

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ALCOY



Concejalía de Igualdad del M.I. Ayuntamiento de Alcoy

Julio 2015

M.I. AJUNTAMENT



Ajuntament d'Alcoi

D'ALCOI

Contenido

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| PRINCIPIOS INSPIRADORES..... | 4 |
| Marco normativo | 6 |
| Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer..... | 6 |
| Tratado constitutivo de la Comunidad Europea | 6 |
| Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea..... | 7 |
| Constitución Española | 8 |
| Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres | 9 |
| Vocabulario | 11 |
| DIAGNÓSTICO MUNICIPAL:..... | 17 |
| Población..... | 17 |
| Empleo | 18 |
| Educación | 22 |
| Actividades no remuneradas..... | 24 |
| Proceso participativo: | 26 |
| ¿Cómo se ha hecho? | 26 |
| Metodología: | 27 |
| Taller con técnicos municipales y Políticos..... | 27 |
| Taller con Asociaciones | 33 |
| ALUMNOS 4º DE ESO | 38 |
| ALUMNOS 1º DE BACHILLERATO | 41 |
| INFORMACIÓN CUANTITATIVA | 45 |
| ÁREAS DE ACTUACIÓN:..... | 50 |
| AREA DE CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR..... | 50 |
| AREA DE EDUCACIÓN: | 53 |
| AREA FIESTAS DE MOROS Y CRISTIANOS:..... | 55 |
| AREA DE FORMACIÓN Y EMPLEO: | 57 |
| AREA DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO | 59 |
| AREA DE SALUD Y CALIDAD DE VIDA..... | 61 |
| AREA DE SENSIBILIZACIÓN: | 63 |
| AREA TERRITORIO INCLUSIVO:..... | 65 |
| AREA DE TRANSVERSALIDAD: | 66 |
| Anexo1: Violencia de Género | 69 |
| Denuncia de oficio y obligación de denunciar a cualquier persona que conozca los hechos: | 71 |

| | |
|---|----|
| Figura del Testigo Protegido: | 71 |
| Qué es la orden de protección de las víctimas: | 71 |
| Quién puede solicitar una Orden de Protección: | 72 |
| Ante quién puede solicitarse una Orden de Protección: | 72 |
| Contenido de la Orden de Protección: | 72 |
| Derechos de las víctimas de la violencia de género: | 73 |
| Anexo2 Violencia de Género en Población Adolescente | 75 |
| Anexo 3 Papel de los padres en casos de violencia de género Adolescente | 77 |

INTRODUCCIÓN

Dada la necesidad de aplicar políticas abiertas de igualdad, es necesario implantar en los municipios Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con el único objetivo de realizar un diagnóstico actual del estado de la cuestión. En Alcoy iniciamos este proceso con el objeto de establecer las líneas de actuación necesarias para implementar un plan de igualdad adaptado a las necesidades actuales del municipio, diagnosticadas mediante la realización de una serie de talleres y encuentros participativos ciudadanos.

El objetivo de este plan es paliar las desigualdades de género de una manera ordenada y mediante la puesta en valor de una agenda de trabajo interanual, adaptada a la realidad local de Alcoy, capaz de corregir todos aquellos estereotipos de género adquiridos en el proceso de sociabilización humana relacionados con las actividades, los roles, características o atribuciones que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres.

Todo ello a partir de un diagnóstico cuantitativo, pero también cualitativo y participado. Con la firme propuesta de construir una sociedad local igualitaria, capaz de encauzar las políticas futuras, aplicando el concepto de gobernanza.

Esta propuesta responde al cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de género:

- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- *Ley 9/2003, de 2 de abril para la Igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Valenciana.*

PRINCIPIOS INSPIRADORES

El Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad de Alcoy, constituye un proceso de trabajo **nacido desde la participación ciudadana**, que representa el compromiso del consistorio de Alcoy de mantener vivo el objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres a lo largo del tiempo, mediante la definición de ejes estratégicos y acciones concretadas, persiguiendo objetivos asociados a unos cronogramas de actuación y un sistema de indicadores.

Estamos ante un plan que tiene como base los siguientes principios inspiradores:

- Dar cumplimiento a toda la normativa vigente en materia de igualdad.
- Superar la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Diagnosticar y analizar la situación actual y real de la ciudadanía de Alcoy, identificando sus necesidades para conseguir una plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Implantación de medidas renovadoras de conductas, actitudes y formas de relación.
- Incorporar la transversalidad de género en las políticas de la Administración municipal mediante la sensibilización del personal municipal sobre la igualdad de oportunidades.
- Contribuir a la erradicación de obstáculos específicos que puedan existir en el municipio que dificulten la promoción de las mujeres.
- Asegurar la integración del principio de igualdad de oportunidades entre géneros en la Administración Local de Alcoy.
- Conocer en todo momento la situación, posición social y laboral de las mujeres y hombres del municipio, fomentando la cooperación entre ambos sexos para una progresión socioeconómica continua del municipio.

- Facilitar a las asociaciones, colectivos, y vecinos del municipio su implicación en la puesta en marcha del presente Plan; pues son ellos los agentes socioeconómicos que constituyen los elementos clave para que la igualdad en Alcoy sea una realidad.
- Erradicar las desigualdades de género mediante acciones sistemáticas dirigidas a la población dando los pasos oportunos en el camino hacia la igualdad.

MARCO NORMATIVO

El reconocimiento explícito de la desigualdad de mujeres y hombres por parte de los poderes públicos ha ido generando todo un marco normativo referencial en el que se recoge y justifica la necesidad de poner en marcha medidas orientadas al logro de la igualdad. Con todo esto hemos ido observando la evolución normativa, en la igualdad entre hombres y mujeres hasta alcanzar leyes concretas de reconocimiento y consecución de la Igualdad desde el ámbito Europeo al Autonómico.

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.

Convención de Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979, ratificada por el Estado español en 1983. La Convención entera es de interés, sin embargo, cabe recalcar el artículo siguiente:

Artículo 4.1.: “*La adopción por los Estados Partes de **medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la “igualdad de facto”** entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato*”.

TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA

Artículo 2: “*La Comunidad tendrá por misión promover, [...], un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, **la igualdad entre el hombre y la mujer**, un crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la*

calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros”

Artículo 13.1: “[...] *el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para **luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.***

Artículo 141: “1. *Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de **igualdad de retribución** entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.*

3. *El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de **igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres** en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.*

4. *Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que **ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado** el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.*

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

Capítulo III – Igualdad. Artículo 21.1 – No discriminación: “*Se prohíbe toda **discriminación**, y en particular la ejercida **por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual**”.*

Capítulo III – Igualdad. Artículo 23 – Igualdad entre hombres y mujeres: “*La **igualdad entre hombres y mujeres** será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el*

*mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan **ventajas concretas en favor del sexo menos representado***".

POLÍTICA DE COHESIÓN 2014-2020

Dado que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio transversal en el ámbito de la Unión Europea, en sus esfuerzos por aumentar la cohesión económica, territorial y social, la Unión debe tener por objetivo, en todas las fases de ejecución de los Fondos EEI, eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad, así como luchar contra cualquier forma de discriminación.

Por ello, y conforme al Reglamento 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, se establecen disposiciones comunes relativas a los Fondos de la Unión Europea, los Estados miembros y la Comisión deben velar por que se tenga en cuenta y se promueva la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en todas las fases de preparación y ejecución de los programas financiados con los diferentes Fondos.

Además, el Fondo Social Europeo tiene entre sus misiones el fomento de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades, y puede financiar acciones:

- Para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos: acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada y la promoción de igual remuneración por igual trabajo.
- Para luchar contra todas las formas de discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Artículo 1.1: *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la **igualdad** y el pluralismo político”.*

Artículo 9.2: *“Corresponde a los poderes públicos promover las **condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo** y de los grupos en que se integra sean*

reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Artículo 14.: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

LA LEY 3/2007 DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

ARTÍCULO 1 Objeto de la Ley

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

ARTÍCULO 3 El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

LEY 9/2003, DE 2 DE ABRIL, DE LA GENERALITAT, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 1.: *“La presente ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización*

administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana”

Artículo 4. : *“1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.*

2. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato”

- La Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se recoge en el artículo 4.2. que los trabajadores tienen derecho: “c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación, sexual, afiliación o no a un sindicato, discapacidad así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

e) En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”

También en su artículo 89.4. Se recoge la excedencia por cuidado de familiares y en el artículo 89.1.d) la excedencia por razón de violencia de género, artículos en los que se asentará la presente propuesta de Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alcoi.

VOCABULARIO

Mainstreaming de género o integración de la perspectiva de género:

Busca erradicar las posturas sexistas y la eficiencia de las políticas públicas con un carácter permanente más allá de los plazos temporales, teniendo en cuenta la especificidad de los grupos sensibles a la exclusión.

Empowerment o Ganar fuerza:

Consiste en fortalecer el rol femenino individual y colectivamente para potenciar la participación femenina y la condición de igualdad. Es una estrategia necesaria para que las mujeres ejerzan su individualidad desde una autonomía ciudadana plena.

Coeducación ciudadana:

Se trata de establecer un modelo educativo en el que la igualdad sea un pilar para el desarrollo de una ciudadanía reflexiva y valedora de unos derechos que no entienden de discriminación. La coeducación ha de impregnar la totalidad del sistema. Las personas han de adquirir una serie de valores que les permitan participar en la sociedad en igualdad de oportunidades. Para ello ha de estar presente en cada uno de los aspectos sociales existentes.

Corresponsabilidad:

El reparto de responsabilidades se define como la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus integrantes el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses.

Acciones Positivas:

Medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Estas medidas han de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo que persiguen.

Concepto de transversalidad:

Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluso las leyes, y está destinado a hacer que preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas, prácticas y los programas en todas las esferas económicas, sociales y políticas a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los sexos. Las estrategias de la Transversalidad son una apuesta por conseguir cambios estructurales, que a medio – largo plazo nos conduzcan a una igualdad real y efectiva, mediante enormes transformaciones sociales, económicas y políticas.

Violencia de género:

Es cualquier acto de violencia contra la mujer cometido por un varón sexista, basado en la pertenencia de la víctima al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o cualquier otra forma de violencia o coacción eficaz para lograr el ejercicio del poder, tanto si se produce en la vida pública o privada.

Techo de cristal:

Espacio social que impide, a pesar de los avances socioculturales, que las mujeres puedan alcanzar una situación real de igualdad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Sexo y género:

Son conceptos complementarios, se refieren a ser hombre o mujer pero se utilizan de modo distinto. El sexo se refiere a las diferencias biológicas y el género a las sociales o culturales. La igualdad de género pone fin a la discriminación.

MARCO CONCEPTUAL

La estrategia más reciente de la política de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea (UE) se conoce como *mainstreaming* de género, que en España se ha traducido con el término ‘transversalidad’. El *mainstreaming* de género fue asumido explícitamente por la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Pekín en 1995. La Plataforma de Pekín requiere a ‘los gobiernos y otros actores promocionar una política activa y visible del *mainstreaming* de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente’. ¿Qué se entiende por *mainstreaming* de género? La definición actualmente más completa y detallada nos la facilita el Grupo de expertos del Consejo de Europa: ‘El *mainstreaming* de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.’

La definición del Grupo de expertos del Consejo de Europa, que se refiere principalmente al ámbito de la Unión Europea, destaca cinco elementos clave en la estrategia del *mainstreaming* de género:

1. Un cambio en el concepto de igualdad de género, más amplio del existente. Dicho concepto incluye no solamente igualdad de jure sino también de facto. Esta última requiere la adopción de una variedad de estrategias, desde la igualdad de oportunidades a las acciones positivas, al *mainstreaming* y a otros instrumentos. Además se exige la aplicación de ‘una perspectiva de género y no un enfoque limitado a los problemas de las mujeres’, lo cual significa tener en cuenta las relaciones entre mujeres y hombres y el papel que cada género desempeña en afectar las oportunidades y el estilo de vida del otro. Una noción más amplia de igualdad necesita asimismo un enfoque más global que combata explícitamente el sistema patriarcal, centrándose en las causas múltiples y entrelazadas que crean una relación desigual entre los sexos a desventaja de las mujeres en distintos sectores (familia, trabajo remunerado, política, sexualidad, cultura, violencia masculina).

2. La incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante. Esto significa ‘abordar los problemas de igualdad de género dentro de las tendencias dominantes de la sociedad, siendo las tendencias dominantes las direcciones, las organizaciones y las ideas que crean decisiones sobre política y los recursos que contemplan políticas generales o específicas tales como, por ejemplo, la educación o el transporte. Por lo tanto, el mainstreaming significa que los problemas de igualdad de género tendrían que ser tratados dentro del trabajo sobre la educación, o sobre el transporte.’ Referencias a los temas de género y consideraciones relativas a la medida en la que una iniciativa política podría afectar a mujeres y hombres de forma diferente/discriminatoria (y a como esto se podría evitar) deberían encontrarse en cada ámbito político.

