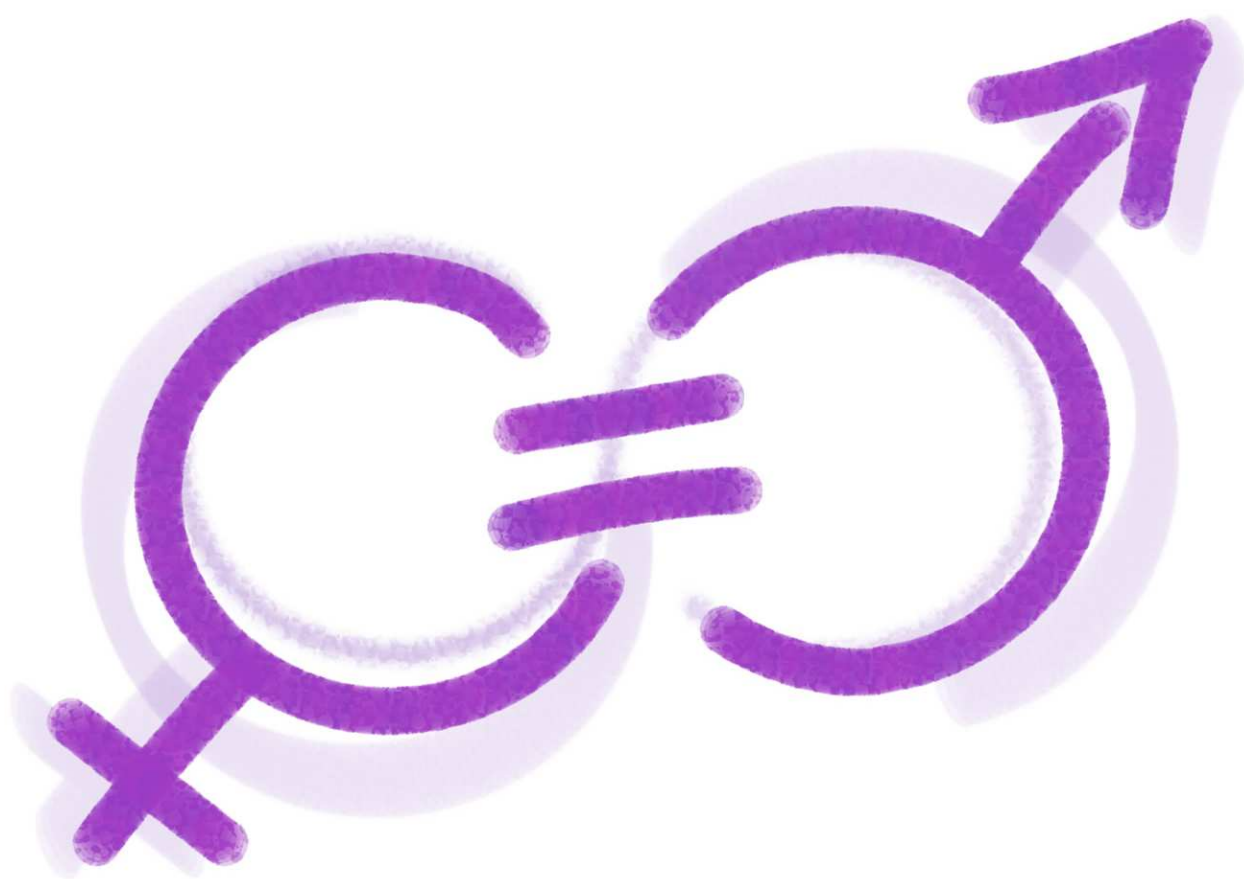


I PLA D'IGUALTAT MUNICIPAL ENTRE DONES I HOMES

Cocentaina 2013-2017



Ajuntament de
Cocentaina



ÍNDEX

	Pàgina
Introducció.....	2
Fonamentació.....	4
Eixos estratègics.....	6
Anàlisi de les àrees d'intervenció.....	9
1. Benestar Social.....	10
2. Violència de gènere.....	12
3. Educació.....	15
4. Formació i ocupació.....	17
5. Vida familiar. Conciliació.....	21
6. Urbanisme i Medi Ambient.....	23
Àmbits d'intervenció.....	24
Sensibilització, informació i difusió. Administració Local.....	25
1. Benestar Social.....	26
2. Violència de gènere.....	28
3. Educació.....	29
4. Formació i ocupació.....	30
5. Vida familiar. Conciliació.....	31
6. Urbanisme i Medi Ambient.....	32
Compliment del Pla i Avaluació.....	33

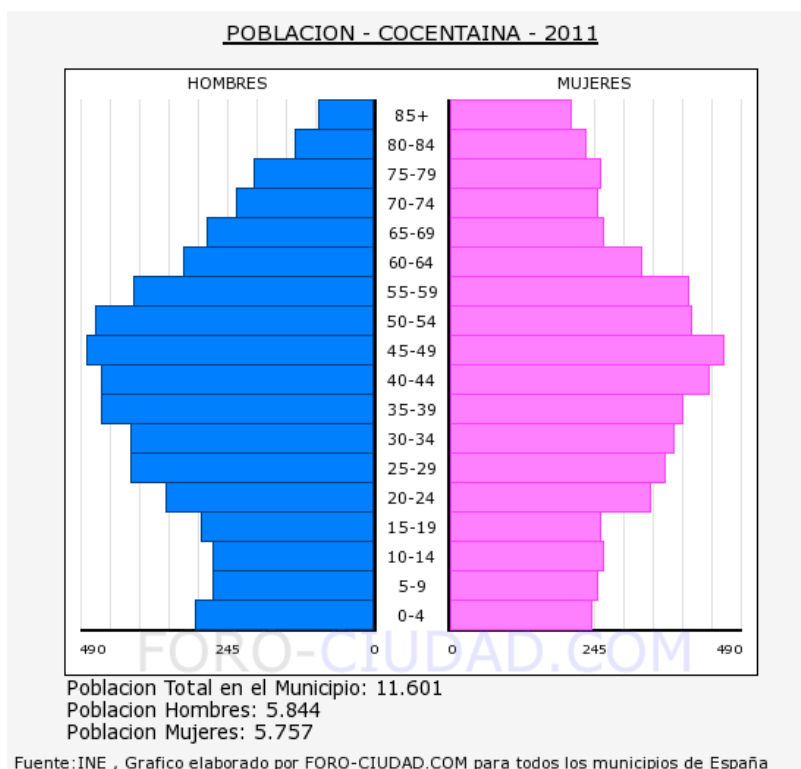


INTRODUCCIÓ

El gènere és la construcció social del sexe, és a dir, és la definició cultural dels rols i comportaments que corresponen a homes i a dones. Al llarg del temps, aquestes adjudicacions de rols i formes de comportar-se han anat variant, mutant, així ha canviat la forma en què considerem els dos sexes i la relació que s'ha d'establir entre ells. No obstant això, i a pesar de tots els avanços i els esforços per acostar les posicions dels dos gèneres, les dones continuen tupant amb un sostre de cristall que les separa d'una situació real d'igualtat.

