



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO CASTALLA

1998 APROBACION DEFINITIVA PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL MUNICIPIO DE CASTALLA

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE CASTALLA

El Ayuntamiento-Pleno, en fecha 3 de diciembre de 2019, aprobó provisionalmente el Plan de Igualdad entre Hombre y Mujeres de Castalla. Se procedió a la publicación provisional del mismo, en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, número 238, de 16 de diciembre de 2019.

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo Plenario inicial aprobatorio del Plan de Igualdad, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

PLAN DE IGUALDAD DEL MUNICIPIO DE CASTALLA



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTALLA





Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN5

PRINCIPIOS INSPIRADORES5

MARCO NORMATIVO6

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN
CONTRA LA MUJER.6

TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA7

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA7

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA8

9

LEY 9/2003, DE 2 DE ABRIL, DE LA GENERALITAT, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES9

VOCABULARIO DE GÉNERO10

ANÁLISIS MUNICIPAL12

POBLACIÓN12

13

14

16

22

22

23

26

28

30

31

33

35

37



38

38

39

39

40

40

41

43

43

44

**DENUNCIA DE OFICIO Y OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR A CUALQUIER PERSONA QUE CONOZCA
LOS HECHOS:44**

45

QUÉ ES LA ORDEN DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS:45

QUIÉN PUEDE SOLICITAR UNA ORDEN DE PROTECCIÓN:45

ANTE QUIÉN PUEDE SOLICITARSE UNA ORDEN DE PROTECCIÓN45

46

46

ANEXO2: VIOLENCIA DE GÉNERO EN POBLACIÓN ADOLESCENTE47

49



INTRODUCCIÓN

Esta propuesta de Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castalla responde al cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de género:

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

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Castalla responde al compromiso del Consistorio de la ciudad con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, que vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.

No obstante, las estadísticas siguen mostrando en nuestro entorno, que todavía persisten importantes desigualdades entre hombres y mujeres. Es evidente que, en muchos ámbitos, se han eliminado discriminaciones y que las desigualdades también han disminuido, pero aún quedan otros en donde la falta de igualdad se sigue manifestando con toda su crudeza, como es el caso de la violencia contra las mujeres.

A día de hoy, tampoco ofrece nuestra sociedad las mismas oportunidades a mujeres y hombres en ámbitos como el laboral: las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en algunos de los sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad; por otra parte, la maternidad afecta a las tasas de empleo femenino, y persisten disparidades en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar que dificultan sus posibilidades de conciliar la vida personal, laboral y familiar, lo que las sitúa en desventaja a la hora de desarrollar su opción de carrera profesional. Todo ello contribuye a que, al final de su vida laboral, los ingresos de las mujeres sean más bajos que los de los hombres.

PRINCIPIOS INSPIRADORES

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



Estamos ante un plan que tiene como base los siguientes principios inspiradores¹:

- Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.
- Reducir las desigualdades que aun existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas.
- Integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Consistorio.
- Mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.

En este sentido, para el equipo redactor de este Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castalla es una prioridad impulsar la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En primer lugar, por razones de justicia y de tutela de Derechos fundamentales. Pero, también, porque es elemento imprescindible de desarrollo económico y de cohesión social: necesitamos sumar todo el talento para salir de la crisis en la que nos encontramos y avanzar hacia una economía más fuerte, basada en un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, conforme a los objetivos de la Estrategia Europa 2020, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

MARCO NORMATIVO

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

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

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

¹ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Plan de Igualdad de Oportunidades estatal.



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

TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA

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

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

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

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

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

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

Capítulo III – Igualdad. Artículo 21.1 – No discriminación: *“Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes*



étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Capítulo III – Igualdad. Artículo 23 – Igualdad entre hombres y mujeres: *“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.*

POLÍTICA DE COHESIÓN 2014-2020

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

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

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

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

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

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

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



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

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

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

ARTÍCULO 1 Objeto de la Ley

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

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

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

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

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

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



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

VOCABULARIO DE GÉNERO

Mainstreaming de género o integración de la perspectiva de género:

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

Coeducación ciudadana:

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

Corresponsabilidad:

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

Acciones Positivas:

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

Concepto de transversalidad:

Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluso las leyes, y está destinado a hacer que preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas, prácticas y los programas en todas las esferas económicas, sociales y



políticas a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los sexos. Las estrategias de la Transversalidad son una apuesta por conseguir cambios estructurales, que a medio – largo plazo nos conduzcan a una igualdad real y efectiva, mediante enormes transformaciones sociales, económicas y políticas.

Violencia de género:

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

Techo de cristal:

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

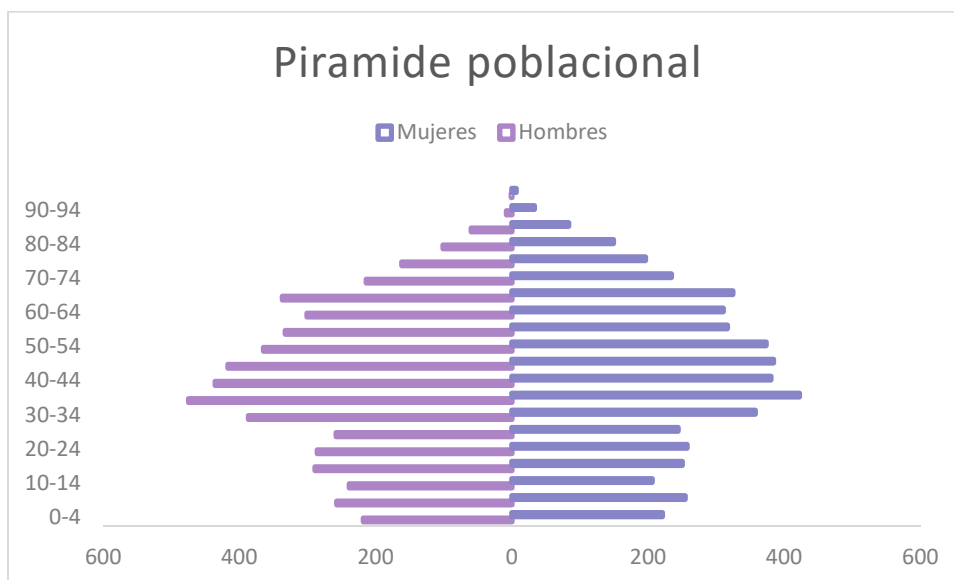
Sexo y género:

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



ANÁLISIS MUNICIPAL

POBLACIÓN

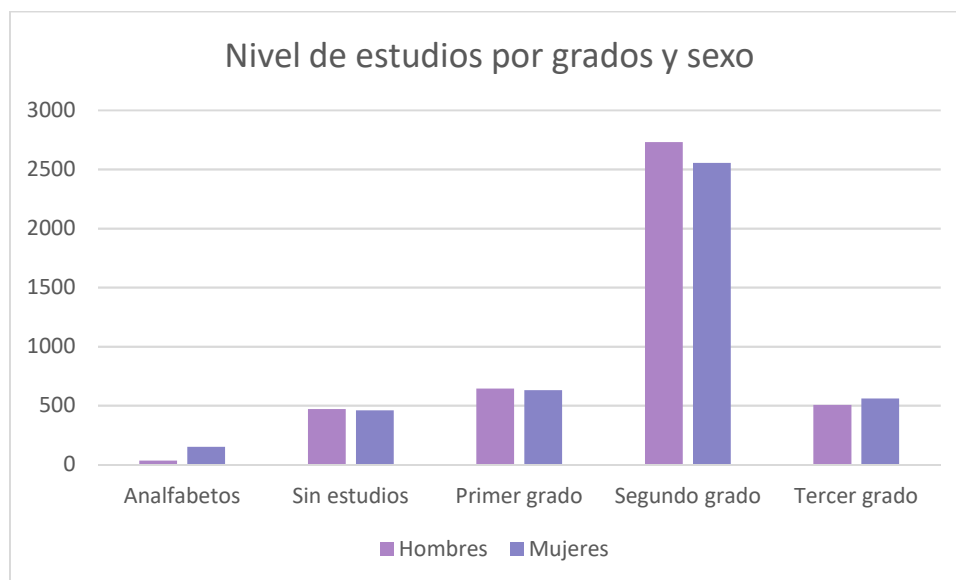


La pirámide de población de Castalla tiene las características propias de las sociedades industriales Europeas, donde la base de la pirámide lleva sufriendo un estrechamiento progresivo en los últimos 20 años. En contraposición, estas sociedades cuentan a su vez con grupos de más de 60 años numerosos, hecho que condiciona las políticas relacionadas con los servicios sociales y la igualdad, ya que con el paso de los años existe un mayor número de población que necesita atenciones y servicios relacionados con su edad y estado físico. En estos grupos de edad predominan las mujeres, sobre todo desde los 70 años. También son muchas las mujeres que se encargan de las atenciones de estas personas. Por tanto la observación de la pirámide nos informa de la necesidad de aplicar medidas de conciliación familiar relacionadas con el cuidado de personas de avanzada edad y de políticas de conciliación de aquellas personas que son cuidadores no profesionales.

