

coeducació

corresponsabilitat

sororitat



AJUNTAMENT DE
BOCAIRENT

II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES (2016-2019)

Antonio Gisbert Solbes
Mari Cruz Pla Milán

visibilitat

igualtat

paritat



ÍNDEX

- INTRODUCCIÓ
- BREU HISTÒRIA I DESCRIPCIÓ DE BOCAIRENT
- JUSTIFICACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT
- FONAMENTACIÓ JURÍDICA I NORMATIVA DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT
- PRINCIPIS DEL PLA
- OBJECTIU FINAL I OBJECTIUS GENERALS
- ÀREES D'INTERVENCIÓ
 - 1) INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A L'ADMINISTRACIÓ LOCAL
 - 2) SENSIBILITZACIÓ
 - 3) EDUCACIÓ: IGUALTAT EN LA FAMÍLIA I EN L'ESCOLA
 - 4) FORMACIÓ, OCUPACIÓ I ECONOMIA
 - 5) JOVENTUT, OCI I ESPORT
 - 6) CULTURA, MITJANS DE COMUNICACIÓ I NOVES TECNOLOGIES
 - 7) SALUT, QUALITAT DE VIDA I BENESTAR SOCIAL
 - 8) CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
 - 9) MEDI AMBIENT I URBANISME
 - 10) PARTICIPACIÓ CIUTADANA I ASSOCIACIONISME
 - 11) VIOLÈNCIA DE GÈNERE
- TEMPORALITZACIÓ
- AVALUACIÓ DEL PLA
- FINANÇAMENT
- PARTICIPACIÓ I ADHESIONS AL PLA

1.- INTRODUCCIÓ

Han passat ja quatre anys des que es va aprovar el I Pla Municipal d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Bocairent.

L'estudi previ a aquest ens va permetre un acostament més precís a la realitat de les bocairentines i els bocairentins, ja que es van desenvolupar una bateria d'indicadors que visibilitzava aquelles àrees en què les desigualtats persistien. Sobre la base de les dades recopilades i l'anàlisi posterior, es van plantejar les àrees d'actuació i les accions que es durien a terme per avançar cap a una igualtat més efectiva entre dones i homes.

Ara ha arribat el moment de valorar l'aplicació d'aquest primer Pla i de proposar les àrees d'actuació i accions per al període 2016-2019.

Mantenim els motius que van portar a elaborar el Pla anterior: la implicació de l'administració local en les polítiques d'igualtat d'oportunitats com una qüestió de justícia social, responsabilitat de l'administració pública, maximitzar els recursos humans del municipi aprofitant el talent de dones i homes i complir el que s'estipula en la legislació vigent.

«Per què ha d'implicar-se l'administració local en les polítiques d'igualtat d'oportunitats?»

En primer lloc, perquè és una qüestió de justícia social. El nostre ordenament jurídic reconeix la igualtat de ciutadanes i ciutadans en la llei i davant la llei. Però ens trobem amb la paradoxa que malgrat que la igualtat està reconeguda legalment, en la realitat les desigualtats persisteixen. El gènere, construcció social i cultural de les característiques que s'atribueixen a un o un altre sexe, imposa tasques i posicions diferents a homes i dones en diferents àmbits de la vida social, personal, econòmica, etc. Açò implica una barrera per al desenvolupament de les societats, i suposa a més una pèrdua del potencial humà d'una societat, en perdre les aportacions de tots dos sexes. Quan es treballa des de la idea que una vegada aconseguida la igualtat formal, la que reconeix la llei, ja està tot el camí caminat, invisibilitzem el problema de la desigualtat entre dones i homes, de manera que continua existint al llarg dels temps.

En segon lloc, perquè és responsabilitat de l'administració pública, perquè els que estan al servei de la ciutadania han d'atendre necessitats, expectatives i interessos del conjunt de la població, que no oblidem que està composta per dones i homes. Els programes de desenvolupament local han de tenir en compte, tant en la planificació com en el desenvolupament, les diferents situacions de partida de dones i homes, i les aportacions que al procés poden fer elles i ells.

En tercer lloc, perquè treballar per la igualtat d'oportunitats maximitza els recursos humans amb la utilització dels "talents" de tots dos.



II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES 2016-2019

Finalment, perquè cal complir la llei, ja que les actuals lleis i normes, des de la Constitució Espanyola, tractats internacionals, directrius de la unió europea, fins a la llei d'igualtat, defensen el principi d'igualtat i obliguen a respectar-lo i garantir-lo. La Llei d'igualtat d'oportunitats, en el seu art. 15 arreplega que “el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informará, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics” i afegeix que “les administracions públiques el integraran, de forma activa, [...] en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats”, la qual cosa es tradueix en la incorporació de la transversalitat en totes les actuacions municipals.»

El Pla ha de ser un instrument flexible i obert, que servisca de guia per a l'actuació local, però que estiga també obert a les aportacions de la ciutadania i a la participació del teixit associatiu. A més, volem mantenir el doble enfocament en les accions que guien l'actuació municipal: les mesures d'acció positiva i la transversalitat de gènere.

En aquest nou Pla, es mantindran aquelles accions ja implementades que han donat bons resultats, i s'incorporaran de noves, fruit de la valoració final del primer Pla.



2.- BREU HISTÒRIA I DESCRIPCIÓ DE BOCAIRENT

Bocairent és un poble xicotet situat a el Interior de la Comunitat Valenciana, que dista 95 km de la ciutat de València i 90 km de la ciutat d'Alacant. La seua altitud és de 660 metres sobre el nivell del mar i té una població de 4700 habitants aproximadament. El municipi pertany a la comarca valenciana de la Vall d'Albaida, té una extensió de 97 km², i en el seu terme municipal naixen dos rius, el Clariano i el Vinalopó.

HISTÒRIA

La particular situació orogràfica de Bocairent ha propiciat el desenvolupament de diferents cultures al llarg de la seua història. S'han trobat restes d'assentaments humans d'època prehistòrica, concretament del neolític a les coves del Vinalopó i de la Sarsa, i també diversos poblats ibers situats en xicotetes llores de la zona. A més, hi ha hagut assentaments romans en forma de xicotetes viles escampades pel camp. Hem de fer ressaltar la seua època islàmica ja que va ser una de les més reeixides i la que ha deixat un major llegat quant a construccions, carrers, música tradicional, gastronomia, festes i tradicions. En 1245 la població va passar a formar part de la Corona d'Aragó. En 1418 va ser declarada Vila Real pel rei Alfonso V el Magnànim i en 1587 el rei Felipe II va atorgar al municipi, el títol de Real Fábrica de Paños, que va dotar a Bocairent amb el Llibre de Privilegis, és a dir, la reglamentació corporativa de les activitats tèxtils, tan importants durant segles per al nostre municipi.

L'activitat industrial a Bocairent, tradicionalment ha sigut la indústria tèxtil, que han sabut aprofitar els corrents d'aigua per a poder moure les màquines per a l'elaboració de les tradicionals "mantes de carrer", com a curiositat cal destacar que la fabricació de mantes, ocupava en 1841 a 270 operaris i en el 1860 a 314 treballadors. Els industrials de la vila, esperonats per la puixança de les fàbriques alcoianes, modernitzen la seua maquinària i prenen el cap del tèxtil de la província per davant d'Énguera. La qualitat de les seues mantes arribaria fins al punt d'assegurar-se que les seues 'mantes fines es venen com a angleses en les tendes de València i altres capitals'. Bocairent forma part del nucli industrial valencià que aconseguirà prosperar en el segle XIX, però en les últimes dècades cal destacar que s'ha produït una diversificació del teixit industrial de Bocairent, amb l'aparició de noves i diferents indústries.

POBLACIÓ

Comparativa de la distribució de la població de Bocairent 2010-2015 (Dades de la revisió del padró municipal 2010 i 2015 www.ine.es):

**II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES 2016-2019**

| Edat | 0-4 | 5-9 | 10-14 | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65-69 | 70-74 | 75-79 | 80-84 | + 85 | total |
|---------------|-----|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| Homes 2010 | 96 | 88 | 76 | 143 | 132 | 146 | 189 | 189 | 154 | 199 | 165 | 175 | 134 | 114 | 85 | 82 | 67 | 30 | 2264 |
| 2015 | 93 | 100 | 95 | 76 | 131 | 121 | 135 | 189 | 184 | 142 | 187 | 155 | 163 | 128 | 106 | 69 | 66 | 50 | 2190 |
| Dones 2010 | 92 | 77 | 86 | 94 | 133 | 115 | 190 | 168 | 147 | 198 | 174 | 147 | 131 | 126 | 93 | 112 | 94 | 68 | 2245 |
| 2015 | 95 | 99 | 84 | 88 | 85 | 121 | 108 | 187 | 158 | 145 | 188 | 171 | 138 | 122 | 118 | 86 | 94 | 80 | 2167 |
| Total 2010 | 188 | 165 | 162 | 237 | 265 | 261 | 379 | 357 | 301 | 397 | 339 | 322 | 265 | 240 | 178 | 194 | 161 | 98 | 4509 |
| 2015 | 188 | 199 | 179 | 164 | 216 | 242 | 243 | 376 | 342 | 287 | 375 | 326 | 301 | 250 | 224 | 155 | 160 | 130 | 4357 |

És a dir, les dones representen el 50% de la població de Bocairent. La població de Bocairent ha experimentat un descens de 152 habitants, 74 homes i 78 dones, i resulta significatiu el descens d'un 36% de la població entre 30-34 anys. La tendència poblacional és de descens de la població en edat productiva i un envelliment de la població, femenina sobretot, ja que són les dones un 22'54% més que els homes. Aquesta tendència hauria de ser tinguda en compte a l'hora de planificar polítiques municipals tant referents a l'ocupació com en atenció a la dependència.

Respecte a la població estrangera, en 2010 un total de 197 persones estrangeres vivien en el municipi, 98 homes i 99 dones, la majoria procedents de països de la Unió Europea i de Llatinoamèrica, i representaven aproximadament un 4'3 % de la població total. En 2014, són 133, 61 homes i 72 dones, que representen un 3,06% de la població total.

Des de 2009, el INE arreplega les dades de la població que marxa a l'estranger, en el cas de Bocairent, 69 persones que estaven empadronades han marxat a l'estranger, 36 homes i 33 dones.

Aquestes dades ens poden donar una pista de com la crisi econòmica, que es va aguditzar en 2012, ha afectat la població de Bocairent, de manera que ha augmentat l'envelliment. En l'apartat relatiu a l'ocupació, s'analitzaran les dades referents a desocupació i contractacions.



3.- JUSTIFICACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

El concepte d'igualtat és alhora:

- Un concepte normatiu, el principi d'igualtat és una norma que s'aplica en relació a les normes que operen en una societat.
- Un concepte relacional, ja que per a parlar d'igualtat hem d'explicitar entre qui i pel que fa a què.
- Un concepte valoratiu, ja que el principi d'igualtat compleix una funció en el discurs ètic, jurídic i polític, de donar sentit a un conjunt ampli de principis i normes que es justifiquen en ell.

El principi d'igualtat prescriu:

- igualtat de tracte
- tracte diferenciat justificat, segons criteris de racionalitat i proporcionalitat
- promoció de la igualtat real i efectiva

Les polítiques d'igualtat d'oportunitats són mesures que s'apliquen per les administracions públiques amb la finalitat d'eliminar les desigualtats entre dones i homes.

Es creen en el moment en s'assumeix la necessitat i conveniència de l'actuació dels poders públics per a aconseguir la igualtat real entre homes i dones.

El concepte d'igualtat d'oportunitats no limita la qüestió com a exclusivament relativa a les dones, sinó també als homes i al conjunt de la societat.