3. La inclusión y la participación de las mujeres en instituciones y procesos de toma de decisiones. El mainstreaming de género requiere conseguir la democracia paritaria, que es la igual representación de mujeres y hombres en la toma de decisiones. Un número siempre creciente de provisiones de la Unión Europea sostienen la necesidad de una participación equilibrada de mujeres y hombres en el proceso de toma de decisiones y en los comités y grupos de expertos de la Comisión. La Decisión de la Comisión 2000/407 recomienda que la participación de las mujeres debería ser al menos del 40%.

4. La prioridad dada a las políticas de igualdad de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres (como por ejemplo las políticas social y familiar), con el objetivo de conseguir la igualdad sustancial. Se necesitan pruebas de que los objetivos de igualdad de género y las políticas que afectan especialmente a las mujeres hayan tenido prioridad sobre otros objetivos importantes (en términos de recursos financieros y humanos, tipo de medidas adoptadas, etc.).

5. Un cambio en las culturas institucional y organizativa. Tres aspectos se pueden destacar en este cambio: a) el proceso político; b) los mecanismos políticos; c) los actores políticos.

a) Un cambio en el proceso político quiere decir que este último ‘se reconstruye para que los actores comúnmente involucrados tengan en cuenta una perspectiva de género y se alcance la meta de la igualdad de género’. Como explica el Grupo de expertos del Consejo de Europa, esto puede significar tanto que ‘el proceso

de política se reorganice de forma que los actores ordinarios sepan como incorporar una perspectiva de género' como que la competencia de género (es decir los expertos en este ámbito) se incluya 'como un requerimiento normal para los que toman decisiones'.

b) Un cambio en los mecanismos políticos exige dos condiciones:

1. Una cooperación horizontal en asuntos de género entre todos los ámbitos, departamentos y niveles (nacional, regional y local) políticos. La coordinación interdepartamental se suele enfrentar con obstáculos como la parcelación característica de la estructura burocrática del trabajo institucional, la poca costumbre de trabajar en equipo y de forma coordinada, y el carácter jerárquico, es decir vertical, de la cultura de trabajo existente, mientras que la transversalidad requiere que todo el mundo esté al mismo nivel, es decir horizontalidad. A estos se puede añadir la escasa concienciación en igualdad de género, e incluso resistencia a trabajar en asuntos de igualdad debido a prejuicios culturales sexistas, tanto por parte de responsables técnicos como políticos.

2. El uso de herramientas y técnicas adecuadas para integrar la variable de género en todas las políticas, hacer un seguimiento y evaluar estas últimas desde la perspectiva de género. La recogida de datos estadísticos desagregados por género y la realización de encuestas, pronósticos o análisis de coste-beneficio desde una perspectiva de género permiten trazar con mayor precisión la situación socioeconómica de ambos sexos y ofrecen información sobre el impacto que puedan tener las decisiones políticas en las diversas condiciones de vida de mujeres y hombres. Los métodos de evaluación del impacto de género permiten analizar ex ante las consecuencias que una determinada propuesta política podría tener para la igualdad de género, con el fin de poder remediar los efectos negativos antes de que se tome la decisión. 'Un análisis desde una perspectiva de género ayuda a ver si las necesidades de las mujeres y de los hombres se tienen en cuenta igualmente y si han sido atendidos en la propuesta'.

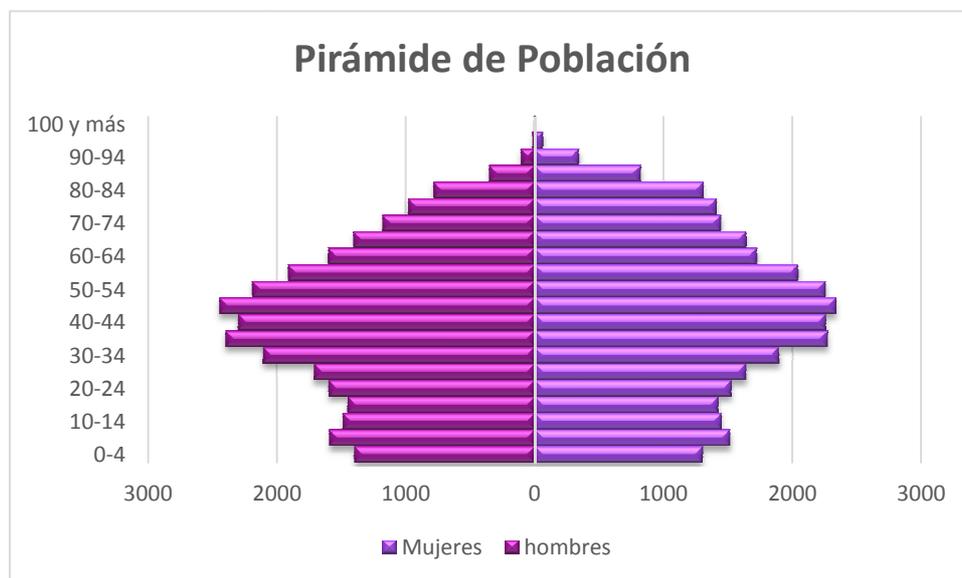
c) Un cambio en los actores que participan en el proceso político requiere la ampliación de estos que incluya no solamente los actores ordinarios de la política y de la administración, sino también los expertos en igualdad de género

(como los organismos de promoción de la igualdad de género nacionales, regionales y locales) y la sociedad civil (organizaciones no gubernamentales, grupos de interés, asociaciones, movimientos sociales y representantes de trabajadores/as y empresarios/as). Para la puesta en práctica del mainstreaming de género se consideran necesarios tanto la apertura de nuevos canales de consulta de y cooperación con actores de la sociedad civil, como el reforzamiento de los canales existentes. Conforme a las recomendaciones de los expertos del Consejo de Europa, una correcta aplicación del mainstreaming de género exige el cumplimiento de los cinco requisitos descritos, es decir un concepto más amplio de igualdad de género, la incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante, la participación equilibrada de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, la prioridad otorgada a las políticas de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres, y un cambio de las estructuras institucional y organizativa que afecta al proceso político, los mecanismos, y los actores políticos.

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL:

POBLACIÓN

La estructura poblacional de Alcoi, es de pirámide regresiva, observándose la base más estrecha que los escalones centrales, hecho este que nos indica un descenso en la natalidad en los últimos años y un envejecimiento acentuado. Esta estructura es muy típica de países desarrollados, en los que la natalidad desciende debido principalmente a la entrada más tardía en el mundo laboral de las generaciones jóvenes en edad de trabajar, así como por el retraso en la edad de tener hijos debido al temor de no poder desarrollarse en igualdad de condiciones laborales y como no de perder el trabajo debido a la maternidad. Por otro lado, la crisis económica de los últimos 6 años ha condicionado un descenso muy severo de la natalidad, por razones estrictamente macroeconómicas y laborales.

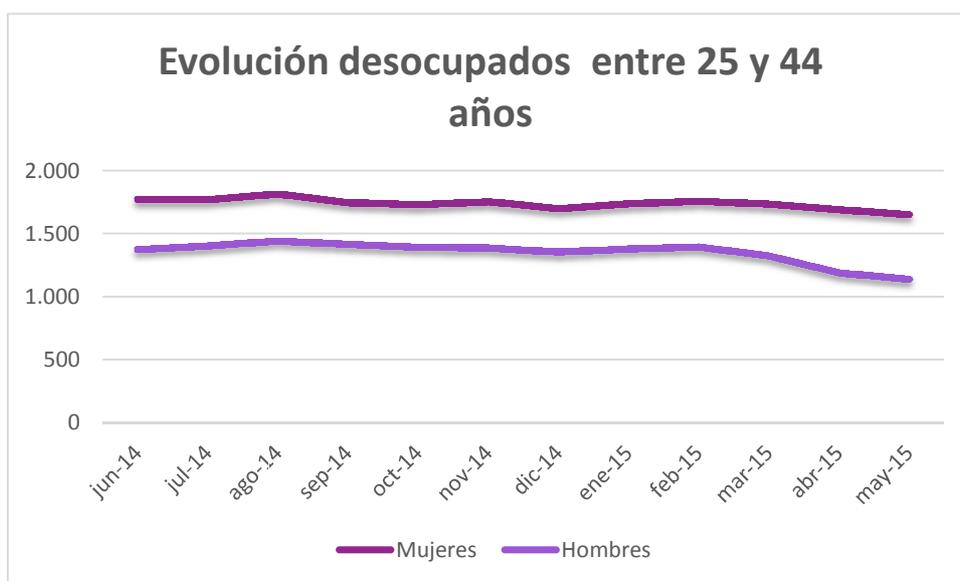
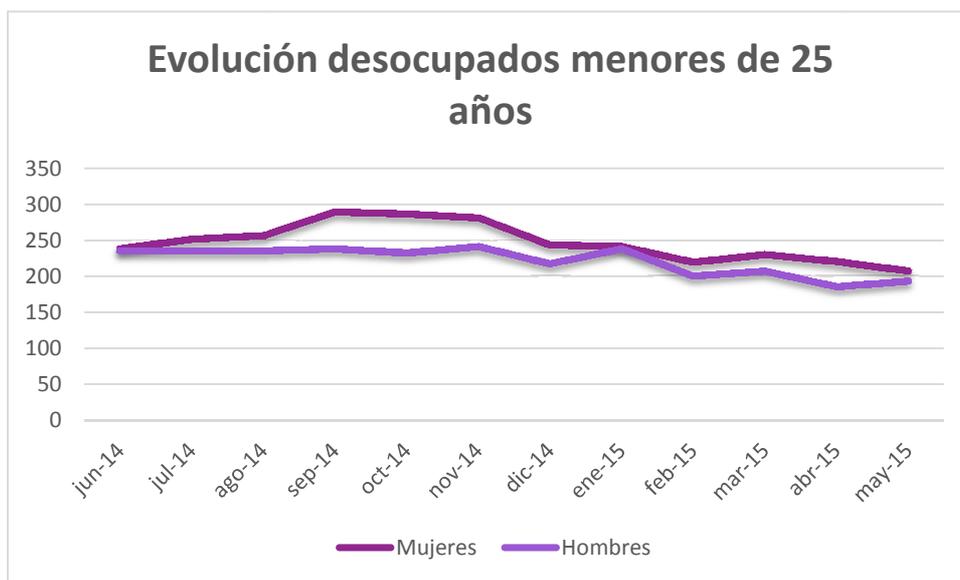


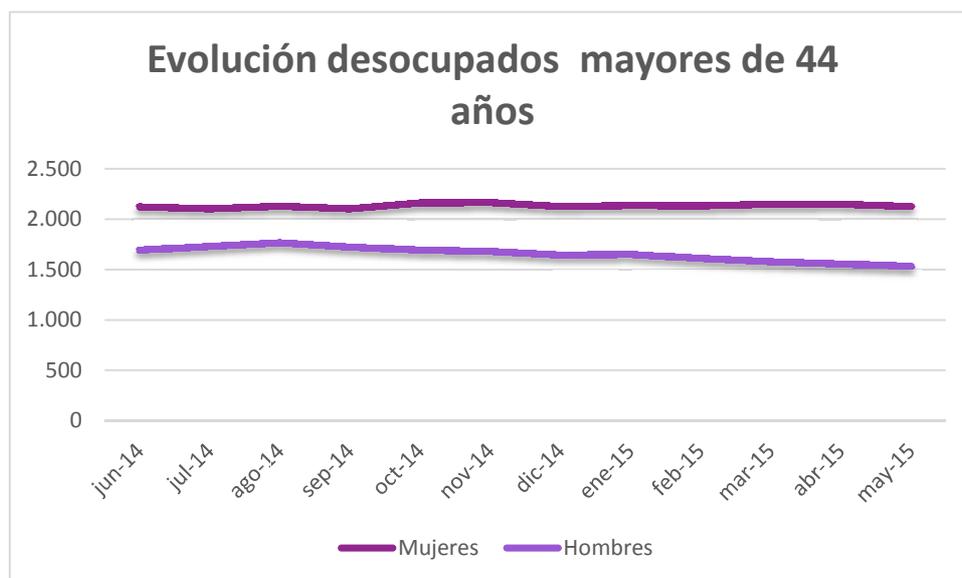
El estudio de los datos poblacionales desagregados por sexo, no muestra diferencias significativas entre ambos sexos. Los hombres siempre han aventajado ligeramente el número de mujeres hasta los 50 años por motivos estrictamente naturales, siendo las mujeres las que cogen peso poblacional a partir de los cincuenta según los modelos

demográficos de países industrializados. Tal y como podemos comprobar en el caso de Alcoy, en el que las mujeres son 30.658 y los hombres 29.017.

Un hecho muy destacable en la pirámide de población de Alcoy es la escasa mortalidad femenina de los 65 a los 84 años, este hecho nos demuestra que unido a temas estrictamente naturales las mujeres dedican más esfuerzos al cuidado de su salud, lo cual les permite tener una esperanza de vida superior a los hombres.