Otros aspectos que nos muestra esta pirámide relacionados con la perspectiva de género son Por un lado uno positivo, la entrada de la mujer al mundo laboral y por otro negativo, el retraso en la edad de tener el primer hijo por temor a la pérdida del empleo, fruto del techo de cristal existente en la sociedad. Ambos motivos afectan de manera negativa a la natalidad.



EDUCACION / FORMACIÓN

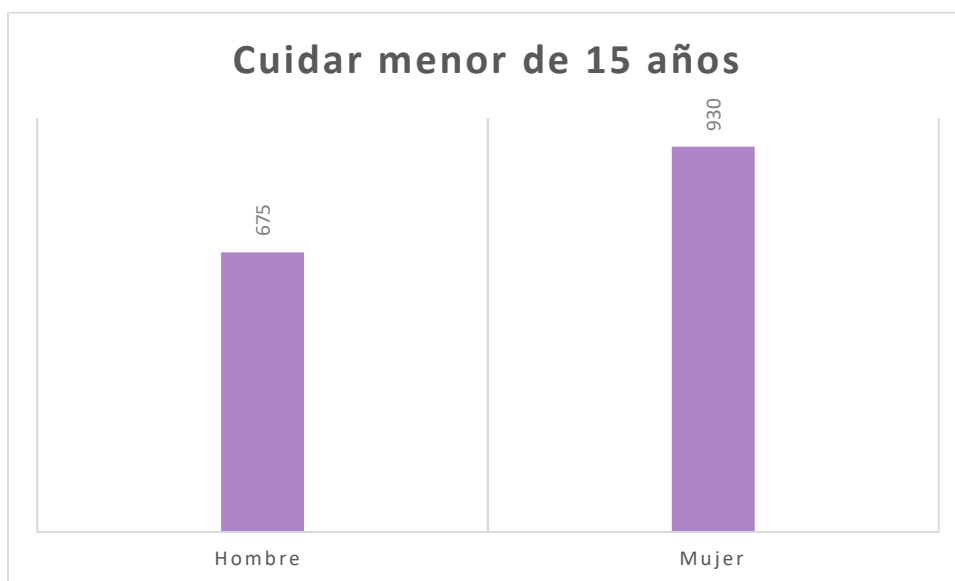


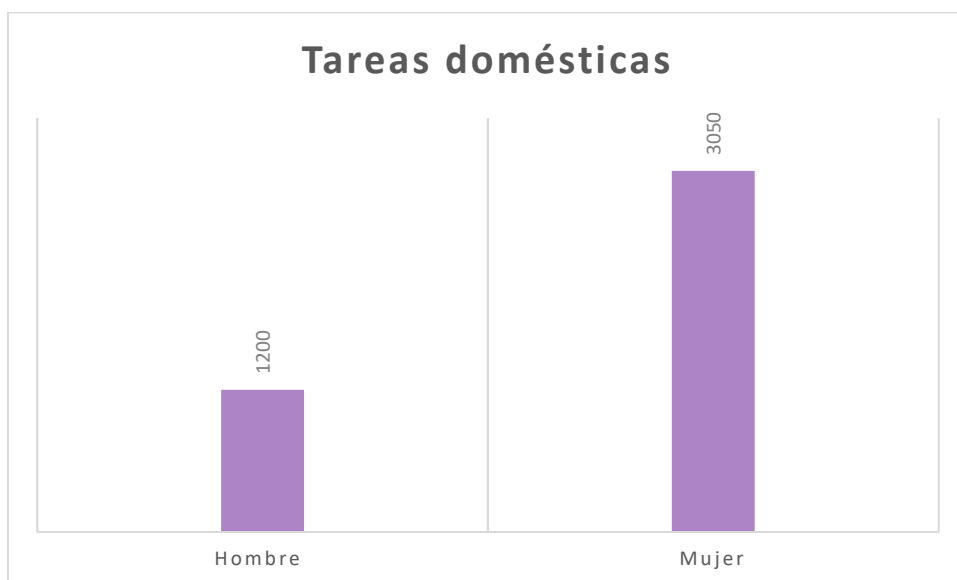
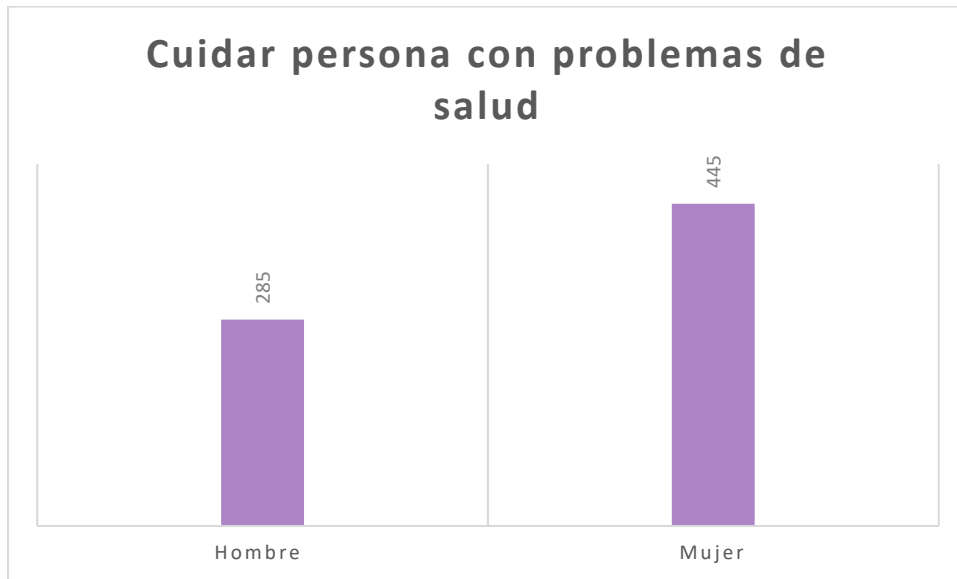
El gráfico de nivel de estudios demuestra un claro cambio de tendencia generacional y de estereotipos de género, donde las mujeres comparten el liderazgo en mayor número de ciudadanas sin estudios y con estudios superiores con respecto a los varones. Las mujeres han pasado de no tener estudios por motivos de abandono escolar temprano para dedicarse a las actividades domésticas a convertirse en el grupo ciudadano con mayor formación. Las mujeres sin estudios se sitúan en la parte alta de la pirámide de población y son el reflejo de la sociedad de la primera mitad del siglo XX, donde no era común que las mujeres adquirieran estudios. Por otro lado, el cambio de tendencia en la consecución de la igualdad ha posibilitado que las mujeres hayan alcanzado grados de formación superiores con respecto a los hombres. Estas mujeres ocupan las zonas medias de la pirámide de población. Esta tendencia se produce porque en los años finales del siglo XX y principios del XXI fueron muchos los jóvenes varones que abandonaron sus estudios en busca de oportunidades laborales especulativas.