Per a la igualtat d'oportunitats és necessari que les dones accedisquen a l'esfera pública, tradicionalment masculina, en la qual es troben els àmbits laboral, econòmic, social i polític; però també que els homes s'impliquen i integren en l'esfera privada, tradicionalment femenina, en les tasques d'atenció als membres de la família i en un autèntica co-responsabilitat familiar i domèstica.

Les polítiques públiques d'igualtat sorgeixen com a resposta a les reivindicacions dels moviments feministes, que reclamaven una equiparació de drets entre dones i homes. En el seu desenvolupament es distingeixen tres etapes:



- En un primer moment, van ser encaminades a aconseguir la igualtat legal, produint-se un desenvolupament del dret antidiscriminatori. El seu objectiu va ser aconseguir l'equiparació jurídica de dones i homes.
- En una segona etapa, veient que la igualtat legal no significava igualtat efectiva, comencen a introduir-se les mesures d'acció positiva, amb la finalitat de superar la històrica situació de subordinació de les dones. En aquesta època, Espanya entra en la Comunitat Econòmica Europea des d'on estaven rebent aquestes polítiques un important desenvolupament, la qual cosa va suposar la necessitat de modificar la legislació espanyola sobre aquest tema, ja que es trobava molt endarrerida respecte a altres països de la Unió Europea.
- En l'última etapa, l'actualitat, s'ha fet palesa que ni amb mesures legals ni amb mesures d'acció positiva, la desigualtat desapareix, i es fa necessari adoptar una perspectiva transversal de gènere, de manera que les polítiques públiques d'igualtat són una mica més que polítiques sectorials específiques i han d'ampliar-se a tota la política de l'administració, estant present la perspectiva de gènere en tots els àmbits d'actuació de les polítiques públiques i en tots els moments de la seua planificació, disseny, execució i avaluació. En aquests moments qualsevol actuació de l'administració pública va acompanyada d'un estudi i un informe sobre el Impacte de gènere, regulat per la Llei 30/2003 de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de el Impacte de gènere en les disposicions i normatives que elabore el Govern, és a dir, sobre les conseqüències i implicacions que té per a dones i homes per separat, amb la finalitat de no introduir noves desigualtats i superar les que ja hi ha. En l'adopció d'aquesta nova postura han influït de manera destacada la Conferència de Nairobi i la Plataforma d'Acció de Beijing.

Les conseqüències que l'enfocament integrat de gènere o perspectiva transversal té són:

- Exigeix tenir un coneixement profund de la realitat de dones i homes, i de les categories bàsiques que constitueixen les seues vides.
- És una estratègia permanent, que ha d'integrar-se en tota la dimensió política, social i tècnica.
- La perspectiva de gènere en les polítiques públiques té com a objecte l'avaluació el Impacte que puga tenir, per a evitar conseqüències negatives no intencionades i millorar l'eficàcia de totes les polítiques.
- És una intervenció global que ha de ser apta per a afectar totes les estructures i als grups destinataris.
- És un marc d'interpretació que permet interpretar la informació obtinguda des d'una anàlisi de gènere i que també desagrega les dades per sexe.



II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES 2016-2019

Una vegada feta aquesta explicació, cal dir que amb l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats estem complint amb la legislació autonòmica, amb la Llei 9/2003 de 2 d'abril de la Generalitat Valenciana per a la Igualtat entre Dones i Homes, que ordena expressament als poders públics observar i fer complir aquesta llei i amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Com a aspectes diferencials de les polítiques públiques d'igualtat d'oportunitats cal esmentar que són preventives, serveixen per a prevenir altres problemes, com per exemple la violència de gènere; i que les mesures que s'inclouen en aquest Pla són mesures temporals, s'intervé per a corregir les desigualtats que s'han observat en el diagnòstic previ, les dades del qual s'exposen en les Àrees de treball que inclou aquest Pla.

A més, les polítiques d'igualtat, com qualsevol altre tipus de política pública, en el seu procés de gestió es distingeixen 5 fases:

1. Identificació i definició d'un problema
2. Formulació d'alternatives
3. Adopció de l'alternativa seleccionada i una vegada vestisca la seua viabilitat tècnica, es plasma en una disposició general, projecte, pla o programa
4. Implantació de l'alternativa, dotació de mitjans, concreció jurídica mitjançant actes administratius, contractes o convenis
5. Avaluació dels seus resultats, mitjançant criteris d'eficàcia, justícia i oportunitat.

És important que hi haja participació de les persones afectades mitjançant tècniques o òrgans de participació, en el cas de les polítiques d'igualtat, mitjançant Consells de Participació de la Dona o similars.

Per aquest motiu, en l'estructura d'aquest Pla, per a la seua elaboració s'ha realitzat un diagnòstic previ de quina és la situació de la qual partim respecte a la igualtat entre homes i dones, i en funció dels resultats obtinguts en aquesta operació diagnòstica, es proposen les accions específiques que ha de contenir el Pla per a aconseguir els objectius específics que s'han plantejat. També es planteja que altres organismes o entitats han de col·laborar en l'aplicació d'aquestes mesures.



4.-FONAMENTACIÓ JURÍDICA I NORMATIVA DELS POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Hi ha abundant normativa respecte a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, ja que lamentablement ha sigut necessari un gran desenvolupament normatiu per a garantir una cosa que és de sentit comú.

A NIVELL INTERNACIONAL

La Declaració de Drets Humans de 1948 fa referència explícita a la discriminació per raó de sexe, i afirma que no pot haver-hi desigualtat entre les persones per raó de sexe. Aquesta qüestió s'especifica més en el Conveni sobre els Drets Polítics de la Dona de 1952, i que Espanya ratifica en 1973.

En 1979, l'Assemblea General de Nacions Unides va aprovar la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), en què estableix que la participació de la dona en igualtat és necessària per a l'assoliment del benestar mundial. Els governs que la van ratificar es van comprometre a adoptar les mesures necessàries perquè les dones gaudiren dels mateixos drets i llibertats que els homes. Va ser ratificada per Espanya en 1984 i té caràcter vinculant per als estats adherits a aquesta.

De les diferents Conferències Mundials sobre la Dona, la més important ha sigut la de Beijing, en 1995, que es considera que és la que més impuls ha donat a la promoció de la igualtat d'oportunitats. Va fer palès la necessitat d'una implicació global de governs, agents socials i organismes no governamentals. La Conferència ratifica com a vàlides les mesures d'acció positiva com a formes legítimes intervenció per a corregir desigualtats, si bé són mesures de caràcter temporal que tenen sentit mentre existisquen aquestes desigualtats.

A NIVELL EUROPEU

El Tractat d'Amsterdam, de 1998, inclou de manera explícita la igualtat entre dones i homes com un dels objectius de la Unió Europea, i assenjala que l'acció positiva és un mitjà legítim per a aconseguir la igualtat.

La Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea estableix el principi d'igualtat de sexes en tots els àmbits i inclou diverses disposicions amb l'objectiu de fomentar la igualtat entre dones i homes.

L'elaboració de diverses Directives Europees sobre igualtat ha suposat la transposició d'aquestes a les legislacions estatals, si bé no té caràcter vinculant, sí que compromet als estats membres a aconseguir els objectius delimitats deixant marge de llibertat per a les accions per a aconseguir-los.



La Directiva actual en vigència és la 2006/54/CE del Parlament Europeu, del 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en ocupació i ocupació (refundició).

Així mateix, la Unió Europea disposa de Planes d'Acció i Estratègies on s'evidencia la línia d'actuació referent a polítiques públiques d'igualtat.

En el Pla de Treball per a la igualtat entre les dones i els homes (2006-2010) es defineixen sis àrees prioritàries:

- Aconseguir la mateixa independència econòmica per a les dones i els homes
- Conciliació de la vida privada i professional
- Mateixa representació en la presa de decisions
- Eradicació de totes les formes de violència de gènere
- Eliminació dels estereotips sexistes
- Promoció de la igualtat en tercers països

A més en aquest Pla es preveu la creació de el Institut Europeu de la Igualtat de Gènere que s'encarregarà de realitzar el seguiment de les accions que proposa aquest Pla de treball.

La més recent estratègia, establida el 21 de setembre de 2010, és l'Estratègia d'Igualtat entre dones i homes 2010-2015, en la qual s'inclouen cinc àrees d'acció prioritària:

- Independència econòmica igualitària
- Igualtat salarial
- Igualtat en la presa de decisions
- Dignitat, integritat i acabar amb la violència de gènere
- Igualtat de gènere en l'acció exterior



Així mateix planteja temes horitzontals relacionats amb els rols de gènere, legislació, govern i instruments per a la igualtat de gènere, temes que s'han de tractar des de la transversalitat.

A NIVELL ESTATAL

L'article 14 de la Constitució Espanyola reconeix la igualtat legal de tota la ciutadania i prohibeix la discriminació per raó de sexe.

I l'article 9.2. diu que "correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat dels individus i grups 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".

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, és el desenvolupament normatiu del principi d'igualtat reconegut per la Constitució, en la seua Exposició de motius arreplega la idea que la igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal i considera la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental de la llei, la qual cosa ha suposat que després de la seua entrada en vigor es modificaren diverses lleis per a adaptar-se a aquests principis.

En el seu article 14, arreplega els criteris generals d'actuació dels poders públics, i la col·laboració i coordinació entre les diferents administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

Així mateix en el seu article 21, apartat 2, literalment diu: "Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seues competències i col·laboraran, a aquest efecte, amb la resta d'Administracions públiques."

Aquests arguments donen suport i justifiquen amb escreix les polítiques d'igualtat en el nostre Estat i les responsabilitats municipals sobre aquest tema.

Però a més, les directrius supraestatals s'han anat plasmant en la nostra legislació estatal i en les actuacions d'igualtat d'oportunitats, i com marca la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, es van arreplegar en el Pla Estratègic d'igualtat d'oportunitats 2008-2011, i en el vigent Pla Estratègic d'igualtat d'oportunitats 2014-2016 que té els següents OBJECTIUS:

1. Millora de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés, permanència i condicions de treball en el mercat laboral i en l'actitud emprenedora.
2. Donar suport a la conciliació i coresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral.



3. Eradicar la violència que pateixen les dones pel fet de ser-ho.
4. Millorar la participació de les dones en els àmbits polític, econòmic i social.
5. Impulsar la igualtat entre dones i homes a través del sistema educatiu.
6. Integrar plenament el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en totes les polítiques i accions del Govern.

Aquest Pla estratègic conté els següents Eixos d'actuació:

Eix 1: Igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral i lluita contra la discriminació salarial.

Eix 2: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i coresponsabilitat en l'assumpció de responsabilitats familiars.

Eix 3: Eradicació de la violència contra la dona.

Eix 4: Participació de les dones en els àmbits polític, econòmic i social.

Eix 5: Educació.

Eix 6: Desenvolupament d'accions en el marc de les polítiques sectorials. Incloure la perspectiva de gènere en: salut, activitat física i esport, mitjans de comunicació, societat de la informació, cultura i producció artística, política exterior, i àmbit rural i pesquer.

Eix 7: Instruments per a integrar el principi d'igualtat en les diferents polítiques i accions del Govern.

A NIVELL AUTONÒMIC

L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana arreplega la promoció de la dona entre les seues competències.

La reforma de l'Estatut d'Autonomia, mitjançant la Llei Orgànica 1/2006 de la Generalitat Valenciana, amplia aquestes competències, comproment-se a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en totes les esferes (social, política, econòmica, etc.) a més de garantir la conciliació de la vida familiar i laboral i la protecció de les víctimes de violència de gènere.



La Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana per a la igualtat entre dones i homes, té com a finalitat “establir una sèrie de mesures dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la consecució de l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones, sobre la base de la igualtat de dones i homes”. A més assenyala com a principis rectors de l'acció administrativa: l'adopció de mesures apropiades per a modificar estereotips de gènere i l'adopció d'una estratègia dual formada per mesures temporals d'acció positiva i transversalitat de gènere.

A nivell autonòmic el IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2011-2014 té els següents principis rectors:

- Transversalitat
- Igualtat i no-discriminació
- Formació
- Participació i cooperació institucional

I les Àrees d'Actuació que articulen el seu contingut són les següents:

1. Transversalitat de gènere en les polítiques públiques.
2. Dona i presa de decisions.
3. Imatge, mitjans de comunicació i TIC.
4. Educació, cultura i esport.
5. Ocupació, formació i economia social.
6. Salut.
7. Atenció a la diversitat i inclusió social.
8. Participació i cooperació.

A més, considera que la importància de les àrees d'actuació quant a violència de gènere i conciliació de la vida personal, familiar i laboral, ha donat lloc al fet que s'implanten plans específics en aquestes matèries:



- III Pla de mesures del Govern Valencià per a combatre la violència que s'exerceix contra les dones 2010-2013
- I Pla Concilia 2011-2014

A nivell autonòmic també s'ha elaborat el manifest de Municipis Iguals en Oportunitats acreditatiu del compromís entre l'administració autonòmica i local amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

A NIVELL MUNICIPAL

En la legislació local, també trobem suport jurídic a les polítiques d'igualtat. La Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, en el seu Article 25 s'atribueix a competència municipal "promoure tota classe d'activitats i prestar tota classe de serveis públics que contribuïsquen a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal" i en l'Article 28, diu: "Els Municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies d'altres Administracions Públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient".

La Llei 57/2003 de mesures per a la modernització del Govern Local reforça també la implantació de polítiques d'igualtat des dels governs locals.

D'altra banda, la Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local del Consell de Municipis i regions d'Europa i el Manifest "Municipis iguals en oportunitats" consoliden les bases per a les polítiques públiques d'igualtat a nivell de l'administració local, en concret per a fomentar l'elaboració de Plans Municipals d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

En concret, la Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local, manifesta que 'Les entitats locals i regionals, que són les esferes més pròximes a la població, representen els nivells d'intervenció més adequats per a combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats i per a promoure una societat veritablement igualitària.' I que 'Per a aconseguir una societat basada en la igualtat, és de cabdal importància que els governs locals i regionals integren plenament la dimensió de gènere en les seues polítiques, en la seua organització i en les seues pràctiques'.

Els principis rectors d'aquesta Carta són:

1. La igualtat de les dones i els homes constitueix un dret fonamental.
2. A fi d'assegurar la igualtat de les dones i els homes, s'han de tenir en compte les múltiples discriminacions i els obstacles.



3. La participació equilibrada de les dones i els homes en la presa de decisions és un requisit previ de la societat democràtica.
4. L'eliminació dels estereotips sobre el gènere és indispensable per a la consecució de la igualtat de les dones i els homes.
5. Integar la dimensió del gènere en totes les activitats de les entitats locals i regionals, és necessari perquè avança la igualtat de dones i homes.
6. Els Plans i Programes d'Acció en matèria d'igualtat, amb pressupost propi, són les eines indispensables per a fer avançar la igualtat entre dones i homes.

MANIFEST MUNICIPIS IGUALS EN OPORTUNITATS

“La Generalitat i els alcaldes i alcaldesses dels municipis de la Comunitat Valenciana, manifesten el seu compromís a desenvolupar les següents polítiques municipals, que facen realitat la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, compromentent-se a:

- Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques locals.
- Transmetre valors i actituds igualitàries dirigides a conscienciar a la ciutadania en la Igualtat d'Oportunitats.
- Impulsar i planificar polítiques igualitàries que afavorisquen la integració sociolaboral de les dones.
- Advocar per la implantació d'iniciatives que faciliten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Promocionar l'actitud emprenedora femenina.
- Promoure polítiques educatives i culturals en clau d'igualtat.
- Aconseguir la participació de la dona en la presa de decisions sobre assumptes que interessin a tota la ciutadania.
- Impulsar polítiques que tinguen en compte a les dones amb major risc de vulnerabilitat social.
- Promocionar el tractament de la imatge no discriminatòria de la dona en els mitjans de comunicació.
- Lluitar per a eradicar el maltractament contra les dones, fent propi el principi de 'Tolerància Zero' davant la violència de gènere.
- Defensar la igualtat a través de la cooperació, col·laborant amb les associacions locals.
- Potenciar el teixit associatiu femení per a augmentar la participació de les dones en tots els àmbits de la vida.”



5. PRINCIPIS FONAMENTALS DEL PLA

Els principis fonamentals que han d'emparar-nos són els drets humans, que són una bona base sobre la qual assentar una política d'igualtat. La normativa anteriorment explicada és la que guiarà aquest projecte, i podem vincular la normativa europea al context municipal i servir-nos de la legislació estatal i autonòmica en aquesta matèria.

El Pla té en compte els principis de la Convenció de les Nacions Unides per a l'Eliminació de la Discriminació cap a les dones (CEDAW), els principis de Beijing i les directrius marcades pels diferents Planes d'Acció de la Unió Europea en Igualtat d'oportunitats.

Els principis inspiradors d'aquest Pla són no-discriminació i igualtat. L'actuació dels poders públics ha de plantejar-se des d'aquesta doble perspectiva:

- No-discriminació. Encara que l'actuació dels poders públics en matèria d'igualtat ha perseguit tradicionalment principis de justícia social, les situacions de discriminació per raó de sexe són una realitat quotidiana. En conseqüència, és necessari realitzar accions reparadores que milloren la posició social de les dones.

- Igualtat. La igualtat ha de ser considerada com un valor en si mateix. Les dones constitueixen, almenys, el 50% de la població. No es tracta, per tant, d'un col·lectiu. Cap societat pot permetre's el luxe de prescindir de la meitat del seu potencial intel·lectual i humà. Des d'aquesta perspectiva, l'aspecte important no és només reparar situacions de discriminació, sinó recuperar el valor de la incorporació de les dones en paritat per al creixement econòmic i la modernització social.

També es tindran en compte en tot moment les lleis d'igualtat d'oportunitats, tant l'autonòmica Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, com l'estatal Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Com a principi fonamental en aquest Pla s'adoptarà una estratègia dual, mitjançant l'adopció de mesures d'acció positiva i també d'un enfocament transversal de gènere, atenent així a les recomanacions de les Directives europees i de la legislació estatal.

Per enfocament transversal s'entén la necessitat d'incorporar la perspectiva d'igualtat en totes les polítiques, programes i accions. Una política d'igualtat no pot quedar en una labor assistencial des de la consideració de les dones com a víctimes de discriminació. Hem de treballar des de l'apoderament, perquè les dones puguin desenvolupar plenament les seues capacitats.



D'una banda, un Pla d'igualtat ha de tenir un valor pràctic, estratègic, que conjumine totes les àrees de l'actuació municipal, i ha d'unir totes les iniciatives i accions que es duen a terme en la població, tant les impulsades per l'administració local com les impulsades pel teixit associatiu.

D'altra banda, les accions positives són una eina legal, avalada per la legislació anteriorment vista, i que el Consell d'Europa defineix com a "estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà d'accions que corregisquen les discriminacions que són el resultat de profunds sistemes socials".

Una política d'igualtat pretén eliminar tota forma de discriminació basada en el sexe, directa o indirectament, i pretén fomentar la participació de les dones i homes en tots els àmbits i en igualtat de condicions; i la seua efectivitat augmenta com més s'impliquen als governs i tot tipus d'organitzacions.

És una actuació política que pretén millorar la qualitat de vida de la ciutadania i incideix en l'eradicació de valors i actituds discriminadores mentre fomenta tot allò a ajude a aconseguir l'equilibri en la participació.

I tot açò és una mica més que una declaració d'intencions, ja que es presenten mesures coherents i que poden ser aplicades, i avaluades i revisades.



6.- OBJECTIU FINAL I OBJECTIUS GENERALS

OBJECTIU FINAL: Introduir de manera transversal la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en la política municipal, implicant a tota la ciutadania, detectant les desigualtats i adoptant les mesures necessàries per a eradicar-la i aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

OBJECTIUS GENERALS:

- 1.- Convertir l'Administració Local en garant del dret a la igualtat entre dones i homes.
- 2.- Sensibilitzar a la població en igualtat d'oportunitats.
- 3.- Promoure a través de l'educació, en la família i en l'escola, un canvi d'actituds, valors i estereotips per a facilitar el desenvolupament integral de les persones
- 4.- Adoptar mesures que impulsen la integració laboral de les dones i una cultura laboral més igualitària.
- 5.- Promoure la participació de les dones en activitats esportives i d'oci. Fomentar en la joventut la igualtat entre dones i homes.
- 6.- Promoure la participació activa de les dones en la cultura i en els mitjans de comunicació locals. Afavorir el seu accés a les noves tecnologies de la comunicació.
- 7.- Introduir l'enfocament de gènere en la salut i promoure hàbits de vida més saludables en tota la ciutadania.
- 8.- Afavorir la conciliació de la vida familiar, laboral i personal de dones i homes, promocionant la coresponsabilitat familiar i potenciant els serveis de suport a persones dependents.
- 9.- Incorporar la perspectiva de gènere al medi ambient i a l'urbanisme.
- 10.- Impulsar la participació de les dones en la vida pública del municipi, fomentant l'associacionisme i la participació en els òrgans de decisió de les associacions que hi ha en el municipi.
- 11.- Adoptar mesures per a sensibilitzar i prevenir la violència de gènere, i també millorar l'atenció a les víctimes.

7.- ÀREES D'ACTUACIÓ

ÀREA 1.

INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

OBJECTIU GENERAL: Convertir l'Administració Local en garant del dret a la igualtat entre dones i homes.

DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE PARTIDA: En l'estructura organitzativa de l'Ajuntament de Bocairent, no existia un àrea específica d'igualtat i amb el I Pla es va crear la Regidoria d'Igualtat. En un primer moment, aquesta Regidoria va ser assumida per la mateixa persona que gestionava la de Cultura i Medi ambient. Les activitats de promoció de la dona van continuar incloses en els serveis socials generals. Des de fa dos anys, la Regidoria d'Igualtat ha tornat a unir-se amb la de Benestar Social, amb el qual cosa ha perdut visibilitat i la transversalitat de les polítiques municipals d'igualtat d'oportunitats ha quedat diluïda.

Es va revisar el llenguatge que utilitzaven els impresos oficials de l'administració local, esmenant-se les deficiències detectades, i si bé han augmentat les estadístiques oficials que desagreguen les dades per sexe, encara alguns departaments no tenen present aquesta variable.

Respecte a la formació en matèria d'igualtat per al personal de l'administració local, tenim constància que alguna persona de manera individual s'ha format sobre aquest tema, però no s'ha realitzat cap acció formativa concreta en el nostre municipi.

La Comissió d'Igualtat va tenir una convocatòria, amb escassa assistència, però des de totes les regidories s'han fet esforços per a implementar les accions que es descriuen en el Pla.

No s'ha introduït la valoració de el Impacte de Gènere, ni en els projectes municipals ni en els pressupostos.

L'elaboració del Pla d'Igualtat per al personal de l'Administració Local és una de les accions sobre les quals s'ha realitzat algun contacte previ i ha quedat pendent per a aquest II Pla.

Respectes a la paritat en els organismes que depenen de l'Administració Local, és un aspecte que no es pot controlar des de l'Ajuntament, ja que cada entitat participant designa a les persones que la representen en aquests organismes.

