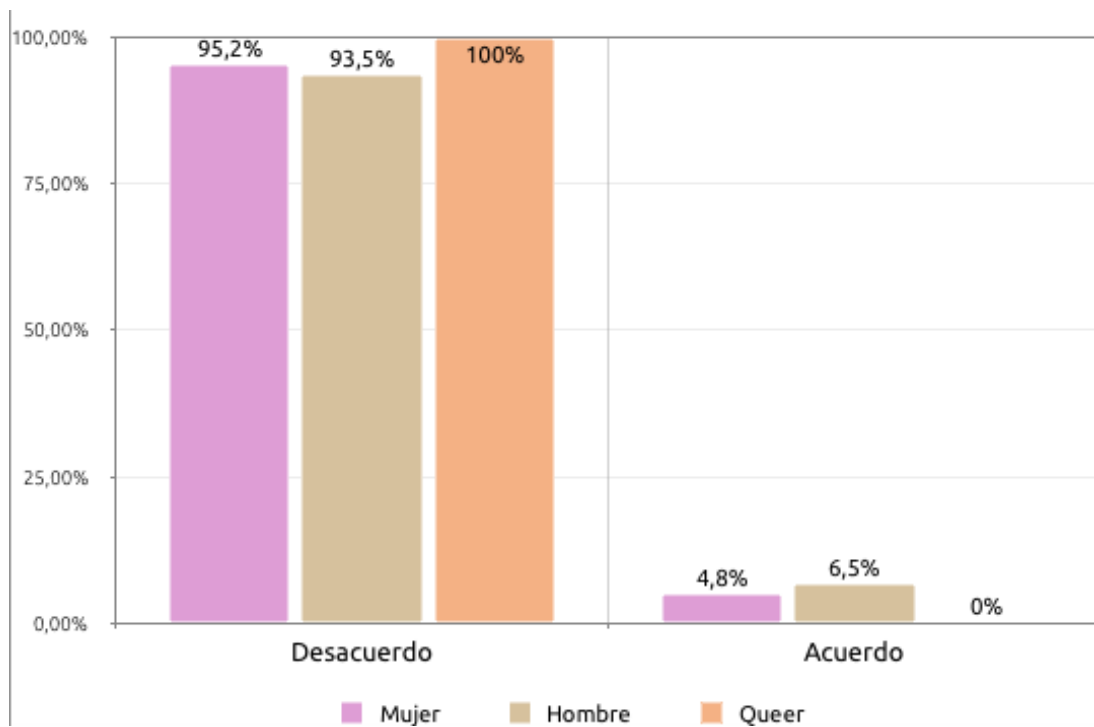
Fuente Cuestionario 1

Gráfico 234. Yo no tengo prejuicios hacia la homosexualidad por identidad de género.



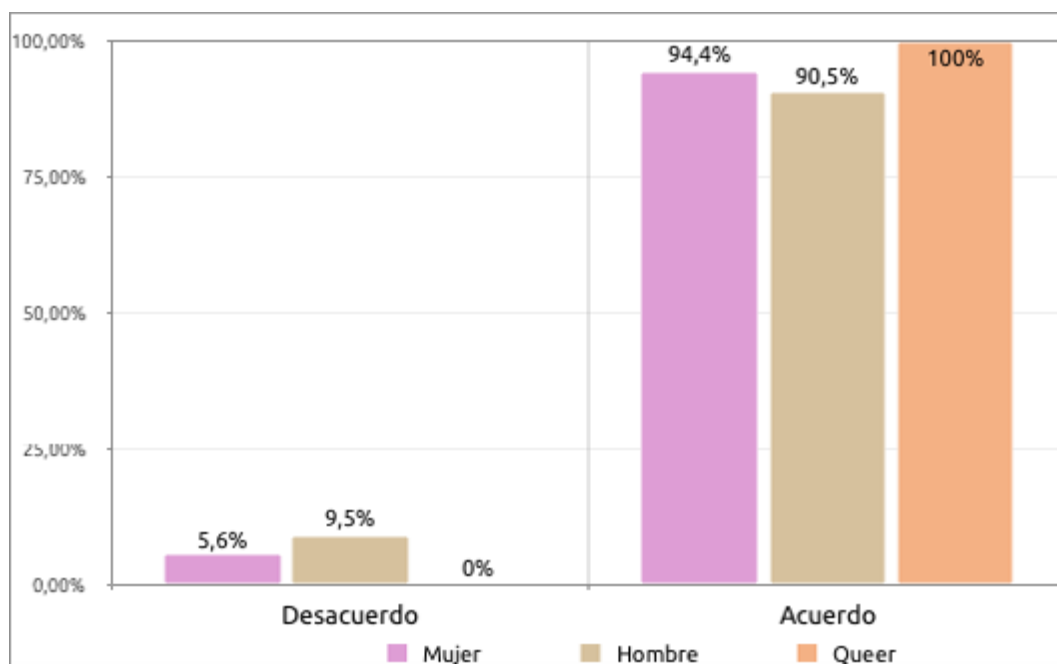
Fuente Cuestionario 1

Gráfico 235. La homosexualidad es un delito que debería ser castigado.



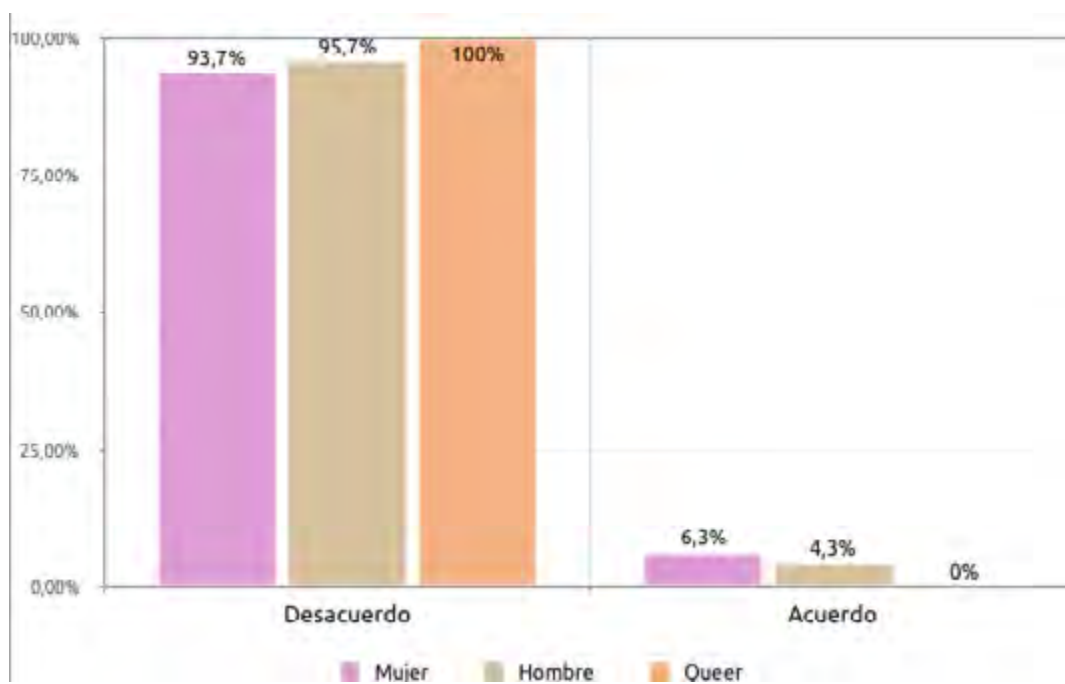
Fuente Cuestionario 1

Gráfico 236. Las personas homosexuales deberían ser apoyadas



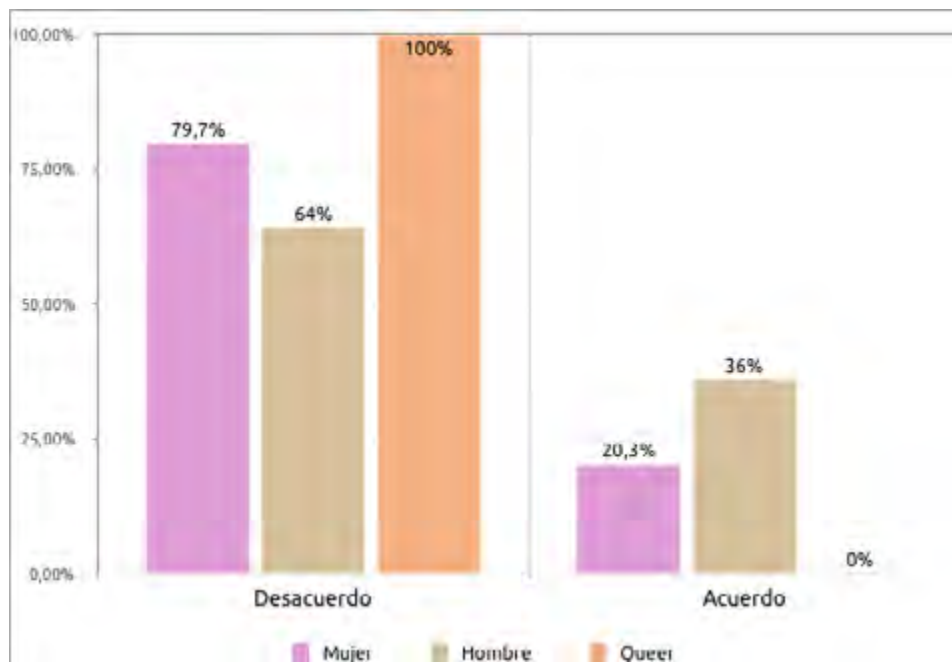
Fuente Cuestionario 1

Gráfico 237. La homosexualidad es una enfermedad.



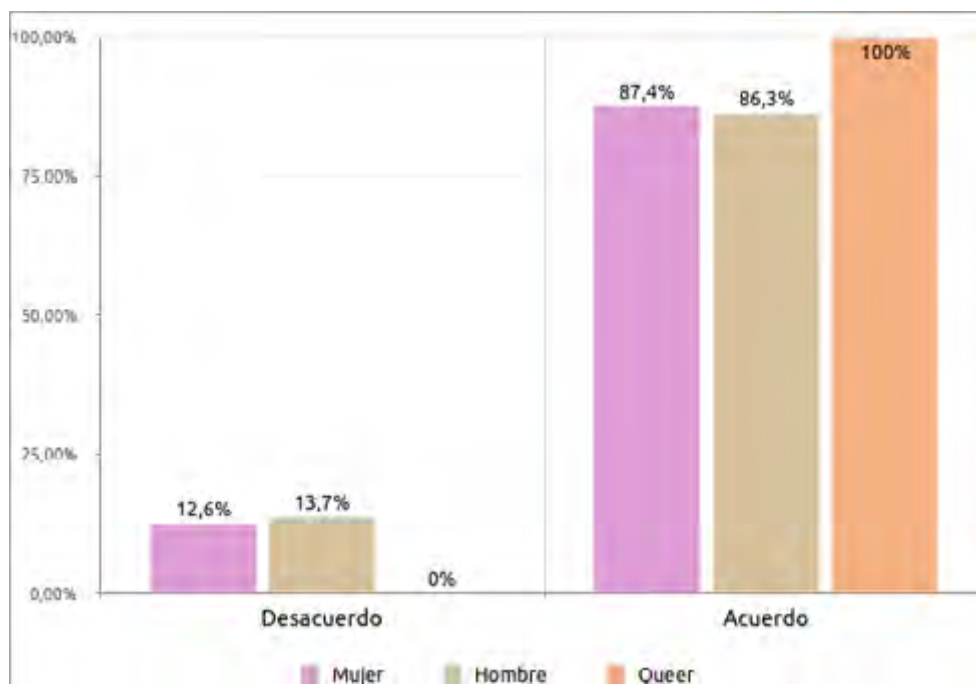
Fuente Cuestionario 1

Gráfico 238. Me molestaría que se pensara que soy homosexual.



Fuente Cuestionario 1

Gráfico 239. Me daría igual que mis amigos/as fueran homosexuales.



Fuente Cuestionario 1

5. 4. Empoderamiento externo o colectivo

En este apartado se muestran los datos sobre la presencia de mujeres y hombres en puestos de poder y responsabilidad política (partidos, ayuntamiento y estructuras), educativa (centros educativos y consejos escolares) y social (asociaciones).

5. 4. 1. Poder en el ámbito político

La participación de mujeres en los distintos ámbitos del poder político se ha incrementado notablemente en España en los últimos años. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, dedica especial atención al fomento del principio de presencia o composición equilibrada, entendiéndose por tal la presencia de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad, de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

La información mostrada en el Gráfico 157 del Congreso de Diputados/as se refiere a las mujeres candidatas que resultaron electas tras la celebración de las elecciones generales, según candidaturas, así como a su distribución según partido político, especificando el porcentaje de mujeres en cada uno de los partidos. Se observa que la composición del Congreso aún no es equitativa. Tras las elecciones generales del 26 de junio de 2016, en el Congreso el porcentaje de mujeres electas fue del 39,4%, casi cuatro puntos por encima de las elecciones de 2011, en las que el porcentaje fue del 35,7%. El Partido Popular no llega al 40% que la Ley de Igualdad considera como presencia o composición equilibrada con un 38,7%. Podemos, con un 49,2% de participación femenina, y el Partido Socialista Obrero Español, con un 43,5%, superan el umbral del cuarenta por ciento.

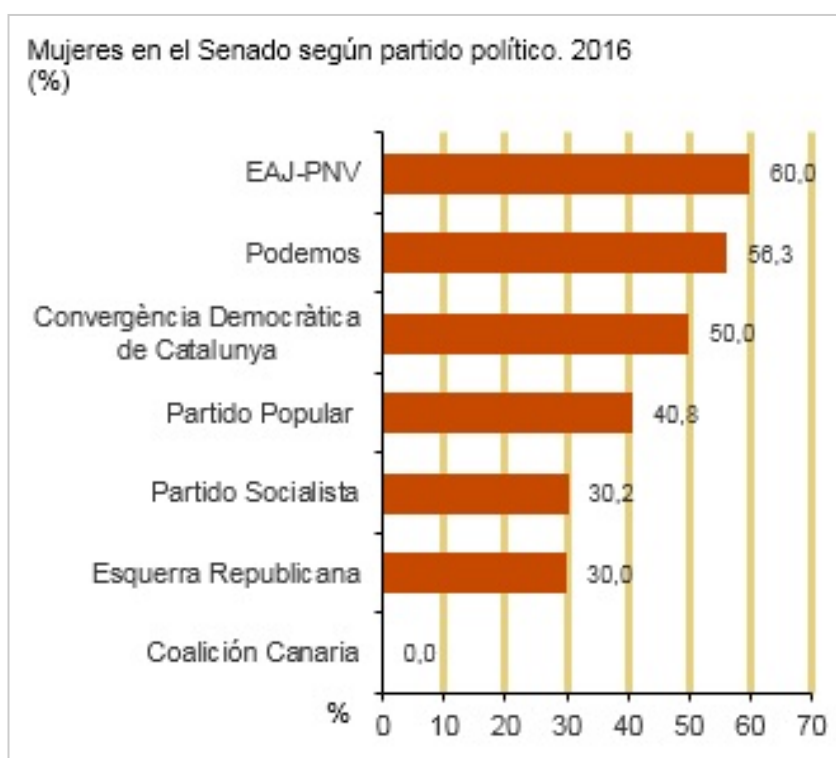
Gráfico 240. Mujeres en el Congreso de Diputados/as.



Fuente Instituto de la Mujer

Por otro lado, en el Gráfico 158 ofrecemos información del número de senadoras y senadores electos tras los últimos procesos de elecciones generales, y su distribución según partido político. Únicamente se incluyen los/as senadores/as electos por circunscripciones, sin que se incluyan los senadores y senadoras designadas por los Parlamentos Autonómicos. En el Senado, al inicio de la actual legislatura, el porcentaje de mujeres era del 39,9% lo que supone 4,3 puntos porcentuales por encima del porcentaje obtenido en 2011. Aún no se ha logrado una presencia equitativa.

Gráfico 241. Porcentaje de mujeres en el senado en 2016.

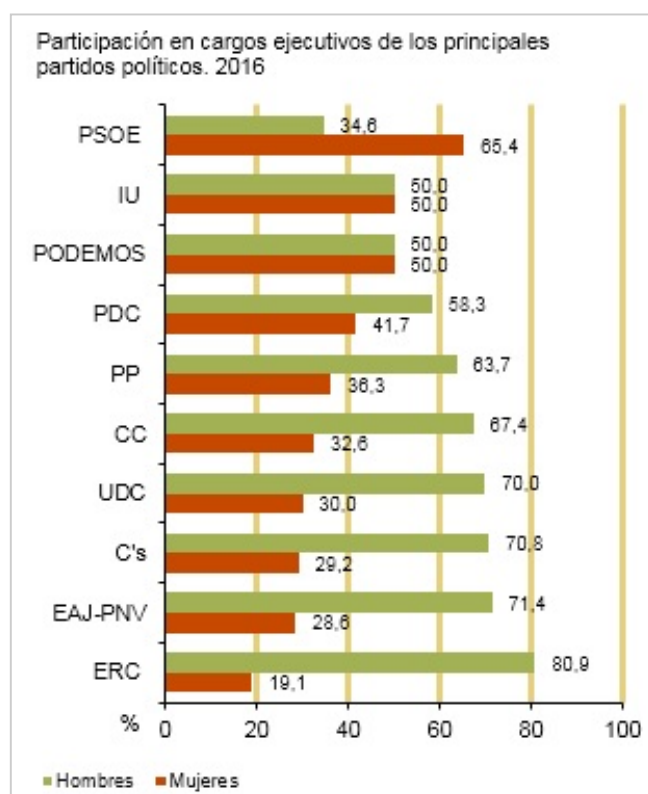


Fuente Instituto de la Mujer

Respecto a la distribución de las mujeres que resultaron electas en las distintas formaciones políticas, los porcentajes de mujeres varían entre el 30,0% de Esquerra Republicana de Cataluña y el 60,0% del PNV.

El porcentaje de mujeres y de hombres en los cargos ejecutivos de los principales partidos políticos continúa desequilibrado, excepto en IU y Podemos. La presencia es muy reducida en algunos órganos constitucionales y es equilibrada en el caso de la mayoría de las asambleas autonómicas.

Gráfico 242. Porcentaje de mujeres cargos ejecutivos de los partidos políticos en 2016.



Fuente Instituto de la Mujer

Por lo que se refiere a la participación de mujeres en el Gobierno, cabe indicar que, tras la constitución del primer Gobierno de la XII legislatura, llevada a cabo el 4 de noviembre de 2016, cinco mujeres ocupan otras tantas carteras ministeriales en el Gobierno del Partido Popular, lo que representa una presencia femenina en el Consejo de Ministros del 35,71%.

Las carteras ministeriales que tienen una mujer al frente son las siguientes:

- Ministerio de Presidencia y para las Administraciones Territoriales y Vicepresidencia del Gobierno.
- Ministerio de Defensa.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y Medio Ambiente.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

La política municipal española está lejos de ser paritaria. La presencia de mujeres es muy minoritaria. Solo el 17,1% de los municipios están gobernados por alcaldesas. En términos absolutos, 6.702 localidades están en manos de hombres frente a las 1.386 en las que gobiernan mujeres, según los datos que constan en el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en 2017. Aunque no llega ni a una quinta parte de los regidores locales, la cifra se ha multiplicado por diez en las dos últimas décadas. En el caso de las concejalías, el porcentaje es algo superior. Están ocupadas en un 35% por mujeres.

Listas electorales y composición del Ayuntamiento de Villena

No disponemos de datos en lo que respecta a la afiliación en partidos y sindicatos en Villena. Es un dato interno que no se ha facilitado por la mayoría de los partidos consultados. Únicamente Los Verdes facilitaron la información (56 personas afiliadas, de las cuales 33 son hombres y 23 son mujeres). La afiliación está bastante equilibrada entre hombres y mujeres. Los datos ofrecidos indican que las personas jóvenes tienen una implicación más informal en los partidos como simpatizantes, mientras que las personas de mayor edad se integran más como militantes.

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres determina la presentación de listas electorales de composición paritaria en las elecciones. Se muestra un fuerte aumento de la participación de las mujeres, aunque las mujeres que acceden a la Alcaldía está todavía muy lejano a la paridad (sólo una candidata). Las listas de candidaturas en las últimas elecciones fueron las siguientes:

Candidatura núm.: 1. PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL (P.S.O.E.)

23 PERSONAS: 12 HOMBRES / 11 MUJERES. CABEZA DE LISTA HOMBRE

1. FULGENCIO JOSE CERDAN BARCELO 2. ISABEL MICO FORTE 3. SANDRA CUENCA MORENO 4. ANDRES MARTINEZ MARTINEZ 5. CAROLINA MENOR RANEA 6. JAVIER MARTINEZ GONZALEZ 7. MARIA TERESA GANDIA COMPAÑ 8. TOMAS AYELO BEBIA 9. MARIA JOSE MULLOR GIL 10. JOSE RAMON NAVARRO NAVARRO 11. CRISTINA DIAZ VALDES 12. JULIO DOMENE VIDAL 13. MARIA VIRTUDES GARCIA MOLINA 14. BORJA TOMAS GARRIDO 15. MARIA DEL CARMEN RUIZ QUINTERO 16. SEBASTIAN PEREZ GARCIA 17. RUTH MATEO PEREZ 18. LORENZO SANCHEZ LOPEZ 19. JULIA HIDALGO COLOMA 20. SEBASTIAN IBAÑEZ BRAVO 21. ANA MARIA POVEDA MILAN Suplentes 1. PABLO JUAN MARTINEZ CATALA

Candidatura núm.: 2. CIUDADANOS-PARTIDO DE LA CIUDADANIA (C's)

24 PERSONAS: 14 HOMBRES/10 MUJERES. CABEZA DE LISTA HOMBRE

1. JULIAN RAMON GOMEZ DIAZ 2. MARIA FUENSANTA MARTINEZ LOPEZ 3. FERNANDO ROLLAN SANCHEZ 4. MARIA DEL CARMEN MUÑOZ SANCHEZ 5. JORGE FRANCISCO VILLACRES AGUILAR 6. RAFAEL HERNANDEZ GARCIA 7. MARIA FERNANDA BUITRAGO VIERA 8. FRANCISCO JAVIER FERRANDIZ DIAZ 9. KAREN MELISSA ORTEGA TORRES 10. DANIEL NAVARRO CUTILLAS 11. LUDY AMPARO ROJAS JAIMES 12. JOSE MANUEL NAVARRO SANTA 13. JOSE DOMENE ABELLAN 14. LUCIANO JOSE MARTINEZ ALONSO 15. MARIA DAMARIS CALVACHE RODRIGUEZ 16. JOAN MARC DIAZ DE LA QUINTANA SANCHIS 17. NANCY MARGARITA TORRES RUEDA 18. PEDRO GARCIA GUARDIOLA 19. JOSE LUIS RUESCAS FERRIZ 20. MARIA CRISTINA ARANGO BUITRAGO 21. GIOCONDA DEL CISNE RODRIGUEZ TANDAZO Suplentes 1. ASENSIO MARTINEZ ORTEGA 2. ANTONIO ROLLAN SANCHEZ 3. SANDRA MILENA DUARTE SANTIBAÑEZ

Candidatura núm.: 3. ESQUERRA UNIDA PAÍS VALENCIÀ: ACUERDO CIUDADANO (EUPV: AC)

23 PERSONAS: 13 HOMBRES/10 MUJERES. CABEZA DE LISTA HOMBRE

1. ANDRES LEAL TOMAS (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 2. ELADIO CORTES PARDO (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 3. PEDRO MENACHO HERNANDEZ (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 4. VIRTUDES GARCIA JUAN (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 5. MATILDE ALIAGA MARTINEZ (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 6. FRANCISCO SANCHEZ HERNANDEZ (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 7. MARCELO ANDRES LOPEZ OLIVARES (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 8. JUAN JOSE TORRES CRESPO (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 9. ESTEFANIA GLORIA PALAO MARTINEZ (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 10. ROSALIA SANJUAN AYELO (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 11. JUAN LORENZO DOMENE BAS (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 12. ISABEL MORENO GONZALEZ (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 13. ANTONIO FRANCES GARCIA (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 14. JOSE LUIS VIDAL ALBERT (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 15. YOLANDA MARTINEZ MANSILLA (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 16. ELVIRA RIBERA GARCIA (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 17. DACSA ANTONIO SORIANO ESPINOSA (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC)

PV-AS: AC) 18. ROSARIO BELDA NAVARRO (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 19. DAVID GARCIA IRUELA (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 20. ANDREA PARDO CALATAYUD (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 21. JORGE CANOVAS ROCAMORA (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) Suplentes 1. MARIA JOSE TARRUELLA RODENAS (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC) 2. ANTONIO GUILLEN PARDO (EUPV-LVPV-ERP-V-AS: AC)

Candidatura núm.: 4. PARTIDO POPULAR (P.P.)

24 PERSONAS: 13 HOMBRES/11 MUJERES. CABEZA DE LISTA HOMBRE

1. FRANCISCO ABELLAN CANDELA 2. MERCEDES RODRIGUEZ FERRANDIZ 3. ANTONIO LOPEZ RUBIO 4. ANA MARIA MAS DIAZ 5. AMADO JUAN MARTINEZ TOMAS 6. MIGUEL ANGEL SALGUERO BARCELO 7. JOSE FRANCISCO GARCIA GARCIA-LEÑERO 8. PEDRO HERNANDEZ VALDES 9. MARIA TERESA DOMENE REIG 10. CARMEN RODRIGUEZ GIL 11. FRANCISCO JOSE MARQUES NAVARRO 12. CRISTOBAL GISBERT HERNANDEZ 13. JOSE HERNANDEZ SANCHEZ 14. MARTA GARCIA RUEDA 15. ELISA AROCA MOLINA 16. DAVID FRANCES LOPEZ ATALAYA 17. GENOVEVA PRATS GARCIA 18. LAURA HERNANDEZ DE SANTIAGO 19. ENRIQUE SANCHEZ CASTELO 20. ANA MARIA MARTINEZ VILLAESCUSA 21. ANTONIA ORTIN RUIZ Suplentes 1. MIGUEL MORA GARCIA 2. LORENZO PEREZ OLIVARES 3. MARIA ROSARIO EGEA GARCIA

Candidatura núm.: 5. INICIATIVA INDEPENDIENTE

24 PERSONAS: 14 HOMBRES/10 MUJERES. CABEZA DE LISTA MUJER

1. MANUELA PADILLA GARCIA 2. MANUEL COLOMA MORENO 3. ANTONIO GARCIA AGREDAS 4. PASCUAL GARCIA FERRIZ 5. MARIA JOSEFA HERNANDEZ LOPEZ 6. FRANCISCO TORTOSA MARTINEZ JULIAN PEREZ APARICIO 8. FRANCISCA JAVIER SOLER 9. ALFONSO MARTINEZ GARCIA 10. EVA GLORIA PERALTA BUSQUIER 11. ANTONIO CASTELLO MARTINEZ 12. ANTONIA GARCIA AGREDAS 13. ANDRES HUERTA ORTEGA 14. MARIA VIRTUDES VIZCAINO NAVARRO 15. MARIANO SANCHEZ CARRETERO 16. ANTONIA GARCIA MATAIX 17. JOSE EMILIO RUIZ NAVARRO 18. JOSEFA GARCIA MARTINEZ 19. MATEO DIAZ FLOR 20. MARIA PURIFICACION SANZ PASTOR 21. ANGEL ROMERO GOMEZ Suplentes 1. JUAN MORENO SECO 2. MAGDALENA BUSQUIER CAMARASA 3. CESAREO JOB DOMENE BARCELO

Candidatura núm.: 6. VILLENA CENTRO DEMOCRÁTICO (V.C.D.)

22 PERSONAS: 12 MUJERES/10 HOMBRES. CABEZA DE LISTA HOMBRE

1. JUAN CARLOS PEDROSA MIRA 2. DAVID HERNANDEZ CUARTERO 3. JUANA IBAÑEZ GARCIA 4. JUAN CARLOS PEREZ MARTINEZ 5. CONCEPCION ALVAREZ JOSE 6. BEATRIZ TEROL AROCA 7. BEGOÑA RAMOS SANCHEZ 8. FRANCISCO JESUS HERNANDEZ GARCIA 9. ROSA MARIA TEROL AROCA 10. JUAN BAUTISTA SAEZ ZAPATER 11. RAQUEL LEAL GARCIA 12. GASPAR IÑIGUEZ GONZALEZ 13. MARIA JOSE MARTINEZ BALAGUER 14. VICTOR IACOB 15. NATALIA XIMENA PELAEZ OROZCO 16. JOSE LUIS HERNANDEZ SEGURA 17. JOSE SARRIO PARDO 18. ROSA MARIA FERRIOLS MARTINEZ 19. ISABEL NICOLAS PARDO 20. CECILIA SORIANO MILAN 21. FRANCISCO TOMAS CONEJERO Suplentes 1. MARIA MAGDALENA PUIG CERDA

Candidatura núm.: 7. LOS VERDES DE EUROPA (LVE)

23 PERSONAS. 12 HOMBRES/ 11 MUJERES. CABEZA DE LISTA HOMBRE

1. FRANCISCO JAVIER ESQUEMBRE MENOR 2. MERCEDES MENOR CESPEDES 3. MARIA DEL CARMEN GARCIA MARTINEZ 4. JOSE TOMAS MOLINA PRATS 5. JESUS HERNANDEZ FRANCES 6. ESTER ESQUEMBRE BEBIA 7. JUANA CRISTINA SANCHEZ RIOS 8. CONCEPCION BELTRAN GARCIA 9. ANTONIO MIGUEL MARTINEZ BARCELO 10. ANTONIO PASTOR LOPEZ 11. LUIS ANTONIO PARDO ASUNCION 12. MARIA CATALINA HERNANDEZ MARTINEZ 13. FERNANDO RIOS SOLER 14. PAULA GARCIA SANCHEZ 15. FRANCISCO INIESTA LOPEZ 16. VIRTUDES CABANES HERNANDEZ 17. FRANCISCO MARCO HERNANDEZ 18. MARIA CONCEPCION FLOR AZORIN 19. MARIA VIRTUDES HERNANDEZ FRANCES 20. SANTIAGO TORRO HERNANDEZ 21. FERNANDO DE GEA PASTOR Suplentes 1. MARIA DOLORES TORTOSA BLANCO 2. DAVID MOLINA MOTOS

El **Pleno Municipal** está compuesto por 20 personas (11 hombres y 9 mujeres). El porcentaje es del 55% y el 45% respectivamente. De todos los partidos es el Partido Popular el que presenta una composición más desequilibrada (70% hombres y 30% mujeres).

La corporación municipal está compuesta por un alcalde hombre. Sin embargo, todas las tenientes de alcalde son mujeres. Las concejalías ocupadas por las mujeres son, entre otras, urbanismo, obras, desarrollo económico, participación ciudadana, cementerio y protección civil; por lo que no están vinculadas con los roles tradicionales de género a excepción de educación y cultura; siendo un hombre quien ocupa la de bienestar social.

Alcalde

- D. Francisco Javier Esquembre

Tenencias de Alcaldía

- D^a. Mercedes Menor Céspedes
- D^a. M^a Catalina Hernández Martínez
- D^a. M^a Del Carmen García Martínez

Concejales/es del Equipo de Gobierno

- D^a. M^a Catalina Hernández Martínez: Concejala de Urbanismo-Casco Urbano (Planificación y diseño urbano, equipamiento, infraestructura, vivienda, disciplina, licencias urbanísticas y ambientales) e Igualdad de género.
- D^a. Mercedes Menor Céspedes: Concejala de Participación Ciudadana, C.I.TA, Solidaridad e Inmigración, Turismo, Patrimonio Histórico y Museos.
- D^a. Esther Esquembre Bebia: Concejala de Desarrollo Económico, Empleo, Industria y Establecimientos, Comercio, Consumo, Omic y Mercado, Policía, Tráfico, Seguridad Ciudadana y Políticas Animalistas.
- D^a. M^a del Carmen García Martínez: Concejala de Obras, Eficiencia Energética, Servicios, Limpieza Viaria y de Edificios Públicos, Gestión de Patrimonio Municipal, Señalización, Casco Histórico y Contratación.
- D. Jesús Hernández Francés: Concejal de Bienestar Social, Personal, Salud y Movilidad.
- D. José Tomás Molina Prats: Concejal de Medio Ambiente, Agricultura, Parques y Jardines, Cambio Climático y Sanidad Ambiental.
- D. Luis Antonio Pardo Asunción: Concejal de Juventud y Oficina de información Juvenil, Modernización Municipal, Informática, Deportes y Fundación Deportiva Municipal.
- D^a. Concepción Beltrán García: Concejala de Educación, Cultura y Fiestas.
- D^a. Paula García Sánchez: Concejala de Cementerio, Vía Pública, Protección Civil, Alumbrado Público y Atención Ciudadana.
- D. Antonio Pastor López: Concejal de Urbanismo-medio rural, Ciclo del Agua, Agua Potable y Alcantarillado, Disciplinas urbanísticas, licencias en suelo no urbano.

Concejales/as sin delegación.

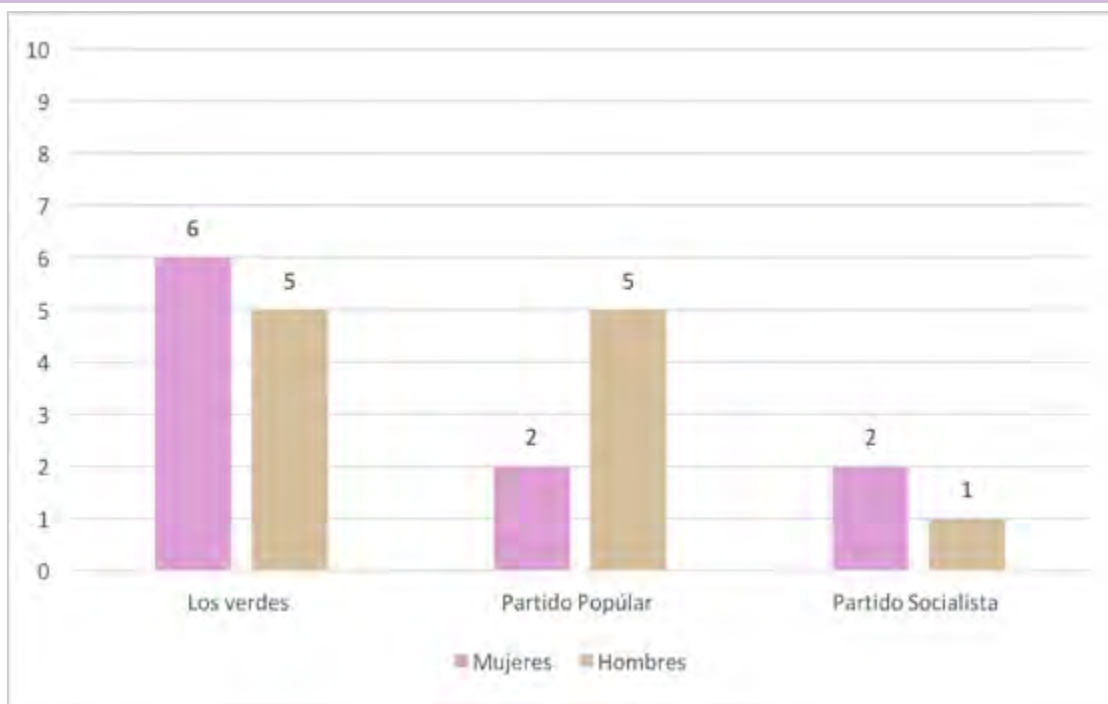
- D. Francisco Abellán Candela
- D^a. Mercedes Rodríguez Ferrándiz
- D. Antonio López Rubio

- D^a. Ana M^a Más Díaz
- D. Amado Juan Martínez Tomás
- D. Miguel Angel Salguero Barceló
- D. José Francisco García García-Leñero
- D. Fulgencio José Cerdán Barceló
- D^a. Isabel Micó Forte
- D^a. Sandra Cuenca Moreno

La Junta de Gobierno Local es también paritaria con 9 personas, de las cuales 5 son mujeres y 4 son hombres:

- D. Fco. Javier Esquembre Menor. Alcalde. Los Verdes Europa.
- D^a. Mercedes Menor Céspedes. 1º Teniente Alcalde. Los Verdes Europa.
- D^a. M^a Catalina Hernández Martínez. 2º Teniente Alcalde. Los Verdes Europa.
- D^a. María del Carmen García Martínez. 3º Teniente Alcalde. Los Verdes Europa.
- D^a. Esther Esquembre Bebia. Concejala Los Verdes Europa.
- D. Amador Juan Martínez Tomás. Concejala PP.
- D^a. Sandra Cuenca Morena. Concejala PSOE.
- D. Ignacio Satorre Berbegal. Interventor Accidental.
- D. José M^a Arenas Ferriz. Secretario Accidental.

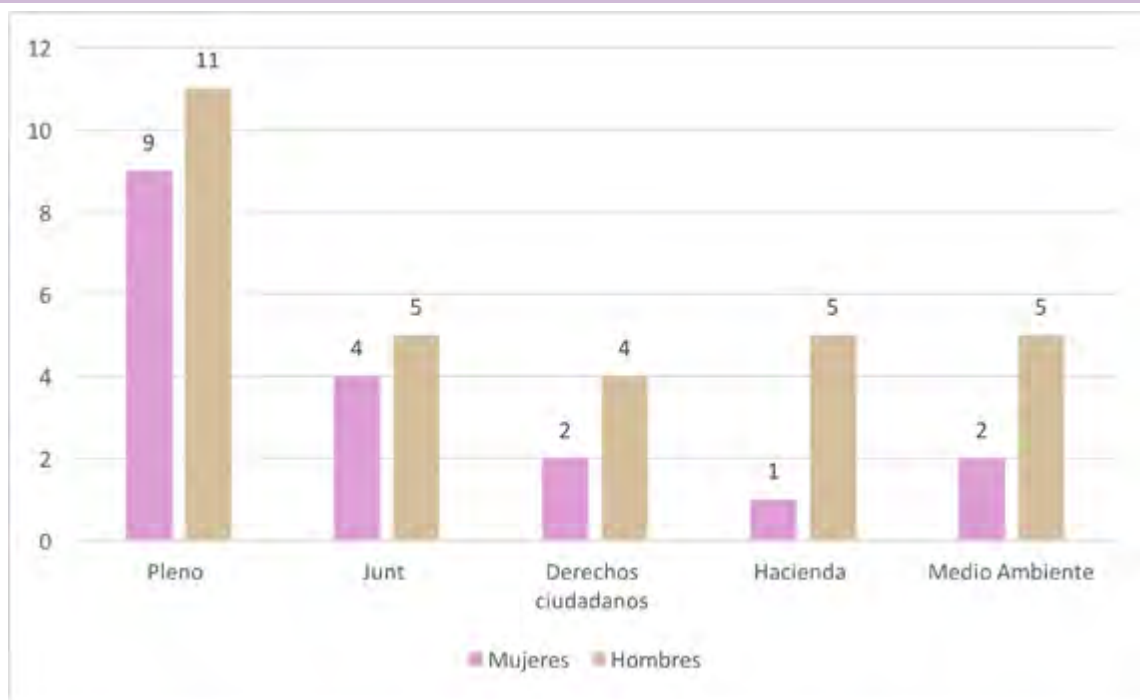
Gráfico 243. Composición del Pleno Municipal por partidos políticos.



Fuente Ayuntamiento de Villena

Las **Comisiones** no están distribuidas equitativamente por sexos: Hacienda y Personal (1 mujer y 5 hombres); Medio Ambiente (2 mujeres y 5 hombres); Comisión de Derechos Ciudadanos, Cultura y Bienestar Social (2 mujeres y 4 hombres); Informativa de Medio Ambiente, Urbanismo, Obras y Servicios (2 mujeres y 5 hombres), Ferrocarril (1 mujer y 4 hombres), Seguimiento y control servicios municipales de aguas (3 mujeres y 4 hombres) o Accesibilidad (1 mujer y 3 hombres).

Gráfico 244. Composición del Pleno del Ayuntamiento y Comisiones en Villena.



Fuente Ayuntamiento de Villena

Los **Consejos** tampoco tienen paridad: Consejo de Medio Ambiente (1 mujer y 5 hombres), Consejo de Igualdad (4 mujeres y 1 hombre). El Consejo de Seguridad Ciudadana sí tiene representación paritaria (3 mujeres y 3 hombres). Existe también una Mesa Local para la Erradicación de la Violencia de Género (4 mujeres y 3 hombres).

Respecto a las **Fundaciones**, tanto la Fundación de José María Soler como la Fundación Deportiva Municipal están presididas por un hombre. En la primera, hay 3 concejales y dos concejales. En la Fundación Deportiva Municipal la presencia femenina solo es representada por una de las seis vocales que la componen.

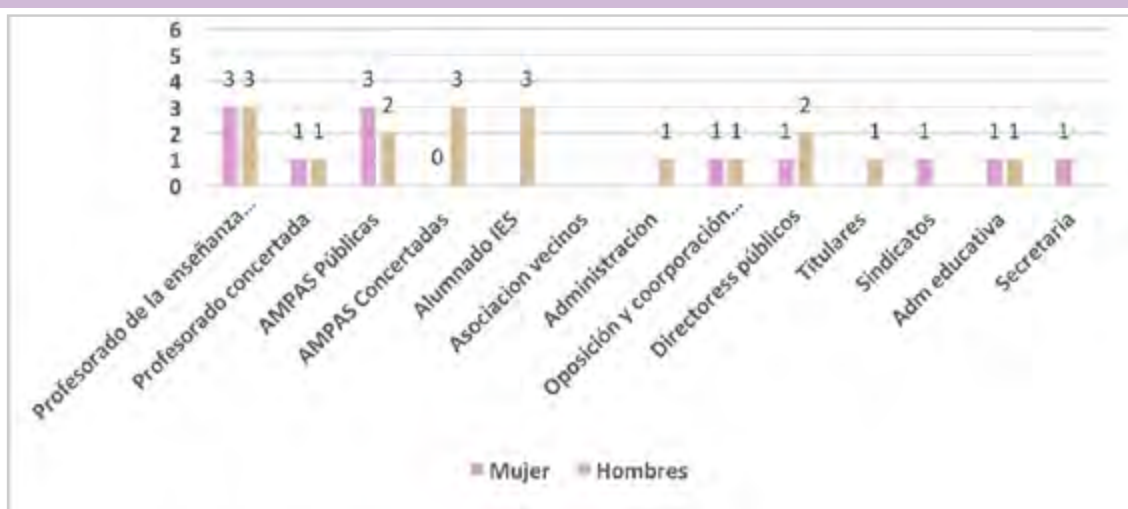
El **Foro Económico y Social** está compuesto en el Plenario por sólo una mujer vicepresidenta (frente al presidente, secretario y dos vicepresidentes). Desconocemos el sexo de los/as 37 vocales. La Comisión Permanente tiene también una vicepresidenta frente a 3 hombres (presidente, vicepresidente y secretario). Desconocemos el sexo de los/as 11 vocales.

A efectos de conocer mejor la representación política sería necesario indagar en los datos de afiliación y militancia por edad y sexo, estado civil y nivel de estudios a fin de comprender si existe un perfil sesgado o si, por el contrario, el perfil es diverso.

5. 4. 2. Poder en el ámbito educativo

El **Consejo Escolar Municipal** es un órgano de decisión municipal en el que se encuentra representada la comunidad educativa. Está compuesto por 3 hombres y 1 mujer del Ayuntamiento (Presidencia del Alcalde, Concejal y Secretaria), y por representación de los centros, ampas, alumnado, sindicatos, etc. Es importante señalar también que las mujeres no tienen presencia en la representación de las AMPAS de los centros concertados ni entre el colectivo de estudiantes. En términos generales, las mujeres suponen un tercio del Consejo Escolar Municipal.

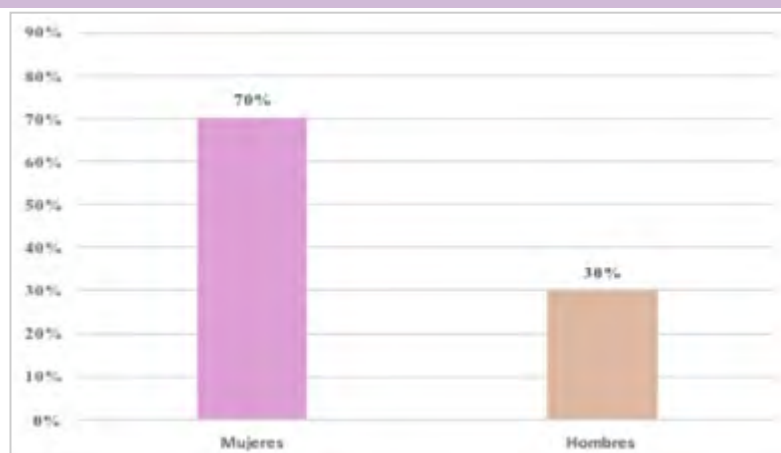
Gráfico 245. Composición del Consejo Escolar Municipal



Fuente Área de Educación

En lo que respecta a la **dirección de centros escolares** de los diferentes niveles educativos, en términos generales la composición por sexos es la siguiente. El 70% de las direcciones son ocupadas por mujeres, frente al restante 30% ocupado por hombres. Sin embargo, en el consejo escolar municipal los hombres son mayoría, tal como hemos visto.

Gráfico 246. Dirección Centros Educativos en Villena

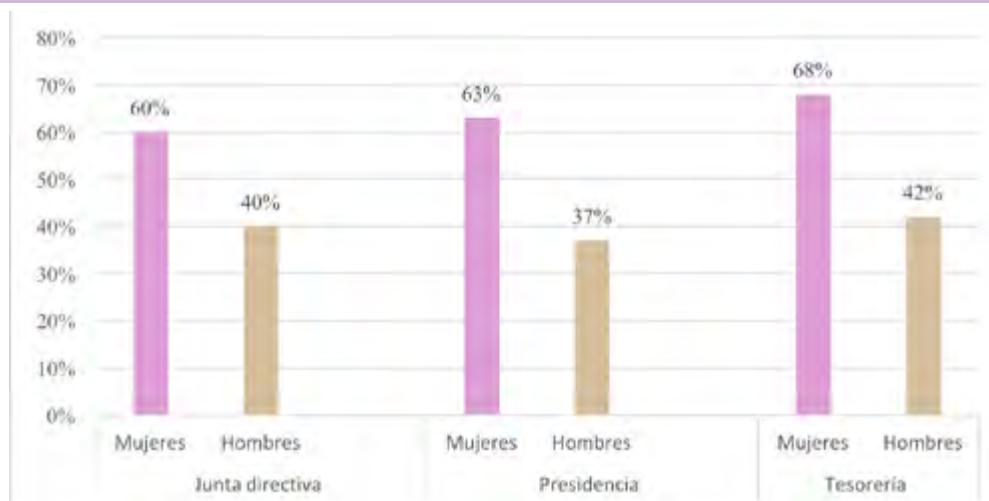


Fuente Área de Educación

5. 4. 3. Poder en el tejido asociativo de Villena

En lo que respecta a la toma de decisiones en el mundo asociativo, las mujeres son mayoría en los cargos relevantes. Así el 60% de las Presidencias de Asociación las ostentan mujeres, frente al 40% de los hombres. También es así en lo que a la composición de las Juntas Directivas se refiere. Esta proporción confirma el fenómeno de la “tercera jornada laboral” de las mujeres, las cuales muestran un elevado interés solidario y comunitario.

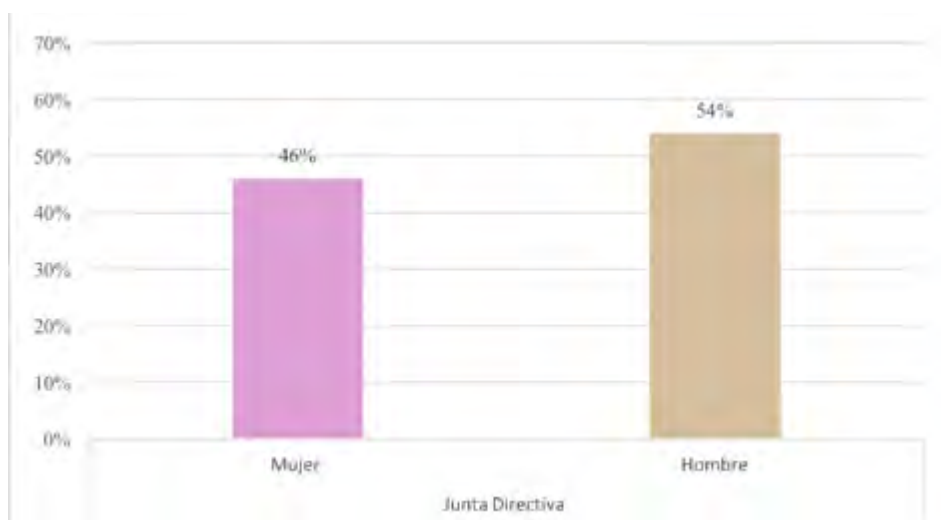
Gráfico 247. Participación de las mujeres en la toma de decisiones de las asociaciones 2015.



Fuente Cuestionario 2 Asociaciones

Esta preeminencia de las mujeres en los órganos de toma de decisiones en las asociaciones ha aumentado con los años. Cuando se constituyeron las asociaciones, la toma de decisiones era mayoritariamente de hombres. El porcentaje de hombres en las Juntas Directivas era del 54% frente al 46% de las mujeres.

Gráfico 248. Junta Directiva en las asociaciones en Villena en el momento de su fundación.



Fuente Cuestionario 2 Asociaciones

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

Empoderamiento interno

El nivel de empoderamiento interno (competencias intra e interpersonales) de la muestra encuestada es relativamente bueno, si bien se observan matices de interés. El nivel de empoderamiento de la ciudadanía, tanto de hombres como de mujeres, es menor que el de profesorado y funcionariado. La competencia con menor puntuación es la de “control mental y emocional para estar en paz”. Aunque hay medias notables en asertividad, sentido de unidad y consciencia de la propia responsabilidad en la creación de la realidad no logran el 10, puntuación deseable para evitar cualquier manifestación de violencia, aumentar la empatía y la cohesión social y lograr verdaderas cotas de felicidad e igualdad global.

Los hombres afirman tener más autoestima y control mental y emocional que las mujeres. Las mujeres muestran tener más sentido de unidad y respeto (empatía) al expresar sus opiniones. Estos elementos concuerdan con la socialización de género masculina y femenina respectivamente, siendo necesario promover todos los indicadores de empoderamiento en ambos sexos e identidades. El control mental y emocional es el indicador con un nivel más bajo en mujeres y en hombres (sobre todo en las primeras). El bienestar personal y la prevención de (auto)violencia requieren de un buen nivel de empoderamiento respecto a esta competencia intrapersonal. Esta competencia es muy importante para la salud, el bienestar, la crianza y educación de hijas/os, las relaciones de pareja y familiares, la creatividad y el trabajo, etc.

La asertividad, la gestión mental y emocional y la libertad personal desciende en las mujeres mayores de 45 años. La autoestima de las mujeres jóvenes y mayores de 45 años es peor que las de la franja de edad 31 años-45 años. Los hombres menores de 30 años y los mayores de 65 años son los que menos autoestima muestran, así como control mental y emocional (al igual que las mujeres). Los hombres separados y divorciados muestran puntuaciones de sobresaliente respecto a asertividad y sentimiento de libertad. Es muy necesario que estos indicadores crezcan en todos los grupos. Campañas de sensibilización con claves empoderadoras y talleres de empoderamiento personal serían acciones muy recomendables.