EMPLEO



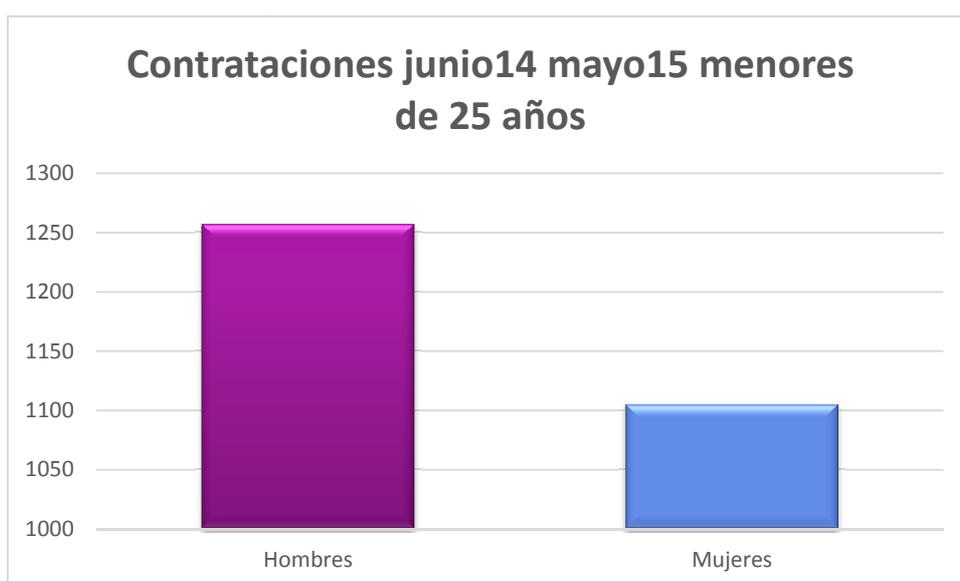


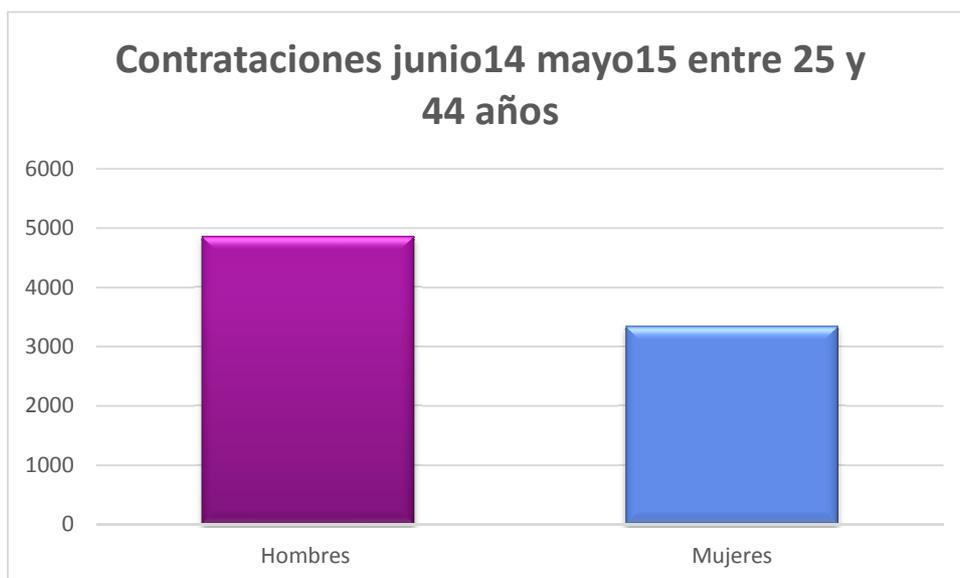
El análisis de los datos de desempleo por grandes grupos de edad y desglosados por sexos, nos muestra que la ciudad de Alcoi sigue el patrón típico de ciudad europea de tradición industrial y servicios terciarios, **donde el desempleo femenino es superior al masculino en todos los grupos de edad.**

Existen todavía estereotipos muy marcados en la sociedad que influyen de manera directa en que muchas mujeres encuentren dificultades a la hora de entrar al mercado laboral en edades comprendidas entre los 25 y 44 años. Edades estas, en las que se producen los mayores porcentajes de embarazos, hecho que tal y como nos muestran los datos estadísticos, aún genera un cierto rechazo hacia la contratación, debido entre otros aspectos a una visión desvirtuada de la productividad, especialmente en las empresas privadas, donde el embarazo se intuye como una merma productiva y no como un acto de responsabilidad social. Otro aspecto sobre el que se debe actuar, es el fomento de la contratación de mujeres mayores de 44 años, ya que muchas no consiguen incorporarse o reincorporarse al mercado laboral en estas edades, bien porque no han adquirido experiencia laboral en edades anteriores o porque salieron del mercado y con edades superiores a los 40 les resulta complicado volver al mercado laboral, entrando a formar parte de grupos sociales en los que se puede acentuar la desigualdad de género: ser mujer y ser mayor de 45 años.



El sector industrial, como es la tónica en las sociedades europeas industriales, es un sector masculinizado, especialmente en los procesos de factoría o manufactura. Un caso similar ocurre con la construcción, donde la presencia de mujeres está relacionada con los puestos de administración de las empresas dedicadas a este sector. Sin embargo, el sector servicios es un sector donde la presencia femenina tiene un papel predominante en todos sus subsectores, hecho que es común en cualquier espacio o contexto territorial de las mismas características sociales, económicas, demográficas e industriales que la ciudad de Alcoy.





Estos gráficos nos muestran el número de contratos registrados en Alcoi en la serie: junio 2014-mayo de 2015. Es una constante en las sociedades del sur de Europa que el mayor número de contrataciones sean masculinas, a pesar de que los datos de desempleo nos muestran que existen más mujeres en situación de desempleo. El único grupo donde la mayor contratación masculina es lógica es el grupo de menores de 25 años, ya que la mayor parte de las mujeres están llevando a cabo sus estudios, frente a un mayor número de varones que no desarrolla estudios y por tanto entra en edad más temprana al mercado laboral. Por tanto y como consecuencia de los hechos sociales que nos indican las estadísticas del grupo de menores de 25 años, es reseñable el escaso

número de contrataciones femeninas en el segmento de 25 a 44 años. Sería lógico que una vez las mujeres terminan sus estudios exista una efervescencia de contrataciones femeninas, no obstante, entre muchos otros factores sociales, un aspecto biológico femenino como la maternidad está condicionando la contratación femenina en estas edades, consideradas en terminología demográfica, como edades fértiles. Resulta por tanto complicado, dadas las cantidades de variables y factores que influyen sobre estas secuencias de datos, el poder extraer conclusiones concretas que aporten una explicación científica a estos hechos que agravan o acentúan las desigualdades sociales entre géneros, y por tanto merman la posibilidad de alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito local de Alcoy.

Esta desigualdad en las contrataciones a favor de los varones se replica en el tercer grupo, pero en este caso la dificultad de conciliación de vida laboral y familiar femenina no está relacionada con la maternidad o el cuidado de los hijos estrictamente, sino principalmente por el cuidado de progenitores dependientes por un lado y porque muchas mujeres no accedieron al mercado laboral en el grupo de edad anterior privándolas por tanto de una experiencia laboral previa que les facilitaría acceder a un puesto de trabajo. Conjugando así de nuevo una doble vertiente socio-laboral que atenúa la conciliación laboral, familiar y de ocio.

EDUCACIÓN

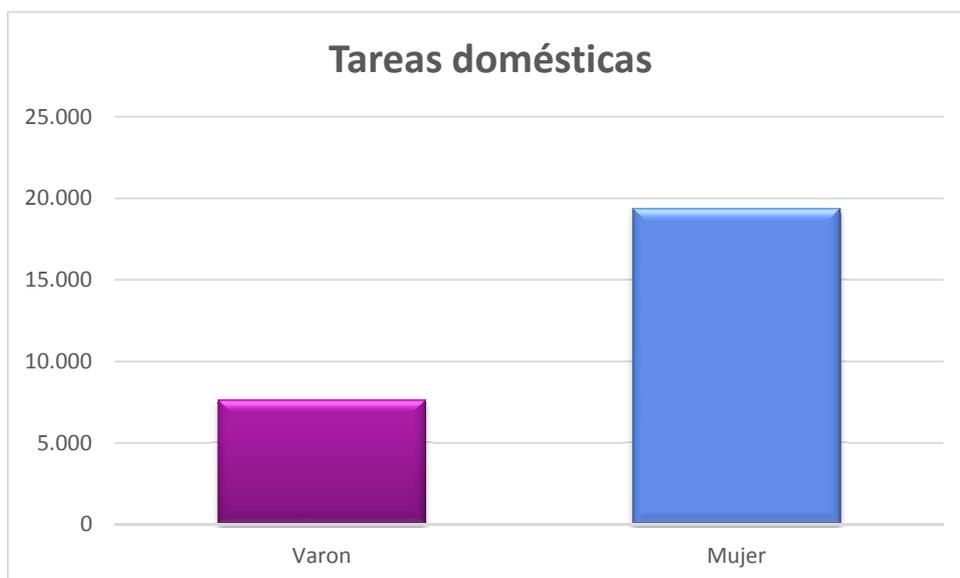


El análisis del nivel de estudios muestra siempre un cambio de tendencia en los niveles de estudio en la población femenina, observándose un mayor número de mujeres sin estudios que hombres pero también un mayor número de mujeres con estudios superiores completados. Estos datos muestran un cambio en la sociedad muy relevante, donde las mujeres tradicionalmente han pasado de no tener estudios por motivos de abandono temprano para dedicarse a las actividades domésticas. Mujeres estas, que se encuentran en los escalones superiores de la pirámide de población. Por su parte las mujeres situadas en los escalones centrales de la pirámide poblacional, tienen una mayor formación que los varones del mismo grupo o sector de edad. No obstante esta mayor formación no se refleja ni en los datos de desempleo ni en los de contratación. A pesar de ello, hay que señalar que la mayor formación femenina demuestra un avance social que está provocando una cada vez mayor igualdad de oportunidades en la sociedad de los países del sur de Europa, no obstante y a la vista de los datos antes mencionados, es necesaria una implicación de toda la sociedad para que lo conseguido con la formación se refleje en la entrada en igualdad de la mujer en el mercado laboral.



ACTIVIDADES NO REMUNERADAS





Estos gráficos reflejan la existencia de estereotipos de género muy marcados, los cuales son indicativo de un papel de la mujer preponderante a la hora de llevar a cabo actividades en el hogar y relacionadas con el cuidado de personas dependientes. Esta sobrecarga de trabajo se acentúa en aquellas mujeres que realizan una doble jornada laboral fuera y dentro de casa. Este hecho repercute en la salud de la persona y en la ausencia de tiempo libre. Además el hecho de ser las mujeres las que en mayor medida desempeñan los trabajos o tareas domésticas, les impide en ocasiones el poder desarrollar una actividad profesional normal, siendo un fenómeno socio-cultural que se refleja con claridad en los gráficos de desempleo y contratación. Es destacable también

el papel de la mujer en el tejido asociativo y en las tareas de voluntariado social, lo cual demuestra que a pesar de no tener tradicionalmente un papel de plena igualdad en la sociedad, la mujer siempre ha trabajado en conseguir el bien común de la ciudadanía través de la igualdad de oportunidades.

PROCESO PARTICIPATIVO:

¿CÓMO SE HA HECHO?

El objetivo fundamental era detectar, identificar y diagnosticar las necesidades reales y potenciales del municipio de Alcoy en materia de Igualdad mediante la realización de una serie de talleres de participación ciudadana, propiciando una reflexión colectiva y compartida, con el objetivo de obtener información cuantitativa.

Por ello hemos contado con la colaboración de las entidades sociales del municipio, con técnicos municipales, políticos y jóvenes estudiantes del municipio.

El proceso de redacción y generación del Plan municipal de Igualdad de Género Alcoy podríamos adjetivarlo de la siguiente manera.

| | |
|-----------------------------|--|
| <p><i>Transparente:</i></p> | <p>Se han superado las reuniones en los despachos y las relaciones bilaterales, para pasar a unas relaciones más horizontales fomentando una cultura basada en el universalismo participativo.</p> |
| <p><i>Pedagógico:</i></p> | <p>El proceso ha traído consigo un autoaprendizaje tanto de los temas a tratar como de las dinámicas de participación llevadas a cabo para dinamizar los procesos participativos.</p> |
| <p><i>Creativo:</i></p> | <p>La agenda de cuestiones a discutir y proponer no la hacen ni los medios de comunicación ni los políticos, sino que descentralizadamente surgen de las iniciativas de cualquier grupo ciudadano, que quiera acudir al proceso.</p> |

METODOLOGÍA:

Los 3 talleres participativos realizados han seguido el patrón de la metodología de los paneles abiertos. Esta metodología tiene el siguiente esquema de trabajo:

Los asistentes se dividieron en 4 grupos de debate, con el fin de trabajar en 4 círculos de trabajo distintos. En cada uno de los cuales se debatieron junto con la ayuda de un facilitador las siguientes cuestiones acerca de la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres de Alcoy:

- *¿Qué ventajas reportará?*
- *¿Qué dificultades podemos encontrar?*
- *¿A qué necesidad responde?*
- *¿Qué políticas deben ser objeto de atención especial?*

Los 4 grupos fueron transitando por todos los círculos, aportaron sugerencias según las siguientes preguntas.