**AVALUACIÓ DEL I PLA MUNICIPAL:**

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS | EXECUTAT |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------|
| 1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els departaments municipals. | 1.1.1. Revisar el llenguatge de las comunicacions oficials per a garantir que no siga sexista. | Totes les regidories | SÍ |
| | 1.1.2. Revisar que les activitats que promociione o en les quals participe el Govern Local no tinguem un enfocament sexista. | Totes les regidories | SÍ |
| | 1.1.3. Proporcionar formació específica als treballadors y tècnics municipals sobre igualtat d'oportunitats i enfocament transversal de gènere. | Totes les regidories | NO |
| | 1.1.4. Millorar la recollida de dades estadístiques segregant-les per sexe. | Totes les regidories | EN PART |
| 1.2. Aplicar el principi de transversalitat a la política local. | 1.2.1. Crear l'Àrea d'Igualtat, adscrita a l'Alcaldia com a encarregada de coordinar las polítiques locals d'igualtat. | Alcaldia | EN PART |
| | 1.2.2. Crear la Comissió d'Igualtat, con representació de totes les Regidories i serveis municipals, per tractar l'aplicació de la perspectiva de gènere a les polítiques locals. | Alcaldia | NO |
| | 1.2.3. Introduir l'elaboració prèvia d'informes d'impacte de gènere als projectes municipals, amb la finalitat de no introduir involuntàriament noves discriminacions per raó de sexe. | Totes les regidories | NO |
| 1.3. Convertir l'administració local en un exemple de la igualtat d'oportunitats. | 1.3.1. Elaborar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Administració Local. | Alcaldia | NO |
| | 1.3.2. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els organismes que depenen de l'administració local: Consell Municipal de Joventut, Consell Municipal de Cultura, Consell Municipal Escolar, etc. | Totes les regidories | EN PART |



II PLAN: es mantenen tant objectius específics com accions, per a procurar el manteniment dels objectius aconseguits.

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els departaments municipals. | <p>1.1.1. Tenir cura que el llenguatge de les comunicacions oficials no siga sexista.</p> <p>1.1.2. Cuidar que les activitats que promoció o en les quals participe el Govern Local no tinguen un enfocament sexista.</p> <p>1.1.3. Proporcionar formació específica als empleats i tècnics municipals sobre igualtat d'oportunitats i enfocament transversal de gènere.</p> <p>1.1.4. Millorar la recollida de dades estadístiques amb segregació de les dades per sexe en totes les àrees.</p> | <p>Totes les regidories</p> <p>Totes les regidories</p> <p>Totes les regidories</p> <p>Totes les regidories</p> |
| 1.2. Aplicar el principi de transversalitat a la política local. | <p>1.2.1. Mantenir la Regidoria d'Igualtat, dotant-la de visibilitat.</p> <p>1.2.3. Crear la Comissió d'Igualtat, amb representació de totes les Regidories i serveis municipals, per abordar l'aplicació de la perspectiva de gènere a les polítiques locals.</p> <p>1.2.4. Introduir l'elaboració prèvia d'informes d'impacte de gènere als projectes municipals, amb la finalitat de no introduir involuntàriament noves discriminacions per raó de sexe.</p> | <p>Alcaldia</p> <p>Alcaldia</p> <p>Totes las regidories</p> |
| 1.3. Convertir a l'administració local en un exemple de la igualtat d'oportunitats. | <p>1.3.1. Elaborar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Administració Local, contemplant les següents matèries: accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, distribució del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, de tota la plantilla municipal.</p> <p>1.3.2. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els organismes que depenen de l'administració local: Consell Municipal de Joventut, Consell Municipal de Cultura, Consell Municipal Escolar, etc.</p> | <p>Alcaldia i Regidoria de Personal</p> <p>Representants sindicals dels treballadors/es</p> <p>Comissió paritària i Taula de negociació</p> <p>Totes las regidories</p> |

**ÀREA 2.****SENSIBILITZACIÓ**

OBJECTIU GENERAL: Sensibilitzar a la població en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE PARTIDA: No s'ha realitzat per a aquesta part cap enquesta o sistema de recollida de dades per a esbrinar quin és el grau de sensibilització de la població de Bocairent respecte a la igualtat entre sexes; però en el nostre funcionament social i quotidià, podem observar que homes i dones segueixen les pautes marcades pels rols tradicionals de gènere, de manera que són les dones les encarregades de la vida privada i els homes de la vida pública.

Després d'analitzar la llista de carrers municipal, ens trobem amb una absència de noms de dones en els nostres carrers, i els pocs que hi ha, fan referència a religioses o a noms femenins que designen paratges naturals.

Amb el I Pla Municipal d'Igualtat, el nombre d'activitats de sensibilització ha augmentat de manera notable.

AVALUACIÓ DEL I PLA MUNICIPAL

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS | EXECUTAT |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------|
| 2.1. Sensibilitzar la població en general en matèria d'igualtat d'oportunitats. | 2.1.1. Participar en les campanyes que es duen a terme des del Centre Infodona d'Ontinyent. 2.1.2. Proposar noms de dones per a alguns carrers del municipi. 2.1.3. Recuperar l'aportació de les dones a la Història Local, en els seus diferents aspectes. 2.1.4. Realitzar campanyes de sensibilització sobre la commemoració del 8 de març i del 25 de novembre, amb implicació dels centres escolars. 2.1.5. Introduir en la pàgina web de l'Ajuntament un apartat amb recursos i enllaços en matèria d'igualtat d'oportunitats i conciliació familiar i laboral. | Totes les regidories | Sí NO Sí Sí EN PART |

**II PLA**

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 2.1. Sensibilitzar la població en general en matèria d'igualtat d'oportunitats. | <p>2.1.1. Participar en les campanyes que es duen a terme des del Centre Infodona d'Ontinyent.</p> <p>2.1.2. Proposar noms de dones per a alguns carrers del municipi.</p> <p>2.1.3. Recuperar l'aportació de les dones a la Història Local, en els seus diferents aspectes.</p> <p>2.1.4. Realitzar campanyes de sensibilització sobre la commemoració del 8 de març i del 25 de novembre, amb la implicació també als centres escolars.</p> <p>2.1.5. Actualitzar en la web municipal els continguts de l'àrea d'Igualtat.</p> | Totes les regidories |



ÀREA 3.

EDUCACIÓ: IGUALTAT EN LA FAMÍLIA I EN L'ESCOLA

OBJECTIU GENERAL: Promoure mitjançant l'educació, tant en l'escola com en la família, un canvi de valors, actituds i estereotips, amb la finalitat d'afavorir un desenvolupament integral de les persones.

DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE PARTIDA: En aquesta àrea el diagnòstic es va realitzar a partir de l'anàlisi qualitativa dels dibuixos realitzats per l'alumnat de primària per al concurs de dibuix del Dia Internacional de la Dona de 2010. En aquesta anàlisi ens trobem que, malgrat que la coeducació s'aplica de manera transversal en l'escola, persisteixen actituds i estereotips sexistes, per la qual cosa és necessari que aquestes actituds es modifiquen també en les famílies, a més de realitzar activitats coeducatives visibles, més enllà de la transversalitat amb què es practica la coeducació en l'escola.

En el diagnòstic, també es va consultar les persones que treballen en educació, sobre la seua formació i interès en coeducació, i ens vam trobar amb que molt pocs professionals de l'educació tenen formació específica en coeducació i que hi ha un grup important interessat a formar-se sobre aquest tema.

D'altra banda en el diagnòstic es van trobar diferències significatives respecte a l'elecció d'estudis entre xiques i xics, fet que confirma la tendència de les xiques cap a estudis de les àrees d'humanitats i dels xics cap a estudis de tipus tècnic, la qual cosa indica que el biaix de gènere a l'hora de l'elecció dels estudis perviu malgrat la coeducació.



II PLA

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.1. Col·laborar amb els centres escolars del municipi per a realitzar activitats coeducatives tant en la població escolaritzada com amb les seues famílies. | 3.1.1. Col·laborar amb les persones que treballen en l'àmbit educatiu per a realitzar activitats coeducatives adaptant els materials a tots els nivells educatius. 3.1.2. Realitzar xarrades a les famílies sobre la importància de la coeducació. 3.1.3. Realitzar un sondeig en la població escolaritzada de primària i secundària per a conèixer la persistència d'estereotips i actituds sexistes. | - Regidoria d'Educació - Centres escolars: Escoleta infantil, CEIP Lluís Vives, IES Bocairent i Escola d'Adults - AMPAS - Regidoria de Joventut - Regidoria de Serveis Socials |
| 3.2. Crear un grup de professionals de l'educació sensibilitzats en temes coeducatius. | 3.2.1. Realitzar una Jornada sobre coeducació convidant a professionals experts en aquest camp. | - Regidoria d'Educació - CEFIRE - Centres escolars i educatius - AMPAS |
| 3.3. Sensibilitzar la comunitat educativa sobre la importància de la coeducació i la seua aplicació en l'aula. | 3.3.1. Implicar els centres educatius perquè participen de manera activa en les activitats de sensibilització al voltant dels dies 8 de març i 25 de novembre | - Regidoria d'Educació - Regidoria de Serveis Socials - Centres educatius - AMPAS |

**ÀREA 4.****FORMACIÓ, OCUPACIÓ I ECONOMIA**

OBJECTIU GENERAL: Adoptar mesures que afavorisquen la integració laboral de les dones i fomentar una cultura laboral més igualitària. “La igualtat entre dones i homes és un prerrequisit per a aconseguir els objectius de creixement, ocupació i cohesió social de la Unió Europea. La creixent participació de les dones en el mercat laboral no solament és una garantia d'independència econòmica, sinó també una contribució important al desenvolupament econòmic i a la sostenibilitat dels sistemes de protecció social. ” (M^a Luisa Moltó)

DIAGNÒSTIC DE PARTIDA: En l'Enquesta de Població Activa, publicada per el Institut Nacional d'Estadística (INE), les diferències entre dones i homes respecte a taxes d'activitat, atur i ocupació són:

| | EPA 4t trimestre 2011 | | EPA 4t trimestre 2014 | |
|------------------|-----------------------|---------|-----------------------|---------|
| | Homes | Dones | Homes | Dones |
| Taxa d'activitat | 81'55 % | 67'28 % | 81,02 % | 70,16 % |
| Taxa d'atur | 20'07 % | 20'92 % | 22,91 % | 24,86 % |
| Taxa d'ocupació | 65'18 % | 53'20 % | 62,45 % | 52,71 % |

Altrament, segons les dades estadístiques del SERVEF:

| | Gener 2011 | | Desembre 2014 | | Diferència | Desembre 2015 | | Diferència |
|-------|------------|--------|---------------|--------|------------|---------------|--------|------------|
| Homes | 198 | 44'5 % | 186 | 41'33% | - 12 | 127 | 35'47% | - 59 |
| Dones | 246 | 55'4% | 264 | 58'66% | +18 | 231 | 64'52% | - 33 |
| Total | 444 | | 450 | | +6 | 358 | | - 92 |

**II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES 2016-2019**

La majoria d'aquestes persones provenen del sector industrial i de serveis i la distribució per rang d'edat és la següent. La forma en què el SERVEF organitza les dades ha canviat, s'han reduït els grups d'edat i en 2015 també desagreguen les dades per sexe i edat.

| | Franja d'edat | < 20 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | >59 |
|---------------|-----------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| Gener 2011 | Nombre de persones aturades | 8 | 26 | 43 | 59 | 53 | 32 | 56 | 70 | 60 | 37 |
| Desembre 2015 | Nombre de persones aturades | <25 | | 25-44 | | | | >44 | | | |
| | | 30 | | 157 | | | | 263 | | | |
| | | H | M | H | | M | | H | | M | |
| | | 8 | 4 | 31 | | 69 | | 88 | | 158 | |

Comentari:

Si tenim en compte que la taxa d'activitat en les dones és inferior respecte als homes i que a més hi ha més dones parades que aturats, resulta que les dones presenten dificultats majors a l'hora d'incorporar-se al mercat laboral, sent a més les que tenen ocupacions més precàries i amb jornades més reduïdes a causa de la dificultat de conciliar vida laboral i familiar.