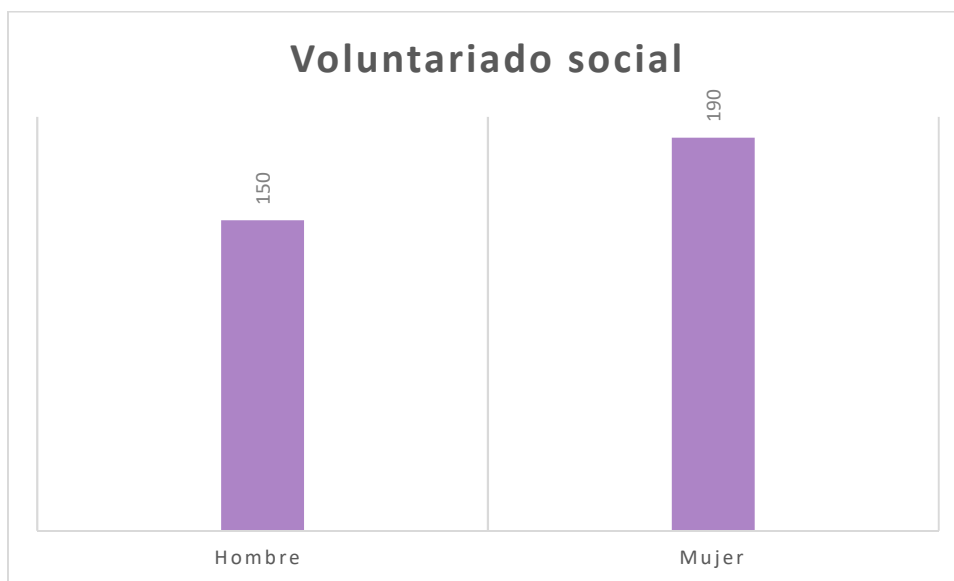


Hay que señalar que hay un mayor número de mujeres de Castalla que acceden a estudios universitarios y estudios de postgrado en los últimos lustros, prueba de ello es el dato que refleja que hay mayor número de diplomadas, licenciadas, doctoras. Como se podrá comprobar en los datos de desempleo, desafortunadamente el mayor grado de formación femenina no es directamente proporcional al mayor número de contrataciones femeninas, ni reduce el paro femenino respecto al masculino.

ACTIVIDADES NO REMUNERADAS

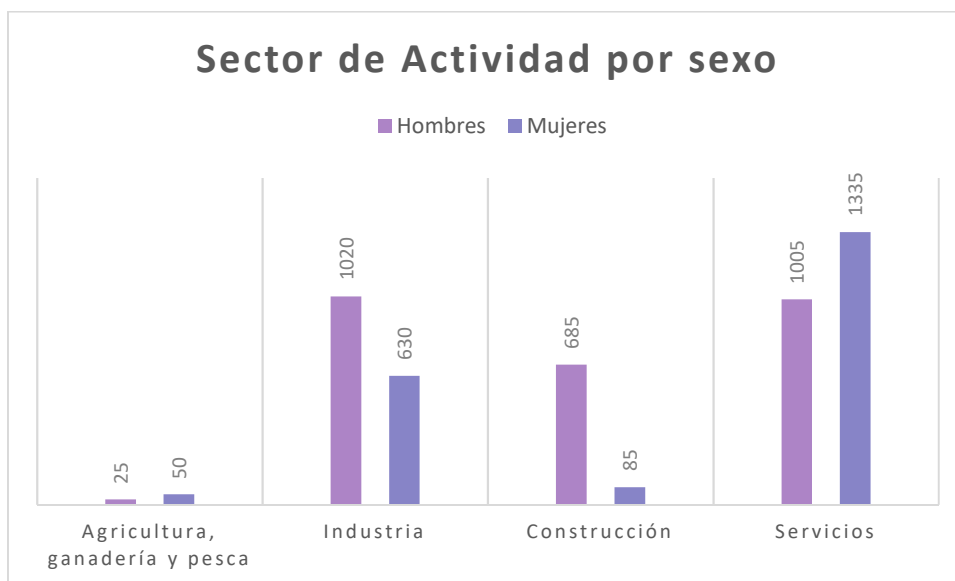




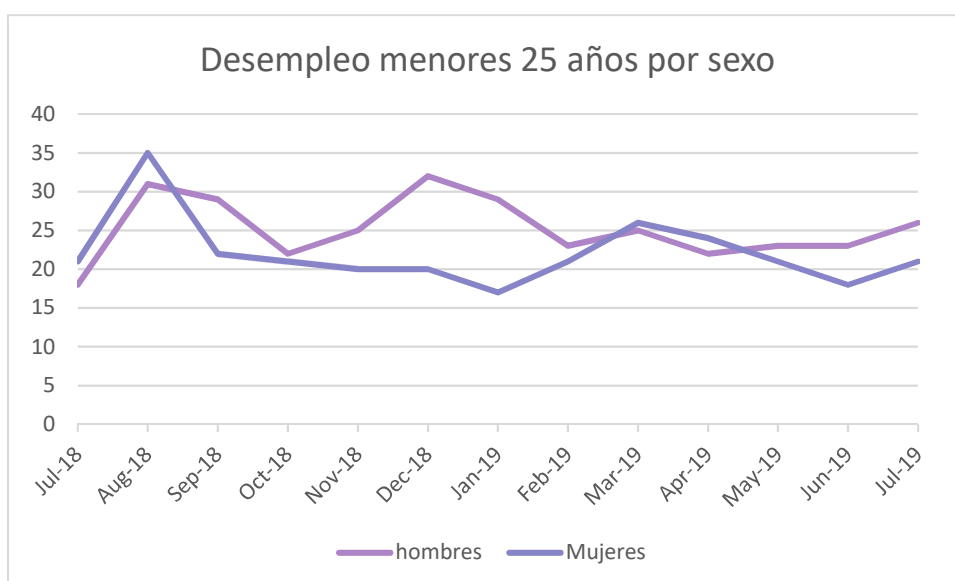


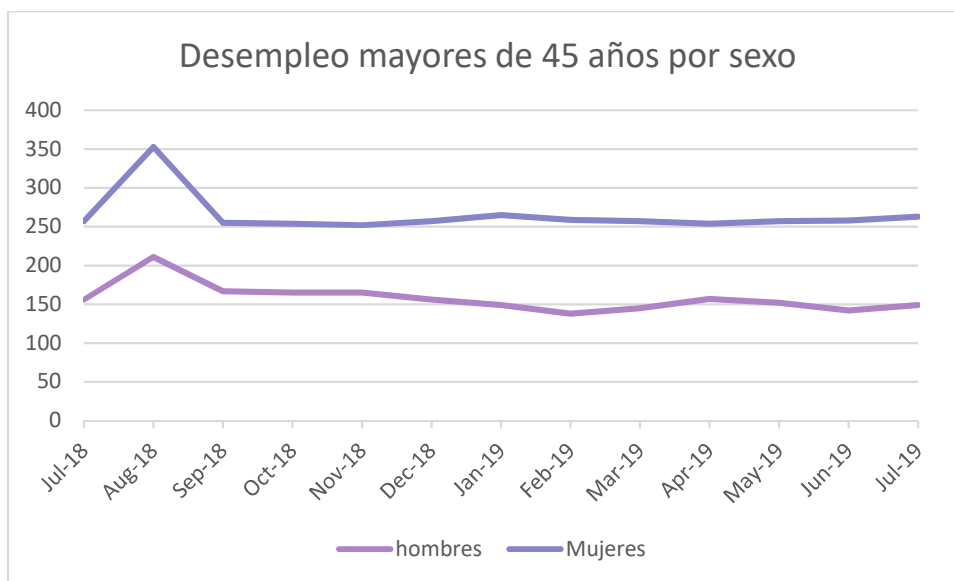
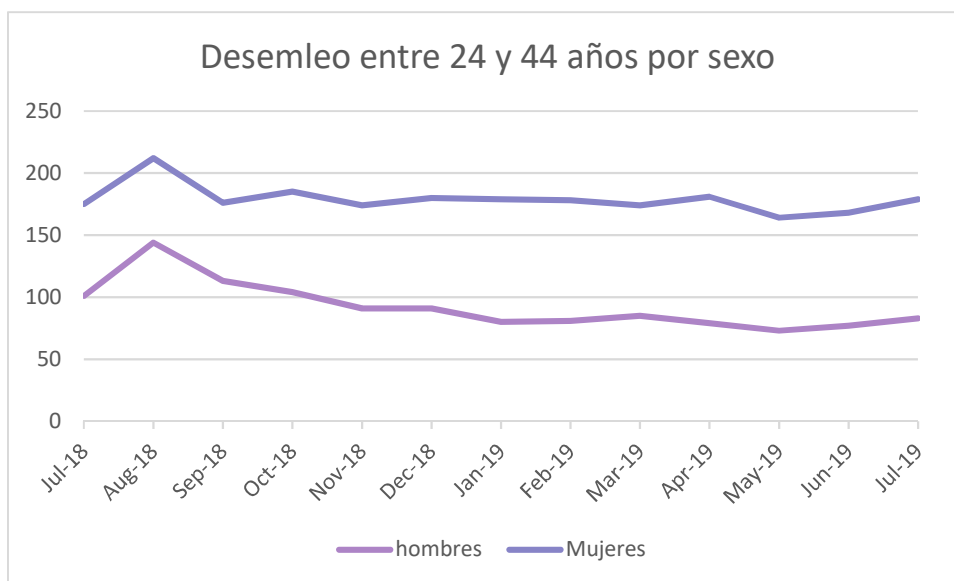
Estos gráficos ponen de manifiesto la existencia de estereotipos de género muy marcados, los cuales reflejan un papel de la mujer preponderante a la hora de llevar a cabo actividades en el hogar y relacionadas con el cuidado de personas dependientes. Esta sobrecarga de trabajo se acentúa en aquellas mujeres que realizan una doble jornada laboral fuera y dentro de casa. Esta sobrecarga de trabajo repercute en la salud de la persona y en la ausencia de tiempo libre. Es destacable también el papel de la mujer en las tareas de voluntariado social, lo cual demuestra que a pesar de no tener tradicionalmente un papel de plena igualdad en la sociedad, la mujer siempre ha trabajado en conseguir el bien común de la ciudadanía través de la igualdad de oportunidades.

