



I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres & Hombres de Monforte del Cid (2011/2015)



Monforte del Cid
Ayuntamiento



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE



RESPONSABLE POLÍTICA

Beatriz Llopis Terol

Concejalía de la Mujer.



ELABORACIÓN Y COORDINACIÓN TÉCNICA

VAL[Ó]RATE SERVICIOS
PSICOSOCIALES

FINANCIACIÓN DE ELABORACIÓN Y PUESTA EN

MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD





I PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MONFORTE DEL CID (2011/2015)



“El mundo de la humanidad tiene dos alas: una es la mujer y la otra el hombre. Hasta que ambas alas no se hayan desarrollado igualmente, el pájaro no podrá volar. Hasta que el mundo de la mujer no llegue a ser igual al mundo del hombre en la adquisición de virtudes y perfecciones, no se podrá alcanzar el éxito y la prosperidad como debiera ser”. Abdul Bahá.





ÍNDICE

Presentación de la Alcaldesa –Presidenta	4
Presentación de la Concejala de la Mujer	5
Introducción	6
Marco Jurídico	8
Marco Teórico	12
Principios Rectores	14
Diagnóstico	15
I PLAN DE IGUALDAD DE IGUALDAD DE MONFORTE DEL CID	40
Vigencia del Plan	93
Recursos para su puesta en marcha	95
Metodología	97
Procedimiento de evaluación y seguimiento	99
Modelos de fichas del seguimiento del Plan	101
Calendarización	104





1.- PRESENTACIÓN DE LA ALCALDESA – PRESIDENTA.



Quiero desde estas líneas aplaudir iniciativas que como estás promovidas por la Diputación de Alicante que contribuyen a superar los factores de discriminación y de desigualdad que persisten entre hombres y mujeres, y que se extienden en la mayoría de los ámbitos de la vida social, laboral, económica o cultural.

Las Estrategias municipales de intervención en la promoción de la Igualdad de Oportunidades serán plasmadas en este I Plan de Igualdad de Género en cuya ejecución y elaboración participarán la práctica totalidad de

las Concejalías y Servicios Municipales del Ayuntamiento de Monforte del Cid.

Es digno de elogiar el papel de la mujer en la sociedad monfortina, siempre digo que las mujeres de Monforte, son emprendedoras y muy trabajadoras, y con el presente Plan queremos adquirir un compromiso en favor de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida y analizar y dar solución a las dificultades y barreras que experimentan mujeres y hombres para disfrutar de una situación real de igualdad de oportunidades.

Antonia Cervera Carrasco
Alcaldesa de Monforte del Cid





2.- PRESENTACIÓN DE LA CONCEJALA DE LA MUJER.



Estimados vecinos:

El avance conseguido por las mujeres en los últimos años es destacable, ya que nos revela que las políticas de igualdad son necesarias y efectivas, porque nos conducen a un verdadero Estado de Bienestar. No obstante, todavía no se ha alcanzado la igualdad real y efectiva, y ese hecho es visible día a día cuando vemos a las mujeres soportar dobles jornadas laborales, más el cuidado de niños y dependientes a su cargo, con la consecuente pérdida del tiempo dedicado para ellas y de su desarrollo en otras facetas de sus vidas. Y es que los cambios sociales requieren tiempo y esfuerzo por todos los ciudadanos que componen una sociedad.

El I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres, que tendrá vigencia hasta el año 2015, es un compromiso de éste Equipo de Gobierno con todos sus ciudadanos, de trabajar porque Monforte del Cid sea un municipio igualitario.

El presente documento recoge las estrategias encaminadas a romper estereotipos de género, acabar con los obstáculos que entorpecen el desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral, cultural, deportivo, político y educativo, así como para poner en marcha todos los recursos necesarios para erradicar de una vez por todas la violencia de género.

El Plan es el primer paso para conseguir la igualdad, y es mi deseo que todos los monfortinos trabajemos juntos para hacer de Monforte del Cid, un municipio donde todas las personas tengan las mismas oportunidades.

Beatriz Llopis Terol.

Concejalía de la Mujer del Ayuntamiento de Monforte del Cid.





3.- INTRODUCCIÓN

Es notorio el avance conseguido en las últimas décadas en materia de Igualdad de género, gracias al impulso de todas las políticas de la UE y de los diferentes niveles de la Administración Española.

A nivel legislativo hemos ido observando la evolución normativa, en la igualdad entre hombres y mujeres hasta alcanzar leyes concretas de reconocimiento y consecución de la Igualdad.

Por tanto no cabe duda de la incorporación y participación progresiva de las mujeres españolas en todas las esferas de la vida política, social y cultural; y del cambio general, que aunque lento, se está dando en nuestro país.

Sin embargo aunque se han dado pasos importantes en el camino hacia la equidad completa el proceso es largo y difícil si tenemos en cuenta que cambiar todo un sistema de creencias basado en estereotipos de género requiere de muchos años de trabajo.

El Ayuntamiento de Monforte del Cid ha ido realizando acciones puntuales a favor de la Igualdad en años precedentes, en colaboración con todo el tejido asociativo del municipio, lo que nos ha permitido observar la realidad que viven nuestras mujeres y hombres en todos los ámbitos de sus vidas.

Es por ello que afirmamos, que las acciones puntuales no son suficientes para fomentar una sociedad donde no se cuestione la igualdad; los estereotipos de género es por todos conocido que son difíciles de cambiar porque son creencias populares que adquirimos en nuestro proceso de socialización, sobre las actividades, los roles, características o atribuciones que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres.

Siendo conscientes que las políticas se deben llevar a cabo adaptándolas a la realidad y población concreta a la que van dirigidas, para que dichas políticas sean eficaces, se hace necesario contar con un instrumento que recoja todas las acciones que se puedan poner en marcha, con un orden lógico mediante la consecución de objetivos visibles y medibles para eliminar las desigualdades de nuestro municipio, contribuyendo a una sociedad más igualitaria y sostenible.

La puesta en marcha del I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Monforte del Cid es una herramienta clave que recoge todas las estrategias de implantación de medidas concretas dirigidas a paliar la desigualdad de género, encaminadas a la construcción de un municipio social igualitario, proponiendo líneas de actuación futuras respondiendo especialmente a las necesidades e intereses de las mujeres monfortinas para la consecución de una igualdad real y efectiva.





La situación de crisis que estamos atravesando respalda todavía más la creación de éste I Plan de Igualdad como una herramienta imprescindible para eliminar las desigualdades existentes en el municipio ya que la discriminación de la mujer supone la exclusión de la mitad de la población, de una población cuyo nivel de formación y capacidad productiva constituye un activo formidable para un municipio que quiere seguir creciendo.

El actual equipo de gobierno del Ayuntamiento de Monforte del Cid, ha tomado la iniciativa de elaborar el I Plan de igualdad municipal entre hombres y mujeres (2011/2015), obedeciendo al compromiso que la institución contrae ante sus ciudadanos de trabajar activamente para lograr una sociedad más justa e igualitaria para todas las personas que la componen.

Todo el proceso de elaboración del Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Monforte de Cid tiene como intención conseguir:

- Erradicar las desigualdades de género que existen en el municipio en aquellas áreas donde se manifiesten, mediante acciones sistemáticas dirigidas a la población dando los pasos oportunos en el camino hacia la igualdad.
- Conocer en todo momento la situación y posición social y laboral de las mujeres y hombres monfortinos, fomentando la cooperación entre ambos sexos para una progresión continua del municipio.
- Facilitar a las asociaciones, colectivos, y vecinos del municipio su implicación en la puesta en marcha del presente Plan, pues son ellos los que constituyen los elementos clave para que la igualdad en Monforte del Cid sea una realidad.
- Implantar el enfoque transversal de género en la gestión municipal.
- Dar cumplimiento a toda la normativa vigente en materia de igualdad.

Asimismo la elaboración del I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Monforte del Cid responde al cumplimiento de la normativa vigente:

- 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.

Como paso previo y necesario para la elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico de la situación real de las mujeres y hombres del municipio cuyos resultados han sido recogidos y analizados minuciosamente en un informe que nos ha permitido conocer las necesidades prácticas a las que el Plan de Igualdad debía responder.

Las conclusiones obtenidas tras el diagnóstico nos llevan a configurar el plan en siete ejes estratégicos de actuación, con las medidas que se van a implantar para la consecución de los objetivos de cada área, el procedimiento por el cuál se van a llevar a cabo, las personas a las que van destinadas, las concejalías del ayuntamiento a las que se vincula su ejecución, la calendarización del desarrollo del plan y los indicadores que nos van a permitir realizar la evaluación.





4.- MARCO JURÍDICO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido cuya trayectoria se ha ido plasmando paulatinamente a través de numerosa y distinta normativa internacional y que configura el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica-internacional.

La igualdad como principio fundamental, viene recogida, reconocida y amparada en diversos textos internacionales.

Antecedentes de las políticas de igualdad:

La ONU es la institución responsable de elaborar recomendaciones e informes de la situación de las mujeres a nivel mundial:

- 1975: I Conferencia Mundial de Mujer en el Año Internacional de la Mujer (Méjico). Se adoptan tres acuerdos:

- Plan de acción Mundial para intensificar las medidas encaminadas a promover la igualdad.

- Declaración sobre la Igualdad de la Mujer.

- Proclamación del Decenio de la Mujer (1976-1985).

- 1979: Acuerdo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, donde se legitima la Acción Positiva, conforme se recoge en el siguiente artículo:

(Art. 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; éstas medidas cesarán cuando se haya alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato”

- El Estado español la ratificó en 1984

- 1980: II Conferencia Mundial de la Mujer (Copenhague).

- Análisis primera mitad del decenio de la mujer

- Programa de Acción de la segunda mitad.

- Se interpreta la igualdad no sólo jurídica (igualdad formal), sino de acceso a los derechos, igualdad real.

- 1985: III Conferencia Mundial de la Mujer (Nairobi).

- Evaluación de los logros conseguidos en el decenio.

- Igualdad de Acceso en los derechos y en el reparto del trabajo doméstico.

- Aprobación de 172 medidas para mejorar la situación de las mujeres.

- Se consolidan las redes del movimiento de mujeres.

- 1993-1995: Reuniones preparatorias continentales de la IV Conferencia.

- 1995: IV Conferencia Mundial sobre las mujeres (Beijing).

- Se aprueba una Declaración y una Plataforma de Acción.

- Compromiso Gubernamental de erradicar la discriminación de género.





- Ratificar la validez de las estrategias desarrolladas.
- 2000, En nueva York, seguimiento sobre lo aprobado en la Conferencia de Beijing.
- Aprobación del protocolo de la CEDAW. Su ratificación OBLIGA. (El estado español lo firma en junio del 2000). Primer instrumento internacional que vincula (Establecimiento de medidas y posteriores informes sobre lo llevado a cabo (Al menos cada cuatro años)).
- Las fuerzas impulsoras en el 2002: Específicas: 4 programas de acción + CEDAW y Protocolo Facultativo. Generales: Derechos Internacionales: Derechos humanos.

4.1- MARCO COMUNITARIO.

En el ámbito europeo, la igualdad entre hombres y mujeres es reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental. La eliminación de la desigualdad, se convierte en un objetivo común, a integrarse dentro de las políticas de actuación y del ordenamiento jurídico tanto de la Unión como de sus estados miembros. (Tratado de Ámsterdam 1 de Mayo de 1999).

"La Unión Europea puede en adelante, actuar en los ámbitos de salud y seguridad de los trabajadores, las condiciones de trabajo, la integración de las personas excluidas en el mercado laboral o en la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Se establece el principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades como una de las directrices básicas de la política de la Unión Europea. El Consejo se compromete a adoptar todo tipo de medidas contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. También se refuerza el fomento de la Igualdad entre hombres y mujeres."

En el marco europeo el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres ha constituido y constituye, en la actualidad, el pilar básico de la política comunitaria y se recoge desde una doble vertiente: la incorporación de la perspectiva de género y la puesta en marcha de acciones específicas, asimismo una muestra del avance hacia nuevas formas de intervención impulsadas en los noventa que buscan profundizar más allá de la Igualdad de oportunidades y la acción positiva, ha sido la propuesta de la Transversalidad, el MAINSTREAMING.

En los últimos años podemos encontrar amplias referencias a dicho principio, referido a la idea de incluir dicha perspectiva de género en la elaboración de todas las políticas públicas, y no sólo en aquellas destinadas a conseguir la igualdad, teniendo en cuenta la posibilidad, y previendo las consecuencias, de que una misma medida tenga efectos diferentes para hombres y para mujeres, precisamente por ser diferentes aún en sus respectivas condiciones de vida.

Toda esta normativa Internacional se ha venido integrando paulatinamente dentro del orden jurídico español, y desarrollando a través de las distintas disposiciones.

4.2- MARCO ESTATAL.

En España la recepción del principio de Igualdad entre los géneros se produce al aprobarse la Constitución de 1978, la cual contiene tres alusiones al respecto: la igualdad como valor fundamental (art.1.1), la igualdad como principio político (Art.9.2), la igualdad como principio





jurídico (Art.14).

Artículo 1. Constitución Española (Objeto de la Ley)

"Las mujeres y 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 hombres y mujeres, 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 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria"

Artículo 9.2. Constitución Española.

"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 y dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social" (Art.9.2) Constitución Española.

A nivel local que es lo que nos compete, con lo mencionado en el artículo anterior bastaría para que los gobiernos locales pudieran actuar a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito territorial y en el de sus competencias, pero además, en el art. 28 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/2003) (BOE 03-04-1985) concreta que:

"Los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente"

Artículo 14. Constitución Española.

"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"

Resulta necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Se puede considerar la creación del Instituto de la Mujer en 1983, como el punto de partida de las políticas públicas de Igualdad de género en nuestro país. Cinco años más tarde y siguiendo las líneas de la Unión Europea, se lanza el I Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990) a nivel nacional, al que le seguirán otros tres más. Actualmente rige el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), el cuál se inspira en dos principios básicos: la





no discriminación y la igualdad.