Sexismo

En lo que al sexismo global se refiere, en una escala de 1 (nada sexista) a 6 (extremadamente sexista), un 25% de los hombres tiene puntuaciones de 4 a 6, por lo que se puede considerar que 1 de cada 4 hombres (25 de cada 100) es bastante o extremadamente sexista. Por el contrario, aunque las mujeres son menos sexistas, el 13% presenta puntuaciones de 4 a 6 (13 de cada 100). Los hombres son doblemente sexistas que las mujeres. La persona queer es mínimamente sexista con una media de 1,5 puntos. En lo que respecta al análisis por edades, el colectivo con más sexismo ambivalente interiorizado es el de hombres de más de 65 años, puesto que se sitúan en torno al 4 (“bastante sexismo”). Le siguen las mujeres mayores de más de 65 años. En las edades inferiores, las mujeres menores de 30 años son las que menos sexistas se manifiestan. En el caso de los hombres, parece mostrarse una relación más directa entre la edad y el sexismo. A mayor edad más sexistas son los hombres. Los hombres profesores y de la ciudadanía son igual de sexistas, mientras que se observa que las mujeres profesoras son menos sexistas que las de la ciudadanía general.

El 13% de las mujeres y el 24% de los hombres tienen interiorizado el sexismo benevolente en un nivel elevado (4 a 6 puntos de media). Los hombres presentan más del doble de acuerdo con creencias de sexismo hostil que las mujeres (28% y 13% respectivamente). Es decir, al menos uno de cada cuatro hombres encuestados tiene integrado en su identidad sexismo hostil de forma alta y extrema. La persona queer no presenta creencias sexistas hostiles.

Sexismo Benevolente

La idea del “amor romántico”, la media naranja y la complementariedad de los sexos parece persistir, más incluso en los hombres que en las mujeres que han logrado cotas importantes de autonomía. Llama la atención que la mitad de los hombres está de acuerdo con la creencia “Aún cuando un hombre logre muchas cosas en su vida, nunca podrá sentirse verdaderamente completo a menos que tenga el amor de una mujer”, frente al 37% de las mujeres que también lo están. Un 34% de los hombres y un 26% de las mujeres está de acuerdo en que los primeros deben de tener una mujer a quien amar. El 22% de las mujeres y el 26% de los hombres está de acuerdo en que un hombre está incompleto sin una mujer. El 14% de los hombres y el 8% de las mujeres cree que no se puede ser feliz si no tienes una pareja del sexo opuesto. Se observa, por tanto, cierta preeminencia heterocentrista. La mitad de los hombres sigue pensando que en una catástrofe las mujeres deben ser salvadas primero. El 42% de las mujeres y el 52% de los hombres están de acuerdo en que las mujeres deben ser protegidas por los hombres, lo que sigue mostrando mucho paternalismo protector. El 22,3% de las mujeres y 36% de los hombres está de acuerdo en que las mujeres deberían ser puestas en un pedestal. Los estereotipos respecto a valores y rasgos de personalidad sigue presente, incluso más entre las propias mujeres. Cerca de un 30% estaría de acuerdo con la creencia estereotipada, y más las mujeres que los hombres, de que éstas son más puras que los hombres. Un 53% de las mujeres y un 50% de los hombres cree que las mujeres son más sensibles. El 41% de los hombres y el 37% de las mujeres está de acuerdo en que las mujeres tienen un gusto más refinado. Sigue también la creencia en la división sexual del trabajo, con la primacía del hombre como cabeza de familia y sustentador económico, sobre todo entre ellos. El 22% de las mujeres y el 32% de los hombres están de acuerdo en que los hombres deberían sacrificarse económicamente por el bienestar de las mujeres.

Sexismo hostil

El desprestigio, desconocimiento y rechazo del feminismo y de las mujeres empoderadas que luchan por sus derechos es evidente, incluso desgraciadamente entre las propias mujeres. Se confunde hembrismo con feminismo. Una parte importante de la ciudadanía puede no estar detectando la discriminación laboral y en el lenguaje o comportamientos de acoso, y rechazan su denuncia. Un tercio de las mujeres y casi la mitad de los hombres están de acuerdo en que las mujeres tratan de conseguir privilegios con el pretexto de la igualdad. El 38% de los hombres y el 34% de las mujeres está de acuerdo en que la mayoría de las mujeres interpreta comentarios o conductas inocentes como sexistas. El 47% de los hombres muestra un acuerdo alto con la idea de que las mujeres se ofenden fácilmente, y un 29% de las mujeres también. El 24% de las mujeres y el 37% de los hombres considera que las feministas lo único que quieren es más poder para las mujeres. Casi la mitad de los hombres muestra acuerdo en que las mujeres quieren ganar poder controlando a los hombres, frente al 21% de las mujeres que también lo piensan. Casi un 40% de los hombres y un 27% de las mujeres muestra acuerdo en que las feministas hacen demandas irracionales. Al menos el 27% de los hombres están de acuerdo con que las mujeres exageran sus problemas laborales, frente al 19% de las mujeres. La discriminación laboral no se ve aproximadamente por 3 hombres de cada 10 y 2

mujeres de cada 10. El 41% de los hombres muestra un acuerdo de alto a grave con la creencia de que las mujeres hacen que se comprometan para después controlarlos. También piensan así el 23% de las mujeres. Ciertamente es preocupante que un alto porcentaje de la ciudadanía considere que las relaciones amorosas se fundamentan en el control y la dominación de un sexo sobre otro, en este caso de las mujeres sobre los hombres. La idea de la mujer malvada y perversa (como el mito de Eva o Matahari) persiste en el imaginario colectivo. Un tercio de los hombres y las mujeres (35% y 27% respectivamente) consideran que las mujeres se insinúan y después, para burlarse, rechazan los avances de éstos. Es importante transformar esta creencia porque está a la base de muchos comportamientos de violencia sexual, acosos e, incluso, violaciones.

Homofobia

Más del 5% de hombres y del 4% de mujeres no considera que deba ser una orientación sexual respetada. La persona queer está totalmente en desacuerdo con esta afirmación. Como ya se ha dicho, este caso no puede ser tomado como representativo de toda la población queer o transexual, aunque evidentemente suponemos que las nuevas identidades diversas trascienden en mayor medida la homofobia que las identidades tradicionales de género.

El 9% de los hombres, así como el 7,3% de las mujeres están de acuerdo en que la homosexualidad es algo malo (moral o éticamente). El 20% de los hombres y el 13,2% de las mujeres reconoce tener prejuicios contra la homosexualidad. El 6,5% de los hombres de la ciudadanía considera que la homosexualidad debería estar castigada como un delito, de la misma manera que así lo considera casi el 5% de las mujeres. No consideran que las personas homosexuales deban ser apoyadas el 5,6% de las mujeres y el 9,5% de los hombres. Muestra acuerdo en que la homosexualidad es una enfermedad un 6% de las mujeres y el 4% de los hombres. Resulta llamativo comprobar cómo al 36% de los hombres le molestaría en cierto grado que pensarán que son homosexuales; a la vez que al 20,3% de las mujeres. Finalmente, al 12,6% de las mujeres y al 13,7% de los hombres en mayor o menor medida no les daría igual que sus amistades fueran homosexuales. Se observa, por tanto, una mayor tendencia homófoba en los hombres en la mayoría de indicadores, excepto en la creencia de que es una enfermedad en la que las mujeres superan en un 2% a los hombres. Aunque, afortunadamente, porcentajes entre el 80% y el 95% de la ciudadanía no muestran creencias y actitudes homófobas (dependiendo del indicador), el porcentaje de personas que sí muestran prejuicios es aún elevado.

Empoderamiento externo

La presencia de mujeres en el poder político villenense aún no es paritaria en todas estructuras de poder, como las Comisiones, Fundaciones o el Foro Social y Económico donde hay, por lo general, más hombres. Sí es prácticamente paritaria en el Pleno Municipal, compuesto por 20 personas (11 hombres y 9 mujeres). El porcentaje es del 55% y el 45% respectivamente. La corporación municipal está dirigida por un alcalde hombre. Sin embargo, todas las tenientes de alcalde son mujeres. Las concejalías ocupadas por las mujeres no están vinculadas con los roles tradicionales de género, a excepción de educación y cultura.

Respecto a la representación de mujeres y hombres en el poder educativo, mientras que las mujeres ocupan la mayoría de las direcciones de centro, son minoría en el Consejo Escolar Municipal y no tienen representación en las Ampas de centros concertados ni en el colectivo de estudiantes.

Los cargos de poder del mundo asociativo están ocupados fundamentalmente por mujeres, sobre todo en las asociaciones asistenciales. No sucedía así en el momento de su fundación, cuando la mayoría de ellas eran presididas por hombres. Se observa por tanto un cierto empoderamiento entre las mujeres respecto a su participación ciudadana y el movimiento civil.





ÁREA 6

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

El término participación ciudadana hace referencia al conjunto de iniciativas que pretenden impulsar la felicidad, el bienestar y la salud, la igualdad, el ocio o el desarrollo local en distintos ámbitos (entre otras cuestiones), a través de la integración de la comunidad y acciones promovidas por la propia ciudadanía en base a sus intereses. Son las asociaciones las estructuras que permiten a la ciudadanía unir intereses para lograr objetivos comunes que la administración estatal, comunitaria o local no cubre.

En los últimos años en España se observan transformaciones en el tipo de organizaciones dominantes y en su forma de actuar. En la última década se ha producido un creciente interés por el voluntariado y el asociacionismo sin precedentes. Es el llamado *“boom de la solidaridad”* o *“revolución asociativa mundial”*. La primera vez que se celebró en España el Día Internacional del Voluntariado en 1985¹⁴, apenas se logró alguna breve entrevista. Actualmente su presencia social es muy considerable. Se observa que descienden las asociaciones centradas en la función instrumental (asociación para resolver problemas) y aumentan las de tipo expresivo (expresar o satisfacer los intereses de los miembros). Los ciudadanos y ciudadanas ante una serie de necesidades se asocian para reclamar derechos, obtener más fácilmente determinados servicios que de otro modo les sería difícil lograr, y/o para disfrutar del ocio y el tiempo libre de un modo organizado y satisfactorio. Aumentan en número de miembros las asociaciones juveniles, culturales, de fomento del ocio o el tiempo libre, deportivas, etc. frente a las organizaciones de un corte más clásico. En términos generales, el movimiento asociativo actual es mucho más variado, rico y heterogéneo, así como de pequeños grupos que se reúnen para satisfacer intereses concretos de un modo inmediato. Se encuentran generalmente poco estructurados y se organizan de forma espontánea en torno a los intereses más diversos. Incluso, en muchos casos, no es fácil trazar la frontera entre los grupos informales y los grupos formalmente asociados. En ocasiones aparece un voluntariado pujante y activo que se resiste con frecuencia a entrar en la dinámica más formalista de una asociación. No debemos olvidar que estos grupos espontáneos e informales difíciles de catalogar adquieren una gran importancia debido a su actividad y a su repercusión e influencia en su entorno más cercano. Son grupos con pocos miembros pero muy activos y comprometidos con *“la causa”*. La Administración local deberá necesariamente contar con ellos, así como con las asociaciones formalizadas para lograr sus objetivos, velando y potenciando que sus acciones cumplan con los valores FID (es decir, con la felicidad, la igualdad y la diversidad).

14 Se celebra el 5 de diciembre promovido por la ONU.

El Plan FID incluyó en su diseño el análisis del movimiento asociativo de Villena. Para ello, se administró un cuestionario elaborado expresamente para las asociaciones a fin de conocer en profundidad el tejido asociativo de Villena en lo que respecta a sus objetivos, su perfil de diversidad y presencia de mujeres y hombres, utilización de lenguaje inclusivo, así como las actividades que ofrecen al municipio (Cuestionario 2). Los resultados son los siguientes.

Villena es una ciudad con un rico movimiento asociativo. Se contabilizan desde 1987 un total de 180 asociaciones relacionadas con temáticas diversas como servicios de salud y apoyo a colectivos, cultura y ocio, deportes, comerciales o empresariales, ampas, igualdad o mujer, ecologismo, etc. (Ver listado en Anexos). No se sabe a ciencia cierta si siguen existiendo todas, ya que queda el registro de creación pero no de finalización de actividad. De todas ellas, se cuenta con el correo electrónico de unas 60. No existe una relación directa y cotidiana con todas las asociaciones. La prueba de ello ha sido la dificultad en contactar con ellas y en la baja participación en el estudio. Un total de 21 asociaciones respondieron el cuestionario (35% de las 60 con mail conocido). Muy pocas respondieron por mail. El mayor número de recogida de cuestionarios se realizó durante la Feria del Voluntariado en la que muchas sí se ofrecieron a colaborar.

6. 1. Perfil de diversidad personas asociadas

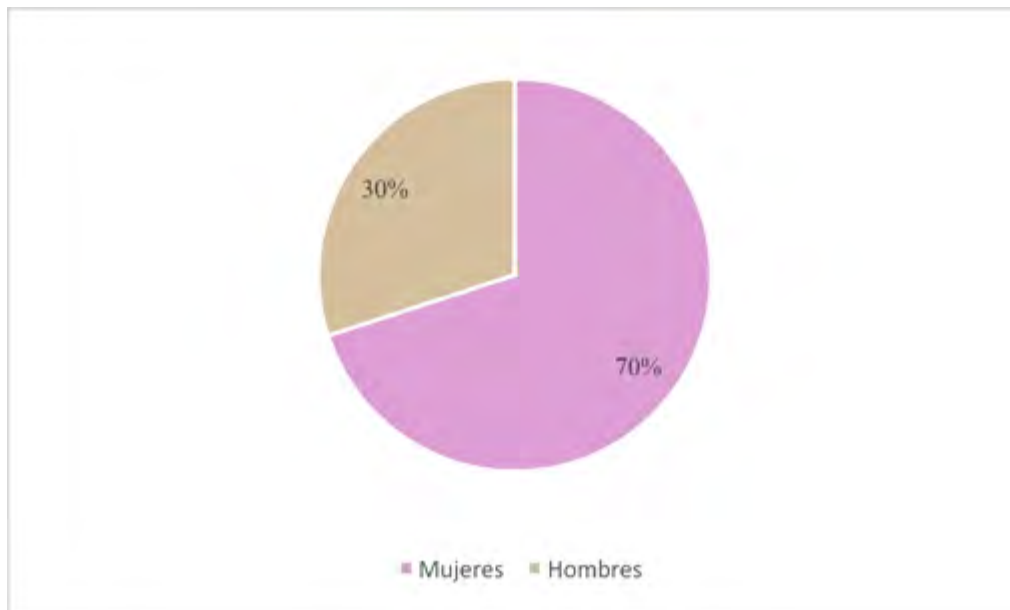
La información recabada a partir del Cuestionario 2 se ofrece en la Tabla 1 y varios gráficos. No todas las asociaciones responden a todas las cuestiones, de ahí los espacios en blanco. En términos generales, se observa que el 60%-70% de las personas que están asociadas son mujeres, frente al 30%-40% de los hombres (dato aproximativo puesto que muchas no registran sexo). En casi todas ellas la mayoría de las personas son mujeres, salvo en la de deporte y en las atención de personas alcohólicas y adictas al juego. Muchas asociaciones dicen que “no realizan distinción” (no registran sexo de las personas asociadas). Este perfil feminizado no ha cambiado mucho en el tiempo, puesto que en el año de creación las mujeres representaban el 63%. En algunos casos el perfil de hombres y mujeres se ha equilibrado y en otras ha aumentado la brecha de género.

Tabla 18. Asociaciones que han respondido al Cuestionario 2 de Asociaciones. Presencia de mujeres

NOMBRE ASOCIACIÓN	Mujeres Socias	Hombres Socios	% Mujeres 2016	AÑO CREACIÓN	MUJERES SOCIAS	Hombres Socios	% Mujeres Creación
AFEPVI	85	87	49%	1995	42	15	74%
APAC	505	71	88%	1998	12	0	100%
LUNA	15	0	100%	1982	13	0	100%
EL RUBIAL	Desconocen la composición						
PROFESPORT	9	31	23%	2011	4	15	21%
CEREZO	16	10	62%	2001	7	2	78%
AFIVIC	114	0	100%	2003	80	2	98%
CRUZ ROJA	807	728	53%	1976	661	694	49%
SAHARAUIS	185	No saben	100%				
SANAMENTE	86	82		1995	42	15	
APAEX Personas alcohólicas	12	192	6%	1982	0	8	0%
RABALILLO	11	6	65%	1995			
MANOS UNIDAS	1400	No saben. Hay más mujeres		1956			
CARITAS	Más mujeres						
PROTECTORA ANIMALES	325	60	84%	1982			
EQUIDAD Terapias Ecuestres	13	4	76%	2016			
ALROMALE Personas Gitanas	8	4	67%	1990			
AVIANA Ecologismo	70	70	50%	1990	10	10	50%
NUEVA VIDA Personas adictas juego	Hay más afectados hombres, pero las personas que apoyan a la asociación son mujeres familiares						
AFECTADOS HIPOTECAS	17	17	50%	2015	15	15	50%
MUJERES EMPRESARIAS	48	0	100%	2000	48	48	50%
TOTAL	3726	1362	66% APROX		934	824	61%

Fuente Cuestionario 2

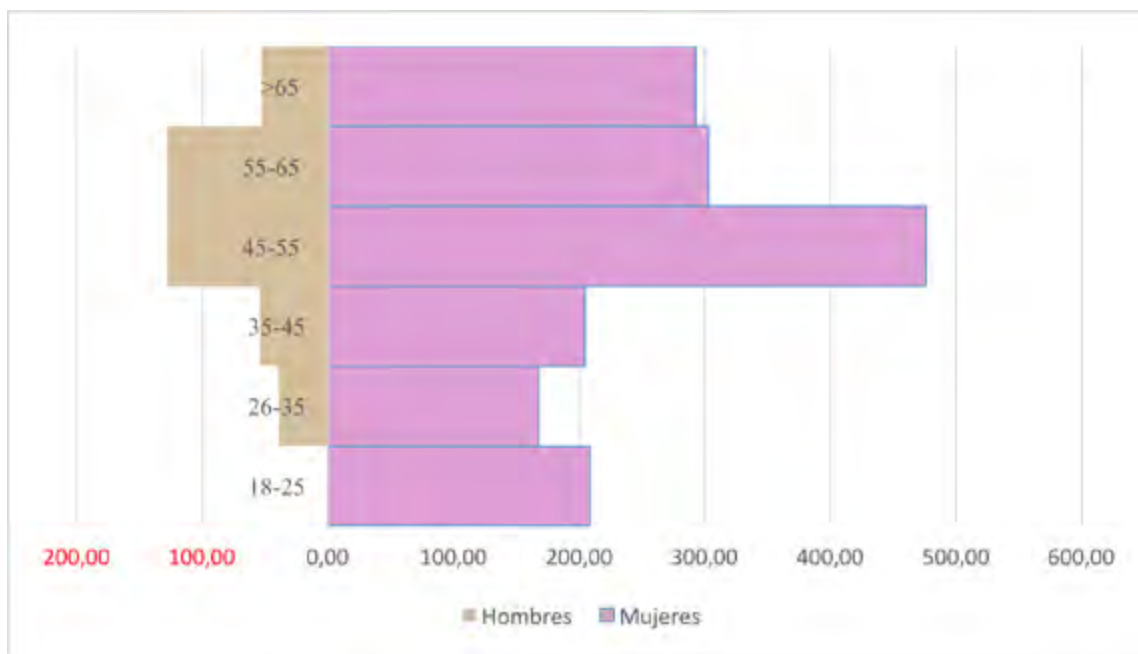
Gráfico 249. Composición por sexos de las asociaciones de Villena.



Fuente Cuestionario 2

Por edades, las personas asociadas que más destacan son las de la franja de entre 45 años a 55 años, sobre todo mujeres. No todas las asociaciones registran esta cuestión, por lo que el perfil es aproximativo.

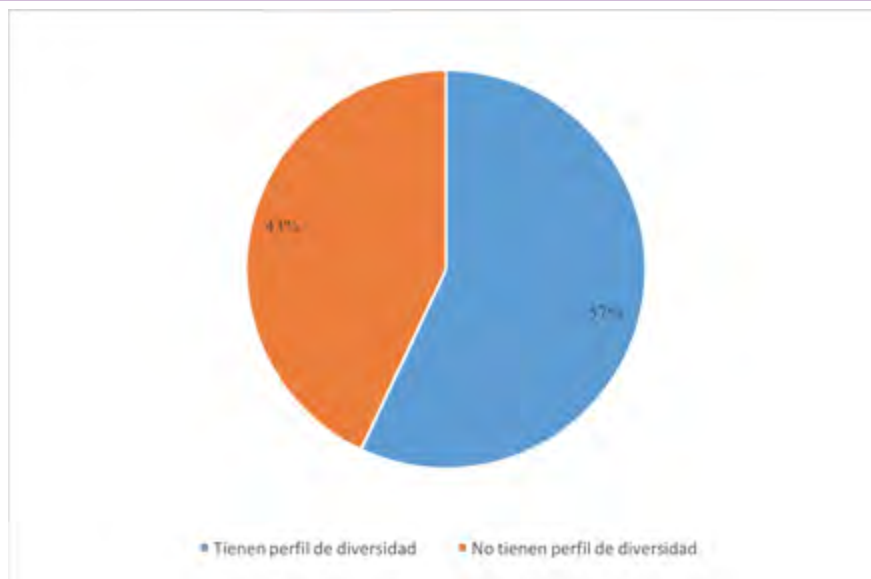
Gráfico 250. Composición por sexos de las personas asociadas en Villena.



Fuente Cuestionario 2

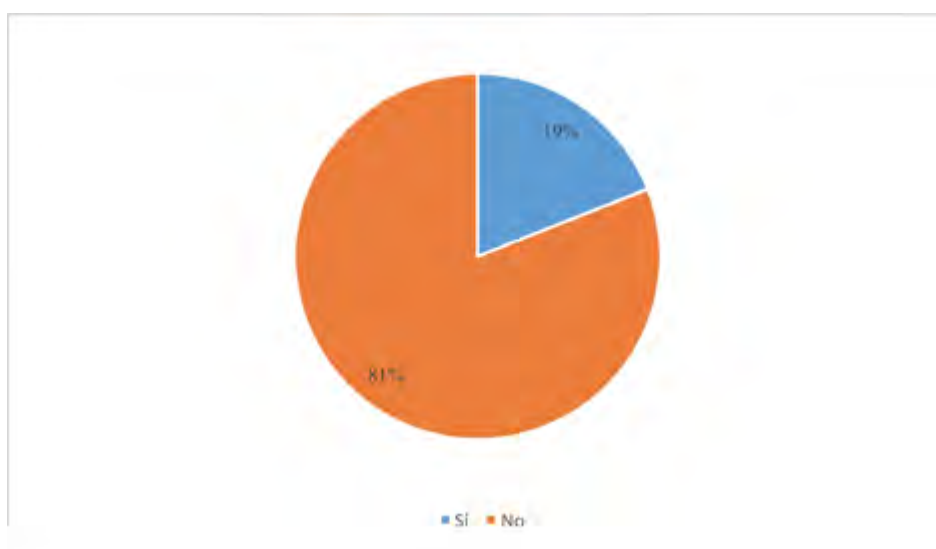
Ante la pregunta **¿La presencia de personas de perfiles diversos (respecto a sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, diversidad funcional, etc.) es equilibrada?**, el 43% de los casos responde que Sí. Como puede observarse en los datos anteriores hay preeminencia de mujeres (70%). Por lo tanto, esta respuesta está sesgada. No es real. Se demuestra que no hay consciencia sobre lo que es la diversidad ni de la necesidad de integrar perfiles diversos. Como veremos después únicamente el 20% tiene datos de la diversidad de las personas asociadas.

Gráfico 251. ¿La presencia de personas de perfiles diversos es equilibrada?



Ante la pregunta **¿Existen datos sobre nacionalidad, orientación sexual y diversidad funcional de las personas integrantes?**, la mayoría responde que no tiene datos de diversidad. Se observa, por tanto, que no es un indicador tenido en cuenta.

Gráfico 252. ¿Existen datos de diversidad de las personas integrantes?

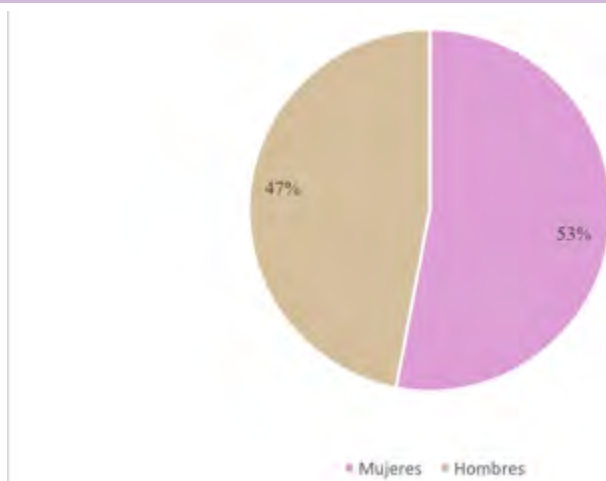


Las asociaciones que afirman que no consiguen un buen perfil de diversidad advierten que tienen problemas para motivar la participación de algunos grupos como el de los hombres y el de personas jóvenes. Algunos de los argumentos esgrimidos por otras es que la asociación está abierta a quien desee participar y que no es una labor propia potenciar la diversidad. Sostienen que si no hay otros perfiles es porque no les interesa. Por el contrario, las asociaciones que afirman que sí que tienen en cuenta el potenciar un perfil de diversidad amplio es porque lo tienen entre sus objetivos y que forma parte intrínseca de la asociación.

6. 2. Perfil de diversidad de personas participantes en actividades

La composición por sexos de personas participantes en términos generales está equilibrado (mucho más que la composición de socias y socios). Las mujeres representan el 53% de las personas que participan en las actividades realizadas y los hombres el 47%.

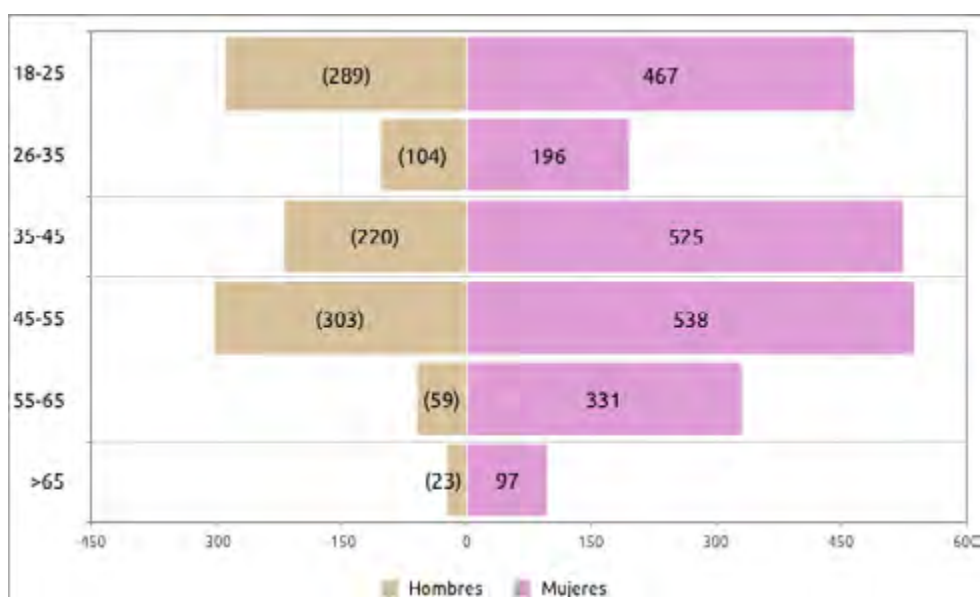
Gráfico 253. Composición por sexos de las personas que participan en actividades.



Fuente Cuestionario 2

En lo que respecta a la composición por edades de las personas participantes en las actividades ofrecidas, la mayoría son jóvenes de menos de 25 años, y entre 35 años y 55 años. Las personas de edades entre 26 años y 35 años y de más de 65 años son las que menos participan.

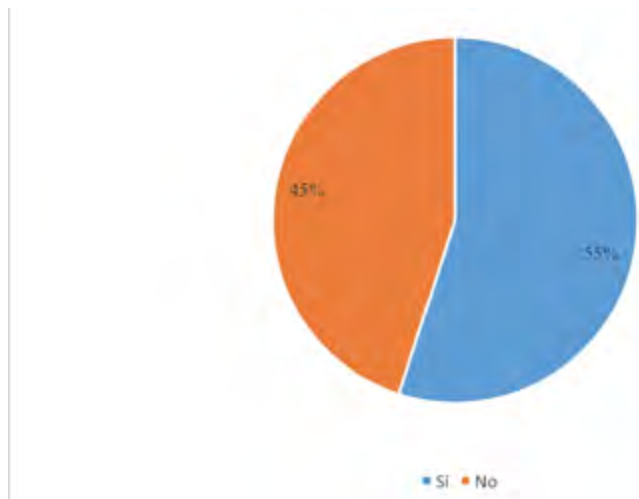
Gráfico 254. Pirámide de edades de participación en las actividades de las asociaciones.



Fuente Cuestionario 2 Asociaciones

Ante la pregunta **¿La participación de personas de perfiles diversos es equilibrada?**, el 55% responde que Sí. Por el contrario, el 45% considera que no logra llegar a un público diverso.

Gráfico 255. ¿La participación de personas de perfiles diversos es equilibrada?



Fuente Cuestionario 2

Ante la pregunta **¿Qué perfiles sería deseable integrar para lograr una mayor representatividad y participación ciudadana?**, las respuestas son las siguientes:

Presencia en la asociación:

1. La mayoría responde que necesitan más voluntariado para desarrollar las actividades, y sobre todo para los mercadillos y acciones de sensibilización.
2. Consideran, muchas de ellas, que los hombres no tienen interés en sus actividades, y que sería de interés lograr que se asocien en mayor medida.
3. Muchas expresan la necesidad de lograr más asociacionismo entre las personas jóvenes.
4. Coinciden muchas en llegar a más personas relacionadas con la población de intervención.

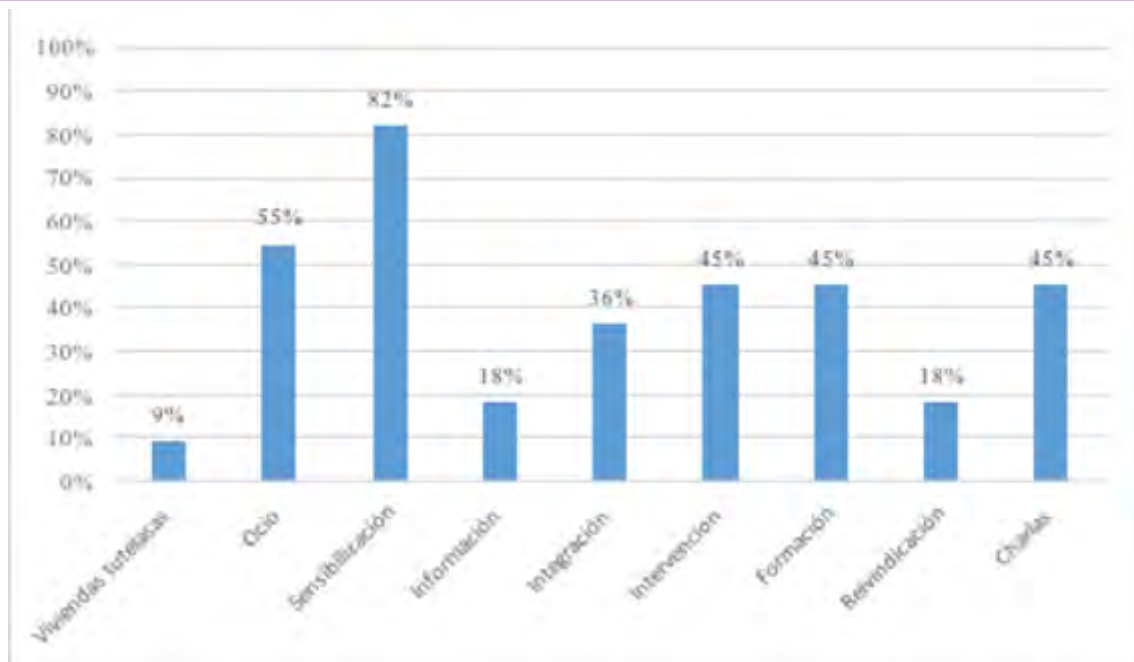
Participación en actividades desarrolladas:

1. La mayoría de las asociaciones destacan que es importante llegar al máximo número de personas posible, con independencia del perfil de las mismas.
2. Muchas consideran que les gustaría que los hombres participaran más en sus actividades.
3. Algunas sostienen que sería deseable que la juventud participe en mayor medida en sus programas y actividades.

Actividades que realizan las asociaciones

La veintena de asociaciones encuestadas describe las actividades que desarrolla reflejadas en el siguiente gráfico por categorías. La mayoría, el 82%, coincide en la realización de actividades de sensibilización. El 55% de las asociaciones de Villena tiene algún tipo de programa de ocio, por ejemplo de carácter inclusivo para personas con diversidad funcional, deporte, etc. El 45% de las asociaciones afirma que realiza charlas y formación. Casi la mitad de ellas realizan intervención directa con colectivos, algunas de las mismas tienen un carácter asistencial, pero también de carácter reivindicativo para defender los derechos de las personas. Al menos el 9% tienen pisos tutelados.

Gráfico 256. Actividades que realizan las asociaciones encuestadas en Villena.



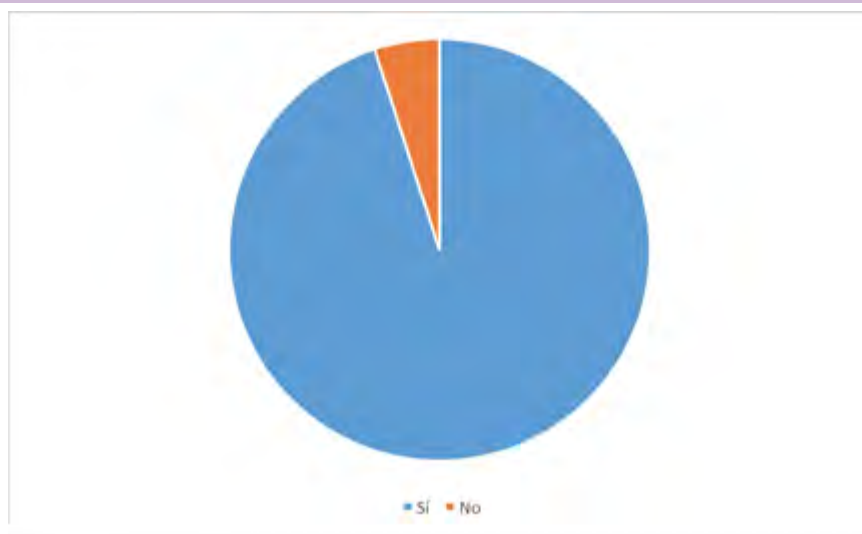
Fuente Cuestionario 2

Uso de lenguaje e imágenes inclusivas

Las asociaciones tienen un fuerte papel educador y dinamizador de la sociedad civil, por ello es muy importante que utilicen un lenguaje e imágenes no sexistas. Ante la pregunta ¿Se tiene en cuenta el lenguaje inclusivo (que representa a mujeres y hombres con sus características de diversidad) en su estructura y documentación interna y externa (reglamentos, cartas, web, facebook, carteles, etc.)?, la respuesta mayoritaria es Sí.

Dicen usar un lenguaje no sexista, pero tras observar sus comentarios y realizar una mirada sobre algunos de sus documentos, dípticos y pósters se observa que desconocen lo que es realmente un lenguaje inclusivo. Consideran que el genérico masculino es correcto. Algunas mujeres expresan en el cuestionario que ellas no se sienten ofendidas si se usa el masculino “hombres” u otros términos para referirse a “todos”. Incluso una de las asociaciones, expresando dificultad y conflicto respecto a este tema, puso links con artículos para argumentar que el uso del masculino es correcto y que la junta directiva está molesta cuando se les pide que cambien el lenguaje (la junta directiva de esta asociación en la que no hay muchas mujeres y desconocen el perfil de personas asociadas es mayoritariamente de hombres).

Gráfico 257. Uso de lenguaje e imágenes inclusivas.



Fuente Cuestionario 1

Extracto del cuestionario:

Varios miembros de la junta directiva ya han expresado su malestar con la tan acentuada diferenciación del lenguaje inclusivo, llegando incluso a enviar enlaces como éste (que al estar escrito por una mujer parece que da más credibilidad) para ver de qué manera debemos de actuar.

<http://esnoticia.co/noticia-16757-carta-de-una-profesora-para-los-ignorantes-e-ignorantas>

Otros, en respuesta a ese enlace, y ante las continuas discusiones sobre cómo actuar sin faltar el respeto ni herir a nadie, han contestado con este otro, entendiendo que, tratándose de un artículo de la Real Academia Española, debería de bastar con eso.

<http://www.rae.es/consultas/los-ciudadanos-y-las-ciudadanas-los-ninos-y-las-ninas>

Hasta el momento, entendemos que este último artículo es correcto y todo parece indicar que seguiremos llamando taxistas a los hombres que conducen taxis, y no taxistos; al igual que hablaremos de pianistas, o electricistas, por muy varones que sean quienes desempeñen esa función. Del mismo modo, cuando nos dirijamos a varias personas, a no ser que todas sean mujeres, hablaremos de socios o asociados.

Apoyo del Ayuntamiento y del Plan FID

Por último, solicitamos en el cuestionario que describieran en qué pueden ayudar el Ayuntamiento y el Plan FID para conseguir los objetivos de la organización de una manera más diversa e igualitaria. Éstas han sido sus propuestas de acciones:

- 1.- Centro de asociaciones y cesión de espacios.
- 2.- Ayudas económicas.
- 3.- Descuentos en algunos servicios como en las piscinas para mejorar el acceso de determinados colectivos, asociadas y asociados.
- 4.- Difusión de las actividades del tejido asociativo.
- 5.- Mayor conocimiento de los servicios que planifican las asociaciones y colaboración en la oferta a la ciudadanía.
- 6.- Reclaman que se agilicen los trámites burocráticos para la realización de las actividades.
- 7.- Apoyo en el reclutamiento de más personas para potenciar voluntariado y diversificar el perfil de las personas asociadas, sobre todo de hombres y de jóvenes.

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

Villena es una ciudad con un rico movimiento asociativo, promovido y vivido sobre todo por mujeres. Aunque existe cierta colaboración y comunicación entre las asociaciones y el Ayuntamiento, en concreto con la Concejalía de Participación Ciudadana y con cada una de las áreas relacionadas con su actividad, no se conoce en profundidad las asociaciones que realmente existen. Se posee un listado de 180 asociaciones pero se desconoce si todas ellas siguen existiendo o no (en los registros oficiales sólo existe el alta pero no la baja). Se recomienda actualizar datos y registrar número y perfil de integrantes, mail, etc., así como fomentar una mayor comunicación e intercolaboración con ellas. También es necesario potenciar que integren en sus valores, misión, visión y comunicación la inclusión del enfoque de género y la gestión de la diversidad. Se observa que su perfil de diversidad tanto en personas asociados/as como respecto a las que participan de sus actividades es mayoritariamente de mujeres (entre el 60% y el 70% como dato aproximativo). Tan sólo el 20% de las asociaciones encuestadas tiene en cuenta variables de diversidad en el reclutamiento de personal voluntario y miembros asociados. Se considera que conocer orientación sexual, nacionalidad, religión, etc. no es importante que es vulnerar la intimidad. No hay conciencia de lo importante que es conocer y atender estas diversidades existentes en la ciudadanía desde la diversidad. Es necesario, por tanto, sensibilizar sobre la urgencia de gestionar la diversidad, incluirla en sus datos y tenerla en cuenta en sus acciones, promoviendo el equilibrio de diversidad en personas asociadas y participantes (teniendo en cuenta los intereses de cada asociación). Se observa que los hombres sí se involucran en asociaciones relacionadas con su rol de género (deportivas, empresariales, etc.) y mucho menos en causas sociales. Lograr que un mayor número de hombres participen del tejido social es básico para promover también su empoderamiento y un cambio de actitudes y creencias (prejuicios sexistas, homófobos, ante la diversidad funcional, etc.). Promover la solidaridad entre ellos, así como entre la juventud es un indicador clave para potenciar igualdad y felicidad. Como una de las asociaciones comenta, dar y sentirse útil aportando a la comunidad es un regalo que potencia la autoestima y el sentido de propósito desde la actitud de servicio.

Realizan diversos tipos de actividades, sobre todo sensibilización, asistencia e intervención directa con colectivos, reivindicación de derechos, formación, charlas y programas de ocio.

No se dispone de los datos de la Junta Central de Fiestas ni de las comparsas de Moros y Cristianos (no respondieron al cuestionario). Sería importante conocer la composición de las mismas para poder comprender mejor su realidad interna y velar por el cumplimiento de la igualdad y la diversidad.

Dicen usar un lenguaje inclusivo, pero tras observar sus comentarios y realizar una mirada sobre algunos de sus documentos, dípticos y pósters se observa que desconocen lo que es realmente un lenguaje inclusivo. Consideran que el genérico masculino es correcto. Por ello, es básico realizar sensibilización y formación para que esta realidad cambie y las propias asociaciones sean promotoras de igualdad desde sus eslóganes, campañas, actividades, etc.

Reclaman una mayor colaboración con el Ayuntamiento y un mejor conocimiento por parte de éste de sus actividades y necesidades. Se propone un centro de asociaciones como medida que favorecería el intercambio de información entre ellas y un mejor trabajo en red, además de apoyo económico y otras cuestiones como agilizar los trámites burocráticos de permisos.



Autentico



ÁREA 7

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Entre lo deseable y la realidad de cada día, hay una distancia que se sigue manteniendo y que perjudica al conjunto de la sociedad, tanto en sus niveles de felicidad como en el aprovechamiento de todo su potencial de mujeres, hombres y otras identidades emergentes. La organización familiar es hoy distinta de la considerada tradicionalmente. Sus integrantes son variados, diversos, plurales y sus ocupaciones, aspiraciones y espacios también. Así pues hoy en día las mujeres desarrollan trabajos en el espacio público junto a los hombres, el número de hogares donde trabajan los dos miembros va en aumento, se incrementa el número de familias monoparentales y monomarentales, la edad de nuestra población es cada vez mayor y consecuentemente también su grado de dependencia y de necesidad de atención, la baja natalidad condicionada por la dificultad para conciliar se convierte en un problema económico y social que preocupa a los gobiernos, a lo que se añade el descenso de las coberturas sociales por la crisis y la presión de los modelos de organización del trabajo en las empresas (largas jornadas, escasa flexibilidad, disponibilidad total...). Todo ello dificulta a hombres y mujeres, y especialmente a las mujeres, a hacer compatibles los tiempos que pueden dedicar a la familia, el empleo, el deporte, al ocio... La experiencia y los datos nos muestran que las tareas y responsabilidades del hogar y la familia siguen siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres, manteniéndose estructuras de organización familiar y social no válidas ni acordes con el progreso y las aspiraciones de una sociedad global y justa. Estas circunstancias retienen a las mujeres en el tradicional papel de agente cuidador, que debe doblar su jornada y convertirse en "malabarista del tiempo", reforzándose las barreras para ella como trabajadora y en su desarrollo de carrera, y a la vez, alejando a los hombres de su desarrollo íntegro, como padre, hijo, ser autónomo y corresponsable.

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres. Los comentarios habituales que se suelen oír cuando se trata el tema de la corresponsabilidad son: *"La desigualdad es cosa de otros tiempos, hoy todos tenemos las mismas oportunidades". "Por supuesto que 'ayudo' a mi mujer en casa". "Es que a ellas se les da mejor". "Mi compañero lo intenta, pero al final tengo que ser yo la que pone orden"...* Comentarios que esconden sexismo ambivalente como ya hemos visto, tanto en los hombres como en las mujeres. Frente a estas manifestaciones subjetivas y generalizadas, serán los datos objetivos de estadísticas los que nos muestren que en este momento el reparto de tareas y responsabilidades en el ámbito privado del hogar no es equitativo (tanto a nivel nacional como local como veremos después).

Por ello, hablamos de la necesidad de corresponsabilidad personal y social; así como de conciliar vida privada/laboral y de medidas de conciliación en el ámbito de las organizaciones. El concepto conciliación trabajo/familia o vida privada se ha entendido de diversas maneras. Conciliación, en sentido estricto, se refiere a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la vida privada o familia y al trabajo. En un sentido amplio, se refiere al disfrute y desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para sí. Por ello, conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar la felicidad, el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo y desarrollo personal.

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. Las medidas de conciliación se han dirigido fundamentalmente a las mujeres, contribuyendo a que se considere como un *"problema exclusivo de las mujeres"*. La falta de corresponsabilidad y las dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral, contribuyen a sostener la discriminación laboral y salarial de las mujeres y constituyen una de sus principales barreras para su empoderamiento personal y profesional. En el caso de la sociedad suponen una importante pérdida de talento que lastra la competitividad empresarial y dificulta el progreso económico y social. La corresponsabilidad social implica una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que supone el desarrollo de una nueva cultura organizacional desde la gestión de la diversidad y la promoción de la felicidad y la igualdad. Por ello, esta cuestión debe ser abordada desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades que es uno de los principios rectores de las políticas europeas, de la legislación comunitaria, así como de la Estrategia Europea para el Empleo.

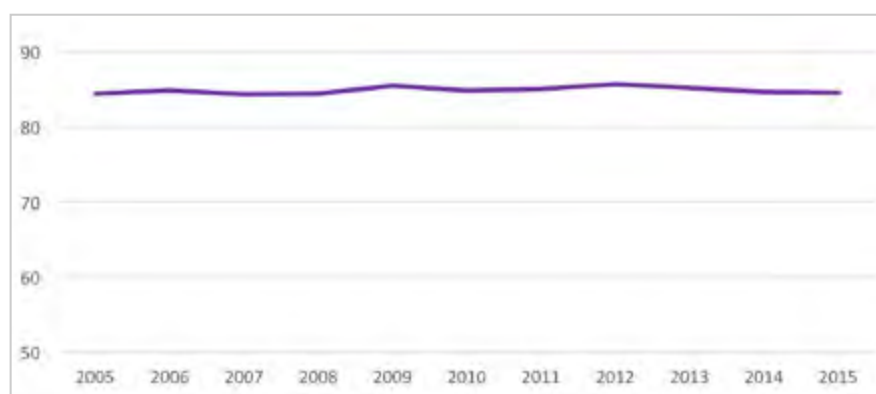
Es importante conocer las consecuencias en la vida de las personas, pero también para la sociedad en su conjunto para ser conscientes del alcance del problema y para buscar soluciones que vayan a la raíz del mismo. No se trata de ayudar a las mujeres para que puedan trabajar y *"llevar el hogar"*, sino de repartir tareas y responsabilidad para que tanto hombres como mujeres disfruten y ejerzan los mismos derechos y obligaciones. Las consecuencias de la ausencia de corresponsabilidad y conciliación en datos según el Mº de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad (2016):

- La tasa de actividad es del 53,64% en el caso de las mujeres y un 65,13% en el caso de los hombres. En Villena se ha inferido que es del 60%-65%
- Hay 1.997.800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares frente a tan solo 130.800 hombres. En Villena esta situación es similar tal y como se constató en el Diagnóstico del I Plan de Igualdad.
- Cada año 380.000 mujeres abandonan el mercado de trabajo frente a 14.000 hombres.
- El 60% de los contratos a jornada parcial se firmaron por mujeres. La misma cifra que en Villena.
- 206.037 mujeres hacen uso del permiso de maternidad (98% de los casos) frente a 4.309 hombres (que solicitan el mismo permiso). No existen datos de Villena.
- El número de procesos por paternidad entre enero y septiembre de 2016 ha sido de 184.093, lo que supone un aumento de sólo el 2,65% respecto al mismo periodo del año pasado. No existen datos de Villena.

- El 90% de las excedencias por cuidado de hijos/as y enfermos son pedidos por mujeres. No existen datos de Villena.
- Las mujeres dedican al día 4 horas y 29 minutos al trabajo doméstico (actividades de mantenimiento del hogar) frente a 2 horas y 32 minutos que dedican los hombres. Además las mujeres dedican 2 horas y 22 minutos al cuidado de hijos/as frente a 1 hora y 46 minutos los hombres. En Villena, como veremos a continuación, ellas dedican unas 3 horas al día al trabajo doméstico y ellos, la mitad, 1 hora y media aproximadamente (sin contar el tiempo dedicado a los hijos/as que será similar al dato español).
- Cerca del medio millón de mujeres emplean a la atención de familiares dependientes el equivalente a una jornada laboral (40 horas semanales) durante 4-8 años.
- Existe incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares. El 33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas.
- La falta de conciliación tiene un enorme impacto sobre la natalidad. El 44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido hijos/as y el 58% de las mujeres que residen en España asegura que tener hijos/as representa un obstáculo para la vida profesional.
- La conciliación sigue siendo una cuestión de mujeres. Cuando una mujer no puede conciliar:
 - Cuenta con otras mujeres de la familia. El 70% de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuida a sus nietos/as mientras los padres y madres trabajan. Aproximadamente la mitad dedican más de 4 horas diarias a este cuidado.
 - Contrata a otra mujer.

No existen datos en lo que respecta a los permisos de paternidad y maternidad para Villena. En el siguiente gráfico se puede ver que más del 80% de las personas que solicita la excedencia por cuidado de familiares en España son mujeres. Las cifras no han variado mucho en 10 años...

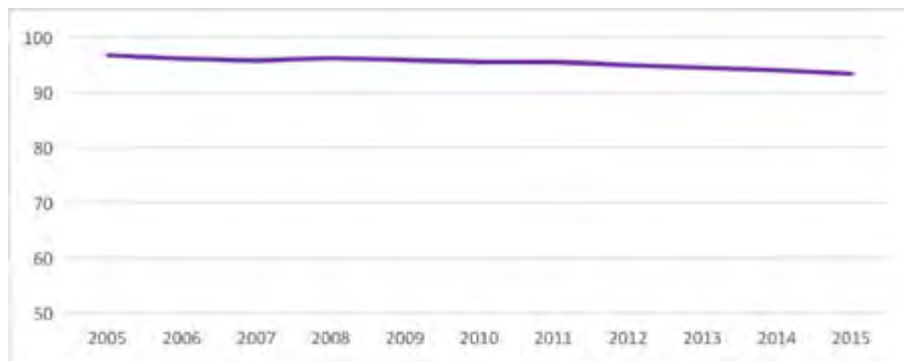
Gráfico 258. Evolución del porcentaje de mujeres que pide excedencia por cuidados de familiares.



Fuente Instituto de la Mujer

Si ponemos la atención sobre la excedencia por cuidado de hijos/as se comprueba que las mujeres son las que más la solicitan, siendo el 90%. En el último decenio se ha reducido mínimamente el porcentaje, y aún así las mujeres son la inmensa mayoría de las personas que cuidan hijos e hijas.

Gráfico 259. Excedencia por cuidado de hijos/as. Porcentaje de mujeres sobre el total de excedencias.



Fuente Instituto de la Mujer



7. 1. Usos del tiempo en Villena

Para comprender la compleja relación que se produce entre lo reproductivo y lo productivo, el Diagnóstico FID analiza los usos del tiempo de la ciudadanía respecto a horas que se dedican al trabajo productivo y al reproductivo, a fin de ver si la división sexual del trabajo está presente en el municipio de Villena.

En lo que a las horas que se dedican al día al trabajo remunerado, es decir, al que queda al margen de la reproducción en el hogar, las diferencias entre mujeres y hombres en Villena no son significativas. Ambos dedican una media de unos 232 minutos al día, es decir, 4 horas de trabajo. Este dato incluye los períodos de descanso diario y semanal de la jornada laboral (35h-40h). La persona queer no trabaja, estudia.