EMPLEO



Los datos desglosados por sexos de los sectores de actividad son un claro ejemplo de los marcados estereotipos y roles de géneros vinculados con el empleo. El sector industrial, como es la tónica en las sociedades europeas industriales, es un sector masculinizado, especialmente en los procesos de factoría o manufactura. Un caso similar ocurre con la construcción, donde la presencia de mujeres está relacionada con los puestos de administración de las empresas, al igual que ocurre con la industria. Sin embargo, el terciario es un sector donde la presencia femenina tiene un papel predominante en todos sus subsectores, hecho que es común en cualquier espacio o contexto territorial de las mismas características sociales, económicas, demográficas e industriales que la ciudad de Castalla.





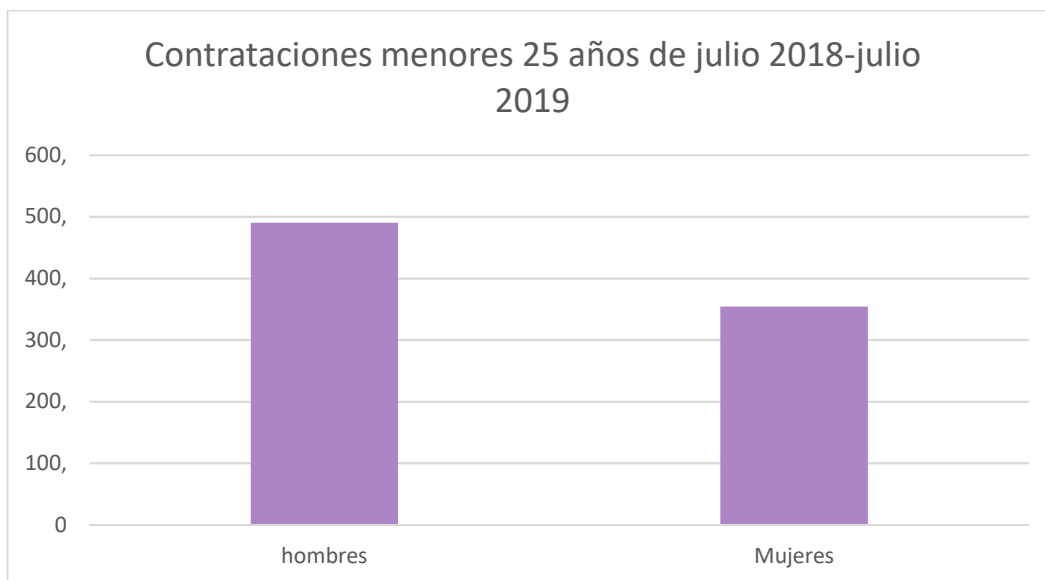
El análisis de los datos de desempleo por grandes grupos de edad y desglosados por sexos, nos muestra que la ciudad de Castalla sigue el patrón típico de ciudad europea de tradición industrial, **donde el desempleo femenino es superior al masculino.**

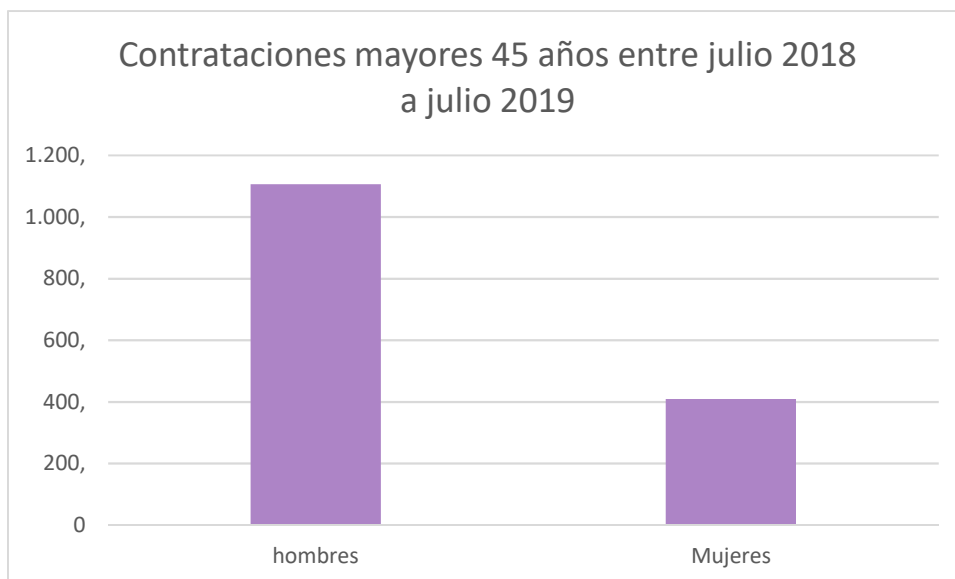
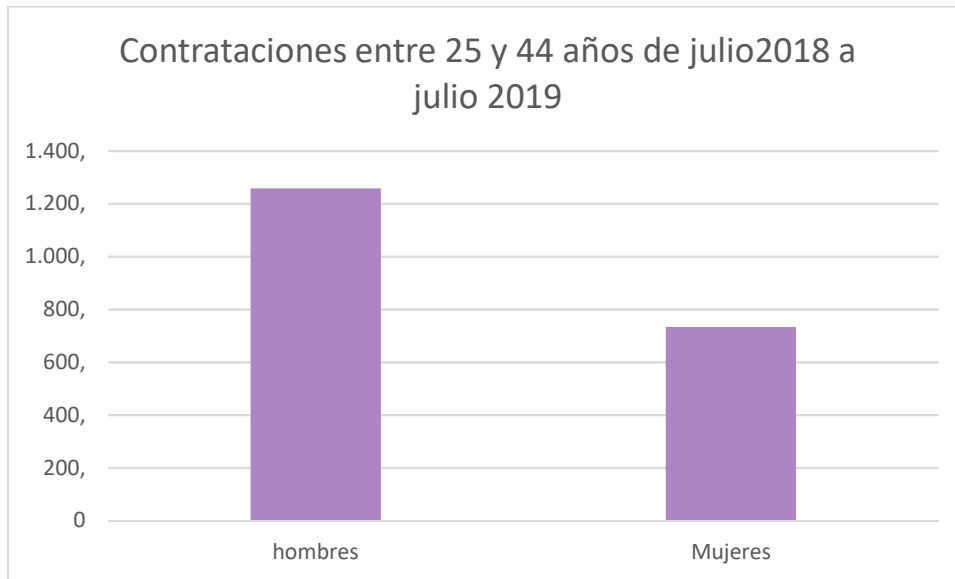
Desglosadas por grupos de edad la tasa de desempleo, observamos que en el primer grupo (menores de 25 años), a diferencia de los otros dos grupos, el desempleo masculino es mayor al femenino. Esto se debe a que en este grupo hay un mayor número de mujeres realizando estudios superiores y por el contrario hay más hombres que se han incorporado al mundo laboral y bien han perdido el empleo o bien no lo



han encontrado el primer empleo. Es reseñable el abundante desempleo juvenil, circunstancia que genera desigualdades de oportunidades en la sociedad a todos los niveles.