Cocentaina és una població d'uns 11.600 habitants (veg. Taula 1), on el nombre d'homes supera simbòlicament el de dones. La corporació municipal està formada per huit homes i nou dones, i el nombre d'empleades en l'administració local és superior al d'empleats. Aquesta observació en l'àmbit polític i administratiu ens fa pensar que no existixen factors de discriminació a l'hora d'elaborar les llistes polítiques ni de contractar personal.

Taula 1. Piràmide de població de Cocentaina en 2011





Així, el Pla Municipal d'Igualtat que l'Ajuntament de Cocentaina vol per al seu poble tracta de ser un conjunt de mesures que desenvolupen i impulsen pràctiques d'igualtat efectiva que repercutisquen en el benestar i la qualitat de vida de les contestanes i dels contestans. Mitjançant el Pla, es podrà introduir una perspectiva de gènere en els departaments municipals que permeti que els professionals siguin facilitadors d'aquests canvis i que la població es sensibilitze i promogui una modificació sobre l'actitud de gènere.



FONAMENTACIÓ

El gènere és una qüestió delicada perquè influeix en la identitat personal i social de cadascun dels ciutadans i les ciutadanes, ja que va lligada a les relacions de poder i als valors culturals del nostre territori, que en aquests moments podem ampliar als valors globals, atès que vivim a un món interconnectat i globalitzat.

La igualtat entre dones i homes esdevé un principi jurídic universal que apareix recollit en textos legislatius internacionals, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides en 1979 i ratificada per Espanya en 1983. La Unió Europea va crear en 1982 un Comitè Consultiu per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que dóna assessorament a la Comissió Europea quan aquesta ha d'elaborar i realitzar polítiques d'igualtat. Així mateix, la igualtat és un principi fonamental en la Unió Europea des que va entrar en vigor en 1999 el Tractat d'Amsterdam, que manté que totes les accions i polítiques de la Unió i dels seus membres han de vindre marcades per l'eliminació de les desigualtats de gènere i per la búsqueda de la igualtat real.

En el marc estatal, trobem que l'article 14 de la Constitució Espanyola proclama la igualtat de tota la ciutadania davant de la llei, com a valor superior de l'ordenament jurídic, sense que pugua prevaldre cap discriminació per raó de sexe. L'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives.

En aquest sentit, la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, considera la dimensió transversal de la igualtat com a principi que ha de regir i orientar l'actuació dels poders públics, integrant-la de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en les definicions de les polítiques públiques i en el desenvolupament del conjunt de les seues activitats.

A escala autonòmica, trobem la Llei 9/2003 de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, que pretén establir una sèrie de mesures i garanties dirigides a eliminar la discriminació, com també la consecució dels drets humans i les llibertats fonamentals sobre una base d'igualtat.



No obstant això, el reconeixement de la igualtat a molts diversos nivells, encara que haja estat un pas decisiu, ha sigut insuficient. La bretxa salarial, el repartiment desigual de les responsabilitats familiars, la violència de gènere, l'escassa presència de les dones en llocs d'alta responsabilitat o les majors taxes de desocupació femenina, són sols alguns dels indicadors que ens mostren que la igualtat efectiva i plena encara no és real. És per això que són necessàries estratègies per a combatre totes aquelles accions i manifestacions que tendixen a la discriminació, directa o indirecta, i eliminar tots els estereotips que romanen en la societat.

Per a aconseguir la igualtat efectiva serà indispensable que es difonguen els recursos existents i que se'n fomenten de nous per a millorar la vida de les dones que sofreixen qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe i promoure la participació femenina en tots els àmbits socials.



EIXOS ESTRATÈGICS

A l'hora de planificar l'actuació institucional, que serà el motor que posarà en marxa el Pla, cal tindre en compte les diferents estratègies que s'hauran de desenvolupar. Les estratègies no conformen blocs diferents, no són mètodes d'intervenció compartimentats, el seu efecte a l'hora d'aconseguir els objectius és sumatori. Els eixos estratègics definixen quines són les qüestions prioritàries en la política d'igualtat que Cocentaina treballarà durant els pròxims anys, esdevenen els objectius més generals del Pla.

1. *Mainstreaming* de gènere

- Incorporar de forma transversal la perspectiva de gènere en la política municipal i en totes les accions que es porten a terme des de l'Administració local.

La Llei per a la Igualtat de Dones i Homes promulga dins dels seus principis generals (Títol preliminar, art. 3) la necessitat d'integrar la perspectiva de gènere en totes les accions que porten a terme els poders públics; així, defineix la perspectiva de gènere com "la consideració sistemàtica de les diferents situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, incorporant objectius i actuacions específiques dirigides a eliminar les desigualtats i promoure la igualtat en totes les polítiques i accions a tots els nivells i en totes les seues fases de planificació, execució i avaluació", reconeix i considera les diferències entre les condicions de vida, les situacions socials, culturals i econòmiques de les dones i els homes.

El *mainstreaming* de gènere, que podem traduir com "integració de la perspectiva de gènere", no té un caràcter temporal, sinó permanent: es tracta d'instal·lar-la de forma continuada en la intervenció pública. Amb el *mainstreaming* no sols es persegueix l'objectiu d'eradicar les postures sexistes, també la millora i l'eficiència de les polítiques públiques, tenint en compte les especificitats dels diferents grups poblacionals, especialment, d'aquelles i aquells que pateixen una discriminació múltiple per concórrer en elles i en ells factors com ara el gènere, l'ètnia, la llengua, la religió...



2. Empowerment

- Enfortir el rol femení individualment i col·lectiva per a potenciar la participació femenina, el sentiment i la condició d'igualtat.

La traducció al valencià del concepte anglés “*empowerment*” seria apoderament, “guanyar força”. Fa al·lusió a un procés de presa de consciència que permet a les dones la seua participació en processos d'accés a l'exercici de poder, a la capacitat d'influir, de prendre decisions.

L'apoderament comprèn dos nivells: l'individual i el col·lectiu. Individual perquè s'inicia en la consciència de cada persona, reconeixent les seues fortaleses i considerant la seua capacitat i poder personal, el seu valor. Col·lectiu perquè el procés individual ha de transcendir socialment i organitzar una lluita social pel benestar i la igualtat de les dones.

Per tant, l'apoderament és una estratègia necessària perquè les dones exercisquen la seua individualitat des d'una assertivitat, autonomia i ciutadania plena. Al mateix temps, tot aquest procés portarà, amb el temps, al col·lectiu a trencar les relacions jeràrquiques de poder i a construir un nou model que no deixe fora les dones.

3. Coresponsabilitat i conciliació

- Fer efectiva la coresponsabilitat i entendre que és bàsica una igual distribució entre dones i homes de les diferents tasques que es desprenen de la vida personal, de la família i del treball.

El problema de la conciliació naix com a conseqüència d'haver fet invisible una realitat: cobrir les necessitats bàsiques de les persones necessita temps i treball, i quan les dones, que són les encarregades d'oferir aquestes necessitats, s'incorporen al mercat laboral, les famílies es tupen amb un problema. Per això, resulta fonamental construir un nou model basat en un repartiment equilibrat del treball, en què homes i dones es responsabilitzen per igual (coresponsabilitat) de la feina domèstica, de l'atenció als membres de la família i del treball productiu.