Gráfico 260. Minutos dedicados al día al trabajo remunerado por identidad de género.

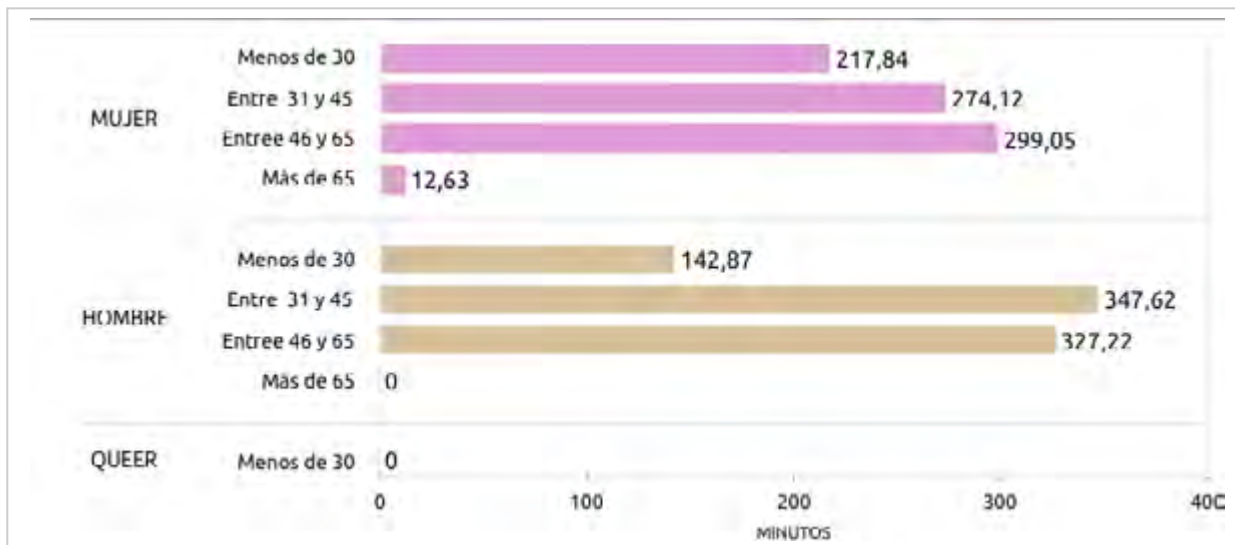


Fuente Cuestionario 1

Las diferencias de género se observan al analizar los datos por edad. Las personas jóvenes y las mayores trabajan menos horas que las edades comprendidas entre los 31 años y los 65 años. Aún así, se observa que las mujeres de menos de 30 años trabajan más horas que los hombres de esa edad (veíamos en el Área de Economía que las jóvenes comienzan antes a trabajar que los jóvenes; y que las mujeres jubiladas siguen trabajando, mientras que los hombres jubilados no).

En la franja de edad de 31 años a 45 años las mujeres trabajan de media cerca de una hora menos que los hombres (5 horas frente a 6 horas), dato que puede corresponder al mayor número de contratos a tiempo parcial y a que abandonan el trabajo para dedicarse al trabajo no remunerado.

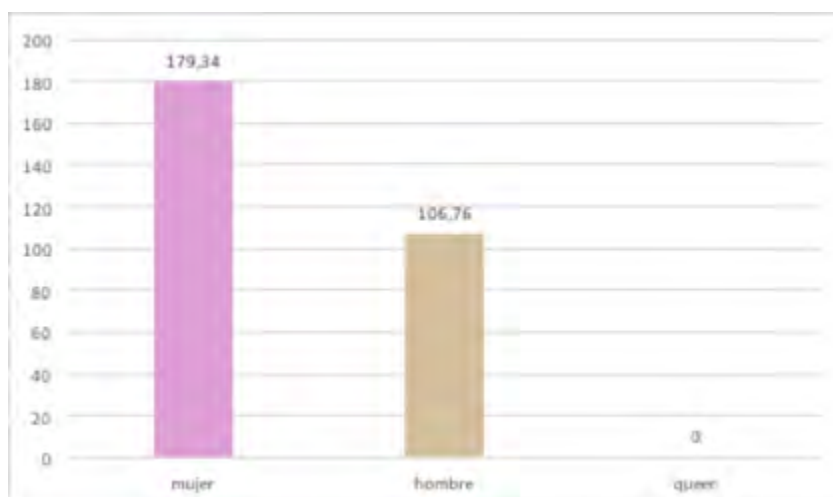
Gráfico 261. Minutos dedicados al día al trabajo remunerado por identidad de género y edad.



Fuente Cuestionario 1

Las mujeres realizan al día una hora más de trabajo no remunerado que los hombres, en concreto 73 minutos más que ellos. Ellas dedican unas 3 horas al día al trabajo doméstico y ellos, la mitad, 1 hora y media aproximadamente. La persona queer no realiza trabajo doméstico. Se confirma que la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres permanece en Villena. Ellas trabajan más en el ámbito privado y ellos en el público.

Gráfico 262. Minutos dedicados al día al trabajo no remunerado en el hogar por identidad de género.



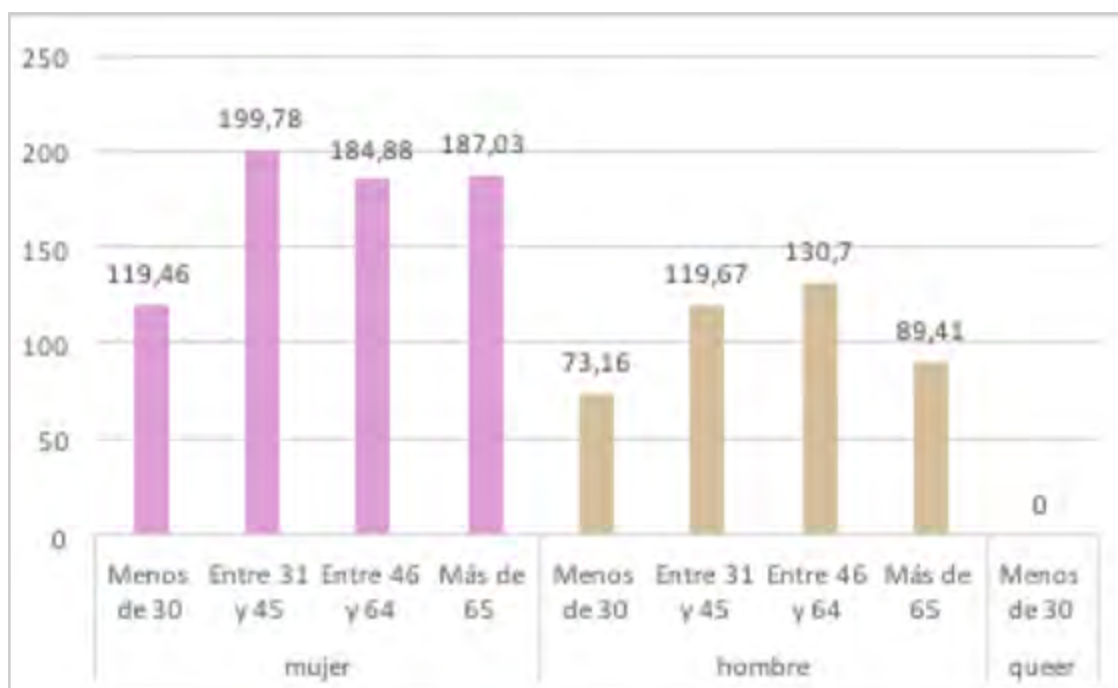
Fuente Cuestionario 1

Por edades sigue observándose en todos los tramos que las mujeres se ocupan en mayor medida de las tareas domésticas. La mayor brecha de género respecto a corresponsabilidad se da en las personas de la tercera edad. Las mujeres de más de 65 años son las que más tiempo dedican a las tareas del hogar de forma no remunerada en relación con los hombres de su misma edad (1h y media de diferencia a favor de las mujeres). Las mujeres y hombres de

menos de 30 años muestran la menor diferencia en minutos, aunque es de 45' a favor de las primeras. Recordemos que la edad media del primer matrimonio e hijo/a está por encima de los 30 años en España. Por tanto, son personas jóvenes que participan en la corresponsabilidad familiar o que se ocupan de las tareas en sus propias casas. Muy pocos hombres y mujeres de esta edad conviven en pareja.

En las edades de convivencia en pareja (31 años a 64 años) la diferencia entre mujeres y hombres aumenta. Las primeras realizan trabajo doméstico no remunerado una media de una hora o hora y media más que los hombres. La mayor brecha se da en las edades de 31 años a 45 años (hora y media más las mujeres).

Gráfico 263. Minutos dedicados al día al trabajo no remunerado en el hogar por identidad de género y edad.



Fuente Cuestionario 1

Reparto de Tareas

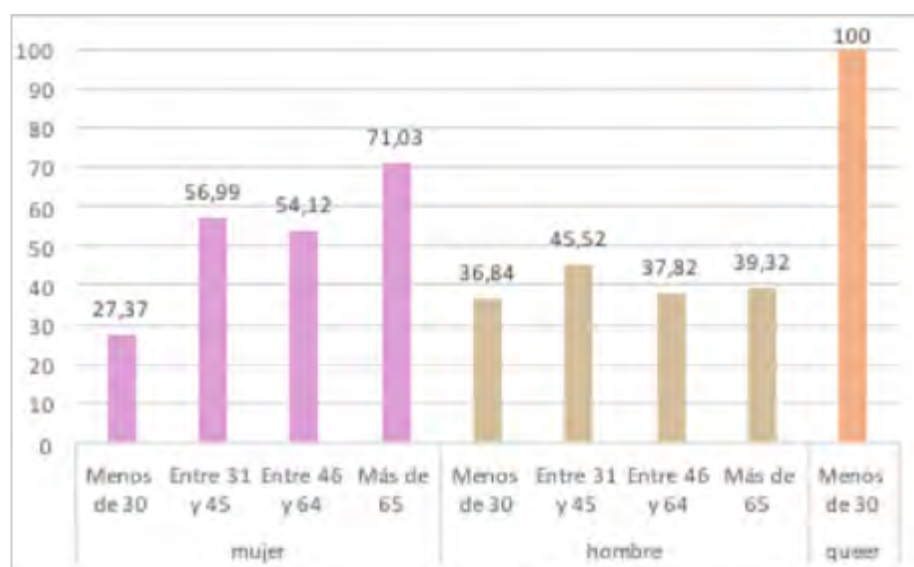
Resulta llamativo comprobar que después de ver la diferencia entre hombres y mujeres por minutos de trabajo no remunerado en el hogar, el porcentaje de las tareas que afirman realizar unas y otros es bastante equilibrado. Ellas afirman que realizan el 54% y ellos el 41% (13% de diferencia). La persona queer afirma en esta ocasión que realiza ella misma las tareas.

Gráfico 264. Porcentaje tareas del hogar que realiza uno/a mismo/a por identidad de género.



Por edades, son de nuevo las mujeres de más de 65 años las que afirman que realizan el mayor porcentaje de tareas con el 71% de las mismas. A mayor edad menor corresponsabilidad en el trabajo doméstico. El resto de edades muestran diferencias de entre el 30% y el 12%. Los chicos de menos de 30 años dicen realizar más porcentaje que las chicas de su edad. Obviamente, la tendencia a disfrazar el dato es evidente. Los hombres parecen adjudicarse en esta cuestión más porcentaje que cuando se les ha preguntado por sus usos del tiempo.

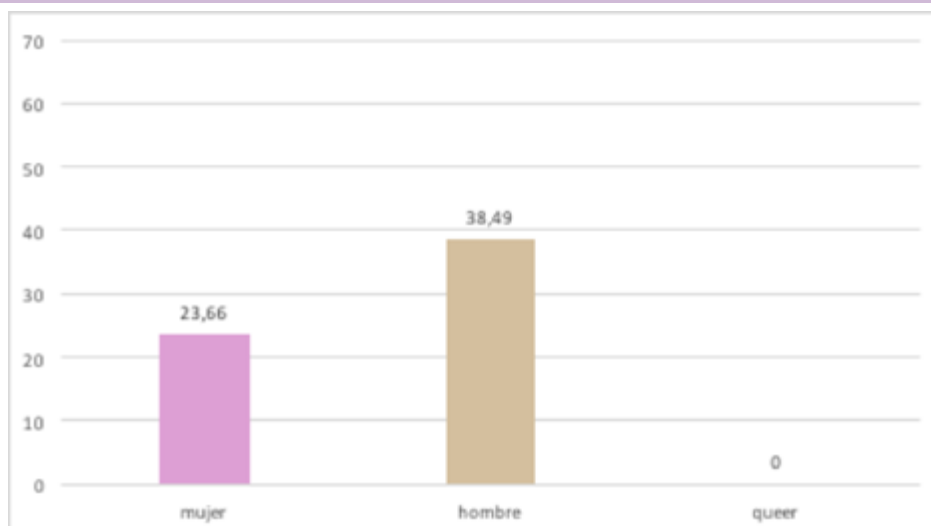
Gráfico 265. Porcentaje tareas hogar que realiza uno/a mismo/a por identidad de género y edad.



Fuente Cuestionario 1

En este sentido, también es llamativo comprobar que al preguntar por el porcentaje de trabajo doméstico que realiza la pareja, los hombres digan de media que las mujeres realizan el 50% de las tareas, mientras que las mujeres afirman que sus parejas realizan el 23% de las tareas. La persona queer no tiene pareja.

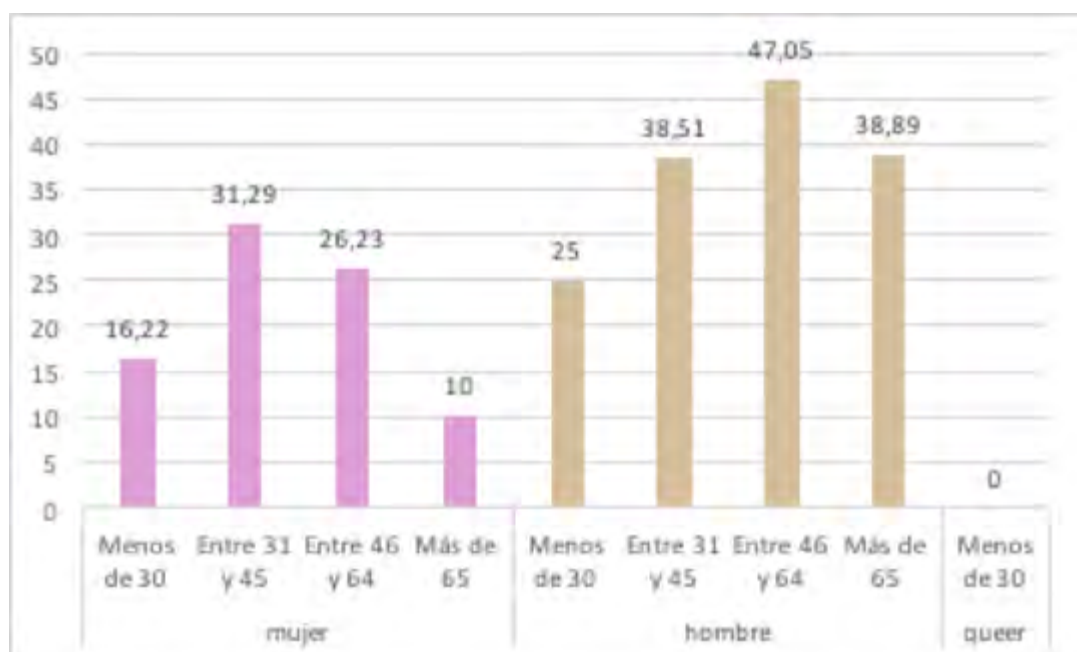
Gráfico 266. Porcentaje tareas hogar que realiza la pareja por identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

Destaca que las mujeres de más de 65 años afirman que sus parejas realizan el 10% de las tareas, mientras que ellos manifiestan que sus parejas aportan el 38% del trabajo doméstico en el hogar común.

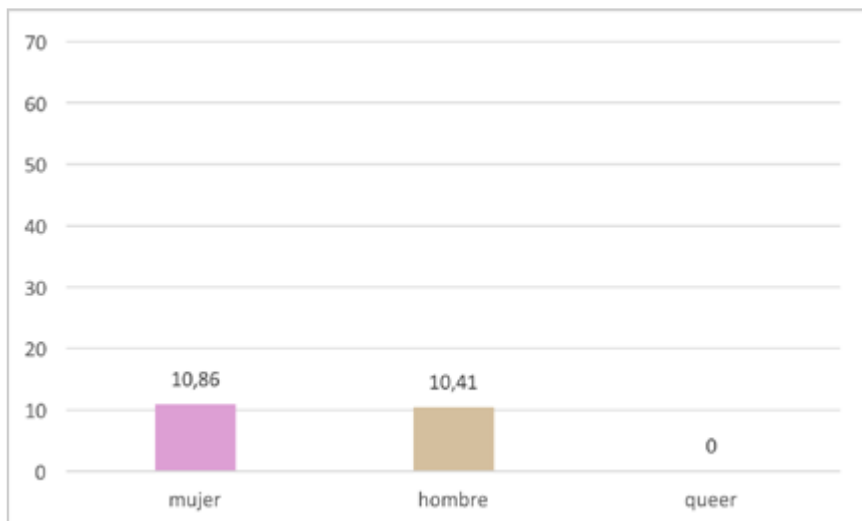
Gráfico 267. Porcentaje tareas hogar que realiza la pareja por identidad de género y edad.



Fuente Cuestionario 1

Tanto en el caso de los hombres como de las mujeres existen otras personas que realizan el 10% de las tareas del hogar de media. Éstas son hijos/as, familiares y personas externas.

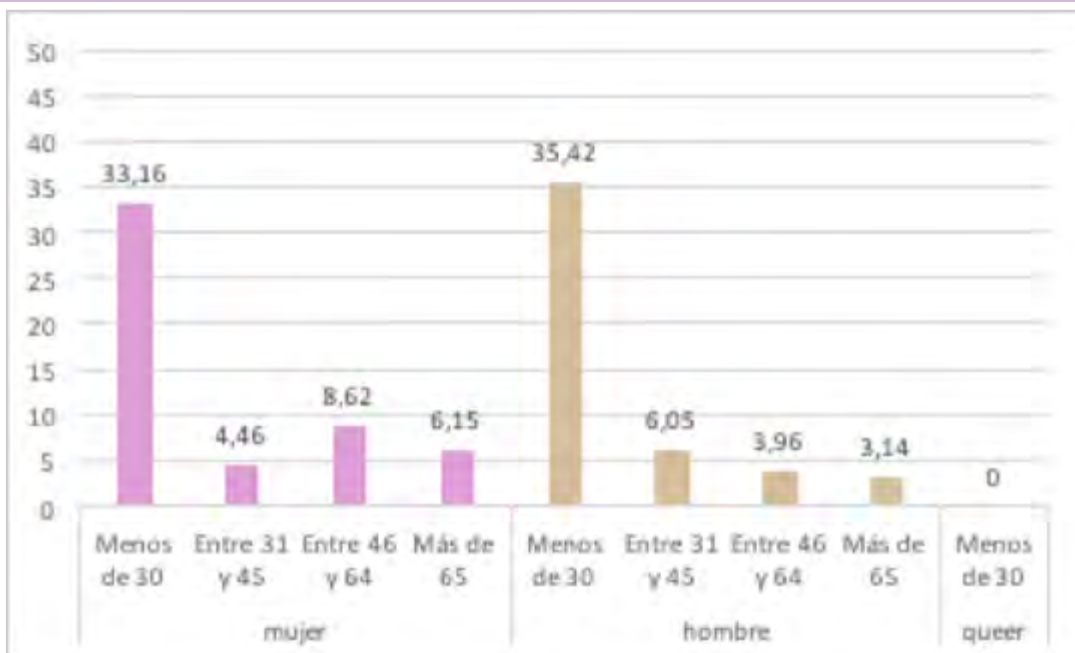
Gráfico 268. Porcentaje tareas hogar que realizan otras personas por identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

Al analizar el ítem por edades se observa que las personas menores de 30 años son las que más porcentaje presentan. Volvamos a recordar que la fecundidad y la nupcialidad son tardías en España, por ello inferimos que se están refiriendo a sus progenitores (sospechamos según los datos anteriores que son fundamentalmente las madres).

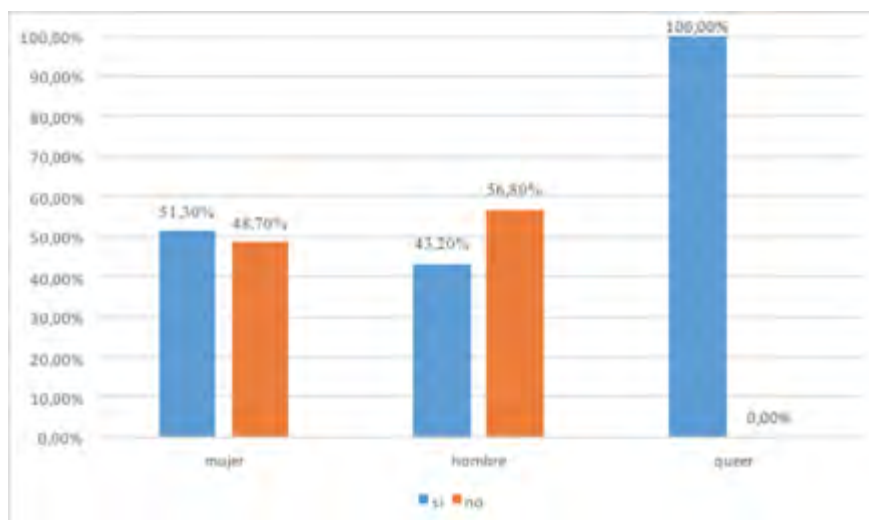
Gráfico 269. Porcentaje tareas hogar que realizan otros por identidad de género y edad.



Fuente Cuestionario 1

Entre el 43% y el 50% de las personas encuestadas disponen de una ayuda externa para realizar las tareas domésticas en el hogar.

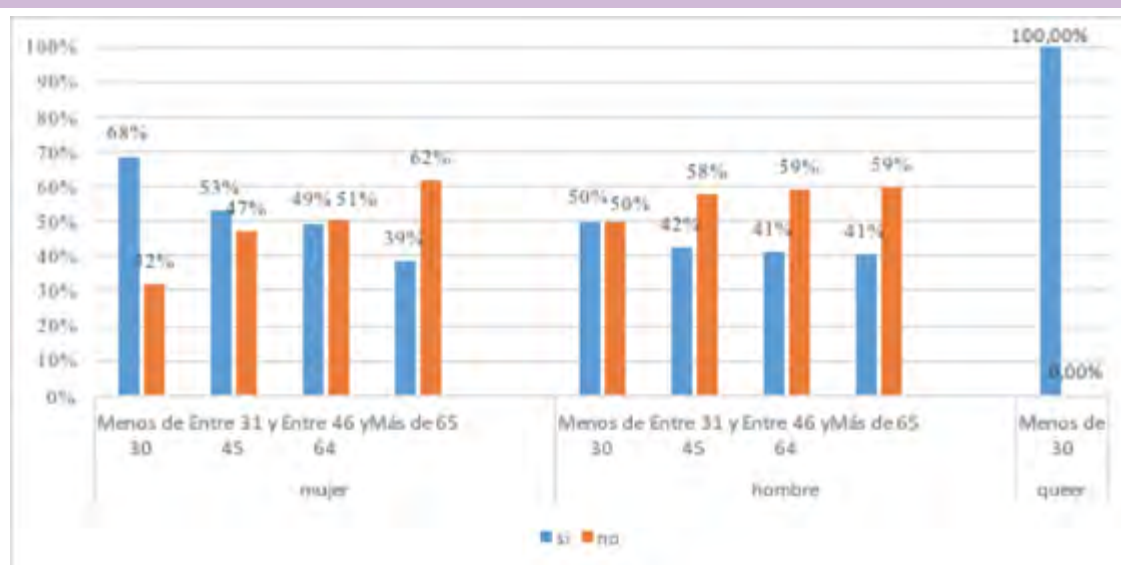
Gráfico 270. Porcentaje de personas según dispongan o no de ayuda externa por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

En términos generales, las personas menores de 30 años son las que afirman en mayor proporción disponer de ayuda externa, mientras que las mujeres de más de 65 años son las que disponen de menor ayuda. Este último dato es importante porque son personas de avanzada edad que están realizando las tareas del hogar. Las mujeres de estas edades son las que estadísticamente sufren con más frecuencias accidentes domésticos. Entre los hombres, la única diferencia se presenta entre los menores de 30 años. En el resto de las edades el 40% dispone de ayuda externa frente al 50% de los más jóvenes.

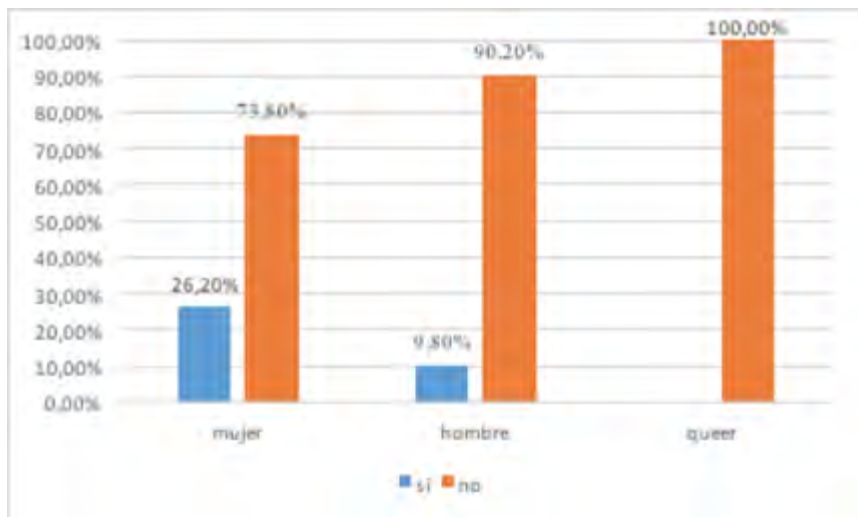
Gráfico 271. % de personas según dispongan o no de ayuda externa por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

Tan sólo el 26% de las mujeres de Villena tienen ayuda externa remunerada para las tareas del hogar, frente al 9% de los hombres. La persona queer no dispone de la misma.

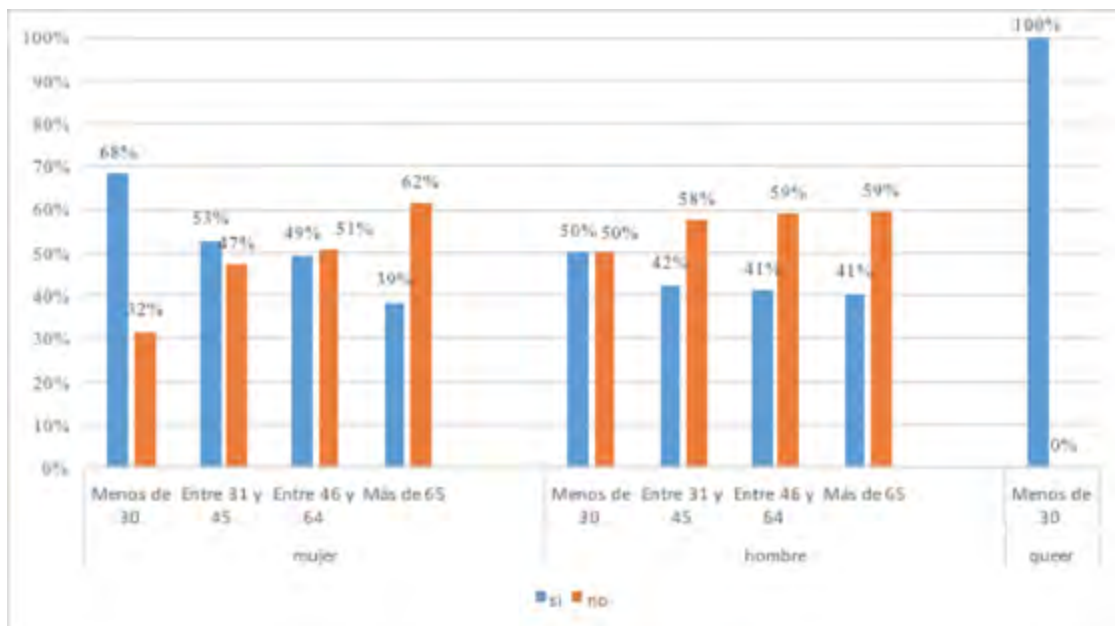
Gráfico 272. % de personas según dispongan o no de ayuda externa remunerada por identidad de género



Fuente Cuestionario 1

Los tramos de edad más jóvenes, sobre todo entre las mujeres son las que más ayuda externa contratan. La cifra desciende al aumentar la edad. Suponemos que existe una brecha generacional respecto a la corresponsabilidad. Las mujeres más mayores se dedican más al trabajo reproductivo no remunerado que las más jóvenes, además tal vez de contar con menos ingresos para costear la ayuda externa y contar con más apoyo de familiares.

Gráfico 273. % de personas según dispongan o no de ayuda externa remunerada por identidad de género y edad



Fuente Cuestionario 1

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

Los datos muestran que las mujeres siguen cargando con las responsabilidades familiares y el trabajo doméstico. Las consecuencias de la ausencia de corresponsabilidad y conciliación en datos según el Mº de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad (2016) y el Diagnóstico FID son:

- La tasa de actividad es del 53,64% en el caso de las mujeres y un 65,13% en el caso de los hombres. En Villena se ha inferido que es del 60%-65% en la muestra encuestada.
- Hay 1.997.800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares frente a tan solo 130.800 hombres. Cada año 380.000 mujeres abandonan el mercado de trabajo frente a 14.000 hombres. En Villena esta situación es similar tal y como se constató en el Diagnóstico del I Plan de Igualdad. Las mujeres abandonan sus trabajos al casarse y tener hijos/as.
- El 60% de los contratos a jornada parcial en España y en Villena se firmaron por mujeres.
- 98% de los permisos de maternidad son solicitados por mujeres. No existen datos de Villena.
- El número de procesos por paternidad en 2016 supone un aumento de sólo el 2,65% respecto al año 2015. No existen datos de Villena.
- El 90% de las excedencias por cuidado de hijos/as y enfermos son pedidos por mujeres. No existen datos de Villena.
- En Villena, mujeres y hombres dedican al trabajo remunerado una media de unos 232 minutos al día, es decir, 4 horas de trabajo.
- Las mujeres dedican al día 4 horas y 29 minutos al trabajo doméstico (actividades de mantenimiento del hogar) frente a 2 horas y 32 minutos que dedican los hombres. Además las mujeres dedican 2 horas y 22 minutos al cuidado de hijos/as frente a 1 hora y 46 minutos los hombres. En Villena, ellas dedican unas 3 horas al día al trabajo doméstico y ellos, la mitad, 1 hora y media aproximadamente (sin contar el tiempo dedicado a los hijos/as que será similar al dato español).
- La mayor brecha de género respecto a corresponsabilidad se da en las personas de la tercera edad. A mayor edad menor corresponsabilidad en el trabajo doméstico. Las mujeres de más de 65 años son las que más tiempo dedican a las tareas del hogar de forma no remunerada en relación con los hombres de su misma edad. Ellas afirman realizar el 70% de las tareas. El porcentaje de las tareas que afirman realizar mujeres y hombres de entre 30 años y 64 años dista en un 13%. Ellas afirman que realizan el 54% y ellos el 41%.
- Los hombres de Villena dicen de media que sus parejas realizan el 50% de las tareas, mientras que las mujeres afirman que sus parejas realizan el 23% de las tareas. Las mujeres de más de 65 años afirman que sus

parejas realizan el 10% de las tareas, mientras que ellos manifiestan que sus parejas aportan el 38% del trabajo doméstico

- Cerca del medio millón de mujeres emplean a la atención de familiares dependientes el equivalente a una jornada laboral (40 horas semanales) durante 4-8 años.
- Existe incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares. El 33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas.
- La falta de conciliación tiene un enorme impacto sobre la natalidad. El 44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido hijos/as y el 58% de las mujeres que residen en España asegura que tener hijos/as representa un obstáculo para la vida profesional.
- La conciliación sigue siendo una cuestión de mujeres. Cuando una mujer no puede conciliar busca ayuda externa.
 - En Villena, entre el 43% y el 50% de las personas encuestadas disponen de una ayuda externa para realizar las tareas domésticas.
 - Normalmente se cuenta con otras mujeres de la familia. En España, el 70% de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuida a sus nietos/as mientras los padres y madres trabajan. Aproximadamente la mitad dedican más de 4 horas diarias a este cuidado.
 - Contrata a otra mujer. En Villena, tan sólo el 26% de las mujeres encuestadas tiene ayuda externa remunerada para las tareas del hogar, frente al 9% de los hombres. Son las mujeres jóvenes las que más contratan ayuda externa. Existe una brecha generacional respecto a la corresponsabilidad. Las mujeres más mayores se dedican más al trabajo reproductivo no remunerado que las más jóvenes, además de contar con menos ingresos para costear la ayuda externa y contar con más apoyo de familiares.

Aún queda mucho por hacer para tratar de equilibrar responsabilidades y que mujeres y hombres puedan disfrutar de los mismos derechos y oportunidades a nivel personal/familiar y laboral. Las pérdidas de talento femenino son incommensurables e inaceptables dadas las exigencias de una socioeconomía global y diversa. En la actualidad existen leyes que impulsan medidas que pretenden facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, empresas que implantan medidas y una sociedad cada vez más “corresponsable” y sensibilizada pero queda un largo camino por recorrer. El éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad radica en su universalización, es decir, se aplican tanto a trabajadores como a trabajadoras, ya que su finalidad es promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Por el contrario, si estas medidas van dirigidas tan solo a las mujeres, se perpetuarán los efectos perversos, la discriminación y, las empresas seguirán percibiendo que el hecho de contratar a una mujer conlleva más costes. Los beneficios que se obtienen por la aplicación de las medidas de conciliación son muchos. Entre otros, se podrían enumerar los siguientes:

- el aumento de la productividad
- la retención y captación del talento
- la reducción del absentismo laboral
- la mejora del ambiente del trabajo
- el aumento de la implicación de la plantilla
- la reducción de la rotación de los trabajos y los costes de reincorporación
- la obtención de bonificaciones derivadas de su aplicación
- mejora de la imagen de las empresas ante su plantilla, proveedores, clientela y la sociedad en general (lo que en el ámbito de la responsabilidad social corporativa puede conllevar a su denominación como “empresa familiarmente responsable”). La imagen de la empresa repercutirá positivamente en los resultados comerciales de la misma.
- potenciación de la felicidad y la salud tanto a nivel de las personas como de las organizaciones con costes de retorno muy elevados.

Es recomendable pues la elaboración, impulso y desarrollo de políticas y medidas que fomenten y sensibilicen en materia de conciliación del trabajo y de la vida personal y privada/familiar y de la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares tanto entre la ciudadanía como entre las empresas e instituciones. Se recomienda también analizar la implantación de medidas de conciliación en las empresas de Villena, potenciarla y premiarla.





ÁREA 8

VIOLENCIA, VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El concepto de violencia ha recibido diferentes definiciones con divergencias según disciplinas y miradas. Resulta fundamental en este apartado aclarar los conceptos clave del Diagnóstico FID. Qué es violencia; violencia física, psicológica y sexual; violencia doméstica; violencia directa/indirecta; violencia cultural; violencia estructural; auto-violencia; violencia de género y violencia contra las mujeres. La forma más restringida de entender la violencia supone identificarla con actos de agresión física entre personas concretas. De esta manera, podríamos definir **violencia física** como (Rojas, 1995):

“Uso intencionado de la fuerza física en contra de un semejante con el propósito de herir, abusar, robar, humillar, dominar, ultrajar, torturar, destruir o causar la muerte”.

Esta forma de entender la violencia excluye otras manifestaciones violentas de carácter no estrictamente físico, pero cuya gravedad es frecuentemente destacada por las propias víctimas, como puede ser el caso de la **violencia psicológica**:

“Agresión desde la comunicación verbal o no verbal que genera daño psicoemocional sin que sea necesaria la violencia física”. Por ejemplo, intimidaciones, humillaciones, indiferencia, bloqueo, etc. con un fuerte impacto en la autoestima y libre expresión de las personas.

Ambos tipos de violencia se unen en el caso de la violencia sexual, definida por la OMS como:

“Actos que van desde el acoso verbal a la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación a la fuerza física. Se incluyen la violación en el matrimonio o en citas amorosas; violación por desconocidos o conocidos; violación sistemática, por ejemplo en conflictos armados; esclavitud sexual y prostitución, insinuaciones sexuales no deseadas o acoso sexual; y matrimonio o cohabitación forzados”

Estos tipos de violencia pueden darse en diferentes contextos como el doméstico y familiar (violencia doméstica), laboral (mobbing o acoso laboral por razón de sexo y otras variables de diversidad), educativo (bullying), sanitario (como la violencia obstetricia en el parto, la cual deshumaniza y minimiza a las mujeres durante todo su proceso de embarazo, parto, postparto y lactancia), etc.

Desde los análisis para la felicidad, la igualdad y la gestión de la diversidad, es más adecuado ampliar el concepto de violencia para incluir otras expresiones de la misma. Por ejemplo, para Susan George (2001) famosa activista social, **violencia** sería:

“Todo aquello que impide que la gente satisfaga sus necesidades fundamentales: alimentación, vivienda, vestido y también dignidad”.

En esta misma línea, se sitúan los planteamientos de Johan Galtung (1995, 1997), para quien la violencia consistiría en amenazas evitables contra la satisfacción de las necesidades humanas básicas, disminuyendo el nivel real de satisfacción de las necesidades por debajo de lo que sería potencialmente posible. Además de las necesidades de subsistencia, incorpora las necesidades de bienestar, identidad y libertad. Es decir, la **violencia** atenta contra la felicidad de las personas. Para el autor:

“La violencia está presente cuando las personas se ven influidas de tal manera que sus realizaciones efectivas, somáticas y mentales están por debajo de sus realizaciones potenciales. De modo que cuando lo potencial es mayor que lo efectivo, y ello es evitable, existe violencia”.

Como ya vienen diciendo desde hace siglos diversas tradiciones filosóficas hasta las actuales aportaciones de la psicología cuántica, la psicología positiva, el PNL, la neurociencia..., la realidad externa es creada por nuestro sistema de creencias o programación mental. Somos, por tanto, creadores y creadoras de nuestra realidad individual y colectiva. Es decir, somos en realidad muy poderosos y poderosas. Nuestro potencial es infinito. Sin embargo, la programación mental que recibimos desde el Patriarcado nos hace creer lo contrario, es decir, que somos seres limitados a merced de un poder superior y de un destino determinado de manera externa y no interna. Por ello, siguiendo la definición anterior sufrimos violencia en la medida en que somos influidos e influidas por el sistema de tal manera que *“nuestras realizaciones efectivas, somáticas y mentales están por debajo de nuestro potencial”*. Uno de los principales sesgos es el de género, el cual como veremos después, podemos definir como violencia de género.

La creencia en la “separación” y la dualidad con diferente valoración es el precepto fundamental del Patriarcado (Yo/realidad, Yo/divinidad, Yo/otro, cuerpo/mente, hombre/mujer, masculinidad/feminidad, heterosexual/homosexual...). Por ello, la discriminación y la desigualdad son la base del Patriarcado, el cual es por definición violento puesto que se apoya en un modelo de relación jerárquica de dominación/sumisión desde el poder “sobre”, la lógica ganar/perder, el miedo, el sexismo y otros prejuicios (racismo, homofobia, esteticismo, edadismo...), la misoginia y el androcentrismo (negando el valor de la feminidad con todas sus competencias y cualidades).

En base al impacto de las jerarquías establecidas por el Patriarcado, Galtung (1995) distingue tres formas de violencia interrelacionadas: violencia directa/indirecta, violencia estructural y violencia cultural.

La **violencia directa** es aquella violencia, física y /o psicológica con una relación causa-efecto visible en forma de conductas. La **indirecta**, por el contrario, se ejerce y sufre de forma sutil y aparentemente imperceptible. Los/las agentes y destinatarios/as de la violencia pueden ser tanto una persona, como un grupo, el propio Estado o una institución.

La **violencia estructural** hace referencia a situaciones de desigualdad, explotación, discriminación y marginación:

“Si la gente pasa hambre cuando el hambre es objetivamente evitable, se comete violencia, como sucede en las relaciones sociales y económicas mundiales tal como están organizadas”.

La **violencia cultural** puede entenderse desde dos puntos de vista. Por un lado, con este término se hace referencia al ataque contra los rasgos culturales y la identidad colectiva de una comunidad o grupo. Por otra parte, también es violencia cultural todos aquellos valores o justificaciones que permiten y fomentan las distintas formas de violencia directa/indirecta y estructural. En definitiva, violencia cultural son las creencias o actitudes (programación mental) que promueven, legitiman y justifican la violencia en sus formas directa/indirecta o estructural. La cultura puede conducir a ver la explotación y/o la represión como normales y naturales, o simplemente a no llegar a verlos como tales.

Desde esta perspectiva ampliada definimos la violencia como (Sarrió, 2015):

“Un proceso generador de daño físico, psicológico, sexual, económico, social, político, judicial, sanitario, educativo... Una acción ejercida en un instante o a lo largo del tiempo por una persona, estructura o institución que tiene el objetivo de ejercer control, dominar, someter o ejercer poder sobre una persona, colectivo, grupo, nación, etc., atentando contra su potencial ilimitado y diverso, derechos fundamentales y felicidad (satisfacción de necesidades primordiales incluida la dignidad y libertad personal). La violencia es lo contrario de la libertad, siendo el miedo y el desempoderamiento la consecuencia y la causa de la misma”.

Todas las personas (mujeres, hombres y nuevas identidades transgénero) sufrimos violencia directa/indirecta, estructural y cultural en la medida en que sufrimos explotación, discriminación y marginación en cotas diferentes en base a nuestras características de diversidad, siendo evitable. A la vez, se bloquea nuestro potencial e identidad diversa desde las creencias que promueven y legitiman la violencia.

Y aún podemos ampliar más el concepto... ¿La violencia sólo se ejerce contra otro/a? ¿O también puede ejercerse hacia uno/a mismo/a? Un elemento que no suele contemplarse es la violencia propia, la **auto-violencia**. Cuando reprimimos la expresión libre de nuestra identidad, ideas o valores, nos decimos no soy capaz o no miramos al espejo y no nos gustamos estamos siendo violentas/os hacia nosotras/os mismas/os. Cuando una mujer muere por anorexia está siendo auto-violenta. Cuando un hombre muere por correr en la carretera y ser el más rápido o por negarse a usar un arnés en una obra está siendo auto-violento. Es muy importante considerar que la auto-violencia es uno de los elementos más desempoderantes que existe.

¿Por qué violentamos y nos auto-violentamos? Porque creemos y actuamos en base a unos modelos y valores aprendidos violentos y por miedo. Tenemos miedo de no cumplir con el modelo de éxito que la sociedad dictamina que debemos lograr. Tenemos miedo de no ser aceptados/as, reconocidos/as y pertenecer al grupo de referencia. En definitiva, desde una autoestima lastimada por sistema, tenemos miedo de no ser amados/as. Generamos violencia y nos auto-generamos violencia porque nos la creemos y así la convertimos en realidad.

Estas violencias tienen como causa y efecto la **violencia de género**. Siguiendo con las definiciones anteriores, la socialización realizada desde nuestro sistema social es “**violenta**”, puesto que el potencial de las persona (mujeres y hombres y otras diversidades) es mucho mayor que el que se nos permite desarrollar al separarnos e inhibir el desarrollo de un género u otro en base al sexo. Nacemos con una gran diversidad de cualidades (masculinas y femeninas) dispuestas a ser desarrolladas. Sin embargo, la socialización limita nuestras posibilidades encorsetándonos en identidades y roles complementarios a partir de la educación desde unos modelos que hemos de seguir. Por tanto, la **violencia de género**:

“Es la violencia que el sistema patriarcal ejerce sobre mujeres y hombres en distintas formas y grados limitando nuestro potencial diverso en base al sistema sexo/género, así como la auto-violencia que nos generamos a nosotros/as mismos/as por intentar cumplir con el mandato de género asignado”.

La escisión hombre/mujer y masculino/femenino nos desempodera al limitar nuestro potencial y libertad como sujetos y sujetas, segregarnos interiormente (en nuestras cualidades) y exteriormente (roles y espacios). El desempoderamiento subjetivo o interno va a tener consecuencias de diversa índole a nivel externo, como las relaciones violentas entre mujeres y hombres y unas estructuras sociales no igualitarias y diversas. Los altos índices de discriminación laboral y salarial, la escasa corresponsabilidad familiar, la sumisión, su escaso acceso a puestos de responsabilidad, su alejamiento de las tecnologías y las profesiones masculinas y otras muchas cuestiones dramáticas (acosos, violaciones, asesinatos, etc.) todavía sitúan a las mujeres en condiciones de alto desempoderamiento y subordinación respecto a los hombres y en toda la estructura social.

Es por ello necesario visibilizar las graves cotas de **violencia contra las mujeres**. La violencia contra las mujeres es el resultado externo de la violencia de género interna existente tanto en hombres como en mujeres. Es la punta del iceberg (violencia directa) creada por la violencia estructural y cultural (creencias patriarcales) unidas al miedo a no cumplir con los mandatos sociales y de género y/o a la necesidad de cumplirlos para ser amados/as.

Frecuentemente los términos “**violencia de género**” y “**violencia contra las mujeres**” son usados de modo indistinto. Sin embargo, según la ONU, UNWomen y OMS, el término “**violencia basada en género**” se refiere a aquella dirigida contra una persona (mujer u hombre) en razón del género que él o ella tiene, así como de las expectativas sobre el rol que deba cumplir en una sociedad o cultura. Aunque los hombres y los niños también la sufren, la violencia basada en el género pone de relieve la relación entre el estado de subordinación femenina en la sociedad y su creciente vulnerabilidad respecto a la violencia, por ello las mujeres sufren mayores cotas de violencia identificada como “**violencia contra las mujeres**”.

La violencia contra mujeres y niñas es una de las violaciones a los derechos humanos más sistemáticas y extendidas. Está arraigada en estructuras sociales construidas en base al género más que en acciones individuales o acciones al azar; trasciende límites de edad, socio-económicos, educacionales y geográficos; afecta a todas las sociedades; y es un obstáculo importante para potenciar la felicidad, eliminar la inequidad de género y la discriminación a nivel global (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2011).

La “**Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer**” fue aprobada por la ONU en 1993. La misma reconoce la urgente necesidad de una aplicación universal a las mujeres de los derechos y principios relativos

a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos. Esta resolución se considera frecuentemente como un complemento y un refuerzo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Declaración y Programa de Acción de Viena. Refiere los mismos derechos y principios establecidos en instrumentos tales como la Declaración universal de los derechos humanos. Los artículos 1 y 2 expresan la definición más utilizada de **violencia contra la mujer**.

Artículo primero:

Por violencia contra la mujer se entiende *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino (hembra) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”*.

Artículo segundo:

Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

- (a) La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación.
- (b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada.
- (c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.

En 1999 la Asamblea General designó el 25 de noviembre como el *Día internacional por la eliminación de la violencia contra la mujer*.

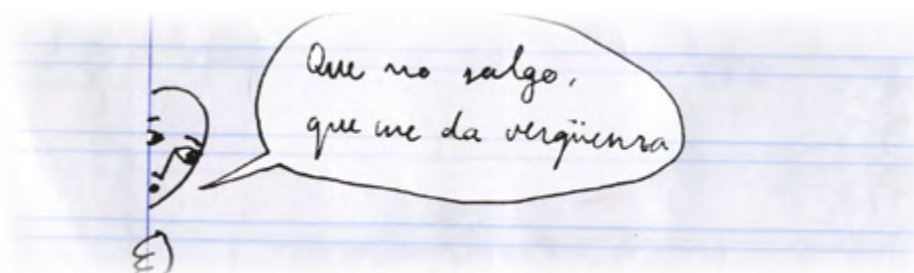
De manera similar, la violencia de género se define en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género (L.O. 1/2004, de 28 de diciembre) como la *“manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges, o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia”*.

La violencia de género es una realidad en prácticamente todas las culturas y sociedades actuales e impregna las relaciones entre mujeres y hombres (incluso la relación de las propias mujeres y los hombres consigo mismas/os), así como las estructuras, ámbitos y espacios socio-económicos existentes (contexto familiar y doméstico, relaciones de pareja, medios de comunicación, escuelas y universidades, instituciones, empresas y organizaciones, iglesias y templos, juegos y actividades de ocio, manifestaciones y productos culturales o industriales, hospitales y centros sanitarios, y un etcétera tristemente largo).

El desarrollo de una cultura de felicidad, paz e igualdad conlleva, por tanto, la eliminación de aquello que en la tradición y en el subconsciente colectivo e individual contribuye a perpetuar y legitimar la cultura de la violencia. Una cultura de la que mujeres y hombres somos víctimas y a la vez responsables. Unas y otros sufrimos distintas formas

de desempoderamiento y violencia sin plantearnos que contribuimos a la construcción de esta realidad violenta y pobre, puesto que nos la **"creemos"** sin cuestionarla (unas/os más que otras/os) y así la convertimos en realidad. Primero en nuestra subjetividad y después a través de nuestras acciones. Puesto que nuestra identidad (creencias y pensamientos) está violentada y se basa en la violencia, la realidad que generamos es violenta, nuestras relaciones lo son y también las estructuras y sistemas que mujeres y hombres creamos. El desequilibrio de género existente a nivel interno en las personas (primacía de la masculinidad o la feminidad en detrimento del complementario) genera el desequilibrio externo a nivel global. La primacía desproporcionada de valores masculinos y la escasa presencia de valores femeninos asociados estereotipadamente a la empatía, la escucha, el cuidado y la actitud de servicio es la causante de este mundo de pobreza, discriminación y violencia.

El diagnóstico FID ha tratado de conocer, a partir de diversos items del Cuestionario 1, hasta qué punto la ciudadanía de Villena (también profesorado y personal del Ayuntamiento) es consciente de la violencia y conoce sus distintas manifestaciones, ha sufrido o sufre violencia, cuál es el perfil de las personas agresoras, y qué zonas considera inseguras. En este apartado se ofrece también una descripción de los casos de violencia contra las mujeres (o violencia de género) existentes en Villena.



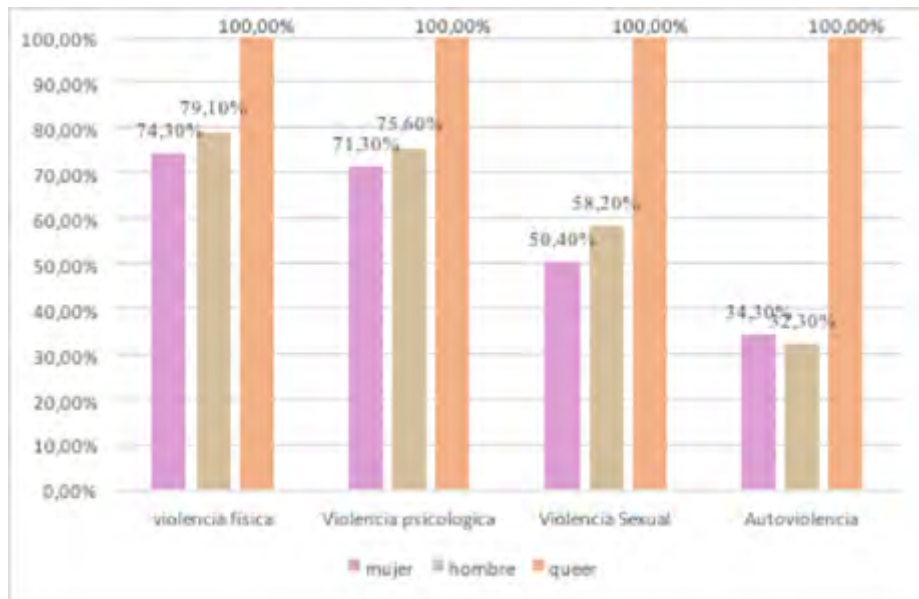
8. 1. ¿Qué es violencia? Identificación de la violencia y sus tipos

Identificar la violencia es sinónimo de empoderamiento y asertividad personal. Las personas que no son conscientes de ella, así como de sus diferentes tipos, es más propensa tanto a ser víctima de ella como a ejercerla con todas las consecuencias derivadas. Este dato es un buen predictor de felicidad, igualdad y libertad personal, así como de cohesión social.

