

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES D'ALCOI



Regidoria d'Igualtat del M.I. Ajuntament d'Alcoi

Juliol 2015

M.I. AJUNTAMENT



Ajuntament d'Alcoi

D'ALCOI

Contingut

INTRODUCCIÓ	3
PRINCIPIS INSPIRADORS	4
Marque normatiu	6
Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona.	6
Tractat constitutiu de la Comunitat Europea	6
Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea	7
POLÍTICA DE COHESIÓ 2014-2020	7
Constitució Espanyola	8
LA LLEI 3/2007 DE 22 DE MARÇ, PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES	9
Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes	9
Vocabulari	10
marc conceptual	12
DIAGNÒSTIC MUNICIPAL:	17
Població	17
Ocupació	18
Educació	22
Activitats no remunerades	24
Procés participatiu:	26
Com s'ha fet?	26
Metodologia:	26
Taller amb tècnics municipals i Polítics	27
Taller amb Associacions	33
ALUMNES 4º D'ESO	39
ALUMNES 1º DE BATXILLERAT	42
INFORMACIÓ QUANTITATIVA	46
ÀREES D'ACTUACIÓ:	51
ÀREA DE CONCILIACIÓ DE VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR	51
ÀREA D'EDUCACIÓ:	54
ÀREA FESTES DE MOROS I CRISTIANS:	56
ÀREA DE FORMACIÓ I OCUPACIÓ:	58
ÀREA DE PREVENCIÓ I ERADICACIÓ DE LA VIOLENCIA DE GÈNERE	60
ÀREA DE SALUT I QUALITAT DE VIDA	62
ÀREA DE SENSIBILITZACIÓ en l'administració local:	64
ÀREA TERRITORI INCLUSIU:	66

ÀREA DE TRANSVERSALITAT:	67
PROPOSTA DE COMISSIÓ D'IGUALTAT.....	69
PROCÉS D'IMPLANTACIÓ	69
Annex1: Violència de Gènere	70
Denúncia d'ofici i obligació de denunciar a qualsevol persona que conega els fets:	71
Figura del Testimoni Protegit:	71
Què és l'ordre de protecció de les víctimes:.....	71
Qui pot sol·licitar una Ordre de Protecció:.....	72
Davant qui pot sol·licitar-se una Ordre de Protecció:.....	72
Contingut de l'Ordre de Protecció:	72
Drets de les víctimes de la violència de gènere:	73
Annex2 Violència de Gènere en Població Adolescent	75
Annex 3 Paper dels pares en casos de violència de gènere Adolescent.....	77
Annex 4: MICROMASCLISMES	79

INTRODUCCI3

Donada la necessitat d'aplicar pol3tiques obertes d'igualtat, 3s necessari implantar en els municipis Plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes amb l'3nic objectiu de realitzar un diagn3stic actual de l'estat de la q3esti3. A Alcoi iniciem aquest proc3s amb l'objecte d'establir les l3nies d'actuaci3 necess3ries per a implementar un pla d'igualtat adaptat a les necessitats actuals del municipi, diagnosticades mitjançant la realitzaci3 d'una s3rie de tallers i trobades de participaci3 ciutadana.

L'objectiu d'aquest pla 3s pal·liar les desigualtats de g3nere d'una manera ordenada i mitjançant la posada en valor d'una agenda de treball interanual, adaptada a la realitat local d'Alcoi, capaç de corregir tots aquells estereotips de g3nere adquirits en el proc3s de sociabilitzaci3 humana relacionats amb les activitats, els rols, caracter3stiques o atribucions que caracteritzen i distingeixen als homes de les dones.

Tot aç3 a partir d'un diagn3stic quantitatiu, per3 també qualitatiu i participat. Amb la ferma proposta de construir una societat local igualtat3ria, capaç de canalitzar les pol3tiques futures, aplicant el concepte de governança.

Aquesta proposta respon al compliment de la normativa vigent en mat3ria d'igualtat de g3nere:

- *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes.*
- *Llei 9/2003, de 2 d'abril per a la Igualtat entre homes i dones de la Comunitat Valenciana.*

PRINCIPIS INSPIRADORS

El Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Ciutat d'Alcoi, constitueix un procés de treball **nascut des de la participació ciutadana**, que representa el compromís del consistori d'Alcoi de mantenir viu l'objectiu d'aconseguir la igualtat real entre dones i homes al llarg del temps, mitjançant la definició d'eixos estratègics i accions concretades, seguint objectius associats a uns cronogrames d'actuació i un sistema d'indicadors.

Estem davant un pla que té com a base els següents principis inspiradors:

- Donar compliment a tota la normativa vigent en matèria d'igualtat.
- Superar la discriminació per raó de sexe i promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Diagnosticar i analitzar la situació actual i real de la ciutadania d'Alcoi , identificant les seues necessitats per a aconseguir una plena igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- Implantació de mesures renovadores de conductes, actituds i formes de relació.
- Incorporar la transversalitat de gènere en les polítiques de l'Administració municipal mitjançant la sensibilització del personal municipal sobre la igualtat d'oportunitats.
- Contribuir a l'eradicació d'obstacles específics que puguen existir en el municipi que dificulten la promoció de les dones.
- Assegurar la integració del principi d'igualtat d'oportunitats entre gèneres en l'Administració Local d'Alcoi .
- Conèixer en tot moment la situació, posició social i laboral de les dones i homes del municipi, fomentant la cooperació entre tots dos sexes per a una progressió socioeconòmica contínua del municipi.

- Facilitar a les associacions, col·lectius, i veïns del municipi la seua implicaci3n en l'engegada del present Pla; doncs s3n ells els agents socioecon3mics que constitueixen els elements clau perquè la igualtat a Alcoi siga una realitat.
- Eradicar les desigualtats de gènere mitjançant accions sistemàtiques dirigides a la poblaci3n donant els passos oportuns en el camí cap a la igualtat.

MARC NORMATIU

El reconeixement explícit de la desigualtat de dones i homes per part dels poders públics ha anat generant tot un marc normatiu referencial en el qual s'arreplega i justifica la necessitat d'engegar mesures orientades a l'assoliment de la igualtat. Amb tot açò hem anat observant l'evolució normativa, en la igualtat entre homes i dones fins a aconseguir lleis concretes de reconeixement i consecució de la Igualtat des de l'àmbit Europeu a l'autonòmic.

CONVENCIÓ DE LES NACIONS UNIDES SOBRE L'ELIMINACIÓ DE TOTES LES FORMES DE DISCRIMINACIÓ CONTRA LA DONA.

Convenció de Nacions Unides de 18 de desembre de 1979, ratificada per l'Estat espanyol en 1983. La Convenció sencera és d'interès, no obstant açò, cal recalcar l'article següent:

Article 4.1.: “L'adopció pels Estats Membres de **mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la “igualtat de facto”** entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en la present convenció, però de cap manera comportarà com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagen aconseguit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte”.

TRACTAT CONSTITUTIU DE LA COMUNITAT EUROPEA

Article 2: “La Comunitat tindrà per missió promoure, [...], un desenvolupament harmoniós, equilibrat i sostenible de les activitats econòmiques en el conjunt de la Comunitat, un alt nivell d'ocupació i de protecció social, **la igualtat entre l'home i la dona**, un creixement sostenible i no inflacionista, un alt grau de competitivitat i de convergència dels resultats econòmics, un alt nivell de protecció i de millora de la qualitat del medi ambient, l'elevació del nivell i de la qualitat de vida, la cohesió econòmica i social i la solidaritat entre els Estats membres”

Article 13.1: “[...] el Consell, per unanimitat, a proposta de la Comissió i prèvia consulta al Parlament Europeu, podrà adoptar accions adequades per a **lluitar contra la discriminació per motius de sexe**, d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Article 141: “1. Cada Estat membre garantirà l'aplicació del principi d'igualtat de **retribució** entre treballadors i treballadores per a un mateix treball o per a un treball d'igual valor.

3. El Consell, conforme al procediment previst en l'article 251 i prèvia consulta al Comitè Econòmic i Social, adoptarà mesures per garantir l'aplicació del principi d'igualtat **d'oportunitats i igualtat de tracte per a homes i dones** en assumptes d'ocupació, inclòs el principi d'igualtat de retribució per a un mateix treball o per a un treball d'igual valor.

4. A fi de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedirà a cap Estat membre mantenir o adoptar mesures que **oferisquen avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat** l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seues carreres professionals”.

CARTA DELS DRETS FONAMENTALS DE LA UNIÓ EUROPEA

Capítol III – Igualtat. Article 21.1 – No discriminació: “Es **prohibeix tota discriminació**, i en particular l'exercida **per raó de sexe**, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual”.

Capítol III – Igualtat. Article 23 – Igualtat entre homes i dones: “La **igualtat entre homes i dones** serà garantida en tots els àmbits, inclusivament en matèria d'ocupació, treball i retribució. El principi d'igualtat no impedeix el manteniment o l'adopció de mesures que **oferisquen avantatges concrets en favor del sexe menys representat**”.

POLÍTICA DE COHESIÓ 2014-2020

Atès que la igualtat entre dones i homes és un principi transversal en l'àmbit de la Unió Europea, en els seus esforços per augmentar la cohesió econòmica, territorial i social, la Unió ha de tenir per objectiu, en totes les fases d'execució dels Fons EEI, eliminar les desigualtats entre homes i dones i promoure la seua igualtat, així com lluitar contra qualsevol forma de discriminació.

Per açò, i conforme al Reglament 1303/2013, del Parlament Europeu i del Consell, de 17 de desembre de 2013, s'estableixen disposicions comunes relatives als Fons de la Unió Europea, els Estats membres i la Comissió han de vetlar per que es tinga en compte i es promoga la igualtat entre homes i dones i la integració de la perspectiva de gènere en totes les fases de preparació i execució dels programes finançats amb els diferents Fons.

A més, el Fons Social Europeu té entre les seues missions el foment de la igualtat de gènere i la igualtat d'oportunitats, i pot finançar accions:

- Per a fomentar la igualtat entre homes i dones en tots els àmbits: accés a l'ocupació, la progressió en la carrera professional, la conciliació de la vida laboral i la vida privada i la promoció d'igual remuneració per igual treball.*
- Per a lluitar contra totes les formes de discriminació i la promoció de la igualtat d'oportunitats.*

CONSTITUCIÓ ESPANYOLA

Article 1.1: “Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la **igualtat** i el pluralisme polític”.

Article 9.2: “Correspon als poders públics promoure les **condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu** i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social”.

Article 14.: “Els espanyols són iguals davant la llei, sense que puga prevaldre discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”.

LA LLEI 3/2007 DE 22 DE MARÇ, PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

ARTICLE 1 Objecte de la Llei

1. Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga com siga la seua circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària.

ARTICLE 3 El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

LLEI 9/2003, DE 2 D'ABRIL, DE LA GENERALITAT, PER A LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

Article 1.: “La present llei té per objecte regular i fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes a la Comunitat Valenciana, establir els principis generals que han d'orientar aquesta igualtat, determinar les accions bàsiques que han de ser implementades, així com **establir l'organització administrativa** de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Comunitat Valenciana”

Article 4. : “1. Els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en

la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat.

*2. Les diferents administracions públiques adoptaran una **estratègia dual** basada en el principi de complementarietat de mesures d'acció positiva i les que responguen a la transversalitat de gènere. L'adopció pel Govern Valencià de **mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre la dona i l'home no es considerarà discriminatòria** en la forma definida en les convencions internacionals. Aquestes mesures cessaran quan s'hagen aconseguit els objectius d'igualtat, oportunitat i tracte”*

- La Llei 7/2007 de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

*S'arreplega en l'**article 4.2.** que els treballadors tenen dret: “c) A no ser discriminats directa o indirectament per a l'ocupació, o una vegada emprats, per raó de sexe, estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació, sexual, afiliació o no a un sindicat, discapacitat així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.*

i) En la relació de treball, els treballadors tenen dret al respecte de la seua intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.”

*També en **el seu article 89.4.** S'arreplega l'excedència per cura de familiars i en l'article **89.1.d)** l'excedència per raó de violència de gènere, articles en els quals s'assentarà la present proposta de Pla d'Igualtat del Ajuntament d'Alcoi.*

VOCABULARI

Mainstreaming de gènere o integració de la perspectiva de gènere:

Cerca eradicar les postures sexistes i l'eficiència de les polítiques públiques amb un caràcter permanent més enllà dels terminis temporals, tenint en compte l'especificitat dels grups sensibles a l'exclusió.

Empowerment o Guanyar força:

Consisteix a enfortir el rol femení individual i col·lectivament per a potenciar la participació femenina i la condició d'igualtat. És una estratègia necessària perquè les dones exercisquen la seua individualitat des d'una autonomia ciutadana plena.

Coeducació ciutadana:

Es tracta d'establir un model educatiu en el qual la igualtat siga un pilar per al desenvolupament d'una ciutadania reflexiva i valedora d'uns drets que no entenen de discriminació. La coeducació ha d'impregnar la totalitat del sistema. Les persones han d'adquirir una sèrie de valors que els possibiliten participar en la societat en igualtat d'oportunitats. Per a açò ha d'estar present en cadascun dels aspectes socials existents.

Corresponsabilitat:

El repartiment de responsabilitats es defineix com la distribució equilibrada en el si de la llar de les tasques domèstiques, la cura de persones depenents, els espais d'educació i treball, permetent als seus integrants el lliure i ple desenvolupament d'opcions i interessos.

Accions Positives:

Mesures específiques, a favor de les dones, per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte als homes, amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat. Aquestes mesures han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu que persegueixen.

Concepte de transversalitat:

És el procés d'avaluació de les conseqüències per a les dones i els homes de qualsevol acció planificada, fins i tot les lleis, i està destinat a fer que preocupacions i experiències tant de les dones com dels homes siguen un element integrant de l'elaboració, l'aplicació, la supervisió i l'avaluació de les polítiques, pràctiques i els programes en totes les esferes econòmiques, socials i polítiques a fi que les dones i els homes es beneficien per igual i s'impedisca que es perpetue la desigualtat. L'objectiu final és

aconseguir la igualtat entre els sexes. Les estratègies de la Transversalitat són una aposta per aconseguir canvis estructurals, que a mitjà – llarg termini ens conduïsquen a una igualtat real i efectiva, mitjançant enormes transformacions socials, econòmiques i polítiques.

Violència de gènere:

És qualsevol acte de violència contra la dona comès per un home sexista, basat en la pertinença de la víctima al sexe femení, que tinga o puga tenir com resultat un dany o sofriment físic, sexual, psicològic o qualsevol altra forma de violència o coacció eficaç per a aconseguir l'exercici del poder, tant si es produeix en la vida pública o privada.

Sostre de cristall:

Espai social que impedeix, malgrat els avanços socioculturals, que les dones puguin aconseguir una situació real d'igualtat. El seu caràcter d'invisibilitat ve donat pel fet que no existeixen lleis ni dispositius socials establerts ni codis visibles que imposen a les dones semblant limitació, sinó que està construït sobre la base d'altres aspectes que per la seua invisibilitat són difícils de detectar.

Sexe i gènere:

Són conceptes complementaris, es refereixen a ser home o dona però s'utilitzen de manera diferent. El sexe es refereix a les diferències biològiques i el gènere a les socials o culturals. La igualtat de gènere posa fi a la discriminació.