TALLER CON TÉCNICOS MUNICIPALES Y POLÍTICOS

| FICHA DEL TALLER | |
|-----------------------------|--|
| Fecha | 30/04/2015 |
| Participantes | 18 mujeres 4 hombres |
| Departamentos Participantes | Infodona Educación Arquitectura PSOE Medio Ambiente Deporte UGT Compromis |

| | |
|-----------------------|---|
| | <p>Servicios Sociales</p> <p>Participación ciudadana</p> <p>Izquierda Unida</p> <p>Cultura</p> <p>IGS</p> |
| Metodología Utilizada | Paneles abiertos |

¿Qué ventajas reportará?

Establecer la igualdad Salarial. (x3)

Visibilidad. (x3)

Innovación y corresponsabilidad.

Valoración real del estado en el que nos encontramos. (x2)

Poner en valor derechos. (x2)

Administración como modelo y ejemplo para la empresa privada (x2)

Documento de referencia para ser consultado. (x2)

Que las acciones sean exigibles. (x2)

Poner en evidencia las desigualdades.

Políticas locales en consonancia al plan.

Acceso a más subvenciones.

Coherencia entre la realidad social y las propuestas.

Evaluación de las acciones.

Nos permitirá avanzar hacia una sociedad igualitaria.

Eliminación de abusos laborales.

Tener por escrito las acciones que se quieren aplicar de forma consensuada.



¿Qué dificultades podemos encontrar?

- Falta de recursos económicos materiales y humanos (x4)
- Desconocimiento de lo que es un plan de igualdad (x4)
- Pasotismo ciudadano (x4)
- Prejuicios de los trabajadores/as y sociedad en general (x3)
- Vencer la sociedad machista (x2)
- Miedo al cambio (x2)
- Resistencia de las propias mujeres (x2)
- Que se haga, pero que no se lleve a la práctica (x2)
- Roles adquiridos (x2)
- Falta de motivación política y técnica
- Que no sea aceptado políticamente.
- Que no se considere una oportunidad.
- Ignorancia
- División tradicional de oficios
- Percepción social de que no es un tema intranscendente.
- Ignorancia.
- Que no exista consenso.

Realizar un seguimiento y evaluación para modificar lo que no funciona.

Que no sea un documento vivo.

No adaptarlo al momento actual.



¿A qué necesidad responde?

Igualdad efectiva (x4)

Reconocimiento social del género (x4)

Lenguaje no sexista (x3)

Concienciación de la población (x3)

Publicidad no sexista (x3)

Eliminar acoso de cualquier tipo (x3)

Igualdad al acceso de la formación (x3)

Igualdad de oportunidades (x3)

Eliminar brecha salarial (x3)

Conciliación familiar y laboral (x3)

Igualdad a la hora de acceder a los altos cargos (x2)

Necesidad de educación en el ámbito familiar y educativo (x2)

Servir como modelo educativo para las nuevas generaciones (x2)

Aplicación de la constitución

Cambiar esquemas mentales

Prevención de la violencia de género.

Educación en igualdad.

Acceso al trabajo.

Participación en igualdad en la “Nostra festa”



¿Qué políticas debe ser objeto de atención especial?

Educativas como pilar fundamental (x4)

Fiestas de moros y cristianos (x3)

Colectivos vulnerables; mujeres maltratadas, discapacitados/as, parados/as (x3)

Inmigración (x2)

Sociales por la diversidad de población (x2)

Medio ambientales (x2)

Asociativa (x2)

Conciliación vida laboral y familiar (x2)

Políticas relacionadas con la administración local (x2)

Sanitaria (x2)

Trabajo ejemplificante de la administración (x2)

Empleo (x2)

Familia (x2)

Justicia (x2)

Medios de comunicación/publicidad

Escuelas infantiles

Participación ciudadana para empoderar

Política de bajas maternales y paternales.





TALLER CON ASOCIACIONES

| FICHA DEL TALLER | |
|----------------------------|--|
| Fecha | 5/5/2015 |
| Participantes | 9 mujeres |
| Asociaciones Participantes | Asociación de amas de casa y consumo de Alcoy. Asociación de Personas sordas de Alcoy Col·lectiu 8 de març Alcoy AAVV Batoi |
| Metodología Utilizada | Paneles abiertos |

¿Qué ventajas reportará?

No discriminar a las mujeres (x2)

Personas sordas, hombres y mujeres necesitan trabajar en igualdad (x2)

Juguetes Comunes

Compartir tareas en pareja

Niños/as menos machistas

No distinción por colores Azul/Rosa

Igualdad en oficios

Conciliación vida familiar/laboral

Dificultades Personas Sordas Conciliación
No Discriminar
Juguetes Compartir Tareas
Igualdad Oficios Comunes
No Azul/Rosa

¿Qué dificultades podemos encontrar?

No aceptación política (x2)

Falta de recursos económicos (x2)

Ausencia de Planificación industrial

Implantación real en los colegios

Consejos de administración en las empresas.

Administración Pública

Empresas No Aceptación Política Recursos Económicos Implantación en Colegios Administración Pública

¿A qué necesidad responde?

Habilitar la igualdad en el municipio (x2)

Discriminación en fiestas

A la educación

Espacio urbano sexista

Violencia de género

Educación

Violencia Género

Urbanismo Sexista Nostra Festa

Igualdad

¿Qué políticas deben ser objeto de atención especial?

Igualdad de sueldo (x2)

Educación Casa y colegio (x2)

Educar desde casa en igualdad (x2)

Igualdad en sectores (x2)

Cargos públicos y directivos

Familias desestructuradas

Trabajo y sueldos desiguales para las personas con discapacidad.

Educación

Sueldos iguales

Familia

Empleo Igualdad



ALUMNOS 4º DE ESO

¿Qué ventajas reportará?

Igualdad (x2)
Iguales Sueldos (x2)
Mismos derechos (x2)
Mujeres con Altos Cargos(x2)
Menos conflictos
Que no se quejen las mujeres
Eliminación de la igualdad positiva
Desarrollo de cualidades

Igual Sueldos **Menos Conflictos**
Desarrollo Cualidades
Eliminación Discriminación Positiva

Mismos Derechos Mujeres Altos Cargos
Igualdad

¿Qué dificultades podemos encontrar?

Rechazo por parte de la sociedad (x4)
Discriminación positiva (x3)
Las leyes (x3)
Vacíos legales (x2)
Las tradiciones (x2)
Las mujeres se creen
Las mujeres creen que tienen mejor mano con las tareas domésticas

Discriminación Positiva
Rechazo Social
Tradiciones
Leyes
Vacíos Legales

¿A qué necesidad responde?

Nostra festa (x4)
Cargos públicos (x3)
Trabajo (x3)
Vida social (x2)
Economía y autonomía (x2)
Violencia de género
Personal de la mujer

Nostra Festa

Personal

Cargos Públicos

Vida Social

Autonomía

Violencia de Género

Trabajo

¿Qué políticas deben ser objeto de atención especial?

Laboral (x4)

Violencia de género (x2)

Nostra Festa (x2)

Maternidad

NostraFesta

Maternidad

Laboral

Violencia de Género

ALUMNOS 1º DE BACHILLERATO

¿Qué ventajas reportará?

Estabilidad (x4)
Igualdad (x3)
Educación (x3)
Justicia (x3)
Educación (x3)
Respeto (x2)
Mismas oportunidades para todos (x2)
Mismos sueldos (x2)
Igualdad en altos cargos (x2)

Respeto
Estabilidad
Educación Igualdad
Oportunidades
Mismos Sueldos Justicia
Mujeres Altos Cargos

¿Qué dificultades podemos encontrar?

Tradicición (x4)

Asociación de San Jorge (x3)

Búsqueda de Trabajo (x3)

Cultura (x2)

Salarios (x2)

Machismo(x2)

Feminismo(x2)

Derechos (x2)

Machismo Tradición Trabajo Salarios Asociación de San Jorge Feminismo Cultura Derechos

¿A qué necesidad responde?

No hay necesidad (x4)

Todos tenemos los mismos derechos(x3)

Igualdad real (x2)

Igualdad de oportunidades (x2)

Justicia (x2)

Igualdad Real
No hay Necesidad
Justicia
Igualdad de Oportunidades
Mismos Derechos

¿Qué políticas deben ser objeto de atención especial?

Mismo salario por el mismo trabajo(x4)

Nostra Festa (x4)

Inclusión de la mujer en la políticas(x3)

Respeto

Libertad de expresión

Conciliación de vida laboral y familiar

Nostra Festa

Mujeren Política

Salario

Conciliación
Libertad de Expresión
Respeto

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

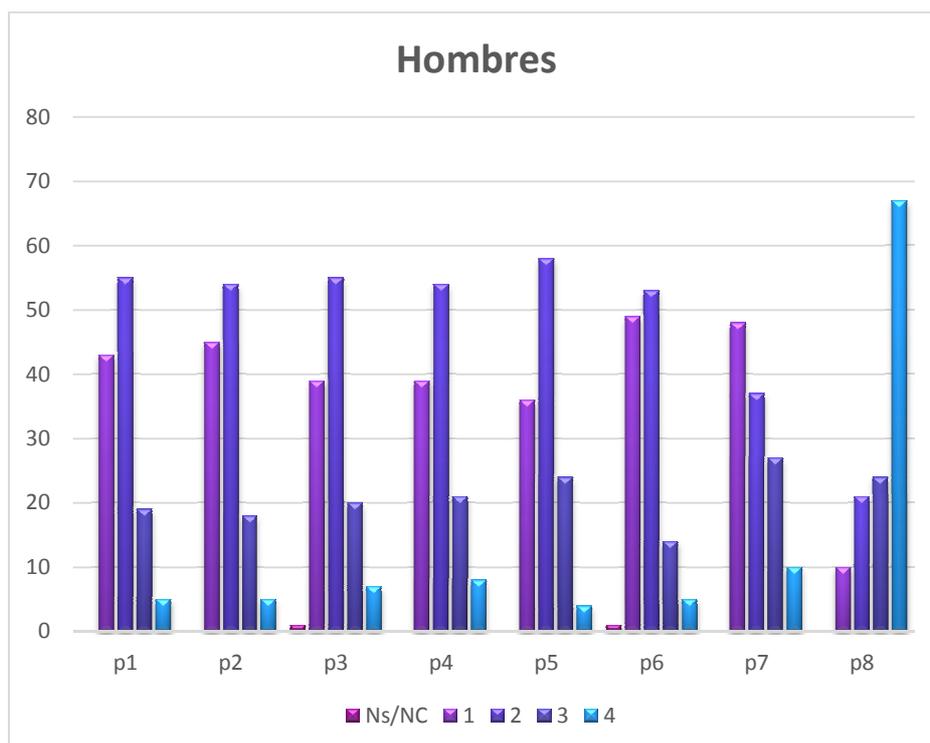
Un proceso participativo no se debe limitar a las metodologías cuantitativas debido a que a menudo guían sobre manera las opiniones ciudadanas desvirtuando la esencia de la participación. No obstante la encuesta nos ofrece una información muy interesante ya que el encuestado reflexiona su respuesta a la hora de elaborarla, por tanto no es lógico discriminar esta metodología de participación. Se han obtenido los siguientes resultados:

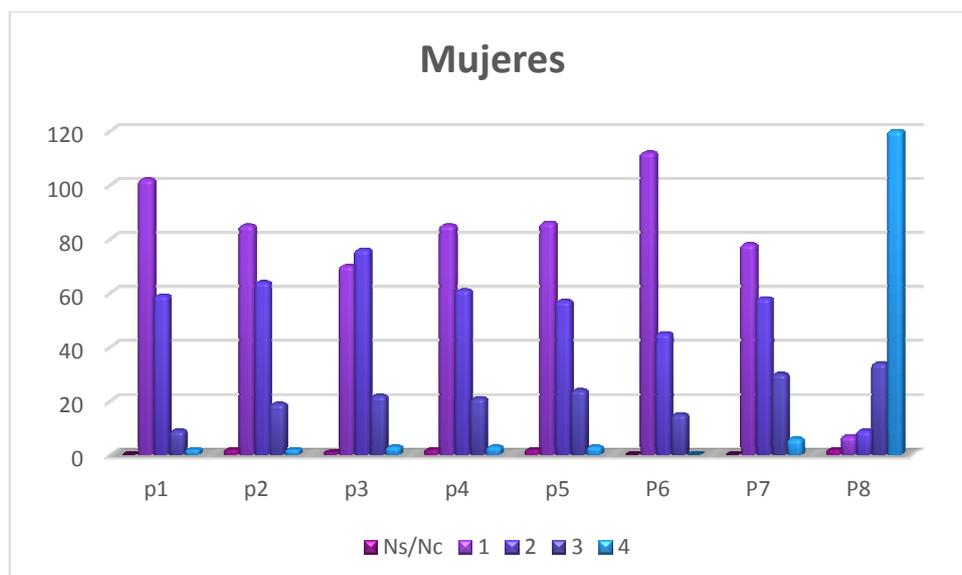
La información se ha obtenido a través de la elaboración de encuestas. La encuesta elaborada a 171 mujeres y 122 hombres se estructura en torno a 3 preguntas clave, de las que se obtiene una visión cuantitativa del estado de la igualdad en la ciudad de Alcoy que complementa la visión obtenida en los talleres de participación cualitativos.