En el rang d'edat de <25 anys, hi ha una gran diferència entre atur femení i masculí, la qual cosa pot donar-se al fet que les dones romanen més temps en el sistema educatiu, i s'incorporen al món laboral amb millor formació que els homes.



Si analitzem les peticions d'ocupació per nivell formatiu, podem observar el següent:

| Nivell d'estudis | Nombre peticions d'ocupació (desembre 2015) |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Primaris incomplets | 3 |
| Primaris complets | 8 |
| Primera etapa de l'ESO sense Graduat escolar o equivalent | 189 |
| Primera etapa de l'ESO amb Graduat escolar o equivalent | 71 |
| Batxillerat | 11 |
| Grau Mitjà d'FP Específica | 24 |
| Grau Superior d'FP Específica | 19 |
| Ensenyaments universitaris de 1r cicle (Diplomatura) | 8 |
| Llicenciatures universitàries | 17 |
| Grau Universitari | 2 |
| Màster Universitari Oficial | 1 |

La distribució de la desocupació està relacionada amb la falta de formació, atès que es concentra la major part de les persones demandants d'ocupació en el grup que no té el Graduat Escolar o equivalent, la meitat de les persones demandants d'ocupació, i en el qual només té aquest títol, i disminueix a mesura que s'incrementa el nivell formatiu.



II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES 2016-2019

La major part de les demandes d'ocupació es concentren en els sectors indústria i serveis, en els grups d'ocupació que menor qualificació requereixen i sobretot en persones de més de 44 anys, sent major el nombre de dones aturades que el d'homes. Respecte a les contractacions, hem tingut en compte les dades del SERVEF de desembre de 2014 i desembre de 2015.

| | Desembre 2014 | | | | | | | | | Desembre 2015 | | | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-----|---|------|-------|-----|---|----|---------------|-------|-----|---|------|-------|-----|----|----|----|--|
| Nombre total de contractes | 89 | | | | | | | | | 109 | | | | | | | | | | |
| Per gènere i grup d'edat | Home | | | | Dona | | | | | Home | | | | Dona | | | | | | |
| | <25 | 25-44 | >44 | | <25 | 25-44 | >44 | | | <25 | 25-44 | >44 | | <25 | 25-44 | >44 | | | | |
| | 8 | 18 | 20 | | 8 | 23 | 12 | | | 3 | 27 | 26 | | 13 | 29 | 11 | | | | |
| Per sector d'activitat | A | | | C | | I | | | S | | | A | | | C | | I | | S | |
| | 0 | | | 3 | | 31 | | | 55 | | | 0 | | | 5 | | 37 | | 67 | |
| Per tipus de contracte | Indefinits | | | | | | | | | Temporals | | | | | | | | | | |
| | 8 | | | | | | | | | 81 | | | | | | | | | | |
| Per grup d'ocupació* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | |
| | 0 | 5 | 14 | 4 | 25 | 1 | 6 | 7 | 27 | 2 | 6 | 11 | 2 | 26 | 0 | 16 | 9 | 37 | | |
| *Llegenda | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Directors i gerents | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Tècnics i professionals | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Tècnics, professionals de suport | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Empleats comptables, administratius | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Treballadors qualificats en sector agrícola, ramader, forestal i pesquer | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. Artesans i treballadors qualificats d'indústries manufactureres i construcció | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. Operadors d'instal·lacions i maquinària, muntadors | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. Ocupacions elementals | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



El major nombre de contractacions es produeix en els sectors indústria i serveis, que també són els que compten amb major nombre de demandants. La majoria de les contractacions són temporals i en categories baixes.

En general podem dir que, encara que a simple vista sembla que l'atur ha estat estable en aquests 4 anys a Bocairent, no és del tot cert, ja que s'ha produït un descens important de la població en la franja 30- 34 anys, que no s'ha traduït en un descens de la desocupació.

AVALUACIÓ I PLA

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS | EXECUTAT |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|----------|
| 4.1. Afavorir la incorporació de les dones al mercat laboral en igualtat d'oportunitats. | 4.1.1. Procurar una presència equilibrada de dones i homes en els cursos de formació i activitats destinades a millorar la ocupabilitat de les persones parades, amb la finalitat de no introduir noves discriminacions. | AODL | EN PART |
| 4.2. Fomentar una cultura laboral més igualitària. | 4.2.1. Informar a les empreses del municipi sobre com aplicar el principi d'igualtat d'oportunitats en l'empresa i de l'existència del distintiu que atorga la Direcció general de la Dona a les empreses que apliquen aquest tipus de polítiques. 4.2.2. Informar i assessorar a les empreses per a fomentar la implantació de Plans d'Igualtat d'Oportunitats en les empreses. | AODL Centre Infodona d'Ontinyent | NO |
| 4.3. Informar a les persones de l'àmbit laboral, dels seus drets i obligacions legals en matèria de treball i conciliació de la vida laboral i familiar. | 4.3.1. Col·locar en la web de l'Ajuntament, en l'apartat de la AODL una taula amb els drets i obligacions reconeguts per la legislació. | AODL Centre Infodona d'Ontinyent | NO |



II PLA

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 4.1. Afavorir la incorporació de les dones al mercat laboral en igualtat d'oportunitats. | 4.1.1. Procurar una presència equilibrada de dones i homes en els cursos de formació i activitats adreçades a millorar l'ocupabilitat de les persones aturades, amb la finalitat de no introduir noves discriminacions. | AODL |
| 4.2. Fomentar una cultura laboral més igualitària. | 4.2.1. Informar a les empreses del municipi sobre com aplicar el principi d'igualtat d'oportunitats en l'empresa i de l'existència del distintiu que atorga la Direcció general de la Dona a les empreses que apliquen aquest tipus de polítiques. 4.2.2. Informar i assessorar a les empreses per a fomentar la implantació de Planes d'Igualtat d'Oportunitats en les empreses. | AODL Centre Infodona d'Ontinyent |
| 4.3. Informar a les persones de l'àmbit laboral, dels seus drets i obligacions legals en matèria de treball i conciliació de la vida laboral i familiar. | 4.3.1. Col·locar en la web de l'Ajuntament, en l'apartat de l'AODL una taula amb els drets i obligacions reconeguts per la legislació. | AODL Centre Infodona d'Ontinyent |

ÀREA 5.

JOVENTUT, OCI I ESPORT

OBJECTIU GENERAL: Promoure la participació de les dones en les activitats esportives i d'oci en el municipi. Fomentar en la joventut actituds igualitàries respecte al gènere i eliminar els estereotips sexistes en la joventut.

DIAGNÒSTIC DE PARTIDA: Després d'analitzar les dades estadístiques que hem arreplegat, arribem a la conclusió que respecte a l'associació en entitats esportives la presència dels homes és del 84.15% enfront del 15,85% de dones. Entre les diferents entitats, destacaríem que hi ha més presència de dones en: GRUP DE MUNTANYA, CENTRE EXCURSIONISTA i CLUB DE TENNIS, encara que en cap d'ells hi ha més dones que homes. En la resta d'entitats que han facilitat les dades, la representació de les dones és menor de quinze sòcies. Quant a membres de les juntes directives, destacaríem que les dones tenen una presència escassa, 13.10%, enfront dels homes, 86,90%, i mereix especial atenció el cas del MOTO CLUB NICO GASS que té una dona en la junta directiva i a més ostenta el càrrec de Presidenta. Com a excepció, el cas del C. B. PATRONAT BOCAIRENT on hi ha més dones que homes, el 68.60% enfront del 31.40%. Destacar que el Bàsquet, per tradició a Bocairent, ha sigut un esport femení en la seua majoria, encara que hi ha algun equip masculí. El futbol ha sigut l'esport tradicionalment masculí, però des de fa uns anys s'ha creat un equip femení que competeix amb bons resultats, malgrat que la seua trajectòria no ha sigut fàcil.

Respecte a la participació de les dones en competicions esportives, aquesta és escassa si comparem amb la participació dels homes. Anualment es concedeix un reconeixement al millor esportista local, esment que sol recaure en un home davant l'absència d'una categoria específica femenina.

Respecte a les dades de joventut, per les dades arreplegades en el Centre d'informació juvenil, són una majoria de dones les que sol·liciten informació o estan interessades en ofertes d'ocupació, voluntariat i habitatge. Si parlem de tramitació de carnets (Carnet Jove) o activitats vinculades amb l'oci amb prou faenes es veuen diferències entre homes i dones.



AVALUACIÓ I PLA

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS | EXECUTAT |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 5.1. Fomentar la participació de la dona en activitats esportives. | 5.1.1. Revisar que en totes les competicions esportives que es realitzen en el municipi, existisca una categoria femenina. 5.1.2. Reconèixer la participació femenina en tots els àmbits de l'esport, atorgant també el reconeixement a la millor esportista local femenina. 5.1.3. Desagregar les dades de participació en activitats esportives per sexes. | - Regidoria d'Esports - Associacions esportives | EN PART |
| 5.2. Fomentar hàbits d'oci igualitaris en la població juvenil. | 5.2.1. Realitzar tallers amb temàtica de gènere per a la població juvenil. 5.2.2. Realitzar concursos de fotografia i cartells amb temàtica de gènere. 5.2.3. Col·laborar amb centres escolars en la realització d'activitats de sensibilització respecte a la igualtat d'oportunitats. 5.2.4. Procurar una presència equilibrada de dones i homes en la representació del Consell Municipal de Joventut. | - Regidoria de Joventut - Centre d'Informació Juvenil - Centres escolars | SÍ |
| 5.3. Previndre la violència de gènere en parelles joves. | 5.3.1. Realitzar tallers d'educació emocional i relacions de parella igualitàries 5.3.2. Realitzar activitats preventives sobre la violència de gènere. | - Regidoria de Joventut - Centre d'Informació Juvenil - SEAFI | SÍ |

Podem dir que la participació femenina en l'esport ha augmentat, però les diferències de sexe romanen. Excepte en el bàsquet, la majoria de participants en competicions esportives són homes.

Respecte a les activitats esportives destinades a la població escolar i menors, segons les dades de la Memòria de la Regidoria d'Esports del 2013/14, en els cursos de natació, en el nivell més baix, són més xiquetes que xiquets, però en iniciació i perfeccionament són més xiquets que xiquetes.

En el grup de natació de persones adultes són més dones que homes, però en el d'entrenament s'inverteixen els termes. I en el d'aquaeròbic són majoritàriament dones.

Caldria plantejar-se alguna mesura per a fomentar l'esport femení, ja que la participació de les dones és baixa, encara que s'ha observat un lleuger increment respecte a l'avaluació realitzada en el I Pla.

JOVENTUT

Respecte a les activitats per a prevenir la violència de gènere en parelles joves, destacar que és una de les mesures que ha tingut una aplicació més constant. En el curs 2011/12 es van iniciar els tallers en el IES de Bocairent, i es continuen desenvolupant tots els cursos escolars, alhora que la demanda d'accions puntuals sobre aquest tema per part del professorat que té tutoria ha augmentat. S'ha reprès el Consell Municipal de la Joventut, on la representació de les associacions és equilibrada.