MARC CONCEPTUAL

L'estratègia més recent de la política d'igualtat entre dones i homes de la Unió Europea (UE) es coneix com mainstreaming de gènere, que a Espanya s'ha traduït amb el terme 'transversalitat'. El mainstreaming de gènere va ser assumit explícitament per la Plataforma per a l'Acció de la Quarta Conferència Mundial sobre Dones de Nacions Unides que es va celebrar a Pequín en 1995. La Plataforma de Pequín requereix a 'els governs i altres actors promocionar una política activa i visible del mainstreaming de gènere, en totes les polítiques i programes, perquè, abans que es prenguen les decisions, es realitze una anàlisi dels efectes produïts en dones i homes, respectivament'. Què

s'entén per mainstreaming de gènere? La definició actualment més completa i detallada ens la facilita el Grup d'experts del Consell d'Europa: 'El mainstreaming de gènere és l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpore en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.'

La definició del Grup d'experts del Consell d'Europa, que es refereix principalment a l'àmbit de la Unió Europea, destaca cinc elements clau en l'estratègia del mainstreaming de gènere:

1. Un canvi en el concepte d'igualtat de gènere, més ampli de l'existent. Aquest concepte inclou no solament igualtat dins un marc legal, sinó també de facto. Aquesta última requereix l'adopció d'una varietat d'estratègies, des de la igualtat d'oportunitats a les accions positives, al mainstreaming i a altres instruments. A més s'exigeix l'aplicació de 'una perspectiva de gènere i no un enfocament limitat als problemes de les dones', la qual cosa significa tenir en compte les relacions entre dones i homes i el paper que cada gènere exerceix a afectar les oportunitats i l'estil de vida de l'altre. Una noció més àmplia d'igualtat necessita així mateix un enfocament més global que combata explícitament el sistema patriarcal, centrant-se en les causes múltiples i entreteixides que creen una relació desigual entre els sexes a desavantatge de les dones en diferents sectors (família, treball remunerat, política, sexualitat, cultura, violència masculina).
2. La incorporació de la perspectiva de gènere en l'agenda política dominant. Açò significa 'abordar els problemes d'igualtat de gènere dins de les tendències dominants de la societat, sent les tendències dominants les adreces, les organitzacions i les idees que creen decisions sobre política i els recursos que contempen polítiques generals o específiques tals com, per exemple, l'educació o el transport. Per tant, el mainstreaming significa que els problemes d'igualtat de gènere haurien de ser tractats dins del treball sobre la educació, o sobre el transport.' Referències als temes de gènere i consideracions relatives a la mesura en la qual una iniciativa política podria afectar a dones i homes de forma diferent/discriminatòria (i a com açò es podria evitar) haurien de trobar-se en cada àmbit polític.

3. La inclusi3 i la participaci3 de les dones en institucions i processos de presa de decisions. El mainstreaming de gènere requereix aconseguir la democràcia paritària, que és la igual representaci3 de dones i homes en la presa de decisions. Un nombre sempre creixent de provisions de la Uni3 Europea sostenen la necessitat d'una participaci3 equilibrada de dones i homes en el procés de presa de decisions i en els comitès i grups d'experts de la Comissi3. La Decisi3 de la Comissi3 2000/407 recomana que la participaci3 de les dones hauria de ser almenys del 40%.

4. La prioritat donada a les polítiques d'igualtat de gènere i aquelles que tenen especial rellevància per a les dones (com per exemple les polítiques social i familiar), amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat substancial. Es necessiten proves que els objectius d'igualtat de gènere i les polítiques que afecten especialment a les dones hagen tingut prioritat sobre altres objectius importants (en termes de recursos financers i humans, tipus de mesures adoptades, etc.).

5. Un canvi en les cultures institucional i organitzativa. Tres aspectes es poden destacar en aquest canvi: a) el procés polític; b) els mecanismes polítics; c) els actors polítics.

a) Un canvi en el procés polític vol dir que aquest últim 'es reconstrueix perquè els actors comunament involucrats tinguen en compte una perspectiva de gènere i s'aconseguisca la meta de la igualtat de gènere'. Com explica el Grup d'experts del Consell d'Europa, aç3 pot significar tant que 'el procés de política es reorganitze de manera que els actors ordinaris sàpiguen com incorporar una perspectiva de gènere com que la competència de gènere (és a dir els experts en aquest àmbit) s'incloga com un requeriment normal per als quals prenen decisions'.

b) Un canvi en els mecanismes polítics exigeix dues condicions:

1. Una cooperaci3 horitzontal en assumptes de gènere entre tots els àmbits, departaments i nivells (nacional, regional i local) polítics. La coordinaci3 interdepartamental se sol enfrontar amb obstacles com la parcel·laci3 característica de l'estructura burocràtica del treball institucional, el poc costum de treballar en equip i de forma coordinada, i el caràcter jeràrquic, és a dir vertical, de la cultura de treball existent, mentre que la transversalitat requereix

que tothom estiga al mateix nivell, és a dir horitzontalitat. A aquests es pot afegir l'escassa conscienciaci3n en igualtat de gènere, i fins i tot resistència a treballar en assumptes d'igualtat a causa de prejudicis culturals sexistes, tant per part de responsables tècnics com a polítics.

2. L'ús d'eines i tècniques adequades per a integrar la variable de gènere en totes les polítiques, fer un seguiment i avaluar aquestes últimes des de la perspectiva de gènere. La recollida de dades estadístiques desagregades per gènere i la realitzaci3n d'enquestes, pronòstics o anàlisis de cost-benefici des d'una perspectiva de gènere permeten traçar amb major precisi3n la situaci3n socioecon3mica de tots dos sexes i ofereixen informaci3n sobre l'impacte que puguen tenir les decisions polítiques en les diverses condicions de vida de dones i homes. Els mètodes d'avaluaci3n de l'impacte de gènere permeten analitzar les conseqüències que una determinada proposta política podria tenir per a la igualtat de gènere, amb la finalitat de poder remeiar els efectes negatius abans que es prenga la decisi3n. 'Una anàlisi des d'una perspectiva de gènere ajuda a veure si les necessitats de les dones i dels homes es tenen en compte igualment i si han anat atesos en la proposta'.

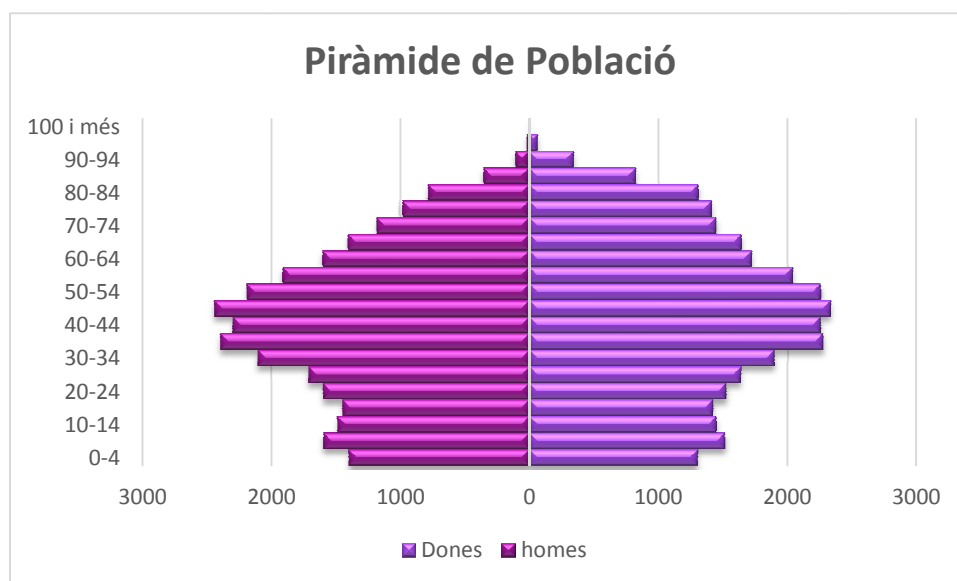
c) Un canvi en els actors que participen en el procés polític requereix l'ampliaci3n d'aquests que incloga no solament els actors ordinaris de la política i de l'administraci3n, sin3 també els experts en igualtat de gènere (com els organismes de promoci3n de la igualtat de gènere nacionals, regionals i locals) i la societat civil (organitzacions no governamentals, grups d'interès, associacions, moviments socials i representants de treballadors/as i empresaris/àries). Per a la posada en pràctica del mainstreaming de gènere es consideren necessaris tant l'obertura de nous canals de consulta i cooperaci3n amb actors de la societat civil, com el reforçament dels canals existents. Conforme a les recomanacions dels experts del Consell d'Europa, una correcta aplicaci3n del mainstreaming de gènere exigeix el compliment dels cinc requisits descrits, és a dir un concepte més ampli d'igualtat de gènere, la incorporaci3n de la perspectiva de gènere en l'agenda política dominant, la participaci3n equilibrada de les dones en els processos de presa de decisions, la prioritat atorgada a les polítiques de gènere i a les quals tenen especial rellevància per a les dones, i un canvi de les estructures

institucional i organitzativa que afecta al procés polític, els mecanismes, i els actors polítics.

DIAGNÒSTIC MUNICIPAL:

POBLACIÓ

L'estructura poblacional d'Alcoi, és de piràmide regressiva, observant-se la base més estreta que els graons centrals, fet aquest que ens indica un descens en la natalitat en els últims anys i un envelliment accentuat. Aquesta estructura és molt típica de països desenvolupats, en els quals la natalitat descendeix, degut principalment a l'entrada més tardana en el món laboral de les generacions joves en edat de treballar, així com pel retard en l'edat de tenir fills a causa del temor de no poder desenvolupar-se en igualtat de condicions laborals i com no de perdre el treball a causa de la maternitat. D'altra banda, la crisi econòmica dels últims 6 anys ha condicionat un descens molt sever de la natalitat, per raons estrictament macroeconòmiques i laborals.



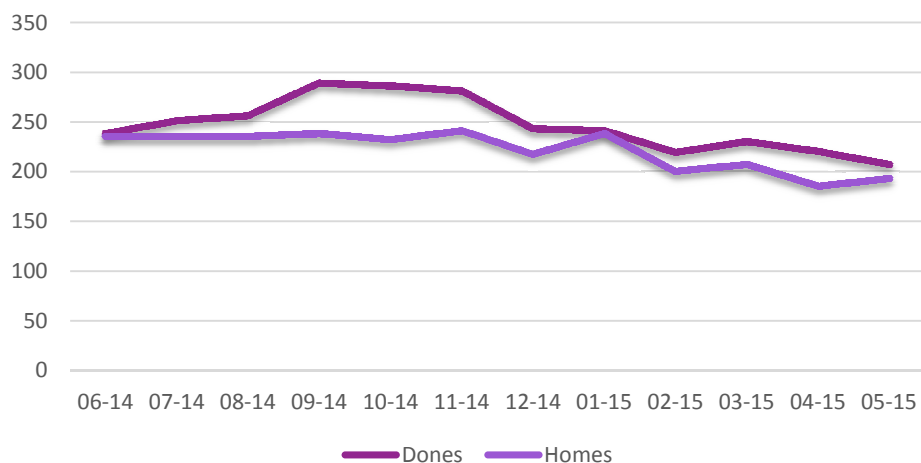
L'estudi de les dades poblacionals desagregades per sexe, no mostra diferències significatives entre tots dos sexes. Els homes sempre han avantatjat lleugerament el nombre de dones fins als 50 anys per motius estrictament naturals, sent les dones les que agafen pes poblacional a partir dels cinquanta, segons els models demogràfics de

països industrialitzats. Tal com podem comprovar en el cas d'Alcoi, en el qual les dones són 30.658 i els homes 29.017.

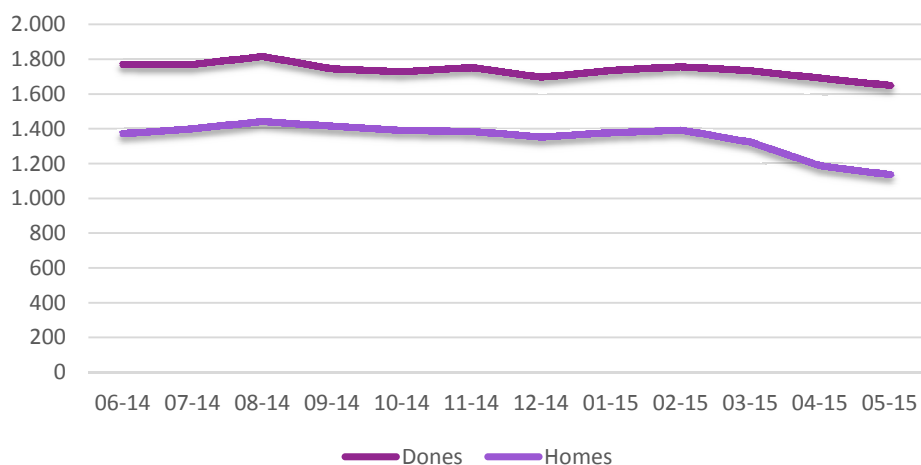
Un fet molt destacable en la piràmide de població d'Alcoi és l'escassa mortalitat femenina dels 65 als 84 anys, aquest fet ens demostra que, unit a temes estrictament naturals les dones dediquen més esforços a la cura de la seua salut, la qual cosa els permet tenir una esperança de vida superior als homes.