Los datos que se muestran a continuación reflejan un gran desconocimiento de los tipos de violencia. Las cifras son tal altas que nos planteamos si la pregunta ha podido llevar a creer que se preguntaba sobre la violencia sufrida (aunque después hay una pregunta expresa sobre ello y los resultados son menores). Un porcentaje elevado de todas las personas encuestadas, sobre todo de mujeres, no reconoce la existencia de violencia en sus diferentes manifestaciones. El 35,7% de las mujeres no conocen que existe la violencia física, así como el 30% de los hombres. En lo que respecta a la violencia psicológica las cifras son similares, aunque se reconoce menos.

El reconocimiento de la existencia de violencia sexual es superior, aunque insuficiente. Cerca la mitad de las mujeres y el 42% de los hombres no consideran que existe este tipo de violencia. Por otro lado, tan sólo una de cada tres personas, tanto hombres como mujeres, conocen que existe la auto-violencia. La persona queer reconoce todos los tipos de violencia.

Gráfico 274. Identificación de los tipos de violencia muestra global.

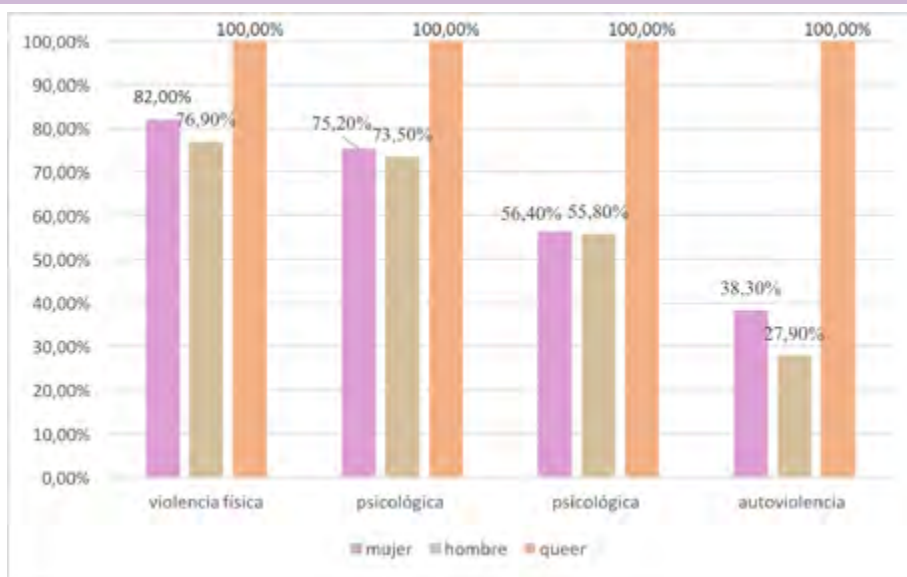


Fuente Cuestionario 1

Analizaremos ahora el conocimiento que los diferentes colectivos encuestados tiene de la violencia y sus manifestaciones (ciudadanía, profesorado, y personal político y técnico).

Entre la ciudadanía hay un mayor conocimiento, en general, de la violencia física que el resto de colectivos (sobre todo que las profesoras). Aún así, un 18% de las mujeres y un 23% de los hombres no la identifica. La violencia psicológica no es conocida por el 25% de las mujeres y el 26,5% de los hombres. La violencia sexual no es reconocida por un 44% de las mujeres y de los hombres. La auto-violencia aún lo es menos, por un 62% de mujeres y un 72% de los hombres.

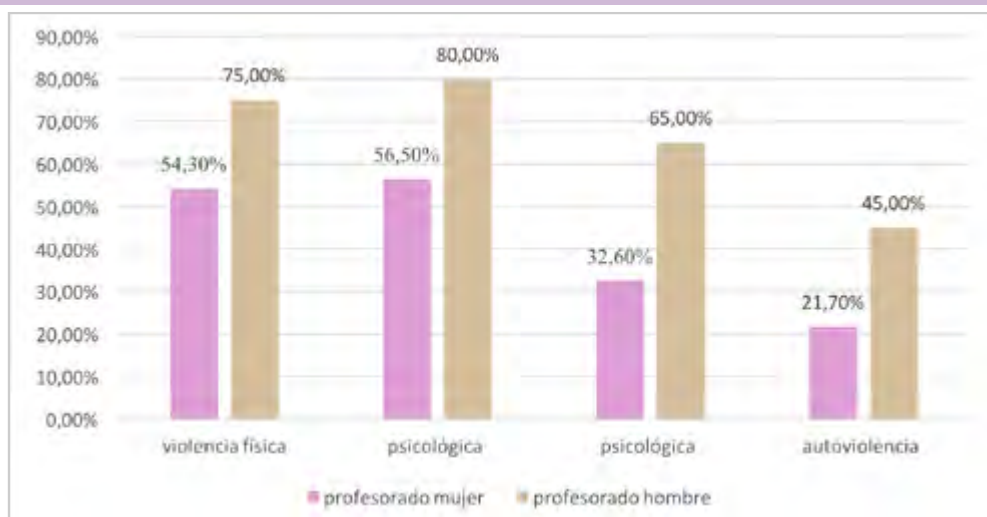
Gráfico 275. Identificación de los tipos de violencia. Ciudadanía.



Fuente Cuestionario 1

Entre el profesorado, en términos generales las mujeres creen que existe menos violencia que los hombres. Cuando se le pregunta al colectivo del profesorado por los tipos de violencia que existen, es importante destacar que el 46,7% de las profesoras considera que no existe violencia física, así como el 25% de los profesores hombres. El 43,5% de las profesoras y el 20% de los profesores no consideran que existe la violencia psicológica. Para el 73% de las profesoras y el 55% de los profesores no existe la auto-violencia.

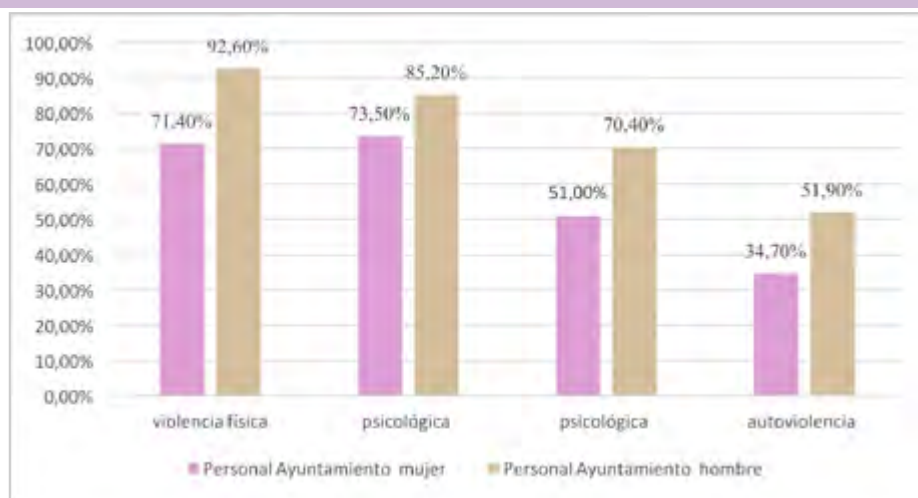
Gráfico 276. Identificación de los tipos de violencia. Profesorado.



Fuente Cuestionario 1

Entre las personas que están vinculadas con el Ayuntamiento (tanto personal técnico como político), un 28,6% de las mujeres no identifica la violencia física frente al 7,4% de los hombres. En lo que respecta a la violencia psicológica, un 26,5% de mujeres y un 14,8% consideran que no existe. Entre los dos colectivos se produce el mismo efecto, el porcentaje del no reconocimiento aumenta respecto a la auto-violencia con el 73,3% entre las mujeres y el 48,1% entre los hombres (cifras similares al profesorado).

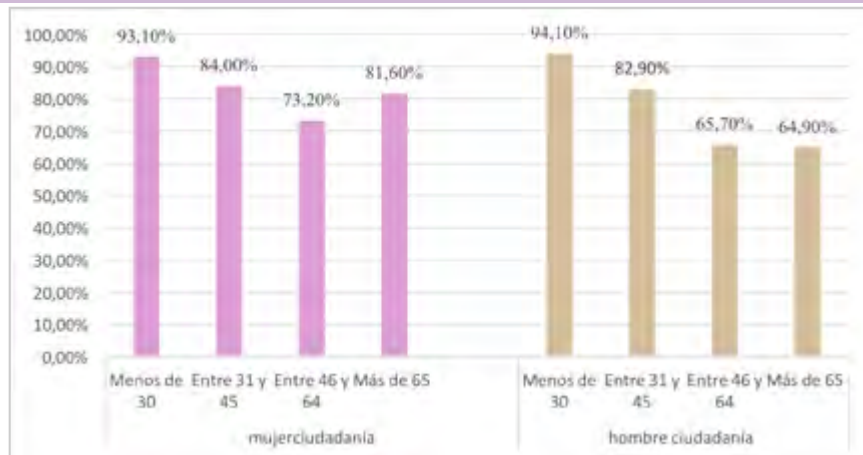
Gráfico 277. Identificación de tipos de violencia. Personal del Ayuntamiento.



Fuente Cuestionario 1

Al analizar por edades¹⁵ la identificación de la violencia física del colectivo compuesto por la ciudadanía, se observa que a menor edad mayor conocimiento sobre todo entre los hombres. Así entre los hombres y las mujeres de menos de 30 años, sólo el 6%-7% considera que no existe la violencia física. Resulta de interés ver que las mujeres de entre 46 años y 65 años la identifica en menor medida que las mujeres de mayor edad. El porcentaje más elevado de desconocimiento es el de los hombres de 65 años, entre los que el 35% no considera que existe la violencia física.

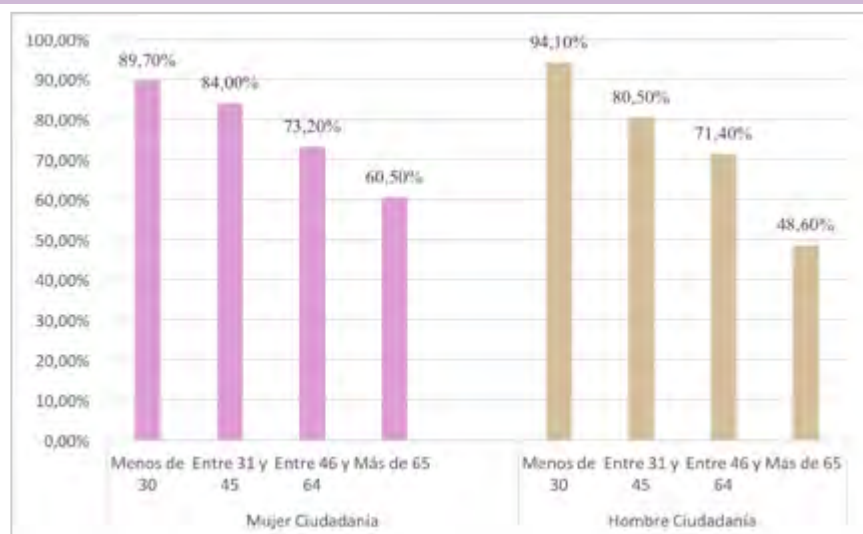
Gráfico 278. Consideración de que existe violencia física. Ciudadanía por identidad de género y edad.



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta a la violencia psicológica de nuevo entre las personas más jóvenes es entre quienes existe una mayor sensibilidad hacia la violencia. Los hombres menores de 30 años son los que considera en mayor medida que la violencia psicológica existe, mientras que entre los mayores de 65 años el 51% considera que no existe. Las mujeres jóvenes identifican menos que sus coetáneos la violencia psicológica (un 10% no la reconoce), seguido del resto de edades en porcentajes que oscilan desde el 16% al 39,5% las de mayor edad).

Gráfico 279. Consideración de que existe la violencia psicológica. Ciudadanía por identidad de género y edad.

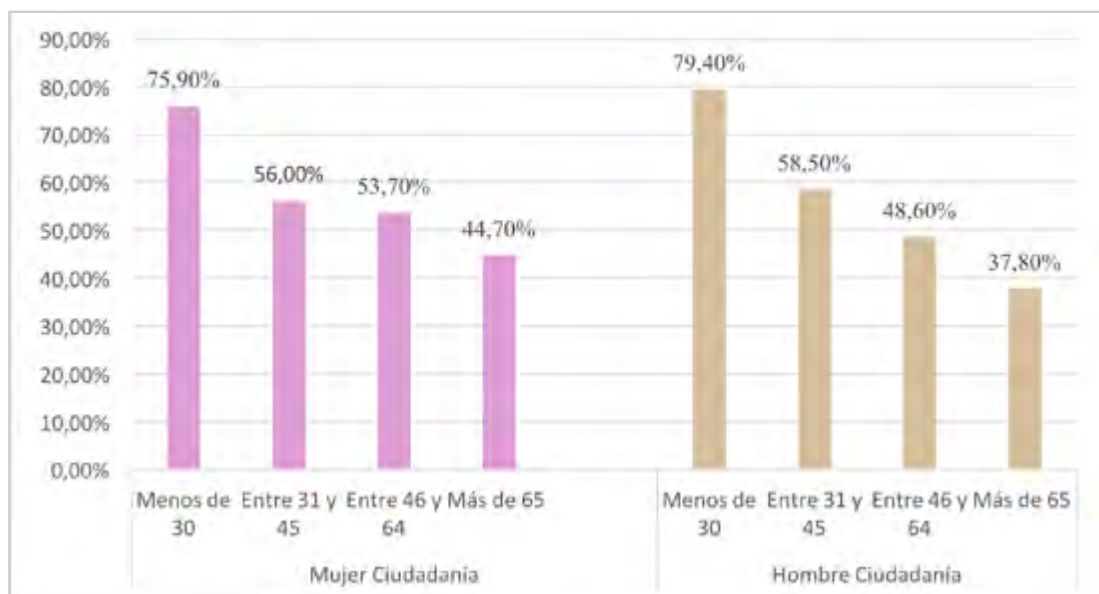


Fuente Cuestionario 1

15 Se ha desestimando el análisis para el profesorado y el personal del Ayuntamiento al tener las personas encuestadas rangos de edad similares.

Es alarmante que el 79% de los hombres jóvenes no reconocen la violencia sexual y un 35% de las mujeres menores de 30 años. Porcentajes elevados se dan tanto en mujeres como en hombres de edades superiores. Entre los hombres de más de 65 años, el 62,2% de los mismos considera que no existe la violencia sexual.

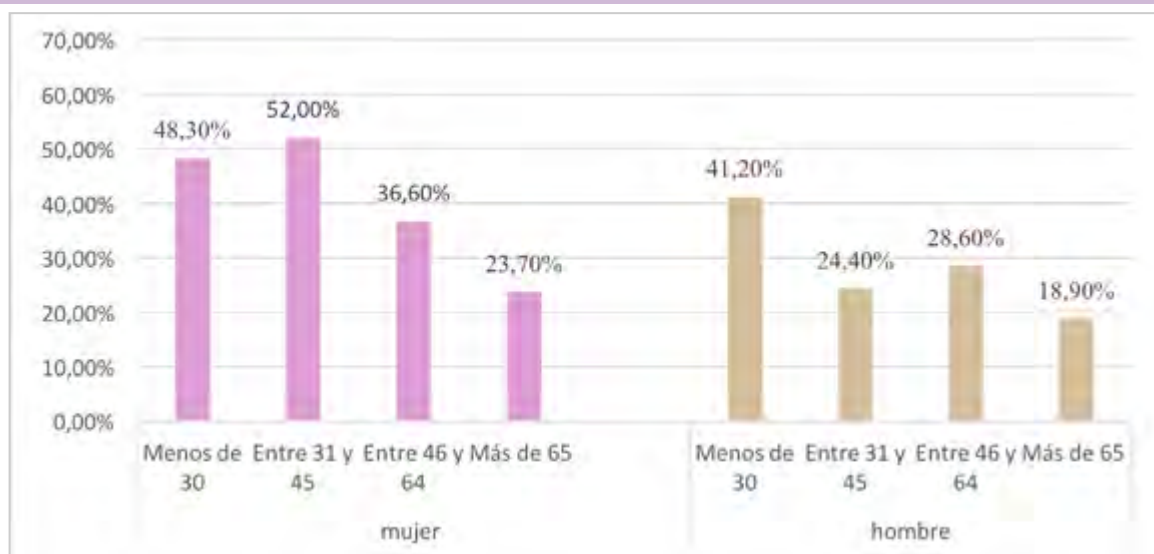
Gráfico 280. Consideración de que existe la violencia sexual. Ciudadanía por identidad de género y edad.



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta a la auto-violencia se refleja un bajo reconocimiento en todas las edades. Las mujeres la reconocen más que los hombres.

Gráfico 281. Consideración de que existe la auto-violencia. Ciudadanía por identidad de género y edad.



Fuente Cuestionario 1

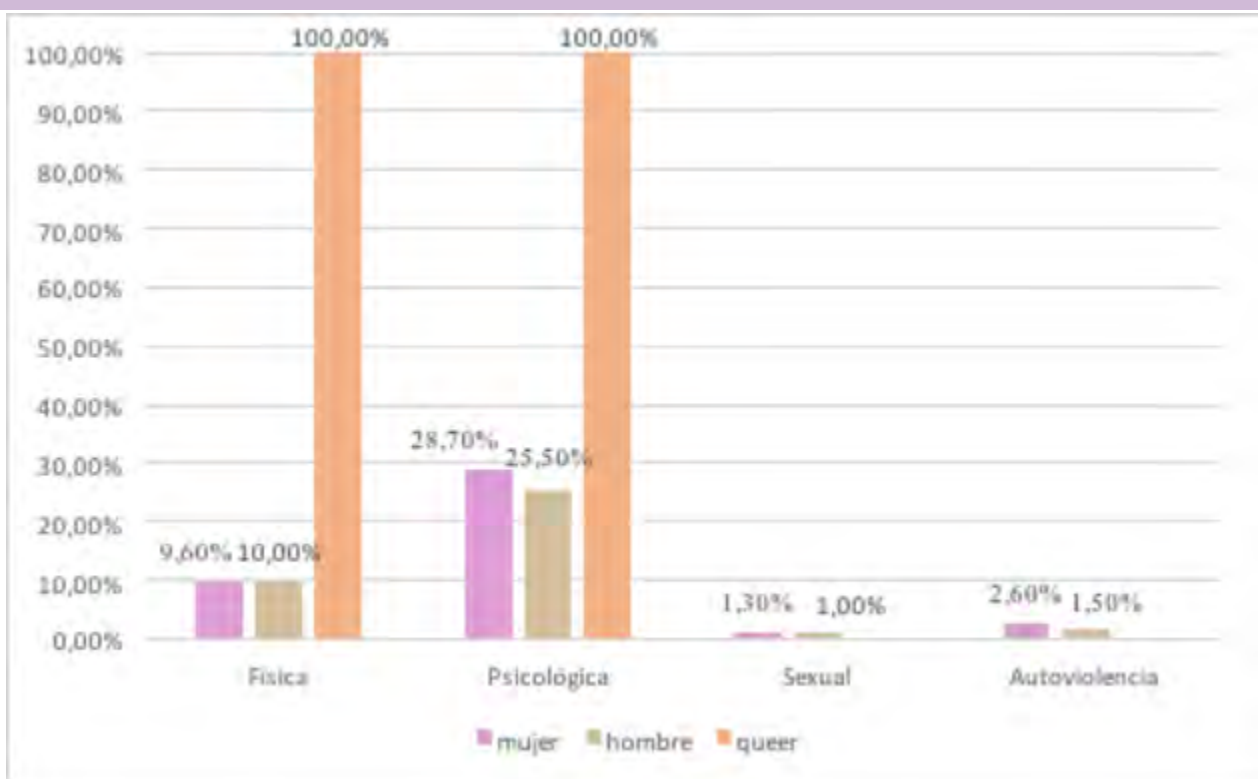
8. 2. ¿Quién sufre violencia y de qué tipo?

Un gran indicador de felicidad e igualdad es contar con una sociedad libre del sufrimiento de cualquier tipo de violencia. Los informes realizados sobre violencia por organismos internacionales como la ONU o la OMS ponen de manifiesto que las mujeres, niñas y niños son quienes más violencia sufren a nivel mundial¹⁶. Sin embargo, es necesario también visibilizar la violencia que sufren los hombres a manos, principalmente, de otros hombres (como veremos en un apartado posterior).

Conocer en qué medida la ciudadanía villenense ha sufrido o sufre violencia es primordial para el Plan FID. Puesto que no existe un reconocimiento amplio de los tipos de violencia, los datos siguientes han de tomarse como una aproximación, teniendo que considerar desgraciadamente que seguramente las cifras sean más altas.

Al menos 1 de cada 10 mujeres y hombres han sido víctimas de violencia física (10%), y 1 de cada 4 mujeres y hombres ha sido víctima de violencia psicológica, más mujeres que hombres (29% y 25% de la muestra). En lo que respecta a las víctimas de violencia sexual el 1,3% de mujeres y el 1% de hombres la han sufrido. Sospechamos que no consideran violencia sexual los acosos, coherciones, etc. Sólo el 2,6% de las mujeres reconocen su auto-violencia y el 1,5% de los hombres. La persona queer afirma haber sufrido violencia física y psicológica.

Gráfico 282. Tipos de violencia sufrida por identidad de género.

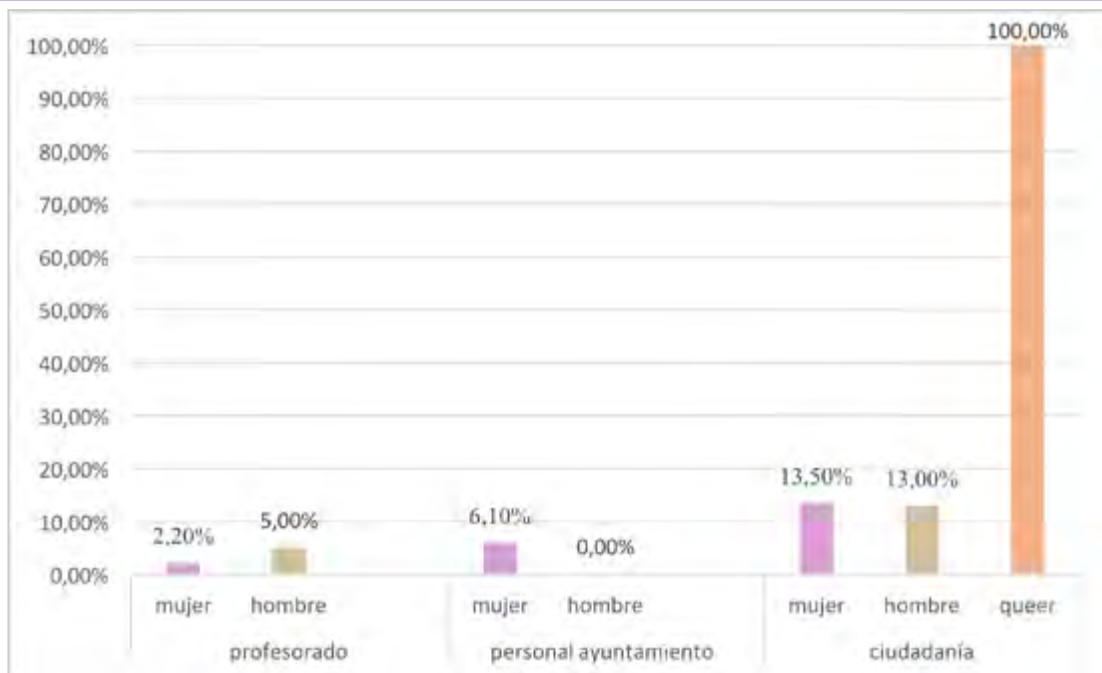


Fuente Cuestionario 1

16 <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

Se observa que es la ciudadanía quienes han sufrido mayor violencia física. No existe una diferencia de género significativa en este colectivo, puesto que las mujeres afirman haber sufrido violencia física en un 13,5% de los casos y los hombres en un 13%. La persona queer afirma que ha sufrido violencia física. Entre las personas que componen el Ayuntamiento (personal político y técnico), los hombres no han sufrido violencia física, pero sí el 6,1% de las mujeres. Entre el profesorado la situación se invierte y el 6% de los hombres afirman que padecen o han padecido violencia física, y entre las mujeres el 2% de los casos.

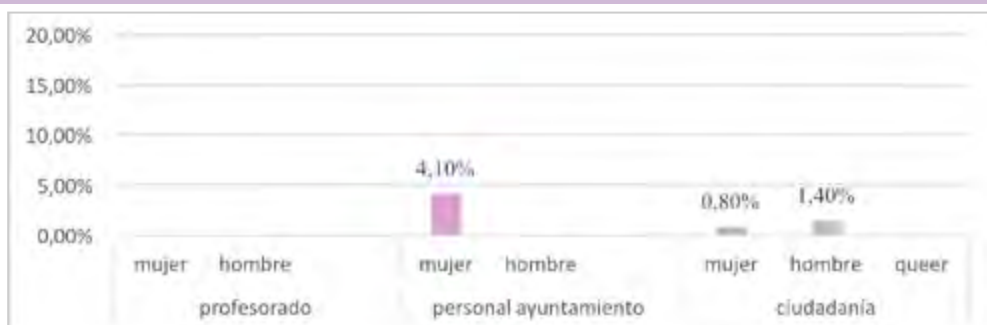
Gráfico 283. Violencia física sufrida por identidad de género y colectivo.



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta a la violencia sexual, es destacable que el 4% de las mujeres que del Ayuntamiento la han sufrido. Entre el profesorado no hay ningún caso. Entre la ciudadanía más hombres (1,4%) que mujeres (0,8%) expresan haberla sufrido.

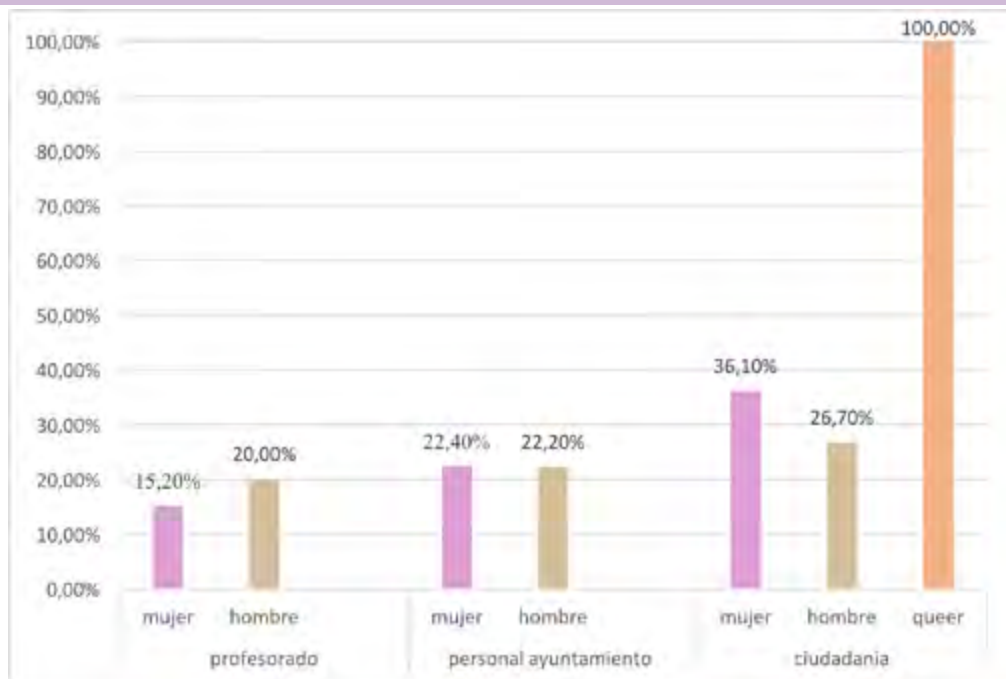
Gráfico 284. Violencia sexual por identidad de género y colectivo.



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta a la violencia psicológica, resulta importante destacar que cerca del 36% de las mujeres de la ciudadanía afirma que la ha sufrido, frente al 26,7% de los hombres (cifra también alta). En lo que respecta al resto de colectivos, entre el personal del Ayuntamiento tanto el 22% de los hombres como el de las mujeres afirman que han sufrido violencia psicológica. Entre el profesorado las cifras son inferiores. El 15% de las mujeres han sufrido violencia psicológica, frente al 20% de los hombres.

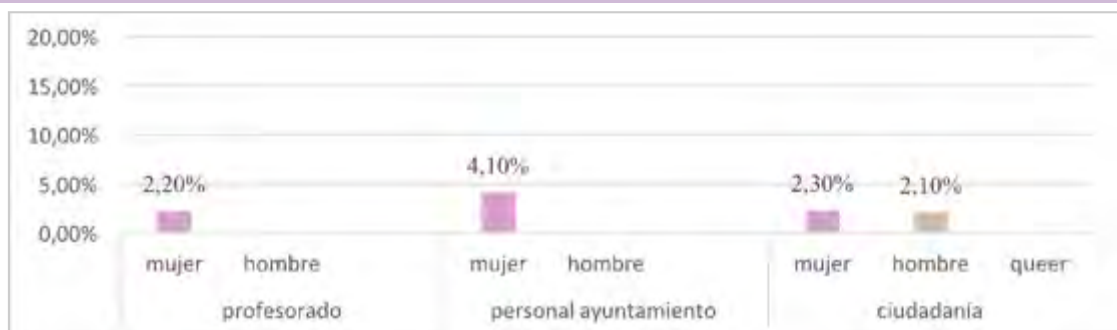
Gráfico 285. Violencia psicológica sufrida por identidad de género y colectivo.



Fuente Cuestionario 1

Las mujeres son más conscientes de la auto-violencia que los hombres. El 4,1% de las mujeres del Ayuntamiento, el 2,3% de las mujeres de la ciudadanía y el 2,2% de las profesoras reconoce su auto-violencia. En lo que respecta a los hombres, sólo el 2,1% de los que componen el colectivo de la ciudadanía afirman vivirla o haberla vivido.

Gráfico 286. Auto-violencia por identidad de género y colectivo.



Fuente Cuestionario 1

8. 2. 1. Casos y perfil mujeres víctimas de violencia de género en Villena

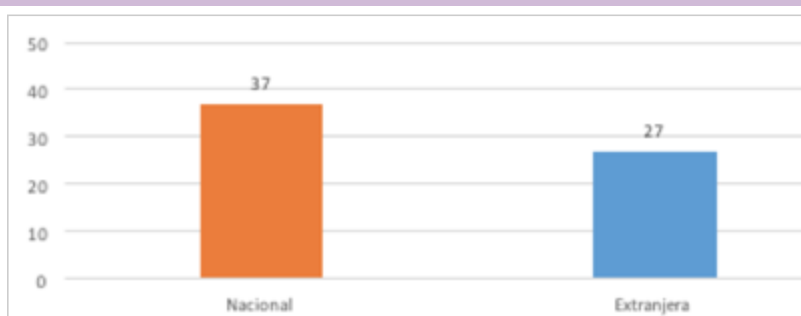
En España en 2016 hubo 44 mujeres asesinadas (6 en la Comunidad Valenciana, una con mayor número) y en el primer trimestre de 2017 ya son 16 (3 en la Comunidad Valenciana). Desde 1999 han sido un total de 1.107. Se trata de una pandemia con graves consecuencias para la sociedad en su conjunto, de la que no se escapa Villena.

A continuación se presentan los datos de denuncias-casos de violencia de género contra mujeres en Villena relativos al año 2015 y primer trimestre de 2016. Los datos entre unas fuentes y otras oscilan, ya que las mujeres acuden a distintas instancias en búsqueda de ayuda, protección y realización de denuncias. Se sospecha que sólo el 40% de las mujeres buscan ayuda en familiares u otras personas, sólo el 10% acude a la policía y denuncian a sus parejas; cuatro de cada cinco mujeres asesinadas no había denunciado, y que las denuncias falsas tan sólo representan el 0,4% (Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial)¹⁷.

Según la Oficina de Atención a Víctimas del delito de Alcoy, que atiende el partido judicial de Villena, el número total de víctimas de Villena atendidas por la OAVD es de 12 (3 de Sax y 9 de Villena). Del total, 4 tenían ya sentencia, es decir, resolución judicial que pone fin al proceso; y el resto con el proceso aún en trámite, con medidas cautelares de naturaleza penal y en algún caso también civil. Según Infodona en 2015 se atendieron 67 casos y 16 casos en el primer trimestre de 2016.

Los datos facilitados por la Policía Local, contrastados con la Guardia Civil en su base VIOGEN, oscilan en diferentes documentos entre los 58 casos y los 64 reconocidos con trámite judicial. Los informes son poco estructurados y con información deficitaria respecto a perfiles de víctimas, y sobre todo agresores (apenas hay información), así como de los procedimientos judiciales. Según la Policía Local se contabilizaron en 2015 un total de 102 denuncias. De los casos reconocidos, 37 son de mujeres de nacionalidad española y 27 extranjera (Marruecos, Bulgaria, Argelia, Colombia, Ecuador, Brasil, Bielorusia y China). Las agresiones sufridas son de naturaleza física, necesitando en la mayoría de los casos una asistencia sanitaria con lesiones no graves. Una mujer de 37 años fue asesinada por su pareja en diciembre de 2015. De los casos conocidos, el proceso ha concluido con la absolución del agresor en 4 casos. No se describe qué sucede en el resto de casos.

Gráfico 287. Víctimas de violencia de género en Villena por nacionalidad.

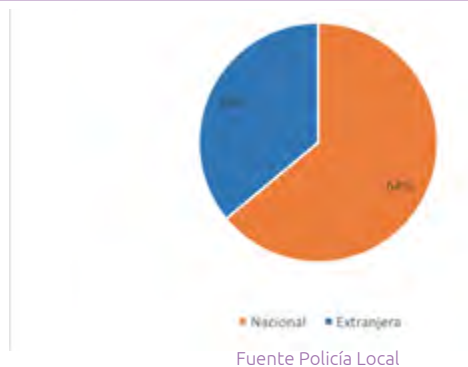


Fuente Policía Local

En términos relativos, las mujeres extranjeras son el 36% de las víctimas, frente al 64% de nacionalidad española. Por tanto, el peso grande en las mujeres extranjeras ya que sólo son el 10% de la población.

17 http://politica.elpais.com/politica/2016/03/17/actualidad/1458206253_890573.html

Gráfico 288. Víctimas de violencia de género en Villena por nacionalidad.



Fuente Policía Local

En España, en las edades centrales es donde se producen los mayores casos de violencia de género. Aunque resulta preocupante las edades tempranas a las que las mujeres comienzan a ser víctimas de violencia de género.

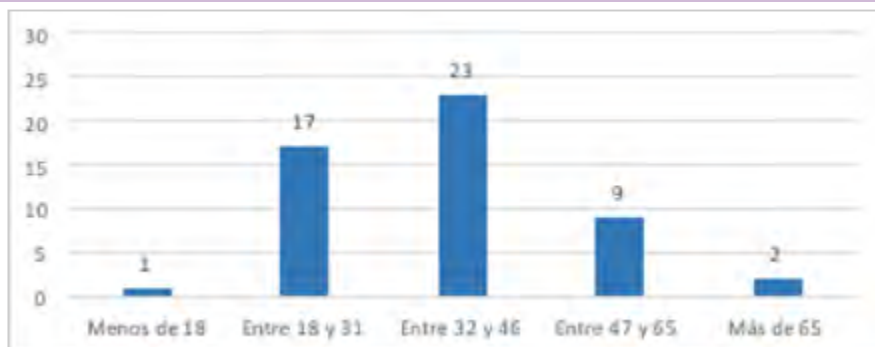
Gráfico 289. Víctimas de violencia de género en España por edad.



Fuente INE.

El perfil de edad mayoritario es de entre 32 años y 46 años, con un caso de una menor de 16 años y otra de 18 ocurridos en el centro de educación secundaria, y dos mayores de 65 años (76 años una de ellas).

Gráfico 290. Víctimas de violencia de género en Villena por edad.



Fuente Policía Local

8. 3. ¿Quién ejerce violencia?

Naciones Unidas ha concluido en sus informes que el 95% de los homicidios que se producen en el planeta son cometidos por hombres contra hombres. Suele desestimarse, sin embargo, en los medios de comunicación y en la consciencia de muchísimas personas que el perfil de diversidad de quienes ejercen violencia a nivel mundial son de sexo hombre (macho) y de género fundamentalmente masculino (con una ausencia importante de inteligencia emocional asociada a la feminidad, esto es, empatía, reconocimiento y conexión con las propias emociones como el miedo, etc. provocada por una socialización de género desempoderante). El análisis desde el enfoque de género de las cifras de la violencia confirma que son hombres los que generalmente violentan a otros hombres, mujeres, niñas y niños y el ecosistema. Mujeres violentas las hay, sí, solo que en bastante menor número. Las cifras por ejemplo de mujeres reclusas (en España son un 10%) y los delitos cometidos, confirman esta realidad. Miguel Lorente, Delegado del Gobierno para la Violencia de Género en el Ministerio de Igualdad (El País, 2013; Huffington Post, 2017)¹⁸, denuncia la invisibilización de la gran cantidad de homicidios y agresiones de hombres hacia otros hombres (300 en España cada año). Del mismo modo, aunque hay hombres asesinados dentro de la violencia doméstica, el 81% de los homicidios son cometidos por otros hombres, concretamente por padres que matan a hijos, hijos que matan a padres, hermanos a hermanos... No por mujeres. Las cifras de hombres asesinados por mujeres oscilan entre 2 y 5 al año desde 2007 que se recoge el dato gracias a la Ley de Igualdad de 2007. El último informe de la OMS (2013) sobre la prevalencia de la violencia de género en todo el mundo sitúa en el 35% sólo la violencia física y sexual que sufren las mujeres a manos de otros hombres, o lo que es lo mismo, 35 de cada 100 mujeres a lo largo de sus vidas sufrirán violencia física por parte de sus parejas hombres y agresiones sexuales de otros hombres. Algunos estudios, según la ONU, demuestran que hasta el 70% de las mujeres ha experimentado violencia física y/o sexual por parte de un compañero sentimental durante su vida¹⁹. Por tanto, uno de los mayores detonantes de infelicidad, malestar y muerte es la violencia ejercida por los hombres. Existen muchos mitos respecto al perfil de agresores de violencia de género o violencia contra las mujeres, entre ellos, que suelen ser de clases sociales bajas, de nacionalidad extranjera, desconocidos, con antecedentes penales y hábitos de consumo de drogas... Sin embargo, la realidad ofrece otra cara de quien ejerce violencia mucho más cercana y con características de diversidad más "normalizadas".

En el estudio FID hemos querido conocer el perfil de la violencia y, por ello, se analiza quién es el que ha ejercido violencia o la está ejerciendo sobre la persona que responde. Recordaremos que la violencia sufrida por los hombres por parte de mujeres es violencia (en sus diferentes tipos incluida la doméstica), y no violencia de género, ya que ésta se basa en el dominio y supremacía de los hombres y lo masculino sustentada por la violencia estructural y cultural explicada anteriormente. Sin embargo, sí puede considerarse violencia de género la que sufren los hombres por parte de otros hombres, jefes, amigos, personas con poder... Y, como veremos a continuación, eso es lo que les sucede también a los hombres de Villena. Las mujeres suelen sufrir violencia por parte de hombres que son sobre todo sus parejas, seguido de amistades, superiores y compañeros de trabajo.

La mayor parte de las mujeres sufre violencia por parte de sus parejas. El 8% de las mujeres del Ayuntamiento afirman que sufrieron violencia de género (física, psicológica o sexual) ejercida por su pareja, así como el 7,5% de las mujeres de la ciudadanía. El 3,7% de los hombres del Ayuntamiento y el 5,5% de los hombres de la ciudadanía,

¹⁸ <http://blogs.elpais.com/autopsia/2013/06/hombres-asesinados-y-mentiras-que-resucitan.html> http://www.huffingtonpost.es/miguel-lorente/y-los-hombres-asesinados_b_8953808.html

¹⁹ <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures#sthash.vHJpkQ4.dpuf>

afirman haber sufrido violencia doméstica por parte de sus parejas. En el caso de la persona queer también fue a manos de su pareja (desconocemos su sexo o identidad de género).

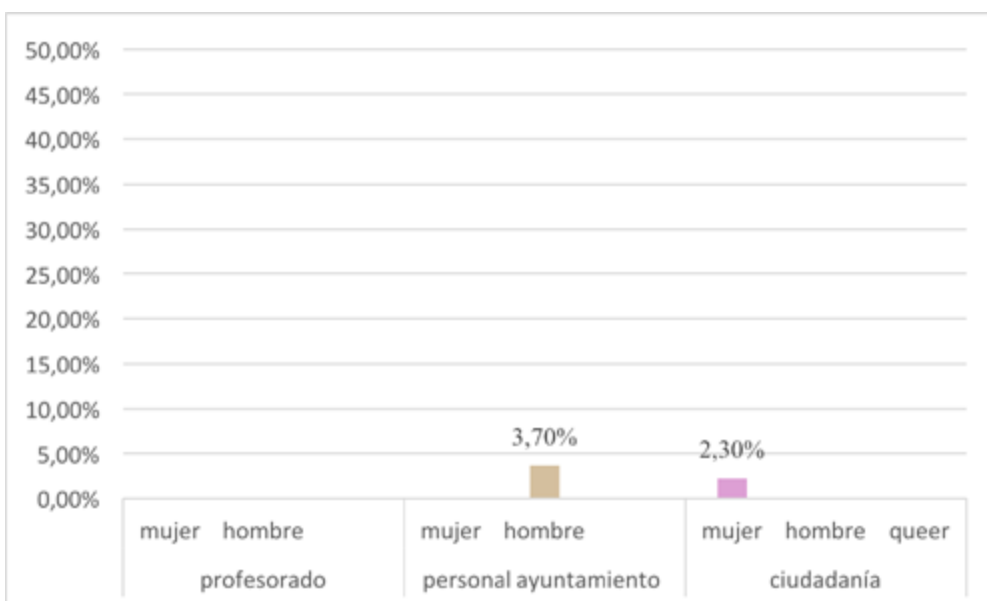
Gráfico 291. Persona que infringió la violencia. Pareja. Colectivo e identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

El 3,7% de los hombres del personal del Ayuntamiento, y el 2,3% de las mujeres de la ciudadanía afirman que fue la madre la que ejerció violencia hacia ellos y ellas.

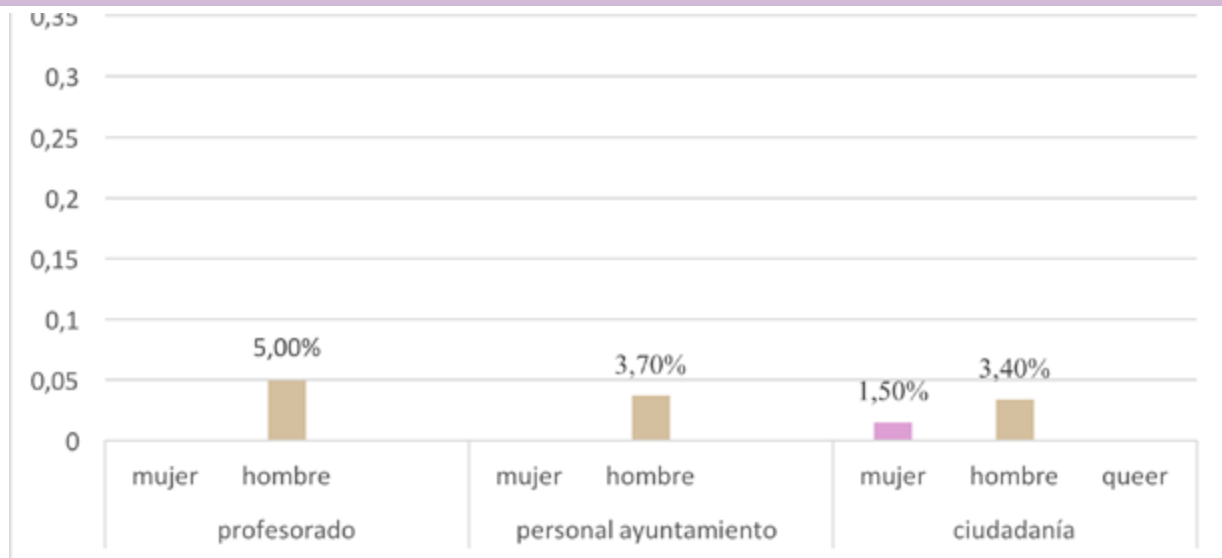
Gráfico 292. Persona que infringió la violencia. Madre. Colectivo e identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta a si la violencia la infringió el padre, es importante destacar que existe una diferencia de género al respecto, puesto que es mayor que en el caso de las madres, y en todos los colectivos los hombres manifiestan que sus padres les infringieron algún tipo de violencia. Sólo las mujeres de la ciudadanía afirman que su padre ejerció algún tipo de violencia.

Gráfico 293. Persona que infringió la violencia. Padre. Colectivo e identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

Si se pregunta acerca de si eran o son las amistades las que ejercieron o ejercen violencia, se observa una confirmación de las mujeres de los tres colectivos, incluso con cifras superiores a los hombres en el de ciudadanía. El mayor porcentaje se da en los hombres del personal del Ayuntamiento, con un 7,4% que admite que ha sufrido o sufre violencia por parte de sus amistades.

Gráfico 294. Persona que infringió la violencia. Amistades. Colectivo e identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

Destaca y es preocupante que el 11% de los hombres del personal del Ayuntamiento han padecido algún tipo de violencia por parte de una persona de un rango superior. Con porcentajes menores, las mujeres en el resto de colectivos también afirma haber sufrido este tipo de violencia, más conocida como mobbing o acoso laboral. No hay ningún caso entre los profesores. Recordamos que la presencia de mujeres en puestos de dirección es minoritaria, a excepción del ámbito educativo donde la mayor parte de directoras de centro son mujeres y ningún hombre expresa haber sufrido violencia.

Gráfico 295. Persona que infringió la violencia o de rango superior. Colectivo e identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

De nuevo, se observa un alto porcentaje de violencia (mobbing o acoso laboral) sufrida por los hombres en el contexto laboral del Ayuntamiento entre compañeros/as (15%). De interés también el porcentaje de mujeres del Ayuntamiento con un 12% y de las mujeres profesoras con un 6,4%. Supuestamente son entornos más “amables” a nivel laboral pero las cifras reflejan lo contrario. El 4% hombres de la ciudadanía también expresan sufrir o haber sufrido violencia por parte de compañeros/as de trabajo.

Gráfico 296. Persona que infringió la violencia. Compañeros/as de trabajo. Colectivo e identidad de género.

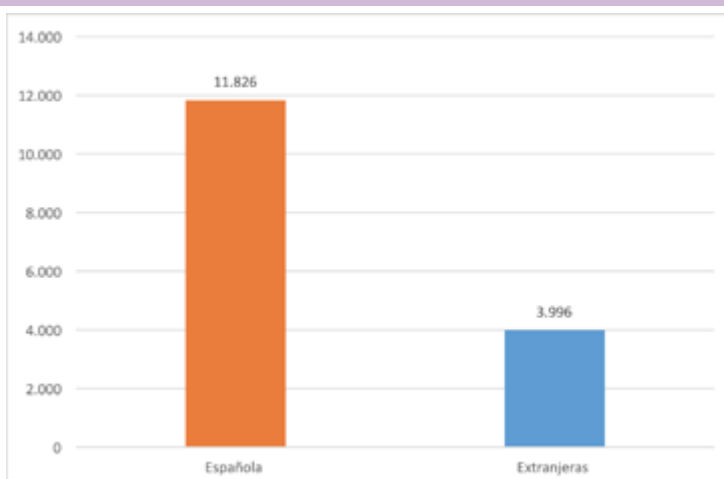


Fuente Cuestionario 1

8.3.1. Perfil de los agresores en casos de Violencia de Género de Villena

El perfil del agresor queda bastante oculto y difuso en la mayoría de informes recopilados por el estudio FID, con cifras incompletas y con tendencia a mostrar que los agresores son extranjeros. Por el contrario, el foco de atención de la mayoría de estadísticas (también nacionales y comunitarias) recae sobre las mujeres desde una victimización extrema nada positiva (recordemos que el arquetipo de víctima es una de las claves del patriarcado y puesto que creas lo que crees la violencia se reproduce) y un paternalismo sutil (desde el sexismo ambivalente) que excluye de los análisis y foco de denuncia, atención e intervención a los hombres. Los propios estamentos patriarcales (medios de comunicación y cuerpos de seguridad) ocultan la figura de los agresores, así como la naturaleza de las agresiones. Se dice que “una mujer ha muerto” y se muestra su foto, en lugar de “ha sido asesinada por su compañero” con nombre y apellidos, sentencia, etc. En España, el 75% de los agresores es de nacionalidad española.

Gráfico 297. Condenados por violencia de género por nacionalidad. Año 2015.



Fuente Instituto de la Mujer. Mujer en Cifras

Gráfico 298. Condenados por violencia de género por nacionalidad. Año 2015. Datos relativos

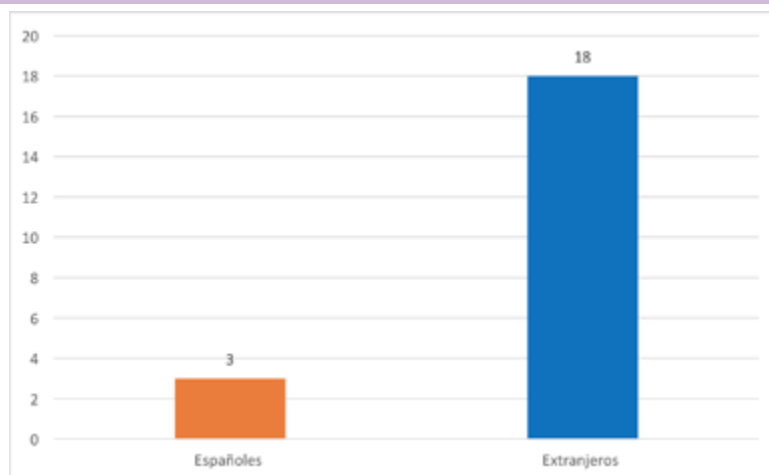


Fuente Instituto de la Mujer. Mujer en Cifras

En los informes de Villena que muestran los datos del año 2015 y primer trimestre del 2016, se hace mención a la cifra de un total de 58 casos de mujeres víctimas de violencia de género, de las cuales 21 son extranjeras y 37 son españolas. Seguidamente se cita que los agresores suman un total de 18 extranjeros y 3 españoles sobre 21 mujeres extranjeras de Marruecos, Bulgaria, Argelia, Colombia, Ecuador, Brasil, Bielorusia y China. Sin embargo, no se describe el perfil de los agresores de las 37 mujeres españolas víctimas de violencia de género (perfil de diversidad de edad, estado civil, profesión, etc.) en ninguno de los casos.