En el momento de la adhesión a la UE en 1986, España ya había modificado la mayor parte de su legislación laboral para incorporar el acervo comunitario en materia de igualdad de género. Progresivamente van surgiendo leyes en pro de la igualdad entre las que podemos destacar:

- Ley de 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 30/ 2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- En marzo de 2007, se publica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo). 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”.

En este sentido y centrándonos en el ámbito local, la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el Capítulo I del Título II dedicado a las Políticas Públicas para la Igualdad recoge los principios generales que deben regir las políticas públicas, explicitando en el art. 21.2: “Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas”.

El Capítulo I del Título V de la ley de Igualdad está dedicado al principio de igualdad en el empleo público recoge, así las Administraciones públicas: “deberán remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo profesional”.

4.3- MARCO AUTONÓMICO:

-Ley 9/ 2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (BOE núm.110 de 8 de mayo).

Tiene como objeto establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad entre mujeres y hombres, fomentando la igualdad en el ámbito laboral y el establecimiento de Planes de Igualdad por parte de las entidades.





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 de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre no se considera discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales como ya se ha citado anteriormente.

Las políticas de igualdad que se vienen desarrollando desde los últimos años, han permitido que el papel de la mujer en la sociedad sea cada vez más notorio. Sin embargo las normativas y acciones en pos de conseguir la igualdad real y sustantiva que se han ido sucediendo, nos muestran que los cambios legales han ido creciendo, pero no tanto los cambios, cuando hablamos de esquemas sociales.

5.- MARCO TEÓRICO:

Principales estrategias: Transversalidad, Acciones Positivas y Estrategia Dual.

Las políticas de Igualdad han seguido principalmente dos estrategias propias:

- Políticas específicas: que utilizan la acción positiva como instrumento fundamental
- Transversalidad de género (gender mainstreaming): que incorpora la perspectiva de género en todas las políticas y medidas.

Las políticas específicas se dirigen de forma muy concreta a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, mediante acciones positivas.

Las acciones positivas, son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad (por ejemplo: talleres de empleo y formación dirigidos a mujeres, en caso de violencia de género, se reservan cupos de viviendas sociales destinadas a las mujeres víctimas de violencia). Tales acciones que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH.art.11).

Por otro lado, la transversalidad de género o mainstreaming, es un concepto que se adoptó en la IV Conferencia (Beijing, 1995). El Mainstreaming de género fue establecido como estrategia para la promoción de la consecución de la igualdad de género debido a que las estrategias anteriores fracasaron en el cumplimiento de los objetivos establecidos.





Las actividades centradas en las mujeres tendían a ser dejadas al margen y el acceso de las mujeres a los recursos y al poder seguía siendo mínimo. Con lo cual las políticas destinadas únicamente al colectivo de mujeres no son suficientes, y por sí solas, no consiguen modificar las condiciones sociales estructurales en las que se apoya la desigualdad de género. Además con el paso del tiempo queda más patente que la desigualdad de género no es un problema de mujeres, sino de toda la sociedad. Las políticas de igualdad dan un giro en ese sentido y se abre paso un nuevo enfoque basado en la transversalidad o mainstreaming, que gracias a la plataforma de acción resultado de la IV Conferencia, invita a los gobiernos a “integrar la perspectiva de género en todas las políticas para analizar sus consecuencias para las mujeres y hombres antes de tomar decisiones”.

La ONU define la Transversalidad de género como:

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

La estrategia de la Transversalidad es 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.

Existe un sesgo que conviene evitar y que se da con frecuencia, y es contraponer las políticas específicas a la transversalidad. En ocasiones se ha utilizado el discurso del Mainstreaming para suprimir recursos destinados a políticas específicas para mujeres, perdiendo así los recursos y las políticas específicas para mujeres, sin que en las políticas generales se haya incluido la dimensión de género. En ocasiones las áreas de la mujer de los gobiernos municipales han actuado de sensibilizadores e impulsores de actuaciones en otras áreas, planteando estrategias de transversalidad. Las políticas dirigidas específicamente a las mujeres corrigen desigualdades en áreas concretas de manera directa. Su existencia por tanto es muy necesaria.

Por ello se entiende que la transversalidad de género no puede reemplazar ni redundar en los mecanismos y políticas específicas en materia de igualdad de género, sino que hay que complementarlas. De ese modo, se propone lo que se ha venido en llamar, *ESTRATEGIA DUAL*, es decir el desarrollo complementario de las dos estrategias.

El I Plan de Igualdad Municipal para Mujeres y Hombres de Monforte del Cid, recoge la Estrategia Dual en el diseño de sus actuaciones y en la metodología para la implementación, constituyéndose como una herramienta de trabajo en todos los ámbitos de la actuación locales.





6.- PRINCIPIOS RECTORES.

Los principios rectores que sustentan el I Plan de Igualdad Municipal de Monforte del Cid son los siguientes:

- ***LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.***

Este principio es el que fundamenta e inspira el desarrollo de estrategias encaminadas a la erradicación de las desigualdades por razón de género, eliminando los obstáculos y barreras que impiden una igualdad real y efectiva, favoreciendo al mismo tiempo la consolidación de acciones que posibiliten su logro.

- ***LA VOLUNTAD Y EL COMPROMISO POLÍTICOS.***

El objetivo de conseguir un municipio más igualitario debe hacerse explícito en la política municipal si se quiere hacer efectiva la política de igualdad. El compromiso político se debe traducir en la puesta en marcha de actuaciones encaminadas a la equidad de género y los medios asignados para llevarlos a cabo.

- ***TRANSVERSALIDAD Y ESTRATEGIA DUAL.***

La Transversalidad es el principio orientador que han de integrar todas las políticas municipales.

Introducir la perspectiva de género de forma transversal implica tener presente el objetivo de igualdad en todas y cada una de las áreas de intervención y en todas las fases de desarrollo de cualquier actuación, bajo las directrices del área competente en materia de Igualdad.

Como es sabido, la estrategia dual implica la puesta en marcha en paralelo de actuaciones transversales y estratégicas dirigidas a la población y la necesidad de introducir acciones positivas dirigidas específicamente a las mujeres, con el objeto de continuar respondiendo a sus necesidades. De ésta forma se da respuesta a las necesidades urgentes de las mujeres y a los intereses estratégicos de la igualdad, transformando las estructuras que sustentan las desigualdades existentes, eliminando las causas que las originan.

- ***EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.***

Supone la revalorización de la aportación de las mujeres, en el sentido de valorar y fortalecer sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse. Contempla la capacidad de todas las mujeres de adoptar sus propias decisiones en los ámbitos social, político y económico.

El empoderamiento de las mujeres en Monforte del Cid, supone cambios estructurales que faciliten la transformación del rol de género y de la posición y condición social de éstas mujeres.

- ***PARTICIPACIÓN.***

Este principio fomenta la participación de todas las personas que conforman la sociedad, porque no se puede dar la igualdad, si todas las partes no están implicadas en el proceso.





7.- DIAGNÓSTICO.

Para elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades Municipal, antes se debe realizar un trabajo de investigación sobre la realidad existente de los hombres y mujeres del municipio y de las características y recursos con los que cuenta, con el fin de analizar los resultados y diseñar el plan a medida, partiendo de la situación concreta en la que se encuentra. Los objetivos que se marquen y las actuaciones que se llevarán a cabo responderán obligatoriamente al diagnóstico realizado, que nos posibilitará conocer las debilidades en materia de igualdad entre mujeres y hombres y las prioridades de actuación en el municipio.

7.1- ANÁLISIS DE LA REALIDAD EXISTENTE EN MONFORTE DEL CID.

La Concejalía de la Mujer, analizando la situación del municipio desde una perspectiva de género, en su labor por dar un paso más a favor de la igualdad, ha estado recabando datos acerca de las mujeres y hombres del municipio, haciendo uso de técnicas cuantitativas como cualitativas que ha permitido recoger y analizar información de forma sistemática en las siguientes dimensiones:

1. Territorio y Demografía
2. Educación.
3. Empleo.
4. Cultura y Deporte.
5. Bienestar Social
6. Violencia de Género.
7. Participación Social.
8. Salud.
9. Organización Municipal.

7.2- TERRITORIO Y DEMOGRAFÍA.

Monforte del Cid está situado en la Comarca del Medio Vinalopó, en la provincia de Alicante, a solo 21km² de la capital de provincia. La superficie del término municipal alcanza 79,23 km², siendo el núcleo con mayor altitud de 280m. Entre sus sierras más importantes destacan la Sierra del Cid, la Sierra de las Águilas y la Pedrera y el Trabayá. Su temperatura media es de 20ºC y tiene una pluviosidad media recogiéndose un total de 289,5mm, éstas características hacen que Monforte disfrute de un microclima excelente. El municipio cuenta, además del casco urbano principal, con la pedanía de Orito, importante centro de peregrinaciones en torno a la figura de San Pascual Bailón y con diversas urbanizaciones como la Capitana o Alenda Golf. La densidad de población es de 93 h/km².

Monforte del Cid cuenta con 7.968 habitantes, de los cuales 4.210 son hombres y 3.758 son mujeres, según padrón municipal a 21/09/2011.





Como dato importante cabe destacar, la diversidad de nacionalidades que se concentran en la población y que se detallan a continuación desagregados por sexo:

NACIONALIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
BELGICA	4	2	6
BULGARIA	7	5	12
ESPAÑA	3.492	3.267	6.759
FINLANDIA	2	1	3
FRANCIA	11	9	20
IRLANDA	2	2	4
ITALIA	19	7	26
NORUEGA	7	6	13
PAISES BAJOS	12	7	19
POLONIA	4	4	8
PORTUGAL	6	5	11
REINO UNIDO	143	135	278
ALEMANIA	10	3	13
RUMANIA	56	57	113
SUECIA	4	3	7
UCRANIA	0	1	1
LITUANIA	3	3	6
REPÚBLICA CHECA	1	0	1
ESLOVAQUIA	4	6	10
RUSIA	3	5	8
ARGELIA	160	8	168
MARRUECOS	38	16	54
ESTADOS UNIDOS DE AMERICA	0	1	1
MEXICO	2	4	6
CUBA	1	3	4
HONDURAS	2	4	6
REPÚBLICA DOMINICANA	2	0	2
ARGENTINA	1	2	3
BOLIVIA	82	75	157
BRASIL	3	6	9
COLOMBIA	15	15	29
CHILE	1	0	1
ECUADOR	95	82	177
PARAGUAY	1	2	3
PERÚ	0	1	1
URUGUAY	0	1	1
VENEZUELA	3	4	7
CHINA	10	4	14
JORDANIA	1	1	2
PAKISTAN	2	2	4
APATRIDA	1	0	1
TOTAL	4.210	3.758	7.968





Como se puede apreciar en la tabla, existe un total de 718 hombres y 491 mujeres de otras nacionalidades lo que constituye una población extranjera de 1.209 personas, que se traduce en un 15,17% de la población, componiéndola en su mayoría argelinos, británicos y ecuatorianos.

El incremento de la población extranjera en los últimos años ha supuesto un crecimiento considerable en la población del municipio.

El estudio de los datos poblacionales desagregados por sexo, no muestran diferencias significativas entre ambos sexos, los hombres siempre han aventajado ligeramente el número de mujeres, y si miramos los datos del INE, esa situación se ha dado desde hace diez años hasta la actualidad, en la que las mujeres son un 47,17% de la población (3.758) y los hombres el 52,83% (4.210).

La estructura poblacional de Monforte del Cid, presenta un modelo de pirámide regresiva, observándose la base más estrecha que los escalones centrales, lo que nos indica un descenso en la natalidad en los últimos años y un previsible envejecimiento, muy típica de países desarrollados.

Las mujeres Monfortinas tienen una longevidad ligeramente superior a la de los hombres, contando con una mayor proyección de esperanza de vida al nacer, como ocurre en el resto de España. Puede apreciarse en la siguiente tabla:

Evolución y proyección de la esperanza de vida al nacimiento. Brecha de género. España

	Varones	Mujeres	Brecha de género (mujeres-varones)
1991	73,5	80,7	7,2
1992	73,9	81,2	7,3
1993	74,1	81,2	7,1
1994	74,5	81,6	7,1
1995	74,5	81,7	7,2
1996	74,6	81,8	7,2
1997	75,2	82,2	6,9
1998	75,4	82,3	6,9
1999	75,4	82,3	6,9
2000	75,9	82,7	6,8
2001	76,3	83,1	6,8
2002	76,4	83,1	6,7
2003	76,4	83,0	6,6
2004	77,0	83,6	6,6
2005	77,0	83,5	6,5
2006	77,7	84,2	6,4
2007	77,8	84,1	6,3
2008	78,2	84,3	6,1
2009	78,5	84,6	6,1
2010	78,4	84,6	6,2
2011	78,6	84,8	6,2
2012	78,8	84,9	6,1
2013	79,0	85,1	6,1
2014	79,2	85,3	6,1
2015	79,4	85,4	6,1
2016	79,6	85,6	6,0
2017	79,7	85,7	6,0
2018	79,9	85,9	6,0
2019	80,1	86,1	5,9

Fuente: 1991-2009: Tablas de mortalidad, 2010-2019: Proyecciones de población a corto plazo. Parámetros de evolución demográfica. INE





7.3- EDUCACIÓN.

Monforte del Cid presenta una completa dotación de centros educativos de enseñanza reglada:

- Colegio Público “Jorge Juan”, con 9 unidades de infantil, 16 de primaria y una unidad de Educación Especial.
- Colegio “San Alberto Magno” (colegio de inmersión lingüística) desde primero de infantil a segundo de bachiller.
- Escuela Infantil Municipal “El principito”
- I.E.S “Las Norias” de 1º de E.S.O a segundo de bachillerato.
- Centro de Formación Permanente de Adultos, donde se imparte desde formación básica, formación para el desarrollo personal y cultural, formación de idiomas y nuevas tecnologías, pruebas de acceso a titulaciones superiores y universidad.
- “Otros programas formativos”: programas de formación ocupacional, formación en sector turístico y demás ofertas formativas.