La participació al llarg d'aquests anys ha sigut la següent

| | XIQUES | XICS | TOTAL | GRUPS |
|--------------|--------|------|-------|-------|
| CURS 2011-12 | 67 | 63 | 130 | 7 |
| CURS 2012-13 | 15 | 20 | 35 | 2 |
| CURS 2013-14 | 15 | 18 | 33 | 2 |
| CURS 2014-15 | 79 | 85 | 164 | 6 |
| | 176 | 186 | 362 | |



II PLA

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.1. Fomentar la participació de la dona en activitats esportives. | 5.1.1. Revisar que en totes les competicions esportives que es realitzen en el municipi, existisca una categoria femenina. 5.1.2. Reconèixer la participació femenina en tots els àmbits de l'esport, atorgant també el reconeixement a la millor esportista local femenina. 5.1.3. Desagregar les dades de participació en activitats esportives per sexes. | - Regidoria d'esports - Associacions esportives |
| 5.2. Fomentar hàbits d'oci igualitaris en la població juvenil. | 5.2.1. Realitzar tallers amb temàtica de gènere per a la població juvenil. 5.2.2. Realitzar concursos de fotografia i cartells amb temàtica de gènere. 5.2.3. Col·laborar amb centres escolars en la realització d'activitats de sensibilització respecte a la igualtat d'oportunitats. 5.2.4. Procurar una presència equilibrada de dones i homes en la representació del Consell Municipal de Joventut. 5.2.5. Incloure un àrea específica d'igualtat dins del Pla Municipal de l Joventut, que està en procés d'elaboració. | - Regidoria de Joventut - Centre d'Informació Juvenil - Centres escolars - Consell Municipal de la Joventut |
| 5.3. Prevenir la violència de gènere en parelles joves. | 5.3.1. Realitzar tallers d'educació emocional i relacions de parella igualitàries 5.3.2. Realitzar activitats preventives sobre la violència de gènere. | - Regidoria de Joventut - Centre d'Informació Juvenil - SEAFI |



ÀREA 6.

CULTURA, MITJANS DE COMUNICACIÓ I NOVES TECNOLOGIES

OBEJTIVO GENERAL: Promoure la participació activa de la dona en activitats culturals i mitjans de comunicació local. Afavorir l'accés de les dones a les noves tecnologies de la informació superant la bretxa digital.

DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE PARTIDA: Per al diagnòstic en aquesta àrea es van analitzar les publicacions locals, i es van desagregar les dades per sexe pel que concerneix a l'autoria de l'article i protagonista del mateix; trobant-nos amb que la majoria d'autors són homes i que el protagonisme dels articles sobre personatges relacionats amb la història local són homes quasi íntegrament. Cal destacar que en els llibres de festes de Sant Agustí i Moros i Cristians, on es concentra la major activitat respecte a la història local, és un àmbit en el qual les dones estan absents, tant com a productores de coneixement com a protagonistes de la història local.

En aquest punt, s'ha observat un increment lleuger de la participació de les dones a l'hora d'aportar articles, així com una major sensibilitat a la necessitat d'incloure dones entre les protagonistes dels mateixos.

LLIBRE DE FESTES SANT BLAI 2014: De 9 articles en l'apartat "Col·laboracions", 4 han sigut escrits per homes, 4 per dones i 1 d'autoria col·lectiva. En l'apartat "Historia", d'un total de 7, 4 són escrits per homes i 3 per dones. Respecte al contingut, en 2 de les col·laboracions es refereix a una dona i en l'apartat d'història a 1. L'any 2010, d'un total de 19 aportacions, només hi havia 1 autora, i en cap article es feia referència a dona/es. En aquest cas, destacar un canvi important en la mentalitat de la Junta de Festes i de la Comissió encarregada del programa, que ha introduït la perspectiva de gènere i ha treballat de manera important a favor d'un equilibri tant en les persones que col·laboren com en els continguts.**REVISTA SANT AGUSTÍ 2014:** D'un total de 16 articles, només hi ha un escrit per una dona. Respecte a la temàtica, dues són protagonitzats per dones, 1 en l'apartat d'Història i un altre en el de Festes. L'any 2009, d'un total de 10 articles hi havia 1 escrit per una dona, i cap protagonitzat per una dona.



Respecte a les associacions culturals relacionades amb la música, resulta d'interès veure cert equilibri en la participació en activitats d'aprenentatge musical, 57% homes i 43% dones; però una menor presència com a components de les bandes de música, 73% homes i 27% dones.

D'altra banda, es van agrupar les associacions de tipus cultural i en les dades arreglades observem que quant a participació, entesa com a nombre de persones associades, la femenina és inferior a la masculina, trobant-nos amb un 75% d'homes i un 25 % de dones.

Respecte a l'ús de la Biblioteca Municipal, les dones la utilitzen més que els homes i s'expedeixen més carnets de lectura a dones. En els cursos d'informàtica bàsica de l'Escola d'Adults, la majoria de l'alumnat són dones. En aquesta àrea seria interessant aprofundir en el diagnòstic per a detectar la grandària de la bretxa digital de gènere, és a dir, de quin ús diferencial respecte a les noves tecnologies en dones i homes estem parlant, i adoptar mesures sobre aquest tema, afavorint l'accés a les mateixes per a tota la població. En els cursos d'informàtica bàsica de l'Escola d'Adults, la majoria de l'alumnat són dones. En aquesta àrea seria interessant aprofundir en el diagnòstic per a detectar la grandària de la bretxa digital de gènere, és a dir, de quin ús diferencial respecte a les noves tecnologies en dones i homes estem parlant, i adoptar mesures sobre aquest tema, afavorint l'accés a les mateixes per a tota la població.

PERSONES USUÀRIES DE LA BIBLIOTECA:

| | Homes | Dones | Xiquets | Xiquetes | Total |
|------|-------|-------|---------|----------|-------|
| 2009 | 1846 | 3078 | 1766 | 1342 | 8032 |
| 2014 | 1238 | 2255 | 735 | 928 | 5156 |



AVALUACIÓ I PLA

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS | EXECUTAT |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 6.1. Fomentar la participació de les dones en l'esfera cultural. | 6.1.1. Convocar concursos de pintura i fotografia dirigits a la població femenina. 6.1.2. Fomentar la publicació d'articles escrits per dones en les publicacions locals. 6.1.3. Recuperar el paper de la dona en el manteniment de tradicions, artesanía i gastronomia local. | - Regidoria de cultura - Associacions culturals del municipi - Consell Municipal de Cultura | En part |
| 6.2. Promocionar la presència femenina en els mitjans de comunicació local. | 6.2.1. Realitzar un taller de ràdio amb les associacions del municipi. 6.2.2. Realitzar tallers sobre la redacció d'articles. 6.2.3. Realitzar una trobada intergeneracional de dones amb la finalitat d'obtenir una visió de la nostra història local amb enfocament de gènere. 6.2.4. Crear un apartat en la Biblioteca Municipal amb bibliografia sobre temes de gènere i història de les dones. | - Regidoria de cultura - Regidoria de participació ciutadana - Escola d'adults | No |
| 6.3. Afavorir l'accés de les dones a les noves tecnologies | 6.3.1. Desenvolupar, almenys una vegada a l'any, el curs d'Internauta bàsic perquè les dones aprenguen a utilitzar les noves tecnologies. 6.3.2. Formar a la població adulta en noves tecnologies de la comunicació. | - Regidoria de noves tecnologies - Escola d'adults | Sí |



ESCOLA D'ADULTS:

| | 2009/10 | | 2014/15 | |
|------------------|---------|-------|---------|-------|
| | Dones | Homes | Dones | Homes |
| CULTURA GENERAL | 27 | 0 | 18 | 2 |
| GRADUAT ESO | 20 | 15 | 7 | 3 |
| VALENCIÀ | 22 | 15 | 9 | 4 |
| ANGLÉS | 26 | 11 | 22 | 11 |
| HISTÒRIA | 0 | 0 | 5 | 2 |
| DIBUIX | 43 | 2 | 7 | 3 |
| INFORMÀTICA | 26 | 8 | 4 | 3 |
| TREBALLS MANUALS | 7 | 0 | 10 | 0 |
| COSTURA | 8 | 0 | 6 | 1 |
| PILATES | 43 | 2 | 37 | 4 |
| TXI-KUNG | 17 | 0 | 16 | 1 |
| IOGA | 26 | 2 | 54 | 4 |



IIPLA

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6.1. Fomentar la participació de les dones en l'esfera cultural. | 6.1.1. Convocar concursos de pintura i fotografia dirigits a la població femenina 6.1.2. Fomentar la publicació d'articles escrits per dones en les publicacions locals. 6.1.3. Recuperar el paper de la dona en el manteniment de tradicions, artesanía i gastronomia local | - Regidoria de cultura - Associacions culturals del municipi - Consell Municipal de Cultura |
| 6.2. Promocionar la presència femenina en els mitjans de comunicació local. | 6.2.1. Realitzar un taller de ràdio amb les associacions del municipi. 6.2.2. Realitzar tallers sobre la redacció d'articles. 6.2.3. Realitzar una trobada intergeneracional de dones, amb la finalitat d'obtenir una visió de la nostra història local amb enfocament de gènere. 6.2.4. Crear un apartat en la Biblioteca Municipal amb bibliografia sobre temes de gènere i història de les dones. | - Regidoria de cultura - Regidoria de participació ciutadana - Escola d'adults |
| 6.3. Afavorir l'accés de les dones a les noves tecnologies | 6.3.1. Desenvolupar, almenys una vegada a l'any, el curs d'Internauta bàsic perquè les dones aprenguen a utilitzar les noves tecnologies. 6.3.2. Formar a la població adulta en noves tecnologies de la comunicació. | - Regidoria de noves tecnologies - Escola d'adults |



ÀREA 7.

SALUT, QUALITAT DE VIDA I BENESTAR SOCIAL

OBJECTIU GENERAL: Promoure hàbits de vida saludables per a contribuir al benestar físic i psíquic d'homes i dones.

DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE PARTIDA: La definició de Salut que fa l'OMS, l'entén com un complet estat de benestar físic, psíquic i social. Les millores en les condicions de vida, juntament amb els avanços en la medicina han fet que la nostra esperança de vida s'allargue de manera important en les últimes dècades, augmentant d'altra banda la incidència de malalties de tipus degeneratiu associades a aquesta major longevitat.

En els últims anys, la perspectiva de gènere ha entrat també en el camp de la medicina, sorgint els estudis i assajos clínics de fàrmacs amb perspectiva de gènere, ja que no hem d'oblidar l'existència de certes diferències biològiques entre dones i homes.

L'estudi realitzat en 1999 per la Conselleria de Benestar Social, "Les dones valencianes davant el segle XXI", va trobar les següents diferències entre dones i homes. D'una banda, les dones refereixen més queixes sobre el seu estat de salut, les patologies més freqüents són les del sistema ossi i els estats d'ànim, i els problemes més comuns els de l'aparell circulatori. També en la població adolescent, les dones donen menys importància a la pràctica esportiva, perdent-se així els beneficis que aquesta té per al benestar físic i mental.

Respecte als hàbits de cura de la salut, dones i homes presenten conductes diferenciades. Les dones acudeixen més al metge i vigilen més la seua salut que els homes, existeixen programes preventius específics sobre malalties femenines, com l'osteoporosi i altres trastorns associats al climateri. S'ha intentat fer un diagnòstic sobre l'ús de serveis especialitzats com a Unitat de Salut Mental i Unitat de Conductes Addictives, però no s'ha pogut accedir a les dades.

Respecte a l'ús dels serveis socials generals, la majoria de demandes d'atenció estan fetes per dones, així com les demandes d'ajuda econòmica. La major esperança de vida de les dones, 84 anys aproximadament, fa que ens trobem amb que les sol·licituds de valoració de dependència, servei de teleassistència i servei d'ajuda a domicili, siguen en la seua majoria de dones.

Respecte als serveis socials especialitzats, SEAFI, la majoria de demandes d'atenció familiar són de dones, la qual cosa indicaria que les cures al nucli familiar continuen sent responsabilitat de les dones.