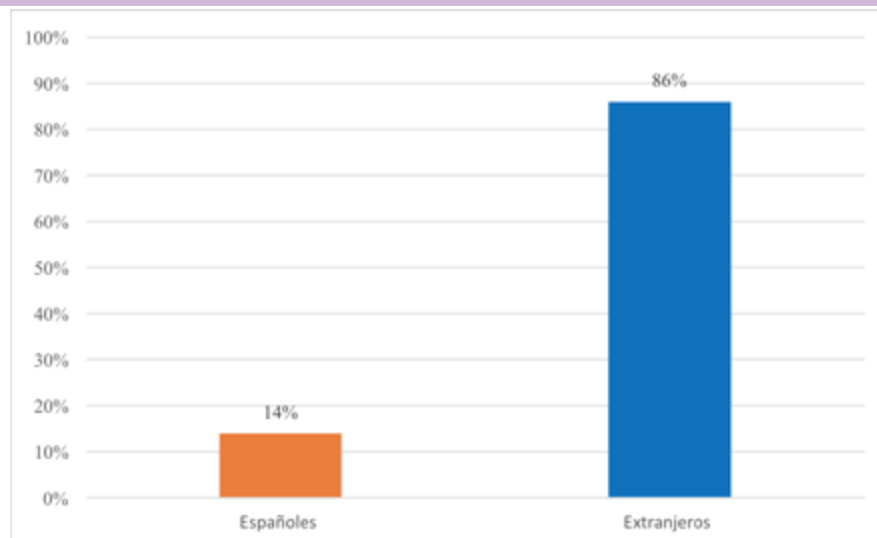
Por ejemplo, se cita que dos de las agresiones a mujeres españolas muy jóvenes, una menor de edad de 16 años y otra de 18 años, es en un IES pero no se describe en absoluto el perfil de los agresores. Del mismo modo, se sabe que dos de las mujeres agredidas eran de entre 65 años y 76 años pero no sabemos la edad, nacionalidad, etc. de los agresores.

Gráfico 299. Nacionalidad del agresor de mujeres EXTRANJERAS. No hay datos de mujeres españolas.



Fuente Policía Local

Gráfico 300. Nacionalidad del agresor de mujeres EXTRANJERAS. No hay datos de mujeres españolas.



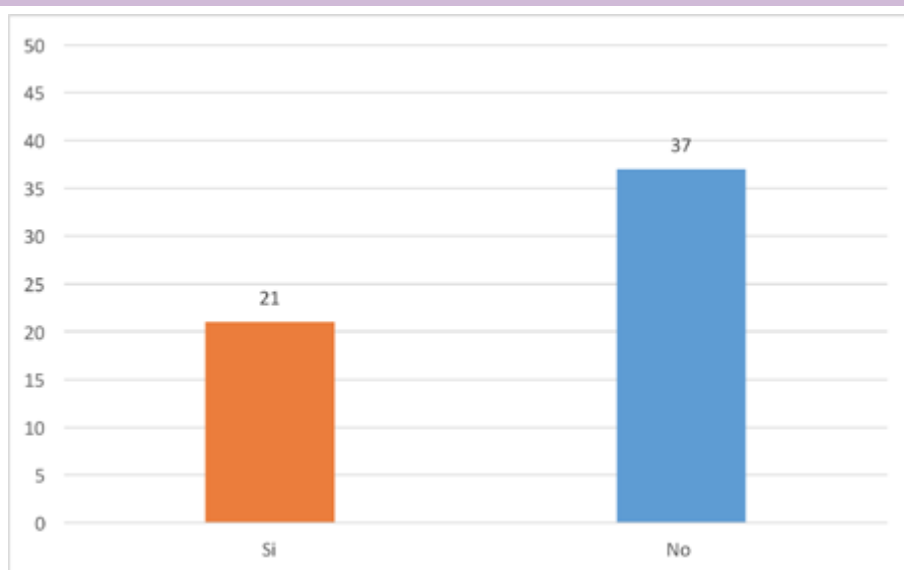
Fuente Policía Local

8. 4. Circunstancias facilitadoras de la violencia de género

Es de interés conocer las circunstancias y el contexto donde se produce la violencia en orden a diseñar acciones y políticas, tanto de prevención como de intervención. A continuación se ofrecen los datos ofrecidos por la Policía Local del periodo comprendido entre el primer trimestre de 2015 y primer trimestre de 2016.

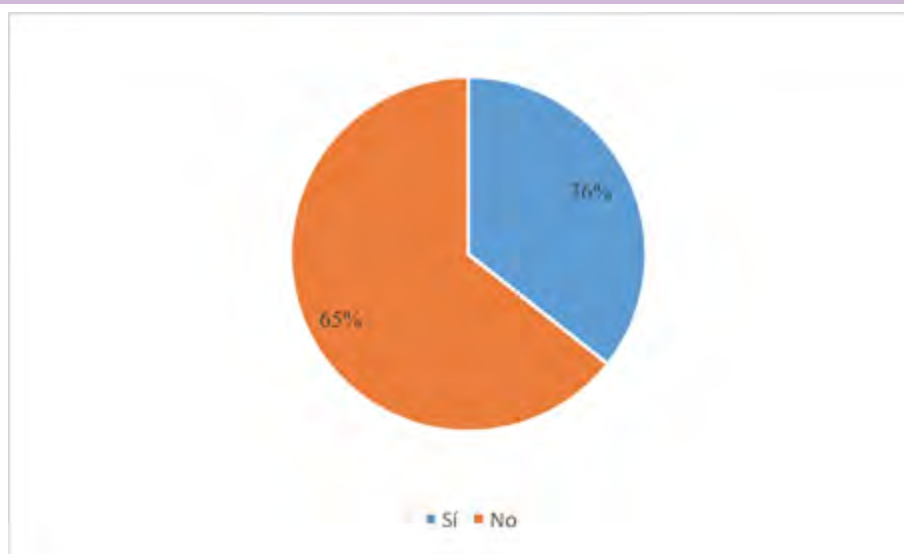
Parece desmentirse que la violencia de género contra las mujeres esté asociada al consumo de drogas, puesto que en 21 casos sí se detectó consumo por parte del agresor y en 37 casos no.

Gráfico 301. Consumo de drogas. Números absolutos.



Fuente Policía Local

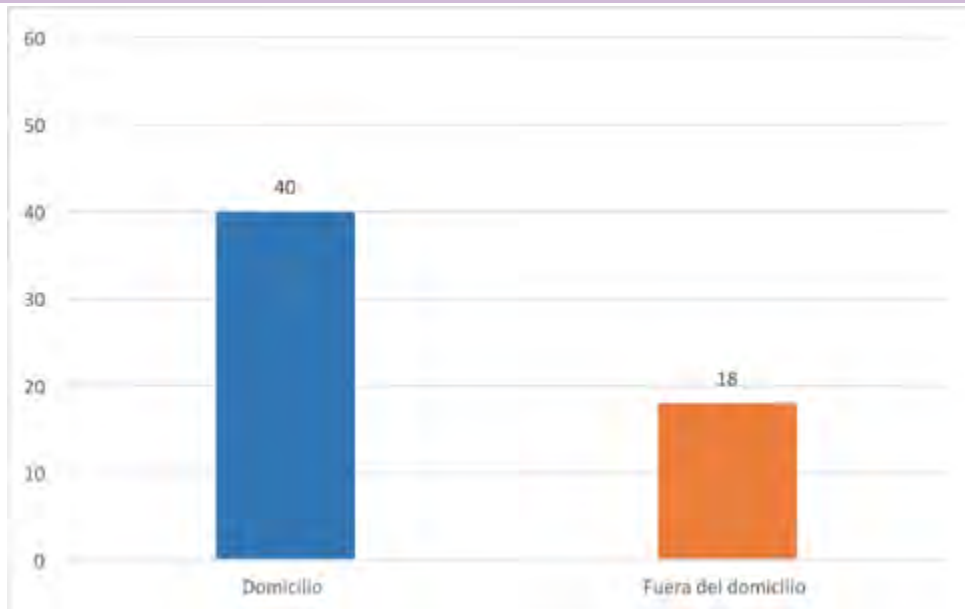
Gráfico 302. Consumo de drogas. Porcentajes



Fuente Policía Local

En lo que respecta al lugar donde ocurrió la agresión, 40 de las 58 agresiones registradas se produjeron en el domicilio, frente a las 18 que se produjeron fuera del mismo.

Gráfico 303. Lugar donde ocurrió la agresión. Números absolutos.



Fuente Policía Local

En lo que respecta al lugar, el 69% de las agresiones ocurrieron en el hogar, frente al 31% que ocurrieron fuera del mismo. Por tanto, se confirma la relación cercana con la víctima y que el ámbito fundamental de violencia es el doméstico.

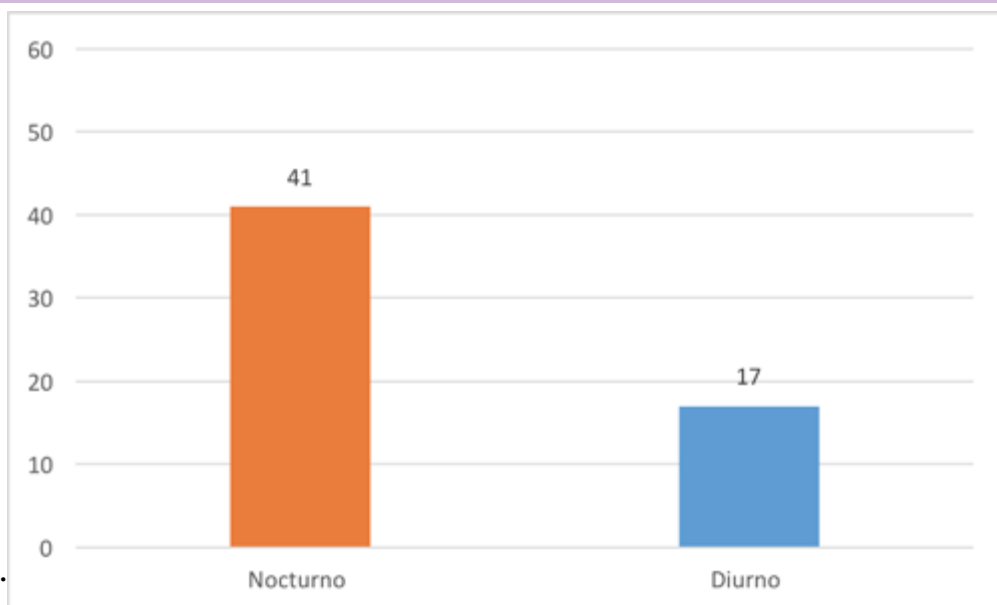
Gráfico 304. Lugar donde ocurrió la agresión. Porcentajes.



Fuente Policía Local

La mayor parte de las agresiones se han dado en horario nocturno, más de la mitad de las mismas, momento en el cual existe mayor vulnerabilidad.

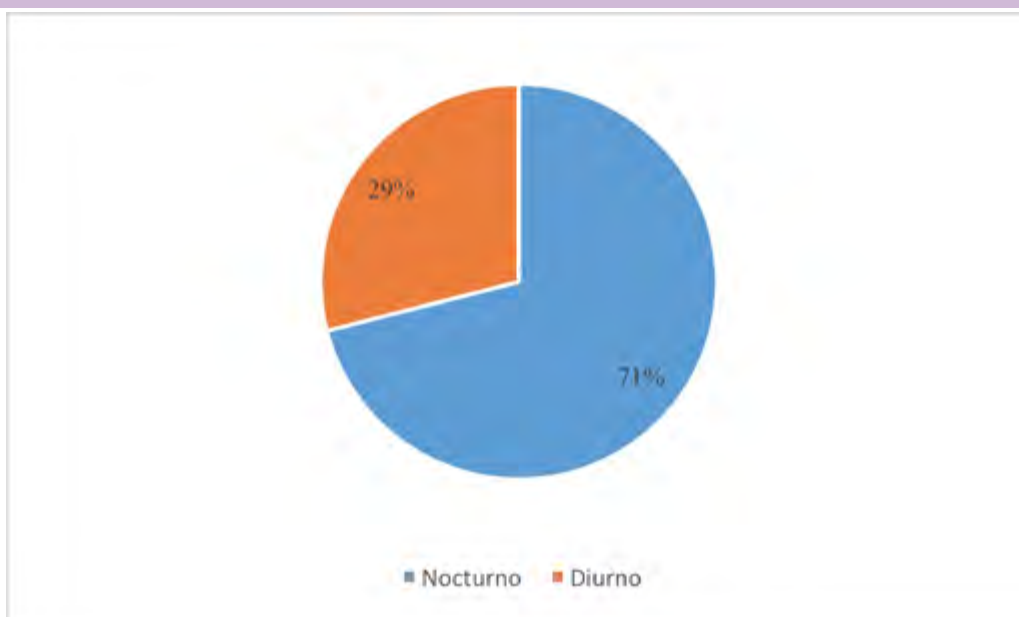
Gráfico 305. Horario de la agresión. Números absolutos.



Fuente Policía Local

En lo que se refiere a los términos relativos, el 71% se produjeron por la noche y el 29% por la mañana. Se confirma la noche como momento proclive al uso de la violencia, ya que entre otras cosas es el momento de convivencia tras el trabajo.

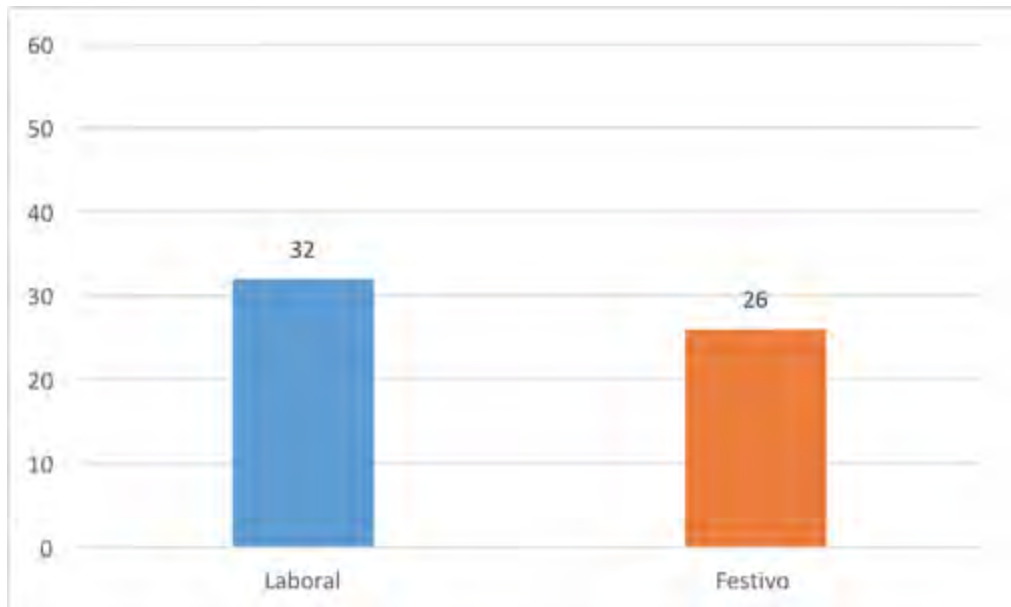
Gráfico 306. Horario de la agresión. Porcentajes.



Fuente Policía Local

Cerca de la mitad de las agresiones de género se produjeron en días laborales.

Gráfico 307. Día de la agresión. Laboral o festivo. Números absolutos.



Fuente Policía Local

El 55% de las agresiones de violencia de género se produjeron en un día laborable, frente al 45% que se produjeron en festivo. Este dato relativo muestra una preponderancia de la violencia en los días festivos, por el hecho que la mayor parte de los días de la semana son laborales.

Gráfico 308. Día de la agresión laborable o festivo. Porcentajes



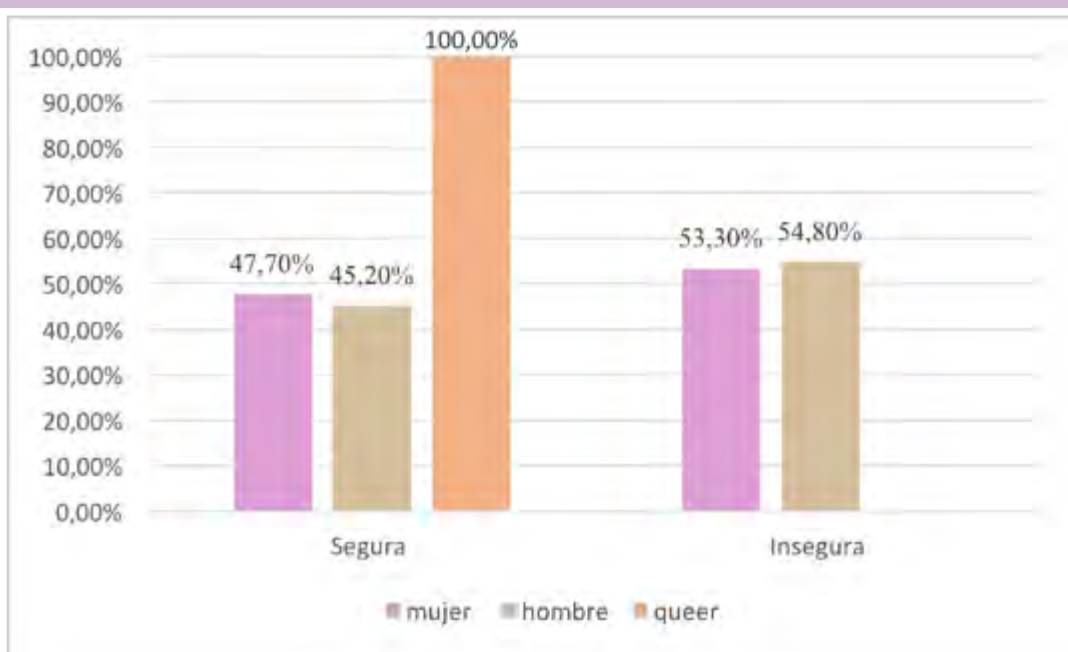
Fuente Policía Local

8. 4. 1. Seguridad ciudadana

En el estudio FID hemos analizado la sensación de seguridad que tienen las personas respecto a la ciudad de Villena, así como las zonas que consideran menos inseguras en orden a realizar acciones que puedan fomentar mayor bienestar (felicidad) y seguridad ciudadana. Se sabe que zonas sin iluminación, descampados, callejones mal alumbrados o áreas sin transporte público favorecen las acciones violentas.

Más de la mitad de los hombres y de las mujeres consideran que Villena es una ciudad con cierta inseguridad. Así el 53,3% de las mujeres y el 54,8% de los hombres no consideran el municipio un lugar seguro. La persona queer la considera segura. Aunque no existe una diferencia sustancial, se observa que los hombres la consideran menos segura que las mujeres.

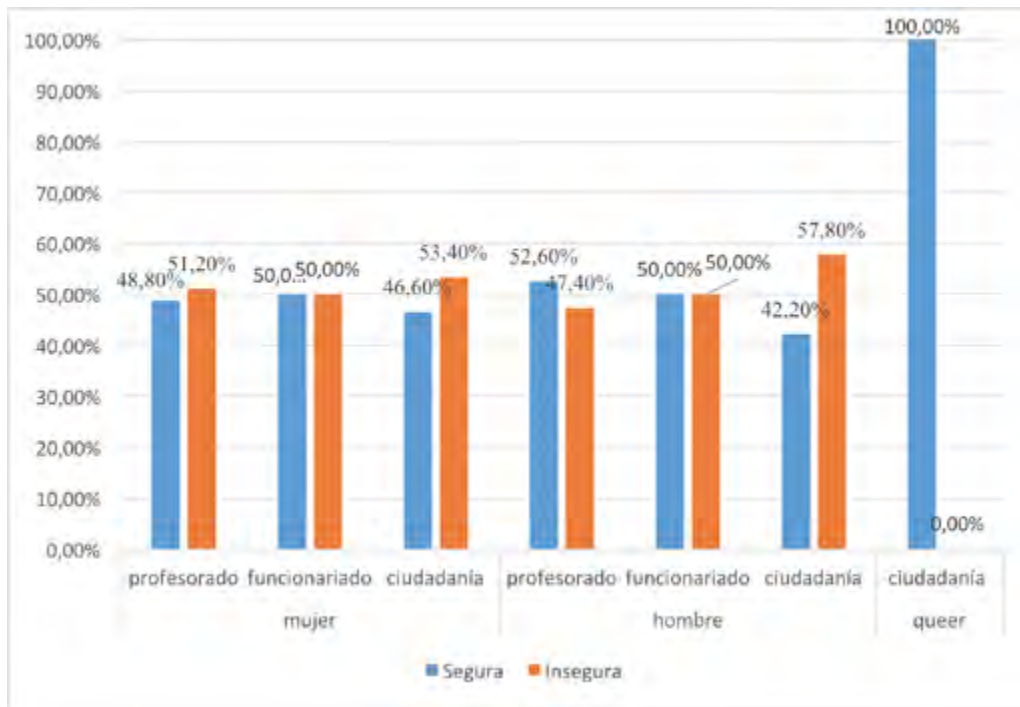
Gráfico 309. Consideración de Villena como ciudad segura o insegura.



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta a los diferentes colectivos, es entre en la ciudadanía es en la que existe una menor percepción de seguridad. Así, entre las mujeres de dicho colectivo el 53,4% considera que Villena es insegura, así como el 57,8% de los hombres.

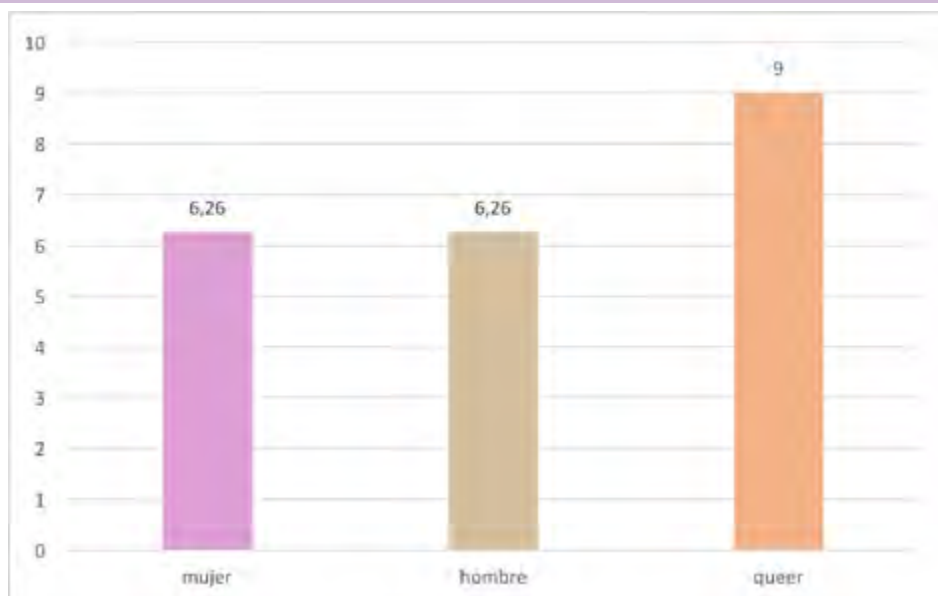
Gráfico 310. Consideración de Villena como ciudad segura por colectivo e identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

El grado de seguridad fue analizado mediante una escala de 1 a 10 (de nada segura a muy segura). La persona queer le da a Villena una puntuación de 9. En cuanto a los hombres y las mujeres, la puntuación está igualada con un 6,26. Villena no es una ciudad más insegura para ellas que para ellos. La cifra para lograr un entorno realmente “amable” y seguro debería subir al sobresaliente, o al menos al notable.

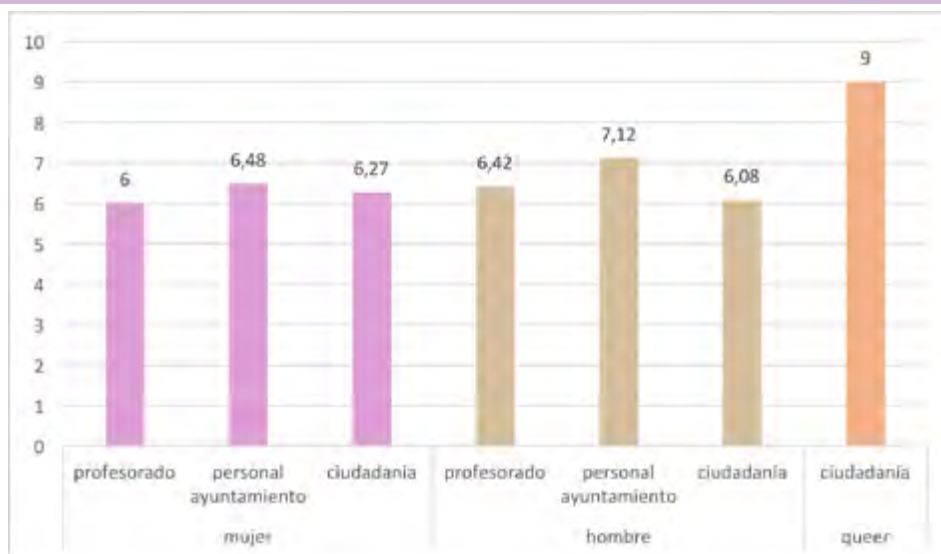
Gráfico 311. Grado de seguridad de Villena. Escala 0 a 10



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta a los diferentes colectivos, los hombres personal del Ayuntamiento son lo que sienten mayor seguridad en Villena 7,12 sobre 10 puntos (aunque por detrás de la persona queer); mientras que las personas que sienten menos seguridad son las mujeres profesoras, con 6 sobre 10 (tal vez porque no son de Villena sino que viven temporalmente en la ciudad).

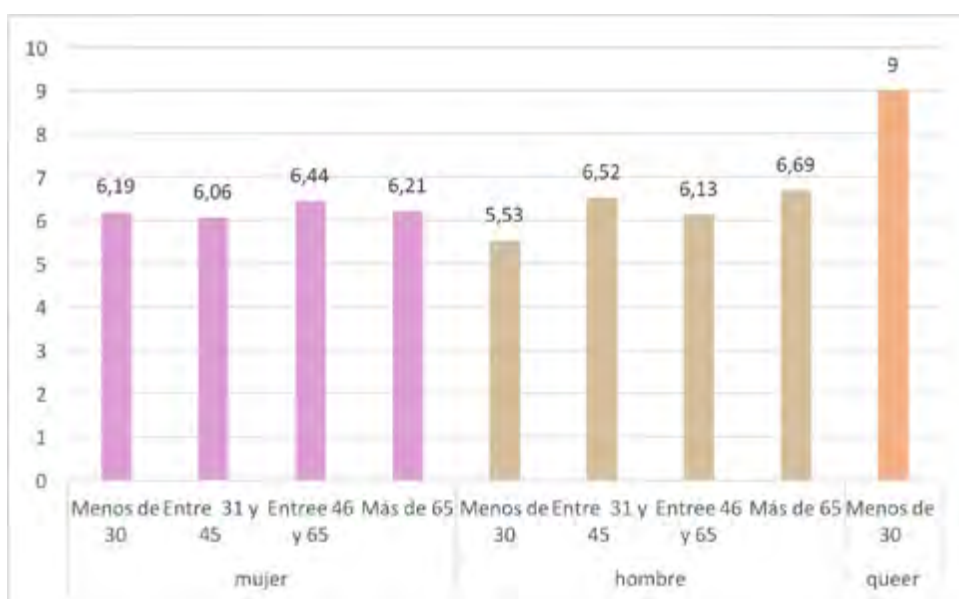
Gráfico 312. Grado de seguridad de Villena. Colectivo e identidad de género.



Fuente Cuestionario 1.

Por edades, a las personas que más insegura les resulta Villena es a los hombres de menos de 30 años, con un grado de 5,53 sobre 10. A quien le parece más segura es a los hombres de más de 65 años con un 6,69 sobre 10. Esto revela las tesis planteadas respecto a la violencia existente entre hombres.

Gráfico 313. Grado de seguridad de Villena. Edad e identidad de género.



Fuente Cuestionario 1

En lo que respecta a espacios inseguros, se han identificado dos zonas fundamentalmente con mayor percepción de inseguridad (ver mapa siguiente). Éstas son el Barrio de San Francisco y el Rabal. La primera la considera insegura el 51,9% de las personas de Villena; mientras que el Rabal el 45,1%. Según la Policía Local, la zona con mayor número de casos de violencia de género es en el Barrio de San Francisco.

El resto de zonas apenas se consideran inseguras por parte de las personas residentes de Villena. San Antón lo considera inseguro el 1,9% de las personas encuestadas; el Carril, el 0,9%; Parque Banda de Música el 0,9%; Paraje del Grec el 2,2%; Paseo Chapí el 0,7%. Con el mismo porcentaje, la Zona del Mercado y San Crispín. El 0,5% las Peñicas, La Paz y Las Virtudes. Aunque sean consideradas por un bajo porcentaje de personas, ofrecen información relevante y sería de interés prestar atención a posibles necesidades de mejor alumbrado, conexiones, etc.

Gráfico 314. Mapa 1. Zonas consideradas más inseguras



Fuente Cuestionario 1

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

¿Qué tipos de violencia existen?

Un porcentaje elevado de todas las personas encuestadas, sobre todo de mujeres, no reconoce la existencia de violencia en sus diferentes manifestaciones. El 35,7% de las mujeres no conocen que existe la violencia física, así como el 30% de los hombres. En lo que respecta a la violencia psicológica las cifras son similares, aunque un poco menos reconocida. El reconocimiento de la existencia de violencia sexual es superior, aunque insuficiente. Cerca la mitad de las mujeres y el 42% de los hombres no consideran que existe este tipo de violencia. Tan sólo una de cada tres personas, tanto hombres como mujeres, conocen que existe la auto-violencia. La persona queer reconoce todos los tipos de violencia. Estas cifras tan elevadas nos lleva a dudar si las personas responden creyendo que se les pregunta si han sufrido esta violencia o la viven en sus contextos (aunque después hay una pregunta explícita).

Entre la ciudadanía hay un mayor conocimiento, en general, de la violencia física que el resto de colectivos (sobre todo que las profesoras). Aún así, un 18% de las mujeres y un 23% de los hombres no la identifica. La violencia psicológica no es conocida por el 25% de las mujeres y el 26,5% de los hombres. La violencia sexual no es reconocida por un 44% de las mujeres y de los hombres. La auto-violencia aún lo es menos, por un 62% de mujeres y un 72% de los hombres.

Es preocupante que el 47% de las profesoras considera que no existe violencia física, así como el 25% de los profesores. El 43,5% de las profesoras y el 20% de los profesores no consideran que existe la violencia psicológica. Para el 73% de las profesoras y el 55% de los profesores no existe la auto-violencia.

Un 28,6% de las mujeres vinculadas al Ayuntamiento (personal técnico y político) no identifica la violencia física frente al 7,4% de los hombres. En lo que respecta a la violencia psicológica, un 26,5% de mujeres y un 14,8% consideran que no existe. El porcentaje de no reconocimiento aumenta respecto a la auto-violencia, con el 73,3% entre las mujeres y el 48,1% entre los hombres (cifras similares al profesorado).

Al analizar la identificación de las violencias por edad, en general, a menor edad mayor conocimiento. Es muy preocupante que un 79% de los hombres de la ciudadanía menores de 30 años no reconozcan la existencia de violencia sexual ni tampoco un 35% de mujeres.

¿Quién sufre violencia y de qué tipo?

La violencia psicológica es sufrida en mayor media que la violencia física y sexual. Al menos 1 de cada 10 mujeres y hombres han sido víctimas de violencia física (10% en ambos casos), y 1 de cada 4 mujeres y hombres ha sido víctima de violencia psicológica, más mujeres que hombres (29% y 25% de la muestra). El 1,3% de mujeres y el 1% de hombres han sufrido violencia sexual (sospechamos que dado el bajo reconocimiento de lo que violencia no consideran violencia sexual los acosos, coherciones, etc.). Sólo el 2,6% de las mujeres reconocen su auto-violencia y el 1,5% de los hombres. La persona queer afirma haber sufrido violencia física y psicológica.

Es la ciudadanía quienes han sufrido mayor violencia física (13% mujeres y hombres, frente al 6% de las mujeres del personal del Ayuntamiento (los hombres no) y 7% del profesorado (las mujeres sólo el 2%). Cerca del 36% de las mujeres de la ciudadanía afirma que ha sufrido violencia psicológica, frente al 26,7% de los hombres. El 22% de hombres y mujeres del Ayuntamiento afirman que han sufrido violencia psicológica. Entre el profesorado, el 15% de las mujeres y el 20% de los hombres.

Es destacable que el 4% de las mujeres del Ayuntamiento han sufrido violencia sexual. Entre el profesorado no hay ningún caso. Entre la ciudadanía más hombres (1,4%) que mujeres (0,8%).

Las mujeres son más conscientes de la auto-violencia que los hombres. El 4,1% de las mujeres del Ayuntamiento, el 2,3% de las mujeres de la ciudadanía y el 2,2% de las profesoras reconoce su auto-violencia. Sólo el 2,1% de los hombres de la ciudadanía afirman vivirla o haberla vivido.

Casos y perfil mujeres víctimas de violencia de género en Villena

En España en 2016 hubo 44 mujeres asesinadas (6 en la Comunidad Valenciana) y en el primer trimestre de 2017 ya son 16 (3 en la Comunidad Valenciana). Desde 1999 han sido un total de 1.107. Se trata de una pandemia con graves consecuencias para la sociedad en su conjunto, de la que no se escapa Villena. Se sospecha que sólo el 40% de las mujeres buscan ayuda en familiares u otras personas, sólo el 10% acude a la policía y denuncian a sus parejas; cuatro de cada cinco mujeres asesinadas no había denunciado, y que las denuncias falsas tan sólo representan el 0,4% (Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial).

Los datos de denuncias-casos de violencia de género contra mujeres en Villena relativos al año 2015 y primer trimestre de 2016, entre unas fuentes y otras oscilan, ya que las mujeres acuden a distintas instancias. Según la Oficina de Atención a Víctimas del delito de Alcoy, que atiende el partido judicial de Villena, el número total de víctimas atendidas es de 9. Según Infodona en 2015 se atendieron 67 casos y 16 casos en el primer trimestre de 2016. Los datos facilitados por la Policía Local, contrastados con la Guardia Civil en su base VIOGEN, oscilan en diferentes documentos entre los 58 casos y los 64 reconocidos. Los informes son poco estructurados y con información deficitaria respecto a perfiles de víctimas, y sobre todo agresores (apenas hay información), así como de los procedimientos judiciales. Según la Policía Local se contabilizaron en 2015 un total de 102 denuncias. De los casos reconocidos, 37 son de mujeres de nacionalidad española y 27 extranjera (Marruecos, Bulgaria, Argelia, Colombia, Ecuador, Brasil, Bielorusia y China). Una mujer de 37 años fue asesinada por su pareja en diciembre de 2015. De los casos conocidos, el proceso ha concluido con la absolución del agresor en 4 casos. No se describe qué sucede en el resto de casos. El perfil de edad mayoritario es de entre 32 años y 46 años, con un caso de una menor de 16 años y otra de 18 ocurridos en el centro de educación secundaria (637 casos en España), y dos mayores de 65 años (76 años una de ellas).

¿Quién ejerce violencia?

Naciones Unidas ha concluido en sus informes que el 95% de los homicidios que se producen en el planeta son cometidos por hombres contra hombres. El análisis desde el enfoque de género de las cifras de la violencia confirma que son hombres los que generalmente violentan a otros hombres, mujeres, niñas y niños y el ecosistema. Mujeres violentas las hay, sí, solo que en bastante menor número. Miguel Lorente, Delegado del Gobierno para la Violencia

de Género en el Ministerio de Igualdad denuncia la invisibilización de la gran cantidad de homicidios y agresiones de hombres hacia otros hombres (300 en España cada año). Aunque hay hombres asesinados dentro de la violencia doméstica, el 81% de los homicidios son cometidos por otros hombres (padres, hermanos...). Las cifras de hombres asesinados por mujeres oscilan entre 2 y 5 al año desde 2007. Según la ONU hasta el 70% de las mujeres ha experimentado violencia física, psicológica y/o sexual por parte de un compañero sentimental durante su vida.

Las mujeres encuestadas que afirman haber sufrido violencia ha sido por parte de sus parejas, jefes, amistadas y compañeros. El 8% de las mujeres del Ayuntamiento y 7,5% de la ciudadanía (las profesoras no). El 3,7% de los hombres del Ayuntamiento y el 5,5% de los hombres de la ciudadanía, afirman haber sufrido violencia doméstica por parte de sus parejas. La persona queer también fue a manos de su pareja (desconocemos su sexo o identidad de género). El 3,7% de los hombres del Ayuntamiento, y el 2,3% de las mujeres de la ciudadanía afirman que fue la madre. En todos los colectivos los hombres manifiestan que sus padres les infringieron algún tipo de violencia (5% profesorado, 3,7% Ayuntamiento y 3,4% ciudadanía). Sólo las mujeres de la ciudadanía afirman que su padre ejerció algún tipo de violencia (1,5%). Un 7,4% de los hombres del Ayuntamiento y el 5,5% de la ciudadanía que admite que ha sufrido o sufre violencia por parte de sus amistades. Todas las mujeres admiten violencia por parte de amistades (7% ciudadanía, 4% Ayuntamiento y 2% profesoras). Destaca y es preocupante que el 11% de los hombres del personal del Ayuntamiento han padecido algún tipo de violencia por parte de una persona de un rango superior. Con porcentajes menores, las mujeres en el resto de colectivos también afirma haber sufrido este tipo de violencia, más conocida como mobbing o acoso laboral. No hay ningún caso entre los profesores. Recordamos que la presencia de mujeres en puestos de dirección es minoritaria, a excepción del ámbito educativo donde la mayor parte de directoras de centro son mujeres. De nuevo, se observa un alto porcentaje de violencia (mobbing o acoso laboral) sufrida por los hombres en el contexto laboral del Ayuntamiento entre compañeros/as (15%). De interés también el porcentaje de mujeres del Ayuntamiento con un 12% y de las mujeres profesoras con un 6,4%. El 4% hombres de la ciudadanía también expresan sufrir o haber sufrido violencia por parte de compañeros/as de trabajo.

Perfil de los agresores en casos de Violencia de Género de Villena

El perfil del agresor queda bastante oculto y difuso en la mayoría de informes recopilados por el estudio FID, con cifras incompletas y con tendencia a mostrar que los agresores son extranjeros. Se victimiza a las mujeres y se invisibiliza a los hombres agresores.

En España, un 75% de los agresores son españoles. En Villena no se ofrece la información del agresor de las mujeres víctimas españolas (37), sólo de las extranjeras a manos sobre todo de hombres extranjeros (18 extranjeros y 3 españoles sobre 21 mujeres extranjeras).

Circunstancias facilitadoras de la violencia de género

Es de interés conocer las circunstancias y el contexto donde se produce la violencia en orden a diseñar acciones y políticas, tanto de prevención como de intervención. Parece desmentirse que la violencia de género contra las mujeres esté asociada al consumo de drogas (en 36% de casos sí se detectó consumo en el agresor y en 64% no). El 69% de las agresiones ocurrieron en el hogar, frente al 31% que ocurrieron fuera. Se confirma la relación cercana con la víctima y que el ámbito fundamental de violencia es el doméstico. El 71% de los casos se produjeron por la

noche y el 29% por la mañana. El 55% de las agresiones de violencia de género se produjeron en un día laborable, frente al 45% que se produjeron en festivo. Este dato relativo muestra una preponderancia de la violencia en los días festivos.

Seguridad ciudadana

El 53,3% de las mujeres y el 54,8% de los hombres consideran el municipio de Villena algo inseguro. La persona queer la considera segura. Los hombres la consideran menos segura que las mujeres. El colectivo que más insegura la considera es el de la ciudadanía (el 58% de los hombres de la ciudadanía). El grado de seguridad fue analizado mediante una escala de 1 a 10 (de nada segura a muy segura). La persona queer le da a Villena una puntuación de 9. En cuanto a los hombres y las mujeres, la puntuación está igualada con un 6,26. Villena no es una ciudad más insegura para ellas que para ellos. Los hombres personal del Ayuntamiento son lo que sienten mayor seguridad en Villena 7,12; mientras que las personas que sienten menos seguridad son las mujeres profesoras, con 6. Las personas que más insegura les resulta Villena es a los hombres de menos de 30 años (5,53 sobre 10) y a quien le parece más segura es a los hombres de más de 65 años (7). La cifra para lograr un entorno realmente "amable" y seguro debería subir al sobresaliente, o al menos al notable.

Se han identificado dos zonas con mayor percepción de inseguridad, Barrio de San Francisco y el Rabal. El resto de zonas apenas se consideran inseguras por parte de las personas residentes de Villena. Paraje del Grec (2,2%); San Antón (1,9%); el Carri (0,9%); Parque Banda de Música (0,9%); Paseo Chapí, Zona del Mercado y San Crispín (0,7%); Las Peñicas, La Paz y las Virtudes (0,5%). Aunque sean consideradas por un bajo porcentaje de personas, sería de interés prestar atención a posibles necesidades de mejor alumbrado, conexiones, etc.

La violencia y el sufrimiento se han "naturalizado" de tal forma en nuestra sociedad que convivimos con ellos y los reproducimos cual autómatas insensibles sin tener consciencia de su existencia ni de que somos todas y todos víctimas y responsables de ella desde unas identidades y mentes violentadas desde creencias limitantes y también desde el sistema sexo/género. No puede haber supervivencia (y no sólo desarrollo humano sostenible) sin una sociedad libre de violencia interna y externa y, por ello, urge empoderar a la ciudadanía para que sea feliz, libre, igualitaria y responsable; y a las personas y profesionales que trabajan para la ciudadanía, puesto que su misión es prevenir que la violencia se siga reproduciendo y actuar con enfoque de género y diversidad en los casos que se produce. Para prevenir y erradicar la violencia de género en todos los ámbitos y, más concretamente, en las relaciones de pareja, laborales, amistosas, etc. es necesario generar un cambio en la identidad de mujeres y hombres. Para ello, la coeducación de niñas y niños y el empoderamiento de personas adultas (desarrollo de inteligencia emocional, autoestima, asertividad, comunicación empática, estrategias de solución de conflictos...), serán las estrategias clave a desarrollar. El empoderamiento, es por tanto, una estrategia de prevención y tratamiento de la violencia, la violencia de género y la violencia contra las mujeres fundamental.





ÁREA 9

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y FELICIDAD EN LAS POLÍTICAS MUNICIPALES

La norma y mala costumbre de los gobiernos y administraciones nacionales, autonómicos y locales de la sociedad patriarcal es actuar desde el sexismo (machismo), la misoginia y el androcentrismo, no teniendo en cuenta en su enfoque la diversidad humana, ni priorizando en sus actuaciones la misión de preservar y potenciar la igualdad y felicidad de la ciudadanía teniendo en cuenta sus diferentes condiciones. Es por ello que en la 3ª Conferencia Internacional sobre las Mujeres (Nairobi, 1985) que promovió la ONU se propone el enfoque integrado de género o *mainstreaming* de género como estrategia básica de actuación que finalmente se adoptó de forma consensuada a partir de la 4ª Conferencia (Beijing, 1995). Las lecciones aprendidas de la implementación de actividades y proyectos para las mujeres en los años 70 y 80, indicaron que aunque tales proyectos resulten esenciales, no pueden por sí mismos producir los cambios necesarios en el estatus de las mujeres y los hombres. Las actividades centradas en los hombres tendían a ser dejadas al margen, las desigualdades persistían y el acceso de las mujeres al poder seguía siendo mínimo. Los esfuerzos por corregir estos fallos llevaron hacia la estrategia de *mainstreaming* de género. Éste se basa en la necesidad de ir más allá del simple intento de integrar incuestionablemente a las mujeres en las agendas de desarrollo existentes, sino en transformar las agendas políticas de trabajo de manera que pudiesen responder más adecuadamente a las realidades y necesidades tanto de mujeres como de hombres, así como de otras opciones de identidad emergentes (personas queer o transexuales por ejemplo). La transversalidad de género busca por tanto, incorporar la perspectiva de género y la diversidad en la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación del conjunto de las políticas públicas, atravesando todos y cada uno de los ámbitos, sectores o actuaciones donde intervienen.

Los poderes públicos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de toda la ciudadanía en condiciones de igualdad de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de las leyes existentes, la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida en el acceso al poder, recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos. Por otro lado, los poderes públicos han de disponer de los recursos y las herramientas adecuadas y ofrecer los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de las personas se realice respetando la diversidad bio-psico-social-espiritual (diferencias existentes en cuanto a su biología, cultura, orientación sexual, diversidad funcional, vínculos familiares, condiciones de vida, aspiraciones y

necesidades privadas y laborales, etc.) para potenciar así su felicidad. Como ya se ha reflejado en anteriores apartados las políticas de felicidad (happiness mainstreaming) son una innovadora estrategia que engloba la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad para no solo preservar el bienestar de la ciudadanía, sino también potenciar la expresión de todo su talento.

Por tanto, en base a estos principios, las políticas de felicidad, diversidad e igualdad progresivamente van evolucionando para implicar a todas las áreas, tanto a nivel político como técnico, y no exclusivamente a los organismos específicamente responsables de promover la igualdad de género, la salud o el bienestar social. En conclusión, todos los departamentos municipales deben ser copartícipes de las políticas FID para diseñar sus acciones incorporando la perspectiva de felicidad, diversidad y género a lo largo de todo el proceso, debidamente asesorados.

Para promover la consecución FID real y efectiva de todos los grupos de diversidad existentes (hombres, mujeres, transexuales, intersexuales o personas queer), los poderes públicos de Villena deben contar con actitudes libres de sexismo, herramientas que faciliten la labor y adoptar medidas específicas y temporales (acciones positivas) destinadas a eliminar o reducir las desigualdades promoviendo felicidad, igualdad y diversidad en el municipio. Entre algunas de las acciones transversales que un Ayuntamiento ha de desarrollar se encuentran:

1. Empoderamiento del personal político y técnico y formación municipal para la igualdad de género, diversidad y felicidad. Creencias y valores compartidos libres de sexismo y potenciadores FID.
2. Recogida de datos y estadísticas de la realidad diferenciada de los grupos de diversidad.
3. Presupuestos con perspectiva de género -PEG-.
4. Diseño, planificación, desarrollo y evaluación de acciones y programas.
5. Promoción de la igualdad en contratos y subvenciones.
6. Informes de impacto de género, felicidad y diversidad.
7. Comunicación inclusiva y no sexista.

Por ello, en esta fase previa del Plan FID se ha evaluado por un lado el sexismo ambivalente y la homofobia del personal político y técnico y, por otro, el grado de aplicación del mainstreaming de felicidad, diversidad y género en las políticas y actividades del Ayuntamiento (existencia de estructuras, sensibilidad, formación, contrataciones, lenguaje e imágenes inclusivas, etc. Para recopilar la información se han utilizado varios cuestionarios elaborados al efecto para cada concejalía y áreas (cuestionarios 3 y 4) y otro validado de Glick y cols. (1998) para conocer el nivel de sexismo y homofobia del personal del Ayuntamiento de Villena (incluido en Cuestionario 1).

9. 1. Sexismo y homofobia del personal político y técnico

En los países occidentales las formas tradicionales de sexismo son políticamente incorrectas y cada vez más minoritarias, de manera que sólo un sector muy reducido de la población manifiesta una actitud basada en la supuesta superioridad de los hombres y lo masculino y la inferioridad de las mujeres y lo femenino. Sin embargo, diversos índices sugieren que la igualdad entre hombres y mujeres (y más de las personas que se salen de esta categoría dual) dista mucho de ser una realidad. Esta situación contradictoria ha llevado a formular la existencia de formas más sutiles o encubiertas de sexismo. Aunque ya se describieron en el capítulo 3, recordaremos en este área algunos conceptos importantes.

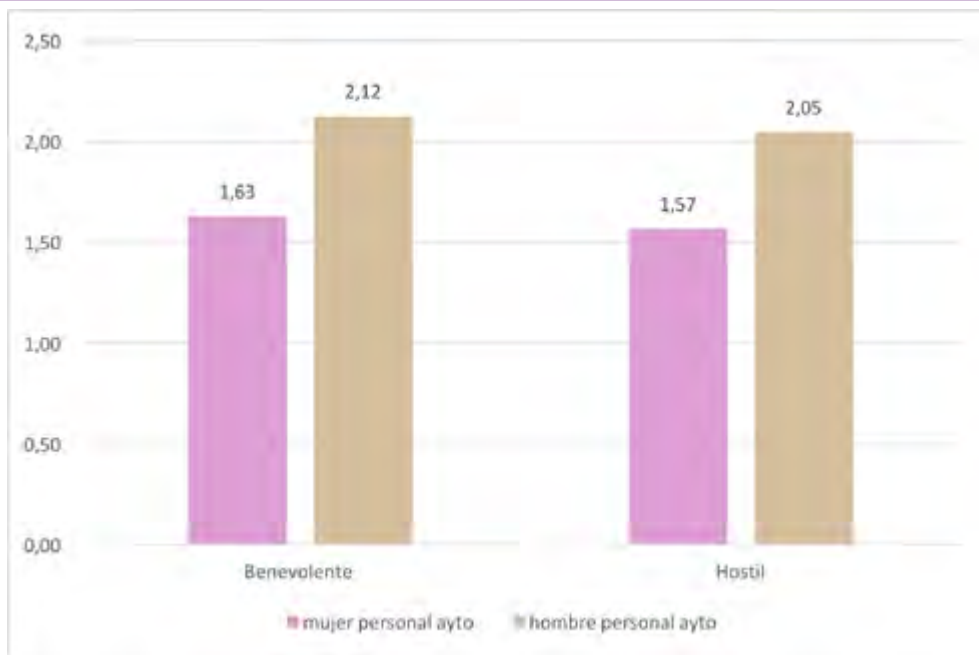
Sexismo es el conjunto de creencias y actitudes de infravaloración de un sexo y/o género. La forma predominante es el machismo (macho/masculinidad sobre hembra/feminidad). El sexismo contrario sería el hembrismo (hembra/feminidad sobre macho/masculinidad) y no el feminismo como muchas personas creen. Expósito, Moya y Glick (1988) definen el sexismo de la siguiente manera: *“toda evaluación (en las dimensiones afectiva, cognitiva y conductual) que se haga de una persona atendiendo a la categoría sexual biológica a la que pertenece puede ser etiquetada como sexista, tanto si es negativa como positiva, y tanto si se refiere al hombre como a la mujer”*.

La conceptualización del prejuicio como un reflejo de la hostilidad hacia las mujeres olvida un aspecto importante: los sentimientos positivos que existen hacia ellas y que coexisten con la antipatía o el menosprecio sexista. La teoría del sexismo ambivalente de Glick y Fiske (1996) propone que las actitudes sexistas están marcadas por una profunda ambivalencia y no por una antipatía uniforme hacia la mujer, en donde tanto las actitudes hostiles como las benévolas forman parte de un mismo mecanismo que perpetúa la estructura de dominio masculino. El sexismo ambivalente conjuga las formas tradicionales “hostiles” (como el machismo) con formas “benévolas”, que si bien tienen un componente afectivo y conductual positivo siguen considerando a las mujeres de forma estereotipada y limitada a ciertos roles. Mientras que las actitudes benévolas asignan a la mujer el papel de “maravillosas pero débiles”, las actitudes hostiles son un instrumento de coerción para aquellas mujeres que no cumplen con el estereotipo socialmente exigido.