P.1. En su opinión, ¿qué utilidad puede tener para Alcoy la elaboración de un plan Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres? Indique en cada caso si está:

Muy de acuerdo (1), Bastante de acuerdo (2), Poco de acuerdo (3) o Nada de acuerdo (4)

- Puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las empresas
- Puede favorecer un mejor aprovechamiento de todas las personas
- Puede mejorar el clima laboral
- Puede sensibilizar y cambiar actitudes
- Puede facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral personal de trabajadores y trabajadoras
- Puede ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo
- Puede dar una imagen más moderna y competitiva del municipio
- No creo que sirva para nada





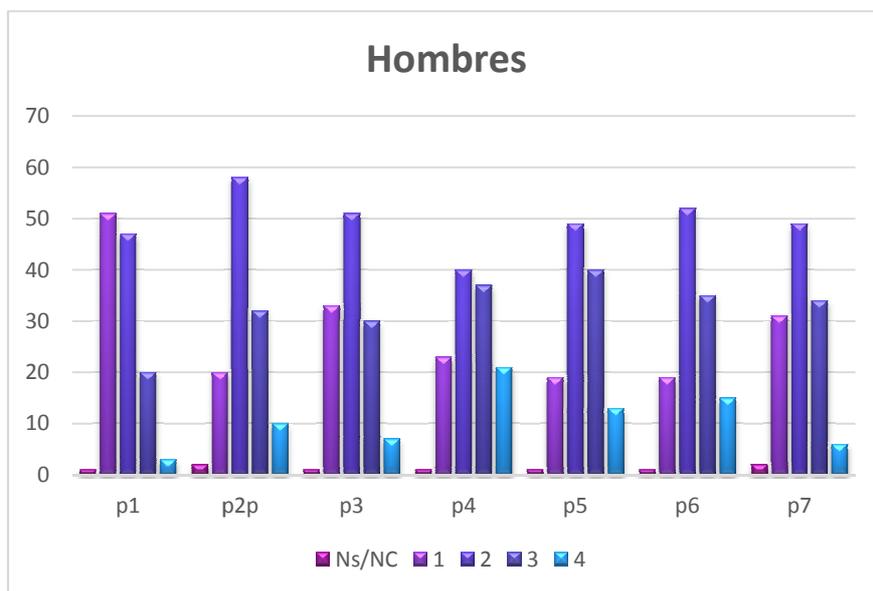
A la vista de los resultados obtenidos en las encuestas, todas las opciones propuestas en la encuesta se consideran útiles. En el proceso de puesta en marcha del plan municipal de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Alcoy, hay que destacar que las mujeres han apostado en mayor medida en sus respuesta por la opción “muy de acuerdo” mientras los hombres por la opción “bastante de acuerdo”. Este hecho demuestra que las mujeres demandan una igualdad más efectiva, que a la vista de estos resultados no perciben en su vida cotidiana, debido probablemente a micromachismos no observados por los hombres, pero si detectados por las mujeres. Si que es muy reseñable que hay prácticamente unanimidad en ambos sexos en mostrar total desacuerdo en que el Plan de Igualdad de Oportunidades no sirva para nada.

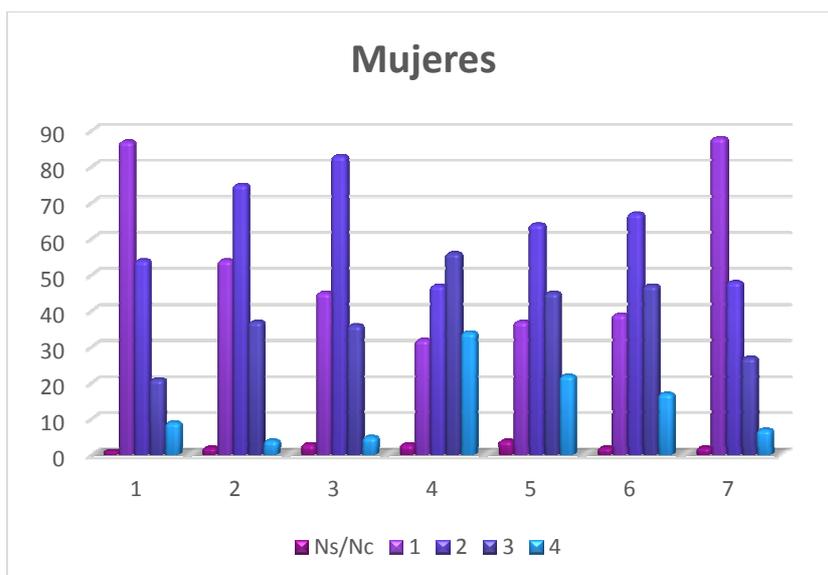
Se espera por tanto, que la aplicación del plan a la vista de los resultados va a tener una utilidad transversal y poliédrica.

P.2. A continuación le presentamos algunas dificultades que las mujeres pueden encontrar para acceder y permanecer en el mercado laboral.

1 Alta dificultad 4 Baja Dificultad

- La maternidad
- La menor valoración que reciben las mujeres en el mercado de laboral
- La opinión del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres
- El rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos
- Las responsabilidades familiares y/o domésticas
- El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo
- El machismo en la sociedad en general





A la vista de los resultados es evidente que el machismo social es percibido con mucha intensidad por parte de las mujeres, que son las que lo sufren con mayor intensidad. Sin duda la maternidad es la dificultad más señalada por ambos sexos. **Este hecho nos demuestra que las políticas con conciliación y maternidad han de ser prioritarias para conseguir una sociedad en igualdad de oportunidades para ambos sexos.** En el resto de dificultades excepto el machismo ya nombrado, predominan las opciones de 2º y 3º grado. Esto nos muestra que el mercado laboral se encuentra en un proceso de revisión o renovación de la gestión y captación de empleo, basado en formas de los años setenta y ochenta, donde el papel de la mujer en las organizaciones era testimonial o relacionado con actividades con unas características de género muy estereotipadas.

P.3. En términos generales, ¿considera que las organizaciones laborales (empresas, administraciones públicas, etc.) han de contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad? (Puede señalar 3 respuestas por orden de prioridad)

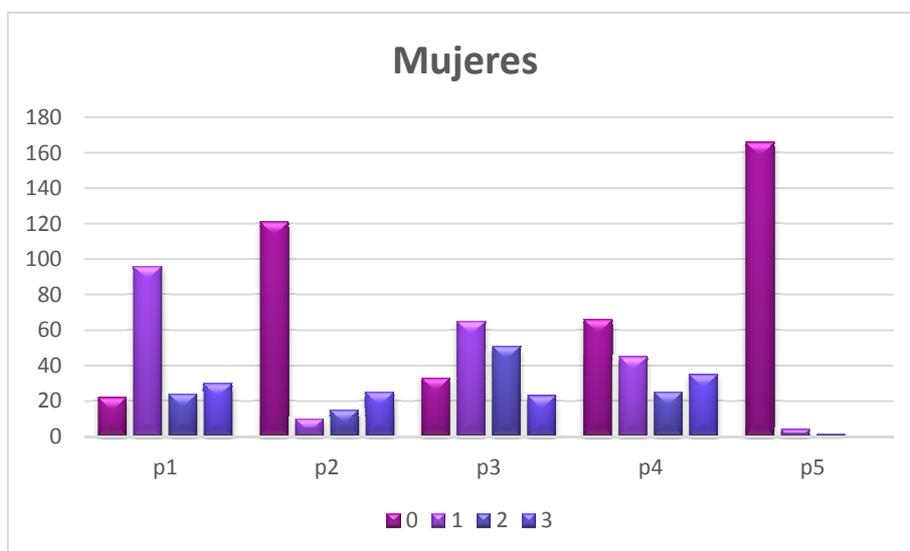
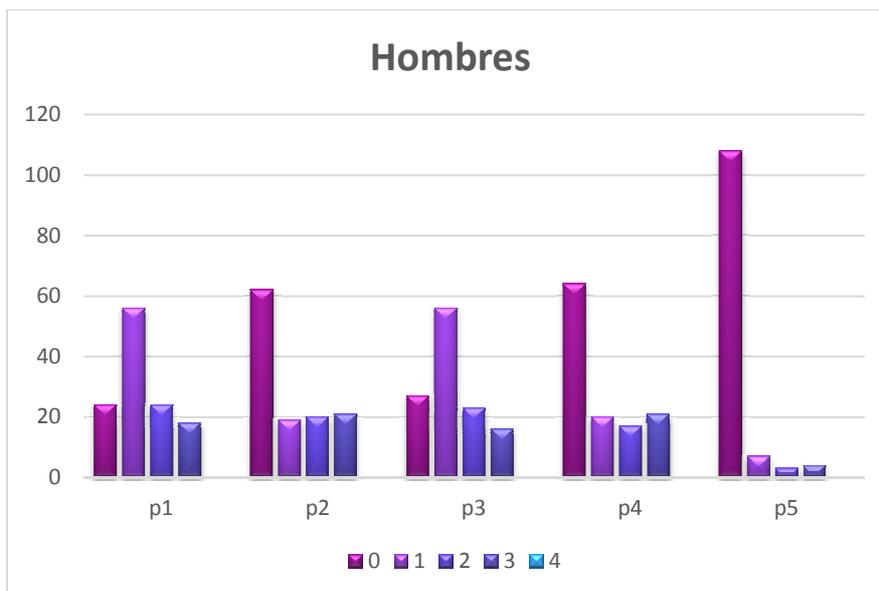
Sí, porque pueden facilitar una mayor entrada de las mujeres en el mercado laboral

Sí, porque pueden ayudarles a adquirir experiencia laboral

Sí, porque pueden mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres

Sí, porque puede facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral

No, porque este tema no tiene nada que ver con las organizaciones laborales



ÁREAS DE ACTUACIÓN:

El Plan se ha diseñado tras los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos en el diagnóstico realizado en la ciudad de Alcoy, el cual nos ha permitido conocer la realidad de la que partimos y conseguir de este modo proponer una serie de actuaciones realistas y de fácil aplicación en el contexto social de la ciudad de Alcoy. Se propone una estructura dividida en áreas prioritarias de actuación.

AREA DE CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

El acceso de las mujeres a la esfera laboral no ha ido acompañado de una ocupación completa de la figura masculina en la esfera doméstica, ni por un aumento de los presupuestos públicos en materia de apoyo a las familias. Hechos estos que no favorecen la mejora de las condiciones de empleabilidad de las mujeres.

Los municipios pueden apoyar a las familias y a las empresas para conseguir la conciliación familiar/laboral, aplicando formulas capaces de responder a esta necesidad que demanda la sociedad y en especial las mujeres. Trabajar desde un punto de vista público la conciliación laboral/familiar, supondrá mantener el empleo más estable entre las mujeres y sobre todo incrementar la calidad de vida.

Cuando se habla de Conciliación, hablamos de equilibrio en todas las facetas de la vida de una persona, es decir, compaginar el trabajo remunerado, con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares, el tiempo para uno mismo y el tiempo libre.

| APORTACIONES CIUDADANAS | |
|---|---|
| ¿Qué ventajas reportará? | <ul style="list-style-type: none"> Mismas oportunidades para todos Conciliación trabajo/ familia Compartir tareas en pareja Innovación y corresponsabilidad |
| ¿Qué dificultades podemos encontrar? | <ul style="list-style-type: none"> Prejuicios laborales Ausencia de planificación en empresas Tradicición |
| ¿A qué necesidad responde? | <ul style="list-style-type: none"> Igualdad efectiva y real Igualdad a la hora de acceder a altos cargos. Vida social Maternidad |

| | | |
|---|---|--|
| Objetivo | Promover medidas para la consecución de una conciliación laboral y familiar plena y en igualdad de condiciones. | |
| Acciones a Desarrollar | Prioridad | |
| Promover la Implantación de políticas de conciliación familiar y laboral en las memorias de responsabilidad social corporativa de las empresas privadas y públicas de la ciudad, a través de la realización de jornadas, seminarios de trabajo, etc. | 1 | |
| <p>Elaborar una Guía Municipal con el objetivo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Divulgar, informar y promocionar la conciliación laboral y familiar en campañas dirigidas a las empresas, a las instituciones de enseñanza informando de los recursos sociales existentes. • Poner en valor de la necesidad de que los hombres se acojan al permiso de paternidad y otros a su alcance. • Concienciar sobre las necesidades de corresponsabilidad en las tareas del hogar, a través del diagnóstico municipal del presente plan y presencia en los medios de comunicación locales. | 1 | |
| Promover la certificación de Empresa Familiarmente Responsable entre todas las empresas establecidas en el municipio y los autónomos a través de seminarios informativos. | 2 | |
| Promocionar y consolidar labores de voluntariado para el cuidado de personas dependientes y la realización de actividades que favorezcan la conciliación laboral/familiar, a través de mecanismos como l'escola d'estiu o la beca comedor. | 2 | |
| Espacios de cuidado de niños/as mientras se realizan actividades municipales, para favorecer la conciliación. | 3 | |

AREA DE EDUCACIÓN:

De la educación depende nuestra forma de comprender el mundo y nos abre a infinitas posibilidades de desarrollo personal y social por tanto esta educación debe basarse en valores que fomenten la igualdad de oportunidades y el bien común de toda la sociedad.