El horario del Colegio público Jorge Juan es Lunes, martes y miércoles de 9:00h a 13:00h, jueves y viernes de 9:00 a 12:30h. Por la tarde, lunes, martes, jueves y viernes de 15:30 a 17:00h.

El horario del Colegio de Inmersión Lingüística San Alberto Magno, imparte clases para niños desde infantil a segundo de bachiller. El horario es de lunes a jueves de 9:00h a 17:00h y viernes de 9:00 a 15h.

No existe ningún programa homólogo de “los primeros al cole”, donde se reciban niños a partir de las 7:30h, por lo que en la mayoría de las ocasiones se hace difícil la Conciliación.

Existen dos Asociaciones de Padres y Madres (AMPAS) en el Colegio Público “Jorge Juan”, AMPA C.P “Jorge Juan” y AMPA “Nompot”. También está el AMPA del I.E.S “Las Norias”, que participan y colaboran en las tareas educativas de los centros de enseñanza donde acuden sus hijos.

También hay constituido un Consejo Escolar Municipal, compuesto por miembros representantes de todos los sectores que alcanza la tarea educativa, participando de forma activa en las decisiones que se toman, como la programación general de enseñanza, ayudas escolares, días festivos, etc, dentro del ámbito municipal. Se reúnen siete veces al año de manera ordinaria y de forma general y con carácter extraordinario cuando se estima Oportuno.

No hay un alto índice de absentismo escolar y no se dan diferencias por sexo, en el caso del Colegio Público Jorge Juan contamos con 15 casos en el curso pasado 2010/2011, la mayoría de los casos aplicando el protocolo de actuación para reducir el absentismo escolar se han solventado, previniendo de ese modo procesos de exclusión social y laboral por vulnerar el derecho a la educación.





El programa de prevención e intervención del absentismo escolar se aplica cuando se tienen indicios de que se falta a clases sin motivo justificable, y cuyo proceso comienza con la detección de faltas de asistencia sin justificar por parte del tutor dando cuenta a los padres de la situación, si las faltas son reiteradas la dirección del centro toma cartas en el asunto, si el absentismo persiste, el caso pasa a formar parte de los servicios sociales municipales quienes intervienen sobre la familia y el niño/a absentista, en el supuesto de que prevalezca la problemática se traslada el expediente al Ministerio Fiscal.

En cuanto al abandono escolar, existe una etapa crítica que corresponde cuando pasan a realizar tercero y cuarto de educación secundaria obligatoria, en la que si se producen un número reducido de abandonos en ambos sexos sin diferencias destacables, y que se intenta reconducir motivando a los alumnos a realizar Programas de Cualificación Profesional Inicial, que en el caso de Monforte, corresponde con el programa “Actividades Auxiliares en viveros, jardinería y Floristería”, impartido en el I.E.S “Las Norias” que además de ofrecerles formación para desempeñar una profesión tienen la posibilidad de acabar la formación secundaria obligatoria.

En los colegios e institutos se tiene presente la coeducación, y se aplica en algunos casos pero la mayoría de docentes adolece de formación en materia de igualdad.

Partiendo de información recogida cualitativamente, mediante entrevistas con miembros docentes y responsables políticos, conocemos que desde el Ayuntamiento no se ofertan de forma continuada, actividades concretas dirigidas al fomento de la igualdad y la coeducación, se da por sentado que existe una concienciación sobre la igualdad entre los sexos, sin embargo las actividades continuadas en el tiempo dirigidas a niños y adolescentes en ésta materia, no se mantienen.

Se oferta una amplia gama de actividades extraescolares a la que tienen acceso ambos sexos por igual, aunque existen actividades feminizadas y otras propias que realizan los hombres atendiendo a una brecha de género que es fácilmente visible, en deportes donde hay mayor número de inscripciones de niños en fútbol y en voleibol de niñas, en baile y danza donde las niñas son mayoría....

Por otro lado, es necesario formar a todas las personas responsables de actividades lúdicas, deportivas, talleres para niños en vacaciones y monitores de actividades extraescolares, en materia de igualdad porque la mayoría de ellos tienen una idea general de lo que es la igualdad, pero no tienen un conocimiento real de lo que implica la igualdad y cómo transmitirla.

Si observamos la estadística municipal por nivel de estudios (cálculo según fecha de 21/09/2011), se puede verificar que las matriculaciones en enseñanza reglada entre hombres y mujeres no advierte diferencias significativas, a nivel educativo, los sexos no muestran importantes variaciones entre sí, quizás destacar que el número de mujeres que asisten a la universidad es superior al de hombres, hecho que también se da a nivel nacional, desde hace 10 años.





ESTADÍSTICA POR NIVEL DE ESTUDIOS (PADRÓN MUNICIPAL 21/09/2011)

NIVEL DE ESTUDIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
En edad escolar infantil y primaria	567	549	1.116
No sabe ni leer, ni escribir	34	60	94
Sin ningún estudio terminado	1.691	1.369	3.060
Graduado Escolar/primaria	1.023	894	1.917
F.P Primer grado o Técnico medio	80	97	177
Bachiller terminado	502	499	1.001
Técnico Superior	52	47	99
Diplomados	61	144	175
Arquitecto o ingeniero técnico	34	12	46
Licenciados, arquitectos, o ingeniero superior	97	105	202

Es preciso incidir también, en el hecho de que a la hora de optar por estudiar una carrera universitaria, también existen predilecciones de carreras feminizadas, dónde se da una mayor matriculación por parte de las mujeres en carreras como sociología y trabajo social, y las diplomaturas de maestras en educación infantil y primaria. Como puede observarse en la tabla anterior, las carreras interiorizadas como “masculinas”, las de arquitectura e ingeniería tiene una mayor proporción de matriculaciones masculinas.

Como ya se ha mencionado, existe una Escuela Infantil, destinada a niños de entre 0 y 3 años de edad con capacidad para 86 plazas y horario comprendido entre las 8:00 y las 18:00h con opción del servicio de comedor.

Se ha observado un descenso de matriculaciones para el curso 2011/2012 con respecto a años anteriores aunque no significativo. Está subvencionado en parte por la Consellería de Educación, la parte proporcional que deben pagar los padres supone en ésta época de crisis un gasto que muchas familias no pueden sufragar y optan por no matricularlos, al igual que ocurre con el servicio de horas extras y con el de comedor.

En la Escuela infantil no existe diferencias entre los sexos, y cabe decir que las Educadoras no tienen formación tampoco en materia de igualdad, ni datos estadísticos desagregados por sexo.

A tener en cuenta, es la iniciativa por parte de la Concejalía de Educación de crear una Escuela de Padres de niños de la Escuela Infantil y de 3 años del Colegio Jorge Juan, impartida por la Psicóloga Silvia López Pujalte, ya que es una buena forma de involucrar tanto a padres como a madres en la educación y crianza de sus hijos desde la óptica de la corresponsabilidad.





Además se lleva a cabo una vez al mes en la biblioteca pública en horario de mañana y tarde para que pueda ser compatible con las obligaciones laborales y familiares de ambos progenitores. Ésta iniciativa ya tuvo muy buena acogida en el curso 2010-2011 y se volverá a poner en marcha éste curso 2011-2012.

Cabe decir, que aun siendo dirigida a padres y madres, la participación de las madres es mayor.

Monforte del Cid, cuenta con una Escuela Permanente de Adultos donde se imparte enseñanza de las siguientes modalidades:

- I Ciclo.
- II Ciclo.
- Valenciano
- Inglés
- Español para extranjeros.
- Curso específico para la tercera edad: Técnicas para mantener y potenciar la memoria.

También se ha tenido la posibilidad de realizar un estudio diferenciado por sexo en la Escuela Permanente de Adultos (E.P.A), obteniendo los siguientes datos de los alumnos matriculados para el curso 2011/2012:

El número de mujeres matriculadas es de 74, y el número de hombres es de 62, lo que nos da un total de 136 personas que deciden seguir formándose en su vida adulta.

El primer ciclo está compuesto por tres niveles: alfabetización, neolectores y base, aquí los alumnos son mayoritariamente hombres, respondiendo a la cifra de 10 matrículas frente a 5 matrículas de mujeres.

El segundo ciclo está compuesto por GES I Y GES II, y las nuevas matriculaciones las componen 40 mujeres y 40 hombres.

En lo concerniente a cursos formativos, encontramos Valenciano nivel elemental y mitjà e Inglés, nivel I y II. Aquí tenemos un total de 16 mujeres y 7 hombres.

Español para extranjeros tenemos 5 matriculaciones nuevas de 2 mujeres y 3 hombres, aunque el número de asistentes a lo largo del año incrementa, acudiendo un mayor número de mujeres inglesas, y escasa presencia de mujeres argelinas.

La EPA oferta también cursos específicos para la Tercera Edad, concretamente técnicas para mantener y potenciar la memoria, a la que asisten 16 mujeres y ningún hombre.

Cabe destacar que el número de matriculaciones en la Escuela Permanente de Adultos se ha duplicado en los últimos dos años, debido al gran paro laboral que experimentamos.





Aunque las mujeres son las que más se matriculan en la E.P.A, se debe hacer hincapié en que las mujeres de otras nacionalidades, especialmente las argelinas, acuden en menor medida a formarse, porque su presencia es casi inexistente, teniendo en cuenta que sólo se han matriculado para aprender español y en un número muy reducido.

De los datos obtenidos por medio de los profesores de los colegios e institutos, Educadores Infantiles, responsables de la E.P.A y el área de servicios sociales muy demandada en la actualidad por las ayudas existentes, podemos resaltar en el ámbito educativo lo siguiente.

- Existe una proporción mayor de mujeres que se encargan de la educación de los hijos, actividades extraescolares y ayuda con los deberes en casa, porque los hombres suelen delegar esas funciones en las madres.
- No existen actividades específicas en los centros y actividades extraescolares donde se fomente de manera continuada la coeducación.
- Tanto hombres como mujeres tienen los estereotipos de género muy interiorizados debido a la educación que recibieron de sus padres, existiendo en muchas ocasiones una disociación en ellos, que lleva a conductas contradictorias en cuanto a que verbalmente educan en igualdad pero su comportamiento automático es de división de roles, con lo cual no trasmiten los valores adecuados en casa a sus hijos, fomentando en la mayoría de los casos los roles tradicionales.
- A día de hoy no existe diferencia significativa en cuanto a la matriculación de varones y mujeres en la enseñanza reglada, tanto los niños/as españoles como los llegados de otras nacionalidades, tienen actualmente las mismas condiciones para realizar estudios en todos los ciclos de enseñanza.
- En cuanto a educación permanente, sería interesante motivar a las mujeres extranjeras a que se formen como medida para evitar la exclusión social.
- No hay estadísticas desagregadas por sexo en la E.P.A.
- No se conocen las necesidades formativas de la población desagregada por sexo.
- Existen datos de formación ocupacional y continua para personas adultas con el fin de cualificarlas para puestos de trabajo en empresas que se ubiquen en Monforte, atendiendo a la variable sexo y llevada a cabo por la Concejalía de Empleo y Formación en colaboración con centros privados, CEEI, y Unidad Técnica del Mármol.
- Es de vital importancia, formar a padres, profesores, monitores y demás personas implicadas en el ámbito educativo, en materia de igualdad y ofrecer estrategias para transmitir ese valor a los niños/as.

7.4- EMPLEO:

La economía de Monforte del Cid ha sido principalmente la agricultura y la industria, cuya actividad económica se centra en el cultivo de uva de mesa embolsada (trabajo realizado casi exclusivamente por las mujeres) y la industria del mármol (desempeñado por los hombres), con el paso de los años, esta localidad ha ido diversificando su actividad potenciando la industria y el comercio.





En esta misma línea, hay que tener en cuenta, que si bien las mujeres monfortinas siempre han sido las que trabajaban en la uva de mesa, con la llegada de los inmigrantes, y la diversificación hacia la industria y el comercio, la mano de obra de uva de mesa pasó a ocuparla las mujeres inmigrantes, desempeñando las mujeres monfortinas otras profesiones en los sectores de industria y servicios.

Es cierto que el aumento de las mujeres en el mundo laboral y en diferentes sectores económicos, había ido creciendo paralelamente a su formación en el municipio, también lo es, que éstas atendiendo a un modelo familiar tradicional, se ocupaban también de los niños, las personas mayores a su cargo y las tareas del hogar, lo que las llevaba a una sobrecarga de trabajo diario que mermaba la calidad de vida de éstas mujeres considerablemente.

Hay que tener en cuenta que el aumento de las mujeres en el mercado laboral no significa igualdad, ya que en sintonía con todo lo expuesto en el párrafo anterior, todo ello propiciaba el escenario ideal para que no pudieran acceder a puestos de trabajo con responsabilidad y toma de decisiones, no pudieran promocionar dentro de la empresa e incluso tuvieran que tomar la decisión de dejar de trabajar al no poder hacer frente a las circunstancias laborales frente a las familiares.

A nivel general el desempleo ha ido aumentando progresivamente en ambos sexos en estos últimos años, aunque hay que señalar que el mayor índice de desempleo lo han ocupado las mujeres hasta hoy en día en el municipio.

Ahora con la crisis tan acusada que estamos viviendo, las mujeres de Monforte vuelven a demandar empleo en la actividad que tradicionalmente venían haciendo las mujeres, el cultivo de uva de mesa embolsada, por otro lado con los hombres ocurrió algo similar, ya que del mármol pasaron a demandar empleo en la construcción, actualmente ambos sectores económicos no cubren la demanda de empleo existente, siendo elevado el índice de hombres parados en la localidad.

Con los datos que hemos obtenido, podemos señalar un hecho curioso, y es que en los meses de temporada de la uva, que comienza en agosto-septiembre aproximadamente, el número de contrataciones femeninas aumenta considerablemente con respecto a las cifras que nos proporcionan los meses restantes del año y comparándolas con las de los hombres.