Existen todavía estereotipos muy marcados en la sociedad que influyen de manera directa en que muchas mujeres encuentren dificultades a la hora de entrar al mercado laboral en edades comprendidas entre los 25 y 44 años. Edades estas, en las que se producen los mayores porcentajes de embarazos, hecho que tal y como nos muestran los datos estadísticos, aún genera un cierto rechazo hacia la contratación, debido entre otros aspectos a una visión desvirtuada de la productividad, especialmente en las empresas privadas, donde el embarazo se intuye como una merma productiva y no como un acto natural de pleno derecho. Otro aspecto sobre el que se debe actuar, es el fomento de la contratación de mujeres mayores de 44 años, ya que muchas no consiguen incorporarse o reincorporarse al mercado laboral en estas edades, bien porque no han adquirido experiencia laboral en edades anteriores, porque salieron del mercado para ser madres y con edades superiores a los 40 les resulta complicado volver al mercado laboral y porque muchas mujeres pasan de cuidar a sus hijos a cuidar a sus progenitores, impidiéndoles esta circunstancia reincorporarse al mercado de trabajo. Hechos estos que deben ser corregidos con la corresponsabilidad familiar y laboral.





Es una constante en las sociedades del sur de Europa que el mayor número de contrataciones sean masculinas, a pesar de que los datos de desempleo nos muestran que existen más mujeres en situación de desempleo.



Nube de palabras de la información obtenida



EJES DE ACTUACIÓN:

En este contexto, es necesario reforzar el carácter "estratégico" que caracteriza a este plan: un plan que permite identificar los principales objetivos y líneas de actuación en cada uno de los ejes estratégicos, y destacar acciones de ejecución preferentes e instrumentos específicos para hacer frente a los distintos retos que debe afrontar la sociedad de Castalla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

EJE 1 SENSIBILIZACIÓN

El objetivo que persigue la sensibilización es fomentar el conocimiento de la realidad social vinculada con el género en todos los ámbito sociales; administración, empresariado y ciudadanía en general. Los primeros pasos en materia de sensibilización se deben de llevar a cabo con las personas que trabajan en y con el consistorio, con el objetivo de conseguir un efecto multiplicador en el resto población del municipio. Llevar a cabo la sensibilización dentro de la institución local tiene una clara función ejemplificadora, si desde Ayuntamiento se promueve la igualdad, tanto mayor será la legitimidad para el resto de la población para que se desarrollen acciones de similares características y por tanto se haga real la consecución de los objetivos propuestos.

Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres

Artículo 15 Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Eje Estratégico		SENSIBILIZACIÓN		
Objetivo general	Conseguir que la sociedad de Castalla metabolice la necesidad de convivir en igualdad de oportunidades.			
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento	



Divulgación del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades	2019-2021	ALCALDIA, SERVICIOS SOCIALES	
Desarrollo de acciones de información y formación que promuevan la igualdad y la corresponsabilidad	2019-2021	RÉGIMEN INTERNO EDUCACIÓN	
Desde un punto de vista de papel ejemplificador ante la sociedad. Se recomienda organizar una vez al año cursos y jornadas en materia de igualdad, para que el personal político, funcionario y laboral del Ayuntamiento conozca de primera mano en qué consiste la igualdad y cómo hay que aplicarla.	2019-2022	ALCALDIA, SERVICIOS SOCIALES RÉGIMEN INTERNO	Nº de cursos realizados/año
Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres.	2019-2022	RÉGIMEN INTERNO	Nº de acciones
Elaboración de un protocolo de lenguaje e imagen no sexista para todas las áreas municipales, de obligado cumplimiento, en respuesta a la legislación vigente	2020	SERVICIOS SOCIALES RÉGIMEN INTERNO	Elaboración del protocolo:
Impulso de las actuaciones formativas y de sensibilización específica de todas aquellas personas que participan de forma activa en las relaciones laborales.	2020-2022	RÉGIMEN INTERNO EDUCACIÓN	Nº de acciones formativas

EJE 2 EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO

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

Será necesario desarrollar una política de empleo municipal que tenga presentes las necesidades de las mujeres y hombres de la ciudad, así como las situaciones que



presentan y sus aspiraciones, atendiendo a variables de edad, condición social, nacionalidad y cultura. Realizar este ejercicio nos permitirá aconsejar de primera mano en materia de formación hacia nuevas necesidades de empleo, ofreciendo la posibilidad de reciclaje profesional y facilitando el acceso de las mujeres a la formación profesional, consiguiendo el fin último que es disminuir el índice de paro femenino en Castalla. La adaptación de la formación a la demanda de empleo, es fundamental para conseguir tasas de ocupación que contribuyan a disminuir el desempleo y por tanto generar oportunidades de desarrollo laboral y personal en igualdad de oportunidades.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 23 La educación para la igualdad de mujeres y hombres

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

Artículo 24 Integración del principio de igualdad en la política de educación

- 1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.*

Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres

Artículo 42 Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres

- 1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.*
- 2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas*



Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Eje Estratégico EDUCACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO				
Objetivo general		Educación como motor de cambio de mentalidades y adopción de nuevos retos ante las desigualdades		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento	
Continuar fomentando la coeducación y corresponsabilidad como valores fundamentales en los Proyectos Educativos de los centros educativos de la ciudad, tanto en horario lectivo como extraescolar.	2019-2022	EDUCACIÓN	Nº de actividades en colaboración con los centros educativos	
Apoyo de las familias para la promoción de la igualdad de oportunidades en los centros educativos	2020-2022	EDUCACIÓN	Nº de actividades realizadas con familiares	
Promover la paridad de padres y madres en los consejos escolares y Ampas.	2020-2022	EDUCACIÓN	Acciones propuestas para el fomento de la paridad	
Aconsejar en materia de formación hacia nuevas necesidades de empleo, ofreciendo la posibilidad de reciclaje profesional y así facilitar el acceso de las mujeres a la formación profesional, rompiendo con la tradicional división de puestos de trabajo por sexo.	2020-2022	EDUCACIÓN PROMOCIÓN ECONÓMICA	Nº de acciones de divulgación	
Promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables	2020-2022	PROMOCIÓN ECONÓMICA SERVICIOS SOCIALES	Nº de acciones de empleabilidad	
Fomentar la información de nuevos nichos de empleo relacionados con la coeducación y mainstreaming de género.	2020-2022	PROMOCIÓN ECONÓMICA SERVICIOS SOCIALES EDUCACIÓN	Nº de acciones divulgativas	



Promover esquemas de colaboración económico-sociales de ámbito público-privado que eviten conductas de discriminación en el ámbito de la contratación post-formativa.	2020-2022	PROMOCIÓN ECONÓMICA	Nº de acciones
Disminuir el índice de paro femenino	2021	PROMOCIÓN ECONÓMICA	Disminución del paro femenino en el marco temporal del plan.

EJE 3 IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

Según la Encuesta de Población Activa, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sigue siendo muy inferior a la de los hombres. A pesar de que las mujeres han mejorado su nivel de formación en las últimas décadas y de que ellas se gradúan con mejores calificaciones y expedientes que el género masculino, la tasa de empleo sigue lejos de alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. A fecha de hoy, estos hechos no se reflejan en el ámbito laboral.

Artículo 20. Los planes de igualdad en las empresas

1. La administración autonómica incentivará las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral del personal a su servicio.