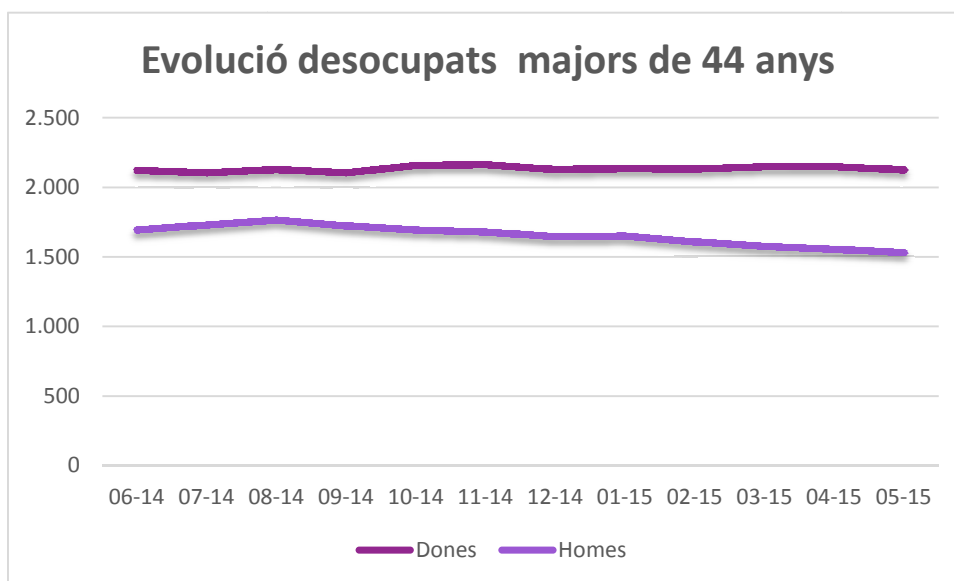
OCUPACIÓ

Evolució desocupats menors de 25 anys



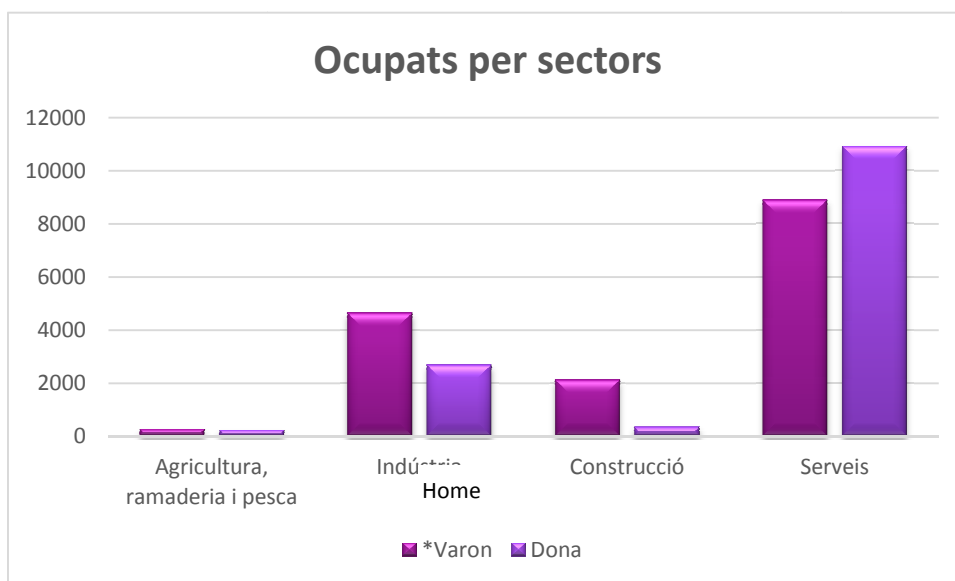
Evolució desocupats entre 25 i 44 anys



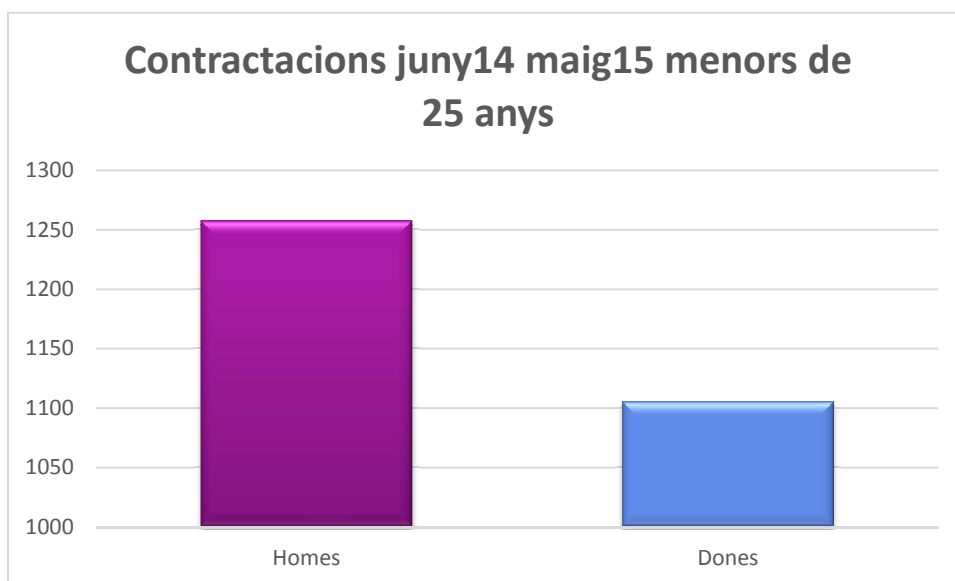


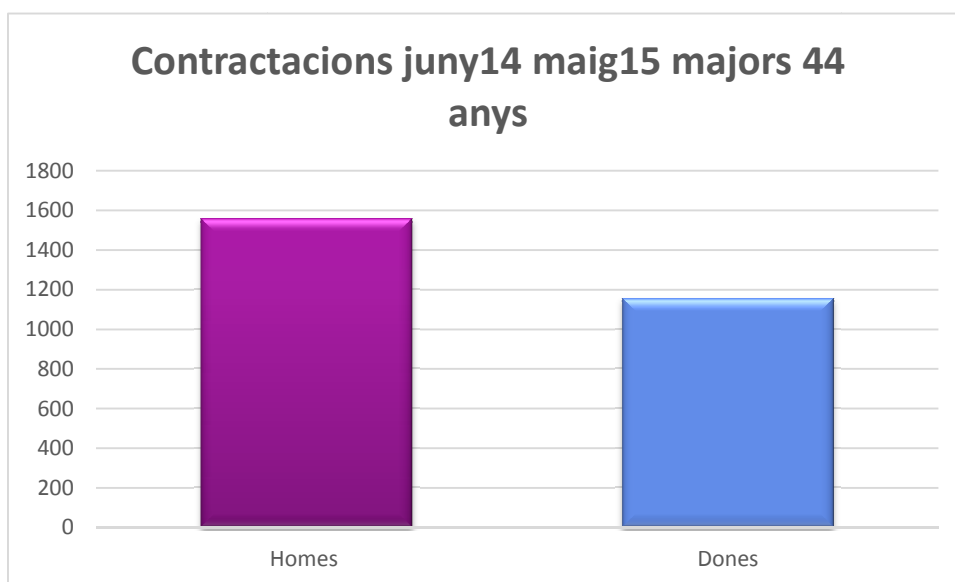
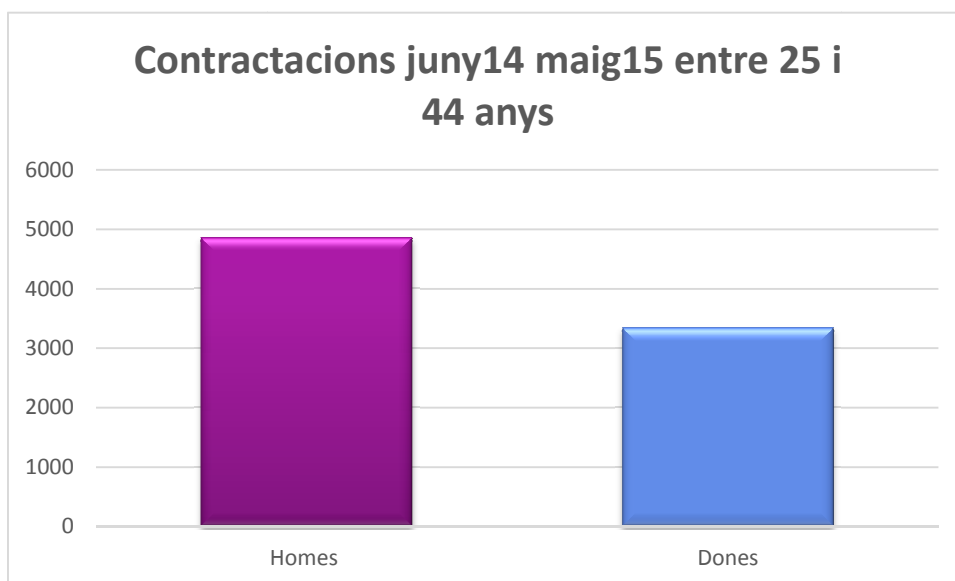
L'anàlisi de les dades de desocupació per grans grups d'edat i desglossats per sexes, ens mostra que la ciutat d'Alcoi segueix el patró típic de ciutat europea de tradició industrial i serveis terciaris, **on la desocupació femenina és superior a la masculina en tots els grups d'edat.**

Existeixen encara estereotips molt marcats en la societat que influeixen de manera directa en que moltes dones troben dificultats a l'hora d'entrar al mercat laboral en edats compreses entre els 25 i 44 anys. Edats aquestes, en les quals es produeixen els majors percentatges d'embarassos, fet que tal com ens mostren les dades estadístiques, genera un cert rebuig cap a la contractació, degut d'entre altres aspectes a una visió desvirtuada de la productivitat, especialment en les empreses privades, on l'embaràs s'intueix com un minvament productiu i no com un acte de responsabilitat social. Un altre aspecte sobre el qual s'ha d'actuar, és el foment de la contractació de dones majors de 44 anys, ja que moltes no aconsegueixen incorporar-se o reincorporar-se al mercat laboral en aquestes edats, bé perquè no han adquirit experiència laboral en edats anteriors o perquè van eixir del mercat i amb edats superiors als 40 els resulta complicat tornar al mercat laboral, entrant a formar part de grups socials en els quals es pot accentuar la desigualtat de gènere: ser dona i ser major de 45 anys.



El sector industrial, com és la tònica en les societats europees industrials, és un sector masculinitzat, especialment en els processos de factoria o manufactura. Un cas similar ocorre amb la construcció, on la presència de dones està relacionada amb els llocs d'administració de les empreses dedicades a aquest sector. No obstant açò, el sector serveis és un sector on la presència femenina té un paper predominant en tots els seus subsectors, fet que és comú en qualsevol espai o context territorial de les mateixes característiques socials, econòmiques, demogràfiques i industrials que la ciutat d'Alcoi .



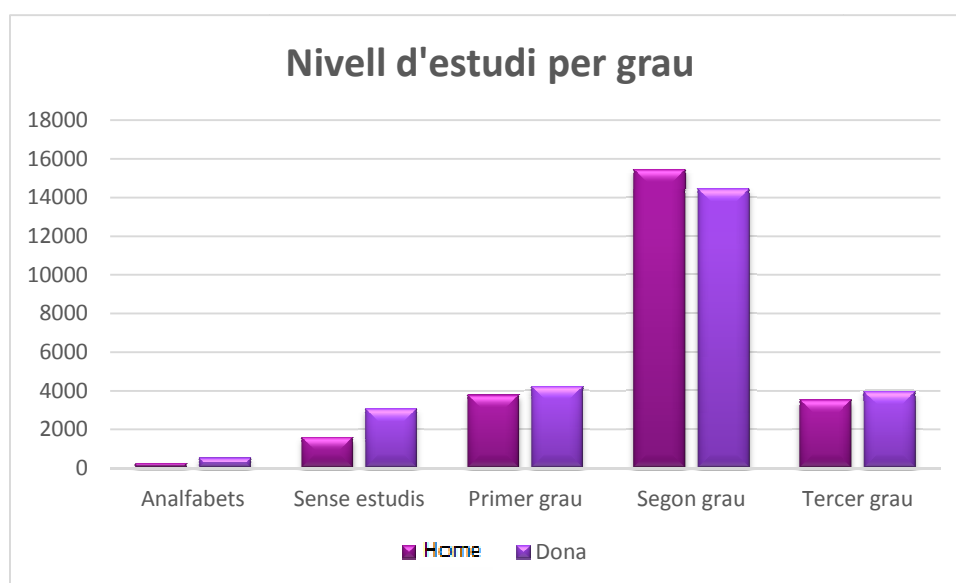


Aquests gràfics ens mostren el nombre de contractes registrats a Alcoi en la sèrie: juny 2014-maig de 2015. És una constant en les societats del sud d'Europa que el major nombre de contractacions siguen masculines, a pesar que les dades de desocupació ens mostren que existeixen més dones en situació de desocupació. L'únic grup on la major contractació masculina és lògica és el grup de menors de 25 anys, ja que la major part de les dones estan cursant els seus estudis, enfront d'un major nombre d'homes que no desenvolupa estudis i per tant entra en edat més primerenca al mercat laboral. Per tant i com a conseqüència dels fets socials que ens indiquen les estadístiques del grup de menors de 25 anys, és destacable l'escàs nombre de contractacions femenines en el

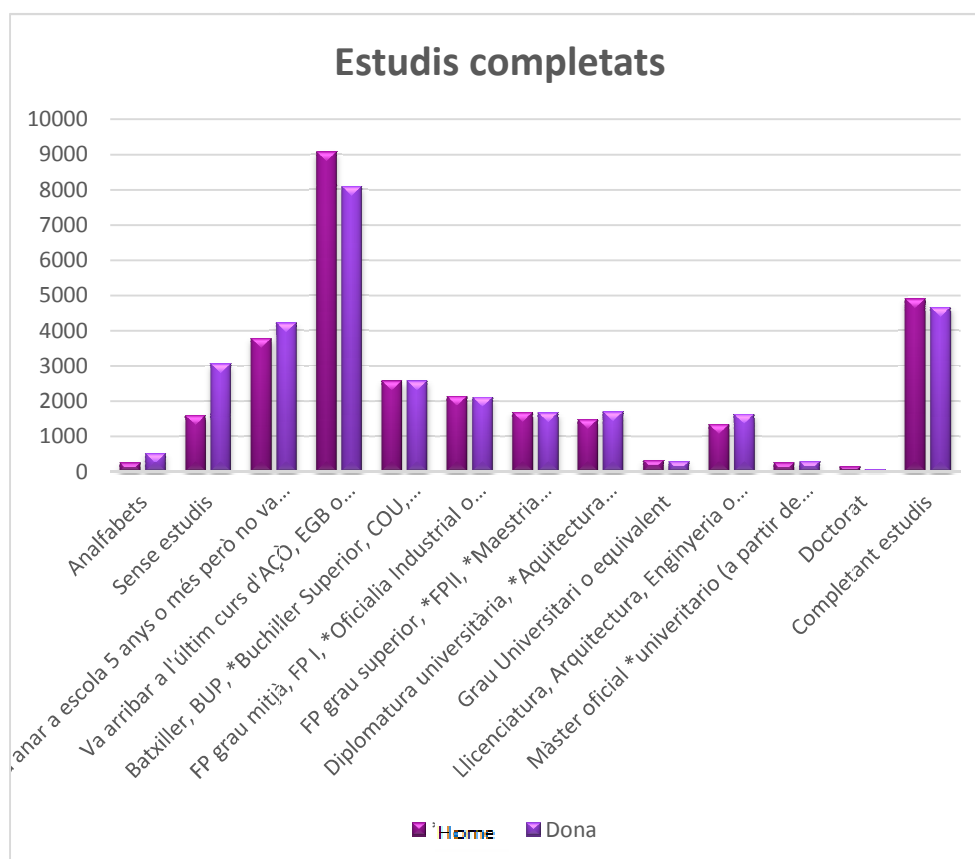
segment de 25 a 44 anys. Seria l3gic que una vegada les dones acaben els seus estudis, existira una efervesc3ncia de contractacions femenines, no obstant a33, entre molts altres factors socials, un aspecte biol3gic femení com la maternitat est3 condicionant la contractaci3 femení en aquestes edats, considerades en terminologia demogr3fica, com a edats f3rtils. Resulta per tant complicat, donades les quantitats de variables i factors que influeixen sobre aquestes seq3ncies de dades, el poder extraure conclusions concretes que aporten una explicaci3 científica a aquests fets que agreugen o accentuen les desigualtats socials entre g3neres, i per tant minven la possibilitat d'aconseguir una igualtat real entre dones i homes en l'àmbit local d'Alcoi.

Aquesta desigualtat en les contractacions en favor dels homes es replica en el tercer grup, però en aquest cas la dificultat de conciliaci3 de vida laboral i familiar femenina no est3 relacionada amb la maternitat o la cura dels fills estrictament, sin3 principalment per la cura de progenitors dependents d'una banda i perquè moltes dones no van accedir al mercat laboral en el grup d'edat anterior privant-les per tant d'una experi3ncia laboral pr3via que els facilitaria accedir a un lloc de treball. Conjugant així de nou una doble vessant soci-laboral que atenua la conciliaci3 laboral, familiar i d'oci de les dones.