Realizamos un estudio cuantitativo de la situación de empleo en Monforte del Cid, atendiendo la variable sexo, y encontramos los siguientes datos:

ESTADÍSTICA DEMANDANTES ACTIVOS PARADOS (SERVEF SEPTIEMBRE 2011)

MUJERES	296
HOMBRES	396
TOTAL	692





ESTADÍSTICA DEMANDANTES PARADOS POR GRUPOS DE EDAD (SERVEF SEPTIEMBRE 2011)

< 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	>59
24	60	88	119	109	74	82	71	47	18

ESTADÍSTICA DEMANDANTES PARADOS POR SEXO Y EDAD (SERVEF SEPTIEMBRE 2011)

< 20		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		>59	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
15	9	33	27	40	48	68	51	56	53	48	26	49	33	51	20	26	21	10	8

ESTADÍSTICA DEMANDANTES PARADOS POR SECTOR ACTIVIDAD (SERVEF SEPTIEMBRE 2011)

Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin actividad económica.
115	113	163	223	78

ESTADÍSTICA DEMANDANTES PARADOS POR NIVEL FORMATIVO (SERVEF SEPTIEMBRE 2011)

11	12	21	22	23	31	32	33	34	41	51	52	53	54	55	56	59	60	61	80
89	54	2	256	152	0	24	40	0	0	24	0	1	26	18	0	0	0	0	6

Clasificación Nacional de Educación 2000:

- 11. Estudios primarios incompletos
- 12. Estudios primarios completos
- 13. Programas para la formación e inserción laboral que no precisan de una titulación académica de la 1ª etapa de secundaria para su realización (más de 300 horas).
- 21. Primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente.
- 22. Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente.
- 23. Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de primera etapa para su realización (más de 300 horas).
- 31. Enseñanzas de bachillerato
- 32. Enseñanzas de grado medio de formación profesional específica, artes plásticas y diseño y deportivas.
- 33. Enseñanzas de grado medio de música y danza
- 34. Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de 2ª etapa para su realización (más de 300 horas).
- 41. Enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y equivalentes, artes plásticas y diseño y deportivas.
- 51. Títulos propios de las universidades y otras enseñanzas que precisan del título de bachiller (2 y más años).
- 52. Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de una formación profesional de grado superior para su realización (más de 300 horas).
- 54. Enseñanzas universitarias de primer ciclo y equivalentes o personas que han aprobado 3 cursos completos de una licenciatura o créditos equivalentes (diplomados)
- 55. Enseñanzas universitarias de 1 er y 2º ciclo, de sólo segundo ciclo y equivalentes (licenciados)
- 56. Estudios oficiales de especialización profesional.
- 59. Enseñanzas universitarias de grado
- 60. Enseñanzas universitarias de máster
- 61. Doctorado universitario. Sin estudios
- 80. Sin estudios





ESTADÍSTICA DE DEMANDATES PARADOS POR GRUPO DE OCUPACIÓN (SERVEF SEPTIEMBRE 2011)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	29	32	52	124	10	143	99	200

Clasificación Ocupación CON-2011:

- 0. Fuerzas armadas
 - 1. Dirección de las empresas y de las administraciones públicas
 - 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
 - 3. Técnicos profesionales y de apoyo
 - 4. Empleados de tipo administrativo
 - 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios
 - 6. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca
 - 7. Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción, minería, excepto operadores de instalaciones y maquinaria
 - 8. Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores
 - 9. Trabajadores no cualificados

ESTADÍSTICA NÚMERO DE CONTRATACIONES (SERVEF SEPTIEMBRE 2011)

Año 2007	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ENERO	132	24	156
FEBRERO	137	38	175
MARZO	114	34	148
ABRIL	104	30	134
MAYO	124	61	185
JUNIO	82	37	119
JULIO	114	64	178
AGOSTO	108	220	328
SEPTIEMBRE	209	150	359
OCTUBRE	162	116	278
NOVIEMBRE	126	107	233
DICIEMBRE	112	146	258

Año 2008	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ENERO	152	37	189
FEBRERO	133	38	171
MARZO	91	53	144
ABRIL	106	34	140
MAYO	79	54	133
JUNIO	97	68	165
JULIO	82	91	173
AGOSTO	86	136	222
SEPTIEMBRE	153	212	365
OCTUBRE	120	86	206
NOVIEMBRE	65	121	186
DICIEMBRE	21	29	50





Año 2009	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ENERO	61	63	124
FEBRERO	60	32	92
MARZO	43	23	66
ABRIL	28	9	37
MAYO	70	67	137
JUNIO	54	53	107
JULIO	99	143	242
AGOSTO	46	63	109
SEPTIEMBRE	105	143	248
OCTUBRE	101	110	211
NOVIEMBRE	44	40	84
DICIEMBRE	37	25	62

Año 2010	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ENERO	45	31	76
FEBRERO	61	31	92
MARZO	60	41	101
ABRIL	74	34	108
MAYO	60	68	128
JUNIO	74	34	108
JULIO	71	47	118
AGOSTO	98	189	287
SEPTIEMBRE	86	81	167
OCTUBRE	70	55	125
NOVIEMBRE	51	61	112
DICIEMBRE	77	30	107

Año 2011	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ENERO	93	63	156
FEBRERO	86	33	119
MARZO	95	45	140
ABRIL	91	21	112
MAYO	128	92	220
JUNIO	96	72	168
JULIO	94	56	150
AGOSTO	81	138	219
SEPTIEMBRE	94	136	230

Dada la situación actual los datos son bastante significativos, pues si observamos los años anteriores, los hombres, por lo general han disfrutado de más contrataciones que las mujeres, aun cuando los sectores tradicionalmente masculinos hayan sufrido un fuerte revés, sólo se observa el despunte de contrataciones de las mujeres coincidiendo con la temporada de la uva de mesa, hecho que remarca la desigual situación laboral entre los sexos.





La demanda de empleo por sector de actividad, es en primer lugar Servicios, seguido de construcción, agricultura e industria, decantándose mayor número de hombres por éstos últimos y las mujeres por el de servicios.

Actualmente existe mayor número de hombres parados que de mujeres, principalmente ocasionado por el elevado número de personas desempleadas en la construcción, actividad casi exclusivamente ocupada por hombres y al que se dedicaban muchos monfortinos en años anteriores, y también pero en menor medida en agricultura e industria.

No podemos olvidar que existen personas inactivas que no buscan empleo porque no pueden costearse servicios para el cuidado de los niños, de las personas mayores, enfermos y discapacitados, o por ambas cosas a la vez. Normalmente las mujeres son las que renuncian a la vida laboral por éstas causas.

El Ayuntamiento de Monforte del Cid, a través de las Concejalías de Fomento y Empleo, lleva a cabo diferentes acciones encaminadas a la consecución de empleo, en colaboración con otras áreas de la corporación y gestionado por la Agencia de Empleo y Desarrollo Local (A.E.D.L.).

Desde hace años su objetivo ha sido la creación de empresas y empleo para los monfortinos, entre las muchas actividades puestas en marcha encontramos:

Subvenciones para la creación de empleo en Monforte del Cid (2008), promoviendo el desarrollo de nuevos espacios industriales en el municipio con el objetivo de potenciar los sectores económicos y empleo estable de calidad.

Por otro lado se han ofertado cursos formativos para la búsqueda activa de empleo, organizado junto al Programa de Empleo del Pacto Vinalopó.

En el año 2010, se realizaron tres Talleres de Empleo:

- Atención Geriátrica: aspirantes 14 de ellas fueron seleccionadas para el Taller y 9 quedaron en reserva.
- Polimantenimiento de Edificios: 25 personas candidatas, 12 hombres fueron seleccionados, 11 hombres quedaron en reserva, y las únicas 2 mujeres que también aspiraron a éste taller quedaron en reserva.
- Sastrería de Trajes Tradicionales: 20 personas aspirantes, de las cuales 7 mujeres fueron seleccionadas junto con 4 hombres, 9 mujeres quedaron en reserva.

Como se puede observar, los talleres de empleo, han beneficiado en cuanto a formación a las mujeres monfortinas, aunque cabe destacar que se dirigen a ambos sexos y acceden igual a éste recurso.





Las academias privadas del municipio, son las que ofertan diferentes cursos de todas las modalidades dirigidos tanto a personas en situación de desempleo, como a personas trabajadoras, entre los cursos que se ofertan podemos encontrar:

- Curso de atención a la dependencia.
- Curso de Inglés Básico
- Curso de Ofimática, entre otros...

La A.E.D.L, se encarga de asesorar e informar a todas las personas en materia de empleo, así como a las empresas.

Por último es importante destacar la información recogida a través de entrevistas, con los orientadores laborales y demás agentes implicados en la formación y el empleo.

- El número de hombres demandante de empleo es superior al de las mujeres.
- Aun siendo mayor el número de hombres demandantes de empleo, son las mujeres las que acuden en mayor medida a solicitar información para ellas y para sus parejas, sobre empleo, cursos y todo tipo de información.
- Las mujeres son, en mayor proporción que los hombres, las que acuden a cursos o jornadas formativas para la búsqueda activa de empleo.
- Existe una falta de iniciativa empresarial en las mujeres de Monforte del Cid.
- La mayoría de mujeres que acuden a las áreas de información y asesoramiento en materia de empleo, afirman necesitar un trabajo, pero no conocer el medio para compatibilizar la vida familiar con la laboral.
- Escasez de datos desagregados por sexo.

7.5- CULTURA Y DEPORTE.

Monforte del Cid es un municipio cargado de mucha cultura y así lo puede comprobar cualquier persona que desee visitarlo. Tiene un legado histórico-patrimonial que debe promocionar y proteger, como son las esculturas arqueológicas de los Toros Ibéricos, además de numerosos espacios de los que disfrutar de todas las facetas culturales, entre ellos encontramos:

- La Biblioteca Pública Municipal.
- La sala polivalente, un espacio para el desarrollo de talleres, exposiciones y charlas.
- La casa de la Música, un espacio dedicado al estudio, y la práctica de la música con un ambiente óptimo para disfrutar de ella.
- El Auditorio Municipal, lugar destinado a la realización de conciertos y representaciones artísticas.
- Museo Íbero, un viaje a través del tiempo para descubrir el legado cultural que nos han dejado los monfortinos, en generaciones pretéritas.





Tanto la educación, como la cultura son herramientas clave para la formación de las personas, esferas donde las mujeres han sufrido la exclusión social de manera drástica a lo largo de la historia. Con el inicio de las políticas de igualdad, ésta situación dio un giro drástico y la presencia de las mujeres se hizo evidente. Pero al igual que ocurre con los demás ámbitos de la vida de las mujeres monfortinas en cuanto a igualdad se refiere, su presencia en el mundo cultural se hace en ocasiones difícil y lenta. Sin embargo cada año, son más las mujeres que de una forma u otra se relacionan con la cultura, bien como espectadoras o bien como protagonistas, así encontramos cada vez más escritoras, bailarinas, artistas plásticas, investigadoras....y su presencia en actos culturales todavía es mayor.

Esta situación se refleja en las mujeres monfortinas, el estudio cualitativo indica que son mayoritariamente las mujeres las que acuden a las actividades culturales que se organizan, ya sea exposiciones, representación de obras teatrales, charlas, talleres y demás actividades.

Como dato a tener en cuenta, la presencia masculina en charlas y talleres es prácticamente nula y su presencia en obras teatrales, exposiciones y otras actividades culturales es muy inferior a la de las mujeres.

En cuanto a asistencias a la biblioteca, no se dispone de datos cuantificables desagregados por sexo, pero de manera cualitativa hemos podido conocer que hacen más uso de la biblioteca las mujeres y las niñas con respecto a los varones, existiendo notables diferencias en adultos hombres donde la presencia es más bien escasa. No disponemos de datos sobre el fondo bibliográfico actual sobre libros que muestren la perspectiva de género.

Existe una atractiva programación de actividades culturales durante todo el año, que la Concejalía de Cultura del Ayuntamiento prepara para los monfortinos, que hace del municipio un lugar atractivo para los vecinos y visitantes. Sin embargo hay que resaltar que no se observa de forma explícita un espacio reservado a las aportaciones de las mujeres al arte y la cultura o la programación de alguna actividad que tenga como eje el desarrollo del talento femenino.

Desde el Ayuntamiento de Monforte del Cid, existe una Concejalía de Deportes desde la que se gestiona todo lo referente a la actividad física y del deporte. No se disponen de datos cuantitativos sobre la participación de hombres y mujeres adultos en éstas actividades, por lo que no nos ha sido posible valorar la diferencia de participación de ambos sexos en las diferentes especialidades ofertadas, no ocurre así en los niños y niñas de las que disponemos de datos gracias a las inscripciones de actividades extraescolares de las diferentes escuelas deportivas.

Por otro lado, el fomento de la práctica del deporte, obligación para una vida sana y un disfrute del ocio y tiempo libre que brinda calidad de vida, ha sido objetivo prioritario en Monforte, tratando de fomentar su práctica en todos los ciclos de la vida de las personas.

Para ello, se ha dotado al municipio de nuevas infraestructuras deportivas y remodelado las ya antiguas.





Encontramos:

- Polideportivo municipal, completamente dotado para la práctica de cualquier deporte.
- Pabellón Municipal.
- Pistas de Pádel, campos de fútbol....distribuidas por todo el municipio.
- Extensa programación de actividades de multideporte.

El deporte tiene una gran importancia como cambio social mediante su potencialidad educativa contribuyendo a promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Los datos obtenidos en éste ámbito reflejan que todavía existen diferencias importantes en cuanto a la participación y representación femenina en las distintas esferas del deporte.

Las diferencias en el uso del tiempo libre y de ocio, la estructura familiar y laboral, los modelos educativos, los estereotipos sociales de género, hacen que siga existiendo un desequilibrio, manteniendo barreras ocultas que son un verdadero techo de Cristal para las mujeres en el mundo del deporte. De hecho todavía se dan muy pocos casos de mujeres implicadas en la dirección y gestión del deporte, el arbitraje, la práctica deportiva...