2. A los efectos de esta ley, se consideran planes de igualdad aquellos documentos en que se estructuran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo el principio mencionado.



3. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, sus planes de igualdad deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat Valenciana, con competencias en materia de mujeres e igualdad de género.

El visado podrá obtenerse previa solicitud por parte de las empresas, debiendo presentar en caso de su obtención, un informe de evaluación de resultados a mediados del período de la vigencia del plan de igualdad, y otro a su finalización ante este organismo. Transcurrido el plazo seis meses sin que se haya dictado resolución expresa, se entenderá desestimada la solicitud.

4. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad.

Eje Estratégico		IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL		
Objetivo general	Erradicar la discriminación por razón de género y/o sexo en el ámbito laboral			
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento	
Desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad.	2020-2022	PROMOCIÓN ECONÓMICA	Nº de acciones	
Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de las empresas que han obtenido el distintivo "Igualdad en la Empresa" y promover el distintivo en Castalla.	2020-2022	PROMOCIÓN ECONÓMICA	Acciones desarrolladas en empresas	



Estímulos para el incremento del número de empresas que desarrollan medidas de conciliación y corresponsabilidad	2020-2022	PROMOCIÓN ECONÓMICA	Acciones de fomento de la conciliación en empresas
Fomentar que las empresas del municipio desarrollen su propios planes de igualdad de género	2020-2022	PROMOCIÓN ECONÓMICA	Nº de Empresas que desarrollan sus propios planes
Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.	2020-2022	PROMOCIÓN ECONÓMICA	Nº de acciones
Análisis, estudio y desagregación de los datos por sexo, para favorecer la visibilización de la situación sociolaboral de las mujeres que trabajan en Castalla y de su participación en los programas de políticas activas de empleo.	2020	PROMOCIÓN ECONÓMICA	Realización del análisis

EJE 4 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

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

Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder, en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre



la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional.

Los municipios pueden apoyar a las familias y a las empresas para conseguir la conciliación familiar/laboral, aplicando formulas capaces de responder a esta necesidad que demanda la sociedad y en especial las mujeres. Trabajar desde un punto de vista público la conciliación laboral/familiar, supondrá mantener un empleo más estable entre las mujeres y sobre todo incrementar la calidad de vida. El fomento de la corresponsabilidad doméstica, será fundamental para afrontar los estereotipos existentes que lastran la carrera profesional de las mujeres.

Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres

Artículo 44 Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- 1. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.*
- 2. *El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*
- 3. *Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*

Eje Estratégico		CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
Objetivo general	Posibilitar un desarrollo personal y laboral con independencia del sexo y/o género de las personas.			
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento	
Informar de los recursos sociales y de conciliación de la vida personal laboral y familiar dirigidos a la población en general y al empresariado en particular	2019-2022	SERVICIOS SOCIALES PROMOCIÓN ECONÓMICA	Nº de acciones divulgativas	
Promover la certificación de Empresa Familiarmente Responsable entre todas las empresas establecidas en la	2020-2021	PROMOCIÓN ECONÓMICA	Nº de empresas certificadas	



ciudad.			
Seguir avanzando en el desarrollo de los permisos paternales.	2020-2021	SERVICIOS SOCIALES	Acciones informativas y de divulgación
Creación de un sistema de información sobre la maternidad que contenga todas las ayudas estatales, autonómicas y locales de apoyo a la maternidad.	2020	SERVICIOS SOCIALES	Creación del sistema: web, folletos, etc.
Flexibilizar los horarios de los servicios públicos para conseguir la conciliación tanto por parte de los ciudadanos como de los empleados públicos.	2021	RÉGIMEN INTERNO	Nº de acciones
Elaboración y difusión de una "Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral" con el fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.	2020	SERVICIOS SOCIALES	Elaboración de la Guía

EJE 5 CORRESPONSABILIDAD EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS

La corresponsabilidad, es el equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades domésticas y de cuidado. La falta de corresponsabilidad es uno de los factores que más influye en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social.

En la última encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), vemos que las mujeres dedican, diariamente, a tareas vinculadas con el hogar y la familia, una media de 4 horas y 7 minutos, mientras que los hombres destinan 1 hora y 54 minutos. Las mujeres disponen, por tanto, de casi una hora menos de tiempo libre al día que los hombres.

En una sociedad crecientemente envejecida, la renovación demográfica requiere la adopción de medidas encaminadas a concienciar a la sociedad sobre las necesidades de las familias, y crear condiciones que permitan un mejor equilibrio entre la vida familiar, la vida profesional y la de ocio.



Eje Estratégico		CORRESPONSABILIDAD EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS		
Objetivo general	La corresponsabilidad familiar como función ejemplificante para el resto de la ciudad.			
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento	
Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas, personas mayores y/o dependientes.	2020-2021	SERVICIOS SOCIALES	Nº de acciones de sensibilización	
Trabajar por corregir la presencia de micromachismos a nivel doméstico mediante campañas de sensibilización.	2020-2021	SERVICIOS SOCIALES	Nº de campañas	
Información sobre el valor social de la maternidad y la corresponsabilidad de los padres.	2020-2021	SERVICIOS SOCIALES	Nº de divulgaciones	
Desarrollo de acciones para fomentar un reparto más equilibrado de los usos del tiempo y la corresponsabilidad desde los centros educativos	2020-2022	SERVICIOS SOCIALES EDUCACIÓN	Nº de acciones	
Divulgar comportamientos mediante campañas publicitarias que palien las estructuras patriarcales presentes en la sociedad.	2020-2022	SERVICIOS SOCIALES	Nº de campañas	

EJE 6 SALUD, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

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

La mujer vive más, pero su mayor longevidad se acompaña en mayor medida de mayores necesidades sanitarias y de atención o dependencia, con una esperanza de vida en España de más de 80 años.



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

Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres

Artículo 27 Integración del principio de igualdad en la política de salud

1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

Eje Estratégico		SALUD, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA		
Objetivo general	Asegurar unas condiciones de vida dignas en calidad y en condiciones de igualdad			
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento	
Potenciar la implicación de los hombres en tareas de cuidado y desarrollo del vínculo afectivo y el apego a través de una mayor participación en la educación para la maternidad/ paternidad y la crianza.	2020-20201	SERVICIOS SOCIALES	Acciones de sensibilización	
Impulsar actuaciones de prevención y diagnóstico precoz de enfermedades físicas y psicológicas desde una perspectiva de género	2019-2022	SERVICIOS SOCIALES	Nº de acciones	
Fomentar y consolidar el asociacionismo socio-sanitario y apoyar a las Asociaciones de diferentes enfermedades que ya existen en el municipio.	2019-2020	SERVICIOS SOCIALES	Nº de acciones conjuntas	
Fomento del deporte en todas las edades desde una visión de género como instrumento para	2019-2022	DEPORTES	Nº de acciones	



mantener un estado de salud óptimo.			
Promocionar el ocio y el tiempo libre, como elemento de bienestar y salud, especialmente en aquellas personas, principalmente mujeres que conjugan actividades laborales fuera y dentro del hogar.	2019-2022	DEPORTES CULTURA TRADICIONES	Acciones de conciliación

EJE 7 PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

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

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

Artículo 1 Objeto de la Ley

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia.