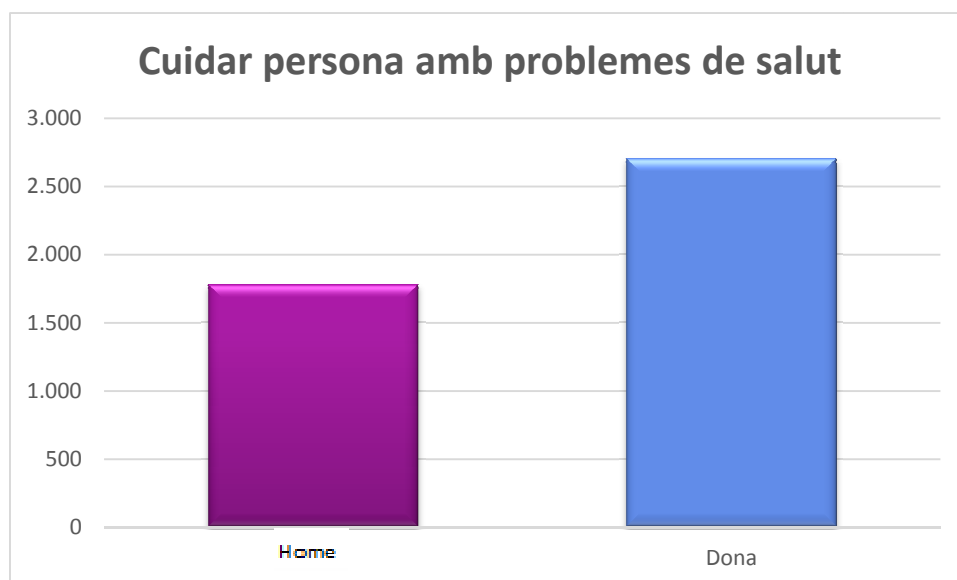
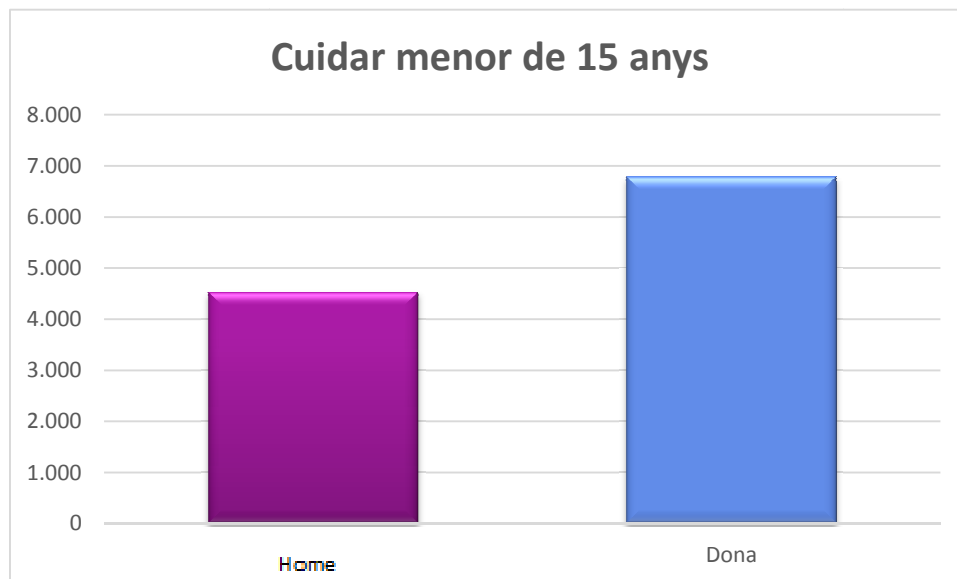
EDUCACI3

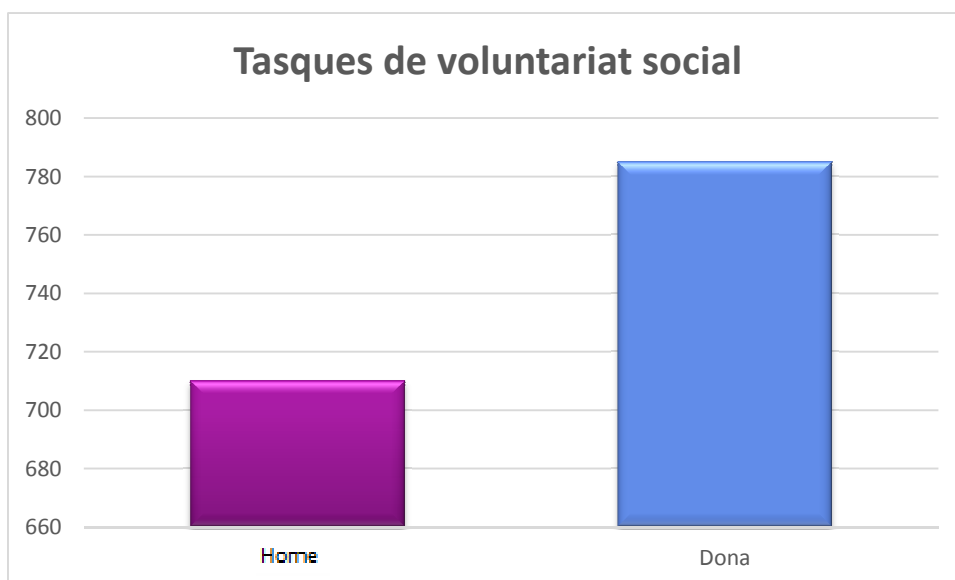
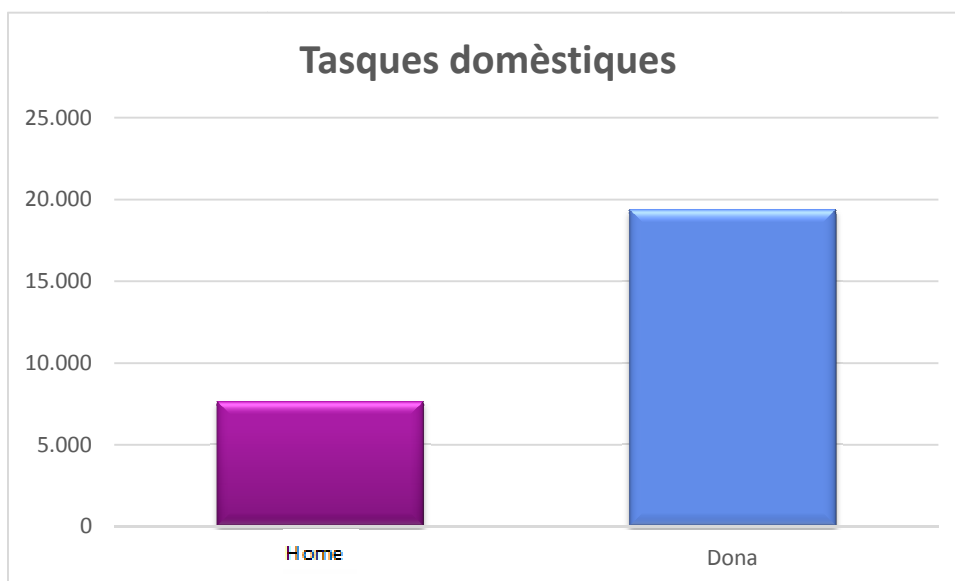


L'anàlisi del nivell d'estudis mostra sempre un canvi de tendència en els nivells d'estudi en la població femenina, observant-se un major nombre de dones sense estudis que homes, però també un major nombre de dones amb estudis superiors completats. Aquestes dades mostren un canvi en la societat molt rellevant, on les dones tradicionalment han passat de no tenir estudis per motius d'abandó primerenc per a dedicar-se a les activitats domèstiques. Dones aquestes, que es troben en els graons superiors de la piràmide de població. Per la seua banda les dones situades en els graons centrals de la piràmide poblacional, tenen una major formació que els homes del mateix grup o sector d'edat. No obstant aquesta major formació, no es reflecteix ni en les dades de desocupació ni en les de contractació. Malgrat açò, cal assenyalar que la major formació femenina demostra un avanç social que està provocant una cada vegada major igualtat d'oportunitats en la societat dels països del sud d'Europa, no obstant açò i a la vista de les dades abans esmentades, és necessària una implicació de tota la societat perquè l'aconseguit amb la formació es reflectisca en l'entrada en igualtat de la dona en el mercat laboral.



ACTIVITATS NO REMUNERADES





Aquests gràfics reflecteixen l'existència d'estereotips de gènere molt marcats, els quals són indicatiu d'un paper de la dona preponderant a l'hora de dur a terme activitats en la llar i relacionades amb la cura de persones dependents. Aquesta sobrecàrrega de treball s'accentua en aquelles dones que realitzen una doble jornada laboral fóra i dins de casa. Aquest fet repercuteix en la salut de la persona i en l'absència de temps lliure. A més el fet de ser les dones les que en major mesura exerceixen els treballs o tasques domèstiques, els impedeix en ocasions el poder desenvolupar una activitat professional normal, sent un fenomen soci-cultural que es reflecteix amb claredat en els gràfics de desocupació i contractació. És destacable també el paper de la dona en el teixit

associatiu i en les tasques de voluntariat social, la qual cosa demostra que malgrat no tenir tradicionalment un paper de plena igualtat en la societat, la dona sempre ha treballat per aconseguir el bé comú de la ciutadania través de la igualtat d'oportunitats.

PROCÉS PARTICIPATIU:

COM S'HA FET?

L'objectiu fonamental era detectar, identificar i diagnosticar les necessitats reals i potencials del municipi d'Alcoi en matèria d'Igualtat mitjançant la realització d'una sèrie de tallers de participació ciutadana, propiciant una reflexió col·lectiva i compartida, a l'objecte d'obtenir informació quantitativa.

Per açò hem comptat amb la col·laboració de les entitats socials d'Alcoi, amb tècnics municipals, polítics i joves estudiants del municipi.

El procés de redacció i generació del Pla municipal d'Igualtat de Gènere Alcoi podríem adjectivar-ho de la següent manera.

<i>Transparent:</i>	S'han superat les reunions en els despatxos i les relacions bilaterals, per a passar a unes relacions més horitzontals fomentant una cultura basada en l'universalisme participatiu.
<i>Pedagògic:</i>	El procés ha portat aconseguir un autoaprenentatge tant dels temes a tractar com de les dinàmiques de participació dutes a terme per a dinamitzar els processos participatius.
<i>Creatiu:</i>	L'agenda de qüestions a discutir i proposar no la fan ni els mitjans de comunicació ni els polítics, sinó que descentralitzadament sorgeixen de les iniciatives de qualsevol grup ciutadà, que vulga acudir al procés.

METODOLOGIA:

Els 3 tallers participatius realitzats han seguit el patró de la metodologia dels panells oberts. Aquesta metodologia té el següent esquema de treball:

Els assistents es van dividir en 4 grups de debat, amb la finalitat de treballar en 4 cercles de treball diferents. En cadascun dels quals es van debatre juntament amb l'ajuda d'un facilitador, les següents qüestions sobre l'elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i homes d'Alcoi:

- *Quins avantatges reportarà?*
- *Quines dificultats podem trobar?*
- *A quina necessitat respon?*
- *Quin polítiques han de ser objecte d'atenció especial?*

Els 4 grups van anar transitant per tots els cercles i van aportar suggeriments segons les següents preguntes.

TALLER AMB TÈCNICS MUNICIPALS I POLÍTICS

FITXA DEL TALLER	
Data	30/04/2015
Participants	18 dones 4 homes
Departaments Participants	Infodona Educació Arquitectura PSOE Medi ambient Esport UGT Compromís Serveis Socials

	Participació ciutadana Esquerra Unida Cultura IGS
Metodologia Utilitzada	Panells oberts

Quins avantatges reportarà?

Establir la igualtat Salarial. (x3)
 Visibilitat. (x3)
 Innovació i coresponsabilitat.
 Valoració real de l'estat en el qual ens trobem. (x2)
 Posar en valor drets. (x2)
 Administració com a model i exemple per a l'empresa privada (x2)
 Document de referència per a ser consultat. (x2)
 Que les accions siguen exigibles. (x2)
 Posar en evidència les desigualtats.
 Polítiques locals d'acord al pla.
 Accés a més subvencions.
 Coherència entre la realitat social i les propostes.
 Avaluació de les accions.
 Ens permetrà avançar cap a una societat igualitària.
 Eliminació d'abusos laborals.
 Tenir per escrit les accions que es volen aplicar de forma consensuada.



Quines dificultats podem trobar?

Falta de recursos econòmics materials i humans (x4)
 Desconeixement del que és un pla d'igualtat (x4)
 Pasotisme ciutadà (x4)
 Prejudicis dels treballadors/as i societat en general (x3)
 Vèncer la societat masclista (x2)
 Por al canvi (x2)
 Resistència de les pròpies dones (x2)
 Que es faça, però que no es porte a la pràctica (x2)
 Rols adquirits (x2)
 Falta de motivació política i tècnica
 Que no siga acceptat políticament.
 Que no es considere una oportunitat.
 Ignorància
 Divisió tradicional d'oficis
 Percepció social que no és un tema intranscendent.
 Ignorància.
 Que no existisca consens.

Realitzar un seguiment i avaluació per a modificar el que no funciona.

Que no siga un document viu.

No adaptar-ho al moment actual.



A quina necessitat respon?

Igualtat efectiva (x4)

Reconeixement social del gènere (x4)

Llenguatge no sexista (x3)

Conscienciació de la població (x3)

Publicitat no sexista (x3)

Eliminar assetjament de qualsevol tipus (x3)

Igualtat a l'accés de la formació (x3)

Igualtat d'oportunitats (x3)

Eliminar bretxa salarial (x3)

Conciliació familiar i laboral (x3)

Igualtat a l'hora d'accedir als alts càrrecs (x2)

Necessitat d'educació en l'àmbit familiar i educatiu (x2)

Servir com a model educatiu per a les noves generacions (x2)

Aplicació de la constitució

Canviar esquemes mentals

Prevenió de la violència de gènere.

Educació en igualtat.

Accés al treball.

Participació en igualtat en la “Nostra festa”



Quin polítiques ha de ser objecte d'atenció especial?

Educatives com a pilar fonamental (x4)

Festes de moros i cristians (x3)

Col·lectius vulnerables; dones maltractades, discapacitats/as, parats/as (x3)

Immigració (x2)

Socials per la diversitat de població (x2)

Mediambientals (x2)

Associativa (x2)

Conciliació vida laboral i familiar (x2)

Polítiques relacionades amb l'administració local (x2)

Sanitària (x2)

Treball exemplificant de l'administració (x2)

Ocupació (x2)

Família (x2)

Justícia (x2)

Mitjans de comunicació/publicitat

Escoles infantils

Participació ciutadana per a empoderar

Política de baixes maternals i paternals.





TALLER AMB ASSOCIACIONS

FITXA DEL TALLER	
Data	5/5/2015
Participants	9 dones
Associacions Participants	Associació de mestresses de casa i consum d'Alcoi. Associació de Persones sordes d'Alcoi Col·lectiu 8 de març Alcoi AAVV Batoi

Metodologia Utilitzada

Panells oberts

Quins avantatges reportarà?