En Monforte nos encontramos con que tanto chicas como chicos practican deporte de manera igualitaria hasta aproximadamente los 19 años, aunque no implica que la representación de las mujeres en las distintas esferas esté cubierta, ya que la práctica de algunas modalidades deportivas están socialmente enfocadas al género: Fútbol (mayoría chicos), voleibol (mayoría chicas) por ejemplo.

A partir de los 19 años, vemos que los hombres dedican más tiempo que las mujeres a la práctica deportiva y las actividades físicas teniendo muchas más presencia, a medida que nos acercamos a los 50 años, las mujeres van teniendo protagonismo otra vez, en modalidades tales como gimnasia de mantenimiento y similares.

En Monforte del Cid, existe una Concejalía de Juventud, encargada de la organización de actividades de interés para los jóvenes de entre 14 y 30 años del municipio. Gran parte de las actividades se encaminan a la información y formación de éste colectivo.

Se realizan campañas anuales de difusión de información juvenil sobre prevención en drogodependencias, orientación académica y laboral, cursos de iniciativa empresarial juvenil, o la de manejo de programas informáticos entre otros.

Entre los principales recursos para los jóvenes se encuentra:

- La Escuela Municipal de Teatro "Martínez Beltrán, Juanon"
- La Escuela Municipal de Artes Plásticas.

En ambas escuelas no se aprecian diferencias significativas entre los sexos por lo que no se podría hablar de brecha de género, se oferta por igual tanto para mujeres como para hombres.





- El Centro de Información Juvenil

Es otro servicio municipal dependiente de la Concejalía de Juventud del Ayuntamiento de Monforte del Cid. Su cometido es ser un punto de referencia para los jóvenes, ofreciendo un servicio de información, orientación y asesoramiento en temas de su interés. Además está dotado de equipos informáticos de los cuales puede hacer uso toda la población.

Está inscrito en el Instituto Valenciano de la Juventud IVAJ, lo que le permite estar actualizado en todos los ámbitos en los que se documenta e informa a los jóvenes, entre ellos: empleo, vivienda, concursos, becas, oposiciones, cursos variados, viajes, deportes, salud, educación, carnés juveniles, agenda juvenil, información de programas europeos y asociacionismo.

De los datos obtenidos, sabemos que tanto hombres como mujeres jóvenes hacen un igual uso de éste recurso.

7.6- BIENESTAR SOCIAL.

La Concejalía de Bienestar social del Ayuntamiento de Monforte del Cid, está organizada en diferentes áreas para dar respuesta a las necesidades de aquellos colectivos que por su situación de vulnerabilidad requieren una atención especializada: discapacitados, atención a las familias, tercera edad, minorías étnicas, Mujer (con una Concejalía destinada a todos los temas de Igualdad), inmigrantes.....

Entre los servicios que se ofrecen desde la Concejalía de Bienestar Social podemos citar:

- Servicio de información, orientación y asesoramiento a todos los colectivos citados.
- Taller de formación e inserción laboral para discapacitados.
- Programa de emergencia social.
- Servicio de ayuda a domicilio.
- Programa alternativo de ocio y tiempo libre para menores.
- Programa de participación de la tercera edad.
- Asesoría jurídica a la mujer.

Son servicios, en su mayoría, destinados a lograr que las personas permanezcan y convivan en su entorno habitual, procurándoles unas condiciones de bienestar potenciando su desarrollo humano y social, previniendo el ostracismo de los diferentes colectivos de riesgo.

En lo referente a las personas mayores, Monforte del Cid dispone de un Centro Social para la Tercera Edad, destinado al ocio y tiempo libre de éste colectivo, así como una programación de actividades ofertadas según la demanda existente.

Las instalaciones, de uso polivalente, están compuestas por dos plantas entre las que se distribuyen diferentes espacios: la sala social destinada a juegos lúdicos, el aula donde se imparte el ya mencionado Taller de Memoria, otra destinada al ensayo y aprendizaje de Canto Coral, etc.





Entre las actividades ofertadas para el 2011-2012, encontramos:

ACTIVIDAD	DÍAS	HORARIO	LUGAR	INICIO
Dinamización deportiva para la tercera edad	Lunes, Martes y Jueves	De 10.30- 11.30 h	Pabellón	1 de Octubre
Gimnasia terapéutica y de rehabilitación	Lunes, Martes y Jueves	De 11.30- 12.30 h	Pabellón	1 de Octubre
Taller de Memoria	Martes y Jueves	De 17.30- 19.00 h	Hogar del Pensionista	Octubre
Taller de Canto Coral	Lunes o Miércoles	De 18.15 – 19.00 h	Hogar del Pensionista	Octubre

De los datos obtenidos por ésta Concejalía, se desprende, que las mujeres Mayores, son las que participan más en todas las actividades culturales, de formación y actividades físicas, hecho que se mantiene desde hace años; los hombres suelen acceder más al espacio destinado para juegos lúdicos y participan también en los viajes culturales que se programan, pero su presencia en talleres, actividades físicas y otras programaciones formativas y culturales es casi inexistente.

En cuanto a Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio, se han estado llevando a cabo actividades de fomento de la Igualdad, y han ido de la mano de las Asociaciones del Municipio quién las ha programado y llevado a cabo con la colaboración de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento, dichas asociaciones son:

- Amas de Casa de Monforte del Cid.
- Mujeres de Monforte del Cid.
- AECC (Asociación Española Contra el Cáncer)

Estas asociaciones han sido pioneras en crear una programación específica de actividades entre las que destacan: charlas, cursos, jornadas de formación, encuentro de mujeres, reconocimiento a la trayectoria profesional de mujeres monfortinas, etc.

Por otro lado la Concejalía de Mujer, se ha encargado de realizar campañas de prevención contra la violencia de género en el municipio, conmemorar el Día Internacional de la Mujer junto con las Asociaciones, y hacer partícipes a colegios e institutos de otras campañas de educación por la igualdad.

Hasta la fecha, se han estado organizando actividades a favor de la igualdad de manera puntual coincidiendo con las fechas conmemorativas como son: El Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional contra la Violencia de Género.

Sin embargo no existen otros proyectos en materia de igualdad, ni programaciones mantenidas en el tiempo por parte de la Concejalía de la Mujer, el recurso disponible y





mantenido en el tiempo es la asesoría jurídica de la mujer, que de manera gratuita, presta asesoramiento jurídico en temas relacionados con: violencia de género, separaciones, divorcios, impago de pensiones, uniones de hecho, filiación....

En cuanto al colectivo de mujeres inmigrantes, nos encontramos con que a la dificultad de ser mujer, le sumamos la de ser inmigrante, con una cultura diferente, marcadamente patriarcal y muy interiorizada. Este colectivo apenas participa de las actividades llevadas a cabo, para poder motivarlas a que conozcan el fenómeno de la igualdad, antes hay que conocer su realidad, sus costumbres y sus necesidades y para ello deben existir programas de dinamización de mujeres inmigrantes. No se dispone de datos de que existan éstos programas desde la Concejalía de la Mujer.

Para conseguir una igualdad real y efectiva no se pueden llevar a cabo actuaciones de manera puntual, sino que tiene que ser acciones ininterrumpidas en el tiempo y abarcando todas las áreas donde se detecten desigualdades.

Desde las Concejalías de Bienestar Social y Mujer, se quiere hacer una apuesta clara por la Igualdad de Oportunidades poniendo en marcha programas específicos de atención integral a mujeres en situación de riesgo, elaborar campañas de prevención de violencia de género así como de sensibilización en materias como educación, corresponsabilidad, empoderamiento..., sobretodo se resalta la importancia de tener un Plan de trabajo que recoja todas las acciones, proyectos y programas que permitan la plena igualdad, empezando por dotar a las mujeres de conocimientos, habilidades para que de forma autónoma sean capaces de tomar decisiones respecto a su realidad, ofreciéndoles herramientas que les permitan transformarla si lo creen necesario.

La Concejalía de la Mujer quiere trabajar codo con codo con las Asociaciones que hasta ahora se han encargado de transmitir a la ciudadanía el concepto de igualdad, pero quiere hacerlo de manera ordenada y planificada en el tiempo, con unos objetivos a conseguir, que permitan medir la consecución de los logros, poniendo todos los recursos necesarios para alcanzar la igualdad que la población necesita.

7.7- VIOLENCIA DE GÉNERO.

En Monforte del Cid, al igual que en el resto de España, desgraciadamente se dan casos de violencia de género. Se contabilizan en el último año 14 casos de violencia de género, cifras alarmantes, teniendo en cuenta que éstos son los casos visibles y siempre hay que tener presente que muchas mujeres no denuncian a sus parejas o son incapaces de dar aviso a la policía o servicios sociales por el fenómeno llamado “indefensión aprendida”, responde a una condición psicológica, en éste caso, las mujeres aprenden a creer que están indefensas y que no tienen ningún control de la situación en la que se encuentran, por tanto piensan que hagan lo que hagan es inútil, aun teniendo a su alcance todos los recursos disponibles para salir de dicha situación.





A continuación se muestra una tabla con el número de víctimas de violencia de género de éste último año y su correspondiente edad.

Víctimas	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
Edad	23	24	25	26	41	43	46	49	51	54	57	64

Monforte del Cid dispone de un protocolo de actuación en casos de violencia de género, para dar cobertura a las necesidades de estas mujeres, y en la que trabajan conjuntamente las Concejalías de Bienestar Social y Mujer, junto con la Policía Local.

Desde el área de Bienestar social se lleva a cabo un programa de información y asesoramiento en casos de Violencia de Género. En la actualidad, los servicios sociales junto con una abogada con formación específica en violencia de género, y una Psicóloga, realizan una atención integral y completa a las víctimas de éste tipo de violencia, proporcionándoles información y asesoramiento de manera estable y gratuita en todas aquellas cuestiones jurídicas, o necesidades vitales que presentan estas mujeres.

La Policía Local del municipio, dispone de un protocolo específico en casos de Violencia de Género que permite la asistencia a cualquier víctima las 24 horas del día.

No es posible realizar un diagnóstico certero de la situación actual en cuanto a violencia de género se refiere, ya que sólo sabemos los casos en que se da parte a la policía o se denuncia. Desde las Concejalías de Bienestar Social y Mujer, así como la Policía Local del municipio luchan por erradicar ésta lacra social cuyas consecuencias para las mujeres son desastrosas, por ello añúnan sus fuerzas para prestar las primeras atenciones a éstas personas y asesorarlas en todo lo necesario para salir de la situación por la que atraviesan.

No obstante los recursos que hay no son suficientes, ya que es importante contar con un psicólogo/a especializado en materia de violencia de género, que atienda en el tiempo a las víctimas, así como formar a agentes de la policía local en atención inmediata a personas que han sufrido una agresión o en caso de sospecha de ésta.

Es vital formar en violencia de género a profesores, monitores de ocio, personal sanitario, Protección Civil y Policía Local, así como a todos los agentes sociales en contacto con familias, la atención inmediata es crucial para que no se repitan las agresiones y para evitar muertes.

La prevención es la mejor herramienta con la que se puede contar para combatir la violencia de género, hay que concienciar a nuestros jóvenes a mostrar rechazo y repulsa por la violencia en cualquiera de sus manifestaciones, educándolos en la igualdad, involucrándolos en todas las actuaciones que se realicen en éste sentido y de manera estable en el tiempo.





La información recogida desde Bienestar Social y Policía Local muestra claramente la intención de seguir trabajando para que no se dé ni un solo caso más de violencia de género en el municipio.

7.8- PARTICIPACIÓN SOCIAL.

La participación ciudadana es un elemento clave para el desarrollo de Monforte del Cid y es de suma importancia tenerla presente y avivar una conciencia de participación activa mediante las asociaciones que ayuden en el diseño de las políticas públicas.

Actualmente Monforte del Cid cuenta con diversas asociaciones y plataformas de participación ciudadana, entre las que encontramos:

1. Amas de casa de Monforte del Cid.
2. Mujeres de Monforte del Cid.
3. AECC, Asociación Española Contra el Cáncer.
4. Manos Unidas.
5. AMPA Colegio Público Jorge Juan.
6. AMPA I.E.S Las Norias.
7. Asociación de Teatro Juan Beltrá "Juanón".
8. Asociación de comerciantes y servicios de Monforte del Cid.
9. Iglesia Ntra. Sra. de las Nieves.
10. Cofradía de Damas y Caballeros de la Purísima.
11. Asociación cultural comparsa Cristianos.
12. Asociación cultural comparsa Moros.
13. Asociación cultural comparsa Contrabandistas.
14. Sociedad musical La lira.
15. Coral Monfortina.
16. Rondalla La Inmaculada.
17. Monforte Club de Fútbol.
18. Monforte Fútbol Sala.
19. Peña Madridista.
20. Peña Barcelonista.
21. Club Buceo Aquacid.
22. Club Pelota Valenciana.
23. Club Petanca San Pascual.
24. Club Ciclista Monforte.
25. Club de Cazadores.
26. Club de Baloncesto Monforte.





27. Sociedad Colombicultura El Cid.
28. Asociación deportiva atletismo Nompot.
29. Asociación de Discapacitados.
30. Club del Jubilado Monforte.
31. Jóvenes agricultores.
32. Asociación de Jóvenes Universitarios.

La composición del asociacionismo en Monforte del Cid, es diversa y necesaria pero no suficiente, como se puede observar, aunque existen asociaciones, todavía queda mucha población que no está representada en ellas. No teniendo constancia de asociaciones de mujeres inmigrantes, a modo de ejemplo.

Existen muy pocas asociaciones lideradas por las mujeres, siendo los hombres en éste caso los que suelen liderar las asociaciones que más movimiento tienen. En el caso de las asociaciones de mujeres, sus funciones suelen estar relacionadas con la organización de eventos festivos, organización de jornadas conmemorativas de la mujer, organización de diferentes cursos, etc.