AVALUACIÓ I PLA

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS | EXECUTAT |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 7.1. Introduir l'enfocament de gènere en les polítiques de salut. | 7.1.1. Realitzar un cicle de xarrades informatives dirigides a la prevenció de problemes de salut, incidint en la prevenció dels trastorns alimentaris, emocionals i malalties pròpies de les dones. | - Regidoria de Sanitat - Centre de Salut | SÍ |
| 7.2. Coordinar-se amb les institucions sanitàries i associacions per a desenvolupar activitats preventives. | 7.2.1. Realitzar activitats de divulgació, prevenció i promoció de la salut 7.2.2. Realitzar activitats de prevenció de la transmissió del VIH i altres malalties de transmissió sexual. 7.2.3. Realitzar activitats d'educació afectiu-sexual amb la població juvenil. | - Regidoria de Sanitat - Centre de Salut - Centre d'Informació Juvenil - ADIEM Ontinyent - AFAB Bocairent | SÍ |
| 7.3. Adoptar mesures per a la inclusió social de les persones en situació de vulnerabilitat, especialment, de les dones discapacitades. | 7.3.1. Afavorir la inserció sociolaboral de les dones discapacitades, afavorint el seu accés a la formació i a l'ocupació. 7.3.2. Millorar l'ocupabilitat de les dones discapacitades, analitzant les seues circumstàncies personals i realitzant itineraris individualitzats d'inserció. | - Regidoria de serveis socials - AODL | NO |



II PLA

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7.1. Introduir l'enfocament de gènere en les polítiques de salut. | 7.1.1. Realitzar un cicle de xarrades informatives dirigides a la prevenció de problemes de salut, incidint en la prevenció dels trastorns alimentaris, emocionals i malalties pròpies de les dones. | - Regidoria de Sanitat - Centre de Salut |
| 7.2. Coordinar-se amb les institucions sanitàries i associacions per a desenvolupar activitats preventives | 7.2.1. Realitzar activitats de divulgació, prevenció i promoció de la salut. 7.2.2. Realitzar activitats de prevenció de la transmissió del VIH i altres malalties de transmissió sexual. 7.2.3. Realitzar activitats d'educació afectiu-sexual amb la població juvenil. | - Regidoria de Sanitat - Centre de Salut - Centre d'Informació Juvenil - ADIEM Ontinyent - AFAB Bocairent |
| 7.3. Adoptar mesures per a la inclusió social de les persones en situació de vulnerabilitat, especialment, de les dones discapacitades. | 7.3.1. Afavorir la inserció sociolaboral de les dones discapacitades, afavorint el seu accés a la formació i a l'ocupació. 7.3.2. Millorar l'ocupabilitat de les dones discapacitades, analitzant les seues circumstàncies personals i realitzant itineraris individualitzats d'inserció. | - Regidoria de serveis socials - AODL |



ÀREA 8.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL

OBJECTIU GENERAL: Promocionar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar dels habitants del municipi, fomentant canvis d'actituds favorables a la coresponsabilitat domèstica i potenciant els serveis d'atenció i suport a les persones dependents.

DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE PARTIDA: Avui dia, un dels principals problemes de les famílies, és conciliar vida familiar, laboral i personal. Segons les dades de l'Enquesta de l'Ús del Temps a Espanya, les dones continuen dedicant més temps que els homes a la realització de les tasques domèstiques, fins i tot quan treballen fora de la llar, i a més tenen molt poc temps lliure i el poc que tenen ho dediquen a cura de la família. A aquest fenomen se li ha anomenat “doble jornada”.

A més, la major part de les dones amb fills i filles, opten per la mitja jornada, per a així poder conciliar millor, ja que la responsabilitat de la cura de la família continua recaient en les dones. En aquest aspecte s'estan produint canvis, molt lents, i els homes es van implicant a poc a poc en les tasques de cura, respecte a dècades anteriors.

En el municipi comptem amb alguns recursos que faciliten la conciliació en les famílies, són recursos destinats a l'atenció de persones dependents i de menors. Les places de guarderia han augmentat per a poder donar cobertura a la demanda, però l'equilibri és fràgil i depèn de la conjuntura econòmica del moment.



AVALUACIÓ I PLA

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS | EXECUTAT |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------|
| 8.1. Potenciar els serveis de suport a les famílies per a conciliar horaris laborals i escolars. | 8.1.1. Col·laborar en la realització d'activitats extraescolars i complementàries per a conciliació de la vida familiar i laboral, sobretot en els períodes no lectius | - Regidoria d'Educació - AMPA | SÍ |
| 8.2. Fomentar la coresponsabilitat domèstica. | 8.2.1. Realitzar un curs de cures de puericultura per a parelles que estiguen esperant un bebé. 8.2.2. Realitzar cursos sobre les cures de les persones dependents per a cuidadors no formals. 8.2.3. Realitzar un curs de cuina de mercat per a homes i de reparacions domèstiques per a dones, amb la finalitat d'aprendre activitats tradicionalment estereotipades en funció del sexe. 8.2.4. Participar en les campanyes sobre coresponsabilitat familiar que desenvolupen altres entitats. | - Centre de Salut - Regidoria de Serveis Socials | NO |

**II PLA**

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 8.1. Potenciar els serveis de suport a les famílies per a conciliar horaris laborals i escolars. | 8.1.1. Col·laborar en la realització d'activitats extraescolars i complementàries per a conciliació de la vida familiar i laboral, sobretot en els períodes no lectius. | - Regidoria d'Educació - AMPA |
| 8.2. Fomentar la coresponsabilitat domèstica. | 8.2.1. Realitzar un curs de cures de puericultura per a parelles que estiguen esperant un bebé. 8.2.2. Realitzar cursos sobre les cures de les persones dependents per a cuidadors no formals 8.2.3. Realitzar un curs de cuina de mercat per a homes i de reparacions domèstiques per a dones, amb la finalitat d'aprendre activitats tradicionalment estereotipades en funció del sexe. 8.2.4. Participar en les campanyes sobre coresponsabilitat familiar que desenvolupen altres entitats. | - Centre de Salut - Regidoria de Serveis Socials |



ÀREA 9

MEDI AMBIENT I URBANISME

OBJETIVO GENERAL: Incorporar la perspectiva de gènere al medi ambient i a l'urbanisme, tenint en compte les diferents necessitats sobre aquest tema que plantegen homes i dones.

DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE PARTIDA: Segons diferents estudis, les dones tenen un paper important en els hàbits de consum de les famílies. Bocairent és un municipi on la separació de la brossa per al reciclatge està molt arrelada en les famílies, però hi ha poca consciència sobre la quantitat de brossa que generem.

D'altra banda, el nostre entorn està molt proper a la naturalesa, i disposem de gran quantitat de zones verdes tant dins com en les proximitats del municipi. La major part dels parcs i jardins estan ocupats a les vesprades, per mares, àvies i escolars, alguns presenten una infraestructura suficient i segura per als jocs infantils, en altres casos, això no és així. Per això seria necessari realitzar un xicotet estudi sobre els nostres parcs i jardins, adoptant tant la perspectiva de les persones que cuiden als xiquets i xiquetes en ells, com atenent a les propostes de millora que faça la població infantil.

Respecte a la seguretat que transmet el nostre disseny urbà, cal assenyalar que la construcció d'habitatges s'ha estat desplaçant cap als afores del nucli urbà en els últims anys, quedant en ocasions comunicades mitjançant vies poc il·luminades i que limiten la circulació de vianants a la nit, augmentant el trànsit rodat.



AVALUACIÓ DEL I PLA

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS | EXECUTAT |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 9.1. Adoptar la perspectiva de gènere al disseny urbanístic. | 9.1.1. Realitzar un estudi sobre les necessitats d'infraestructures de parcs i jardins, per a introduir les millores necessàries. 9.1.2. Realitzar un estudi de camp, en els parcs i jardins més concorreguts, per a detectar mancances i millorar infraestructures. 9.1.3. Realitzar un estudi des de l'Oficina Tècnica d'Urbanisme sobre la il·luminació dels carrers, amb la finalitat que la població pugui circular a peu amb seguretat per tot el nucli urbà. | - Regidoria Jardins i zones verdes - Regidoria d'Urbanisme | EN PART |
| 9.2. Millorar el nostre medi ambient des de la perspectiva de gènere. | 9.2.1. Realitzar campanyes sobre consum responsable i medi ambient dirigides al consum familiar. 9.2.2. Realitzar tallers sobre reducció de residus, implicant als centres escolars i associacions del municipi. | - Regidoria de medi ambient - Regidoria d'Educació - Centres escolars - Associació de Mestresses de casa i consumidors Tyrius | SÍ |

**II PLA**

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS |
|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.1. Adoptar la perspectiva de gènere al disseny urbanístic | 9.1.1. Realitzar un estudi sobre les necessitats d'infraestructures de parcs i jardins, per a introduir les millores necessàries. 9.1.2. Realitzar un estudi de camp, en els parcs i jardins més concorreguts, per a detectar manques i millorar infraestructures. 9.1.3. Realitzar un estudi des de l'Oficina Tècnica d'Urbanisme sobre la il·luminació dels carrers, amb la finalitat de que la població pugui circular a peu amb seguretat per tot el nucli urbà. | - Regidoria Jardins i zones verdes - Regidoria d'Urbanisme |
| 9.2. Millorar el nostre medi ambient des de la perspectiva de gènere | 9.2.1. Realitzar campanyes sobre consum responsable i medi ambient dirigides al consum familiar. 9.2.2. Realitzar tallers sobre reducció de residus, implicant als centres escolars i associacions del municipi | - Regidoria de medi ambient - Regidoria d'Educació - Centres escolars - Associació de Mestresses de casa i consumidors Tyrius |



ÀREA 10

PARTICIPACIÓ CIUTADANA I ASSOCIACIONISME

OBJECTIU GENERAL: Impulsar la participació de la dona en l'esfera pública mitjançant el foment de la presència equilibrada tant en les associacions del municipi com en els seus òrgans de decisió.

DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE PARTIDA: Per al diagnòstic en aquesta àrea hem comptat amb la col·laboració de les quasi 50 associacions que hi ha registrades en el municipi, que ens han facilitat les dades, tant de les seues persones associades com de les persones que componen la Junta directiva. I ens hem trobat amb el següent:

- Respecte a les associacions culturals, tenen pel que fa a persones associades un 75% d'homes i un 25% de dones, en les juntes directives un 70% d'home i un 30% de dones, i en la presidència un 70% homes i 30% dones.
- Respecte a les associacions musicals, tenim entre les persones associades, un 63 % homes i 37% dones, en les juntes directives un 76% homes i 24% dones, i en la presidència un 25% homes i un 75% dones.
- Respecte a les associacions relacionades amb les festes, el 62% són homes i el 38 %dones, en les directives el 73% homes i el 27% i en les presidències el 66 % homes i el 34% dones.
- Respecte a les associacions esportives, el 85% són homes i el 15% dones, en les directives el 87% homes i el 13% dones i el 91% en la presidència són homes.
- Quant a associacions relacionades amb educació i cura de persones, s'inverteix la proporció sent majoritària la presència femenina en les juntes directives i en la presidència.

Per a l'elaboració del II Pla, es va tornar a enviar a totes les associacions del municipi la fitxa per a arreplegar les dades. Va coincidir amb el final de la legislatura i la campanya electoral i amb prou feines 6 associacions van respondre a la recollida de dades, per la qual cosa no s'han pogut actualitzar ni analitzar si s'han produït canvis significatius.