No discriminar a les dones (x2)
 Persones sordes, homes i dones necessiten treballar en igualtat (x2)
 Joguets Comuns
 Compartir tasques en parella
 Xiquets/as menys masclistes
 No distinció per colors Blau/Rosa
 Igualtat en oficis
 Conciliació vida familiar/laboral

Dificultats Persones Sordes Conciliación
No Discriminar
 Igualdad Oficis Comunes
 No Azul/Rosa
 Juguetes Compartir Tareas

Quines dificultats podem trobar?

No acceptació política (x2)
 Falta de recursos econòmics (x2)
 Absència de Planificació industrial
 Implantació real en els col·legis
 Consells d'administració en les empreses.
 Administració Pública

Empresas NoAceptaciónPolítica RecursosEconómicos ImplantaciónenColegios AdministraciónPública

A quina necessitat respon?

Habilitar la igualtat en el municipi (x2)

Discriminació en festes

A l'educació

Espai urbà sexista

Violència de gènere

Educación Violencia Género Urbanismo Sexista Nostra Festa Igualdad

Quin polítiques han de ser objecte d'atenció especial?

Igualtat de sou (x2)
Educació en casa i col·legi (x2)
Educar des de casa en igualtat (x2)
Igualtat en sectors (x2)
Càrrecs públics i directius
Famílies desestructurades
Treball i sous desiguals per a les persones amb discapacitat.

Educación Sueldos iguales

Familia Empleo Igualdad



ALUMNES 4º D'ESO

Quins avantatges reportarà?

Igualtat (x2)
 Iguals Sous (x2)
 Mateixos drets (x2)
 Dones amb Alts Càrrecs(x2)
 Menys conflictes
 Que no es queixen les dones
 Eliminació de la igualtat positiva
 Desenvolupament de qualitats

Iguals Sueldos **Menos Conflictos**
Mismos Derechos **Desarrollo Cualidades**
Mujeres Altos Cargos
Igualdad **Eliminación Discriminación Positiva**

Quines dificultats podem trobar?

Rebuig per part de la societat (x4)
 Discriminació positiva (x3)
 Les lleis (x3)
 Buits legals (x2)
 Les tradicions (x2)
 Les dones es creixen
 Les dones creuen que tenen millor mà amb les tasques domèstiques

Discriminación Positiva
 Rechazo Social
 Tradiciones
 Leyes
 Vacios Legales

A quina necessitat respon?

Nostra festa (x4)
 Càrrecs públics (x3)
 Treball (x3)
 Vida social (x2)
 Economia i autonomia (x2)
 Violència de gènere
 Personal de la dona

Nostra Festa

Personal

Cargos P3blicos

Vida Social

Autonomía

Violencia de Género

Trabajo

Quin polítiues han de ser objecte d'atenci3 especial?

Laboral (x4)

Violència de gènere (x2)

Nostra Festa (x2)

Maternitat

NostraFesta

Maternidad

Laboral

Violencia de Género

ALUMNES 1º DE BATXILLERAT

Quins avantatges reportarà?

Educació (x6)
Estabilitat (x4)
Igualtat (x3)
Justícia (x3)
Respecte (x2)
Mateixes oportunitats per a tots (x2)
Mateixos sous (x2)
Igualtat en alts càrrecs (x2)

Respeto
Educación
Estabilidad
Igualdad
Oportunidades
Mismos Sueldos
Justicia
Mujeres Altos Cargos

Quines dificultats podem trobar?

Tradició (x4)
Associació de Sant Jordi (x3)
Recerca de Treball (x3)
Cultura (x2)
Salaris (x2)
Masclisme(x2)
Feminisme(x2)
Drets (x2)

Machismo Tradición Trabajo Salarios Asociación de San Jorge Feminismo Cultura Derechos

A quina necessitat respon?

No hi ha necessitat (x4)

Tots tenim els mateixos drets(x3)

Igualtat real (x2)

Igualtat d'oportunitats (x2)

Justícia (x2)

IgualdadReal NohayNecesidad Justicia IgualdadeOportunidades MismosDerechos

Quin pol3tiques han de ser objecte d'atenci3n especial?

Mateix salari pel mateix treball(x4)
Nostra Festa (x4)
Inclusi3n de la dona en la pol3tica(x3)
Respecte
Llibertat d'expressi3n
Conciliaci3n de vida laboral i familiar

Nostra Festa

Mujeren Política

Salario

Conciliación
Libertad de Expresión
Respeto

INFORMACIÓ QUANTITATIVA

Un procés participatiu no s'ha de limitar a les metodologies quantitatives a causa que sovint orienten sobre manera les opinions ciutadanes, desvirtuant l'essència de la participació. No obstant, l'enquesta ens ofereix una informació molt interessant ja que l'enquestat reflexiona la seua resposta a l'hora d'elaborar-la, per tant no és lògic discriminar aquesta metodologia de participació.

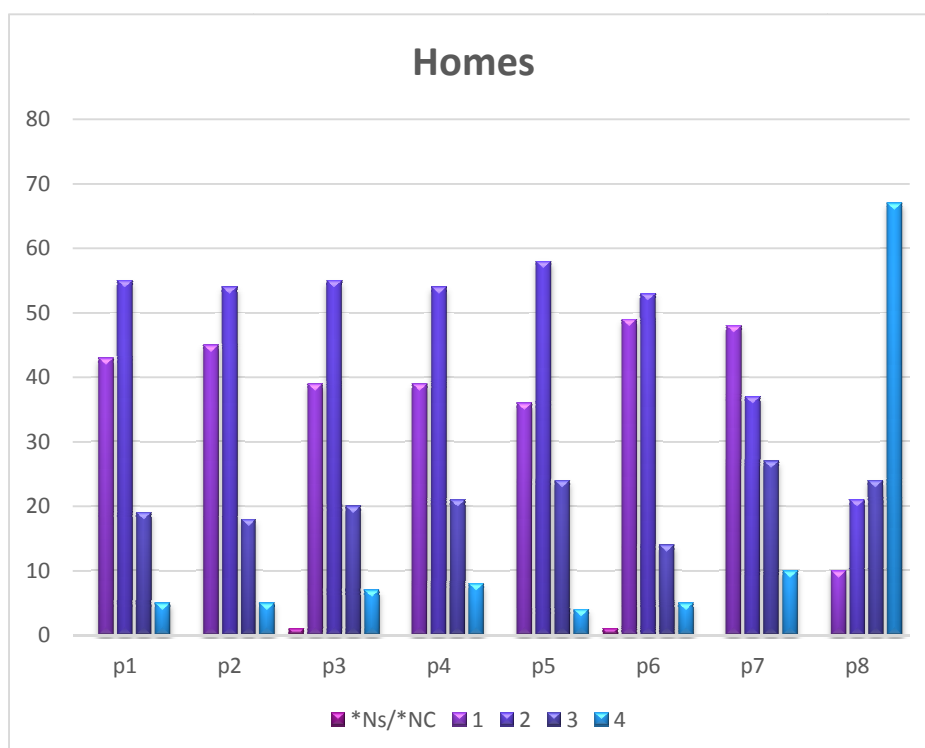
S'han obtingut els següents resultats:

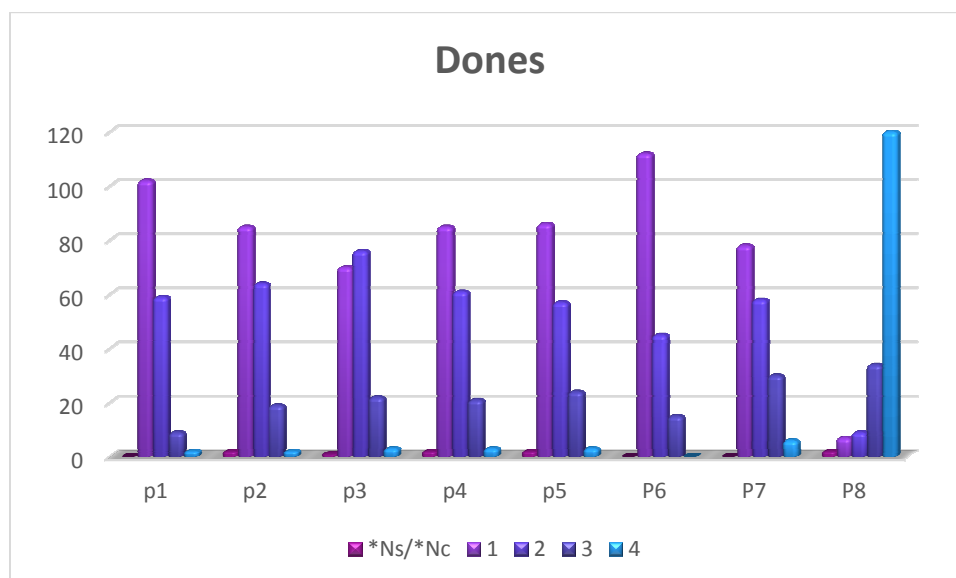
La informació s'ha obtingut a través de l'elaboració d'enquestes. L'enquesta elaborada a 171 dones i 122 homes s'estructura al voltant de 3 preguntes clau, de les quals s'obté una visió quantitativa de l'estat de la igualtat en la ciutat d'Alcoi que complementa la visió obtinguda en els tallers de participació qualitatiu.

P.1. En la seua opinió, quina utilitat pot tenir per a Alcoi l'elaboració d'un pla Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones? Indique en cada cas si està:

Molt d'acord (1), Bastant d'acord (2), Poc d'acord (3) o Gens d'acord (4)

- Pot ser útil per a equilibrar la presència de dones i homes en les empreses
- Pot afavorir un millor aprofitament de totes les persones
- Pot millorar el clima laboral
- Pot sensibilitzar i canviar actituds
- Pot facilitar la compatibilització de la vida familiar, laboral i personal de treballadors i treballadores
- Pot ajudar a combatre situacions discriminatòries o desigualtats que s'estiguen produint
- Pot donar una imatge més moderna i competitiva del municipi
- No crec que servisca per res





A la vista dels resultats obtinguts en les enquestes, totes les opcions proposades en la enquesta es consideren útils. En el procés d'implementació del pla municipal d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones d'Alcoi, cal destacar que les dones han apostat en major mesura en les seues respostes per l'opció “molt d'acord”, mentre els homes per l'opció “bastant d'acord”. Aquest fet demostra que les dones demanen una igualtat més efectiva, que a la vista d'aquests resultats no perceben en la seua vida quotidiana, degut probablement a micromasclismes no observats pels homes, però sí detectats per les dones.

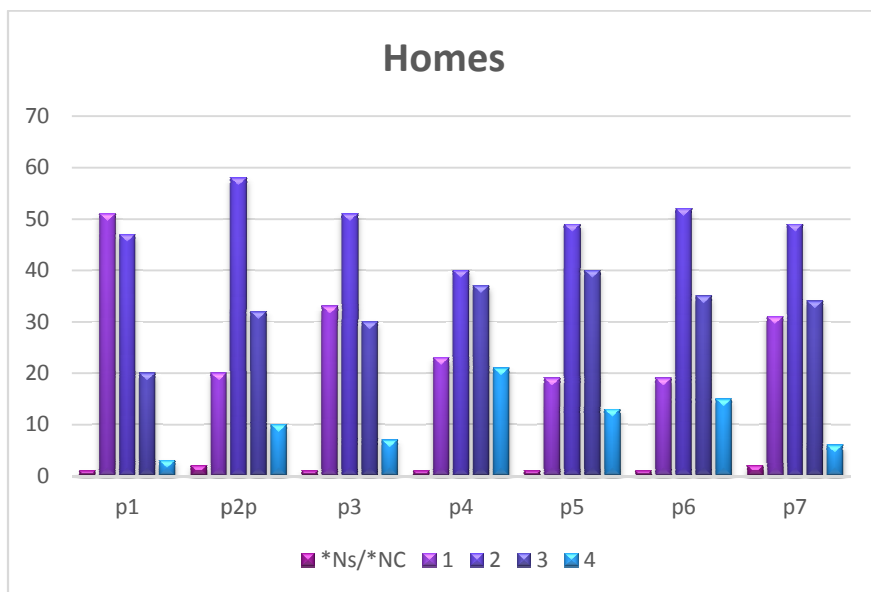
Sí que és molt destacable que hi ha pràcticament unanimitat en tots dos sexes a mostrar total desacord en què el Pla d'Igualtat d'Oportunitats no servisca per res.

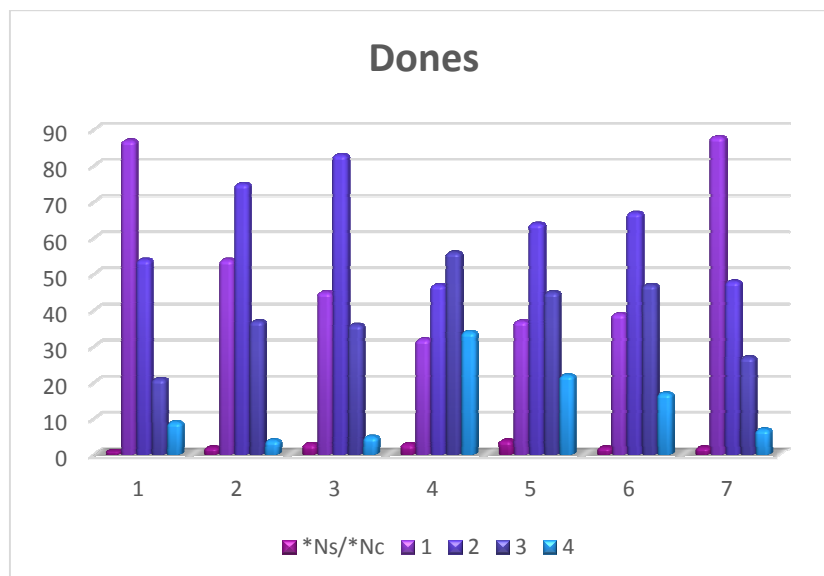
S'espera per tant, que la aplicació del pla a la vista dels resultats tinga una utilitat transversal i polièdrica.

P.2. A continuació li presentem algunes dificultats que les dones poden trobar per a accedir i romandre en el mercat laboral.

1 Alta dificultat 4 Baixa Dificultat

- La maternitat
- La menor valoració que reben les dones en el mercat de laboral
- L'opinió de l'empresariat respecte al tipus de treball que poden exercir les dones
- El rebuig de les pròpies dones a exercir certs treballs
- Les responsabilitats familiars i/o domèstiques
- L'ambient hostil dels companys davant la presència de dones en certs llocs de treball
- El masclisme en la societat en general





A la vista dels resultats és evident que el masclisme social és percebut amb molta intensitat per part de les dones, que són les que el pateixen amb major intensitat. Sens dubte, la maternitat és la dificultat més assenyalada per tots dos sexes. **Aquest fet ens demostra que les polítiques amb conciliació i maternitat han de ser prioritàries per a aconseguir una societat en igualtat d'oportunitats per a tots dos sexes.** En la resta de dificultats excepte el masclisme ja nomenat, predominen les opcions de 2º i 3º grau. Açò ens mostra que el mercat laboral es troba en un procés de revisió o renovació de la gestió i captació d'ocupació, basat en formes dels anys setanta i vuitanta, on el paper de la dona en les organitzacions era testimonial o relacionat amb activitats amb unes característiques de gènere molt estereotipades.