Artículo 2 Principios rectores

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

- a) Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a



los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.

b) Consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, y así asegurar un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto.

c) Reforzar hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.

d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcionarial que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.

e) Garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.

f) Establecer un sistema integral de tutela institucional en el que la Administración General del Estado, a través de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en colaboración con el Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer, impulse la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de la violencia contemplada en la presente Ley.

g) Fortalecer el marco penal y procesal vigente para asegurar una protección integral, desde las instancias jurisdiccionales, a las víctimas de violencia de género.

h) Coordinar los recursos e instrumentos de todo tipo de los distintos poderes públicos para asegurar la prevención de los hechos de violencia de género y, en su caso, la sanción adecuada a los culpables de los mismos.

i) Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde la sociedad civil actúan contra la violencia de género.

j) Fomentar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de información, atención y protección a las víctimas.

k) Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

Eje Estratégico	PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Objetivo general	Erradicar la violencia de género en Castilla



Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Visibilizar los recursos que existen al alcance de las mujeres para denunciar la violencia de género.	2019-2022	TODAS	Nº de acciones divulgativas
Trabajar para consolidar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, promoviendo mecanismos de coordinación para garantizar una asistencia integral que facilite la superación de los efectos de la violencia.	2019-2022	TODAS	Acciones realizadas
Coordinación de los diferentes agentes sociales y responsables políticos, con el fin de que se produzca un intercambio de información, seguimiento y derivación entre profesionales, ya no sólo de la víctima, sino también de sus familiares.	2019-2022	TODAS	(Acción transversal)
Consolidar una base de datos municipal sobre violencia de género que profundice en los indicadores y mejore los registros existentes para conocer la evolución de la violencia en el ámbito local.	2019-2022	TODAS	Creación de la base de datos
Realizar una programación anual de actividades de rechazo a la violencia de género en la que intervengan todas las Concejalías del Ayuntamiento, en colaboración con todo el tejido asociativo del municipio, que vayan más allá del 25 de noviembre.	2019-2022	TODAS	Programaciones anuales realizadas

EJE 8 TRANSVERSALIDAD

En la sociedad actual, las leyes otorgan la igualdad entre hombres y mujeres, a pesar de ello la práctica real sigue siendo muy distinta. Por este motivo es necesaria la implicación de los órganos de gobierno para proponer y promover acciones que fomenten la igualdad.



Para conseguir llevar a la práctica acciones positivas hacia las mujeres es necesaria la implicación de todo el Ayuntamiento como institución y no solo desde el área o delegación de asuntos sociales o mujer.

Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres

Artículo 15 Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades

Eje Estratégico		TRANSVERSALIDAD		
Objetivo general	Diseño de las políticas municipales de igualdad desde un punto de vista transversal			
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento	
Garantizar una igualdad efectiva en todos los ámbitos de la ciudad de Castalla: sociales, económicos, ambientales, culturales etc.	2019-2022	TODAS	(Acción transversal)	
Colaboración entre departamentos del Ayuntamiento para implementar las acciones propuestas en el plan independientemente de los departamentos implicados	2019-2022	ALCALDIA RÉGIMEN INTERNO SERVICIOS SOCIALES	(Acción transversal)	
Garantizar la perspectiva de género en los procedimientos administrativos (resoluciones, órdenes, escritos, notificaciones, solicitudes, registros, alegaciones, información pública...) de las distintas áreas municipales.	2019-2022	RÉGIMEN INTERNO CONTRATACIÓN	Implantación de la perspectiva de género	
Garantizar la paridad en la gestión de los recursos	2020-2022	RÉGIMEN INTERNO	Nº de acciones en las que se ha	



humanos de la entidad municipal.		CONTRATACIÓN	contemplado la paridad
Promover la participación ciudadana con presencia equilibrada de mujeres y hombres en la actividad municipal.	2019-2021	PARTICIPACIÓN CIUDADANA	Nº de acciones participativas en las que se contempla la perspectiva de género

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE LOS TRABAJADORES/AS DEL AYUNTAMIENTO

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

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

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

También en su **artículo 89.4.** Se recoge la excedencia por cuidado de familiares y en el **artículo 89.1.d)** la excedencia por razón de violencia de género.

Asimismo, en su disposición adicional octava, apartado segundo, expresa taxativamente la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

En consecuencia, y con el objetivo de garantizar la defensa y aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres y asegurar las mismas oportunidades en el acceso a la función pública, en los procedimientos de promoción interna, en los planes de formación, en la aplicación de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal a su servicio y en la elaboración de un protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, velando asimismo por la implantación del lenguaje no sexista, se proponen las siguientes medidas que constituirán el Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Castalla.



PRINCIPIOS INSPIRADORES:

El Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Castalla deberá profundizar en eliminar las posibles desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, creando una cultura empresarial, donde se elimine cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias.

Los pilares de este apartado del Plan Municipal de igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres se basan en la conciliación de la vida laboral y personal, la eliminación de los posibles casos de acoso en el trabajo por razón de género y la no discriminación en el acceso a los puestos de responsabilidad o en la igualdad de retribuciones.

Todo ello respetando en todo momento los principios de transversalidad para desarrollar la igualdad en todos los espacios de la estructura municipal y poniendo especial cuidado en aquellos estereotipos o micromachismos instalados históricamente en la sociedad.

CONCILIACIÓN:

Hay que trabajar en un modelo de función pública que apueste por la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos en la atención de las cargas familiares, en el sentido de que los permisos o adaptaciones de jornada para el cuidado de mayores y menores no se considere algo dirigido, en su mayor parte, a las empleadas públicas.

- Siempre que la prestación del servicio lo permita, se autorizará que madres o padres con hijas e hijos menores de doce años puedan solicitar sus vacaciones reglamentarias en los meses y etapas coincidentes con las vacaciones escolares.



- Se tendrá en cuenta, a los efectos de valoración, las razones de tener a su cuidado directo algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- Nueva organización de la jornada laboral, en la medida que la prestación de los servicios lo permitan, desarrollando medidas para favorecer una distribución flexible de la jornada laboral.
- Se desarrollarán programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal municipal en materia de conciliación, para favorecer un reparto igualitario de todo tipo de responsabilidades familiares y sociales, que aún siendo de ámbito privado, que hoy en día aún pueden repercutir en el desarrollo profesional de las empleadas lastrando su promoción.
- Contribuir a la ruptura del “techo de cristal” que limita a las empleadas públicas y privadas y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

SALUD LABORAL

- Elaboración de un **protocolo específico** para la prevención del acoso por razón de género en el trabajo:
 - Colaborar con las organizaciones, servicios municipales y con el Comité de Salud Laboral para ampliar la información a las trabajadoras sobre sus derechos en salud laboral y, especialmente en las etapas de embarazo y lactancia.
 - Para trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente cuyo trabajo conlleve un riesgo para su seguridad y salud o una repercusión sobre el embarazo, el feto o la lactancia materna, porque la naturaleza de su trabajo, grado, duración o la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo influyan negativamente en su salud, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para la evitación de dichos riesgos a través de la adaptación de sus condiciones laborales o del tiempo de trabajo.

FORMACIÓN

- En los procesos de promoción se valorarán los cursos en materia de Igualdad:



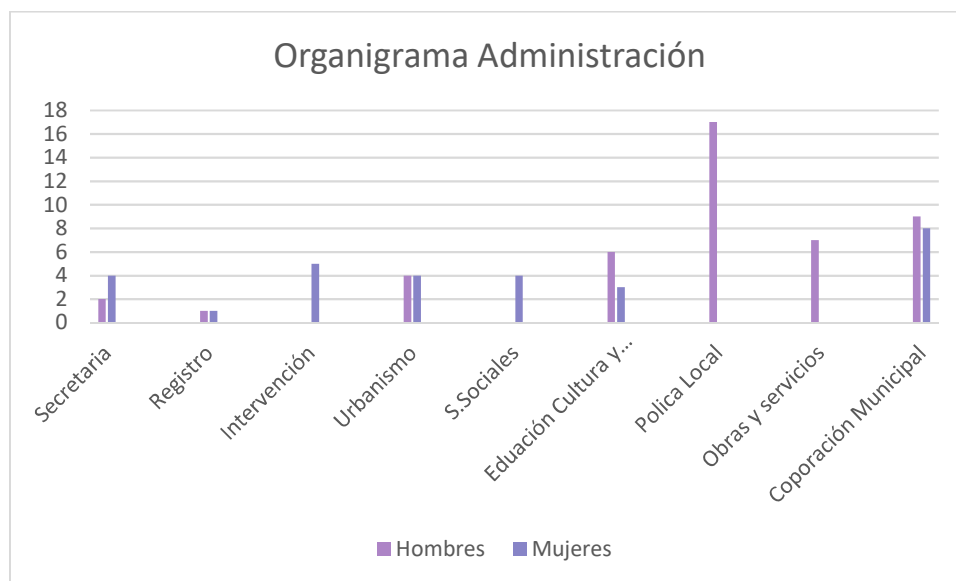
- Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de una licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de una licencia o excedencia por cuidado de personas dependientes.
- Se fomentará la realización de cursos de formación para mujeres en habilidades y actividades en las que se encuentren subrepresentadas.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

- Reservar un espacio en la web municipal para difundir el Plan de Igualdad y recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación.
- Introducir información sobre iniciativas de Igualdad en las comunicaciones externas del Ayuntamiento y en la publicidad.
- En cualquiera de las siguientes herramientas municipales: Intranet Municipal, Web del Ayuntamiento y Webs municipales de Área o Servicio, deberá utilizarse un lenguaje no sexista o que no implique discriminación por género.
- Como forma de incentivar la redacción de todos los textos administrativos en un lenguaje correcto y no sexista, se incorporará un logotipo acreditativo de lenguaje no sexista, pero que sólo podrá aparecer en aquellos textos municipales de cualquier tipo que estén redactados de manera correcta.