La educación para la igualdad se inicia en el núcleo familiar, ya que es donde los niños/as observan los roles que tienen otorgados sus padres y madres en función de su género, si los roles son transparentes e indistintos se facilita sobremanera la función de las instituciones educativas, no obstante la instituciones educativas en sus programas deben velar por la correcta igualdad de sus alumnos y por el fomento de conductas que permitan que los futuros adultos vivan en una sociedad donde los estereotipos de género, no existan o tengan una presencia cada vez menor.

APORTACIONES CIUDADANAS

| | |
|---|--|
| ¿Qué ventajas reportará? | <p>Niñas/os menos machistas</p> <p>Desarrollo de cualidades</p> <p>Más educación y respeto</p> |
| ¿Qué dificultades podemos encontrar? | <p>Implantación real en los colegios</p> |
| ¿A qué necesidad responde? | <p>Igualdad al acceso a la formación</p> <p>Sensibilización en el ámbito educativo y familiar</p> <p>Servir como modelo educativo a las nuevas generaciones.</p> <p>Educación en igualdad.</p> |

| | | |
|---|---|------------------|
| Objetivo | Sensibilizar a toda la comunidad educativa sobre la necesidad de aportar a los alumnos los valores que garanticen una sociedad con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. | |
| Acciones a Desarrollar | | Prioridad |
| Realizar actividades formativas sobre la coeducación y corresponsabilidad como valores fundamentales en los Proyectos Educativos de los centros educativos de la ciudad, tanto en horario lectivo como extraescolar. | | 1 |
| Fomentar la paridad de padres y madres en los consejos escolares, Ampas, y demás organismos vinculados con el sector educativo. | | 1 |
| Actividades formativas para monitores municipales de ocio y tiempo libre y monitores de actividades artísticas y deportivas, con el fin de que conozcan la coeducación, la igualdad de oportunidades y cómo deben aplicarla en su día a día. | | 2 |
| Introducir oferta formativa para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, a través de la E.P.A y cursos específicos de formación en idiomas y nuevas tecnologías desde una perspectiva de género, o un módulo específico sobre igualdad. | | 2 |
| Dotar de información a los progenitores noveles, a través de formación o divulgación, con la constitución, por ejemplo, de la Escuela de la Familia, de una guía municipal, etc. | | 3 |

AREA FIESTAS DE MOROS Y CRISTIANOS:

A la vista de los resultados obtenidos en los talleres participativos, desarrollados para definir las líneas clave del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Alcoy, es evidente que se debe hacer una mención especial a las fiestas de moros y cristianos de la ciudad.

Este ha sido un tema muy debatido y abordado en las sesiones de trabajo, haciéndose mucho hincapié en la necesidad de trabajar en la línea de conseguir una participación en la fiesta de moros y cristianos en igualdad de condiciones; es por ello que se recoge este epígrafe con la finalidad de plasmar el debate acaecido en los diferentes talleres participativos, utilizados como herramienta metodológica de diagnóstico social en Alcoy.

En este sentido hay que destacar que el año 2015 ha sido un año histórico en las fiestas de moros y cristianos; pues por primera vez, una escuadra de festeras de pleno derecho ha participado en las fiestas en el acto de la primera diana.

Hay que trabajar por la integración de la mujer desde un punto de vista de igualdad de condiciones, derechos y deberes sin que el género sea un impedimento ni condicionante para participar en las fiestas. Siendo notable y notorio que actualmente se tengan que llevar a cabo acciones destacables de “empowerment” para que el colectivo de mujeres festeras de Alcoy consiga romper el techo de cristal establecido con el fin de alcanzar una igualdad plena en este evento de tradición centenaria. Cabe destacar que tales acciones, como la anteriormente mencionada, independientemente del marco temporal en el que se producen, no son rechazables en ningún caso; pues en su justa medida contribuyen de manera efectiva al producto de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Alcoy.

La igualdad de condiciones implica la participación de cualquier persona en cualquier acto festero siempre que se cumpla con los estatutos que rigen el funcionamiento de la fiesta de moros y cristianos de Alcoy; y en el caso de que los estatutos no garanticen la igualdad de condiciones, estos deberán adaptarse para que se propicien las condiciones de igualdad en la participación festera. La inclusión llevada a cabo debe estar acompañada por un vocabulario inclusivo a la hora de denominar a las festeras de pleno

derecho de las “Filaes”, sin caer en estereotipos que pueden generar confusiones de igualdad real.

Somos conscientes que las Fiestas de Moros y Cristianos representan una visión acotada de un momento histórico y, como tal, es digna de ser ampliada y mejorada para que la mujer también tenga su lugar en la festividad en el mismo plano que lo tiene el hombre. A través del análisis de realidad ha quedado demostrado que la ciudadanía demanda una aplicación del mainstreaming de género en todas aquellas entidades que trabajan y participan para dar a Alcoy unas fiestas de Interés Turístico Internacional. A través de la sensibilización de dichas entidades y una coeducación escolar que aborde esta problemática se facilitaría que la imagen de la mujer en la fiesta alcoyana estuviera en igualdad de condiciones respecto del hombre.

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 hace referencia a la igualdad de todos los españoles y españolas, es básico trasladar este derecho fundamental al mundo festero y dar la oportunidad a las mujeres de acceder, en las mismas condiciones que lo hacen los hombres, a la fiesta alcoyana.

| | | |
|---|---|--|
| Objetivo | Alcanzar la integración real y efectiva de la mujer en las Fiestas de Moros y Cristianos de Alcoy | |
| Acciones a Desarrollar | Prioridad | |
| Divulgación y difusión de aspectos relativos a la igualdad de género en la fiesta alcoyana, tales como: <ul style="list-style-type: none"> • Acciones positivas llevadas a cabo • Objetivos establecidos • Objetivos alcanzados • Realización de una Entraeta Popular | 1 | |
| Integrar a los medios de comunicación en el proceso de difusión y concienciación en materia de Igualdad de Oportunidades entre géneros en la Fiesta. | 1 | |
| Visibilizar las acciones positivas que se llevan a cabo: organización de premios, difusión, etc. | 2 | |
| Fomentar el apoyo municipal a las asociaciones, en pro de la mejora de la igualdad en este ámbito. | 2 | |

| | |
|--|---|
| Fomento y promoción de la presencia de hombres y mujeres en los órganos de decisión de las entidades festeras. | 3 |
|--|---|

AREA DE FORMACIÓN Y EMPLEO:

La adaptación de la formación a la demanda de empleo, es fundamental para conseguir tasas de ocupación que contribuyan a disminuir el desempleo y por tanto generar oportunidades de desarrollo laboral y personal en igualdad de oportunidades.

Desarrollar una política de empleo municipal que tenga presente las necesidades de las mujeres y hombres de la ciudad, así como las situaciones que presentan y sus aspiraciones, atendiendo a variables de edad, condición social, nacionalidad y cultura. Realizar este ejercicio nos permitirá aconsejar de primera mano en materia de formación hacia nuevas necesidades de empleo, ofreciendo la posibilidad de reciclaje profesional y facilitar el acceso de las mujeres a la formación profesional consiguiendo el fin último que es disminuir el índice de paro femenino en Alcoy.

APORTACIONES CIUDADANAS

| | |
|---|---|
| ¿Qué ventajas reportará? | <ul style="list-style-type: none"> Eliminación de abusos laborales Igualdad en oficios Iguales sueldos Igualdad en altos cargos |
| ¿Qué dificultades podemos encontrar? | <ul style="list-style-type: none"> Roles adquiridos División tradicional en los oficios Búsqueda de empleo |
| ¿A qué necesidad responde? | <ul style="list-style-type: none"> Eliminar brecha salarial Acceso al mercado laboral Economía y autonomía |

| Objetivo | Fomentar una cultura laboral más igualitaria | |
|---|--|--|
| Acciones a Desarrollar | Prioridad | |
| Realizar un diagnóstico diferenciado de las preferencias formativas de mujeres y hombres del municipio atendiendo a la variable edad, sexo y procedencia. Con el fin de adecuar la oferta formativa del municipio | 1 | |
| Fomentar la información de nuevos nichos de empleo relacionados con la coeducación y mainstreaming de género. | 1 | |
| Aconsejar en materia de formación hacia nuevas necesidades de empleo, ofreciendo la posibilidad de reciclaje profesional y así facilitar el acceso de las mujeres a la formación profesional, rompiendo con la tradicional división de puestos de trabajo por sexo. | 1 | |
| Mantener reuniones periódicas con el servicio de empleo territorial que consigan aumentar conjuntamente el bienestar social y el empleo de las mujeres. | 1 | |
| Divulgar para concienciar acerca de la brecha salarial y sus causas. | 1 | |
| Trabajar desde el Consistorio por disminuir el índice de paro femenino y promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables a través de actividades destinadas a este fin, integradas en los Talleres de Empleo, o con la creación de una bolsa de trabajo. | 2 | |
| Colaboración con entidades público-privadas en la realización de acciones formativas que fomenten la contratación femenina. | 3 | |
| Información y apoyo a las empresas sobre la realización del PIM | 3 | |
| Formación en Igualdad a asociaciones de Empresas | 3 | |

AREA DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En 1975 la ONU puso de manifiesto que la violencia contra las mujeres resultaba una lacra social con unas raíces sociales tan profundas que se necesitaba la implicación de toda la ciudadanía e instituciones. La constatación de esta realidad supuso el primer paso en la consideración legal de los derechos y libertades de las mujeres.

Uno de los hitos más importantes en el Estado Español fue la aprobación por unanimidad de la ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección Integral contra la violencia de género. No obstante, esta lacra continúa estando presente en la sociedad española y es necesario aplacarla desde la raíz y construir por tanto una sociedad más justa e igualitaria.

La violencia contra la mujer no afecta únicamente al ámbito privado, además, supone un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática. La violencia de género impide que las mujeres que la sufren disfruten de sus derechos y libertades como ciudadanas libres, y constituye una forma de control social para el mantenimiento de la situación de desigualdad.

La violencia de género es un atentado contra los derechos humanos y una de las expresiones más graves de desequilibrio entre mujeres y hombres. Es necesario erradicarla y para ello es de suma importancia desplegar todos los recursos existentes para prevenirla y ofrecer ayuda y protección a las víctimas que lo padecen.

APORTACIONES CIUDADANAS

| | |
|---|--|
| ¿Qué ventajas reportará? | Visibilidad Reducir y/o eliminar conflictos de género |
| ¿Qué dificultades podemos encontrar? | Vencer al machismo Resistencia a la denuncia por parte de la víctima. |
| ¿A qué necesidad responde? | Violencia de Género Prevenci3n de la violencia |

| Objetivo | Erradicar la violencia de género en Alcoy | |
|--|---|--|
| Acciones a Desarrollar | Prioridad | |
| Dar a conocer los recursos que existen al alcance de las mujeres para denunciar la violencia de género, a través de los medios de comunicaci3n, página web, etc. | 1 | |
| Implicaci3n de los hombres en la lucha contra la violencia de género creando espacios municipales para la reflexi3n y el debate. | 1 | |
| Coordinaci3n de los diferentes agentes sociales y responsables políticos, con el fin de que se produzca un intercambio de informaci3n, seguimiento y derivaci3n entre profesionales, ya no sólo de la víctima, sino también de sus familiares, a través de la creaci3n de una Mesa de Violencia de Género. | 1 | |
| Consolidar una base de datos municipal sobre violencia de género que profundice en los indicadores y mejore los registros existentes para conocer la evoluci3n de la violencia en el ámbito local. | 1 | |
| Realizar una programaci3n anual de actividades de rechazo a la violencia de género en la que intervengan todas las Concejalías del Ayuntamiento, en colaboraci3n con todo el tejido asociativo del municipio, que vayan más allá del 25 de noviembre. | 1 | |
| Campañas de apoyo y atenci3n psicológica destinadas a las víctimas actuales y/o potenciales y a su entorno familiar en especial a sus hijos. | 1 | |

AREA DE SALUD Y CALIDAD DE VIDA

Debemos entender que la salud no es ausencia de enfermedad, sino el bienestar físico, psíquico y social en cada una de las etapas de la vida. Por ello hay que aplicar medidas que garanticen la salud y bienestar de la sociedad, comenzando con tareas de prevención, sensibilización de todos los agentes de la salud y formación para adquirir pautas saludables de vida.