P.3. En termes generals, considera que les organitzacions laborals (empreses, administracions públiques, etc.) han de contribuir a la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la societat? (Pot assenyalar 3 respostes per ordre de prioritat)

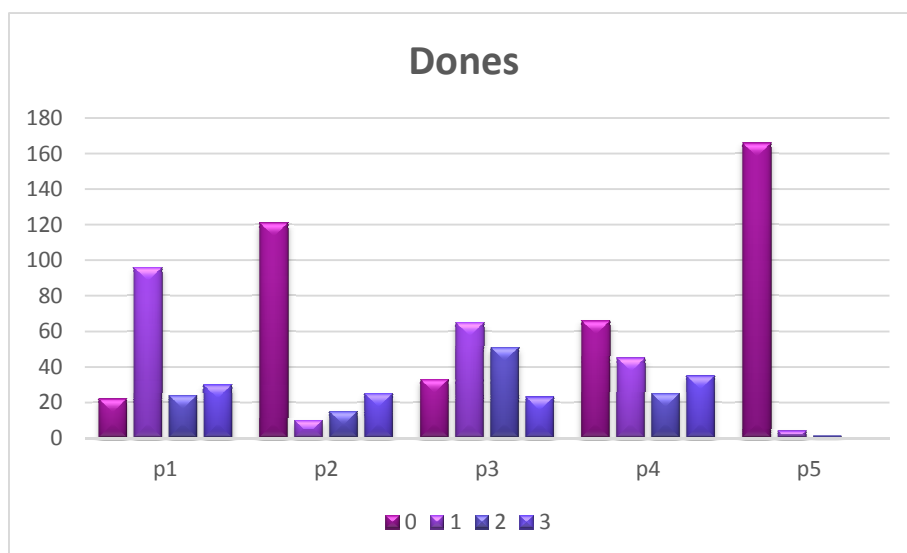
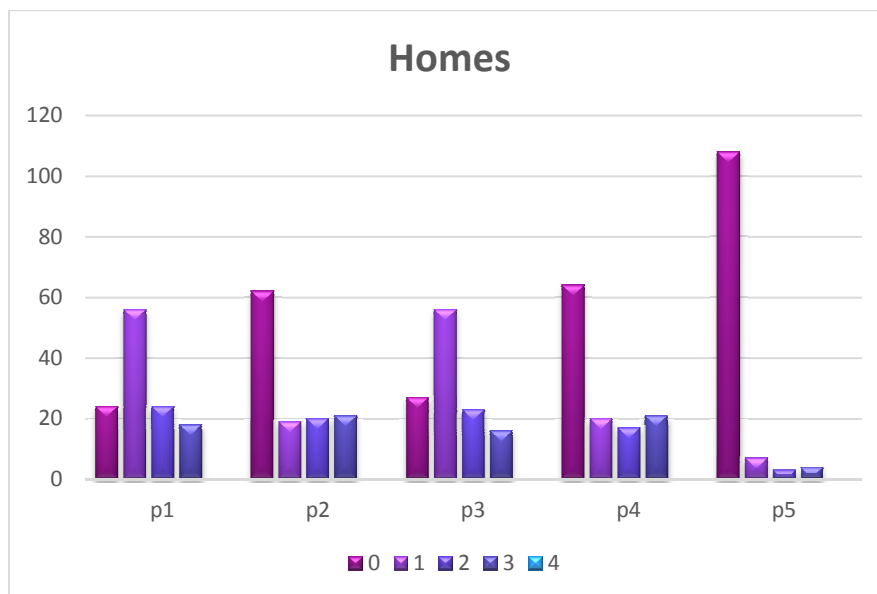
Sí, perquè poden facilitar una major entrada de les dones en el mercat laboral

Sí, perquè poden ajudar-los a adquirir experiència laboral

Sí, perquè poden millorar les condicions laborals de dones i homes

Sí, perquè pot facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral

No, perquè aquest tema no té res a veure amb les organitzacions laborals



ÀREES D'ACTUACIÓ:

El Pla s'ha dissenyat després dels resultats quantitatius i qualitatius obtinguts en el diagnòstic realitzat en la ciutat d'Alcoi, el qual no s'ha permès conèixer la realitat de la qual partim i aconseguir d'aquesta manera proposar una sèrie d'actuacions realistes i de fàcil aplicació en el context social de la ciutat d'Alcoi. Es proposa una estructura dividida en àrees prioritàries d'actuació.

ÀREA DE CONCILIACIÓ DE VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

L'accés de les dones a l'esfera laboral no ha anat acompanyat d'una ocupació completa de la figura masculina en l'esfera domèstica, ni per un augment dels pressupostos públics en matèria de suport a les famílies. Fets aquests que no afavoreixen la millora de les condicions de ocupabilitat de les dones.

Els municipis poden recolzar a les famílies i a les empreses per a aconseguir la conciliació familiar/laboral, aplicant formules capaces de respondre a aquesta necessitat que demanda la societat i especialment les dones. Treballar des d'un punt de vista públic la conciliació laboral/familiar, suposarà mantenir l'ocupació més estable entre les dones i sobretot incrementar la qualitat de vida.

Quan es parla de Conciliació, parlem d'equilibri en totes les facetes de la vida d'una persona, és a dir, compaginar el treball remunerat, amb el treball domèstic, les responsabilitats familiars, el temps per a un mateix i el temps lliure.

APORTACIONS CIUTADANES	
Quins avantatges reportarà?	Mateixes oportunitats per a totes i tots Conciliació treball/ família Compartir tasques en parella Innovació i coresponsabilitat
Quines dificultats podem trobar?	Prejudicis laborals Absència de planificació en empreses Tradició
A quina necessitat respon?	Igualtat efectiva i real Igualtat a l'hora d'accedir a alts càrrecs. Vida social Maternitat

Objectiu	Promoure mesures per a la consecució d'una conciliació laboral i familiar plena i en igualtat de condicions.	
Accions a Desenvolupar	Prioritat	
Promoure la Implantació de polítiques de conciliació familiar i laboral en les memòries de responsabilitat social corporativa de les empreses privades i públiques de la ciutat, a través de la realització de jornades, seminaris de treball, etc.	1	
Elaborar una Guia Municipal amb l'objectiu de: • Divulgar, informar i promocionar la conciliació laboral i familiar en campanyes dirigides a les empreses, a les institucions d'ensenyament, informant dels recursos socials existents. • Posar en valor la necessitat que els homes s'acullen al permís de paternitat i altres al seu abast. • Conscienciar sobre les necessitats de coresponsabilitat en les tasques de la llar, a través del diagnòstic municipal del present pla i presència en els mitjans de comunicació locals.	1	
Promoure la certificació d'empresa Familiament Responsable entre totes les empreses establides en el municipi i els treballadors i treballadores per compte propi a través de seminaris informatius.	2	
Promocionar i consolidar labors de voluntariat per a la cura de persones dependents i la realització d'activitats que afavorisquen la conciliació laboral/familiar, a través de mecanismes com a l'escola d'estiu o la beca menjador.	2	
Espais de cura de xiquetes i xiquets mentre es realitzen activitats municipals, per tal d'afavorir la conciliació.	3	

ÀREA D'EDUCACIÓ:

De l'educació depèn la nostra forma de comprendre el món i ens obri a infinites possibilitats de desenvolupament personal i social, per tant aquesta educació ha de basar-se en valors que fomenten la igualtat d'oportunitats i el ben comú de tota la societat.

L'educació per a la igualtat s'inicia en el nucli familiar, ja que és on els xiquets i xiquetes observen els rols que tenen atorgats els seus pares i mares en funció del seu gènere. Si els rols són transparents i indistints es facilita en gran manera la funció de les institucions educatives, no obstant, les institucions educatives en els seus programes han de vetlar per la correcta igualtat de l'alumnat i pel foment de conductes que permeten que els futurs adults i adultes visquen en una societat on els estereotips de gènere, no existisquen o tinguen una presència cada vegada menor.

APORTACIONS CIUTADANES

Quins avantatges reportarà?	Xiquets menys masclistes Desenvolupament de qualitats Més educació i respecte
Quines dificultats podem trobar?	Implantació real en els col·legis
A quina necessitat respon?	Igualtat a l'accés a la formació Sensibilització en l'àmbit educatiu i familiar Servir com a model educatiu a les noves generacions. Educació en igualtat.

Objectiu	Sensibilitzar a tota la comunitat educativa sobre la necessitat d'aportar a l'alumnat els valors que garantisquen una societat amb igualtat d'oportunitats entre homes i dones.	
Accions a Desenvolupar		Prioritat
Realitzar activitats formatives sobre la coeducació i coresponsabilitat com a valors fonamentals en els Projectes Educatius dels centres educatius de la ciutat, tant en horari lectiu com a extraescolar.		1
Fomentar la paritat de pares i mares en els consells escolars, AMPES, i altres organismes vinculats amb el sector educatiu.		1
Activitats formatives per a monitors/es municipals d'oci i temps lliure i monitors/es d'activitats artístiques i esportives, amb la finalitat que coneguen la coeducació, la igualtat d'oportunitats i com han d'aplicar-la en el seu moment a dia.		2
Introduir oferta formativa per a dones i homes al llarg de tota la seua vida, a través de la I.P.A i cursos específics de formació en idiomes i noves tecnologies des d'una perspectiva de gènere, o un mòdul específic sobre igualtat.		2
Dotar d'informació als progenitors novells, a través de formació o divulgació, amb la constitució, per exemple, de l'Escola de la Família, d'una guia municipal, etc.		3

ÀREA FESTES DE MOROS I CRISTIANS:

A la vista dels resultats obtinguts en els tallers participatius, desenvolupats per a definir les línies clau del Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones d'Alcoi, és evident que s'ha de fer menció especial a les festes de moros i cristians de la ciutat.

Aquest ha sigut un tema molt debatut i abordat en les sessions de treball, posant-se de manifest la necessitat de treballar en la línia d'aconseguir una participació en la festa de moros i cristians en igualtat de condicions; és per açò que s'arreplega aquest epígraf amb la finalitat de plasmar el debat esdevingut en els diferents tallers participatius, utilitzats com a eina metodològica de diagnòstic social a Alcoi.

En aquest sentit cal destacar que l'any 2015 ha estat un any històric en les festes de moros i cristians; doncs per primera vegada, una esquadra de festeres de ple dret ha participat en les festes en l'acte de la primera diana.

Cal treballar per la integració de la dona des d'un punt de vista d'igualtat de condicions, drets i deures sense que el gènere siga un impediment ni condicionant per a participar en les festes. Sent notable i notori que actualment s'hagen de dur a terme accions destacables de “empowerment” perquè el col·lectiu de dones festeres d'Alcoi aconseguisca trencar el sostre de cristall establert amb la finalitat d'aconseguir una igualtat plena en aquest esdeveniment de tradició centenària. Cal destacar que tals accions, com l'anteriorment esmentada, independentment del marc temporal en el qual es produeixen, no són rebutjables en cap cas; doncs en la seua justa mesura contribueixen de manera efectiva a l'assoliment de la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones d'Alcoi.

La igualtat de condicions implica la participació de qualsevol persona en qualsevol acte fester sempre que es complisca amb els estatuts que regeixen el funcionament de la festa de moros i cristians d'Alcoi; i en el cas que els estatuts no garantisquen la igualtat de condicions, aquests hauran d'adaptar-se perquè es propicien les condicions d'igualtat en la participació fester. La inclusió duta a terme ha d'estar acompanyada per un vocabulari inclusiu a l'hora de denominar a les festeres de ple dret de les “Filaes”, sense caure en estereotips que poden generar confusions d'igualtat real.

Som conscients que les Festes de Moros i Cristians representen una visió fitada d'un moment històric i, com a tal, és digna de ser ampliada i millorada perquè la dona també tinga el seu lloc en la festivitat en el mateix plànol que té l'home. A través de l'anàlisi de realitat ha quedat demostrat que la ciutadania demanda una aplicació del mainstreaming de gènere en totes aquelles entitats que treballen i participen per tal de dotar a Alcoi de unes festes d'Interès Turístic Internacional. A través de la sensibilització d'aquestes entitats i una coeducació escolar que aborde aquesta problemàtica es facilitaria que la imatge de la dona en la festa alcoiana estiguera en igualtat de condicions respecte de l'home.

L'article 14 de la Constitució Espanyola de 1978 fa referència a la igualtat de tots els espanyols i espanyoles, és bàsic traslladar aquest dret fonamental al món fester i donar l'oportunitat a les dones d'accedir, en les mateixes condicions que ho fan els homes, a la festa alcoiana.

Objectiu	Aconseguir la integració real i efectiva de la dona en les Festes de Moros i Cristians d'Alcoi
Accions a Desenvolupar	Prioritat
Divulgació i difusió d'aspectes relatius a la igualtat de gènere en la festa alcoiana, tals com: • Accions positives dutes a terme • Objectius establerts • Objectius assolits • Realització d'una Entraeta Popular	1
Integrar als mitjans de comunicació en el procés de difusió i conscienciació en matèria d'Igualtat d'Oportunitats entre gèneres en la Festa.	1
Fer visibles les accions positives que es duen a terme: organització de premis, difusió, etc.	2
Fomentar el suport municipal a les associacions, en pro de la millora de la igualtat en aquest àmbit.	2
Foment i promoció de la presència d'homes i dones en els òrgans de	3

decisió de les entitats festeres.	
-----------------------------------	--

ÀREA DE FORMACIÓ I OCUPACIÓ:

L'adaptació de la formació a la demanda d'ocupació, és fonamental per a aconseguir taxes d'ocupació que contribuïsquen a disminuir la desocupació i per tant generar oportunitats de desenvolupament laboral i personal en igualtat d'oportunitats.

Desenvolupar una política d'ocupació municipal que tinga present les necessitats de les dones i homes de la ciutat, així com les situacions que presenten i les seues aspiracions, atenent a variables d'edat, condició social, nacionalitat i cultura. Realitzar aquest exercici ens permetrà aconsellar de primera mà en matèria de formació cap a noves necessitats d'ocupació, oferint la possibilitat de reciclatge professional i facilitar l'accés de les dones a la formació professional aconseguint la fi última que és disminuir l'índex d'atur femení a Alcoi.

APORTACIONS CIUTADANES

Quins avantatges reportarà?

Eliminació d'abusos laborals
 Igualtat en oficis
 Iguals sous
 Igualtat en alts càrrecs

Quines dificultats podem trobar?

Rols adquirits
 Divisió tradicional en els oficis
 Recerca d'ocupació

A quina necessitat respon?