La carència de la coresponsabilitat ha generat que dones i homes tinguen diferents rols assignats i que les tasques s'hagen repartit de manera molt discriminatòria. La dona és la que suporta la major part d'aquesta càrrega i açò limita el seu desenvolupament en altres facetes de la seua vida.

4. Coeducació ciutadana:

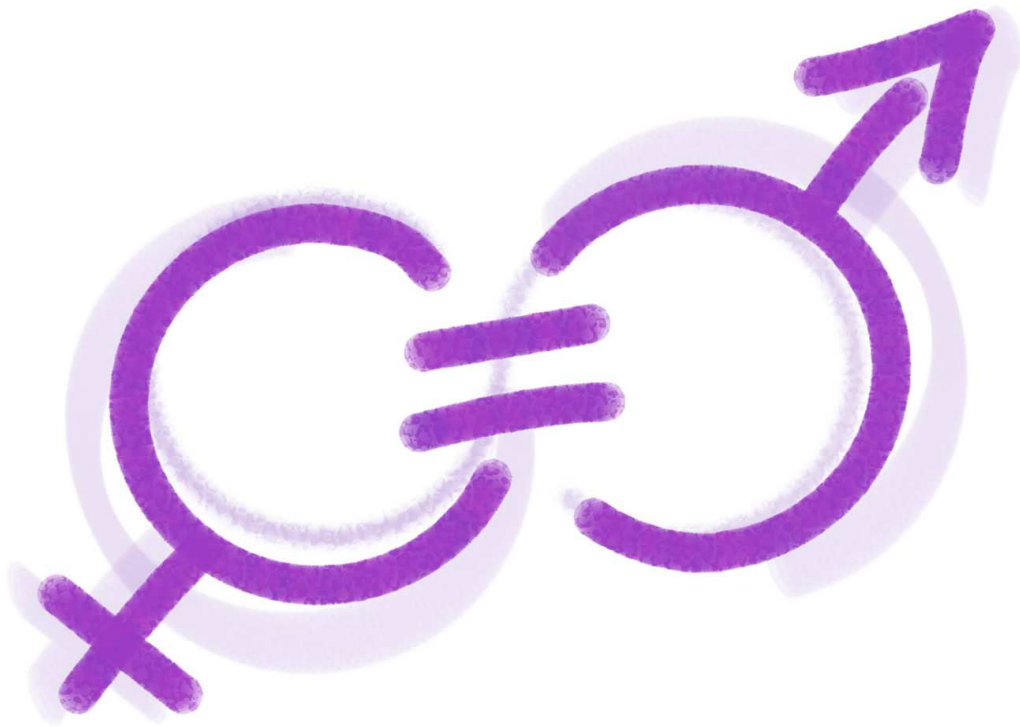
- Sensibilitzar la població de Cocentaina del necessari desenvolupament integral de les persones sense que siguen coartades per motiu de sexe.

La coeducació tracta d'establir un model educatiu on la igualtat siga un pilar per al desenvolupament de ciutadanes i ciutadans reflexius i valedors d'uns drets que no entén de sexe, ètnia, cultura, religió, classe social o llengua. Tot i que el marc legislatiu estatal i autonòmic marca el grau de compromís que s'ha de tindre amb la coeducació i altres valors socials, els centres sempre poden treballar-la des del seu Projecte Educatiu de Centre (PEC). Cal que tots els agents educatius (centres, mares i pares, alumnat, personal administratiu i ajuntament) s'impliquen en aquesta tasca i facen créixer en les i els estudiants el germen de la igualtat i el valor de la diferència, sempre entés com un fet positiu.



ANÀLISIS DE LES ÀREES D'INTERVENCIÓ

Per a realitzar el I Pla d'Igualtat del municipi s'ha buscat l'adaptació a les necessitats reals de Cocentaina, amb aquest motiu s'han realitzat entrevistes i debats amb alguns dels departaments municipals i amb els agents socials pertinents. Fruit d'aquestes converses, de materials bibliogràfics i de la reflexió professional, es presenta l'anàlisi dividida per àrees.





1. BENESTAR SOCIAL

Encara que des de les polítiques públiques es realitza un esforç per a assegurar l'igual accés dels ciutadans i ciutadanes als recursos que proporcionen una qualitat de vida adequada, continua existint una desigualtat estructural que diferencia les dones dels homes, així les dones es troben en una situació d'especial vulnerabilitat i, de vegades, de discriminació múltiple. Per tot açò, les institucions, en especial aquelles encarregades de lluitar contra les situacions de risc, han de prestar una especial atenció a aquest fenomen.

En aquest sentit, el municipi de Cocentaina gaudeix d'un equip de Benestar Social interdisciplinari que, amb el seu treball constant, ha aconseguit posar en marxa i mantindre una sèrie de recursos propis destinats a intervindre i sensibilitzar sobre la qüestió de gènere; aquests són:

- Coordinació amb les associacions i col·lectius de dones de la Mancomunitat "El Comtat": Mestresses de Casa, Col·lectiu "8 de Març" i FPA Beniassèn.
- Desenvolupament de tallers dirigits a fomentar el creixement personal, ampliar les xarxes socials, promocionar grups socials de referència, afavorir la coresponsabilitat familiar i la conciliació de la vida familiar i laboral.
- Tots els anys s'organitzen activitats al voltant del 8 de març (Dia Internacional de la Dona), que inclouen la concentració a l'Ajuntament, la lectura del manifest i el posterior programa especial a la ràdio local sobre aquest dia.
- Organització de xerrades i conferències relacionades amb el *maistreaming* de gènere, la coeducació, la coresponsabilitat, i altres temes que puguin interessar el sector femení, sempre sense excloure la participació masculina.

Les professionals d'aquest equip reconeixen que la població usuària de Serveis Socials està integrada, bàsicament, per dones, de les quals un 80%, aproximadament, no disposen de la formació bàsica. Són elles les encarregades de representar a la família quan hi ha algun tipus de necessitat i cal demanar ajuda. Els homes deleguen en la figura femenina tot allò que té a veure amb el manteniment i la cura de la família, i es desprenen d'aquesta responsabilitat i del detall d'acompanyar les mares, iaies o, normalment, parelles a aquest departament. Aquest és



sols un tret més de carència d'igualtat que s'analitzarà quan es parle de la família: l'escassa coresponsabilitat familiar.

Altres factors estructurals i socials fan que es produïska el fenomen de la "feminització de la pobresa", el qual afegeix al col·lectiu femení un pes superior al de la resta que es troben en risc d'exclusió social, com ara la monomarentalitat, la discriminació laboral, la discriminació per qüestions ètniques, la carència de suport per a tindre cura dels familiars que ho necessiten (dependents i/o xiquets i xiquetes) o les dificultats econòmiques, especialment en situacions de viduitat.

Des de Serveis Socials s'han posat en marxa alguns tallers puntuals amb la intenció que les dones ampliaren la seua xarxa social, augmentaren l'autoestima, tingueren un temps propi per a elles, posaren en marxa algunes habilitats socials i pogueren trobar en les companyes de taller un recolzament en qui trobar suport quan el necessitaren. Encara que els tallers han funcionat i la motivació de les participants era bona, una vegada acabat, el grup s'ha desfet i les dones han tornat a la seua rutina. Les treballadores socials, apunten que aquestes usuàries necessiten una persona de referència per a mantindre la nova xarxa i que a les professionals els agradaria tindre més temps per a dedicar-lo a la intervenció amb grups.



2. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

En 1975 les Nacions Unides van posar de manifest que la violència contra les dones resultava una lacra social amb unes arrels tan profundes que necessitaven la implicació del conjunt dels ciutadans i de les institucions. La constatació d'aquesta realitat va significar un avanç en la consideració legal i social dels drets i les llibertats de les dones.

Espanya, sensible a aquest problema, va aprovar per unanimitat la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere; i en l'article 1.1 defineix el concepte com a "manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels que són o han sigut els seus cònjuges o d'aquells que estan o han estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, encara sense convivència" i "comprén tot acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat".

A partir d'aquest moment, comença a crear-se al nostre país un sistema de detecció, prevenció, protecció i assistència a les víctimes que ha ocasionat una reducció del nombre de dones mortes a mans dels seus agressors, com podem observar en la taula 1:

Taula 1. Víctimes mortals per violència de gènere.

	Total	Epanyoles	Estrangeres
Espanya 2010	73	46	27
C. Valenciana 2010	8		
Espanya 2011	61	39	22
C. Valenciana 2011	8		
Espanya 2012	52	41	11
C. Valenciana 2012	6		
Espanya 2013 <i>(Dades provisionals del 09/10/2013)</i>	38	29	9
C. Valenciana 2013 <i>(Dades provisionals del 09/10/2013)</i>	5		

Font: Estadístiques del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat d'Espanya.



Aquestes dades ens servixen també per a demostrar que la cultura masclista no és un fet que afecta sols els estrangers que viuen al país, ja que els espanyols representen el nombre més gran d'agressors, la qual cosa vol dir que la violència masclista continua formant part de la cultura d'alguns individus que formen part d'aquest estat.

Aquest tipus de violència deixa a les víctimes molt lluny de poder gaudir dels Drets Humans i, més encara, de viure en igualtat de condicions respecte de l'altre sexe, perquè l'evidència més destacable del fet que continua existint desigualtat és aquesta violència. A çò hem d'unir que reconèixer que s'estan patint agressions per part d'un home que és o ha estat vinculat sentimentalment a aquesta dona és força difícil si considerem el procés de desgast psicològic que s'ha suportat.

S'observa que en els últims anys hi ha hagut una pujada progressiva de les denúncies per maltractament, fruit del treball de l'Administració i alguns poders polítics de sensibilitzar la població d'un problema que, lluny de ser personal i privat, és social.

Un altre tema que preocupa és l'aparició creixent de valors masclistes en les i els adolescents i del seu resultat més dramàtic: la violència. Durant l'adolescència es mantenen les primeres relacions afectives, es té un coneixement inicial i idealitzat sobre com han de ser, especialment, quan parlem de l'amor; per això, és complicat que una xica perceba amb claredat situacions de violència de gènere.

El grup d'iguals serà el grup de major influència en aquesta etapa del cicle vital, amb les amigues i els amics es compartiran les experiències i problemes, s'entrenaran els rols i s'aprendrà allò que s'entén per normal i allò que no ho és. Cal recordar que també és l'etapa de la rebel·lia i que qualsevol opinió adulta sobre una situació serà, segurament, menyspreada si contradiu allò que el grup d'amigues i amics manté. Un altre element important per a la configuració de la identitat dels individus durant l'adolescència seran els mitjans de comunicació, les i els adolescents resulten molt permeables als valors televisius, els continguts que troben en internet o la música que escolten. Així, l'adolescència esdevé una etapa crucial per a educar en la igualtat i per a eliminar els gèrmens del sexisme.

L'equip interdisciplinari de Benestar Social de Cocentaina va atendre, durant l'any 2012, 11 casos de violència de gènere que representen el 5,2% de la població femenina, una xifra molt alta quan estem parlant que un home maltracta una dona amb l'objectiu de sotmetre-la.



Per a aquest col·lectiu, víctima del pitjor producte del masclisme, l'agressió, els Serveis Socials municipals disposen de recursos propis com ara la informació, orientació i assessorament d'aquestes dones, actes per a la celebració del Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra la Dona (25 de novembre), a més del SEAFI, sempre que hi haja menors afectats per la situació familiar. A banda, trobem altres recursos que són producte de la coordinació amb altres organitzacions i recursos que s'oferixen des de la Conselleria de Benestar Social, dins de l'àrea de Família i Dona, són els següents:

- Atenció a les dones víctimes de violència de gènere, amb un protocol d'intervenció en col·laboració amb la Policia Local, la Guàrdia Civil i l'Oficina per a l'atenció de les víctimes del delictes.
- Tramitació de telefonia mòbil a les víctimes de violència (tele assistència en violència de gènere).
- Ajudes econòmiques per a persones víctimes de violència de gènere.
- Tramitació de la sol·licitud de l'avançament dels Fons de Garantia del pagament d'aliments.
- Sol·licitud d'estades de temps lliure per a dones amb menors a càrrec seu.
- Sol·licitud d'ingrés en Centre de Dona.



3. EDUCACIÓ

L'educació per a la igualtat s'inicia en el nucli familiar, ja que des de menuts els xiquets aprenen algunes de les actituds i funcions que les mares i pares atorguen al seu gènere per modelat. No obstant això, l'escola constitueix el marc privilegiat des d'on es pot abordar la promoció de l'equiparació entre els dos sexes i des d'on s'arriba a tota la població que esdevindrà els adults del futur.

Les institucions educatives porten a terme una llavor bàsica en la socialització de les xiquetes i xiquets, l'escola esdevé un laboratori social, però no serà del tot vàlida si no es compta amb la col·laboració de la família, especialment, quan parlem de la transmissió de valors.

El Projecte Educatiu dels Centres (PEC) determina les senyes d'identitat de la institució, els seus objectius i la forma en què s'organitza, entre molta més informació. La igualtat hauria de ser un dels trets bàsics en el PEC i en la vida diària del centre.

Analitzats els quatre centres educatius de què disposem a Cocentaina (CEIP Real Blanc, CEIP Sant Joan Bosco, Col·legi Sant Francesc d'Assís i Institut Pare Arques) trobem que encara que tots recullen la intenció de formar l'alumnat en el respecte, la tolerància, la democràcia o la pau, n'hi ha un que no parla d'igualtat. El PEC del 75% dels centres contestans preveu clarament la igualtat com a objectiu fonamental per a treballar en el procés d'ensenyament-aprenentatge, però ens cal fer prendre consciència a tota la comunitat educativa del municipi perquè la igualtat estiga tan interioritzada que el seu plantejament explícit siga innecessari, per tot açò cal implantar una cultura de coeducació.

El terme coeducar fa referència, en el seu ús habitual, a l'educació conjunta de dones i homes. Es tracta d'una proposta pedagògica en què la formació es produeix en condicions totals d'igualtat i en la qual no es limita l'aprenentatge que cada gènere pot rebre pel simple fet de ser masculí o femení, partint de la realitat que l'entorn és sexista.