El cumplimiento de los roles tradicionalmente asignados a cada género, ha determinado que la calidad de vida entre mujeres y hombres varíe, quedando esto muy patente en el mantenimiento de la salud, al responsabilizarse la mujer mayoritariamente en el cuidado de su familia y las personas de su entorno.

Los colectivos con mayores posibilidades de padecer precariedad en la calidad de vida y/o en la salud, debido a cuestiones estrictamente vinculadas con el género, son las mujeres dependientes de prestaciones de viudedad y madres de familia solas con escasos recursos. La falta de independencia económica sitúa a dicho colectivo en posición de vulnerabilidad.

APORTACIONES CIUDADANAS

| | |
|---|---|
| ¿Qué ventajas reportará? | Acceso de mujeres con discapacidad al mundo laboral |
| ¿Qué dificultades podemos encontrar? | - |
| ¿A qué necesidad responde? | - |

| Objetivo | Asegurar unas condiciones de vida dignas en calidad y en condiciones de igualdad | |
|--|--|--|
| Acciones a Desarrollar | Prioridad | |
| Promover la empleabilidad de mujeres con discapacidad, debido a que a menudo encuentran una doble dificultad para el acceso al mercado laboral, el hecho de ser mujer y su discapacidad. | 1 | |
| Colaboración en las actuaciones de prevención y diagnóstico precoz de enfermedades físicas y psicológicas desde una perspectiva de género. | 1 | |
| Fomentar y consolidar el asociacionismo socio-sanitario y apoyar a las Asociaciones de diferentes enfermedades que ya existen en el municipio que afectan principalmente a las mujeres de avanzada edad. | 1 | |
| Promocionar el ocio y el tiempo libre, como elemento de bienestar y salud, especialmente en aquellas personas, principalmente mujeres que comparten actividades fuera y dentro del hogar. | 1 | |
| Campaña de Fomento del deporte en todas las edades desde una visión de género como instrumento para mantener un estado de salud óptimo en los colegios. | 1 | |
| Favorecer la autoestima, las habilidades sociales y la participación ciudadana para mejorar la calidad de vida con la realización de talleres orientados al público femenino. | 1 | |
| Apoyo a las madres embarazadas noveles por parte de otras madres que ha tenido dicha experiencia a través del programa de apoyo. | 2 | |

AREA DE SENSIBILIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL:

Los primeros pasos en materia de sensibilización se deben de llevar a cabo con las personas que trabajan dentro y con el consistorio, con el objetivo de conseguir un efecto multiplicador con el resto de la población del municipio. Si dentro del Ayuntamiento se promueve la igualdad, tanto mayor será la legitimidad para instar a otros organismos públicos y privados colaboradores, a que desarrollen acciones de similares características y por tanto se haga real la consecución de los objetivos propuestos. Llevar a cabo la sensibilización dentro de la institución local tiene una clara función ejemplificadora.

APORTACIONES CIUDADANAS

| | |
|---|---|
| ¿Qué ventajas reportará? | <p>Valoración real del estado en el que nos encontramos.</p> <p>Coherencia entre la realidad y las acciones propuestas</p> <p>Mismos derechos</p> <p>Estabilidad y respeto.</p> |
| ¿Qué dificultades podemos encontrar? | <p>Miedo al cambio</p> <p>Percepción de que es un tema intrascendente</p> <p>No aceptación política</p> <p>Tradicción y cultura</p> |
| ¿A qué necesidad responde? | <p>Reconocimiento social del género</p> <p>Concienciación de la población.</p> <p>Lenguaje inclusivo</p> |

| | | |
|--|--|--|
| Objetivo | Sensibilización para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en todos los sectores de la sociedad | |
| Acciones a Desarrollar | Prioridad | |
| Divulgación del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades | 1 | |
| Impulsar, gestionar y buscar financiación pública para llevar a cabo acciones de fomento de la igualdad | 1 | |
| Crear un grupo de trabajo interdepartamental que sea capaz de llevar a cabo acciones que contribuyan a superar el techo de cristal, con la implicación del personal del Ayuntamiento en las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad. | 1 | |
| Organizar una vez al año cursos y jornadas en materia de igualdad, para que el personal político, funcionario y laboral del Ayuntamiento conozca de primera mano en qué consiste la igualdad y cómo hay que aplicarla. Desde un punto de vista de papel ejemplificador delante de la sociedad. | 2 | |
| Difundir un protocolo de lenguaje e imagen no sexista para todas las áreas municipales, de obligado cumplimiento, en respuesta a la legislación vigente | 2 | |
| Introducir la variable género de forma sistemática en toda la información generada desde cualquier área del Ayuntamiento, haciendo visible la situación de mujeres y hombres del municipio. | 2 | |

AREA TERRITORIO INCLUSIVO:

El cómo está diseñado el municipio puede facilitar o entorpecer el día a día, e incluso la propia seguridad y la convivencia cívica de la población. Asimismo hay que eliminar barreras arquitectónicas de Alcoy con vistas a conseguir que el Consistorio y los servicios que ofrece estén más accesibles a la población. Equilibrar el reconocimiento social femenino que se realiza mediante los elementos urbanos, en especial la señalética del municipio es fundamental para conseguir una sociedad con igualdad de oportunidades plena.

APORTACIONES CIUDADANAS

| | |
|--------------------------------------|------------------------|
| ¿Qué ventajas reportará? | - |
| ¿Qué dificultades podemos encontrar? | - |
| ¿A qué necesidad responde? | Espacio urbano sexista |

| | | |
|--|--|------------------|
| Objetivo | Equilibrar el reconocimiento social femenino que se realiza mediante los elementos urbanos | |
| Acciones a Desarrollar | | Prioridad |
| Difundir la Carta Europea de la mujer en la ciudad | | 1 |
| Análisis para la mejora de la seguridad y accesibilidad urbana. | | 2 |
| Revisión de la señalética del municipio para garantizar la inexistencia de imágenes estereotipadas. | | 2 |
| Propuestas de planificación urbana diseñadas para fomentar una ciudad igualitaria. | | 2 |
| Regular los procesos de elección de los nombres para las calles y monumentos, con la finalidad de incorporar nombres de mujeres en el urbanismo de Alcoy | | 3 |

AREA DE TRANSVERSALIDAD:

Para conseguir llevar a la práctica acciones positivas hacia las mujeres es necesaria la implicación de todo el ayuntamiento como institución y no solo desde el área o delegación de asuntos sociales o mujer. En la sociedad actual, las leyes otorgan la igualdad entre hombres y mujeres, a pesar de ello la práctica real sigue siendo muy distinta. Por este motivo es necesaria la implicación de los órganos de gobierno para proponer acciones que fomenten la igualdad.

APORTACIONES CIUDADANAS

| | |
|---|--|
| ¿Qué ventajas reportará? | Poner en evidencia las desigualdades Políticas locales en consonancia al plan |
| ¿Qué dificultades podemos encontrar? | Que no sea aceptado políticamente Seguimiento y evaluación de las acciones Rechazo social Tradicición |
| ¿A qué necesidad responde? | Concienciación en la sociedad. Habilitar la igualdad en la ciudad |

Objetivo

Diseño de las políticas municipales desde un punto de vista transversal

| Acciones a Desarrollar | Prioridad |
|--|-----------|
| Garantizar una igualdad efectiva en todos los ámbitos de la ciudad de Alcoy, sociales, económicos, ambientales, culturales etc. | 1 |
| Colaboración entre departamentos del Ayuntamiento para implementar las acciones propuestas en el plan independientemente de los departamentos implicados | 1 |
| Garantizar la perspectiva de género en los procedimientos administrativos (resoluciones, órdenes, escritos, notificaciones, solicitudes, registros, alegaciones, información pública...) de las distintas áreas municipales. | 1 |

| | |
|--|---|
| Garantizar la paridad en la gestión de los recursos humanos de la entidad municipal. | 2 |
| Promover la participación ciudadana con presencia equilibrada de mujeres y hombres en la acción municipal. | 2 |

TABLA DE PRIORIDADES

| Prioridad | Timing ejecución |
|-----------|------------------|
| 1 | 2015-2016 |
| 2 | 2017-2018 |
| 3 | 2019 |

PROPUESTA DE COMISIÓN DE IGUALDAD

Con la finalidad de consolidar la implantación de la transversalidad de género en el municipio, será Servicios Sociales a quien le corresponderá el ejercicio de las funciones de apoyo a la Comisión de Igualdad, como organismo que ostenta las competencias en esta materia, el seguimiento y coordinación de las políticas que en dichos ámbitos se adopten. Para el desarrollo de tales funciones podrán recabar la colaboración que corresponda. La comisión de igualdad se creará según los criterios propuestos por el departamento de servicios sociales del ayuntamiento de Alcoy.

Todas las unidades implicadas remitirán, al menos anualmente, a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, información relativa a la aplicación efectiva en cada una de ellas, para el favorecimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos. Para facilitar el seguimiento y la evaluación se elaborará un sistema de indicadores de las medidas que recoja el Plan de Igualdad de oportunidades de la ciudad de Alcoy.

COMPOSICIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD

| |
|---|
| Una/un representante del departamento de Servicios Sociales. Una/un representante de del servicio Infodona. Una/un Representante del PSPV-PSOE Una/un representante de Guanyar Alcoi Una/un Representante de C's Una/un Representante de PP Una/un Representante de Compromis Un/una representante de cada una de las asociaciones vinculada con la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres inscrita en el registro de asociaciones del Ayuntamiento de Alcoi. |
|---|

PROCESO DE IMPLANTACIÓN

El Plan tiene una vigencia de cinco años (2016-2019). Su implantación ha de responder a las acciones propuestas en el mismo y debe ser la ciudadanía de Alcoy junto con la comisión de igualdad y estos acompañados por el Ayuntamiento la que implanten todas aquellas acciones propuestas para lograr los objetivos propuestos en plan, fruto de una participación social. El objetivo a medio y largo plazo es ir corrigiendo las

desigualdades existentes desde cada área de trabajo para mantener los ajustes necesarios a lo largo del tiempo.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Alcoy es un documento de trabajo que posibilita la mejora de las condiciones de las mujeres y hombres del municipio; pero para que este documento esté vivo y consiga percollar en la sociedad, es necesario establecer, tal y como se puso de manifiesto en el proceso participativo, un sistema de evaluación con el fin de analizar sistemáticamente la información que nos proporcione, con la intención de utilizar ese análisis para la mejora de las actuaciones de intervención y replanteando objetivos adecuados al contexto social y temporal. La evaluación de las variables y los indicadores será interna y dirigida tanto a los/las profesionales que llevan a cabo las actuaciones y los distintos/as responsables políticos/as.

La evaluación debe ser formativa y desarrollada y llevada a cabo por la comisión de igualdad por lo que nos permitirá conocer en cada momento los resultados que está teniendo el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Alcoy. Se valorará como se están llevando a cabo las medidas a implantar, de manera que obtendremos una información útil para realizar los ajustes convenientes para poder planificar estratégicamente actuaciones futuras.

ANEXO1: VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia contra las mujeres es uno de los principales problemas estructurales que minan nuestra sociedad. Todos los informes y estudios, tanto nacionales como internacionales, reiteran la gravedad de sus consecuencias.

Como refiere la Exposición de Motivos de la LO1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra **la Violencia de Género, la violencia sexista ha dejado de ser un delito invisible que se circunscribe exclusivamente al ámbito privado, para convertirse en una cuestión pública.**

La violencia de género que, conforme refiere la Ley, constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación.

Los poderes públicos tienen conforme lo dispuesto en el art. 9,2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

La violencia de género y las agresiones sexuales constituyen las expresiones más cruentas de esta violencia. La naturaleza de estas agresiones, la tradicional permisividad social hacia estas conductas y el hecho de que tengan lugar, fundamentalmente, en el ámbito familiar, colocan a las víctimas en una situación de especial indefensión.

Por ello, resulta fundamental que el problema sea abordado de forma integral en aras a favorecer una adecuada implementación de estrategias, tanto en el ámbito de la prevención como de la intervención.

DENUNCIA DE OFICIO Y OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR A CUALQUIER PERSONA QUE CONOZCA LOS HECHOS:

Es importante que saber cuando la víctima no formula denuncia por miedo al agresor, bloqueo psicológico u otras causas, esta denuncia debe ser tramitada de oficio por la Policía, pues se trata de delitos públicos perseguibles de oficio, esto quiere decir que pueden tramitarse por la Policía sin denuncia previa. Esto es lo que se llama tramitación de oficio.

Cualquier persona: vecinos, amigos, parientes de la victima tiene la obligación legal de denunciar los hechos conocidos de violencia contra las mujeres.

FIGURA DEL TESTIGO PROTEGIDO:

Por tanto se pide la colaboración de los ciudadanos para que denuncien a los MALTRATADORES y testifiquen contra ellos.