Eliminar bretxa salarial
 Accés al mercat laboral
 Economia i autonomia

Objectiu	Fomentar una cultura laboral més igualitària	
Accions a Desenvolupar	Prioritat	
Realitzar un diagnòstic diferenciat de les preferències formatives de dones i homes del municipi atenent a la variable edat, sexe i procedència. Amb la finalitat d'adequar l'oferta formativa del municipi.	1	
Fomentar la informació de nous nínxols d'ocupació relacionats amb la coeducació i mainstreaming de gènere.	1	
Aconsellar en matèria de formació cap a noves necessitats d'ocupació, oferint la possibilitat de reciclatge professional i així facilitar l'accés de les dones a la formació professional, trencant amb la tradicional divisió de llocs de treball per sexe.	1	
Mantenir reunions periòdiques amb el servei d'ocupació territorial que aconseguisquen augmentar conjuntament el benestar social i l'ocupació de les dones.	1	
Divulgar per a conscienciar sobre la bretxa salarial i les seues causes.	1	
Treballar des del Consistori per disminuir l'índex d'atur femení i promoure l'ocupabilitat de dones pertanyents a grups especialment vulnerables a través d'activitats destinades a aquest fi, integrades en els Tallers d'Ocupació, o amb la creació d'una borsa de treball.	2	
Col·laboració amb entitats públic-privades en la realització d'accions formatives que fomenten la contractació femenina.	3	
Informació i suport a les empreses sobre la realització del PIM.	3	
Formació en Igualtat a associacions d'empreses.	3	

ÀREA DE PREVENCIÓ I ERADICACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

En 1975 l'ONU va posar de manifest que la violència contra les dones resultava una xacra social amb unes arrels socials tan profundes que es necessitava la implicació de tota la ciutadania i institucions. La constatació d'aquesta realitat va suposar el primer pas en la consideració legal dels drets i llibertats de les dones.

Un de les fites més importants en l'Estat Espanyol va ser l'aprovació per unanimitat de la llei orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció Integral contra la violència de gènere. No obstant açò, aquesta xacra continua estant present en la societat espanyola i és necessari aplacar-la des de l'arrel i construir per tant una societat més justa i igualitària.

La violència contra la dona no afecta únicament a l'àmbit privat, a més, suposa un obstacle per al desenvolupament d'una societat democràtica. La violència de gènere impedeix que les dones que la pateixen, gaudisquen dels seus drets i llibertats com a ciutadanes lliures, i constitueix una forma de control social per al manteniment de la situació de desigualtat.

La violència de gènere és un atemptat contra els drets humans i una de les expressions més greus de desequilibri entre dones i homes. És necessari eradicar-la i per a açò és de summa importància desplegar tots els recursos existents per a prevenir-la i oferir ajuda i protecció a les víctimes que la pateixen.

APORTACIONES CIUDADANES

Quins avantatges reportarà?	Visibilitat Reduir i/o eliminar conflictes de gènere
Quines dificultats podem trobar?	Vèncer al masclisme Resistència a la denúncia per part de la víctima.
A quina necessitat respon?	Violència de Gènere Prevenió de la violència

Objectiu	Eradicar la violència de gènere a Alcoi	
Accions a Desenvolupar	Prioritat	
Donar a conèixer els recursos que existeixen a l'abast de les dones per a denunciar la violència de gènere, a través dels mitjans de comunicació, pàgina web, etc.	1	
Implicació dels homes en la lluita contra la violència de gènere creant espais municipals per a la reflexió i el debat.	1	
Coordinació dels diferents agents socials i responsables polítics, amb la finalitat de que es produïska un intercanvi d'informació, seguiment i derivació entre professionals, ja no només de la víctima, sinó també dels seus familiars, a través de la creació d'una Taula de Violència de Gènere.	1	
Consolidar una base de dades municipal sobre violència de gènere que aprofundisca en els indicadors i millore els registres existents per a conèixer l'evolució de la violència en l'àmbit local.	1	
Realitzar una programació anual d'activitats de rebot a la violència de gènere en la qual intervinguen totes les Regidories de l'Ajuntament, en col·laboració amb tot el teixit associatiu del municipi, que vagen més enllà del 25 de novembre.	1	
Campanyes de suport i atenció psicològica destinades a les víctimes actuals i/o potencials i al seu entorn familiar especialment als seus fills.	1	

ÀREA DE SALUT I QUALITAT DE VIDA

Hem d'entendre que la salut no és absència de malaltia, sinó el benestar físic, psíquic i social en cadascuna de les etapes de la vida. Per açò cal aplicar mesures que garantisquen la salut i benestar de la societat, començant amb tasques de prevenció, sensibilització de tots els agents de la salut i formació per a adquirir pautes saludables de vida.

El compliment dels rols tradicionalment assignats a cada gènere, ha determinat que la qualitat de vida entre dones i homes varie, quedant açò molt palés en el manteniment de la salut, en responsabilitzar-se la dona majoritàriament en la cura de la seua família i les persones del seu entorn.

Els col·lectius amb majors possibilitats de patir precarietat en la qualitat de vida i/o en la salut, a causa de qüestions estrictament vinculades amb el gènere, són les dones dependents de prestacions de viduïtat i mares de família soles amb escassos recursos. La falta d'independència econòmica situa a aquest col·lectiu en posició de vulnerabilitat.

APORTACIONS CIUTADANES

Quins avantatges reportarà?	Accés de dones amb discapacitat al món laboral
Quines dificultats podem trobar?	-
A quina necessitat respon?	-

Objectiu	Assegurar unes condicions de vida dignes en qualitat i en condicions d'igualtat	
Accions a Desenvolupar	Prioritat	
Promoure l'ocupabilitat de dones amb discapacitat, a causa que sovint troben una doble dificultat per a l'accés al mercat laboral, el fet de ser dona i la seua discapacitat.	1	
Col·laboració en les actuacions de prevenció i diagnòstic precoç de malalties físiques i psicològiques des d'una perspectiva de gènere.	1	
Fomentar i consolidar l'associacionisme soci-sanitari i recolzar a les Associacions de diferents malalties que ja existeixen en el municipi que afecten principalment a les dones d'avançada edat.	1	
Promocionar l'oci i el temps lliure, com a element de benestar i salut, especialment en aquelles persones, principalment dones que comparteixen activitats fora i dins de la llar.	1	
Campanya de Foment de l'esport en totes les edats des d'una visió de gènere com a instrument per a mantenir un estat de salut òptim en els col·legis.	1	
Afavorir l'autoestima, les habilitats socials i la participació ciutadana plural. Millorar la qualitat de vida amb la realització de tallers orientats al públic femení.	1	
Suport a les mares embarassades novelles per part d'altres mares que han tingut aquesta experiència a través del programa de suport.	2	

ÀREA DE SENSIBILITZACIÓ EN L'ADMINISTRACIÓ LOCAL:

Els primers passos en matèria de sensibilització es deuen dur a terme amb les persones que treballen dins i amb el consistori, amb l'objectiu d'aconseguir un efecte multiplicador amb la resta de la població del municipi. Si dins de l'Ajuntament es promou la igualtat, tant major serà la legitimitat per a instar a altres organismes públics i privats col·laboradors, al fet que desenvolupen accions de similars característiques i per tant es faça real la consecució dels objectius proposats. Dur a terme la sensibilització dins de la institució local té una clara funció exemplificadora.

APORTACIONS CIUTADANES	
Quins avantatges reportarà?	Valoració real de l'estat en el qual ens trobem. Coherència entre la realitat i les accions proposades Mateixos drets Estabilitat i respecte.
Quines dificultats podem trobar?	Por al canvi Percepció que és un tema intranscendent No acceptació política Tradició i cultura
A quina necessitat respon?	Reconeixement social del gènere Conscienciació de la població. Llenguatge inclusiu

Objectiu	Sensibilització per a aconseguir la igualtat real entre homes i dones en tots els sectors de la societat	
Accions a Desenvolupar		Prioritat
Divulgació del Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats.		1
Impulsar, gestionar i cercar finançament públic per a dur a terme accions de foment de la igualtat.		1
Crear un grup de treball interdepartamental que siga capaç de dur a terme accions que contribuïsquen a superar el sostre de cristall, amb la implicació del personal de l'Ajuntament en les accions dutes a terme en matèria d'igualtat.		1
Organitzar una vegada a l'any cursos i jornades en matèria d'igualtat, perquè el personal polític, funcionari i laboral de l'Ajuntament conega de primera mà en què consisteix la igualtat i com cal aplicar-la. Des d'un punt de vista de paper exemplificador davant de la societat.		2
Difondre un protocol de llenguatge i imatge no sexista per a totes les àrees municipals, d'obligat compliment, en resposta a la legislació vigent		2
Introduir la variable gènere de forma sistemàtica en tota la informació generada des de qualsevol àrea de l'Ajuntament, fent visible la situació de dones i homes del municipi.		2

ÀREA TERRITORI INCLUSIU:

El com està dissenyat el municipi pot facilitar o entorpir el dia a dia, i fins i tot la pròpia seguretat i la convivència cívica de la població. Així mateix cal eliminar barreres arquitectòniques a Alcoi amb vista a aconseguir que el Consistori i els serveis que ofereix siguen més accessibles per a la població. Equilibrar el reconeixement social femení que es realitza mitjançant els elements urbans, especialment la senyalística del municipi, és fonamental per a aconseguir una societat amb igualtat d'oportunitats plena.

APORTACIONS CIUTADANES

Quins avantatges reportarà?	-
Quines dificultats podem trobar?	-
A quina necessitat respon?	Espai urbà sexista

Objectiu

Equilibrar el reconeixement social femení que es realitza mitjançant els elements urbans

Accions a Desenvolupar	Prioritat
Difondre la Carta Europea de la dona en la ciutat	1
Anàlisi per a la millora de la seguretat i accessibilitat urbana.	2
Revisió de la senyalística del municipi per a garantir la inexistència d'imatges estereotipades.	2
Propostes de planificació urbana dissenyades per a fomentar una ciutat igualitària.	2
Regular els processos d'elecció dels noms per als carrers i monuments, amb la finalitat d'incorporar noms de dones en l'urbanisme d'Alcoi.	3

ÀREA DE TRANSVERSALITAT:

Per a aconseguir dur a terme accions positives cap a les dones és necessària la implicació de tot l'ajuntament com a institució i no solament des de l'àrea o delegació d'assumptes socials o dona. En la societat actual, les lleis atorguen la igualtat entre homes i dones, malgrat açò, la pràctica real segueix sent molt diferent. Per aquest motiu és necessària la implicació dels òrgans de govern per a proposar accions que fomenten la igualtat.

APORTACIONS CIUTADANES

Quins avantatges reportarà?	Posar en evidència les desigualtats Polítiques locals d'acord al Pla
Quines dificultats podem trobar?	Que no siga acceptat políticament Seguiment i avaluació de les accions Rebuig social Tradició
A quina necessitat respon?	Conscienciació en la societat Habilitar la igualtat en la ciutat

Objectiu

Disseny de les polítiques municipals des d'un punt de vista transversal

Accions a Desenvolupar	Prioritat
Garantir una igualtat efectiva en tots els àmbits de la ciutat d'Alcoi, socials, econòmics, ambientals, culturals etc.	1
Col·laboració entre departaments de l'Ajuntament per a implementar les accions proposades en el pla, independentment dels departaments implicats.	1
Garantir la perspectiva de gènere en els procediments administratius (resolucions, ordres, escrits, notificacions, sol·licituds, registres, al·legacions, informació pública...) de les diferents àrees municipals.	1

Garantir la paritat en la gestió dels recursos humans de l'entitat municipal.	2
Promoure la participació ciutadana amb presència equilibrada de dones i homes en l'acció municipal.	2

TAULA DE PRIORITATS

Prioritat	Timming execució
1	2015-2016
2	2017-2018
3	2019

PROPOSTA DE COMISSIÓ D'IGUALTAT

Amb la finalitat de consolidar la implantació de la transversalitat de gènere en el municipi, serà Serveis Socials a qui li correspondrà l'exercici de les funcions de suport a la Comissió d'Igualtat, com a organisme que ostenta les competències en aquesta matèria, el seguiment i coordinació de les polítiques que en aquests àmbits s'adopten. Per al desenvolupament de tals funcions podran recaptar la col·laboració que corresponga. La comissió d'igualtat es crearà segons els criteris proposats pel departament de serveis socials de l'ajuntament d'Alcoi.

Totes les unitats implicades remetraran, almenys anualment, a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, informació relativa a l'aplicació efectiva en cadascuna d'elles, per a l'afavoriment del principi d'igualtat entre dones i homes, amb especificació, mitjançant la desagregació per sexe de les dades. Per a facilitar el seguiment i l'avaluació s'elaborarà un sistema d'indicadors de les mesures que arreplegue el Pla d'Igualtat d'oportunitats de la ciutat d'Alcoi .

PROCÉS D'IMPLANTACIÓ

El Pla té una vigència de cinc anys (2016-2019). La seua implantació ha de respondre a les accions proposades en el mateix i ha de ser la ciutadania d'Alcoi juntament amb la comissió d'igualtat i aquests acompanyats per l'Ajuntament la que implanten totes aquelles accions proposades per a aconseguir els objectius proposats en pla, fruit d'una participació social. L'objectiu a mitjà i llarg termini és anar corregint les desigualtats existents des de cada àrea de treball per a mantenir els ajustos necessaris al llarg del temps.

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones d'Alcoi és un document de treball que possibilita la millora de les condicions de les dones i homes del municipi; però per tal que aquest document estiga viu i aconseguisca percolar en la societat, és necessari establir, tal com es va posar de manifest en el procés participatiu, un sistema d'avaluació amb la finalitat d'analitzar sistemàticament la informació que ens proporcione, amb la intenció d'utilitzar les dades obtingudes per a la millora de les actuacions d'intervenció i replantejant objectius adequats al context social i temporal. L'avaluació de les variables i els indicadors serà interna i dirigida tant per els/les professionals que duen a terme les actuacions, com els/les diferents responsables polítics.

L'avaluació ha de ser formativa i desenvolupada i duta a terme per la comissió d'igualtat, fet que ens permetrà conèixer a cada moment els resultats que està tenint el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones d'Alcoi . Es valorarà com s'estan duent a terme les mesures a implantar, de manera que obtindrem una informació útil per a realitzar els ajustos convenients per a poder planificar estratègicament actuacions futures.

ANNEX1: VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La violència contra les dones és un dels principals problemes estructurals que minen la nostra societat. Tots els informes i estudis, tant nacionals com internacionals, reiteren la gravetat de les seues conseqüències.

Com refereix l'Exposició de Motius de la EL1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral Contra **la Violència de Gènere, la violència sexista ha deixat de ser un delictes invisible que es circumscriu exclusivament a l'àmbit privat, per a convertir-se en una qüestió pública.**

La violència de gènere que, conforme refereix la Llei, constitueix un dels atacs més flagrants als drets fonamentals com la llibertat, la igualtat, la vida, la seguretat i la no discriminació.

Els poders públics tenen, conforme el que es disposa en l'art. 9,2 de la Constitució, l'obligació d'adoptar mesures d'acció positiva per a fer reals i efectius aquests drets, removen els obstacles que impedeixen o dificulten la seua plenitud.

La violència de gènere i les agressions sexuals constitueixen les expressions més cruentes d'aquesta violència. La naturalesa d'aquestes agressions, la tradicional permissivitat social cap a aquestes conductes i el fet que tinguen lloc, fonamentalment, en l'àmbit familiar, col·loquen a les víctimes en una situació d'especial indefensió.

Per açò, resulta fonamental que el problema siga abordat de forma integral a l'objecte d'afavorir una adequada implementació d'estratègies, tant en l'àmbit de la prevenció com de la intervenció.