Quan es parla de l'educació als instituts cal escollir un altre enfocament, cal que s'implique a la població a la qual es dirigeix l'acció. Per això, el treball amb els i les joves ha de comptar amb ells i elles en la fase de disseny, se'ls ha de preguntar: "Què voleu?", "Com aneu a implicar-se?" Si la proposta de treball és dels i les alumnes l'èxit del projecte serà més alt i la



seua motivació creixerà exponencialment, però abans de preguntar què volen fer és important mostrar la realitat amb què convivim, en el cas de la igualtat és la persistència d'alguns valors masculistes, i fer un exercici de reflexió que els porte a pensar en el futur al qual aspiren.



4. FORMACIÓ I OCUPACIÓ

La formació postobligatòria és un factor que incidirà de manera rellevant en el desenvolupament psicosocial de les persones i no podem deixar de banda que hi ha col·lectius, entre els quals trobem el femení, que ha tingut un accés a l'educació, de vegades, deficient i irregular; especialment les generacions que ara es troben en procés d'envelliment. Cal pensar que fa cinquanta anys no totes les famílies podien permetre's pagar els estudis dels fills i/o filles i que si podien fer-ho, freqüentment era el fill qui accedia i no la filla.

D'altra banda, trobem que des de fa uns anys és major el nombre de dones que completa la formació universitària que el d'homes (veg. taula 1), per la qual cosa trobem que el sexe femení està més preparat per a accedir al mercat laboral que sol·licita persones amb formació superior. No obstant això, ens adonem que els llocs de treball d'aquesta envergadura estan ocupats majoritàriament per homes, també són ells els que dediquen més temps a ampliar els seus estudis: el nombre de doctors supera visiblement el de doctores. Aquesta situació queda explicada bàsicament per la difícil combinació de l'ocupació amb la cura dels fills/es i la realització d'estudis tot alhora. Així, les dones preferixen centrar-se en la família i el seu treball, si en tenen, i a l'home li queda més temps per a continuar creixent en l'àmbit laboral i formatiu.

Per tant, identifiquem un problema doble quan parlem de formació: un sector de la població femenina no ha tingut la possibilitat de formar-se de manera satisfactòria per la seua dificultat per a accedir a l'oferta educativa. L'altre sector que està format, però no pot desenvolupar-se com a professional per molts diversos motius (crisi al mercat laboral, treball més professionalitzat ocupat majoritàriament per homes, ha dedicat la seua joventut a cuidar dels fills i ha deixat de banda la carrera professional i ara vol reincorporar-se, etc.).



Taula 1. Nivell d'estudis de dones i homes en 2012.

Nivell d'estudis en 2012	DONES*	HOMES*
Educació Secundària Obligatòria	3911,0	3815,5
Ensenyaments teòrics i professionals de grau superior	1246,6	1649,7
Ensenyaments universitaris de primer i segon cicle	3470,07	2780,0
Ensenyament universitari de tercer cicle (Doctorat)	79,9	115,9

Font: Enquesta de Població Activa (*EPA). Institut Nacional d'Estadística. Més informació en: http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase&L=0

Nota: Les xifres anuals corresponen a la mitjana dels quatre trimestres de l'any.

Taula actualitzada a data 12 d'abril de 2013.

*Les dades són en milers.

Quant a la formació no reglada que s'ofereix al municipi de Cocentaina, observem que hi ha diverses fonts que a continuació s'expliquen.

- Per a la formació d'adults, trobem la FPA Beniassèn que ofereix cursos molt variats: idiomes, informàtica, graduat escolar, esport, ioga, pintura, teatre, etc. La FPA es troba integrada dins de la xarxa d'escoles per a adults que hi ha a la Comunitat Valenciana.
- La Universitat d'Alacant té una seu a Cocentaina que ofereix cursos durant l'estiu i Pasqua i altres que són puntuals.
- L'altra formació a què es pot accedir ve organitzada per diferents departaments de l'Ajuntament de Cocentaina. Així, la Casa de la Joventud, Benestar Social i l'Agència de Desenvolupament Local (ADL) promouen formació i xerrades quan tenen l'oportunitat. A pesar que tots els departaments naixen d'un mateix organisme no existix coordinació entre ells, amb la qual cosa no hi ha una guia unificada de la formació que oferix el seu ajuntament.

Troblem una gran varietat de fonts de formació i enriquiment cultural, però no s'ha fet una anàlisi del tipus de formació que vol la població a què va destinada, es compta amb el criteri professional, però no s'ha anat més enllà i s'ha preguntat als veïns i les veïnes què volen i què necessiten.



Des de l'ADL s'explica que un sector més o menys ampli de la població no ha completat l'educació bàsica i que quan sol·liciten formació ho fan perquè la necessiten per a portar a terme un treball ocasional i demanen que la seua duració siga curta. Aquest col·lectiu, on trobem als dos sexes representats, és el principal usuari de Serveis Socials, pel que tenen molt a dir si es parla d'una oferta formativa coordinada.

Pel que fa a l'ocupació femenina, podem dir, bàsicament, que és inferior a la masculina, especialment, quan parlem de les generacions més madures (taula 2 i 3). Observem que la diferència respecte del total no és massa gran, hi ha un 6% més de dones que d'homes aturats; no obstant això, les dades que criden l'atenció són aquelles que es desglossen per grups d'edat.

Entre els menors de 25 anys, les diferències són mínimes, cal considerar que es tracta d'un grup d'edat que ja va començar a ser coeducat i que ha pogut veure a les seues cases un cert repartiment de les tasques entre els pares. Si analitzem els següents grups, de 25 a 44 anys i majors de 44 anys, trobem que un 51%, en el primer cas, i un 54%, en el segon cas, dels desocupats són dones. Les causes les trobem al tipus de crisi econòmica que estem sofrint, la quantitat més alta de llocs de treball destruïts és aquella relacionada amb la construcció i la indústria, per això s'observa que la diferència entre gèneres no és tan desbaratada; moltes famílies contestanes vivien amb el sou de l'home de la família que era obrer, mentre la dona exercia de mestressa de casa. Sembla que amb la crisi aquesta dinàmica masculista ha anat trencant-se, a la força i per necessitat, i que la dona té quasi les mateixes oportunitats d'accedir al món laboral que l'home.

Taula 2*. Desocupats de Cocentaina a setembre 2013 per edat i gènere.

Menors de 25 anys			De 25 a 44 anys			Majors de 44 anys		
Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
59	56	115	342	330	672	434	364	798

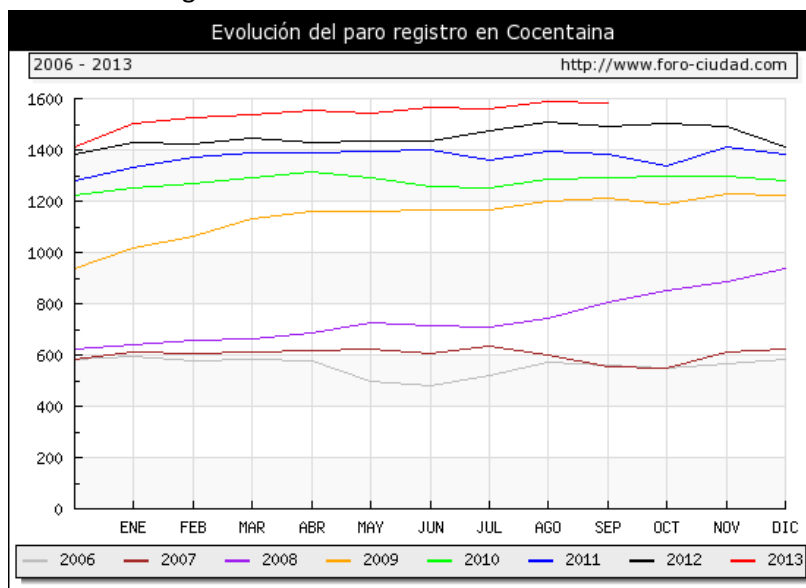


Taula 3*. Desocupats totals de Cocentaina a setembre 2013 per gènere.