Las creencias que las personas poseen crean realidad, afectando a toda su vida y relaciones, incluidas las laborales. Por ello, es fundamental que el personal encargado de legislar, ejecutar leyes y gestionar un municipio esté libre de creencias y prejuicios sexistas. El diagnóstico del Plan FID incluye un análisis del sexismo ambivalente hacia las mujeres en sus formas hostil y benevolente. Se analiza el grado de sexismo o acuerdo o desacuerdo con 22 creencias o afirmaciones recogidas en el Cuestionario 1 en una escala de 1 a 6 (1 nada sexista, 2 poco sexista, 3 algo sexista, 4 bastante sexista, 5 muy sexista y 6 extremadamente sexista). El acuerdo recoge las puntuaciones de 4 a 6 y el desacuerdo de 0 a 3.

Afortunadamente el nivel global de sexismo del personal político y técnico de Villena es entre bajo y medio. Se observa, al igual que otras investigaciones realizadas (Fundación Mujeres, 2000; Lameiras, 2009) que en los hombres tanto el sexismo hostil como el benevolente es más elevado. De una escala de 0 a 6, los hombres puntúan 2,05 en hostil y 2,12 en benevolente. Las mujeres, por el contrario 1,57 y 1,63 correspondientemente. Por ello, será necesaria reforzar la eliminación del sexismo, sobre todo entre los hombres, para lograr puntuaciones mínimas (entre 0 y 1).

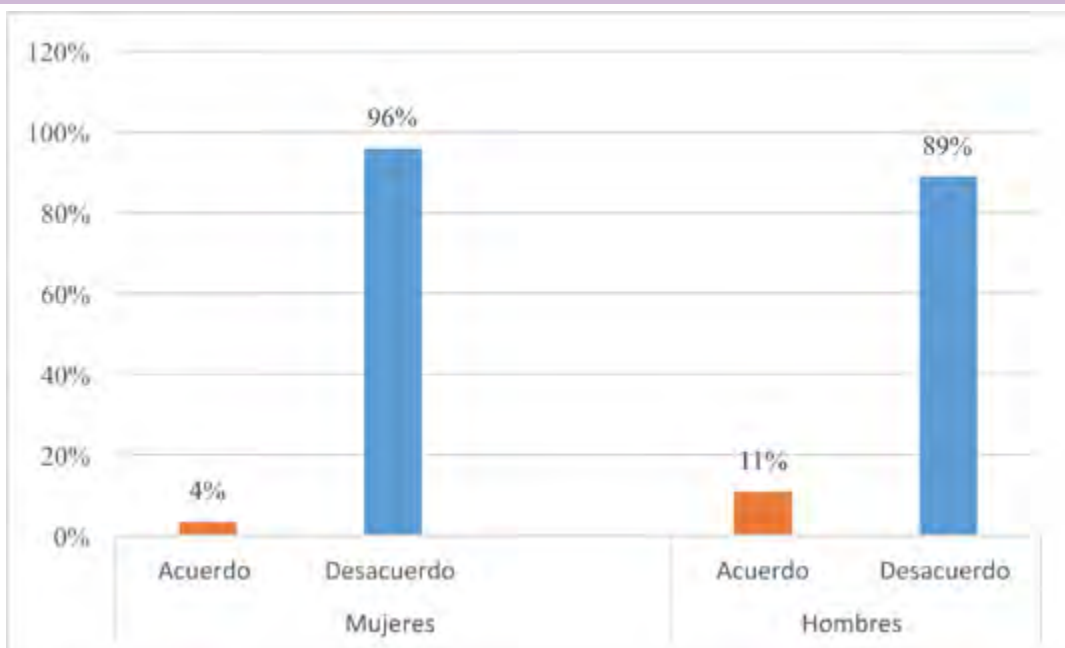
Gráfico 315. Medias globales Sexismo Ambivalente del personal del Ayuntamiento



Fuente Cuestionario 1.

Al analizar más en profundidad el grado de acuerdo (de 4 a 6) o desacuerdo (de 0 a 3) con las creencias sexistas se observa que el 11% de los hombres y el 4% de las mujeres del Ayuntamiento muestra actitudes de apoyo a creencias sexistas ambivalentes, es decir, hostiles y benevolentes. Aunque el porcentaje no es alto, son semillas de desigualdad, discriminación y violencia que han de ser muy tenidas en cuenta.

Gráfico 316. Sexismo Ambivalente del personal del Ayuntamiento.



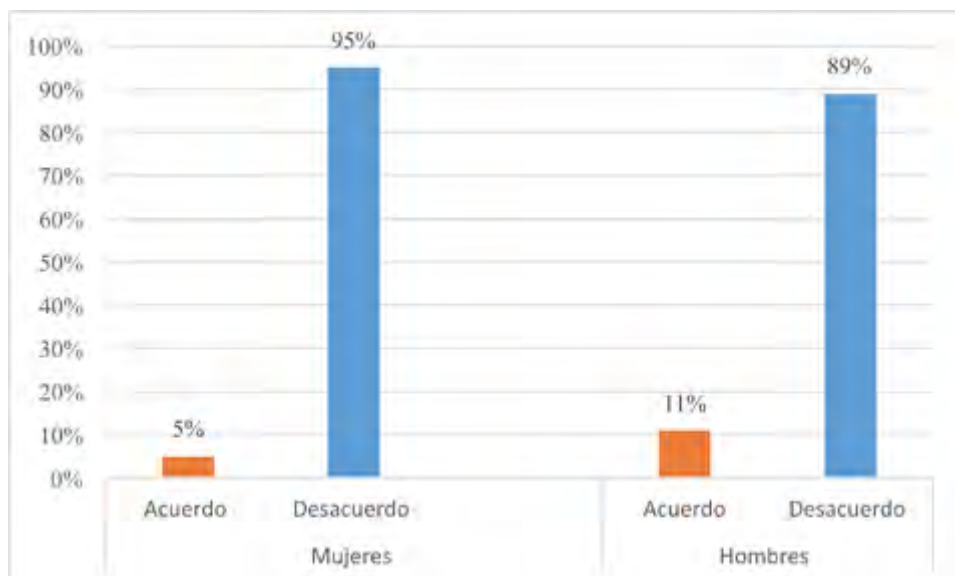
Fuente Cuestionario 1

9. 1. 1. Sexismo Benevolente

El sexismo benevolente es definido como un conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres que son sexistas en cuanto las considera de forma estereotipada y limitadas a ciertos roles, pero que tiene un tono afectivo positivo y tiende a suscitar conductas típicamente categorizadas como prosociales (p. ej., ayuda, paternalismo protector) o de búsqueda de intimidad (p. ej., revelaciones sobre uno/a mismo/a, solicitar su ayuda). El sexismo benévolo sobrevalora ciertas actitudes y competencias asociadas al género femenino como, por ejemplo, su mayor habilidad para cuidar personas dependientes o gestionar el hogar y áreas tradicionalmente femeninas (servicios sociales, atención al cliente...). El sexismo benévolo puede ser incluso más perjudicial que el hostil, pues puede utilizarse para compensar o legitimar el sexismo hostil y dado que quien es sexista benévolo/a no suele considerarse a sí mismo/a sexista, las posibilidades de intervención pueden tener dificultades añadidas por ser más sutil y aceptada. Claramente los dos sexismos sirven para justificar el poder estructural del hombre y el patriarcado. El sexismo benevolente está integrado por tres componentes: 1) *El paternalismo protector*, que es la creencia en que la debilidad e insuficiencia de las mujeres demanda del hombre un rol de protector y proveedor absoluto, asignándoles a ellas el rol complementario de fragilidad y dependencia. Puede coexistir con su contraparte dominante. 2) *La diferenciación complementaria de género*, que implica la creencia de que las mujeres tienen rasgos positivos que complementan a los masculinos (pureza, resignación, entrega, etc.). 3) *La intimidad heterosexual*, que identifica a las relaciones heterosexuales como las de mayor intimidad y cercanía psicológica en las que el hombre participa.

El grado de acuerdo con creencias sexistas benevolentes que muestran un trato desigual a las mujeres pero de forma sutil, galante y paternal es para el personal político y técnico del Ayuntamiento de Villena del 11% para los hombres y el 5% para las mujeres.

Gráfico 317. Sexismo Benevolente del personal del Ayuntamiento.

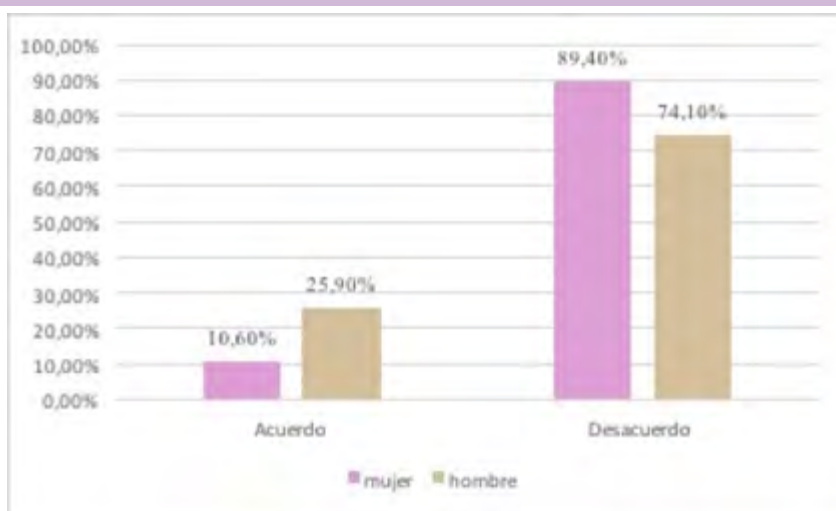


Fuente Cuestionario 1

A continuación analizaremos de forma pormenorizada las creencias benevolentes reflejadas en cada una de las afirmaciones del cuestionario, considerando dos variantes “Acuerdo” (puntuaciones de 4 a 6) y “Desacuerdo” (puntuaciones de 0 a 3).

En lo que respecta a la creencia “Aun cuando un hombre logre muchas cosas en su vida, nunca podrá sentirse verdaderamente completo a menos que tenga el amor de una mujer” al menos el 10,60% de las mujeres que componen el Ayuntamiento están de acuerdo con ella; esta cifra se incrementa hasta el 26% en el caso de los hombres.

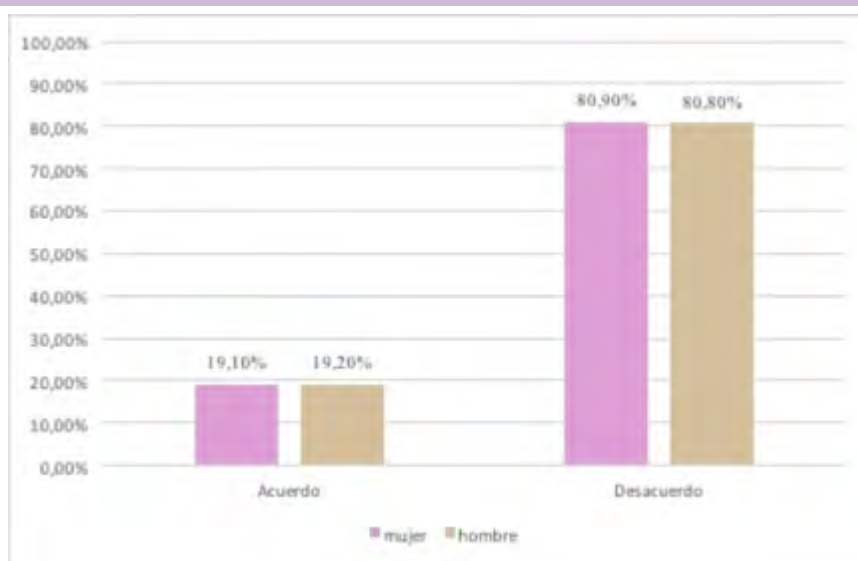
Gráfico 318. Un hombre no está completo sin el amor de una mujer.



Fuente Cuestionario 1

El 19% de los hombres y las mujeres que componen el ayuntamiento estarían de acuerdo con la afirmación de que a las mujeres habría que salvarlas antes en caso de catástrofe.

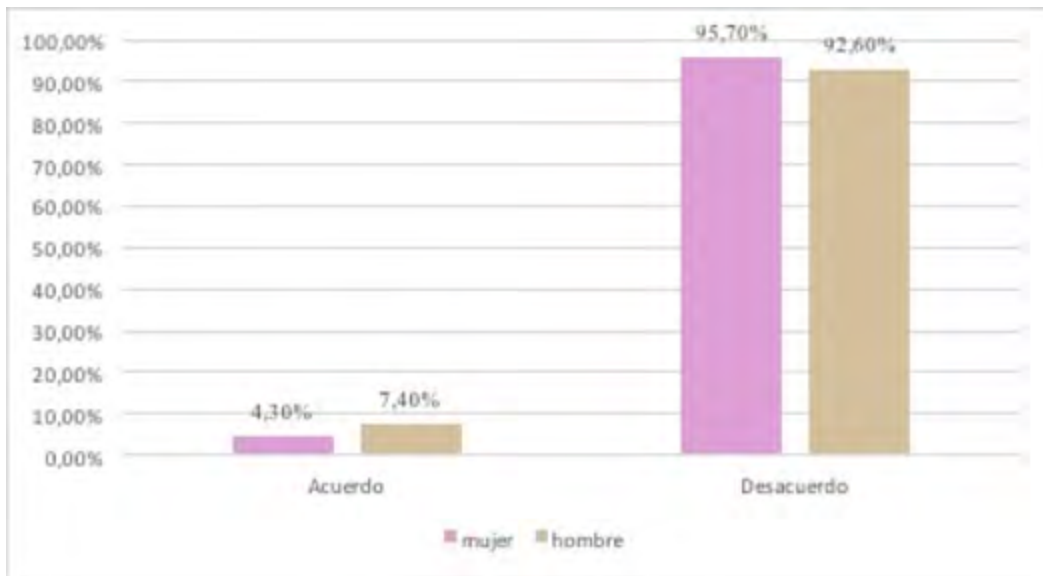
Gráfico 319. En caso de catástrofe las mujeres tiene que ser rescatadas antes



Fuente Cuestionario 1

Una de las afirmaciones en las que las personas que componen el ayuntamiento está en menor acuerdo es en la que se afirma que las personas no pueden ser felices a menos que tengan una pareja del mismo sexo. Tan sólo el 4,3% de las mujeres y el 7,4% de los hombres están de acuerdo con ello.

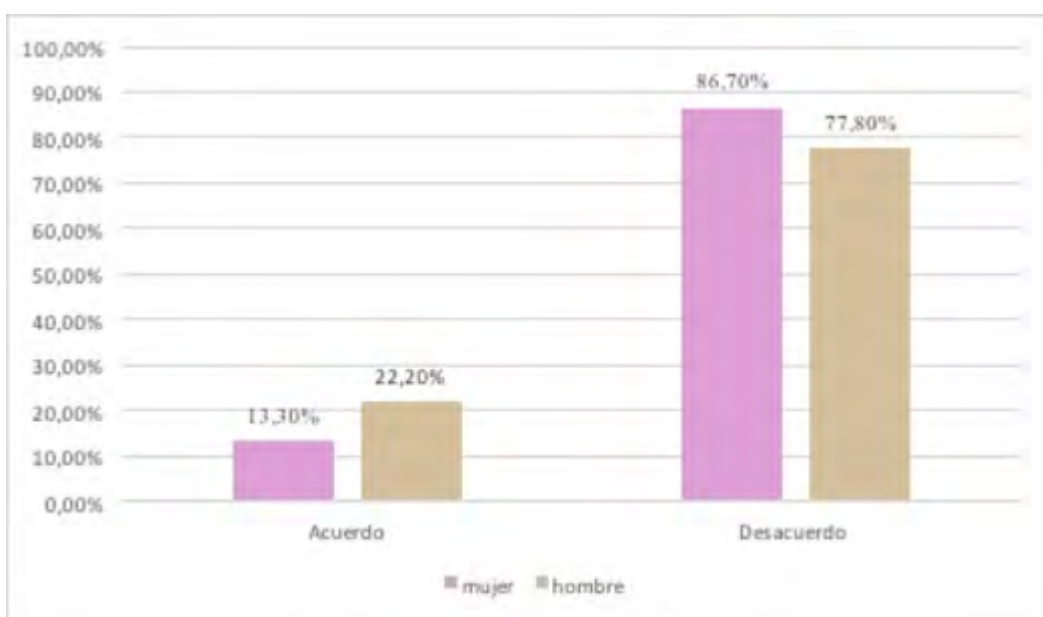
Gráfico 320. Las personas no pueden ser felices si no tienen una pareja del mismo sexo.



Fuente Cuestionario 1

Al menos el 13,3% de las mujeres y el 23,2% de los hombres piensan que las mujeres son más puras que los hombres.

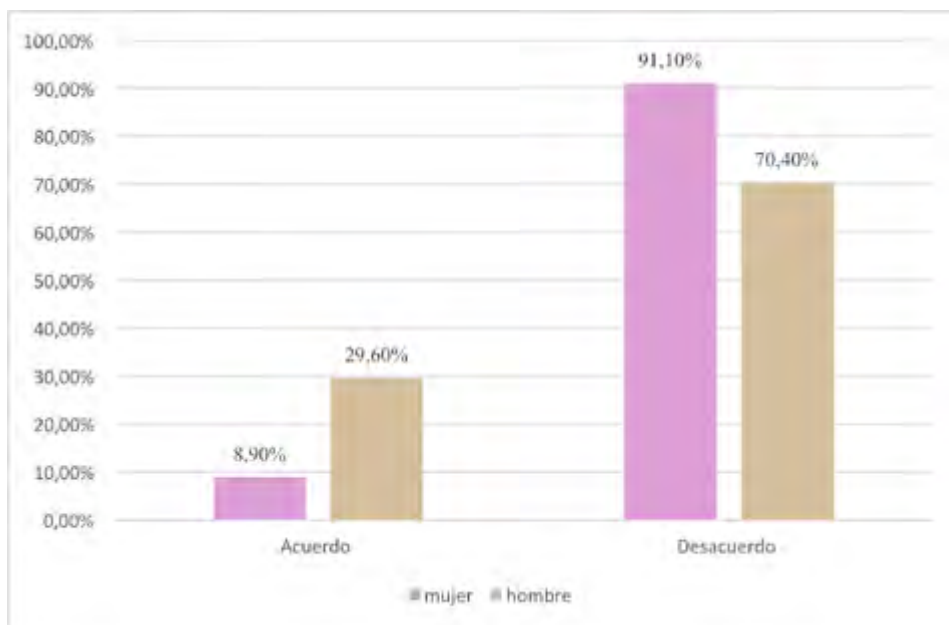
Gráfico 321. Muchas mujeres se caracterizan con una pureza que pocos hombres poseen.



Fuente Cuestionario 1

Respecto a la creencia de que las mujeres deben ser queridas y protegidas por los hombres, el 8,9% de las mujeres y cerca del 30% de los hombres están de acuerdo con la afirmación. Se observa que el paternalismo protector continúa vigente entre los hombres.

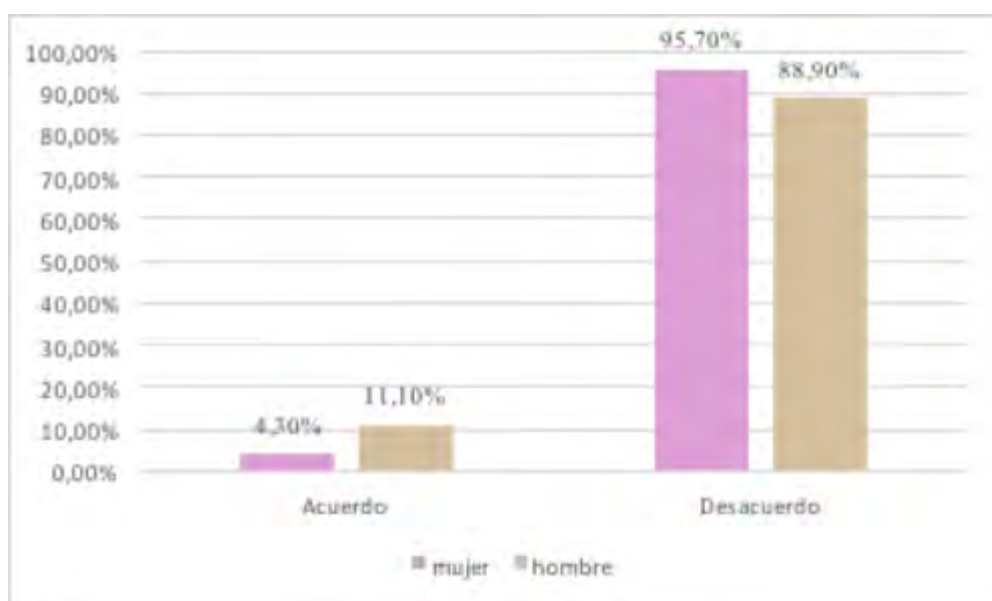
Gráfico 322. Las mujeres deben de ser queridas y protegidas por los hombres.



Fuente Cuestionario 1

Si preguntamos acerca de si los hombres deben tener una mujer a quien amar, el 4,2% de las mujeres están de acuerdo frente al 11% de los hombres.

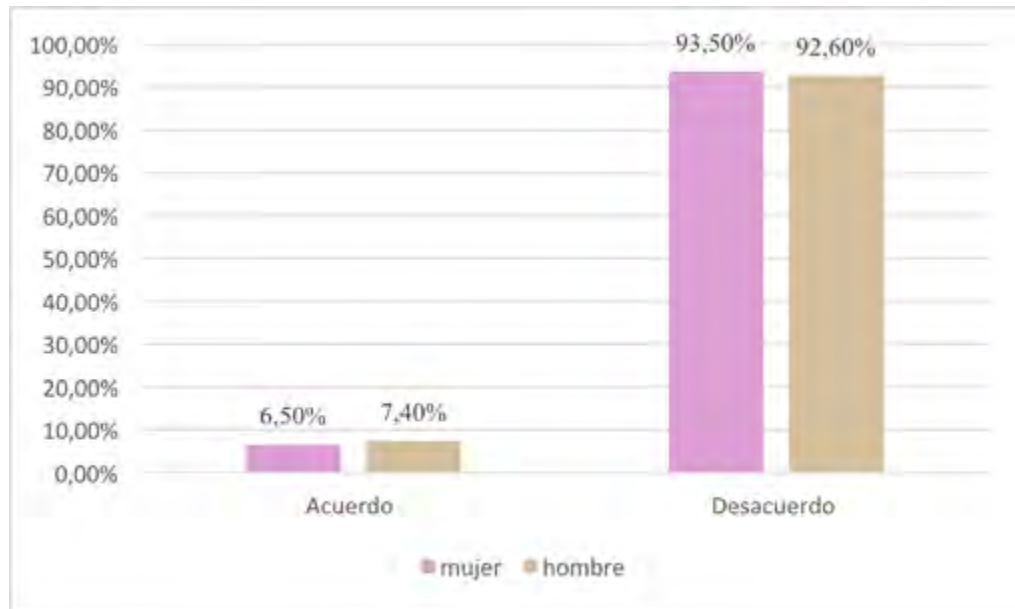
Gráfico 323. Todo hombre debe tener una mujer a quien amar.



Fuente Cuestionario 1

En lo se refiere a si los hombres están incompletos sin una mujer, el 6,5% de las mujeres y el 7,4% de los hombres está de acuerdo con ello.

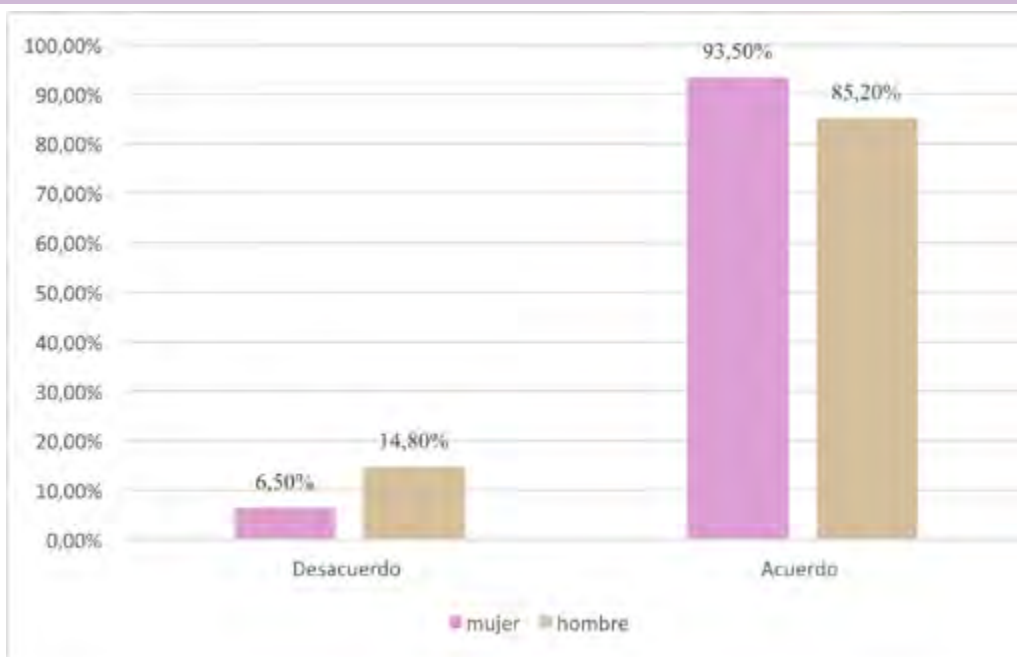
Gráfico 324. Los hombres están incompletos sin una mujer.



Fuente Cuestionario 1

Cuando se pregunta si una mujer debería ser puesta en un pedestal por sus hombres, el 6,5% de las mujeres está de acuerdo frente al 15% de los hombres.

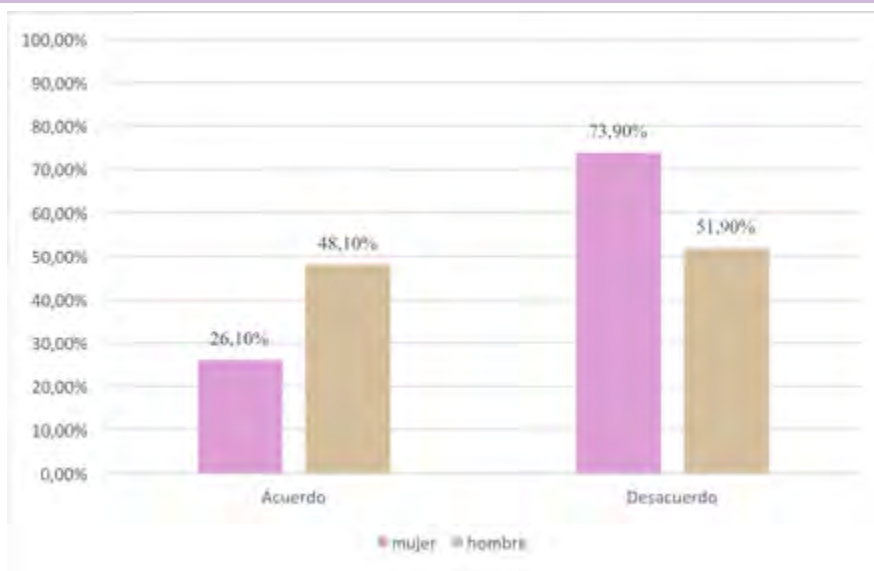
Gráfico 325. Las mujeres deberían ser puestas en un pedestal por sus hombres.



Fuente Cuestionario 1

La mitad de los hombres está de acuerdo en que las mujeres tienen una mayor sensibilidad moral que los hombres frente al 26% de las mujeres.

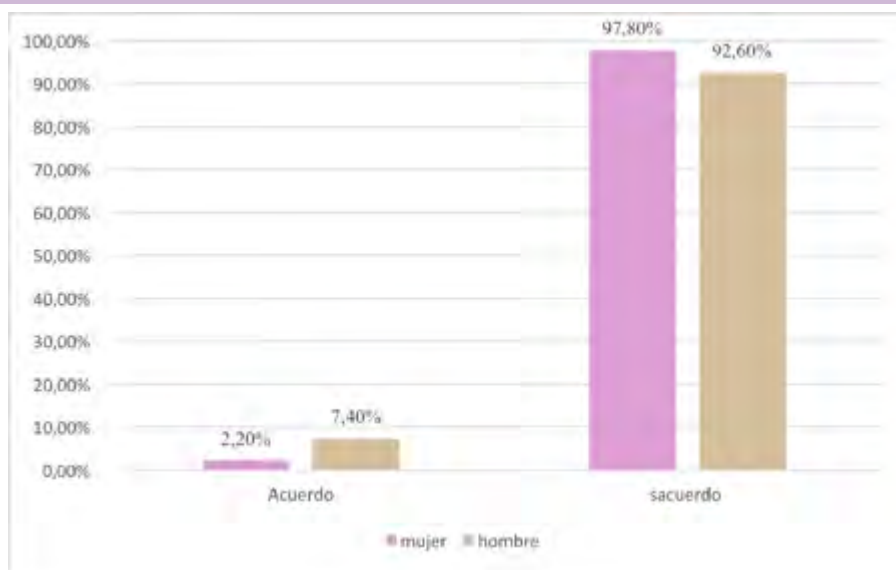
Gráfico 326. Las mujeres tienen más sensibilidad moral.



Fuente Cuestionario 1

Si se pregunta por la creencia “Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer seguridad económica a las mujeres”, sólo el 2,2% de las mujeres está de acuerdo; mientras que el 7,6% de los hombres sí que lo están. Así que ellos, en un porcentaje bajo siguen creyendo en la división sexual del trabajo. Ellas ya no lo comparten en la mayoría de los casos, siendo un indicador del aumento de empoderamiento y autonomía personal.

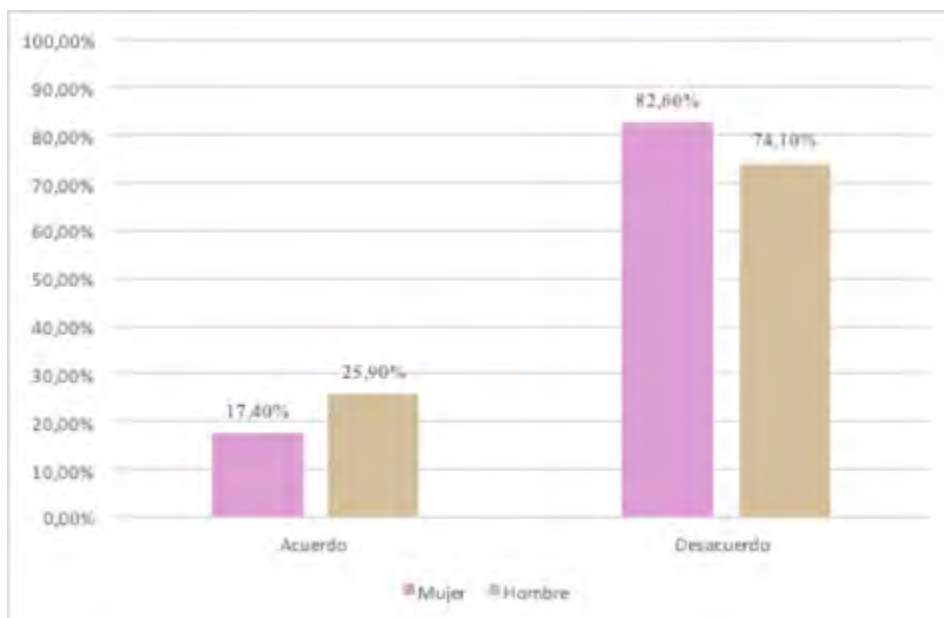
Gráfico 327. Los hombres deben sacrificar su bienestar para dar seguridad económica a las mujeres.



Fuente Cuestionario 1

Si la creencia es “Las mujeres, en comparación con los hombres, tienden a tener un sentido más refinado de la cultura y el buen gusto”, uno de cada 4 hombres del Ayuntamiento está de acuerdo. También están en mayor o menor grado de acuerdo el 17,4% de las mujeres.

Gráfico 328. Las mujeres tienen un gusto más refinado.



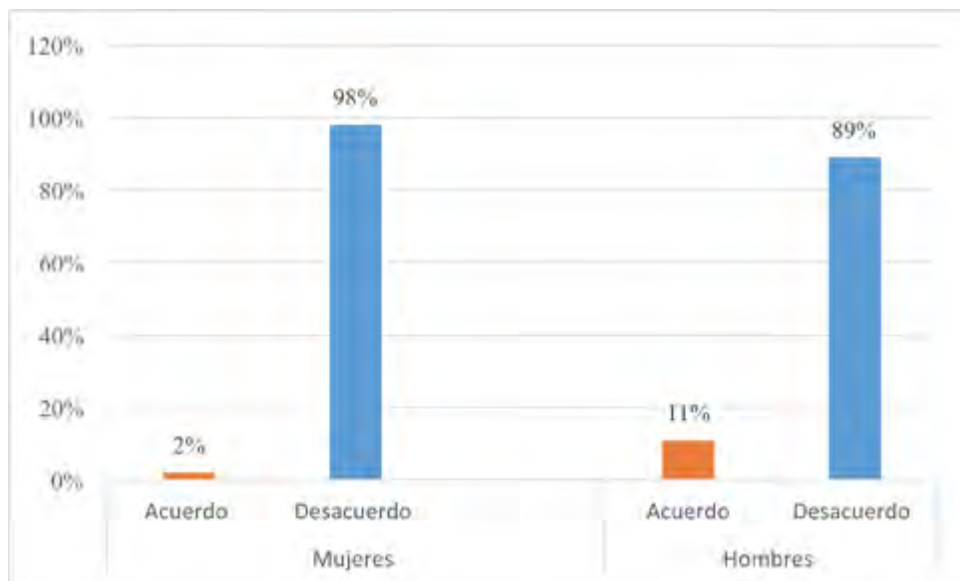
Fuente Cuestionario 1

9. 1. 2. Sexismo Hostil

El sexismo hostil se compone de un conjunto de actitudes de prejuicio o conductas discriminatorias basadas en la supuesta inferioridad o diferencia de las mujeres como grupo. Coincide básicamente con el viejo sexismo (el machismo más agresivo). Este sexismo se articula en torno a tres ideas: 1) *El paternalismo dominador*, en el cual las mujeres se perciben como seres inmaduros y no auto-suficientes, lo que legitima la necesidad de una figura masculina dominante. 2) *La diferenciación competitiva de género*, según la cual sólo los hombres poseen las características necesarias para gobernar las instituciones sociales importantes, siendo la familia y el hogar los ámbitos femeninos. 3) *La dominación heterosexual*, donde el sexo es popularmente visto como un recurso del que las mujeres actúan como guardianas. La creencia de que usan su atractivo sexual para dominar a los hombres está asociada con la hostilidad hacia ellas, percibiéndoselas como seductoras y manipuladoras y desde la necesidad de dominarlas.

El grado de acuerdo con el sexismo hostil, que muestra un trato desigual más agresivo y humillante hacia las mujeres, es para el personal político y técnico del Ayuntamiento de Villena del 11% para los hombres y del 2% para las mujeres. Cifra elevada para los hombres en consonancia con otras investigaciones nacionales y transnacionales.

Gráfico 329. Sexismo Hostil del personal del Ayuntamiento.

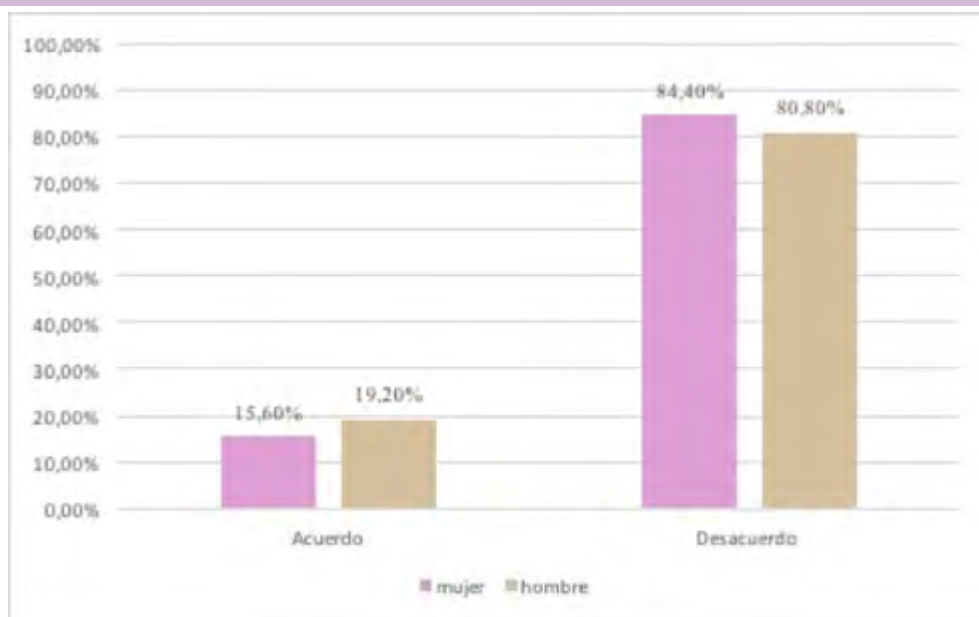


Fuente Cuestionario 1

A continuación analizaremos de forma pormenorizada las creencias hostiles reflejadas en cada una de las afirmaciones del cuestionario, considerando dos variantes “Acuerdo” (puntuaciones de 4 a 6) y “Desacuerdo” (puntuaciones de 0 a 3).

Casi el 16% de las mujeres considera que con el pretexto de la igualdad muchas mujeres sólo quieren más privilegios, así como el 19% de los hombres. Esta idea es en realidad hembrista y muy preocupante puesto que revela rechazo hacia el feminismo.

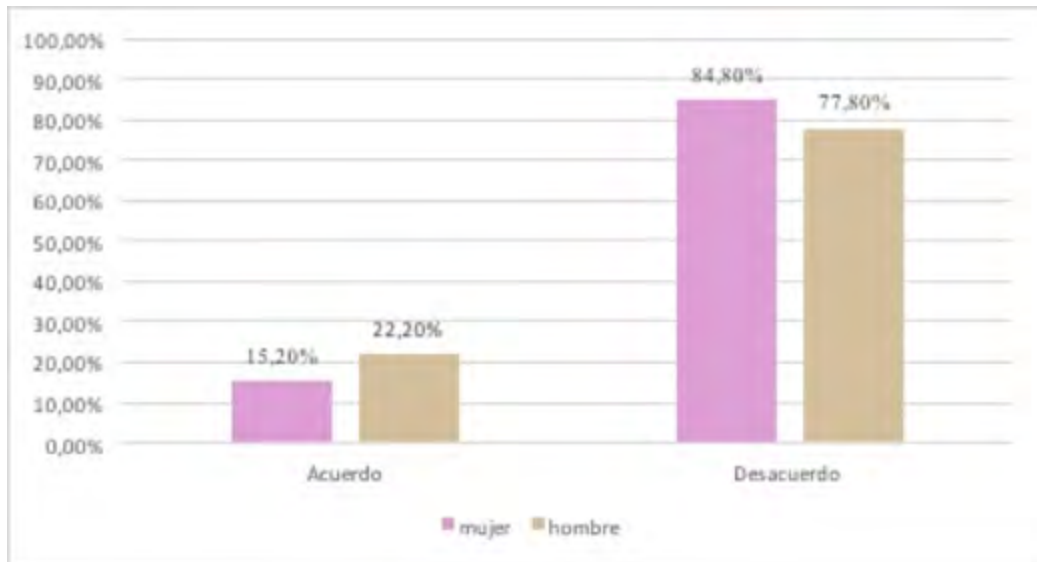
Gráfico 330. Con el pretexto de pedir igualdad, muchas mujeres buscan privilegios especiales.



Fuente Cuestionario 1

Si se les pregunta acerca de la susceptibilidad de las mujeres en interpretar como sexistas comentarios que no lo son, el 22,2% de los hombres está de acuerdo, así como el 15,2% de las mujeres.

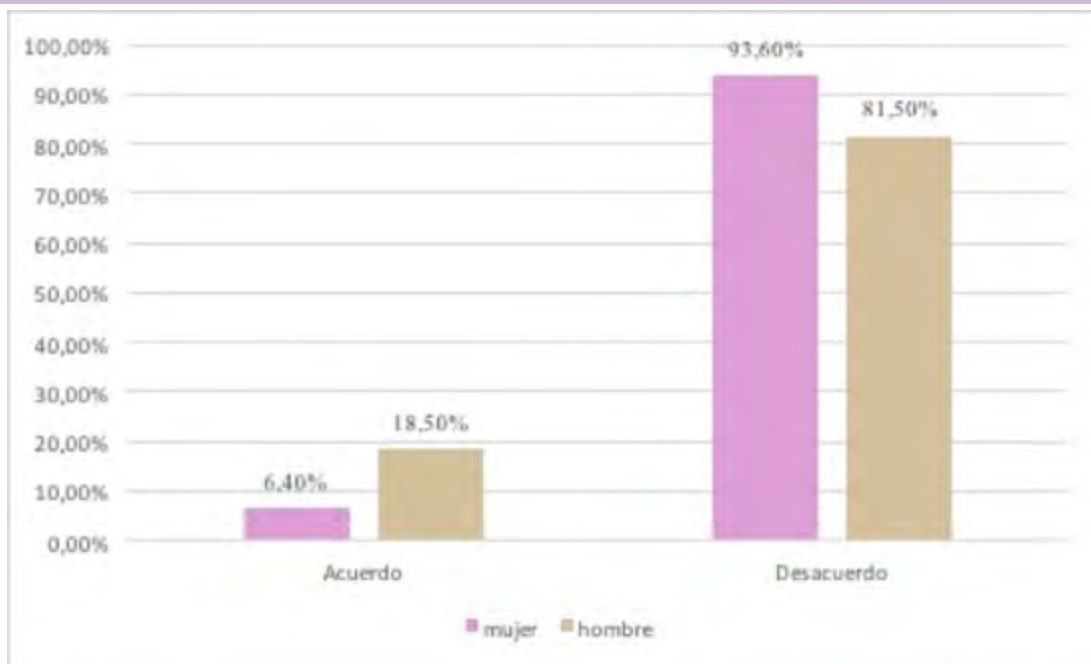
Gráfico 331. Las mujeres interpretan comentarios o comportamientos inocentes como sexistas.



Fuente Cuestionario 1

Muy relacionada con la afirmación anterior se encuentra que la se refiere a que las mujeres se ofenden muy fácilmente. Es llamativo que cerca de 1 cada 5 hombres (18%) que están vinculados con el Ayuntamiento estén en mayor o menor medida de acuerdo con la afirmación. En lo que respecta a las mujeres están de acuerdo sólo el 6,4%.

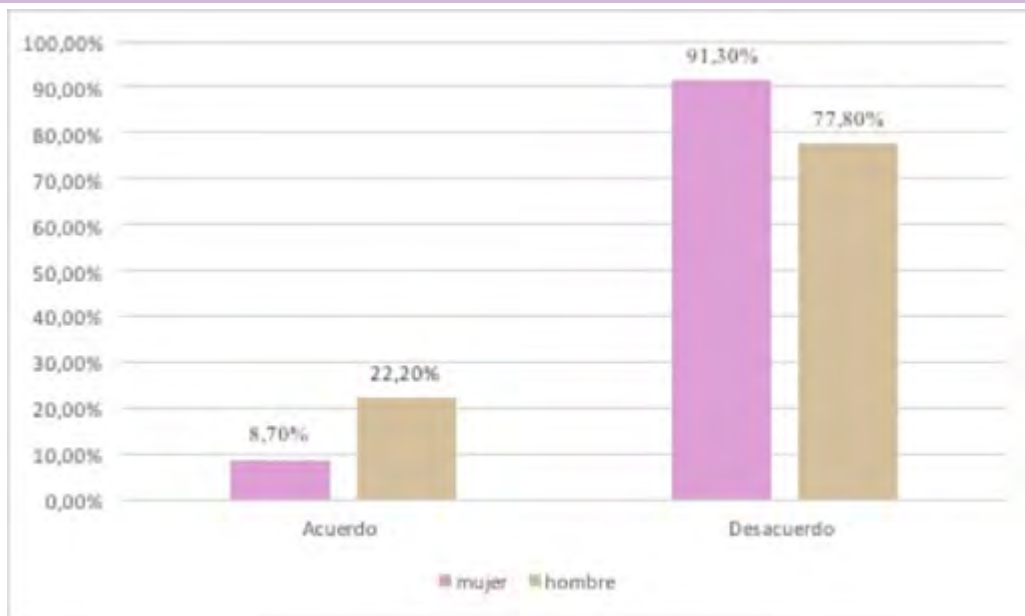
Gráfico 332. Las mujeres se ofenden fácilmente.



Fuente Cuestionario 1

El 22% de los hombres consideran que las feministas no buscan la igualdad, sino que en el fondo lo que quieren es que las mujeres estén por encima de los hombres. Aunque en menor medida, así también lo piensa el 8,7% de las mujeres. Como ya se ha dicho esta creencia es en realidad hembrista y no feminista.

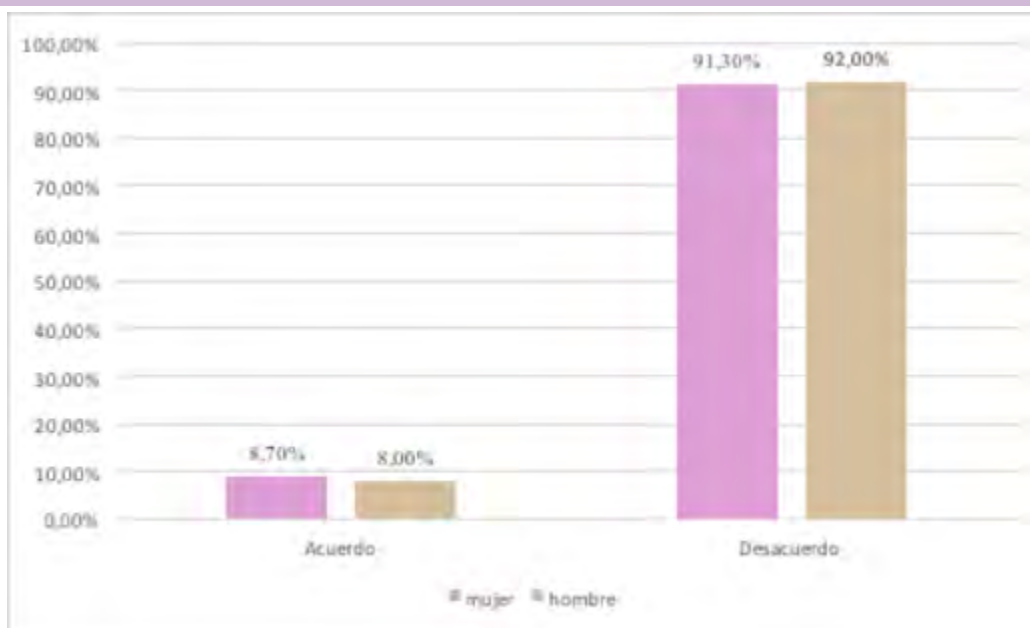
Gráfico 333. Las feministas quieren que las mujeres tengan más poder que los hombres.



Fuente Cuestionario 1

Casi el 9% de las mujeres consideran que las mujeres en realidad no aprecian lo que los hombres hacen por ellas frente al 8% de los hombres. Es llamativo que las mujeres muestren más acuerdo que los hombres.

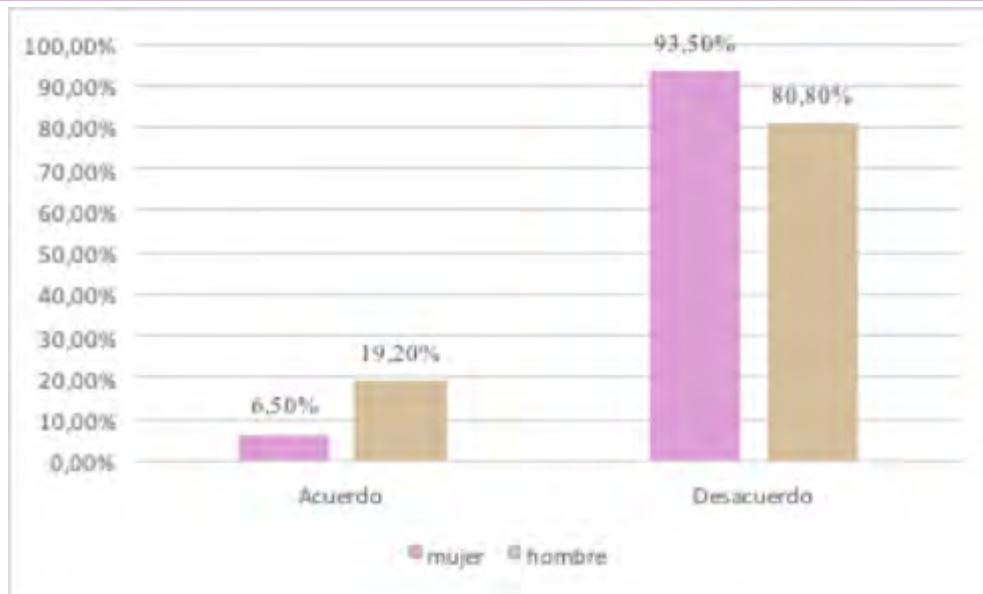
Gráfico 334. La mayoría de las mujeres no aprecian lo que los hombres hacen por ellas.



Fuente Cuestionario 1

En relación a si las mujeres intentan ganar poder a partir del dominio y control de los hombres, el 19,2% de ellos están de acuerdo, frente al 6,5% de las mujeres. Aquí el hembrismo y la misoginia o el rechazo a las mujeres es mayor entre los hombres, pero también existe entre las mujeres.

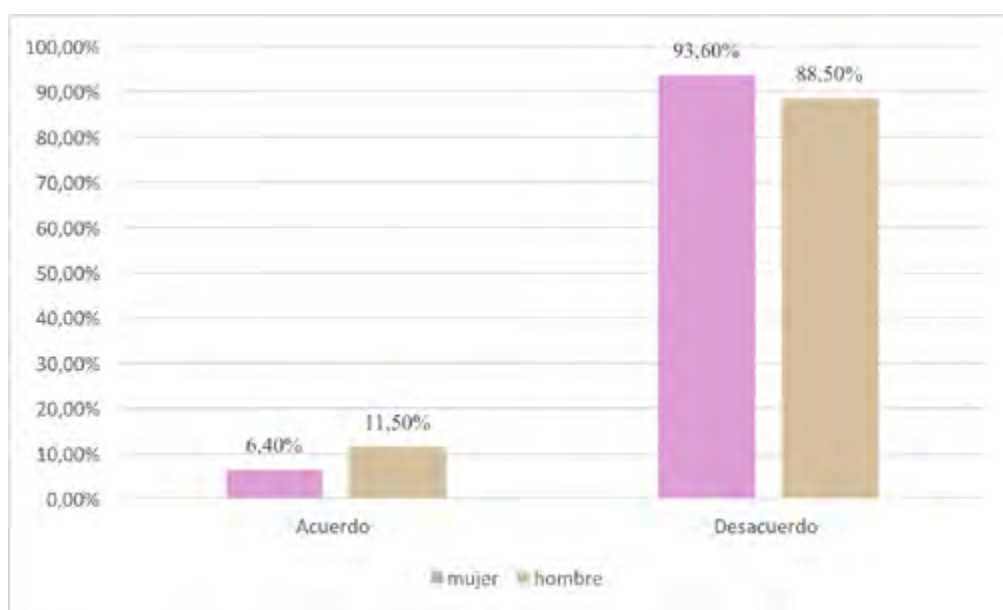
Gráfico 335. Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres.