ACCIONES ENCAMINADAS A FACILITAR LA INCORPORACIÓN DE MUJERES A PUESTOS EN LOS QUE SE ENCUENTRA SUBREPRESENTADA:

La plantilla del Ayuntamiento se desagregará por sexos, en el que se valore, los grupos profesionales, los niveles, los complementos, los puestos de responsabilidad, para detectar las posibles discriminaciones.



PLENO MUNICIPAL:

El Ayuntamiento en Pleno es el órgano superior jerárquicamente, está formado por todos los concejales/as y presidido por el Alcalde, también asiste el Secretario con voz pero sin voto. Este asume la representación de todos los ciudadanos y ciudadanas y en su nombre decide sobre las cuestiones más importantes y trascendentes.

El Ayuntamiento de Castalla está formado por el Alcalde, nueve concejales, y siete concejales, lo que indica que existe paridad en la composición del Ayuntamiento. La distribución de cada uno de los grupos políticos con representación, es la siguiente:



D. ANTONIO BERNABEU
BERNABEU

Alcalde-Presidente
ÁREA DE SEGURIDAD
CIUDADANA, LIMPIEZA PÚBLICA
Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Ciudadanos

D^a. GEMA SÁNCHEZ
PÉREZ

Primera Teniente de Alcalde
ÁREA DE RÉGIMEN INTERNO,
PATRIMONIO MUNICIPAL Y
SOSTENIBILIDAD

Ciudadanos

D. SAÚL MIRA VIDAL

Concejal Delegado Especial
CULTURA Y EDUCACIÓN

Ciudadanos

D. ROMÁN SÁEZ
RODÍGUEZ

Segundo Teniente de Alcalde
ÁREA DE EDUCACIÓN
CULTURA, JUVENTUD,
DEPORTES Y FESTEJOS

Ciudadanos

D^a. MARÍA
ASUNCIÓN VERA
VICENTE

Concejal Delegada Especial
MEDIO AMBIENTE, ALUMBRADO
PÚBLICO, PARQUES Y
JARDINES

Ciudadanos

D^a. NOELIA
ÁLVAREZ LEAL

Concejal Delegada Especial
PROMOCIÓN ECONÓMICA,
FIESTAS Y TRADICIONES

Ciudadanos

D^a. MARÍA TERESA
GIMENO PIÑA

Tercera Teniente de Alcalde
ÁREA DE PATRIMONIO
HISTÓRICO, SERVICIOS
SOCIALES Y PROMOCIÓN
TURÍSTICA

PSPV-PSOE

D^a. RAQUEL GUILL
GARCÍA

Cuarta Teniente de Alcalde
ÁREA DE URBANISMO,
ACTIVIDADES, CONTRATACIÓN
Y SERVICIOS PÚBLICOS

PSPV-PSOE

D^a. M^a LUZ
MONLLOR MOLLA

Oposición

ESQUERRA UNIDA
PER CASTALLA
COMPROMIS
MUNICIPAL

D. RUBÉN NAVAS
GIMÉNEZ

Oposición

ESQUERRA UNIDA
PER CASTALLA
COMPROMIS
MUNICIPAL



**D^a. EVA M^a
GUERRERO
CARAYOL**

Oposición

ESQUERRA UNIDA
PER CASTALLA
COMPROMIS
MUNICIPAL

**D^a. MARÍA
MAGDALENA
BERENGUER LEAL**

Oposición

PP

**D^a. RAQUEL
GARCÍA PÉREZ**

Oposición

PP

COMISIÓN DE IGUALDAD

Con la finalidad de consolidar la implantación de la transversalidad de género en el municipio, será a Servicios Sociales a quien le corresponderá el ejercicio de las funciones de apoyo a la Comisión de Igualdad, como organismo que ostenta las competencias en esta materia, el seguimiento y coordinación de las políticas que en dichos ámbitos se adopten. Para el desarrollo de tales funciones podrán recabar la colaboración que corresponda.

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

PROCESO DE IMPLANTACIÓN

El Plan tiene una vigencia de cuatro años (2019-2022) en 2023 se deberá realizar una evaluación final del plan para diagnosticar el cumplimiento de las acciones propuestas en el plan de implementación. Su implantación ha de responder a las acciones propuestas en el mismo y debe ser la ciudadanía de Castalla acompañada por el Ayuntamiento la que implante todas aquellas acciones propuestas para lograr los objetivos propuestos en plan, fruto de una participación social. El objetivo a medio y largo plazo es ir corrigiendo las desigualdades existentes desde cada área de trabajo para mantener los ajustes necesarios a lo largo del tiempo.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Castalla es un documento de trabajo que posibilita la mejora de las condiciones de las mujeres del



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

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

ANEXO 1 VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

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

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

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

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

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



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

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

FIGURA DEL TESTIGO PROTEGIDO:

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

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

QUÉ ES LA ORDEN DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS:

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

QUIÉN PUEDE SOLICITAR UNA ORDEN DE PROTECCIÓN:

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

ANTE QUIÉN PUEDE SOLICITARSE UNA ORDEN DE PROTECCIÓN

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

No obstante resulta aconsejable que la solicitud de la Orden de Protección se formule ante la Policía, a fin de que llegue al Juzgado acompañada del correspondiente



atestado o informe. En caso de solicitarse ante el resto de organismos facultados para ello, estos remitirán la solicitud directamente ante el Juzgado de Guardia.

CONTENIDO DE LA ORDEN DE PROTECCIÓN:

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

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

Medidas de Asistencia y Protección Social: derivadas del art. 27 de la Ley Orgánica 1/2004 Se reconocen una serie de derechos a las víctimas en sus trabajos ya sea autónoma, por cuenta ajena o funcionaria. Derecho a la percepción de ayudas sociales. Recibirá una ayuda de pago único, equivalente al de seis meses, y hasta veinticuatro meses –según los casos- del subsidio por desempleo. En los servicios sociales de las administraciones públicas será informada de como percibir esta renta.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

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

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

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



el derecho a la asistencia jurídica gratuita, deberá abonar al abogado los honorarios devengados por su intervención.

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

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

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

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

ANEXO2: VIOLENCIA DE GÉNERO EN POBLACIÓN ADOLESCENTE²

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

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

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



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

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

Tipos de violencia de pareja en jóvenes:

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

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

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

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

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

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

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



ANEXO 3 PAPEL DE LOS PADRES EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO ADOLESCENTE³

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

Señales de alarma:

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

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

- Agradecerle su confianza.
- Es necesario escuchar y tener una actitud receptiva, sin preguntar y sin juzgar.
- Creer todo lo que le relate.
- No presionarlo preguntándole detalles concretos o situaciones precisas.
- No censurar ni cuestionar. Limitarse a escuchar.

³ Basado en la Guía de Orientación para la Familia Violencia de Género en Población Adolescente editada por la Unidad de Igualdad de la Excelentísima Diputación de Alicante.



- Respetar sus silencios.
- Ofrecerle acompañarla a un Centro o Servicio de Asistencia especializada.
- Dejarle muy claro que lo que acaba de relatar es una situación de riesgo para su vida y que los padres o tutores legales están para ayudarle.
- Tener paciencia y respetar sus tiempos.

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

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

LA PRIMERA TENIENTE DE ALCALDE

Gema Sánchez Pérez

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE AL MARGEN