Dones	Homes	Total
835 (53%)	750 (47%)	1585

*Font: Estadístiques del Servef corresponents amb setembre de 2013.

Taula 4. Evolució de l'atur registrat a Cocentaina.



Font: www.foro-ciudad.com. INE

S'ha dit que les oportunitats són quasi les mateixes perquè segueixen existint moltes traves que fan difícil una igualtat total i real com ara:

- L'INE¹ va constatar que el salari de les dones és un 22,5% menor que el dels homes.
- Hi ha empresaris que continuen pensant que les dones són menys productives i resulten més cares per la possibilitat de quedar-se embarassades.
- Culturalment, trobem treballs que són masculins sense cap justificació: camionera, mecànica, fontanera, etc.

Hi ha moltes dones que treballen a la llar en allò que se'ls dóna bé, però que mai no han pensat que podrien eixir de casa i dedicar-se laboralment, passant de l'oci al negoci. Cal fomentar aquest empreniment i restar obstacles, legislatius i econòmics, buscant altres fórmules d'ocupació que no passen necessàriament per establir-se com a autònom, i rendibilitzar els recursos que es tenen.

¹ Dades de l'any 2011.



5. VIDA FAMILIAR. CONCILIACIÓ

Els canvis que es van produir en les estructures sociolaborals fa tres desenes aproximadament, van fer necessari un nou plantejament de la vida familiar i laboral que permetera combinar-les; aquest fenomen es coneix com a conciliació.

La conciliació va esdevindre fonamental quan el nombre de dones que treballava va anar en augment i va canviar el model en què l'home era l'únic membre de la família que treballava fora de casa. Però la conciliació també afecta els pares en la mesura que ells tenen el dret i la responsabilitat d'atendre i educar els seus fills, de manera que s'establisca un model familiar on el pare i la mare desenvolupen rols iguals i s'integren els aspectes positius que els dos poden aportar al nucli de convivència.

A la cura dels fills s'unix la cura dels iaïos. Ens trobem en un moment en què la piràmide poblacional està invertida i on l'esperança de vida ha pujat considerablement. Aquests fets fan que cada vegada hi haja més persones majors que necessiten ser ateses i que arrosseguen diverses malalties cròniques que fan necessària la seua atenció. Com que el nostre sistema de Benestar destina escassos recursos, cada vegada menys, a aquesta problemàtica social, freqüentment, algun membre de la família ha de deixar la seua ocupació per a dedicar-se a tenir-ne cura. Les persones que després de molta lluita es van veure reconegudes laboralment com a "cuidadores no professionals" ara han vist aquest dret destruït per la supressió de l'ajuda dirigida a pagar les quotes de la Seguretat Social i els contestans afectats han transmés el seu malestar en aquest sentit.

En els últims anys, s'ha detectat que moltes dones s'han vist forçades a abandonar el seu lloc de treball per a poder cuidar del pare, la mare, el sogre o la sogra; perquè la dona no sols es fa càrrec de la seua família d'origen, també ho fa de la família política. Observem, doncs, que quan es parla de tindre cura de les persones que integren la família les dones assumeixen el paper protagonista (taula 1).

Taula 1. Conciliació de la vida laboral i familiar.

	Dones	Homes
Cura dels fills	61%	39%
Cura de familiars dependents	62%	38%



Font: Enquesta de Població Activa (*EPA). Institut Nacional d'Estadística. Any 2010.

Cal tindre en compte que les necessitats personals, oci, formació, descans, etc., són inherents a la vida familiar, i en el cas de les dones hi ha una certa tendència a confondre “el meu temps” amb el “temps per a la meua família”.

Quan parlem de conciliació trobem un handicap afegit: l'estructura empresarial és masculina. Açò implica que s'entén que no hi ha més obligació familiar que l'aportació econòmica, i es deixa de banda que la família necessita un altre tipus d'atenció més enllà de la solvència econòmica. És per això que es fa necessària la creació de nous models que reconeguen les obligacions i les necessitats familiars de les treballadores i els treballadors, tant en relació a l'educació en la coresponsabilitat familiar com en les mesures d'àmbit laboral.

En aquest sentit, no trobem a Cocentaina cap empresa que dispose d'una guarderia per als fills de les empleades i empleats o d'un pla de flexibilitat horària que permeta la conciliació. Si no es disposa de família extensa o persones de confiança per a tindre cura del fill/a, ni es disposa de diners per a pagar a una guarderia o una mainadera, el que acaba passant és que un dels dos progenitors ha de fer-se càrrec i deixar de banda la seua feina, i aquest membre sol ser la dona.

La conciliació contribueix al benestar social i a la qualitat de vida dels ciutadans, per aquest motiu s'ha de treballar per a poder combinar la família, l'ocupació i l'espai personal, sense que comporte un desavantatge econòmic i que resulte satisfactori per a la família.

L'oci i el temps lliure és fonamental per a una bona salut, especialment, per a la bona salut del membre de la família que suporta el gros de les responsabilitats: la dona.