Fuente Cuestionario 1

Un 11% de los hombres y más del 6% de las mujeres considera que las mujeres exageran los problemas laborales, estando de acuerdo con la debilidad y labilidad emocional asociada a la feminidad, además de no percibir la discriminación laboral.

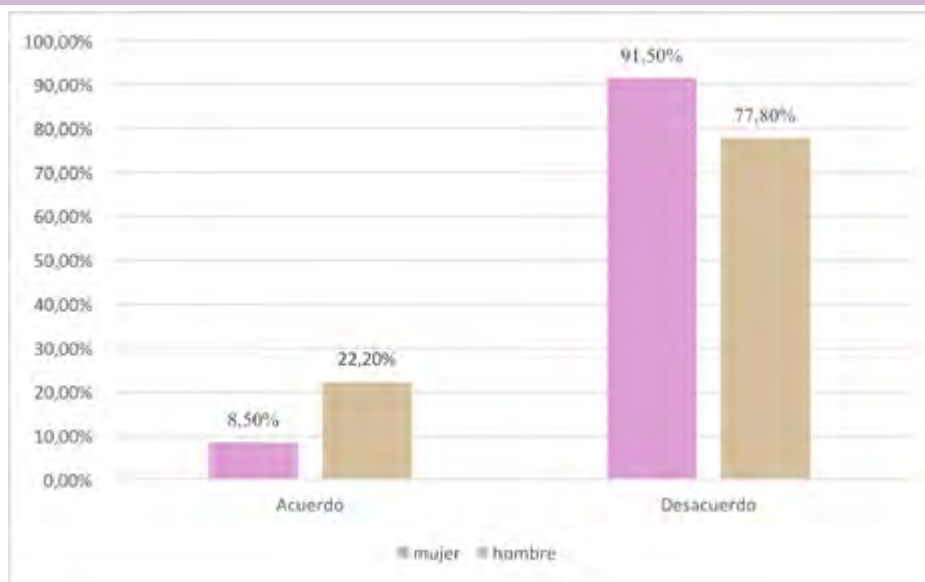
Gráfico 336. Las mujeres exageran sus problemas laborales.



Fuente Cuestionario 1

Ante la afirmación “una vez que una mujer logra que un hombre se comprometa con ella, por lo general intenta controlarlo estrechamente”, un 8,5% de las mujeres se muestran de acuerdo; mientras que hasta el 22% de los hombres comparten esta creencia.

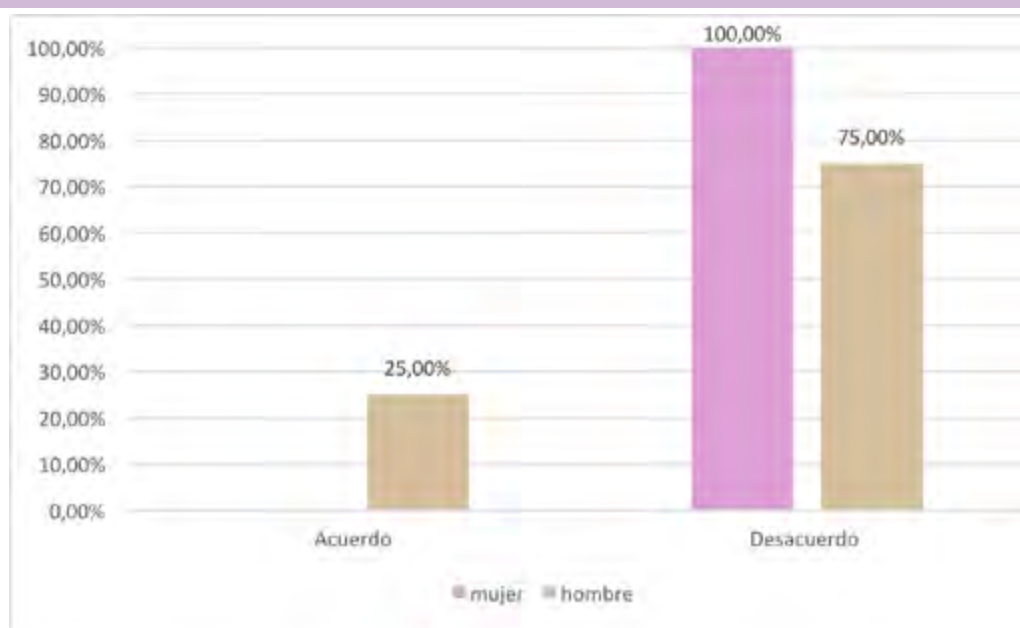
Gráfico 337. Las mujeres una vez consiguen que un hombre se comprometa sólo quieren controlarlo.



Fuente Cuestionario 1

Cuando se preguntó acerca de si las mujeres cuando pierden ante un hombre se sienten discriminadas, todas las mujeres estuvieron en desacuerdo. Sin embargo, uno de cada cuatro hombres (25%) está de acuerdo en que las mujeres no saben perder y que usan de excusa la discriminación.

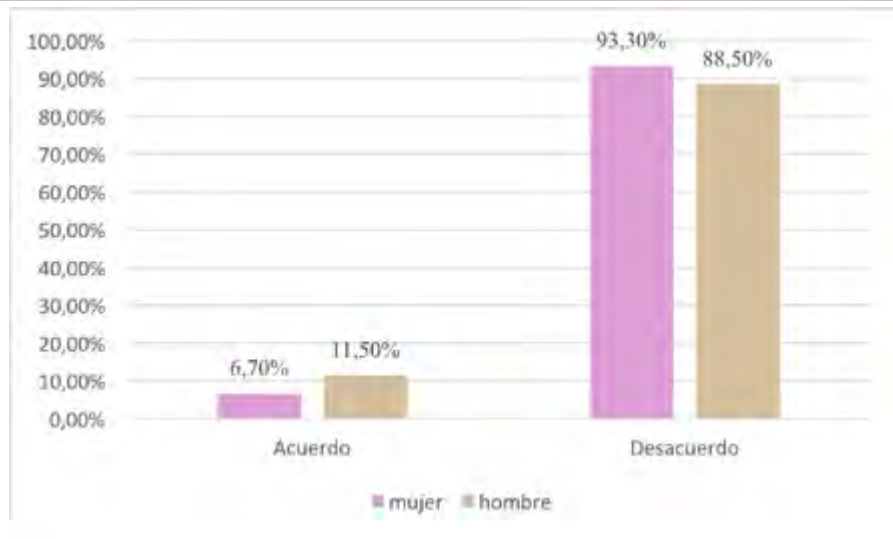
Gráfico 338. Cuando las mujeres pierden ante un hombre de manera justa piensan que son discriminadas.



Fuente Cuestionario 1

Ante la afirmación “**existen muchas mujeres que, para burlarse de los hombres, primero se insinúan sexualmente a ellos y luego rechazan los avances de éstos**”, al menos el 7% de las mujeres estarían de acuerdo en mayor o menor medida frente al 11,5% de los hombres. Es importante transformar esta creencia porque está a la base de muchos comportamientos de violencia sexual, acoso e, incluso, violaciones.

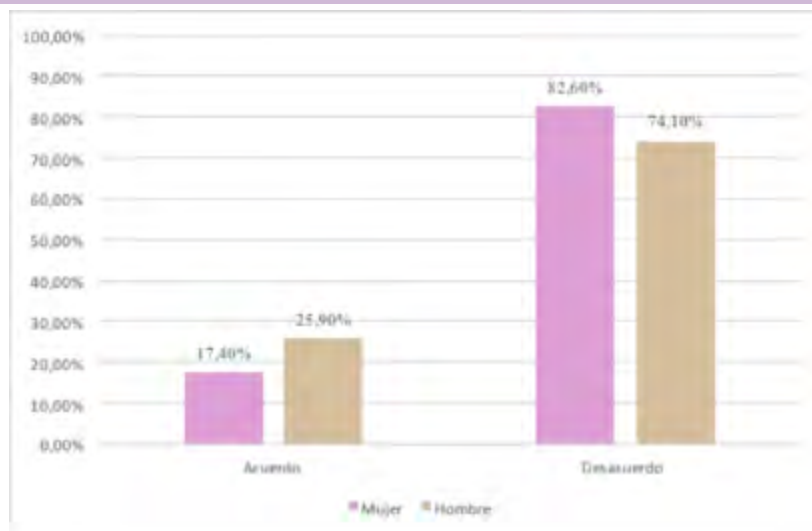
Gráfico 339. Para burlarse de los hombres algunas mujeres se insinúan y luego les rechazan.



Fuente Cuestionario 1

Un elevado porcentaje se posiciona en cierta medida en contra del feminismo. Más del 17% de las mujeres afirma que las feministas hacen demandas irracionales a los hombres, de la misma manera que lo piensan el 26% de los hombres. Es necesario realizar campañas de información y sensibilización para explicar qué es el feminismo frente al hembrismo puesto que se confunden, y no se aprecian los avances que gracias al primero se están logrando para la sociedad en su conjunto.

Gráfico 340. Las feministas están haciendo demandas irracionales a los hombres.



Fuente Cuestionario 1

9. 2. Aplicación del mainstreaming de felicidad, diversidad e igualdad FID

El Ayuntamiento de Villena cuenta con las siguientes Concejalías y áreas distribuidas entre 10 concejales y concejalas (4 hombres y 6 mujeres):

- Urbanismo-Casco Urbano (Planificación y diseño urbano, equipamiento, infraestructura, vivienda, disciplina, licencias urbanísticas y ambientales)
- Urbanismo-medio rural, Disciplinas urbanísticas, licencias urbanísticas y ambientales en suelo no urbano
- Ciclo del Agua, Servicios de Agua Potable y Alcantarillado,
- Igualdad de género
- Participación Ciudadana, Solidaridad e Inmigración
- C.I.TA
- Turismo
- Patrimonio Histórico y Museos
- Desarrollo Económico, Empleo, Industria y Establecimientos, Comercio, Consumo
- Omic y Mercado
- Policía
- Tráfico
- Seguridad Ciudadana
- Políticas Animalistas
- Obras
- Alumbrado Público y Eficiencia Energética
- Limpieza Viaria y de Edificios Públicos
- Gestión de Patrimonio Municipal
- Señalización
- Casco Histórico
- Contratación
- Bienestar Social
- Personal
- Salud
- Movilidad
- Medio Ambiente, Agricultura, Parques y Jardines, Cambio Climático y Sanidad Ambiental
- Juventud y Oficina de información Juvenil,
- Modernización Municipal
- Informática
- Deportes y Fundación Deportiva Municipal
- Educación
- Cultura
- Fiestas
- Cementerio
- Vía Pública
- Protección Civil

- Servicios
- Atención Ciudadana

Todas las concejalías forman parte de la Comisión Transversal creada para desarrollar el Plan FID. De todas las concejalías y áreas existentes en el Ayuntamiento, 14 de ellas rellenaron el Cuestionario 4 elaborado para conocer el grado de sensibilidad y aplicación de políticas FID. También se realizaron entrevistas semiestructuradas con las concejalías que se consideraron relevantes para el diagnóstico y lo posibilitaron (que desgraciadamente no fueron todas). A las reuniones asistieron concejales y concejalas, así como el personal técnico adscrito a cada área. Los resultados se ofrecen a continuación y en la Tabla Transversalidad FID (ver Anexos).

9. 2. 1. Existencia de una Unidad, Comisión o Servicio dirigido a la igualdad y políticas inclusivas en cada área o concejalía

Establecer garantías para la implementación efectiva de la transversalidad de género, diversidad y felicidad en la gestión de la política municipal de todas las áreas de intervención requiere de la existencia de estructuras, presupuesto y personal adscrito a ellas. Un gran logro para la ciudad de Villena es contar con una Concejalía y una Comisión de Igualdad. Sin embargo, no se han creado las Unidades de Igualdad en cada concejalía propuestas desde la realización del I Plan de Igualdad de Villena. Tan sólo la Concejalía de Bienestar Social ha creado la Unidad de Igualdad con personal responsable. El Área de Salud se apoya en la Unidad de Igualdad del Hospital de Elda y en la Comisión de Igualdad al tener una persona con fuerte implicación en ambas.

Se requiere para el correcto desarrollo del Plan FID (II Plan de Igualdad de Género) crear Unidades de Igualdad, es decir, comisiones de trabajo con una o dos personas al cargo. Su misión será la de apoyar la implementación y el seguimiento del Plan FID, así como lograr el cumplimiento de la transversalización de género, diversidad y felicidad en su área.

9. 2. 2. Sensibilidad e interés por aplicar el enfoque FID en la ética y prácticas políticas y laborales

Tal y como muestran los resultados del cuestionario plasmados en la Tabla en Anexos, así como según expresa las personas entrevistadas, existe una sensibilidad desigual entre el personal, tanto político como técnico, respecto a la necesidad de tener en cuenta el enfoque de género y diversidad, así como de la implantación de políticas de igualdad. De momento, el mainstreaming FID depende de las personas que haya en cada área con un implantación baja y media en general, a extremos que van desde una sensibilidad elevada (como es el caso de Igualdad o Biblioteca) a muy baja e incluso también de cierto rechazo.

En general, el personal se encuentra desbordado de trabajo y en muchos casos carente de los suficientes recursos personales y materiales para un buen ejercicio de sus funciones. Quienes se esfuerzan por desarrollar programas y servicios con enfoque de género se quejan de no recibir reconocimiento, mientras que para otros/as tener en cuenta el enfoque de género se vivencia como un plus de trabajo. Desconocen que no se trata de trabajar más, sino con un enfoque ampliado para que en sus tareas y programaciones se tengan en cuenta cuestiones clave como la oferta de actividades y servicios, el público objetivo, el lenguaje e imágenes utilizadas en difusión, etc. No existe conscien-

cia sobre el impacto de género que tienen todas las acciones llevadas a cabo desde sus distintas áreas, perpetuando la desigualdad, el desempoderamiento y el malestar (infelicidad) de la ciudadanía, así como el desaprovechamiento del talento que la diversidad ofrece. Si ésta no se cuida y se establecen entornos “amables” con ella, su riqueza y sus frutos no se pueden recoger.

Como ya se ha comentado en anteriores apartados, cualquier organización, pública o privada, debe conocer la diversidad de sus clientes para poder atender correctamente sus necesidades también diversas. En el caso de un Ayuntamiento es una prioridad que todos los servicios cuenten con registros adecuados (con indicadores lo más amplios posibles respecto a sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, etc.). En algunos casos se ha observado rechazo a registrar datos del perfil de diversidad de las personas usuarias desde el prisma de que se está violando su intimidad. En otros casos, aunque saben que es fundamental tener esta información, no disponen de programas informáticos adecuados como es el caso de la Concejalía de Bienestar Social.

En las entrevistas mantenidas se ha observado la persistencia de sexismo y creencias estereotipadas entre el personal, sobre todo técnico. *“A los hombres no les interesa. La programación es abierta, si las mujeres o las niñas eligen esto o lo otro es porque les gusta, nosotros no lo vamos a cambiar. Esto es así y va a seguir siendo así.... No encuentro oferta de mujeres para mis programaciones...”* son algunos comentarios escuchados en varias ocasiones. El papel de una institución pública también es el de educar y empoderar a su ciudadanía para promover la eliminación de barreras internas. Se sabe que una población con identidades, roles e intereses sesgados y limitados tiene mayores cotas de malestar emocional y físico, más índice de violencia y discriminación, es menos capaz de adaptarse a los requerimientos de una sociedad global y diversa... y un largo etcétera que conviene prevenir. El gasto económico y las pérdidas humanas y creativas son inconmensurables.

Es necesario que se tome consciencia que sensibilidad respecto a la aplicación del mainstreaming de género, diversidad y felicidad no consiste en realizar actividades en fechas especiales como el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer Trabajadora), 25 de noviembre (Día Internacional contra la Violencia de Género), 3 de diciembre (Día Internacional de las Personas con Diversidad funcional), 28 junio (Día del orgullo LGTB), etc. Implica transformar actitudes y valores propios desde los que se ejerce política y se trabaja para la ciudadanía, transformando así todos los productos y servicios de la corporación local.



9. 2. 3. Conocimientos en materia de género del personal político y técnico

La formación es una clave de empoderamiento personal y colectivo que facilita la transformación de identidades sesgadas y, con ello, de una sociedad limitada (violentada). La formación también es clave para ofrecer información y recursos necesarios al personal que debe aplicar normativas, principios y valores FID. Tal y como muestra la Tabla resumen de Transversalidad, la formación en materia de género es muy deficitaria, ya que de todas las áreas que han respondido al cuestionario, la mayoría no cuenta con personal formado. Sí tienen personal formado las concejalías de Igualdad, Salud, Economía, Urbanismo, Educación y la Comisión de Igualdad. En ninguno de los casos la formación alcanza las 250 horas recomendadas por los organismos competentes (ONU, UN-Women, Unión Europea y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la Mujer, Unidades de Igualdad de las Diputaciones...)

9. 2. 4. Implantación transversal del principio de igualdad de mujeres y hombres en el área/servicios

La opinión generalizada ofrecida tanto en el cuestionario como en las entrevistas es que en el Ayuntamiento de Villena no existe una transversalización real, aunque ya se cumplen los 10 años de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y muchos más desde que se instaura la estrategia a nivel mundial y europeo en 1995.

Muestran una incorporación parcial las concejalías de Participación Ciudadana, Salud, Economía, Educación y Cultura. Por supuesto, Igualdad y la Comisión de Igualdad si incorporan en su ética y actuaciones el enfoque de género. Se recomienda, por tanto, una amplia sensibilización y formación del personal, así como dotar de los recursos necesarios para lograr la implantación del mainstreaming FID en todas las concejalías, Comisiones y Servicios, incluido el Foro Social y Económico, el cual tiene un fuerte papel de dinamización social y poder de decisión.

9. 2. 5. Presupuestos diseñados con enfoque de género y diversidad -PEG-

El presupuesto público es el instrumento básico que refleja las prioridades de la política socio-económica de una administración. Por ello, su análisis desde la perspectiva de género permite evaluar el grado de integración efectiva de los objetivos de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en las políticas públicas (o mainstreaming de género). Se evalúa el impacto de las políticas públicas sobre el bienestar (felicidad) de las personas. Afecta no solo a los recursos económicos, sino también a la protección de las libertades políticas, participación social, cultural, etc.

El surgimiento de esta estrategia que pretende insertar la perspectiva de las desigualdades de género existentes en la planificación y análisis de los Presupuestos Públicos (Presupuestos con Enfoque de Género o PEG) es fruto de un trabajo de décadas a favor de la igualdad de derechos de mujeres y hombres. Trabajo impulsado principalmente por los movimientos feministas y que se ha ido materializando en acuerdos internacionales, nacionales y locales con diverso grado de obligatoriedad para las administraciones públicas. Este proceso, cuyo inicio se suele situar en la Carta Magna de Constitución de la Organización de Naciones Unidas (ONU) de 1945, se ha ido profundizando en las Conferencias Internacionales de las Mujeres promovidas por esta Organización a partir de 1975, y ha generado normativa vinculante para sus Estados Miembros.

La primera vez que se oye hablar de presupuestos con enfoque de género, muchas personas se sorprenden y no comprenden la vinculación existente entre ambos términos. Esto es debido, en parte, a que generalmente el presupuesto es considerado un instrumento neutro al sexo/género y otras diversidades, ya que se presenta en términos de agregados financieros, sin existir una mención expresa ni a las mujeres ni a los hombres. Sin embargo, esta apariencia de neutralidad no es real. Sería más adecuado definir el presupuesto como “ciego al sexo/género y la diversidad”, ya que se están ignorando los diferentes roles, responsabilidades y capacidades que se asignan socialmente a las mujeres y a los hombres, así como los diferentes efectos de las políticas sobre ambos con sus diversidades. Como consecuencia de la discriminación y la desigualdad de género, los presupuestos públicos generalmente infravaloran la contribución de las mujeres a la macro-economía, ya que descuentan la economía no remunerada en la que las mujeres realizan la mayor parte del trabajo de cuidados y mantenimiento de la fuerza de trabajo, y obvian el efecto que la distribución del trabajo, los recursos y activos tienen en la producción total, el nivel de ahorros, de inversión, etc. en función de las relaciones de género.

Por otro lado, los presupuestos se dividen en dos grandes apartados: el estado de gastos y el estado de ingresos. Por tanto, el análisis del impacto de los presupuestos sobre mujeres y hombres no sería completo si nos ceñimos únicamente al primer apartado. Si bien es verdad que este impacto resulta ser más visible en los gastos, los ingresos tampoco son neutrales desde el punto de vista de género. De los distintos componentes de los ingresos públicos (ingresos corrientes, ingresos de capital e ingresos por operaciones financieras), los primeros, y de forma muy especial los tributos, son conflictivos respecto al género, además de ser los ingresos más importantes desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo. Por su parte, del conjunto de figuras que configuran los tributos (impuestos, tasas y contribuciones especiales), los impuestos (que suponen el 80%) presentan una más acusada perspectiva de género y, de entre ellos, los impuestos personales que recaen sobre las personas físicas (IRPF, Impuesto sobre patrimonio e Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones), son los que de una manera más explícita presentan esta perspectiva (Instituto de la Mujer, 2009).

Aunque en el Diagnóstico FID no se ha realizado un estudio concreto desde el enfoque de género de los presupuestos, sí se trató de obtener información sobre ello a partir del cuestionario y las entrevistas realizadas. Los resultados son contundentes. No existen presupuestos PEG en el Ayuntamiento de Villena y la mayoría no sabe muy bien qué es realmente un PEG. Tan sólo las concejalías de Igualdad y Participación Ciudadana, así como la Comisión de Igualdad maneja en cierta manera los presupuestos con visión de género y diversidad. Es muy recomendable, por tanto, realizar un análisis profundo y formar al personal para desarrollar presupuestos desde el mainstreaming FID que potencien la felicidad, la igualdad y la diversidad en Villena.

9. 2. 6. Promoción de la igualdad en contratos y subvenciones

Las contrataciones públicas y subvenciones realizadas desde el Ayuntamiento deben mostrar coherencia con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y las leyes existentes al respecto, así como promover la Responsabilidad Social. En este sentido es necesario que los concursos de subvenciones y las licitaciones de contratos públicos contengan cláusulas favorecedoras de los licitadores/as que promueven la igualdad, la sostenibilidad y la felicidad de la sociedad. Del mismo modo, los concursos oposiciones deben tener cláusulas favorecedoras de los/as opositores/as que tienen formación en género, diversidad e igualdad; así como cláusulas y/o cuotas que potencien la diversidad y favorezcan a colectivos con dificultades (mujeres en general, mujeres víctimas de violencia de géne-

ro, personas jóvenes o mayores, personas con diversidad funcional, etc.).

La mayoría de las concejalías y áreas no dispone de estas políticas. Participación Ciudadana expresa que sí las aplica. Algunas concejalías, como es el caso de Economía y el Gabinete de Desarrollo Local, expresan seguir la normativa legal vigente en algunos de sus programas formativos, las cuales protegen a personas con menores oportunidades favoreciendo su participación. En otros casos la pregunta parece incluso molestar, por considerar un agravio para otras personas (mayoritariamente hombres) o empresas que no cumplen estos requisitos. Las cuotas y cláusulas favorecedoras de contrataciones y selección son poco conocidas, no se sabe muy bien cómo incluirlas e incluso son rechazadas. Se recomienda de nuevo sensibilización, formación y establecimiento de protocolos compartidos por todas las áreas.

9. 2. 7. Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras variables de diversidad

La Concejalía de Igualdad y la Comisión de Igualdad trabajan ampliamente en la prevención y la eliminación de la violencia de género, así como en el desarrollo y aplicación de un protocolo de actuación compartido. En 2008 se constituyó la Mesa Local para la Erradicación de la Violencia de Género donde personal técnico, político y asociaciones sociales diseñan y proponen acciones para garantizar, fomentar e implementar acciones y fórmulas preventivas junto a una atención de calidad para las víctimas de este tipo de violencia. Esta Mesa Local se articula en tres comisiones de trabajo para lograr mayor rendimiento en sus funciones: Atención, Prevención y Seguimiento y Evaluación. A través de ella se ha conseguido que se firme el Pacto Social contra la violencia de Género en Villena que pretende rechazar este tipo de violencia y fomentar modelos alternativos de convivencia basados en el respeto y en la igualdad.

A pesar de todo ello, la mayor parte de las concejalías y áreas desconoce la existencia de un protocolo o responde que no existe. La mayoría responde que no conoce o no se han producido casos de acoso en su área. Tan sólo se ha conocido un caso y según se expresa *“ha sido subsanado”*. Aún así, sensibilizar, difundir y compartir un protocolo de prevención de violencia de género y acoso es básico en cualquier entorno organizacional. Se recomienda difusión, sensibilización y formación para la aplicación del protocolo de actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras variables de diversidad.

9. 2. 8. Acciones y actividades realizadas

Villena es una ciudad prolífica en servicios, actividades y programas destinados a la ciudadanía con cotas altas de innovación, inclusión y atención a distintas diversidades. De hecho Villena opta a la Distinción Ciudad de la Ciencia y la Innovación de la Red Impulso. Cuenta con la Estrategia Villena + innovación (ETV+i), el Plan Líneas Estratégicas de la Economía Futura (con un fuerte impulso a la agricultura ecológica, el turismo, etc.), el Aula Innova y Mentor, un vivero de empresas, concursos, ferias, talleres y espectáculos innovadores. Grandes eventos de carácter incluso internacional o la Marca Villena comienzan a posicionar a la ciudad como un centro de inversiones, de turismo, etc. reconocido. Por todo ello, Villena ha recibido diversos galardones. Premio Maria Moliner por *“leer antes de nacer”*. El Certamen de Activación Socio-Cultural del centro histórico de Villena ha sido galardonado en la Feria Internacional de Turismo de Madrid como mejor producto cultural de ámbito nacional. El Casc recibió el premio al mejor producto

cultural en FITUR. La Administración cuenta con personas y profesionales muy implicados que dinamizan enormemente la actividades de la ciudad. El gran activismo social y ciudadano existente refuerza además las programaciones y actividades desarrolladas por el propio Ayuntamiento (en la Tabla Transversalidad en Anexos se muestra un resumen de dichas actividades).

Un análisis profundo de las actividades refleja, sin embargo, que gran parte de ellas no son realizadas desde el mainstreaming de género. Muchas propuestas siguen perpetuando estereotipos y roles de género y se realizan desde el sexismo (sobre todo benevolente) tanto en cuestiones culturales, musicales, deportivas y/o de ocio; empresariales y comerciales, formativas, de inserción y promoción laboral, servicios de atención a personas dependientes, transporte, proyectos curriculares de los centros educativos con currículum oculto... Aunque los avances son grandes, sigue siendo necesario sensibilizar y formar a los diferentes agentes sociales para lograr la aplicación real de un enfoque FID en el diseño, difusión y desarrollo de todas estas actividades.

PREGUNTAS CUESTIONARIO DE TRANSVERSALIDAD

P.1. Concejalía o Área

P.2. ¿Existe una Unidad, Comisión o Servicio dirigido a la igualdad y políticas inclusivas en este área o concejalía?

P.3. ¿Considera que existe sensibilidad e interés por aplicar el enfoque de género y diversidad en la ética y prácticas políticas y laborales en su área?

P.4. ¿Existe personal técnico formado en género, diversidad y políticas de igualdad en dicha concejalía/servicio/área...? La formación debe sumar al menos un total de 250h.

P.5. ¿Considera ud. que existe una implantación transversal del principio de igualdad de mujeres y hombres en el área/servicios?

P.6. ¿Considera que los presupuestos de su área están diseñados con enfoque de género y diversidad?

P.7. ¿Incorpora su área en las licitaciones de contratos públicos cláusulas favorecedoras de los licitadores/as que promueven la igualdad o tienen políticas/formación en género, diversidad e igualdad?

P.8. ¿Incorpora el área en los concursos oposiciones cláusulas favorecedoras de los/as opositores/as que tienen formación en género, diversidad e igualdad?

P.9. ¿Incorpora el área en los concursos de subvenciones cláusulas favorecedoras de los/as solicitantes que promueven la igualdad o tienen políticas/formación en género, diversidad e igualdad?

P.10. ¿Tiene el Ayuntamiento un protocolo vigente de actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras variables de diversidad?

P.11. Describe acciones y actividades realizadas por el área. Señala aquellas que sí tienen un claro enfoque desde el género, la diversidad y la igualdad.

TABLA TRANSVERSALIDAD FID

CONCEJALÍA/ Área	p.2	p.3	p.4	p.5	p.6	p.7	p.8	p.9	p.10	p.11
CULTURA/ Bibliotecas y Archivo Municipal	No	Sí	No	No	No	No	No	No	No	- Celebraciones 8M. - Uso de lenguaje no sexista. - Cuidado en selección del fondo bibliográfico potenciando en literatura infantil y adulta adquisiciones que favorecen la coeducación, no sexismo, interculturalidad etc - Actividades dirigidas especialmente a Mujeres: "Tertulias de la tarde". - Actividades que favorezcan la implicación de los múltiples modelos de familia en las actividades de Bebetecas. - Promocionamos en el Club de Lectura la literatura escrita por mujeres. Se ha dedicado en varias ocasiones la lectura mensual a biografías de mujeres destacables de la historia.
CULTURA/ Casa de Cultura Kakv	No	Sí	No	No	No	No	No	No	No	- Aunque no existe expresamente un programa de actividades enfocado a promover la diversidad y la igualdad, siempre se ha existido sensibilidad en esta temática, procurando favorecer la programación de actividades producidas por mujeres, o en las que el papel de la mujer como creadora y generadora de cultura quede patente. Desde su puesta en funcionamiento en 1987, la Kakv ha trabajado siempre que se le ha propuesto con las asociaciones y colectivos que tienen estos cometidos. - Tenemos algunas propuestas en proyecto que si se nos asignan los recursos adecuados pondrán todavía más de manifiesto el importante papel que juega en el desarrollo cultural, la diversidad y la igualdad de género.
SALUD/ Centro de Salud Sexual Reproductiva	Sí	Sí, con retrocesos	Un interino y una fija (no 250h)	Parcial	No sabe	Sí	No	No contesta	No contesta	No contesta este apartado
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	No	Sí	No	Parcial	Parcial	Sí	Sí	Sí	No sabe	Utilizar un lenguaje inclusivo. Este año se han incluido don puntos en la Subvención para las Asociaciones Vecinales que fomenta la inclusión y la igualdad entre mujeres y hombres en acciones, actividades, carteles y folletos.
PARTICIPACIÓN CIUDADANA/ AMICS-Villena	No	Sí	No	Parcial	Parcial	Parcial	Sí	Sí	No sabe	Impartimos clases de español, aunque están abiertas a todas las personas, la mayoría son mujeres. El resto de actividades están abiertas a toda la ciudadanía, aunque en algún caso he ha trabajado de forma especial el tema de la mujer árabe, para mayor conocimiento de su cultura.

ECNOMÍA/	No	Alguna persona	No	No	No	No	No	No	No	Sólo en algunos casos se aplica el enfoque de género y diversidad: Gestion de programas publicos de empleo Acreditacion de instalaciones, solicitud de subvenciones y puesta en marcha de cursos de formación de profesionalidad dirigidas a personas en situacion de desempleo Programas mixtos de formación y empleo Gestion y desarrollo de la marca ciudad "Villena Fortaleza mediterranea" Gestion y dinamizacion del vivero de empresas de la camara de coemrcio de alicante – con apoyo en el vivero de Virtudes Amorós Gestion adjudicacion de naves del vivero municipal de empresas industriales Relaciones con asociaciones empresariales locales. Convenios colaboracion con entidades como feves, fevecta, el cerezo, joveempa, ceel eiche, Programacion semestral del foro de promocion y desarrollo (programacion, promocion, tramitacion de inscritos, coordinacion con ponentes, ...) Gestion del mercado municipal (proyecto de remodelacion y dinamizacion del mercado) y del vivero de empresas comerciales Gestion de mercados y mercadillos (nuevas ordenanzas) - Formacion continua sector empresarial (a traves de camara) - Formacion continua sector hosteleria y turismo (a traves del centro de desarrollo turistico Alicante) - Formacion comerciantes (a traves de la asociacion del coemrcio) - Tramitacion de ayudas y subvenciones publicas tanto a emprendedores/as como a empresas - Atencion al emprendimiento - Atencion a usuarios/as del sector comercio – oficina AFIC - Tramitacion de subvenciones oficina OMIC Red AFIC Dip Alicante de desarrollo local y otros convocatorias anuales (ferias, agencia de desarrollo local ...) - Gestiones Red AFIC, gestion web portal del comercio - Apoyo a campañas de comercio con asociacion local - Organizacion muestra Villena anual y feria artefiesta - Gestion instalaciones municipales c/ El Hilo. - Coordinación del Aula Innova de formación - Realización estudio líneas estratégicas de la economía futura U. de Alicante. - Diseño y despliegue del plan de innovación y promoción económica y empresarial - Presentación del Ayt Villena a la candidatura para la obtención del galardón de la ciudad de la ciencia y la innovacion del Ministerio de Economía y Competitividad
----------	----	----------------	----	----	----	----	----	----	----	---

ECONOMÍA/ Turismo	No	Parcial	No 250h	Parcial	Parcial	Si	No	No	No	- Edición material promocional de turismo de Villena, publicaciones en pag.web y prensa escrita - Atención al público presencial - Atención telefónica - Atención a través del correo electrónico
URBANISMO	No	Parcial	1 person político (sí 250h)	No	No	No	No	No	No	- Estudio de Paisaje. Se instó a la empresa a que en la mesa de ponentes estuvieran presentes como ponentes mujeres técnicas de las diferentes áreas. - Se han cambiado los formularios, plantillas que se utilizan para los diversos trámites a rellenar tanto por la ciudadanía como las internas del departamento. - Se ha colocado en un de las paredes del departamento póster y publicidad que invita a la reflexión sobre la igualdad y a posicionarnos contra la violencia de género. - Hemos instado al departamento de informática que en el nuevo programa que se va a utilizar para las licencias de obras aparezca un campo que distinga el sexo de la persona que solicita. - En el CASC, donde se trabaja el diseño urbano del casco antiguo, se instó y se logró tener un taller sobre Urbanismo y Género. - La concejala ha participado en las jornadas de Urbanismo y Género realizadas por la Generalitat Valenciana.
URBANISMO/ Movilidad	No	No	No	No	Parcial	No	No	No	No	- Comisión de accesibilidad y de movilidad - Medidas de accesibilidad
EDUCACIÓN	No	Sí	1 Fija Formac no reglada (no 250h)	Parcial	Parcial	No	No	No	No sabe	- Uso de lenguaje inclusivo - Hacer participar a padres en sesiones terapéuticas de Consulta de Orientación - Participación de personal técnico en acciones de la Concejalía de Igualdad (Mesa para la erradicación de la Violencia,....) Oferta de programas educativos a centros (Taller "Príncipes y Princesas", "La Peluca de Luca", organización conferencias CIUDAD CIENCIA conmemorando 8M) - Coordinación con "Coordinador/a de Igualdad" en centros educativos.

BIENESTAR SOCIAL	Sí	Sí	Sí	Formac reglada	Sí	No	No	No	Dudas legalidad	No	Sí	Subvenciones asociación sociosant. y cooperac.	No	- Convocatorias subvenciones sociosanitarias - Convocatorias ayudas cooperación internacional - Sensibilización hacia la diversidad funcional - Convenio con cruz roja - Prestaciones diversas - Programa itinerarios de salud - Feria del voluntariado - Guía sociosanitaria
PERSONAL	No	No. Sólo alguna persona La saturación laboral dificulta ampliar mirada	No	No	No	No	No	No	Dudas legalidad	No	No	No	No	- Uso de lenguaje inclusivo - Medidas de conciliación - Cláusulas de empleo para colectivos de empresas de inserción - Convenios con centros integrados para conciliar personas con diversidad funcional - Desde el Fondo Social se promueve ayudas a la conciliación, enfermedad de trabajadores/as municipales...
IGUALDAD	Si	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	No	No	No	No	No	- Plan de Igualdad I y II (Plan FID) - Actividades 25N y 8M - Programas de radio con enfoque de género e igualdad - Sensibilizar y promover la aplicación del enfoque de género en todas las áreas
CONSEJO DE IGUALDAD	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Parcial	No	No	No	No	No	- Actividades 25N y 8M - Formación en centros de Primaria y Secundaria



9. 2. 9. Comunicación. Lenguaje e imágenes inclusivas (no sexistas)

La administración local ha de prestar especial atención a los mensajes que comunica a la ciudadanía, ya sea de manera escrita o visual, para que sean realmente inclusivos, no provoquen ninguna discriminación y potencien el empoderamiento rompiendo estereotipos y mostrando la diversidad existente. En todos los impresos, informes, memorias, estudios, programas, folletos divulgativos, notas de prensa y/o normativa específica realizada o promovida por el Ayuntamiento debe ser obligatorio el uso inclusivo del lenguaje, evitando el uso del masculino con sentido globalizador, y mostrando imágenes libres de estereotipos y con presencia equilibrada de diversidad.

Villena cuenta ya con actuaciones locales para promover el lenguaje e imágenes inclusivas. En el año 2004 se crea una Comisión dependiente del Consejo de la Mujer, el Observatorio de Publicidad no sexista. Un foro de observación, análisis y canalización de las denuncias originadas por los anuncios sexistas que aparezcan en los medios de comunicación de la ciudad, como vehículo para hacer llegar a las empresas documentación editada por la Dirección General de la Mujer, del Observatorio de Publicidad de la Comunidad Valenciana y Nacional, o recomendaciones propias. También es un foro de observación, análisis y denuncia de la publicidad para lograr una ciudad educadora donde lenguaje, imagen y contenido con respecto a hombres y mujeres sean cada vez menos sexistas. El Consejo de la Mujer en colaboración con el Área de Igualdad editó una "Guía para un uso no sexista de la lengua" que ha sido referente para todas las áreas del Ayuntamiento en cuanto a un correcto uso del lenguaje inclusivo.

Estos antecedentes se hacen notar en el Ayuntamiento de Villena. Los resultados muestran diversidad respecto a la comunicación no sexista, existiendo algunas áreas muy sensibles y cuidadosas, y otras que no aplican en absoluto el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas. La web del Ayuntamiento muestra en general un buen uso del lenguaje inclusivo, aunque en algunos apartados no está presente. En los Anexos se ofrecen ejemplos de Buenas Prácticas y de Malas prácticas respecto a documentos, folletos y cartelería del Ayuntamiento de Villena.

Como Buenas Prácticas de comunicación inclusiva se observa por ejemplo el registro adecuado en documentos (Don/Doña), el uso de imágenes y palabras neutras (personas refugiadas...) y bien desdobladas (madres y padres, festeros y festeras...), el uso de imágenes rompiendo estereotipos (por ejemplo hombres cuidando o leyendo con niñas y niños).

Como Malas Prácticas se observan documentos redactados completamente desde el genérico masculino (emprendedores, comerciantes, festeros, parados...). Se observa también que hay intención de incluir por ejemplo a madres y padres o hijos e hijas, pero en un mismo documento o folleto aparecen incluidos y excluidos a la vez. En determinadas actividades se muestran imágenes sólo de hombres o sólo de mujeres de manera estereotipada.

Se recomienda realizar sensibilización y formación del personal en todas las Áreas para lograr que la administración sea modelo de buenas prácticas respecto al uso del lenguaje e imágenes inclusivas potenciando así la igualdad y el empoderamiento de la ciudadanía. Es función del Área de Comunicación y Gabinete de Prensa el velar porque se cumpla la normativa existente al respecto, sirviendo de órgano asesor del personal de cada área en la elaboración de documentos, carteles, etc.

9. 2. 9. 1. Buenas prácticas en comunicación




febrero
2016
junio



dirigidas a:
empresarios
desempleados

Foro
de promoción
y desarrollo
actividades gratuitas



Jueves 2 de junio de 9.30 a 13.30 h
Sede Universitaria de Villena. (C/La Tercia 12. Aula 01)

¿Qué valoran las empresas y qué perfiles son los más demandados?
¿cómo preparar un curriculum impactante?

Fuentes para encontrar posibilidades de trabajo. Líneas y programas de empleo juvenil. Posibilidades de trabajar en Europa y como hacer atractivo tu perfil profesional destacando tus aptitudes y actitudes.



José Blanes Bernabeu - Máster en formación del profesorado de Secundaria e ingeniero técnico en Topografía. Especializado en adicciones a las TIC, cyberbullying y búsqueda de empleo a través de las nuevas tecnologías



Rafael Montaner Brotons - Máster en Desarrollo Local e innovación Territorial por la UA/Máster en Marketing digital y diplomado en Ciencias Empresariales en la UV. Ha impartido cursos de especialización en materia de proyectos europeos, así como de búsqueda de empleo a través de las nuevas tecnologías

Jueves 30 de junio de 9.30 a 13.30 h
Sede Universitaria de Villena. (C/La Tercia 12. Aula 01)

Creación de empresas: Las claves para el éxito

En esta jornada se analizarán las pautas, elementos y estrategias que no se pueden omitir en la gestión de una empresa que pretenda subsistir y tener éxito: ¿por qué fracasan las empresas?. ¿Cuáles son los momentos críticos?. Alejarse de los mitos. Las claves del éxito.



Cristina Carbonell Zaragoza- Diplomada en Magisterio por la UA y licenciada en psicología por la UNED. Dedicada a la formación y consultoría para emprendedores y empresas. Cofundadora de Modo Consultores, su propio proyecto emprendedor

V SEMANA DEL MESTIZAJE

del 30 de junio al 10 de julio

! lee y mézclate !

llévate estos libros... y abraza la diversidad cultural



junio, 2016



Durante toda la semana...

8 de marzo
día de la mujer

Cantar y contar también es cosa de hombres

¡Ayúdanos a montar nuestra exposición del día del padre!

Si eres hombre, envía tu foto contando un cuento, leyendo entre libros, recitando... y solo por participar recibirás un regalo.

Puedes enviarla por mail (biblioteca@villena.es) o por facebook ([hib.villena](https://www.facebook.com/hib.villena))

¡Esperamos vuestras fotos!
Tienes tiempo hasta el 19 de marzo de 2015

b biblioteca pública villena



M.I. AYUNTAMIENTO DE VILLENA



ANEXO IV
COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Don/Dña _____
D.N.I. nº _____ Domicilio _____
Ciudad _____ Teléfono _____

- En nombre propio
- En representación de _____
- En calidad de _____

Que se encuentra investigando en el Archivo Municipal de Villena sobre _____

se comprometo a través del presente escrito, a cumplir con los mandatos expresados en el artículo 105.b) de la Constitución; el artículo 63 de la Ley 7/1985, Ley de Bases de Régimen Local; el artículo 57.a) de la Ley 16/1985, Ley de Patrimonio Histórico Español, así como lo establecido en la Ley 39/2015, DEL Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, Ley 40/2015 del Régimen Jurídico del Sector Público, Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, y el Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Entidades Locales, en lo referente a datos de carácter privado y personal que figuran en los documentos a utilizar para realizar la investigación, comprometiéndome así mismo a no comunicarlos ni publicarlos.

Para que conste y surta los efectos oportunos, así lo firmo en Villena

A _____ de _____ de 20__

Firma:

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL M.I. AYUNTAMIENTO DE VILLENA (ALICANTE)

Los datos que Ud. nos facilite se incorporarán a ficheros, que se utilizarán para los propios fines municipales y los específicos de esta área o servicio; no se cederán a ningún tercero, excepto por obligaciones legales y a otras Administraciones Públicas que sean las destinatarias del tratamiento. Adicionalmente autoriza al Ayuntamiento a corroborar y completar los datos necesarios para esta solicitud, consultando tanto sus propios archivos como los de otras Administraciones Públicas que sean necesarios. Para ejercer sus derechos de acceso, modificación, cancelación o oposición diríjase por escrito al Ayuntamiento de Villena, Plaza de Santiago, 1, 03400-Villena, adjuntando una fotocopia de su Documento Nacional de Identidad o equivalente.

Plaza de Santiago, 1
Teléf: 96 580 11 50 - Ext. 130
e-mail: archivo@villena.es

www.villena.es
03400 VILLENA (Alicante)
Fax: 96 581.31.56

EPM

5ª EDICIÓN
CURSO 2016 - 2017

TALLER PARA PADRES Y MADRES
"CLAVES PARA CRECER"

FRUTAS PARA FAVORECER UN CRECIMIENTO SALUDABLE DE LOS HIJOS E HIJAS

DIRIGIDO A: PADRES Y MADRES CON HIJOS E HIJAS EN 3º Y 4º DE EDUCACIÓN PRIMARIA

+ **☾**

Las Concejalías de Bienestar Social y Juventud te desean que no te pierdas todo lo bueno de las fiestas de Moros y Cristianos

FIESTAS 2016

+ fiesta = copas

PRINCIPAL MUNICIPAL DE FORTALECIMIENTO DE IDENTIDAD

VILLENA

CHARLA
PREGUNTAS Y RESPUESTAS ANTE EL DRAMA DE LAS PERSONAS REFUGIADAS

¿Qué está sucediendo en Siria y en otros países del entorno?, ¿Por qué ese éxodo masivo?, ¿Cuál es la realidad de las personas refugiadas en Europa a día de hoy?, ¿Cuál está siendo la respuesta de la UE, de las administraciones, de las ONGs?, ¿Cuál es la diferencia entre la inmigración tradicional y las personas refugiadas?, ¿Qué podemos ir haciendo desde Villena para prepararnos ante una posible acogida?



Martes 29 de Septiembre
Centro de Mayores
(Pinar el Rolló)
A las 20 h

M^{ra} Teresa Sebastián Moncho, abogada, pertenece al Gabinete de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de Cruz Roja CV.
Esma Kukulalic, periodista, refugiada de la guerra de los balcanes.

Más información en AMICS-Villena Tlfno. 965801150 - Ext 851
 Puedes enviar tus sugerencias a villenaacoge@villena.es



VILLENA SEMANA EUROPEA DE LA MOVILIDAD 2016 **Día sin coche**

VI DÍA DE LA SEGURIDAD VIAL DEL ALTO Y MEDIO VINALOPÓ

DOMINGO 16 DE OCTUBRE, DE 10 H A 20 H
 AVDA CONSTITUCIÓN

Taller de Conducción segura
Taller de dibujo con cuentas de sales
Exposición Vehículos Oficiales
Taller de Inspección Técnica de Conductores
Proyecto Educativo de Tráfico, PNR 113
Taller de Evaluación Conductores (ECV)
Taller de Seguridad Vial
Simulacro de Accidente con Múltiples Víctimas
Taller de Simulación de Accidente y Conducción
Fiesta Ciclista Hospital de Villena

COLABORAN

ORGANIZAN
 EL AYUNTAMIENTO DE VILLENA
 GENERALITAT VALENCIANA
 Centro de Salud Pública de G.D.A.

VISITA

CASTILLO DE LA ATALAYA

Villena cuenta con una variedad oferta patrimonial, que podemos descubrir en el Centro de Interpretación de Villena a través de sus modernas tecnologías interactivas. El mejor punto de partida para conocer todos los lugares a visitar. Muy cerca está el **Castillo de la Atalaya**, del siglo XI. Su imponente torre del homenaje se compone de torres de época almohade. Desde su terraza pueden contemplarse impresionantes vistas del valle del Vinalopó.

CASCO HISTÓRICO

Otras sugerencias que no te puedes perder son **Casco histórico**, declarado Bien de Interés Cultural, en el se encuentran muchos de los principales puntos de interés de la población, como la **Iglesia Mayor**, centro político, económico y social de Villena a lo largo de su historia, **San Juan y Santa Ana**. Estas iglesias del siglo XVI, se elevan sobre Villena con sus torres casi gemelas. La primera es uno de los templos góticos más importantes de la región por sus esculturas columnas helicoidales. Santa María fue levantada sobre la antigua mezquita mayor musulmana y en ella destaca su fachada barroca. Merece también una visita el **Castellón de la Virgen de los Villanos**, antiguo convento renacentista dedicado a la patrona de Villena.

MUSEOS

Villena dispone de una amplia oferta museística.
Museo Arqueológico Juan Miguel Simón Ubicado en el actual Ayuntamiento, es un bello espacio reconstruido. Entre sus piezas se encuentra el famoso Tesoro de Villena, de más de 3.000 años de antigüedad y uno de los descubrimientos arqueológicos más importantes de Europa. www.museovillena.com
Museo del Patrimonio Ubicado en una casa señorial de finales del siglo XIX, conserva todo lo relacionado con nuestras Fiestas de Moros y Cristianos. www.juntacentral.com
Museo del Agua Reconstruido, reconocido, resultado de donar esmaltes, es agua, entre otros, del "Oso y el Madroño" de la Puerta del Sol de Madrid.

VIVE

SIERRAS

Desde el su anexo terminal municipal, Villena posee un patrimonio natural de gran valor y diversidad, con bosques de coníferas y pino y pino resinosa y matorral. Ademas en Villena se encuentra el **Parque Natural de Sierra de Villena**, con sus montañas y sus bosques de pino y pino resinosa.

RUTAS

Hay más de 25 rutas señaladas para que disfrutes a pie o en bicicleta. Entre ellas el **Ruta de la Virgen de los Villanos** y el **Ruta de la Virgen de la Encarnación**, que recorren las ruinas de gran interés cultural como el palacio de la Edad del Bronce del **Castellón de la Virgen de los Villanos** y el antiguo **Castellón de la Virgen de la Encarnación**.

ESCALADA

Villena ofrece además una excelente condición para la práctica de la **escalada** desde sus terrazas de ascensión a la Sierra de la Villa, y del **Sendero de la Virgen de los Villanos**.

SABOREA

GASTRONOMÍA

La gastronomía villenense mezcla la tradición mediterránea y manchega. A platos como el gazpacho manchego, el arroz y pasta o el "trigo picado", se añaden productos locales como el conejo, los embutidos, los caracoles de río o la berza y deliciosa "gachangá". Merecen que puedas degustar en nuestros numerosos restaurantes y bares.

DULCES

No debes visitar nuestras panaderías para saborear las más auténticas pastas tradicionales. Desde **panes de vino o almendrados**, se acompañan de **torrones** como el **carvajal**, el **harina**, el **avena** o el **cañón**, una bebida autóctona exclusiva de Villena.

COMPRAS

Y si te gusta con las compras, también tienes tiendas y comercios donde podrás adquirir entre otros productos, el **castellón de Villena**, de larga tradición y calidad.

DISFRUTA

CULTURA

Villena posee una animada y amplia oferta cultural, a la que se suma el Festival veraniego de rock más importante de España: **Leyenda del Rock**.

MOROS Y CRISTIANOS

Del 4 al 9 de septiembre, son un grandioso espectáculo de luz, música, color y acción. Una experiencia única para los más de 11.000 moros y cristianos que desfilan por nuestras calles. Y por los noches, la fiesta continúa con verbena y valses. www.juntacentral.com

FIESTAS DEL MEDIEVO

A mediados de marzo, el casco histórico revive su pasado medieval en un mercado organizado por la Asociación de Moros del Ródal, que cuenta con un sorprendente programa de espectáculos. www.morosedelmedievovillena.com

TEATRO CHAPI

Monumental edificio de principios de siglo XX. En la actualidad es uno de los teatros con más actividad de la Comunidad Valenciana y con mejor programación. www.teatrochapi.com

FERIA DE MUESTRAS DE VILLENA

Tiene lugar a finales de septiembre y muestra el comercio, la agricultura, el motor, la promoción, el ocio y el turismo de Villena y comarca. www.muestravillena.villena.es

PLAZA DE TOROS

De principios del siglo XX, es uno de las escasas plazas de toros de la provincia. Junto a algunos de los principales toreros, por ella han pasado grandes matadores como el nobel estadounidense Ernest Hemingway. Ha sido remodelada en 2011 para arrojarse todo tipo de espectáculos.