Si hubiera peligro de que el testigo pudiera ser presionado, amenazado, o corriera peligro su integridad, existe la Ley Orgánica 19/1994 de protección de testigos, pudiendo el juez establecer "EL GRADO DE RIESGO O PELIGRO Y LA APLICACIÓN DE TODAS O ALGUNAS DE LAS MEDIADAS LEGALES DE PROTECCIÓN QUE CONSIDERE NECESARIAS". El juez instructor oculta el nombre del testigo, su domicilio, y cualquier información que pueda identificarle. **En los casos graves el juez puede ordenar protección física para el testigo.**

QUÉ ES LA ORDEN DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS:

La Orden de Protección es un instrumento legal diseñado para proteger a las víctimas de la violencia de género contra todo tipo de agresiones. Configura además un sistema de coordinación entre los órganos judiciales y policiales que deben conocer de las diferentes facetas de protección y asistencia.

QUIÉN PUEDE SOLICITAR UNA ORDEN DE PROTECCIÓN:

Son la propia víctima o cualquier persona que tenga con ella las relaciones de parentesco mencionadas en el art. 173.2 del Código Penal, es decir, las hijas e hijos propios o del cónyuge o conviviente, ascendientes o incapaces que con ella convivan o que se hallen sujetas a la potestad, tutela, curatela o acogimiento o guarda de hecho de una u otro. La Orden de Protección también podrá ser acordada de oficio por el Juez o Jueza y también a instancias del Ministerio Fiscal.

ANTE QUIÉN PUEDE SOLICITARSE UNA ORDEN DE PROTECCIÓN:

Directamente ante la Autoridad Judicial, el Ministerio Fiscal, las Policías, las Oficinas de Atención a las Víctimas o los servicios sociales o institucionales dependientes de las diferentes administraciones Públicas.

No obstante resulta aconsejable que la solicitud de la Orden de Protección se formule ante la Policía, a fin de que llegue al Juzgado acompañada del correspondiente atestado o informe. En caso de solicitarse ante el resto de organismos facultados para ello, estos remitirán la solicitud directamente ante el Juzgado de Guardia.

CONTENIDO DE LA ORDEN DE PROTECCIÓN:

Medidas Penales frente al maltratador: prisión provisional, prohibición de aproximación, prohibición de residencia, prohibición de comunicación, prohibición de acudir al lugar donde resida la víctima, retirada de armas, o cuantas otras considere la o el Juez oportuno adoptar.

Medidas Civiles: uso y disfrute de la vivienda familiar, determinación del régimen de custodia, visitas, comunicación y estancia con las y los menores, régimen de prestación de alimentos, otras medidas, en especial las contempladas en el art. 158 del Código Civil medidas que son temporales (30 días) que deberán ser, en su caso, ratificadas.

Medidas de Asistencia y Protección Social: derivadas del art. 27 de la Ley Orgánica 1/2004 Se reconocen una serie de derechos a las víctimas en sus trabajos ya sea autónoma, por cuenta ajena o funcionaria. Derecho a la percepción de ayudas sociales. Recibirá una ayuda de pago único, equivalente al de seis meses, y hasta veinticuatro

meses –según los casos- del subsidio por desempleo. En los servicios sociales de las administraciones publicas sera informada de como percibir esta renta.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

La víctima los siguientes derechos en virtud de la LO 1/04, integral de violencia de género:

Derecho a la información: Tiene derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que dispongan las Administraciones Públicas.

Derecho a la asistencia jurídica. Si acredita insuficiencia de recursos para litigar, en los términos establecidos en la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, tiene derecho a la defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida. En estos supuestos, una misma dirección letrada asumirá la defensa de la víctima. En todo caso, la ley garantiza la defensa jurídica, gratuita y especializada, de forma inmediata, a todas las víctimas de violencia de género que lo soliciten, sin perjuicio de que, si no se les reconoce con posterioridad el derecho a la asistencia jurídica gratuita, deberá abonar al abogado los honorarios devengados por su intervención.

Derecho a la asistencia social integral: Tiene derecho a la asistencia de los servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La asistencia implicará especialmente: información; atención psicológica; apoyo social; seguimiento de las reclamaciones de sus derechos; apoyo educativo a la unidad familiar; formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos; y, apoyo a la formación e inserción laboral. También tendrán derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales los menores que se encuentren bajo la patria potestad guarda y custodia de la persona agredida o guarda y custodia de la persona agredida.

Derechos laborales y de seguridad social: Se reconocen una serie de derechos a las víctimas en sus trabajos atendidos que sea autónoma, por cuenta ajena o funcionaria.

Derecho a la percepción de ayudas sociales: Recibirá una ayuda de pago único, equivalente al de seis meses, y hasta veinticuatro meses –según los casos- del subsidio por desempleo

Acceso a la vivienda y residencias públicas: La mujer víctima de violencia de género será considerada dentro de los colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores.

ANEXO2 VIOLENCIA DE GÉNERO EN POBLACIÓN ADOLESCENTE¹

La violencia y el maltrato no solo existen en las relaciones de pareja de los adultos, sino que, aunque menos conocidos, están también presentes en las relaciones afectivas de los más jóvenes. De hecho, una parte de nuestros jóvenes y adolescentes continúan expuestos, sin saberlo, a factores de riesgo que facilitan y perpetúan relaciones violentas, y siguen reproduciendo roles sexistas e imitan modelos basados en la desigualdad y en los prejuicios de género, con el peligro que esto supone de que la violencia iniciada y no frenada a estas edades, se extienda y perpetúe en sus relaciones afectivas como adultos y se configure como una auténtica violencia por razón género.

Las generaciones jóvenes actuales, creen en la existencia de una “igualdad real” entre mujeres y varones. Pero los cambios que se han producido han sido más formales que reales. Los mitos sobre las relaciones de pareja suelen reflejar los roles de género tradicionales y transmitir una ideología machista y no igualitaria entre sexos.

La violencia en las primeras relaciones afectivas suele aparecer en una sola dirección, es decir, suele ejercerse por un miembro de la pareja hacia el otro, pero en ocasiones es bidireccional; ambos jóvenes se maltratan, se gritan o abusan el uno del otro.

Las formas más frecuentes de maltrato entre jóvenes son: insultos, humillaciones, conductas de control y en menor medida amenazas, en estas edades no es frecuente el asesinato aunque a la vista de las estadísticas estatales sobre violencia de género existen casos de muertes de jóvenes comprendidas dentro de este grupo de edad. Hay que hacer hincapié en que en esta etapa de la vida comienzan las primeras relaciones de pareja, y que con frecuencia, estas experiencias afectivas se viven de manera intensa y pueden marcar, para bien o para mal, posteriores relaciones. Por ello, parece fundamental detectar los primeros indicios de comportamientos abusivos en las relaciones de pareja.

¹ Basado en la Guía de Orientación para la Familia Violencia de Género en Población Adolescente editada por la Unidad de Igualdad de la Excelentísima Diputación de Alicante.

Tipos de violencia de pareja en jóvenes:

Física: Es toda acción voluntariamente realizada que provoque o pueda provocar daño o lesiones físicas en la persona a la que se dirige.

Manifestaciones: desde un empujón, una bofetada o arrojar objetos, hasta el extremo infrecuente, del asesinato.

Psicológica: Es toda acción (habitualmente de carácter verbal), omisión o actitud que provoque o pueda provocar daño psicológico a la persona.

Manifestaciones: incluye malos tratos verbales y emocionales. Aquí se incluyen insultos, desprecios, amenazas y humillaciones. También supone violencia psicológica el ignorar a una persona (no hablarle o hacer como si no existiera) o la amenaza de agresión física.

Sexual: Es toda actividad sexual no voluntaria forzada mediante la violencia física o por cualquier forma de coerción, agresión o abuso.

Manifestaciones: Cualquier contacto sexual no deseado. Desde el acoso sexual, pasando por los abusos sexuales, hasta la forma más grave, que es la violación.

Los abusos más sufridos por las chicas son: “control psicológico”, “aislamiento de las amistades” e “insultos”. Y los abusos más reconocidos los chicos que maltratan a su pareja son: “control psicológico abusivo” “aislamiento de las amistades” e “insultos o humillaciones”. Las respuestas de ambos, son coincidentes. Aunque se detectan más víctimas que agresores, seguramente por la dificultad que supone reconocer el rol de agresor ante la condena social existente. El abuso sexual, las amenazas de abuso físico y el abuso físico en sí, son menos frecuentes pero existen y es necesario llevar a cabo una vigilancia por parte de los tutores legales de los menores.

ANEXO 3 PAPEL DE LOS PADRES EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO ADOLESCENTE²

Muchos chicos y chicas se consideran autosuficientes para arreglar sus problemas de pareja sin contar con los adultos, y cuando piden ayuda, lo normal es que se dirijan primero a su grupo íntimo de iguales. Este grupo, de gran influencia y generalmente del mismo sexo, será con frecuencia con el que se compartan las dificultades y experiencias afectivas, en el que se ensayen o discutan los roles sexuales, y dónde se aprenda y se consulte “lo que es normal y lo que no lo es” en las relaciones de pareja que están iniciando.

Señales de alarma:

- Tiene cambios en el estado de ánimo que antes no tenía.
- Está continuamente nervioso/a, tenso/a, tiene dolores de cabeza, musculares, en la espalda...
- No duerme bien.
- Se muestra confuso/a e indeciso/a respecto a la relación de pareja o sobre lo que es importante para él o ella.
- Expresa sentimientos de soledad o parece deprimido/a.
- Se aísla de amigos y familiares.
- Miente u oculta a sus padres o amigos conductas abusivas de su pareja.
- Tiene señales físicas de lesiones: marcas, cicatrices, moratones o rasguños que intenta esconder.
- Le cuesta concentrarse en el estudio o en el trabajo y falta a clase o al trabajo.
- Muestra temor ante nuevos episodios de violencia.
- Tiene un consumo abusivo de alcohol u otras drogas que antes no tenía.

² Basado en la Guía de Orientación para la Familia Violencia de Género en Población Adolescente editada por la Unidad de Igualdad de la Excelentísima Diputación de Alicante.

Es muy importante que los padres intenten establecer una buena comunicación con su hija o hijo y crear un clima de confianza donde pueda hablar sobre lo que le está pasando y si el adolescente se ha animado a contarles que está siendo víctima de violencia de género, es necesario seguir los siguientes pasos.

- Agradecerle su confianza.
- Es necesario escuchar y tener una actitud receptiva, sin preguntar y sin juzgar.
- Creer todo lo que le relate.
- No presionarlo preguntándole detalles concretos o situaciones precisas.
- No censurar ni cuestionar. Limitarse a escuchar.
- Respetar sus silencios.
- Ofrecerle acompañarla a un Centro o Servicio de Asistencia especializada.
- Dejarle muy claro que lo que acaba de relatar es una situación de riesgo para su vida y que los padres o tutores legales están para ayudarle.
- Tener paciencia y respetar sus tiempos.

Si los padres o tutores sienten temor o preocupación por su hija o simplemente no saben que hacer para afrontar la situación, deben consultar inmediatamente a un Servicio de Asistencia especializado. Allí podrán orientarles acerca de cómo afrontar el problema. Han de intentar no transmitirle la normal angustia y temor que puedan estar sintiendo como padres.

El objetivo final de la red de apoyo formada por los padres y las amistades más cercanas junto a los servicios especializados es ayudar a la víctima a que rompa el vínculo que le atrapa en esa relación violenta y se aleje definitivamente del maltratador.

ANEXO 4: MICROMACHISMOS

Los micromachismos son uno de los modos masculinos más frecuentes de ejercer la defensa de los ficticios privilegios de género, y de oponerse al cambio de las mujeres que procuran ser tan autónomas como los varones. Los comportamientos micromachistas no suponen intencionalidad, mala voluntad ni planificación deliberada, sino que son hábitos de funcionamiento frente a las mujeres, que se realizan de modo automático, sin reflexión alguna.

Dada la invisibilidad de los micromachismos, estos se ejercen generalmente con toda impunidad, produciendo diversos grados de malestar y daño a las mujeres que no son evidentes en un primer momento en una relación afectiva o profesional, pero se van haciendo visibles a largo plazo, y favoreciendo el mantenimiento de la posición ventajosa masculina.

Para mantener esta posición de dominio sobre las mujeres los varones se sirven de diferentes modalidades de micromachismos, aunque todas las modalidades siguiente están más o menos entrelazadas entre sí.

Micromachismos utilitarios: tratan de forzar la disponibilidad femenina aprovechándose de diversos aspectos “domésticos y cuidadores” del comportamiento femenino tradicional. Se realizan especialmente en el ámbito de las responsabilidades domésticas.

Micromachismos encubiertos: intentan ocultar su objetivo de imponer las propias razones abusando de la confianza y credibilidad femenina.

Micromachismos de crisis: intentan forzar la permanencia en el statu quo desigualitario cuando este se desequilibra, ya sea por aumento del poder personal de la mujer, o por disminución del poder de dominio del varón.

Micromachismos coercitivos: sirven para retener poder a través de utilizar la fuerza psicológica o moral masculina.

Una característica común a todos estos micromachismos es que se rigen por la lógica machista de doble rasero: “lo que vale para mí no vale para ti”, situación que muestra claramente quien decide el juego y los privilegios que se adjudica. Lógica por otra parte