6. URBANISME I MEDI AMBIENT

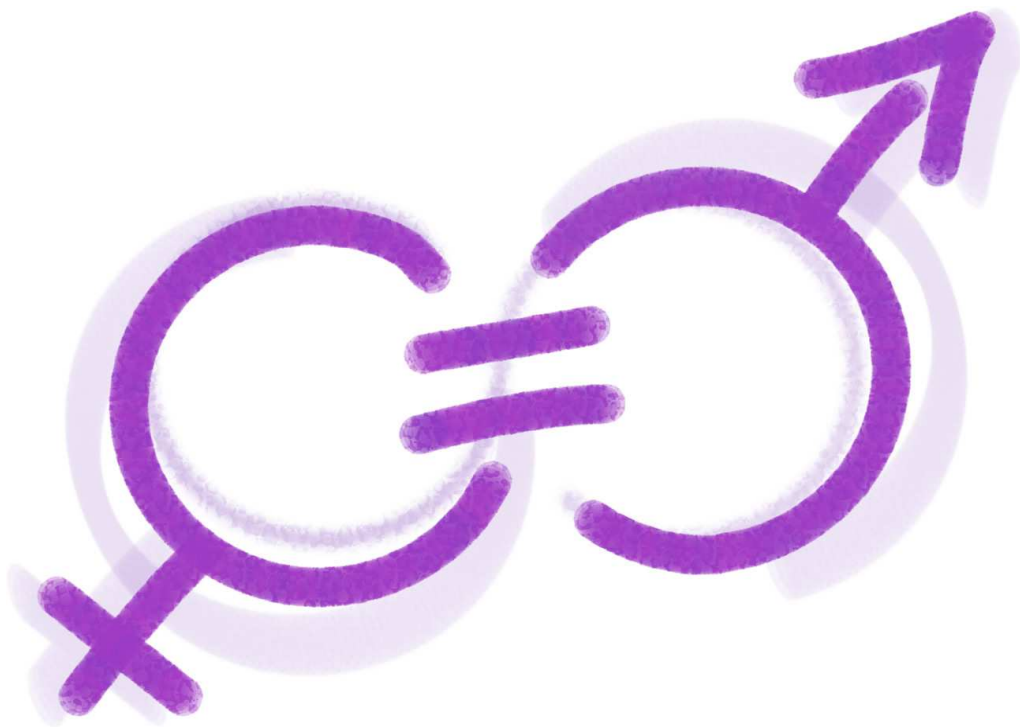
Promoure assentaments humans socialment integrats i accessibles és una de les responsabilitats que tenen els municipis amb les seues veïnes i veïns. Una Cocentaina amb uns serveis adequats de salut, educació i serveis socials; la lluita contra la segregació, la discriminació i l'exclusió; el reconeixement dels drets i deures de totes i tots, especialment, d'aquells que patixen una situació de risc.

Totes aquestes accions són indispensables per a un desenvolupament sostenible que siga una clara garantia del creixement sa dels assentaments humans, de manera que garantisca el desenvolupament econòmic, laboral, social i cultural del poble, tot amb harmonia amb el medi ambient que gaudim. Però aquest desenvolupament no serà ni integrat ni accessible mentre les dones continuen ocupant la posició de "sexe dèbil" en la nostra societat.



ÀMBITS D'INTERVENCIÓ

A continuació, es recullen els objectius i les estratègies d'intervenció que, fet l'anàlisi, s'han considerat convenients. Cal explicar que la sensibilització, la informació i la difusió queda impregnada en totes les àrees que s'han analitzat, per això és un objectiu que s'explicarà a banda, però que ha d'estar present en totes les actuacions que es fan com a resultat d'aquest Pla; així com els quatre eixos estratègics que ja s'han exposat.





SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I DIFUSIÓ. Administració local.

Objectius:

- Promoure el canvi de mentalitat, tot eliminant les idees i les pràctiques sexistes, tot fomentat el concepte d'igualtat real entre dones i homes.
- Integrar la perspectiva de gènere en el disseny, desenvolupament i execució de les polítiques municipals.

Accions:

- Difondre el contingut d'aquest Pla per diversos mitjans de comunicació i a través dels diferents servicis municipals.
- Fer ús de les noves tecnologies per a sensibilitzar la població i difondre el Pla.
- Crear un espai virtual on els ciutadans i ciutadanes de Cocentaina puguen aportar la seua perspectiva sobre la qüestió de gènere i elaborar propostes de millora. Un espai de *feedback* virtual.
- Impulsar la col·laboració dels diferents departaments municipals per implementar les accions que es recullen en el Pla.
- Fer ús del llenguatge no sexista en tota la documentació de l'administració local i dels mitjans de comunicació públics de Cocentaina.
- Crear una comissió interdepartamental paritària, amb professionals externs i amb els agents socials contestans per a fer el seguiment del Pla i possibilitar l'evolució d'aquest, com també assessorar les accions pertinents on les dones siguen protagonistes.



1. BENESTAR SOCIAL

Objectius:

- Apoderar (*empowerment*) la figura femenina per tombar els obstacles i estereotips que en dificulten la promoció.
- Assegurar unes condicions de vida dignes i en condicions d'igualtat a les dones (promoció de la igualtat).

Accions:

- Donar suport a les iniciatives socials que desenvolupen programes específics dirigits a dones en risc d'exclusió social.
- Impulsar la formació i sensibilització, amb caràcter de gènere, dels professionals que treballen en el camp de la intervenció social.
- Formar les persones que exercixen el rol de cuidadores d'aquells i aquelles que no tenen autonomia funcional, en la construcció social del gènere, les càrregues econòmiques, socials i psicològiques, així com en els nous síndromes (“*burn out*”).
- Traducció de fullets i documents informatius per a dones immigrants.
- Facilitar espais de reunió de grups de dones, com també donar informació, assessorament i informació quan la necessiten.
- Realitzar tallers d'apoderament femení per a facilitar una autoestima i unes habilitats socials adequades, com també una participació social positiva.
- Establir un temps de la jornada laboral de les professionals de l'equip de Benestar Social per al treball comunitari o en grups, on aquestes facen de nexa d'unió en els grups de dones que comencen a formar-se juntes, per a facilitar que la xarxa social perdure acabat el treball del grup.
- Sensibilitzar i educar sobre la importància de la coresponsabilitat i la conciliació laboral i familiar.
- Promocionar l'oci i el temps lliure, al qual totes les persones tenen dret, com a element de benestar i salut; especialment en les dones que no tenen un temps propi.



- Continuar amb el bon treball que s'ha fet fins ara: organització de xerrades, tallers i cursos; coordinació amb associacions i col·lectius femenins; intervenció individual i familiar; prestació de recursos del sistema de Serveis Socials.



2. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Objectiu:

- Lluitar contra la violència de gènere i eliminar qualsevol manifestació d'aquesta.

Accions:

- Promoure campanyes de sensibilització i programes d'educació destinats a les víctimes presents o potencials, com també als agressors.
- Realitzar campanyes de sensibilització ciutadana, d'informació i divulgació del cicle de la violència.
- Difondre els recursos que hi ha a l'abast de les dones, especialment els de denúncia i eradicació de la violència de gènere.
- Facilitar informació sobre els recursos existents en totes les llengües de l'àmbit local.
- Realitzar formació especialitzada per als i les professionals que treballen en l'atenció i intervenció de víctimes de violència de gènere.
- Proporcionar atenció psicològica des del departament de Benestar Social, no sols quan hi ha menors implicats.
- Fomentar la creació de grups d'autoajuda de dones víctimes.
- Mantindre i millorar els recursos municipals que ja existixen.



3. EDUCACIÓ

Objectius:

- Promoure la coeducació i eliminar els estereotips i els valors masclistes.
- Sensibilitzar a tota la comunitat educativa sobre la necessitat de ser una societat on dones i homes gaudisquen d'una igualtat real.

Accions:

- Aconseguir que la coeducació i la coresponsabilitat siguin dos valors fonamentals en els PEC dels centres.
- Promoure als centres educatius de Cocentaina el desenvolupament de campanyes, jornades, activitats extraescolars, etc., al voltant del principi d'igualtat, coeducació i coresponsabilitat dirigides a tots els agents educatius.
- Crear una plataforma de trobada i treball cooperatiu de les entitats educatives de la localitat per a planificar i desenvolupar projectes i activitats dirigides a fomentar l'assimilació dels principis de coeducació i igualtat efectiva de gèneres.
- Planificar activitats que eduquen en la igualtat i que impliquen a les entitats formals i a les no formals que intervenen en l'àmbit formatiu/educatiu.
- Organitzar tallers, xerrades i activitats als centres d'educació secundària on els alumnes es senten motivats a participar i fomentar la igualtat.
- Promocionar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de control i govern dels centres.
- Incorporar mecanismes que afavorisquen la paritat de pares i mares als Consells Escolars i a les AMPES.
- Incentivar els centres perquè faciliten la conciliació i la participació de pares i mares, fonamentalment, en el moment de les reunions.