DENÚNCIA D'OFICI I OBLIGACIÓ DE DENUNCIAR A QUAalsevol PERSONA QUE CONEGA ELS FETS:

És important saber que quan la víctima no formula denúncia per por de l'agressor, bloqueig psicològic o altres causes, aquesta denúncia ha de ser tramitada d'ofici per la Policia, doncs es tracta de delictes públics perseguibles d'ofici, açò vol dir que poden tramitar-se per la Policia sense denúncia prèvia. Açò és el que es diu tramitació d'ofici.

Qualsevol persona: veïns, amics, parents de la víctima té l'obligació legal de denunciar els fets coneguts de violència contra les dones.

FIGURA DEL TESTIMONI PROTEGIT:

Per tant es demana la col·laboració dels ciutadans perquè denuncien als MALTRACTADORS i atesten contra ells.

Si hi haguera perill que el testimoni poguera ser pressionat, amenaçat, o correguera perill la seua integritat, existeix la Llei Orgànica 19/1994 de protecció de testimonis, podent el jutge establir "EL GRAU DE RISC O PERILL I L'APLICACIÓ DE TOTES O ALGUNES DE LES INTERVENCIONS LEGALS DE PROTECCIÓ QUE CONSIDERE NECESSÀRIES". El jutjat instructor oculta el nom del testimoni, el seu domicili, i qualsevol informació que puga identificar-lo/a. **En els casos greus el jutge pot ordenar protecció física per al testimoni.**

QUÈ ÉS L'ORDRE DE PROTECCIÓ DE LES VÍCTIMES:

L'Ordre de Protecció és un instrument legal dissenyat per a protegir a les víctimes de la violència de gènere contra tot tipus d'agressions. Configura a més un sistema de coordinació entre els òrgans judicials i policials que han de conèixer de les diferents facetes de protecció i assistència.

QUI POT SOL·LICITAR UNA ORDRE DE PROTECCIÓ:

Son la pròpia víctima o qualsevol persona que tinga amb ella les relacions de parentiu esmentades en l'art. 173.2 del Codi Penal, és a dir, les filles i fills propis o del cònjuge o convivent, ascendents o incapaços que amb ella conviquen o que es troben subjectes a la potestat, tutela, acolliment o guarda de fet d'una o un altre. L'Ordre de Protecció també podrà ser acordada d'ofici pel Jutge o Jutgessa i també a instàncies del Ministeri Fiscal.

DAVANT QUI POT SOL·LICITAR-SE UNA ORDRE DE PROTECCIÓ:

Directament davant l'Autoritat Judicial, el Ministeri Fiscal, les Polícies, les Oficines d'Atenció a les Víctimes o els serveis socials o institucionals dependents de les diferents administracions Públiques.

No obstant açò resulta aconsellable que la sol·licitud de l'Ordre de Protecció es formule davant la Policia, a fi que arribe al Jutjat acompanyada del corresponent atestat o informe. En cas de sol·licitar-se davant la resta d'organismes facultats per a açò, aquests remetran la sol·licitud directament davant el Jutjat de Guàrdia.

CONTINGUT DE L'ORDRE DE PROTECCIÓ:

Mesures Penals enfront del maltractador: presó provisional, prohibició d'aproximació, prohibició de residència, prohibició de comunicació, prohibició d'acudir al lloc on residisca la víctima, retirada d'armes, o quantes unes altres considere el Jutge oportú adoptar.

Mesures Civils: ús i gaudi de l'habitatge familiar, determinació del règim de custòdia, visites, comunicació i estada amb les i els menors, règim de prestació d'aliments, altres mesures, especialment les contemplades en l'art. 158 del Codi Civil mesures que són temporals (30 dies) que hauran de ser, si escau, ratificades.

Mesures d'Assistència i Protecció Social: derivades de l'art. 27 de la Llei Orgànica 1/2004. Es reconeixen una sèrie de drets a les víctimes en els seus treballs ja siga autònoma, per compte d'altre o funcionària. Dret a la percepció d'ajudes socials. Rebrà una ajuda de pagament únic, equivalent al de sis mesos, i fins a vint-i-quatre mesos –

segons els casos- del subsidi per desocupaci3. En els serveis socials de les administracions p3bliques ser3 informada de com percebre aquesta renda.

DRETS DE LES VÍCTIMES DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE:

La víctima compta amb els següents drets en virtut de la L'1/04, integral de violència de gènere:

Dret a la informaci3: Té dret a rebre plena informaci3 i assessorament adequat a la seua situaci3 personal, a trav3s dels serveis, organismes o oficines que disposen les Administracions P3bliques.

Dret a l'assistència jurídica. Si acredita insuficiència de recursos per a litigar, en els termes establerts en la Llei 1/1996, de 10 de gener, d'Assistència Jurídica Gratuïta, té dret a la defensa i representaci3 gratuïtes per advocat i procurador en tots els processos i procediments administratius que tinguen causa directa o indirecta en la violència patida. En aquests supòsits, una mateixa direcci3 lletrada assumir3 la defensa de la víctima. En tot cas, la llei garanteix la defensa jurídica, gratuïta i especialitzada, de forma immediata, a totes les víctimes de violència de gènere que ho sol·liciten, sense perjudici que, si no se'ls reconeix amb posterioritat el dret a l'assistència jurídica gratuïta, haur3 d'abonar a l'advocat els honoraris reportats per la seua intervenci3.

Dret a l'assistència social integral: Té dret a l'assistència dels serveis socials d'atenci3, d'emergència, de suport i acolliment i de recuperaci3 integral. L'assistència implicar3 especialment: informaci3; atenci3 psicol3gica; suport social; seguiment de les reclamacions dels seus drets; suport educatiu a la unitat familiar; formaci3 preventiva en els valors d'igualtat dirigida al seu desenvolupament personal i a l'adquisici3 d'habilitats en la resoluci3 no violenta de conflictes; i, suport a la formaci3 i inserci3 laboral. També tindran dret a l'assistència social integral a trav3s d'aquests serveis socials els menors que es troben sota la pàtria potestat guarda i cust3dia de la persona agredida o guarda i cust3dia de la persona agredida.

Drets laborals i de seguretat social: Es reconeixen una s3rie de drets a les víctimes en els seus treballs atesos que siga aut3noma, per compte d'altre o funcion3ria.

Dret a la percepci3 d'ajudes socials: Rebr3 una ajuda de pagament 3nic, equivalent al de sis mesos, i fins a vint-i-quatre mesos –segons els casos- del subsidi per desocupaci3

Acc3s a l'habitatge i resid3ncies p3bliques: La dona v3ctima de viol3ncia de g3nere ser3 considerada dins dels col·lectius prioritaris en l'acc3s a habitatges protegits i resid3ncies p3bliques per a majors.

ANNEX2 VIOLÈNCIA DE GÈNERE EN POBLACIÓ ADOLESCENT¹

La violència i el maltractament no solament existeixen en les relacions de parella dels adults, sinó que, encara que menys coneguts, estan també presents en les relacions afectives dels més joves. De fet, una part dels nostres joves i adolescents continuen exposats, sense saber-ho, a factors de risc que faciliten i perpetuen relacions violentes, i segueixen reproduint rols sexistes i imiten models basats en la desigualtat i en els prejudicis de gènere, amb el perill que açò suposa que la violència iniciada i no frenada a aquestes edats, s'estenga i perpetue en les seues relacions afectives com a adults i es configure com una autèntica violència per raó gènere.

Les generacions joves actuals, creuen en l'existència d'una "igualtat real" entre dones i homes. Però els canvis que s'han produït han sigut més formals que reals. Els mites sobre les relacions de parella solen reflectir els rols de gènere tradicionals i transmetre una ideologia masclista i no igualitària entre sexes.

La violència en les primeres relacions afectives sol aparèixer en una sola adreça, és a dir, sol exercir-se per un membre de la parella cap a l'altre, però en ocasions és bidireccional; tots dos joves es maltracten, es criden o abusen l'u de l'altre.

Les formes més freqüents de maltractament entre joves són: insults, humiliacions, conductes de control i en menor mesura amenaces, en aquestes edats no és freqüent l'assassinat encara que a la vista de les estadístiques estatals sobre violència de gènere existeixen casos de morts de joves compreses dins d'aquest grup d'edat. Cal posar l'accent en que en aquesta etapa de la vida comencen les primeres relacions de parella, i que amb freqüència, aquestes experiències afectives es viuen de manera intensa i poden marcar, per a bé o per a malament, posteriors relacions. Per açò, sembla fonamental detectar els primers indicis de comportaments abusius en les relacions de parella.

¹ Basat en la Guia d'Orientació per a la Família Violència de Gènere en Població Adolescent editada per la Unitat d'Igualtat de l'Excelentíssima Diputació d'Alacant.

Tipus de violència de parella en joves:

Física: És tota acció voluntàriament realitzada que provoque o puga provocar dany o lesions físiques en la persona a la qual es dirigeix.

Manifestacions: des d'una espenta, una bufetada o llançar objectes, fins a l'extrem infreqüent, de l'assassinat.

Psicològica: És tota acció (habitualment de caràcter verbal), omissió o actitud que provoque o puga provocar dany psicològic a la persona.

Manifestacions: inclou maltractaments verbals i emocionals. Ací s'inclouen insults, menyspreus, amenaces i humiliacions. També suposa violència psicològica l'ignorar a una persona (no parlar-li o fer com si no existira) o l'amenaça d'agressió física.

Sexual: És tota activitat sexual no voluntària forçada mitjançant la violència física o per qualsevol forma de coerció, agressió o abús.

Manifestacions: Qualsevol contacte sexual no desitjat. Des de l'assetjament sexual, passant pels abusos sexuals, fins a la forma més greu, que és la violació.

Els abusos més patits per les xiques són: “control psicològic”, “aïllament de les amistats” i “insults”. I els abusos més reconeguts en els xics que maltracten a la seua parella són: “control psicològic abusiu” “aïllament de les amistats” i “insults o humiliacions”. Les respostes de tots dos, són coincidents. Encara que es detecten més víctimes que agressors, segurament per la dificultat que suposa reconèixer el rol d'agressor davant la condemna social existent. L'abús sexual, les amenaces d'abús físic i l'abús físic en si, són menys freqüents però existeixen i és necessari dur a terme una vigilància per part dels tutors legals dels menors.

ANNEX 3 PAPER DELS PARES EN CASOS DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE ADOLESCENT²

Molts xics i xiques es consideren autosuficients per a arreglar els seus problemes de parella sense comptar amb els adults, i quan demanen ajuda, el normal és que es dirigisquen primer al seu grup íntim d'iguals. Aquest grup, de gran influència i generalment del mateix sexe, serà amb freqüència amb el qual es compartisquen les dificultats i experiències afectives, en el qual s'assagen o discutisquen els rols sexuals, i on s'aprença i es consulte “el que és normal i el que no ho és” en les relacions de parella que estan iniciant.

Senyals d'alarma:

- Té canvis en l'estat d'ànim que abans no tenia.
- Està contínuament nerviós/a, distant, té maldecaps, musculars, en l'esquena...
- No dorm bé.
- Es mostra confús/a i indecís/a respecte a la relació de parella o sobre el que és important per a ell o ella.
- Expressa sentiments de solitud o sembla deprimat o deprimida.
- S'aïlla d'amics i familiars.
- Menteix o oculta als seus pares o amics conductes abusives de la seua parella.
- Té senyals físics de lesions: marques, cicatrius, blaus o raspades que intenta amagar.
- Li costa concentrar-se en l'estudi o en el treball i falta a classe o al treball.
- Mostra temor davant nous episodis de violència.
- Té un consum abusiu d'alcohol o altres drogues que abans no tenia.

² Basat en la Guia d'Orientació per a la Família Violència de Gènere en Població Adolescent editada per la Unitat d'Igualtat de l'Excelentíssima Diputació d'Alacant.

És molt important que els pares i mares intenten establir una bona comunicaci3n amb la seua filla o fill i crear un clima de confiança on puga parlar sobre el que li està passant i si l'adolescent s'ha animat a explicar-los que està sent víctima de violència de gènere, és necessari seguir els següents passos.

- Agrair-li la seua confiança.
- És necessari escoltar i tenir una actitud receptiva, sense preguntar i sense jutjar.
- Creure tot el que li relate.
- No pressionar-lo preguntant-li detalls concrets o situacions precises.
- No censurar ni qüestionar. Limitar-se a escoltar.
- Respectar els seus silencis.
- Oferir-li acompanyar-la a un Centre o Servei d'Assistència especialitzada.
- Deixar-li molt clar que el que acaba de relatar és una situaci3n de risc per a la seua vida i que els pares i mares o tutors legals estan per a ajudar-li.
- Tenir paciència i respectar els seus temps.

Si els pares i mares o tutors senten temor o preocupaci3n per la seua filla o simplement no saben que fer per a afrontar la situaci3n, han de consultar immediatament a un Servei d'Assistència especialitzat. Allí podran orientar-los sobre com afrontar el problema. Han d'intentar no transmetre-li la normal angoixa i temor que puguen estar sentint com a pares i mares.

L'objectiu final de la xarxa de suport formada pels pares i mares i les amistats més properes al costat dels serveis especialitzats és ajudar a la víctima al fet que trenque el vincle que li atrapa en aqueixa relaci3n violenta i s'allunye definitivament del maltractador.

ANNEX 4: MICROMASCLISMES

Els micromasclismes són un de les maneres masculines més freqüents d'exercir la defensa dels ficticis privilegis de gènere, i d'oposar-se al canvi de les dones que procuren ser tan autònomes com els homes. Els comportaments micromasclistes no suposen intencionalitat, mala voluntat ni planificació deliberada, sinó que són hàbits de funcionament enfront de les dones, que es realitzen de manera automàtica, sense reflexió alguna.

Donada la invisibilitat dels micromasclismes, aquests s'exerceixen generalment amb tota impunitat, produint diversos graus de malestar i dany a les dones que no són evidents en un primer moment en una relació afectiva o professional, però es van fent visibles a llarg termini, i afavorint el manteniment de la posició avantatjosa masculina.

Per a mantenir aquesta posició de domini sobre les dones els homes se serveixen de diferents modalitats de micromasclismes, encara que totes les modalitats següent estan més o menys entrelaçades entre si.

micromasclismes utilitaris: tracten de forçar la disponibilitat femenina aprofitant-se de diversos aspectes “domèstics i cuidadors” del comportament femení tradicional. Es realitzen especialment en l'àmbit de les responsabilitats domèstiques.

micromasclismes encoberts: intenten ocultar el seu objectiu d'imposar les pròpies raons abusant de la confiança i credibilitat femenina.

micromasclismes de crisi: intenten forçar la permanència en el statu quo desigualitari quan aquest es desequilibra, ja siga per augment del poder personal de la dona, o per disminució del poder de domini de l'home.

micromasclismes coercitius: serveixen per a retenir poder a través d'utilitzar la coerció psicològica o moral masculina.

Una característica comuna a tots aquests micromasclismes és que es regeixen per la lògica masclista de doble vessant: “el que val per a mi no val per a tu”, situació que mostra clarament qui decideix el joc i els privilegis que s'adjudica. Lògica d'altra banda oposada a la democràtica on a consigna “una veu, un vot” reflecteix la proposta d'una vessant igual per a tots, amb iguals possibilitats de triar. Cap home exerceix tots aquests

micromasclismes, però quasi tots els utilitzen de manera inconscient o conscient alguns d'ells.