El ayuntamiento de Monforte, para fomentar la participación ciudadana, habilitó unas dependencias destinadas a las asociaciones con el fin de que pudiesen realizar sus reuniones allí. El edificio se llama “Hotel de las Asociaciones”, y cuenta con tres despachos con capacidad para 10/15 personas, donde se puede disponer de taquillas con llave para guardar documentación las distintas asociaciones. Además, se dispone de una sala de telecentro, de acceso público a todos los ciudadanos con dotación de equipos informáticos para quien desee utilizarlos. El horario es de 17:00 a 22:00h de lunes a viernes.

No tenemos datos de que haya un gran impulso y fomento de procesos participativos por parte del Ayuntamiento, en iniciativas como, presupuestos participativos, jornadas de opinión, bancos de tiempo, iniciativa de compartir coche..., no obstante, de las actividades puestas en marcha, educativas, culturales y otras que ya hemos mencionado en apartados anteriores, las mujeres son las que más implicación tienen, aunque afirman, no participar en el grado en que a ellas les gustaría.

Asimismo, cabe decir que en participación ciudadana no aparecen datos cuantitativos desagregados por sexo, en las actividades realizadas hasta la fecha.

7.9- SALUD.

En la localidad existe una atención sanitaria de calidad atendiendo a las necesidades de la población, no obstante las actuaciones preventivas son muy puntuales y en ocasiones no son específicas del género.





Además la Concejalía de Sanidad ofrece una labor informativa a empresarios y comerciantes sobre medidas sanitarias, y labores educativas-preventivas puntuales a través de talleres y otras actividades.

Es necesario proporcionar educación en materia de salud desde la etapa infantil y fomentar unos hábitos saludables de vida atendiendo a las dimensiones mujer y hombre, para garantizar un éxito seguro hacia una buena calidad de vida en las etapas vitales posteriores.

No se dispone de datos desagregados por sexo en materia de salud en el municipio, pero haciendo una investigación cualitativa se obtienen datos que evidencian diferencias entre ambos sexos.

Las mujeres consumen más medicamentos que los hombres, y son ellas las que adolecen de más enfermedades crónicas o de larga evolución en comparación con los hombres.

Existe una correlación muy alta entre nivel de estudios, personas laboralmente activas y paradas con la valoración del estado de salud percibida y en comparación entre hombres y mujeres.

A mayor nivel de estudios, mejor salud percibida para ambos sexos, aunque las mujeres acuden en mayor medida al médico que los hombres.

En cuanto a las personas activas laboralmente, tanto hombres como mujeres suelen tener mejor salud percibida en comparación con las personas que no tienen trabajo, pero en éste caso las mujeres también son las que más visitan al médico.

Las amas de casa, son las que peor salud percibida tienen y las que más visitan al médico, teniendo un mayor consumo de medicamentos, además los diagnósticos demuestran que las enfermedades más frecuentes suelen ser, artritis, depresión, ansiedad, cefaleas, etc.

Es curioso como las mujeres tienen una mayor proyección de esperanza de vida al nacer que los hombres, y sin embargo los datos muestran que son las que peor calidad de vida tienen.

Es necesario hacer especial hincapié en la educación para prevenir personas dependientes y sin calidad de vida.

7.10- ORGANIZACIÓN MUNICIPAL.

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

El Ayuntamiento de Monforte del Cid está formado por la alcaldesa, cinco concejalas, y siete concejales, lo cual indica que existe paridad en la composición del Ayuntamiento. La distribución es distinta si atendemos a cada uno de los grupos políticos con representación.





La composición del equipo de gobierno queda de la siguiente manera:

- Dª Antonia Cervera Carrasco: Alcadesa- Presidenta, Concejala de Hacienda y Agricultura.
- D. José Manuel Cajal Ortega: Primer Teniente de Alcalde, Concejal delegado de Tráfico, Sanidad, Calidad Ambiental, Obras y Mantenimiento.
- D. Pascual David Benito Mirambell, Segundo Teniente de Alcalde, Concejal de Contratación, Modernización Administrativa, Patrimonio Municipal y Subvenciones.
- Dª María Dolores Berná Jover, Coordinadora del Área de Fomento, Concejala Delegada de Área de Fomento, Comercio, Empleo y Turismo. Concejala de Fiestas.
- Dª Inmaculada Benito Richarte, Concejala de Industria.
- D. Antonio de las Nieves Terol, Concejal de Deportes.
- Dª Beatriz Llopis Terol, Concejala de la Mujer, Bienestar Social y Juventud.
- D. José Ángel Maciá Pérez, Programación Cultural, Biblioteca, Archivos Históricos, Museos, Recuperación y Protección del Patrimonio y Tradiciones Populares. Concejal de Educación.
- D. Vicente García Sainz (PSOE) Concejal.
- D. Rubén Cortés Benito (PSOE) Concejal.
- Dña. Laura Olmos Jover (PSOE) Concejala.
- D. Ángel Gutiérrez Hernández (IU) Concejal.
- Dña. María Dolores Berenguer Belló (IU) Concejala.

Como se puede observar, en la distribución de las Concejalías, no se aprecia una segregación femenina a determinadas áreas que no tienen reconocimiento social o que se asimilan a roles típicamente femeninos, como ocurre en algunas Corporaciones.

También se observa una presencia equilibrada en mujeres y hombres en lo que respecta a la plantilla del Ayuntamiento, siendo 104 personas las que la integran. El desglose es el siguiente:

	PERSONAL LABORAL	PERSONAL INTERINO	FUNCIONARIOS INTEGRADOS	FUNCIONARIOS NUEVO INGRESO
HOMBRES	25	4	6	23
MUJERES	26	5	1	14
TOTAL	51	9	7	37

Dentro de las funciones que desempeñan, destaca que áreas como obras y servicios y seguridad ciudadana muestran un despunte a favor de los hombres, y que en el área de educación y administración, las mujeres están más presentes.

La mayor diferencia entre hombres y mujeres se observa en el personal funcionario, donde hay más hombres que mujeres de manera significativa.





Para finalizar, es necesario destacar, que no existe un Plan de Igualdad específico para el Ayuntamiento de Monforte del Cid.

- El lenguaje que se emplea en ésta administración para la redacción de cualquier documento, es el genérico masculino.
- La plantilla del Ayuntamiento no tiene información sobre la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- No se incluyen acciones positivas a la hora de seleccionar el personal del Ayuntamiento.
- Además no se contempla para ningún puesto el requisito o condición el tener formación en igualdad de oportunidades.
- No se aplica la perspectiva de género en la gestión de programas y/o políticas públicas.





PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MONFORTE DEL CID (2011/2015)





El presente Plan de Igualdad es un documento de trabajo concebido para superar la discriminación por razón de sexo y para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres monfortinos, a través de la implementación de medidas encaminadas a remover los obstáculos que impiden la plena equidad. Pretendemos modificar conductas, actitudes y formas de relación que dificultan el avance de las mujeres en los distintos ámbitos de sus vidas, por ello apelamos al compromiso de todo el municipio con la igualdad de oportunidades, ya que sin la participación de toda la ciudadanía no sería viable éste objetivo.

Debemos recordar, como bien menciona el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), que una sociedad sostenible es la que tiene en cuenta las necesidades de los seres humanos y su calidad de vida, considerando al menos tres ámbitos en la vida de una persona, sea hombre o mujer: la vida con los demás y las atenciones que ello supone, el trabajo remunerado, que nos socializa y nos da independencia económica, y el tiempo de cada cual.

El Plan se ha diseñado tras los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado en el municipio para conocer la realidad de la que partimos, los avances realizados en materia de igualdad hasta la fecha, la organización actual del ayuntamiento y los servicios que éste presta a sus ciudadanos.

En coherencia con lo comentado anteriormente y en consonancia con las políticas y normativas vigentes en igualdad, se propone una estructura dividida en Ejes de Acción Estratégica, que se pueden definir como las áreas prioritarias de actuación.

Está compuesto por seis ejes estratégicos de actuación, que son los siguientes:

1. EJE DE TRANSVERSALIDAD

Dentro del Eje de Transversalidad, se incluyen aquellas acciones encaminadas a la incorporación de la transversalidad de género en la Administración Municipal.

2. EJE DE EDUCACIÓN.

La educación es un factor clave para todas las personas, de la educación depende nuestra forma de comprender el mundo y nos abre a infinitas posibilidades de desarrollo personal y social. Este Eje Estratégico está destinado a fomentar valores de igualdad, así como a potenciar la formación de las mujeres en todas las etapas de su vida, para que adquieran la autonomía y la libertad que les corresponde por derecho.

3. EJE DE EMPLEO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

Este eje incluye las medidas necesarias para corregir los desequilibrios existentes por razón de género en el ámbito laboral, facilitando el acceso al empleo en igualdad de oportunidades, fomentando la iniciativa empresarial de las mujeres y propiciando un reparto equilibrado de los recursos económicos entre mujeres y hombres, logrando así un desarrollo sostenible en el municipio.





Cuando se habla de Conciliación, hablamos de equilibrio en todas las facetas de la vida de una persona, es decir, compaginar el trabajo remunerado, con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre. En este sentido, las acciones dentro de éste Eje estratégico van dirigidos a resolver problemas de Conciliación de los intereses y responsabilidades de mujeres y hombres, proponiendo medidas que faciliten la compatibilización de tareas, horarios, trabajo y uso y disfrute del tiempo libre para lograr una plena realización personal.

4. EJE DE SALUD INTEGRAL.

Las mujeres sufren problemas de salud físicos y mentales derivados directa o indirectamente de la discriminación por razón de sexo

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 éste eje está destinado a impulsar medidas que garanticen la salud y bienestar de las mujeres, comenzando con tareas de prevención, sensibilización de todos los agentes de la salud y formación para adquirir pautas saludables de vida.

5. EJE DE CULTURA Y DEPORTE.

Es necesario crear cambios sociales que rompan los estereotipos de género que causan las desigualdades, y el deporte y la cultura son dos ámbitos necesarios para realizar esos cambios. Se pretende adoptar medidas de apoyo a la creación cultural por parte de las mujeres e impulsar su representación en todas las facetas. Por otro lado, es imprescindible promover la práctica de todas las modalidades deportivas en las que las mujeres no están representadas.

6. EJE DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

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

7. EJE DE PARTICIPACIÓN SOCIAL.

La participación social es la toma de conciencia de los ciudadanos y ciudadanas del municipio acerca de su importancia en la toma y ejecución de decisiones para lograr enfrentar los problemas que les aquejan.

Este eje desarrolla estrategias para que en un proceso conjunto de corresponsabilidad entre las mujeres y hombres monfortinos y las autoridades pongan en marcha todos sus recursos para hacer de Monforte del Cid un municipio en Igualdad.





1. EJE DE TRANSVERSALIDAD

Objetivo general.

Incorporar en el Ayuntamiento de Monforte del Cid el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo a la organización, gestión y procesos de trabajo dentro del mismo.

Objetivos específicos.

- 1.1- Formar a las diferentes áreas municipales que componen el Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 1.2- Integrar la perspectiva de género en los procedimientos administrativos de recogida, análisis, elaboración y difusión de la información generada por el Ayuntamiento.
- 1.3- Garantizar la paridad en la gestión de los recursos humanos de la entidad municipal.
- 1.4- Promover la participación ciudadana con presencia equilibrada de mujeres y hombres en la acción municipal y con especial relevancia en la implementación del Plan.

Medidas a implantar.

- 1.1.1- Organizar cursos, jornadas y seminarios sobre la integración del principio de igualdad de oportunidades y sus implicaciones en las políticas públicas.
- 1.1.2- Crear una Comisión Transversal Técnica que vele por el desarrollo del I Plan de Igualdad y realice su seguimiento y evaluación.
- 1.1.3- Crear un logo o imagen que posibilite identificar el Área de la Mujer y permita a los monfortinos identificar las actividades vinculadas al Plan.
- 1.2.1- Introducir la variable sexo de forma sistemática en todas las bases de datos y sistemas de información generadas desde cualquier área del Ayuntamiento, haciendo visible la situación de mujeres y hombres del municipio.
- 1.2.2- Elaboración de un protocolo de lenguaje e imagen no sexista para todas las áreas municipales, de obligado cumplimiento, en respuesta a la legislación vigente.
- 1.2.3- Introducir la perspectiva de género en los procedimientos administrativos (resoluciones, órdenes, escritos, notificaciones, solicitudes, registros, alegaciones, información pública...) de las distintas áreas municipales.
- 1.3.1- Realizar un Plan de Igualdad del Ayuntamiento
- 1.4.1- Dar a conocer las propuestas de éste Plan de Igualdad a todos los monfortinos.





Objetivo específico 1.1

Formar a las diferentes áreas municipales que componen el Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medida a implantar 1.1.1

Organizar y asistir a cursos, jornadas y seminarios sobre la integración del principio de igualdad de oportunidades y sus implicaciones en las políticas públicas.

Procedimiento:

- 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.
- Asistir a encuentros jornadas y seminarios, provinciales, autonómicos y estatales para el intercambio sobre buenas prácticas de la aplicación del Enfoque integrado de Género en las Administraciones Públicas Locales.
- Comunicar a todo el personal político, funcionario y laboral de la necesidad de formación en materia de igualdad para una satisfactoria gestión municipal.

Áreas implicadas:

Todas las áreas y servicios del Ayuntamiento.

Destinatarios/as:

Todo el personal político, funcionario y laboral del Ayuntamiento.

Fase de Implementación: Año 2012.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento:

- Número de cursos y jornadas en materia de igualdad que la Concejalía de la Mujer pone en marcha.
- Número de personal funcionario, laboral y político que asiste a jornadas de formación en materia de Igualdad.
- Existencia de la comunicación escrita dirigida a todas las áreas, promoviendo la formación en materia de Igualdad.





Objetivo específico 1.1

Formar a las diferentes áreas municipales que componen el Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medida a implantar 1.1.2

Crear una Comisión Transversal Técnica que vele por el desarrollo del I Plan de Igualdad y realice su seguimiento y evaluación.

Procedimiento.