4. FORMACIÓ I OCUPACIÓ

Objectiu:

- Afavorir l'accés de les dones a la formació i ocupació.

Accions:

- Desenvolupar mesures de suport a l'activitat empresarial femenina (autoocupació, cooperatives de treball associat, etc.), mitjançant actuacions d'informació i assessorament a dones que vulguen crear la seua pròpia empresa, i a empresàries ja constituïdes.
- Afavorir la contractació pública d'empreses subministradores i executores de serveis en relació als models de contractació, a través de la inclusió en els plecs de condicions de mesures no discriminatòries i afavoridores de la igualtat entre dones i homes.
- Revisar que els sous i els complements específics de remuneració per una mateixa ocupació en l'administració pública local no manifesten cap tipus de discriminació per raó de sexe.
- Difusió i promoció de les empreses gestionades per dones, com també de la imatge de les treballadores de casa (assistents de llar) com a professionals.
- Donar suport a les iniciatives d'ocupació dirigides a dones amb problemàtiques específiques: discapacitat, ètnia, violència de gènere, etc.
- Establir un òrgan que coordine i promocióne tots els cursos que organitzen els diferents departaments de l'Ajuntament de Cocentaina i evitar l'oferta formativa disgregada.
- Oferir uns cursos fixos i gratuïts de curta durada (mensual/trimestral) per a aprendre nocions bàsiques d'algun tema (informàtica, cerca de treball, etc.)
- Aprofitar la professionalitat dels tècnics municipals i les infraestructures públiques per a fer tallers formatius: habilitats socials, elaboració del currículum, foment de la lectura als fills, TIC...
- Donar formació en igualtat al personal de l'Ajuntament.



5. VIDA FAMILIAR. CONCILIACIÓ

Objectius:

- Sensibilitzar la població perquè entengan com a necessària i beneficiosa la coresponsabilitat familiar.
- Sensibilitzar els ocupadors sobre la necessitat que les seues empleades i empleats puguin conciliar la seua vida laboral amb la familiar.

Accions:

- Incorporar missatges i imatges de coresponsabilitat en les activitats que es porten a terme des de l'administració o que subvencione aquesta.
- Difondre les experiències i bones pràctiques de coresponsabilitat i conciliació laboral que es porten a terme en l'àmbit educatiu, d'ocupació, de temps lliure, d'urbanisme, etc.
- Desenvolupar programes que promoguen l'autonomia de les persones majors en l'àmbit domèstic i públic per a previndre la dependència cultural, física o psicològica, considerant les diferents necessitats de dones i homes.
- Elaborar procediments de prevenció i resolució de les situacions laborals discriminatòries, tot donant assessorament i assistència a les víctimes.
- Crear programes per a persones sense recursos que faciliten la cura dels seus fills i filles mentre elles i ells estan treballant, amb un horari divers i ampli.
- Dirigir accions de sensibilització cap a les empreses contestanes perquè implanten polítiques de conciliació familiar i laboral, i perquè la seua plantilla tinga tanta representació femenina com masculina.



6. URBANISME I MEDI AMBIENT

Objectius:

- Afavorir que dones i homes gaudisquen i tinguen cura d'un espai urbà i natural amb igualtat.
- Equilibrar el reconeixement social femení que es realitza mitjançant els elements urbans (noms de carrers, places, monuments, etc.)

Accions:

- Crear una normativa que exigisca la participació ciutadana en els processos de planificació, dissenys i millores urbanes i medi ambient.
- Regular els processos d'elecció de noms per als carrers i monuments, amb la finalitat d'incorporar els noms de dones a l'urbanisme contestà.
- Facilitar la participació de les ciutadanes i ciutadans en l'elecció de noms per a carrers i monuments.
- Promoure una secció en els mitjans de comunicació públics que oferisca informació mediambiental de la regió.
- Organitzar cursos sobre el consum de productes ecològics i d'ecoconsum, per ajudar dones i homes responsables de la gestió de casa a fer una compra saludable per a elles i ells i el medi ambient.



COMPLIMENT DEL PLA I AVALUACIÓ

El I Pla d'Igualtat de dones i homes de Cocentaina es proposa per a tindre una duració de quatre anys, de 2013 a 2017, de manera que ha de donar temps perquè totes les mesures que s'hi recullen es puguen treballar i aplicar per oferir un bon resultat passat el temps. Cal deixar espai perquè l'administració local pugua dedicar recursos a l'eradicació del masclisme i la consciència de gènere i, així, deixar la situació de les dones en un lloc millor respecte al que té ara.

Quant a l'avaluació i seguiment del Pla, l'avaluació final del Pla serà coordinada i realitzada, una vegada acabe aquest, per una o un professional extern a l'administració local, que analitzarà l'evolució de les àrees recollides en aquest Pla mitjançant una anàlisi quantitativa i qualitativa. Producte d'aquest treball seran les causes que han provocat uns canvis o uns altres. Es proposa que siga un o una professional externa per garantir l'objectivitat a l'hora d'avaluar i observar les millores i els dèficits que existixen.

També hi haurà dos tipus més d'avaluacions: les d'impacte i les intermèdies. La finalitat de les primeres serà esbrinar quins assoliments es mantenen gràcies al Pla i a altres factors, que s'han d'especificar, i quins efectes imprevistos ha tingut el Pla en el context en què s'ha aplicat; el seu caràcter serà bianual. La finalitat de les avaluacions intermèdies serà comparar els resultats aconseguits fins a aquest moment amb els objectius que es pretenen i posar una especial atenció en les actuacions que els diferents departaments, l'ajuntament i altres entitats, han posat en marxa per al compliment dels objectius, com també les estructures i les dinàmiques de coordinació que s'han creat per a aquest propòsit. Les avaluacions intermèdies es faran de forma anual.

Quan el resultat de les avaluacions transmeta que alguns dels objectius no són vàlids o cal modificar-los perquè siguen útils per a aconseguir l'objectiu general del Pla, es podran redefinir, ja que no és eficient destinar recursos a una cosa que els estudis demostren que no ha funcionat. S'entén que el Pla és un guió que cal seguir, però també ha de mutar amb el temps si així s'observa convenient, tot corregint i ampliant aquelles accions que siguen necessàries.



Tots els tipus d'avaluació es preveuen des d'una perspectiva de participació tant a escala tècnica com poblacional, és a dir, per a mesurar l'impacte del Pla no es comptarà sols amb la visió professional de l'equip de Benestar Social, sinó que caldrà implicar a representants dels departaments de l'Ajuntament, com també a la resta d'agents socials i als veïns i veïnes de Cocentaina.

El Pla afectarà a tot el municipi, per això la seua avaluació no pot limitar-se al judici d'un/a professional, cal comptar amb la visió de totes i tots perquè la implicació siga més forta.