AVALUACIÓ I PLA

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS | EXECUTAT |
|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------|
| 10.1. Promocionar la participació femenina en els moviments associatius | 10.1.1. Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de decisió i juntes directives de les diferents associacions que hi ha en el municipi, incentivant econòmicament les associacions que complisquen aquest requisit. 10.1.2. Fomentar l'associacionisme femení i la implicació dels homes en associacions relacionades amb l'educació i les tasques de cura. 10.1.3. Crear el Consell Municipal de Dona i Igualtat, amb representació femenina de totes les associacions del municipi. | - Regidoria de participació ciutadana | NO |
| 10.2. Promoure la imatge de la dona en l'esfera social i política | 10.2.1. Realitzar actes commemoratius respecte al sufragi universal i el vot femení i les primeres dones que van participar en la vida política. 10.2.2. Cicle de conferències sobre la participació social i política de les dones, amb la col·laboració d'altres entitats que s'hi dediquen. | - Regidoria de cultura - Regidoria de participació ciutadana | EN PART |
| 10.3. Capacitar les dones per a l'exercici de la representació social. | 10.3.1. Realitzar un curs de formació per a totes les associacions sobre com parlar en públic, on les dones tindran accés prioritari. | - Regidoria de Participació ciutadana | SÍ |

**II PLA**

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 10.1. Promocionar la participació femenina en els moviments associatius. | 10.1.1. Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de decisió i juntes directives de les diferents associacions que hi ha en el municipi, incentivant econòmicament a les associacions que complisquen aquest requisit. 10.1.2. Fomentar l'associacionisme femení i la implicació dels homes en associacions relacionades amb l'educació i les tasques de cura. 10.1.3. Crear el Consell Municipal de Dóna i Igualtat, amb representació femenina de totes les associacions del municipi. | - Regidoria de Participació Ciutadana |
| 10.2. Promoure la imatge de la dona en l'esfera social i política. | 10.2.1. Realitzar actes commemoratius respecte al sufragi universal i el vot femení i les primeres dones que van participar en la vida política. 10.2.2. Cicle de conferències sobre la participació social i política de les dones, amb la col·laboració d'altres entitats que es dediquen a açò. | - Regidoria de Cultura - Regidoria de Participació Ciutadana |
| 10.3. Capacitar a les dones per a l'exercici de la representació social. | 10.3.1. Realitzar un curs de formació per a totes les associacions sobre com parlar en públic, on les dones tindran accés prioritari. | - Regidoria de Participació Ciutadana |

**ÀREA 11****VIOLÈNCIA DE GÈNERE**

OBJECTIU GENERAL: Adoptar mesures per a sensibilitzar a la població i previndre la violència de gènere.

DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE PARTIDA: En la data que es realitza el diagnòstic previ, en el municipi hi ha 8 dones amb mesura de protecció per violència de gènere i 12 amb teleassistència. Sabem que aquests casos són només la punta d'un iceberg, ja que en moltíssims casos de violència de gènere no hi ha denúncia. Malgrat l'actuació realitzada pels poders públics sobre aquest tema i a una legislació que ha penalitzat aquest tipus de violència i tractat de protegir les víctimes, la seua incidència no s'ha reduït, per la qual cosa resulta necessari previndre, sobretot en la població més jove, aquest tipus de conductes el principal fonament de les quals són els estereotips sexistes i la desigualtat de gènere.

AVALUACIÓ DEL I PLA

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS | EXECUTAT |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 11.1. Coordinar l'actuació dels diferents recursos per a l'atenció integral de la víctimes de violència de gènere. | 11.1.1. Elaborar un protocol d'actuació entre els diferents serveis municipals per a proporcionar una atenció ràpida i integral a les víctimes de violència de gènere i els seus fills i les seues filles. | - Policia Local - Guàrdia Civil - Centre de Salut - Serveis Socials Generals - SEAFI Bocairent - Infodona Ontinyent - Centre Dona 24 hores de València | EN PART |



| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 11.2. Previndre la violència de gènere en la població adolescent i juvenil. | 11.2.1. Realitzar tallers preventius i activitats de sensibilització, en col·laboració amb el IES i amb l'AMPA de el IES. | - IES Bocairent - Regidoria de Joventut - Regidoria de Benestar Social - Centre d'Informació Juvenil - Infodona Ontinyent - SEAFI Bocairent | Sí |
| 11.3.Sensibilitzar la població general sobre la violència de gènere. | 11.3.1. Realitzar campanyes sobre el 25 de novembre, Dia Internacional per a l'eradicació de la violència de gènere, implicant a les associacions locals 11.3.2. Incloure en la pàgina web de l'Ajuntament informació sobre els recursos per a l'atenció a les víctimes de violència de gènere. | - Regidoria de Benestar Social - Regidoria de Participació Ciutadana | Sí EN PART |

Durant els anys de vigència del primer Pla, s'ha observat una reducció del nombre de denúncies i casos registrats en el sistema VIOGEN al qual està subscrit la Policia Local. Açò no implica necessàriament, que en realitat haja disminuït el nombre de casos, sinó que es denuncia menys. La crisi econòmica i la situació de dependència econòmica respecte als agressors, és un dels factors per a la reducció del nombre de denúncies. En els municipis xicotets és una problemàtica que es tendeix a ocultar, per vergonya a les opinions alienes i perquè se segueix considerant un assumpte privat.

En el moment que estem acabant d'elaborar aquest II Pla, s'està portant una campanya de garbellat per part del Centre de Salut. Moltes dones, que no posen denúncia, relaten situacions de malestar emocional intens, en la base de les quals hi ha moltes vegades conductes de les seues parelles que es tipificarien com a maltractament, sobretot del tipus psicològic. Considerem que és necessari incrementar les campanyes de sensibilització, i educar a la ciutadania en una vida lliure de violència sexista.



II PLA

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | ACCIONS | ORGANISMES IMPLICATS |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11.1. Coordinar l'actuació dels diferents recursos per a l'atenció integral de la víctimes de violència de gènere. | 11.1.1. Elaborar un protocol d'actuació entre els diferents serveis municipals per a proporcionar una atenció ràpida i integral a les víctimes de violència de gènere i els seus fills i les seues filles. | - Policia Local - Guàrdia Civil - Centre de Salut - Serveis Socials Generals - SEAFI Bocairent - Infodona Ontinyent - Centre Dona 24 hores de València |
| 11.2. Prevenir la violència de gènere en la població adolescent i juvenil. | 11.2.1. Realitzar tallers preventius i activitats de sensibilització, en col·laboració amb el IES i amb l'AMPA de el IES. | - IES Bocairent - Regidoria de Joventut - Regidoria de Benestar Social - Centre d'Informació Juvenil - Infodona Ontinyent - SEAFI Bocairent |
| 11.3. Sensibilitzar la població general sobre la violència de gènere. | 11.3.1. Realitzar campanyes sobre el 25 de novembre, Dia Internacional per a l'eradicació de la violència de gènere, implicant a les associacions locals 11.3.2. Incloure en la pàgina web de l'Ajuntament, informació sobre els recursos per a l'atenció a les víctimes de violència de gènere. | - Regidoria de Benestar Social - Regidoria de Participació Ciutadana |
| 11.4. Millorar els mecanismes de detecció i atenció integral a les dones que pateixen violència de gènere. | 11.4.1. Realitzar una campanya informativa, assenyalant totes les instal·lacions municipals com a espais segurs i lliures de violència de gènere 11.4.2. Formar a tot el personal municipal en violència de gènere: mecanismes, indicadors de risc i detecció i atenció | |

**8.- TEMPORALITZACIÓ**

| | | | |
|----|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | FASE DE DECISIÓ | Novembre 2009 | Decisió de realitzar el I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes. |
| 2 | FASE DE FONAMENTACIÓ | Novembre 2009- març 2010 | Cerca de documentació i establiment dels objectius del Pla. Estructura del Pla. |
| 3 | FASE DE DIAGNÒSTIC PREVI | Abril 2010- setembre 2010 | Establiment d'indicadors per a l'avaluació de la situació de partida i recollida de dades de les diferents àrees. |
| 4 | FASE D'ELABORACIÓ | Octubre 2010- febrer 2011 | Elaboració de l'esborrany de el I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes. |
| 5 | FASE DE COMUNICACIÓ | 8 març de 2011 | Presentació i lliurament de l'esborrany a tots les regidories, grups polítics i associacions del municipi. |
| 6 | FASE DE REELABORACIÓ I ADHESIONS | Març de 2011 | Recollida i inclusió de les aportacions i adhesions al Pla. Redacció del Pla definitiu. |
| 7 | FASE D'APROVACIÓ | A partir de març de 2011 | Aprovació del Pla pel Ple Municipal. |
| 8 | FASE DE PRESENTACIÓ | Març de 2011 | Difusió del Pla a la població. |
| 9 | FASE D'IMPLEMENTACIÓ | De 2011 a 2014 | Implementació. |
| 10 | FASE D'AVALUACIÓ I PRESENTACIÓ DE RESULTATS | Avaluació anual en març de 2012, 2013 i 2014 Avaluació final en desembre de 2014 i presentació de resultats en març de 2015 | Avaluació contínua i avaluació final. Presentació de resultats i difusió dels mateixos. |
| 11 | AVALUACIÓ I REDACCIÓ DEL II PLA | Novembre 2015 | |
| 12 | PRESENTACIÓ DEL II PLA | Març 2016 | |
| 13 | EXPOSICIÓ DEL II PLA | Abril – Maig 2016 | |
| 14 | APROVACIÓ PEL PLE MUNICIPAL | | |
| 15 | FASE D'IMPLEMENTACIÓ | 2016-2019 | |
| 16 | FASE D'AVALUACIÓ: AVALUACIÓ CONTINUA | Març 2017, 2018, 2019. Presentació final de resultats en març 2019. | |



9.- AVALUACIÓ DEL PLA

L'avaluació tindrà tres vessants:

- Una avaluació específica de cada àrea, amb criteris quantitatius i qualitatius, de les accions realitzades.
- Una avaluació contínua de la implementació del Pla, anualment, en el mes de febrer-març, on s'avaluaran les accions aplicades, els resultats obtinguts i els objectius aconseguits del Pla.
- Una avaluació final, al desembre de 2019, la presentació de resultats es farà el primer trimestre de l'any següent, 2020, i aquesta presentació de resultats servirà de punt de partida per a l'elaboració d'un nou projecte que continuarà amb aquests.

10.- FINANÇAMENT

Aquest projecte no consta de finançament específic en tindre un caràcter transversal en l'actuació local, cada regidoria assumirà el cost de les activitats que li corresponguen.

Si que es tindrà en compte el desglossament de despeses i la regidoria que els assumeix, amb la finalitat de poder quantificar econòmicament les accions que conté aquest Pla.



11.- PARTICIPACIÓ I ADHESIONS AL PLA

En aquest apartat s'inclouen les associacions o institucions que s'adhereixen al Pla, amb seu en el Municipi.

12.- BIBLIOGRAFIA

- Guia per a l'elaboració de Planes Municipals d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, Generalitat Valenciana
- Document marc per a la Gestió de les Polítiques Locals d'Igualtat, FEMP
- Guia per a l'elaboració de Planes Locals d'Igualtat, FEMP
- Guia per a la Gestió de les Polítiques Locals d'Igualtat en els Governos Locals de Municipis de menys de 10.000 habitants, FEMP
- Guia per al disseny, gestió i avaluació de Planes Locals per a la Igualtat, EMAKUNDE
- I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes, Alzira 2005-2007
- Pla d'Igualtat d'Oportunitats de Dènia 2005-2008
- II Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2008-2012 Ajuntament de València
- Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2006-2009 de la Comunitat Valenciana
- Igualtat d'oportunitats en el desenvolupament local, Quaderns de Mediació, Fundació Isonomia, UJI
- Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats 2008-2011, Ministeri de Sanitat, polítiques socials i Igualtat