- La Comisión Transversal Técnica de Igualdad estará formada por la Concejala de la Mujer, representantes del tejido asociativo del municipio, personal técnico designado/a por la Concejala de la Mujer.
- Tener una primera reunión con las asociaciones del municipio para presentar el I Plan de Igualdad y determinar quién va a formar parte de la Comisión.
- Constituir la Comisión de Igualdad.
- Dar a conocer a todas las personas del Ayuntamiento, la composición y existencia de la Comisión.
- Elaborar un reglamento de funcionamiento de la Comisión.
- Establecer un calendario de reuniones.
- Realizar el Seguimiento del I Plan de Igualdad.
- Realizar diagnósticos de la realidad del municipio para adecuar el Plan en cada momento a la situación presente.
- Participar de la realización del seguimiento y evaluación del I Plan.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer y Comisión de Igualdad.

Destinatarios/as:

El Ayuntamiento.

Fase de implementación: Primer trimestre de 2012 -2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Número de reuniones celebradas por la Comisión y número de asistentes desagregados por sexo.
- Existencia de un reglamento de funcionamiento de la Comisión Transversal técnica de Igualdad.
- Existencia de Calendario de reuniones.
- Acta de reuniones.





Objetivo específico 1.1:

Formar a las diferentes áreas municipales que componen el Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medida a implantar 1.1.3:

Crear un logo o imagen que posibilite identificar el Área de la Mujer y permita a los monfortinos identificar las actividades vinculadas al Plan.

Procedimiento:

- Diseñar una imagen o logo que identifique la Concejalía de la Mujer y las diversas actuaciones puestas en marcha por el Plan de Igualdad.
- Dar a conocer la Imagen que acompañará las acciones en el acto de presentación del Plan de Igualdad.
- Insertar la imagen en todos los documentos vinculados a las actuaciones realizadas desde el Ayuntamiento que tengan por objeto la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Comisión de Igualdad y todas las áreas del Ayuntamiento.

Destinatarios/as: Toda la población.

Fase de implantación: Primer cuatrimestre de 2012.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de una imagen o logotipo.
- Presentación de esa imagen o logotipo al público de Monforte del Cid.
- Número de documentos que contienen la imagen o logotipo.
- Número de actuaciones que contienen el logo.





Objetivo específico 1.2:

Integrar la perspectiva de género en los procedimientos administrativos de recogida, análisis, elaboración y difusión de la información generada por el Ayuntamiento.

Medida a implantar 1.2.1:

Introducir la variable sexo de forma sistemática en todas las bases de datos y sistemas de información generadas desde cualquier área del Ayuntamiento, haciendo visible la situación de mujeres y hombres del municipio.

Procedimiento:

- Comunicar a todas las áreas municipales la necesidad de recoger toda la información desagregada por sexo para poder hacer análisis y estudios de la situación de hombres y mujeres en el municipio.
- Incorporar en el sistema informático la segregación por sexo en la recogida de datos.
- Implementar modelos de informes, Estudios, Proyectos y Memorias que segreguen los datos de población por sexo.

Áreas implicadas:

Todas las áreas del Ayuntamiento.

Destinatarios/as:

Personal del Ayuntamiento.

Fase de implementación: Primer cuatrimestre de 2012.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de la comunicación escrita dirigida a todas las áreas y servicios para que incorporen en sus registros la variable sexo, así como en sus memorias e informes.
- Incorporación al sistema informático del Ayuntamiento la segregación por sexos.
- Número de informes, estudios y memorias que presentan los datos desagregados por sexos.





Objetivo específico 1.2:

Integrar la perspectiva de género en los procedimientos administrativos de recogida, análisis, elaboración y difusión de la información generada por el Ayuntamiento.

Medida a implantar 1.2.2:

Elaboración de un protocolo de lenguaje e imagen no sexista para todas las áreas municipales, de obligado cumplimiento, en respuesta a la legislación vigente.

Procedimiento:

- Comunicar a todo el personal por escrito de la necesidad de formarse en comunicación no sexista.
- Realizar una jornada de formación para todo el personal de la Administración sobre los procedimientos y recomendaciones para la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas.
- Ayuda en la aplicación.
- Detectar el nivel de adecuación no sexista de los usos del lenguaje y las imágenes de la Administración
- Facilitar a todo el personal una guía que facilite los procedimientos lingüísticos para dirigirse a la ciudadanía, nombrar al personal del ayuntamiento, para la redacción de informes y presentaciones, elaboración de documentos abiertos y otros documentos administrativos.
- Determinar quien realiza el seguimiento y la evaluación del protocolo.
- Comprobar los resultados y el grado de mejora en los documentos finales.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Comisión Transversal Técnica de Igualdad, área de comunicación del Ayuntamiento.

Destinatarios/as:

Todo el personal del Ayuntamiento.

Fase de Implementación: segundo cuatrimestre de 2012.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia por escrito de la comunicación a la plantilla del Ayuntamiento de la formación en comunicación no sexista.
- Protocolo de Actuación a seguir por el personal.
- Por escrito: Mayor frecuencia en los usos de los dos géneros gramaticales, masculino y femenino.
- Por escrito: Mayor uso de genéricos universales.
- En imágenes: Representatividad igualitaria por sexo





Objetivo específico 1.2:

Integrar la perspectiva de género en los procedimientos administrativos de recogida, análisis, elaboración y difusión de la información generada por el Ayuntamiento.

Medida a implantar 1.2.3:

Introducir la perspectiva de género en los procedimientos administrativos (resoluciones, órdenes, escritos, notificaciones, solicitudes, registros, alegaciones, información pública...) de las distintas áreas municipales.

Procedimiento:

- Mediante el protocolo de actuación citado en el punto anterior.

Áreas implicadas:

Todas las áreas del Ayuntamiento y Comisión Transversal Técnica de Igualdad.

Destinatarios/as:

Todo el personal del Ayuntamiento.

Fase de Implementación: tercer cuatrimestre de 2012 y primer cuatrimestre de 2013.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Mayor frecuencia en los usos de los dos géneros gramaticales, masculino y femenino.
- Mayor uso de genéricos universales.
- Nombrar a los dos sexos con barras aunque resulte reiterativo.
- Uso de genéricos.
- Uso de colectivos.
- Evitación de tratamientos antepuestos.
- Evitación de determinantes.





Objetivo específico 1.3:

Garantizar la paridad en la gestión de los recursos humanos de la entidad municipal.

Medida a implantar 1.3.1:

Elaboración del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento.

Procedimiento:

- Análisis del grado de integración de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción del personal, así como en materia de conciliación de la vida privada y profesional.
- Compromiso por parte de la Corporación Municipal de avanzar por la igualdad de las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla del Ayuntamiento.
- Diseñar y elaborar desde la Comisión transversal técnica de igualdad el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento.
- Aprobar el Plan de Igualdad.
- Difundir el Plan de Igualdad a todo el personal del Ayuntamiento.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Concejalía de Personal, Comisión Transversal Técnica de Igualdad y Sindicatos.

Destinatarios/as:

Todo el personal del Ayuntamiento.

Fase de Implementación: Primer cuatrimestre de 2013.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de compromiso por parte de la Corporación Municipal de realizar el Plan de Igualdad.
- Existencia de dotación presupuestaria para la elaboración del Plan
- Existencia de estudio diagnóstico para la realización del Plan.
- Existencia del Plan de Igualdad del Ayuntamiento.





Objetivo específico 1.4:

Promover la participación ciudadana con presencia equilibrada de mujeres y hombres en la acción municipal y con especial relevancia en la implementación del Plan.

Medida a implantar 1.4.1:

Dar a conocer las propuestas de éste Plan de Igualdad a todos los Monfortinos.

Procedimiento:

- Realizar un acto de presentación del I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Monforte del Cid, al que pueda asistir todos los ciudadanos.
- Comunicar a través de nota informativa interna la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Crear un espacio de Mujer dentro de la página web del Ayuntamiento que recoja las medidas del Plan.
- Dar a conocer el Plan de Igualdad a través de la Página Web del Ayuntamiento.
- Editar folletos informativos con las principales medidas para la población.
- Dar difusión a través de prensa local y provincial por medio escrito y audiovisual.

Áreas implicadas:

Concejalía de Igualdad, Comisión transversal técnica de Igualdad, Área de Comunicación.

Destinatarios/as:

Todos los ciudadanos y la plantilla del Ayuntamiento.

Fase de implementación: Primer cuatrimestre de 2012.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia documentada del acto de presentación.
- Número de asistentes al acto de presentación.
- Existencia de un comunicado interno.
- Existencia de nota de prensa.
- Existencia del Plan dentro del área de la Mujer en la Web del Ayuntamiento.
- Número de medios de comunicación que recogen la noticia.





2. EJE DE EDUCACIÓN

Objetivo General:

Ofrecer una educación para la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de Monforte del Cid.

Objetivos específicos:

2.1- Formar al personal docente, monitores de ocio y tiempo libre y demás agentes involucrados en la educación, en materia de igualdad.

2.2- Adecuar la oferta formativa del municipio a las necesidades de las mujeres y hombres.

2.3- Fomentar la coeducación en todos los ámbitos educativos.

2.4- Motivar para la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas educativas.

Medidas a Implantar:

2.1.1- Realizar jornadas de formación y sensibilización, con el fin de que los docentes, monitores de ocio y tiempo libre, monitores de actividades artísticas y deportivas conozcan la coeducación, la igualdad de oportunidades y cómo deben aplicarla en su día a día.

2.2.1- Programar un horario de actividades flexible para favorecer la participación de la madre y el padre.

2.2.2.- Ofrecer una oferta formativa para mujeres y hombres a lo largo de su vida, a través de la E.P.A y cursos específicos de formación en idiomas y nuevas tecnologías.

2.3.1- Proponer desde el Consejo Escolar actividades mantenidas en el tiempo sobre coeducación e Igualdad de Oportunidades, para los colegios e Instituto.

2.3.2.- Crear Talleres para madres y padres sobre coeducación

2.4.1.- Iniciar campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad.





Objetivo específico 2.1:

Formar al personal docente, monitores de ocio y tiempo libre y demás agentes involucrados en la educación, en materia de igualdad.

Medida a implantar 2.1.1:

Realizar jornadas de formación y sensibilización, con el fin de que los docentes, monitores de ocio y tiempo libre, monitores de actividades artísticas y deportivas conozcan la coeducación, la igualdad de oportunidades y cómo deben aplicarla en su día a día.

Procedimiento:

- Informar al Consejo Escolar sobre las acciones que se van a llevar a cabo en el Eje de Educación en el Plan de Igualdad.
- Informar a todos los docentes y monitores de actividades extraescolares de la necesidad de formarse en materia de igualdad y fomento de la coeducación.
- Organizar dos jornadas anuales a cerca de la igualdad y la coeducación y las estrategias para transmitir esos valores en niños y jóvenes.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Concejalía de Educación, Comisión Transversal Técnica de Igualdad y Consejo Escolar.

Destinatarios/as:

Personal docente, monitores de actividades extraescolares deportivas, artísticas y cualquier agente relacionado con la educación.

Fase de implementación: Segundo cuatrimestre de 2012 y tercer cuatrimestre de 2012.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Comunicación por escrito al Consejo Escolar del contenido del Plan en el Eje de Educación.
- Existencia de notas informativas a cerca de la celebración de las jornadas de coeducación e igualdad.
- Existencia documentada de la celebración de las jornadas.
- Número de asistentes a las jornadas.





Objetivo específico 2.2:

Adecuar la oferta formativa del municipio a las necesidades de las mujeres y hombres.

Medida a implantar 2.2.1:

Programar un horario de actividades flexible para favorecer la participación de la madre y el padre.

Procedimiento:

- Realizar Talleres de coeducación para padres y madres de niños y niñas del colegio y de alumnos y alumnas del instituto.
- Programar los Talleres de educación en horarios de mañana y tarde para facilitar la asistencia de las personas interesadas y hacerla compatible con sus quehaceres diarios.
- Dar difusión a los talleres mediante folletos informativos que se repartirán en colegios e institutos.

Áreas implicadas:

Concejalía de Educación, Concejalía de la Mujer, Concejalía de Bienestar Social.

Destinatarios/as:

Madres y padres de niños/as y los/as adolescentes.

Fase de implementación: se realizará cada segundo cuatrimestre de cada año: 2012-2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Programación anual de actividades para fomentar la coeducación.
- Horarios asignados a las actividades.
- Número de asistentes a los talleres para padres y madres de niños/as en edad escolar.
- Número de asistentes a los talleres para padres y madres de adolescentes.





Objetivo específico 2.2:

Adecuar la oferta formativa del municipio a las necesidades de las mujeres y hombres.

Medida a implantar 2.2.2:

Ofrecer una oferta formativa para mujeres y hombres a lo largo de su vida, a través de la E.P.A y cursos específicos de formación en idiomas y nuevas tecnologías.

Procedimiento:

- Realizar un diagnóstico diferenciado de las preferencias formativas de mujeres y hombres del municipio atendiendo a la variable edad.
- Realizar un diagnóstico de las mujeres inmigrantes del municipio para conocer su realidad y sus necesidades formativas y ofrecerles formación atendiendo a sus posibilidades.
- Elaborar campaña de sensibilización cuyo público objetivo sea la formación de mujeres inmigrantes.
- Difundir ampliamente los cursos que se oferten a toda la población para asegurar que la información llega a todos los ciudadanos.
- Mediante las asociaciones motivar a mujeres sin estudios y con edad avanzada para que empiecen una formación básica en la Escuela Permanente de Adultos.
- Elaborar periódicamente cursos de introducción a nuevas tecnologías e idiomas, para mujeres, con horarios flexibles de mañana y tarde para que puedan compatibilizarlo con trabajo, tareas domésticas y cuidado de personas.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Concejalía de Educación y Concejalía de Cultura.

Destinatarios/as:

Toda la población de Monforte del Cid.

Fase de implementación: segundo cuatrimestre de 2012 hasta 2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de un informe del diagnóstico para conocer las necesidades formativas de la población.
- Existencia de un informe diagnóstico para conocer las necesidades formativas de las mujeres inmigrantes y las dificultades que tienen a la hora de seguir formándose.
- Existencia de cursos formativos, con informe de su contenido, número de horas y horario en el que se ha impartido.
- Número de cursos impartidos.