CASA DE LA CULTURA

El corazón de la actividad cultural en Villena desde los 80, un moderno edificio que todo año gracias a sus exposiciones, charlas, conciertos, proyecciones de cine, teatro... www.kaka.com








9. 2. 9. 2. Malas prácticas en comunicación

Los protagonistas de estos cuentos llegaron un día a una nueva ciudad. Al principio sintieron nostalgia y extrañeza porque se vivía de otra manera. Pero sus vecinos les hicieron un hueco y aprendieron a convivir.





A partir de 3 años

-  *Bañar en las nubes* / Vanina Starkoff.- Kalandraka
-  *Cómo curé a papá de su miedo a los extraños* / Raik Schami.- RqueR
-  *Dame la mano* / Seve Calleja.- Algar
-  *La gente de mi pueblo* / Bernardo Atxaga.- Algar
-  *Los de arriba y los de abajo* / Paloma Valdivia.- Kalandraka
-  *La mirada de Ahmed* / M.Dolors Fellicor.- Tándem
-  *El mismo mar, la misma sal* / Ester Vallbona Domínguez.- Bellaterra
-  *La rana y el extraño* / Max Velthuis.- Timun Mas
-  *Todos menos uno* / Éric Battut.- libros Zorro Rojo
-  *Un león en París* / Beatrice Alemagna.- SM
-  *El viaje del bisabuelo* / Marta Parias.- Kalandraka

A partir de 8 años

-  *Adivina en qué país* / Martina Badstuber.- Juventud
-  *La chica nueva* / Paula Fernández.- Ed. Ecir
-  *La comida en el mundo* / Rachel Fuller.- SM
-  *En tu piel* / Emmanuel Bourdier.- Takatuka
-  *¡ Ring, ring, !* / Mònseerrat del Amo.- Espasa-Calpe

A partir de 12 años

-  *África en el corazón* / Mª del Carmen de la Bandera Gómez.- Bambú
-  *Las cartas de Alhambra* / E. Pérez Díaz.- Araya
-  *El diario naranjo de Carlota* / Gemma Lienas.- Destino
-  *La media luna se va de viaje : canciones y versos* / Susu.- Ed. Alba

Narrativa adultos

-  *En el desierto no hay atascos* / Moussa Assarid.- Sirpus
-  *Goundi : unas vacaciones diferentes* / Isabel Rodríguez Vila.- Plataforma
-  *La inmigración explicada a mi hija* / Sami Nair.- De Bolsillo
-  *La isla* / Armin Greder.- Lóguez
-  *El mundo entero en nuestra cocina* / Carolyn Caldicott.- Intermon Oxfam
-  *No me cuentes tu vida* / Luis García Montero.- Planeta
-  *Persiguiendo un sueño* / Mamadou Dia.- Punto Rojo
-  *La república de los sueños* / Nélida Piñón.- Alfaguara
-  *El señor Ibrahim y las flores del Corán* / Eric Emmanuel Schmitt.- Obelisco

الكتب لي شعر في المنزل

Books to feel like at home

書有賓至如歸的感覺

E-mail: biblioteca@villena.es
www.bibliotecas.villena.es
www.facebook.com/bib.villena

Livres pour vous faire sentir à la maison

Día Internacional del Migrante

(del 14 al 19 de diciembre de 2016)



Las bibliotecas acogen...todas las culturas en tu biblioteca



supervoluntarios
¡GRACIAS POR CONSEGUIR UN MUNDO MEJOR!

DÍA Internacional del VOLUNTARIO
Jornadas participativas para reconocer y difundir el trabajo de los voluntarios en nuestra Provincia

VILLENA
19 de noviembre
Plaza de las Malvas
De 11 a 19 horas

Talleres - Hinchables
Música - Cargas asociaciones

VILLENA GOBIERNO PROVINCIAL ALICANTE La Diputación de Alicante

descento de vehículos sin motor

autoacho

Semana de la movilidad
Villena 2016

Sábado 15 de Octubre a las 17h
en el vial de la Losilla

Bases: www.villena.es
Inscripciones: dpto. CITA (Ayuntamiento de Villena) y centro COLACHE
Mas información: 965801150 (ext794)

Autos sin motor 1º premio 300 €, 2º premio 200 €
Bicicletas (custom, especiales y época) 1º premio 120 €, 2º premio 80 €
Club participante Drift Trike 200€

CONSEJALÍA DE EMPLEO Y FORMACIÓN CONSEJALÍA DE MOVILIDAD VILLENA GOBIERNO PROVINCIAL ALICANTE VILLENA FOMT DGT

SEÑALES, PISTAS, SÍNTOMAS...
...que pueden indicar que tus hijos tienen problemas con el móvil, redes sociales, videojuegos...

Si mi hijo/a:

- Reduce el número de horas de sueño para estar más tiempo conectado a internet.
- Si abandona la práctica de deportes, actividades físicas o aficiones que antes ocupaban su tiempo.
- Si deja de ver a sus amigos o de participar en las actividades familiares.
- Si muestra excesiva irritación o ansiedad cuando es interrumpido mientras está delante del ordenador.

Probablemente tenga un problema con las Nuevas Tecnologías.

UPCCA
UNIDAD DE PREVENCIÓN COMUNITARIA DE CONDUCTAS ADICTIVAS - VILLENA

Desde la UPCCA podemos ayudarte, ven, a vemos, envíanos un correo electrónico o llama a nuestro teléfono de contacto y te asesoraremos.

Estamos en:
UPCCA Villena:
C/ Escalona nº 11, bajo
Teléfono: 965800393. Ext: 213
Correo electrónico: upcca@villena.es
Blog: www.upcca.villena.es

IMPORTANTE: PREVENIR = LLEGAR A TIEMPO

GENERALITAT VALENCIANA COMISSIÓ DE DROGUES

ESCUELA DE PADRES Y MADRES

Dirigido a padres y madres con hijos en 1.º de la E.S.O.
Curso: 2015-2016
Gratuita

ILUSIONAR RETOMAR MEJORAR ESCUCHAR APRENDER
COMUNICAR
DIALOGAR
ACOMPANAR
COMPARTIR
EMOCIONAR
ESCUCCHAR

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

Sexismo Ambivalente

El 11% de los hombres y el 4% de las mujeres del Ayuntamiento muestra actitudes de acuerdo con creencias sexistas ambivalentes (hostiles y benevolentes). Al igual que en muestras españolas y transculturales, en los hombres tanto el sexismo hostil como el benevolente es más elevado. Es, en general, menor que entre el profesorado y la ciudadanía.

Sexismo Benevolente

El grado de acuerdo con creencias sexistas benevolentes que muestran un trato desigual a las mujeres pero de forma sutil, galante y paternal es para el personal político y técnico del Ayuntamiento de Villena del 11% para los hombres y el 5% para las mujeres, con porcentajes elevados de acuerdo en muchas creencias sexistas benevolentes y hostiles. Por ejemplo, el 26% de los hombres y el 11% de las mujeres está de acuerdo con la afirmación *“Aun cuando un hombre logre muchas cosas en su vida, nunca podrá sentirse verdaderamente completo a menos que tenga el amor de una mujer”*. El 4,3% de las mujeres y el 7,4% *“las personas no pueden ser felices a menos que tengan una pareja del mismo sexo”* (creencia que refleja homofobia). Al menos el 13,3% de las mujeres y el 23,2% de los hombres piensan que las mujeres son más puras que los hombres. El 8,9% de las mujeres y cerca del 30% de los hombres están de acuerdo con la afirmación *“las mujeres deben ser queridas y protegidas por los hombres”*. Casi la mitad de los hombres (48%) está de acuerdo en que las mujeres tienen una mayor sensibilidad moral que los hombres, frente al 26% de las mujeres. Sólo el 2,2% de las mujeres está de acuerdo con que *“Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer seguridad económica a las mujeres”* frente al 7,6% de los hombres (creencia que muestra acuerdo con la división sexual del trabajo).

Sexismo Hostil

El grado de acuerdo con el sexismo hostil, que muestra un trato desigual más agresivo y humillante hacia las mujeres, es para el personal político y técnico del Ayuntamiento de Villena del 11% para los hombres y del 2% para las mujeres. Por ejemplo, casi el 16% de las mujeres considera que con el pretexto de la igualdad muchas mujeres sólo quieren más privilegios, así como el 19% de los hombres. El 22% de los hombres consideran que las feministas no buscan la igualdad, sino que en el fondo lo que quieren es que las mujeres estén por encima de los hombres. Aunque en menor medida, así también lo piensas el 8,7% de las mujeres. Más del 17% de las mujeres afirma que las feministas hacen demandas irracionales a los hombres, de la misma manera que lo piensan el 26% de los hombres. Estas ideas son en realidad hembristas y muy preocupantes puesto que revelan un elevado rechazo hacia el feminismo. El 22,2% de los hombres, así como el 15,2% de las mujeres está de acuerdo con que las mujeres interpretan comentarios o comportamientos inocentes como sexistas. El 19,2% de ellos frente al 6,5% de las mujeres están de acuerdo con que las mujeres intentan ganar poder a partir del dominio y control de los hombres. El 22% de los hombres y el 8,5% de las mujeres comparten la creencia de que *“una vez que una mujer logra que un hombre se comprometa con ella, por lo general intenta controlarlo estrechamente”*. Un 11% de los hombres y más del 6% de las mujeres considera que las mujeres exageran los problemas laborales, estando de acuerdo con la debilidad y labilidad emocional asociada a la feminidad, además de no percibir la discriminación laboral. Uno de cada cuatro hombres (25%)

está de acuerdo en que las mujeres no saben perder y que usan de excusa la discriminación. Ninguna mujer está de acuerdo con esto. El 11,5% de los hombres y el 7% de las mujeres estarían de acuerdo en mayor o menor medida con que *“existen muchas mujeres que, para burlarse de los hombres, primero se insinúan sexualmente a ellos y luego rechazan los avances de éstos”*. Esta creencia es la base de muchos comportamientos de violencia sexual, acoso e, incluso, violaciones. Muchas mujeres se sienten culpables e interpretan que deben “darle” a un hombre lo que pide por haber iniciado un contacto o juego erótico-sexual. Muchas son tildadas de “calienta...” por no desear continuar.

Es necesario empoderar al personal del Ayuntamiento para que trascienda creencias sexistas. No pueden desarrollar políticas de igualdad si sus actitudes y creencias no lo son. Realizar campañas de información y sensibilización para explicar qué es el feminismo frente al hembrismo puesto que se confunden, y no se aprecian los avances que gracias al primero se están logrando para la sociedad en su conjunto.

Aplicación del mainstreaming de felicidad, diversidad e igualdad FID

Aunque hay personas muy sensibilizadas, existe en general una escasa sensibilidad en la implantación del principio de igualdad y diversidad aunque, sobre todo, desconocimiento. Muy pocas personas están formadas en género. Los presupuestos no se desarrollan con enfoque de género y no hay, en general, cláusulas para potenciar contrataciones y servicios a personas, entidades y empresas que estén formadas en igualdad o tengan Planes de igualdad y cumplan con la RSC, a no ser por las que prescriben las administraciones autonómicas y nacionales.

Existe una gran abundancia de actividades, programas y servicios destinados a la ciudadanía con cotas altas de innovación, inclusión y atención a distintas diversidades. La Administración cuenta con personas y profesionales muy implicados que dinamizan enormemente las actividades de la ciudad. El gran activismo social y ciudadano existente refuerza además las programaciones y actividades desarrolladas por el propio Ayuntamiento. Sin embargo, las actividades desarrolladas no se realizan con enfoque de género, a excepción de las relacionadas con Igualdad, y en parte en Cultura y Educación. Muchas propuestas siguen perpetuando estereotipos y roles de género y se realizan desde el sexismo (sobre todo benevolente) tanto en cuestiones culturales, musicales, deportivas y/o de ocio; empresariales y comerciales, formativas, de inserción y promoción laboral, servicios de atención a personas dependientes, transporte... El uso del lenguaje e imágenes inclusivas comienza a ser una realidad en las áreas y concejalías del Ayuntamiento, con importantes diferencias de implantación entre áreas. Algunas cuidan totalmente su uso, pero otras no lo hacen en absoluto.

Los avances en materia de Igualdad en Villena son grandes, sin embargo, sigue siendo necesario sensibilizar y formar a los diferentes agentes sociales y al personal del Ayuntamiento para lograr la aplicación real del enfoque FID en el diseño, presupuesto, difusión y desarrollo de políticas, servicios, acciones y actividades.

En conclusión, para promover la consecución FID real y efectiva de todos los grupos de diversidad existentes, los poderes públicos de Villena deben contar con actitudes libres de sexismo, información y herramientas que faciliten la labor, y adoptar medidas específicas y temporales (acciones positivas) destinadas a eliminar o reducir las desigualdades promoviendo felicidad, igualdad y diversidad en el municipio. Entre algunas de las acciones transversales que un Ayuntamiento ha de desarrollar se encuentran:

1. Empoderamiento del personal político y técnico y formación municipal para la igualdad de género, diversidad y felicidad para generar nuevas éticas y prácticas laborales, así como creencias libres de sexismo y potenciadores FID.
2. Recogida de datos y estadísticas de la realidad villenense y personas usuarias de servicios y actividades diferenciada por grupos de diversidad.
3. Presupuestos con perspectiva de género -PEG-.
4. Diseño, planificación, desarrollo y evaluación de acciones y programas desde la óptica FID.
5. Promoción de la igualdad y la diversidad en contratos y subvenciones.
6. Informes de impacto de género, felicidad y diversidad.
7. Implantación de un Protocolo de actuación ante casos de violencia de género, acoso por razón de sexo/género y otras diversidades y acoso sexual.
8. Comunicación inclusiva y no sexista.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Barberá, E.; Sarrió, M., Ramos, M. y Candela, C. (2001). Rompiendo el Techo de Cristal: los beneficios de la diversidad de género en los equipos de dirección. Proyecto I+D subvencionado por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2000-2001.
- Basaglia, Franca (1983). Mujer, locura y sociedad. Universidad Autónoma de Puebla.
- Cabanes, J. (2000). Mediación social con gitanos en Villena (Alicante). Ponencia IV Seminario de formación: mediación y educación intercultural. Federación de Asociaciones Gitanas Extremeñas y el Instituto Municipal de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Badajoz. Badajoz, 24 al 27 de julio de 2000.
- Candela, C., Barberá, E., Ramos, A. y Sarrió, M. (2002). Inteligencia Emocional y la variable género. Revista Electrónica de Motivación y Emoción REME, Vol.5, Nº 10. pp. ISSN: 1138-493X.
- Clark, A.E. (1998). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?, Labour Economics 4, pp. 341–372.
- Coll-Planas, G. (2010). La voluntad y el deseo. La construcción social del género y la sexualidad: el caso de lesbianas, gays y trans. Edit. Egales, Madrid.
- Equipo Nahia (2013). Los deseos olvidados: la perspectiva de Géneros y de Diversidad Sexual en el trabajo de Cooperación y Educación para la Ciudadanía Global. Bilbao.
- Expósito, F. Moya, M y Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. Revista de Psicología Social, 1998, (13) 2, 159-169.
- Fundación Mujeres (2006). Proyecto Detecta. Análisis del sexismo en España. Fundación Mujeres
- Galtung, J. (1985). Sobre la paz. Barcelona. Fontamara.
- Galtung, J. (1995). Investigaciones teóricas. Sociedad y Cultura contemporáneas. Madrid: Tecnos /Instituto de Cultura "Juan Gil-Albert". Págs. 314-315.
- George, Susan (2001). El informe Lugano. Icaria (publicado en inglés en 1999).
- Gilligan, Carol (1982). In a different Voice: Psychological theory and women's development. Cambridge (Massach): Harvard University Press. (Traducc. Castellana: La moral y la teoría. Psicología del desarrollo femenino. Fondo de Cultura Económica. México).
- Glick, P. y Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. Journal of Personality and Social Psychology, 70, 491-512.

- Picardi, Pablo (2010). 10 Hábitos efectivos para la salud del adulto mayor. Tomo II, México.
- Lafuente, M.J., Barberá, E. y Sarrió M. (1998). Mujeres, éxito laboral y apoyo familiar. Promolibro, Valencia. ISBN 84-7986-248-3.
- Lagarde, Marcela (2005). Para mis socias de la Vida. Claves feministas para... Edit Horas y Horas
- Lameiras, María (coord) (2010). Evaluación del sexismo en estudiantes españoles/as de secundaria. *Psychologia: avances de la disciplina*. Vol. 4. N.º 1.: 11-24, enero-junio de 2010.
- Laumann, E.O., Gagnon, J., Michael, R.T., & Michaels, S. (1994). *The social organization of sexuality: Sexual practices in the United States*. Chicago: University of Chicago Press.
- Levine, Amir y Heller, Rachel (2011). *Maneras de amar. La nueva ciencia del apego adulto*. Urano.
- OECD (2013). *Guidelines on Measuring Subjective Well-being*. OECD
- ONU (2016). *World Happiness Report 2016*. ONU
- ONU (2012). *World Happiness Report 2012*. ONU
- Rico Belda, Paz (2012). Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa* (14), pag. 137–158.
- Rodríguez, Yolanda; Lameiras, M. y Carrera, M^a Victoria (2009). Validación de la versión reducida de las escalas asi y ami en una muestra de estudiantes españoles. *Psicogente*, 12 (22): pp. 284-295.
- Rojas, L. (1995). *Las semillas de la violencia*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Rubin, G. (1989): 'Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad' en *Placer y peligro: explorando la sexualidad femenina*. S. Vance, C. (compiladora). S.Vance, C. (compiladora). Edit. *Hablan las mujeres*.
- Sanz, Fina (1995). *Los vínculos amorosos*. Edit. Kairós
- Sarrió, Maite (2015). "Happiness Mainstreaming" Fundamentos Teóricos y Metodológicos desde la Psicología de Género. En Eva Cifre, María Vera y Fulvia Signani (2015). *Género, Salud y Trabajo: Aproximaciones desde una Perspectiva Multi-disciplinar*. Editorial Pirámide
- Sarrió, M., Doval, V. y Sánchez, M. (2015). Empoderamiento para la prevención y eliminación de la violencia y la violencia de género. Enfoque, programas y materiales. En *Actas X Seminario Estatal Isonomía contra la violencia de género*. Universitat Jaume I Castelló UJI. Nov 2014.

- Sarrió, M. (2009). Empoderamiento: amor, libertad y liderazgo. Publicación V Congreso Estatal Isonomía sobre igualdad entre mujeres y hombres. " Poder, poderes y empoderamiento...¿y el amor? ¡Ah, el amor!", Castellón, 17-18 septiembre 08.
- Sarrió, M. (2009). Coeducación, empoderamiento y gestión de la diversidad para la conciliación de la vida privada y laboral. En M. Belén Cardona (coord.). M. José. Añón, Carlos Alfonso, Mercedes Boronat, M. Belén Cardona, M. Ángeles Díez, Gemma Fabregat, M. Fernanda Fernández, Juan López, Donata Gottardi, Adoración Guamán, Adoración Hernández, Gillian Lester, Cecilia Payno, Tomás Sala y Maite Sarrió (2009). Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Editorial Bomarzo.
- Sarrió, M. (2008). Coaching y empoderamiento. Estrategias para la gestión de la diversidad. En Alicia Kaufmann y Juan Carlos Cubeiro (coord.) Coaching y diversidad, LID Editorial Empresarial.
- Sarrió, M. y Castro, C. (2008). Guía para la aplicación del principio de igualdad en la gestión empresarial. Edita Obra Social CAM.
- Sarrió, M. (2005). La (des) socialización de la violencia de género. Revista Saó. Valencia.
- Sarrió, Maite (2004). La Psicología de Género a través del Techo de Cristal. Colección Economía y Empresa. Edita CES Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana y Fundación Bancaixa. 385 Páginas. Valencia. ISBN 84-688-9336-6.
- Sarrió, M. (2003). Divers@: gender and diversity. IUED-Universitat de València. Profiles in Diversity Journal. Vol 5, nº 2, pág. 38, march-april 2003.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. Revista de Psicología Social, Vol. 17, Nº 2, pp. 167-182. Fundación Infancia y Aprendizaje, Madrid. ISSN: 0213-4748.
- Sarrió, M., Headlman-Wells, J., Ramos, A., Barberá, E. y Blackman, C. (2000). Mujeres directivas: promoción profesional en España y Reino Unido. Col.lecció Quaderns Feministes (2). Valencia: IUED Institut Universitari d'Estudis de la Dona. 382 Páginas. ISBN 84-370-4448-0.
- Sarrió, M. y Barberá, E. (1997). Equidad, justicia y motivación humana. Revista de Historia de la Psicología, Vol. 18, Nº 1-2, pp.355-366. Universitat de València. ISSN: 0211-0040.
- Simón, Elena (2010). La igualdad también se aprende. Narcea
- VV.AA. (2006). Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Noviembre de 2006, Yogyakarta.
- Villota, P; Jubeto, Y; Ferrari, I. (2009). Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos. Instituto de la Mujer.

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Tabla 1. Distribución por edad e identidad de género personas encuestadas	21
Tabla 2. Distribución identidad de género y nacionalidad	21
Tabla 3. Diversidad de colectivos que han participado en el encuesta	22
ÁREA 1	
PERFIL DE DIVERSIDAD DE VILLENA	25
Tabla 4. Diversidad de identidad de género entre las personas encuestadas	26
Gráfico 1. Evolución de la población total de Villena en el periodo 1996-2015.	27
Gráfico 2. Pirámide 1. Estructura de edad de Villena. Población total 1 de enero de 2012	28
Gráfico 3. Pirámide 2. Estructura de edad de Villena. Población total 1 de enero de 2015.	29
Gráfico 4. Tasa de envejecimiento de Villena para el periodo 2012-2015.	30
Gráfico 5. Crecimiento vegetativo de Villena desde 2012 a 2016	30
Gráfico 6. Tasa de dependencia por grupos de edad y sexo en Villena.	31
Gráfico 7. Tasa de longevidad Villena a 1 de enero para el periodo 2012-2015.	32
Gráfico 8. Tendencia poblacional para Villena desde 2012-2015	33
Gráfico 9. Vínculos familiares en Villena por identidad de género.	34
Gráfico 10. Vínculos familiares por identidad de género y edad	35
Gráfico 11. Tamaño de los hogares de Villena a 1 de enero de 2016 por número de personas	35
Gráfico 12. Composición de los hogares según la orientación sexual	36
Gráfico 13. Diversidad sexual en España	37
Gráfico 14. Españoles/as y las experiencias homosexuales (sin dato por sexo)	38
Gráfico 15. Orientación sexual por identidad de género.	39
Gráfico 16. Orientación sexual según edad y sexo.	39
Gráfico 17. Media de amistades homosexuales por identidad de género	40
Gráfico 18. Evolución de las nacionalidades más relevantes empadronadas en Villena desde 2003 a 2016.	41
Gráfico 19. Población extranjera por nacionalidades en Villena a 1 de enero de 2015 y sexo	41
Gráfico 20. Porcentaje de población extranjera por nacionalidades en Villena a 1 de enero de 2015.	42
Gráfico 21. Perfil de atenciones AMICS de la oficina a 31 de diciembre de 2016	42
Tabla 5. Porcentaje por nacionalidades de la población atendida por la oficina AMICS	43
Gráfico 22. Diversidad espiritual por identidad de género	45
Gráfico 23. Medida de minutos que se dedican al día a meditación y yoga por identidad de género.	46
Gráfico 24. Tipo de diversidad funcional por identidad de género	47
Gráfico 25. Discapacidad reconocida por identidad de género y edad	48

ÁREA 2

FELICIDAD, SALUD Y CALIDAD DE VIDA	53
Gráfico 26. Ranking de Felicidad 2013-2015 (parte1)	55
Gráfico 27. Ranking de Felicidad 2013-2015 (parte2)	56
Gráfico 28. Distribución de la percepción de felicidad de Villena. Muestra total.	57
Gráfico 29. Distribución de la percepción de felicidad de Villena. Mujeres.	58
Gráfico 30. Distribución de la percepción de felicidad de Villena. Hombres.	58
Gráfico 31. Distribución de la percepción de felicidad de distintas regiones del mundo 2016	59
Gráfico 32. Felicidad global percibida por identidad de género	61
Gráfico 33. Felicidad percibida por identidad de género y edad	62
Gráfico 34. Felicidad percibida por identidad de género y vínculos	63
Gráfico 35. Felicidad global percibida por identidad de género y orientación sexual	63
Gráfico 36. Felicidad global percibida por identidad de género y nacionalidad	64
Gráfico 37. Felicidad global por identidad de género y diversidad espiritual	64
Gráfico 38. Felicidad global percibida por identidad de género y diversidad funcional reconocida	65
Gráfico 39. Nivel de autoestima percibida por identidad de género	66
Gráfico 40. Autoestima por identidad de género y edad	67
Gráfico 41. Misión de vida por identidad de género	68
Gráfico 42. Misión de vida percibida por identidad de género y edad	69
Gráfico 43. Consciencia de unidad por identidad de género	70
Gráfico 44. Consciencia de unidad por identidad de género y edad	70
Gráfico 45. Satisfacción laboral en España	71
Gráfico 46. Satisfacción respecto a profesión por identidad de género	72
Gráfico 47. Satisfacción con gestión y estilo de liderazgo en el trabajo por identidad género	73
Gráfico 48. Satisfacción con gestión y estilo de liderazgo en el trabajo por identidad y edad	74
Gráfico 49. Satisfacción relaciones con compañeros/as de trabajo	75
Gráfico 50. Satisfacción relaciones con compañeros/as por edad	75
Gráfico 51. Satisfacción ingresos por identidad de género	77
Gráfico 52. Satisfacción ingresos por identidad de género y edad	77
Gráfico 53. Satisfacción con respecto a la vivienda por identidad de género	78
Gráfico 54. Satisfacción con respecto a la vivienda por identidad de género y edad	79
Tabla 6. Salud percibida en España 2014	80
Tabla 7. Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según grupo de edad	80
Gráfico 55. Salud percibida por identidad de género	81
Gráfico 56. Salud percibida por identidad de género y edad	81
Tabla 8. Enfermedades crónicas diagnosticadas en 2012. Porcentaje población mayor 15 años	82
Tabla 9. Defunciones por identidad de género y tipo de enfermedad (23 feb 2016)	82
Tabla 10. Muertes por Sida en España	83
Tabla 11. Suicidios en España	83
Tabla 12. Accidentes de tráfico en España	83
Tabla 13. Pregunta 13 del CIS 2015	84

Tabla 14. Pregunta 14 del CIS 2015	85
Gráfico 57. Satisfacción familia de origen por identidad de género	85
Gráfico 58. Satisfacción familia de origen por identidad de género y edad	86
Gráfico 59. Satisfacción con respecto a las relaciones con la propia familia por identidad de género	86
Gráfico 60. Satisfacción con respecto a las relaciones con la propia familia por identidad de género y edad	87
Gráfico 61. Satisfacción con respecto a mis relaciones amorosas por identidad de género	88
Gráfico 62. Satisfacción con respecto a mis relaciones amorosas por identidad de género y edad	88
Gráfico 63. Satisfacción con respecto a mis relaciones sexuales por identidad de género	90
Gráfico 64. Satisfacción con las relaciones sexuales por edad e identidad de género	90
Gráfico 65. Asertividad por identidad de género	91
Gráfico 66. Asertividad por identidad de género y edad	92
Gráfico 67. Grado balance vida familiar y laboral por identidad de género	93
Gráfico 68. Grado balance vida familiar y laboral por identidad de género y edad	93
Gráfico 69. Control mental por identidad de género	94
Gráfico 70. Control mental por identidad de género y edad	95
Gráfico 71. Uso de la intuición por identidad de género	96
Gráfico 72. Uso de la intuición por identidad de género y edad	96
Gráfico 73. Libertad y autonomía por identidad de género	97
Gráfico 74. Libertad y autonomía por identidad de género y edad	98
Gráfico 75. Red de apoyo por identidad de género.	99
Gráfico 76. Red de apoyo por identidad de género y edad.	99
Gráfico 77. Generosidad por identidad de género	100
Gráfico 78. Solidaridad por identidad de género y edad	101
Gráfico 79. Confianza en gobierno local por identidad de género	102
Gráfico 80. Confianza en gobierno local por edad e identidad de género	102
Gráfico 81. Confianza en gobierno autonómico por identidad de género	103
Gráfico 82. Confianza en gobierno autonómico por identidad de género y edad	103
Gráfico 83. Confianza en gobierno nacional por identidad de género	104
Gráfico 84. Confianza en gobierno nacional por identidad de género y edad	104
Gráfico 85. Afectos positivos por identidad de género y edad	106
Gráfico 86. Afectos negativos por identidad de género y edad	108
Gráfico 87. Esperanza de vida	111
Gráfico 88. Dependientes a cargo por identidad de género.	112
Gráfico 89. Personas sobre las que se ejerce el cuidado por identidad de género.	113
Gráfico 90. Personas dependientes a cargo por edad e identidad de género y edad	113
Gráfico 91. Vínculo con las personas dependientes por identidad de género y edad	114
Gráfico 92. Número de personas dependientes a cargo por identidad de género	115
Gráfico 93. Personas dependientes a cargo por edad e identidad de género	115
Gráfico 94. Número de personas dependientes que viven en hogar familiar por identidad de género	116
Gráfico 95. Personas dependientes económicas a cargo por identidad de género.	116
Gráfico 96. Personas dependientes económicas a cargo por identidad de género y edad	117

Gráfico 97. Número de personas dependientes económicas a cargo por identidad de género. _____	117
Gráfico 98. Dependientes económicos por identidad de género y edad _____	118
Gráfico 99. Vínculo con las personas dependientes por identidad de género _____	119
Gráfico 100. Núm. de personas económicamente dependientes que viven en hogar familiar por identidad de género _____	119
Gráfico 101. Tasa maternidad Villena. Periodo 2012-2015 _____	120
Gráfico 102. Interrupciones voluntarias del embarazo. Año 2015. _____	121
Gráfico 103. Mujeres usuarias de servicios sanitarios por edad y servicio. _____	122
Gráfico 104. Hombres usuarios de servicios sanitarios por edad y servicio. _____	122
Gráfico 105. UCA Unidad de conductas adictivas _____	123
Gráfico 106. Atenciones según adicción. Años 2014 y 2015. _____	124
Gráfico 107. Atenciones en la unidad de adicciones por identidad de género _____	125
Gráfico 108. Atención adicciones por edad _____	125

ÁREA 3

EDUCACIÓN Y CULTURA _____ 131

Gráfico 109. Distribución de los centros educativos de Villena por niveles y características _____	132
Tabla 15. Relación de Centros Educativos en Villena por nivel y titularidad. Público o concertado. _____	133
Gráfico 110. Profesorado por niveles educativos preuniversitarios en España. Curso 2014/2015 por sexo _____	134
Gráfico 111. Composición del profesorado de E. Primaria e Infantil de Villena. Curso 2016-2017 _____	135
Gráfico 112. Composición por sexos del profesorado de Educación Secundaria de Villena. Año 2016/2017 _____	136
Gráfico 113. Composición de estudiantes en niveles de enseñanza preuniversitaria. España curso 2014/2015. _____	137
Gráfico 114. Nivel de formación alcanzado en la población española de más de 16 años. Año 2016 _____	138
Gráfico 115. Nivel de formación en Villena por sexos. _____	139
Gráfico 116. Nivel de educación alcanzada por tramos de edad y sexo. _____	140
Gráfico 117. Personas de nacionalidad extranjera por nivel de estudios y sexo. Enero de 2015 _____	140
Gráfico 118. Sexismo ambivalente en el profesorado por identidad de género. _____	142
Gráfico 119. Grado de acuerdo con las afirmaciones del sexismo ambivalente. Profesorado _____	142
Gráfico 120. Sexismo benevolente del profesorado _____	143
Gráfico 121. Grado de acuerdo con las afirmaciones del sexismo benevolente. Profesorado. Identidad de género _____	144
Gráfico 122. Un hombre no está completo sin el amor de una mujer. _____	144
Gráfico 123. En caso de catástrofe las mujeres tiene que ser rescatadas antes. _____	145
Gráfico 124. Las personas no pueden ser felices si no tienen una pareja del mismo sexo. _____	145
Gráfico 125. Muchas mujeres se caracterizan con una pureza que pocos hombres poseen. _____	146
Gráfico 126. Las mujeres deben de ser queridas y protegidas por los hombres. _____	146
Gráfico 127. Todo hombre debe tener una mujer a quien amar. _____	147
Gráfico 128. Los hombres están incompletos sin una mujer. _____	147
Gráfico 129. Las mujeres deberían ser puestas en un pedestal por sus hombres. _____	148
Gráfico 130. Las mujeres tienen más sensibilidad moral. _____	148
Gráfico 131. Los hombres deben sacrificar su bienestar para dar seguridad económica a las mujeres _____	149
Gráfico 132. Las mujeres tienen un gusto más refinado. _____	149
Gráfico 133. Sexismo hostil del profesorado de Villena. _____	150

Gráfico 134. Sexismo hostil del profesorado de Villena. _____	151
Gráfico 135. Con el pretexto de pedir igualdad, muchas mujeres buscan privilegios especiales. _____	151
Gráfico 136. Las mujeres interpretan comentarios o comportamientos inocentes como sexistas. _____	152
Gráfico 137. Las mujeres se ofenden fácilmente. _____	152
Gráfico 138. Las feministas quieren que las mujeres tengan más poder que los hombres. _____	153
Gráfico 139. La mayoría de la mujeres no aprecian lo que los hombres hacen por ellas. _____	153
Gráfico 140. Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres. _____	154
Gráfico 141. Las mujeres exageran sus problemas laborales. _____	154
Gráfico 142. Las mujeres una vez consiguen que un hombre se comprometa sólo quieren controlarlo. _____	155
Gráfico 143. Cuando las mujeres pierden ante un hombre de manera justa piensan que son discriminadas. _____	155
Gráfico 144. Para burlarse de los hombres algunas mujeres se insinúan y luego les rechazan. _____	156
Gráfico 145. Las feministas están haciendo demandas irracionales a los hombres. _____	156
Gráfico 146. La homosexualidad es una tendencia más que debe ser respetada. _____	157
Gráfico 147. La homosexualidad es algo malo. _____	158
Gráfico 148. No tengo prejuicios contra la homosexualidad. _____	158
Gráfico 149. La homosexualidad debería ser considerada como un delito. _____	159
Gráfico 150. Las personas homosexuales deberían ser apoyadas en sus derechos. _____	159
Gráfico 151. La homosexualidad debería ser tratada como una enfermedad. _____	160
Gráfico 152. Me molestaría si alguien pensara que soy homosexual. _____	160
Gráfico 153. Me importaría que mis familiares fueran homosexuales. _____	161

ÁREA 4

ECONOMÍA Y EMPLEO _____ 165

Gráfico 154. Tasa de actividad por identidad de género y edad. España de 2005 a 2015. _____	167
Gráfico 155. Tipo de actividad de la población encuestada por identidad de género. _____	168
Gráfico 156. Tipo de actividad de la población encuestada por identidad de género y edad. _____	168
Gráfico 157. Tasa de actividad por estado civil en España 2015. _____	169
Gráfico 158. Tipo de actividad por identidad de género y estado civil en Villena. _____	170
Gráfico 159. Porcentaje de mujeres por tipo de ocupación en España 2011-2015. _____	171
Gráfico 160. Población ocupada en Villena según ocupación 2010-2015. _____	172
Tabla 16. Evolución del número de contratos registrados en Villena 2010 y 2015. _____	173
Gráfico 161. Profesiones población encuestada en Villena por identidad de género. _____	175
Gráfico 162. Personal funcionario de carrera España 2015. Porcentaje de mujeres por rangos. _____	176
Gráfico 163. Personal funcionario del Ayuntamiento de Villena según grupo de pertenencia 2016. _____	177
Gráfico 164. Tasa de empleo en España y en la Comunidad Valenciana 2016. _____	178
Gráfico 165. Porcentaje de mujeres por tipo de contrato en España 2015. _____	178
Gráfico 166. Porcentaje de mujeres y hombres con contrato indefinido en Villena 2006-2016. _____	179
Gráfico 167. Porcentaje de mujeres y hombres con contrato temporal en Villena 2006-2016. _____	179
Gráfico 168. Tasa de desempleo por edad y sexo en España de 2005 a 2015. _____	180
Gráfico 169. Porcentaje de mujeres en el paro por edades España 2006-2015 _____	181
Gráfico 170. Número de personas desempleadas por sexo _____	181

Gráfico 171. Paro por sexo y edad en Villena. _____	182
Gráfico 172. Paro registrado por sectores y por sexos en Villena 2010 y 2015. _____	182
Gráfico 173. Paro registrado según formación alcanzada en España 2014. _____	183
Gráfico 174. Paro registrado por nivel de estudios Villena 2015. _____	183
Gráfico 175. Ganancia media anual por tipo de contrato en España 2015. _____	184
Gráfico 176. Ganancia media anual por tipo de jornada España 2015. _____	184
Gráfico 177. Ganancia anual España por edades 2015_____	185
Gráfico 178. Ingresos medios anuales en Villena 2016. _____	185
Gráfico 179. Ingresos medios anuales por edad en Villena. _____	186
Gráfico 180. Empresas en Villena 2016. _____	187
Gráfico 181. Empresas en Villena por sectores 2016. _____	187
Tabla 17. Empresas y trabajadores/as en Villena. _____	188

ÁREA 5

EMPODERAMIENTO Y TOMA DE DECISIONES _____ 199

Gráfico 182. Indicadores de empoderamiento por identidad de género _____	202
Gráfico 183. Indicadores de empoderamiento por identidad de género y edad _____	203
Gráfico 184. Indicadores de empoderamiento por identidad de género y estado civil _____	204
Gráfico 185. Indicadores de empoderamiento por identidad de género y colectivo _____	205
Gráfico 186. Sexismo ambivalente por identidad de género. _____	206
Gráfico 187. Sexismo global ciudadanía por identidad de género y edad. _____	207
Gráfico 188. Sexismo Benevolente global por identidad de género. _____	208
Gráfico 189. Un hombre no está completo sin el amor de una mujer. _____	209
Gráfico 190. Un hombre no está completo sin el amor de una mujer. _____	209
Gráfico 191. En caso de catástrofe las mujeres tiene que ser rescatadas antes. _____	210
Gráfico 192. En caso de catástrofe las mujeres tiene que ser rescatadas antes. _____	210
Gráfico 193. Las personas son felices si tienen una pareja del mismo sexo. _____	211
Gráfico 194. Las personas son felices si tienen una pareja del mismo sexo. _____	211
Gráfico 195. Muchas mujeres se caracterizan con una pureza que pocos hombres poseen. _____	212
Gráfico 196. Muchas mujeres se caracterizan con una pureza que pocos hombres poseen. _____	212
Gráfico 197. Las mujeres deben de ser protegidas por los hombres. _____	213
Gráfico 198. Las mujeres deben de ser protegidas por los hombres. _____	213
Gráfico 199. Los hombres necesitan una mujer a quien amar. _____	214
Gráfico 200. Los hombres necesitan una mujer a quien amar. _____	214
Gráfico 201. Los hombres están incompletos sin una mujer. _____	215
Gráfico 202. Los hombres están incompletos sin una mujer. _____	215
Gráfico 203. Las buenas mujeres deberían ser puestas en un pedestal por identidad de género. _____	216
Gráfico 204. Las buenas mujeres deberían ser puestas en un pedestal por identidad de género y edad. _____	216
Gráfico 205. Las mujeres tienen más sensibilidad moral. _____	217
Gráfico 206. Las mujeres tienen más sensibilidad moral. _____	217
Gráfico 207. Los hombres deben sacrificar su bienestar para dar seguridad económica a las mujeres. _____	218

Gráfico 208. Los hombres deben sacrificar su bienestar para dar seguridad económica a las mujeres. _____	218
Gráfico 209. Las mujeres tienen un gusto más refinado. _____	219
Gráfico 210. Las mujeres tienen un gusto más refinado. _____	219
Gráfico 211. Sexismo Hostil global por identidad de género. _____	220
Gráfico 212. Con el pretexto de pedir igualdad, muchas mujeres buscan privilegios especiales. _____	220
Gráfico 213. Con el pretexto de pedir igualdad, muchas mujeres buscan privilegios especiales. _____	221
Gráfico 214. Las mujeres interpreta comentarios o conductas inocentes como sexistas. _____	221
Gráfico 215. Las mujeres interpreta comentarios o conductas inocentes como sexistas. _____	222
Gráfico 216. Las mujeres se ofenden fácilmente. _____	222
Gráfico 217. Las mujeres se ofenden fácilmente. _____	223
Gráfico 218. Las feministas quieren que las mujeres tengan más poder que los hombres. _____	223
Gráfico 219. Las feministas quieren que las mujeres tengan más poder que los hombres. _____	224
Gráfico 220. La mayoría de la mujeres no aprecian lo que los hombres hacen por ellas. _____	224
Gráfico 221. La mayoría de la mujeres no aprecian lo que los hombres hacen por ellas. _____	225
Gráfico 222. Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres. _____	225
Gráfico 223. Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres. . _____	226
Gráfico 224. Las mujeres exageran sus problemas laborales. _____	226
Gráfico 225. Las mujeres exageran sus problemas laborales. _____	227
Gráfico 226. Las mujeres una vez consiguen que un hombre se comprometa sólo quieren controlarlo. _____	227
Gráfico 227. Las mujeres una vez consiguen que un hombre se comprometa sólo quieren controlarlo. _____	228
Gráfico 228. Para burlarse de los hombres algunas mujeres se insinúan para luego rechazarles. _____	228
Gráfico 229. Para burlarse de los hombres algunas mujeres se insinúan y luego les rechazan. _____	229
Gráfico 230. Las feministas están haciendo demandas irracionales a los hombres. _____	229
Gráfico 231. Las feministas están haciendo demandas irracionales a los hombres. _____	230
Gráfico 232. La homosexualidad es una orientación más que debe ser respetada _____	232
Gráfico 233. La homosexualidad es algo malo. _____	232
Gráfico 234. Yo no tengo prejuicios hacia la homosexualidad por identidad de género. _____	233
Gráfico 235. La homosexualidad es un delito que debería ser castigado. _____	233
Gráfico 236. Las personas homosexuales deberían ser apoyadas _____	234
Gráfico 237. La homosexualidad es una enfermedad. _____	234
Gráfico 238. Me molestaría que se pensara que soy homosexual. _____	235
Gráfico 239. Me daría igual que mis amigos/as fueran homosexuales. _____	235
Gráfico 240. Mujeres en el Congreso de Diputados/as. _____	236
Gráfico 241. Porcentaje de mujeres en el senado en 2016. _____	237
Gráfico 242. Porcentaje de mujeres cargos ejecutivos de los partidos políticos en 2016. _____	238
Gráfico 243. Composición del Pleno Municipal por partidos políticos. _____	242
Gráfico 244. Composición del Pleno del Ayuntamiento y Comisiones en Villena. _____	243
Gráfico 245. Composición del Consejo Escolar Municipal _____	244
Gráfico 246. Dirección Centros Educativos en Villena _____	244
Gráfico 247. Participación de las mujeres en la toma de decisiones de las asociaciones 2015. _____	245
Gráfico 248. Junta Directiva en las asociaciones en Villena en el momento de su fundación. _____	245

ÁREA 6

PARTICIPACIÓN CIUDADANA	251
Tabla 18. Asociaciones que han respondido al Cuestionario 2 de Asociaciones. Presencia de mujeres	253
Gráfico 249. Composición por sexos de las asociaciones de Villena.	254
Gráfico 250. Composición por sexos de las personas asociadas en Villena.	254
Gráfico 251. ¿La presencia de personas de perfiles diversos es equilibrada?	255
Gráfico 252. ¿Existen datos de diversidad de las personas integrantes?	255
Gráfico 253. Composición por sexos de las personas que participan en actividades.	257
Gráfico 254. Pirámide de edades de participación en las actividades de las asociaciones.	257
Gráfico 255. ¿La participación de personas de perfiles diversos es equilibrada?	258
Gráfico 256. Actividades que realizan las asociaciones encuestadas en Villena.	259
Gráfico 257. Uso de lenguaje e imágenes inclusivas.	260

ÁREA 7

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	265
Gráfico 258. Evolución del porcentaje de mujeres que pide excedencia por cuidados de familiares.	267
Gráfico 259. Excedencia por cuidado de hijos/as. Porcentaje de mujeres sobre el total de excedencias.	268
Gráfico 260. Minutos dedicados al día al trabajo remunerado por identidad de género.	269
Gráfico 261. Minutos dedicados al día al trabajo remunerado por identidad de género y edad.	270
Gráfico 262. Minutos dedicados al día al trabajo no remunerado en el hogar por identidad de género.	270
Gráfico 263. Minutos dedicados al día al trabajo no remunerado en el hogar por identidad de género y edad.	271
Gráfico 264. Porcentaje tareas del hogar que realiza uno/a mismo/a por identidad de género.	272
Gráfico 265. Porcentaje tareas hogar que realiza uno/a mismo/a por identidad de género y edad.	272
Gráfico 266. Porcentaje tareas hogar que realiza la pareja por identidad de género.	273
Gráfico 267. Porcentaje tareas hogar que realiza la pareja por identidad de género y edad.	273
Gráfico 268. Porcentaje tareas hogar que realizan otras personas por identidad de género.	274
Gráfico 269. Porcentaje tareas hogar que realizan otros por identidad de género y edad.	274
Gráfico 270. Porcentaje de personas según dispongan o no de ayuda externa por identidad de género	275
Gráfico 271. % de personas según dispongan o no de ayuda externa por identidad de género y edad	275
Gráfico 272. % de personas según dispongan o no de ayuda externa remunerada por identidad de género	276
Gráfico 273. % de personas según dispongan o no de ayuda externa remunerada por identidad de género y edad	276

ÁREA 8

VIOLENCIA, VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	281
Gráfico 274. Identificación de los tipos de violencia muestra global.	287
Gráfico 275. Identificación de los tipos de violencia. Ciudadanía.	287
Gráfico 276. Identificación de los tipos de violencia. Profesorado.	288
Gráfico 277. Identificación de tipos de violencia. Personal del Ayuntamiento.	288
Gráfico 278. Consideración de que existe violencia física. Ciudadanía por identidad de género y edad.	289
Gráfico 279. Consideración de que existe la violencia psicológica. Ciudadanía por identidad de género y edad.	289
Gráfico 280. Consideración de que existe la violencia sexual. Ciudadanía por identidad de género y edad.	290

Gráfico 281. Consideración de que existe la auto-violencia. Ciudadanía por identidad de género y edad. _____	290
Gráfico 282. Tipos de violencia sufrida por identidad de género. _____	291
Gráfico 283. Violencia física sufrida por identidad de género y colectivo. _____	292
Gráfico 284. Violencia sexual por identidad de género y colectivo. _____	292
Gráfico 285. Violencia psicológica sufrida por identidad de género y colectivo. _____	293
Gráfico 286. Auto-violencia por identidad de género y colectivo. _____	293
Gráfico 287. Víctimas de violencia de género en Villena por nacionalidad. _____	294
Gráfico 288. Víctimas de violencia de género en Villena por nacionalidad. _____	295
Gráfico 289. Víctimas de violencia de género en España por edad. _____	295
Gráfico 290. Víctimas de violencia de género en Villena por edad. _____	295
Gráfico 291. Persona que infringió la violencia. Pareja. Colectivo e identidad de género. _____	297
Gráfico 292. Persona que infringió la violencia. Madre. Colectivo e identidad de género. _____	297
Gráfico 293. Persona que infringió la violencia. Padre. Colectivo e identidad de género. _____	298
Gráfico 294. Persona que infringió la violencia. Amistades. Colectivo e identidad de género. _____	298
Gráfico 295. Persona que infringió la violencia o de rango superior. Colectivo e identidad de género. _____	299
Gráfico 296. Persona que infringió la violencia. Compañeros/as de trabajo. Colectivo e identidad de género. _____	299
Gráfico 297. Condenados por violencia de género por nacionalidad. Año 2015. _____	300
Gráfico 298. Condenados por violencia de género por nacionalidad. Año 2015. Datos relativos _____	300
Gráfico 299. Nacionalidad del agresor de mujeres EXTRANJERAS. No hay datos de mujeres españolas. _____	301
Gráfico 300. Nacionalidad del agresor de mujeres EXTRANJERAS. No hay datos de mujeres españolas. _____	301
Gráfico 301. Consumo de drogas. Números absolutos. _____	302
Gráfico 302. Consumo de drogas. Porcentajes _____	302
Gráfico 303. Lugar donde ocurrió la agresión. Números absolutos. _____	303
Gráfico 304. Lugar donde ocurrió la agresión. Porcentajes. _____	303
Gráfico 305. Horario de la agresión. Números absolutos. _____	304
Gráfico 306. Horario de la agresión. Porcentajes. _____	304
Gráfico 307. Día de la agresión. Laboral o festivo. Números absolutos. _____	305
Gráfico 308. Día de la agresión laborable o festivo. Porcentajes _____	305
Gráfico 309. Consideración de Villena como ciudad segura o insegura. _____	306
Gráfico 310. Consideración de Villena como ciudad segura por colectivo e identidad de género. _____	307
Gráfico 311. Grado de seguridad de Villena. Escala 0 a 10 _____	307
Gráfico 312. Grado de seguridad de Villena. Colectivo e identidad de género. _____	308
Gráfico 313. Grado de seguridad de Villena. Edad e identidad de género. _____	308
Gráfico 314. Mapa 1. Zonas consideradas más inseguras _____	310

ÁREA 9

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y FELICIDAD EN LAS POLÍTICAS MUNICIPALES __ 317

Gráfico 315. Medias globales Sexismo Ambivalente del personal del Ayuntamiento _____	320
Gráfico 316. Sexismo Ambivalente del personal del Ayuntamiento. _____	320
Gráfico 317. Sexismo Benevolente del personal del Ayuntamiento. _____	321
Gráfico 318. Un hombre no está completo sin el amor de una mujer. _____	322

Gráfico 319. En caso de catástrofe las mujeres tiene que ser rescatadas antes322

Gráfico 320. Las personas no pueden ser felices si no tienen una pareja del mismo sexo.323

Gráfico 321. Muchas mujeres se caracterizan con una pureza que pocos hombres poseen.323

Gráfico 322. Las mujeres deben de ser queridas y protegidas por los hombres.324

Gráfico 323. Todo hombre debe tener una mujer a quien amar.....324

Gráfico 324. Los hombres están incompletos sin una mujer.325

Gráfico 325. Las mujeres deberían ser puestas en un pedestal por sus hombres.325

Gráfico 326. Las mujeres tienen más sensibilidad moral.326

Gráfico 327. Los hombres deben sacrificar su bienestar para dar seguridad económica a las mujeres.326

Gráfico 328. Las mujeres tienen un gusto más refinado.327

Gráfico 329. Sexismo Hostil del personal del Ayuntamiento.328

Gráfico 330. Con el pretexto de pedir igualdad, muchas mujeres buscan privilegios especiales.328

Gráfico 331. Las mujeres interpretan comentarios o comportamientos inocentes como sexistas.329

Gráfico 332. Las mujeres se ofenden fácilmente.329

Gráfico 333. Las feministas quieren que las mujeres tengan más poder que los hombres.....330

Gráfico 334. La mayoría de las mujeres no aprecian lo que los hombres hacen por ellas.330

Gráfico 335. Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres.331

Gráfico 336. Las mujeres exageran sus problemas laborales.331

Gráfico 337. Las mujeres una vez consiguen que un hombre se comprometa sólo quieren controlarlo.....332

Gráfico 338. Cuando las mujeres pierden ante un hombre de manera justa piensan que son discriminadas.332

Gráfico 339. Para burlarse de los hombres algunas mujeres se insinúan y luego les rechazan.333

Gráfico 340. Las feministas están haciendo demandas irracionales a los hombres.333



M.I. AYUNTAMIENTO DE
VILLENA