- Existencia de difusión de información sobre cursos que se van a impartir: carteles, folletos, campañas de sensibilización para la población inmigrante, información con espacio en página web.
- Número de mujeres inmigrantes que acuden a formarse a la Escuela Permanente de Adultos.
- Número de Mujeres que acude a cursos formativos o se inicia en la Escuela Permanente de Adultos.





Objetivo específico 2.3:

Fomentar la coeducación en todos los ámbitos educativos

Medida a implantar 2.3.1:

Proponer desde el Consejo Escolar actividades mantenidas en el tiempo sobre coeducación e Igualdad de Oportunidades, para los colegios e Instituto.

Procedimiento:

- Reunirse con el Consejo Escolar para transmitirle la necesidad de incluir en la programación actividades dirigidas a la coeducación a lo largo del curso escolar.
- Programar en colaboración con el Consejo Escolar las actividades anuales para la coeducación y la igualdad de oportunidades.
- Convocar una reunión con todos los monitores, profesores y dinamizadores de actividades extraescolares para trasmítirles la necesidad de educar desde la igualdad de oportunidades y tener presente la coeducación como valor transversal.
- Programar dinámicas y actividades de coeducación adecuándolas a cada actividad extraescolar concreta, junto con los monitores, profesores y responsables de las actividades extraescolares.
- Incluir en la programación municipal de actividades dirigidas a niños y niñas y adolescentes actividades de coeducación.

Áreas implicadas:

Concejalía de Cultura, Concejalía de Educación, Concejalía de la Mujer, Concejalía de Deportes, Concejalía de Juventud, Consejo Escolar.

Destinatarios/as:

Niños y niñas, adolescentes y jóvenes en general.

Fase de implementación: segundo cuatrimestre de 2012 hasta 2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de comunicado escrito convocando reunión con el Consejo Escolar para transmitirles la necesidad de incluir actividades de coeducación en la programación escolar y comunicado escrito a responsables de actividades extraescolares, para incluir coeducación.
- Existencia de una programación de actividades.
- Existencia de programación de dinámicas y actividades de coeducación en todas las modalidades de actividades extraescolares.
- Existencia de actividades de coeducación en la oferta de actividades municipal: escuelas de verano, vacaciones en tu pueblo, vacaciones de navidad y semana santa...





Objetivo específico 2.3:

Fomentar la coeducación en todos los ámbitos educativos

Medida a implantar 2.3.2:

Crear Talleres para madres y padres sobre coeducación

Procedimiento:

- Reunirse con las AMPAS, para comunicarles la importancia de que los padres y madres, aprendan coeducación y sepan transmitírselo a sus hijos.
- Comunicarles a las AMPAS, la necesidad de crear talleres para padres y madres de coeducación.
- Presentar a las AMPAS, propuesta de actividades a realizar, para elaborar calendario de realización de los talleres.
- Dar difusión a la realización de talleres, mediante comunicado de la Concejalía de Educación y comunicado de las AMPAS, y también a través de cartelería y folletos informativos.
- Programar los talleres con horarios flexibles para que padres y madres puedan compatibilizarlo con trabajo, estudios, tareas de hogar y cuidado de personas.

Áreas implicadas:

Concejalía de Educación, Concejalía de la Mujer, AMPAS.

Destinatarios/as:

Padres y madres de alumnos/as.

Fase de implementación: se realizará cada tercer cuatrimestre de cada año: 2012-2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de comunicado por escrito de convocatoria a las AMPAS para transmitirle la intención de realizar talleres de coeducación con padres y madres y la necesidad de su colaboración para ello.
- Existencia de programación de actividades, con contenido, número de horas y horario a en el que se ha realizado.
- Existencia de comunicado por escrito a los padres de alumnos/as del comienzo de los talleres, por parte de las AMPAS y de la Concejalía de Educación.
- Existencia de folletos, carteles y espacio en página web del ayuntamiento anunciando los talleres para padres en materia de igualdad.
- Número de talleres realizados.
- Número de padres y madres que acudieron a los talleres.
- Grado de satisfacción de los padres y madres que acudieron a los talleres.





Objetivo específico 2.4:

Motivar para la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas educativas.

Medida a implantar 2.4.1:

Iniciar campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad.

Procedimiento:

- Contactar con la Diputación Provincial para alcanzar acuerdos o convenios para que Monforte del Cid cuente con las campañas de sensibilización que desde allí realizan.
- Realizar campañas municipales de sensibilización a través de diferentes vías de comunicación para llegar al mayor número de destinatarios posibles.
- Realizar dos campañas anuales.
- Hacer participar a los alumnos/as de los colegios e institutos para que mediante concursos puedan ellos realizar las campañas de sensibilización colaborando con dibujos, diseño, eslogan, contenido, etc.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Concejalía de Juventud, Concejalía de Educación, Concejalía de Cultura, Área de Comunicación y Excmo. Diputación de Alicante.

Destinatarios/as:

Toda la población.

Fase de implementación: se realizará cada tercer cuatrimestre de cada año: 2012-2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Número de campañas promovidas por la Diputación.
- Número de campañas de iniciativa municipal.
- Existencia de concursos de dibujos, eslóganes, diseño, donde hayan participado alumnos/as de colegios e institutos.
- Número de participantes en dichos concursos.
- Existencia de informes de impacto de las campañas de sensibilización llevadas a cabo.





3. EJE DE EMPLEO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

Objetivo General:

Corregir desigualdades de género en el ámbito laboral municipal, proponiendo acciones para facilitar la inserción de la mujer al trabajo mediante la conciliación de todas las áreas que componen sus vidas.

Objetivos específicos:

3.1- Desarrollar una política de empleo municipal que tenga presente las necesidades de las mujeres y hombres monfortinos, así como las situaciones que presentan y sus aspiraciones, atendiendo a variables de edad, condición social, nacionalidad y cultura.

3.2- Disminuir el índice de paro femenino en Monforte del Cid y diversificar la actividad laboral de éstas.

3.3- Mejorar las condiciones de las mujeres en actividad laboral.

3.4.- Incrementar medidas para la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y de ocio de las personas monfortinas

Medidas a implantar:

3.1.1- Realizar un estudio a través de la Agencia de Empleo y Desarrollo Local de los demandantes de empleo donde se detallen las necesidades y aspiraciones de mujeres y hombres, y las principales causas de no poder acceder a puestos de trabajo, por edad, sexo y origen.

3.2.1- Poner en marcha acciones que fomenten el autoempleo en las mujeres.

3.3.1- Asesorar a las mujeres sobre los recursos disponibles en la provincia, dirigidos a mejorar condiciones laborales de las mujeres activas laboralmente.

3.4.1- Impulsar la creación de una ludoteca municipal.

3.4.2- Crear un programa vespertino, para que los niños en edad escolar puedan entrar al colegio a las 7:30h.

3.4.3- Promover la creación de un Banco del Tiempo, donde de manera voluntaria se intercambien servicios por tiempo empleado, resolviendo así pequeños hándicaps que van surgiendo en el día a día, como recoger a los niños del colegio, hacer la compra de una persona dependiente, compartir vehículo, arreglar desperfectos en casa, etc.





3.4.4- Elaborar una guía por curso académico donde vengan reflejadas las actividades extraescolares existentes, las actividades a realizar por el Ayuntamiento los días de puente y vacaciones y los horarios de ludoteca y otros recursos municipales.





Objetivo específico 3.1:

Desarrollar una política de empleo municipal que tenga presente las necesidades de las mujeres y hombres monfortinos, así como las situaciones que presentan y sus aspiraciones, atendiendo a variables de edad, condición social, nacionalidad y cultura.

Medida a implantar 3.1.1:

Realizar un estudio a través de la Agencia de Empleo y Desarrollo Local de los demandantes de empleo donde se detallen las necesidades y aspiraciones de mujeres y hombres, y las principales causas de no poder acceder a puestos de trabajo, por edad, sexo y origen.

Procedimiento:

- En estrecha colaboración Servef- AEDL del Ayuntamiento, reforzar el intercambio de información sobre la situación del desempleo, de las contrataciones que se realizan y los sectores económicos más demandados.
- Crear instrumentos de análisis y recogida de datos para conocer detalladamente, las necesidades e inquietudes de las personas que demandan empleo, o las que requieren mejora de la situación laboral.
- Analizar los datos existentes en el Servef sobre el empleo del municipio y contrastar con las demandas y necesidades que la población transmite a A.E.D.L
- Emitir informes semestrales sobre la situación del mercado de trabajo del municipio.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Empleo, Concejalía de Fomento

Destinatarios/as:

Toda la población.

Fase de implementación: se realizará cada primer cuatrimestre de cada año: 2012-2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de instrumentos de recogida de datos atendiendo a las variables: sexo, nivel formativo, necesidades planteadas, origen, cultura, dificultades encontradas para la búsqueda de empleo.
- Existencia de informes semestrales de la evolución laboral del municipio.





Objetivo específico 3.2:

Disminuir el índice de paro femenino en Monforte del Cid y diversificar la actividad laboral de éstas.

Medidas a implantar 3.2.1:

Poner en marcha acciones que fomenten el autoempleo en las mujeres.

Procedimiento:

- Convocar reuniones por grupos con mujeres en situación de desempleo por medio de la AEDL, para motivarlas a que sean emprendedoras atendiendo a la situación específica de cada una de ellas y teniendo presente sus aspiraciones.
- Programar cursos, talleres y seminarios sobre creación y gestión de empresa, así como de los recursos disponibles para poner en marcha su propio negocio.
- Motivar mediante la entrega de premios anuales a las mujeres emprendedoras de Monforte del Cid.
- Crear un servicio de información continua para mujeres emprendedoras a través de la A.E.D.L.
- Realizar encuentros con mujeres del municipio que hayan puesto en marcha su propio negocio y desee contar su experiencia a las mujeres que ahora quieren hacerlo, como motivación y claro ejemplo de que sí se puede.

Áreas implicadas:

Asociación de comerciantes de Monforte del Cid, Concejalía de la Mujer, Concejalía de Empleo, Concejalía de Bienestar Social y Participación Ciudadana.

Destinatarios/as:

Mujeres de Monforte del Cid.

Fase de implementación: segundo cuatrimestre de 2012-2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Constancia de reuniones con mujeres desempleadas del municipio con el AEDL.
- Número de mujeres que asiste a las reuniones.
- Programación de las actividades formativas: talleres, cursos, seminarios, encuentros.
- Número de mujeres que asiste a las actividades formativas.
- Grado de satisfacción de éstas con las acciones puestas en marcha.
- Número de mujeres del municipio que ha decidido poner en marcha su propio negocio.





Objetivo específico 3.3:

Mejorar las condiciones de las mujeres en actividad laboral.

Medida a implantar 3.3.1:

Asesorar a las mujeres sobre los recursos disponibles en la provincia, dirigidos a mejorar condiciones laborales de las mujeres activas laboralmente.

Procedimiento:

- A través de la AEDL, recopilar todos los recursos e información disponible en el área de la provincia de Alicante, sobre la mejora de las condiciones laborales de las mujeres.
- Editar una guía donde se recojan dichos recursos para que esté disponible para la población.
- Elaborar unas jornadas informativas anuales sobre la mejora de empleo.
- Dar difusión a través de los medios de comunicación en todas sus modalidades.

Áreas implicadas:

Concejalía de Empleo, Concejalía de Mujer, Concejalía de Bienestar Social, Área de Comunicación y Sindicatos.

Destinatarios/as:

Toda la población.

Fase de implementación: se realizará cada tercer cuatrimestre de cada año: 2012-2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Guía editada con los recursos existentes.
- Constancia de las jornadas realizadas.
- Número de personas asistentes a las jornadas.
- Presencia en los medios de comunicación.





Objetivo específico 3.4:

Incrementar medidas para la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y de ocio de las personas monfortinas

Medida a implantar 3.4.1:

Impulsar la creación de una ludoteca municipal.

Procedimiento:

- Poner en marcha la creación de una ludoteca, para que madres y padres tengan más opciones para compatibilizar los diferentes ámbitos de sus vidas.
- Establecer que la ludoteca está abierta fuera del horario lectivo.
- Dar difusión a la adopción de ésta medida como recurso municipal para compatibilizar la vida personal, laboral y familiar de los monfortinos.
- Dar difusión a través de los medios de comunicación en cualquiera de sus modalidades, para que las personas estén informadas, que el Ayuntamiento de Monforte del Cid, dentro de su programa de Conciliación, ha tenido la iniciativa de poner en marcha un recurso que beneficiará a todas las familias.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Concejalía de Educación, Concejalía de Juventud, Área de Comunicación.

Destinatarios/as:

Niños y niñas de Monforte del Cid de 3 a 12 años.

Fase de implementación: tercer cuatrimestre de 2012.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de la Ludoteca.
- Horario de Ludoteca.
- Número de usuarios que disfrutan de la ludoteca.
- Satisfacción de las familias con éste recurso.





Objetivo específico 3.4:

Incrementar medidas para la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y de ocio de las personas monfortinas.

Medida a implantar 3.4.2:

Crear un programa vespertino, para que los niños en edad escolar puedan entrar al colegio a las 7:30h.

Procedimiento:

- Estudiar las necesidades de la población en relación a la necesidad de crear un servicio para que niños y niñas puedan acudir al colegio a las 7:30h e incluso poder desayunar allí, facilitando de ese modo la conciliación con la vida laboral de los padres y madres.
- Enviar un comunicado por escrito al Consejo Escolar y las AMPAS para convocarlos a una reunión y explicarles el programa de ampliación de horarios y prestación de servicios complementarios en el colegio Público.
- Si existe demanda de familias que solicitan el servicio, las AMPAS deben incorporarlo en su programa de actividades.
- El Consejo Escolar debe incorporarlo en su programación anual.
- En colaboración con las AMPAS, buscar empresas que puedan dar el servicio, o en su defecto, hacerse cargo el ayuntamiento contratando personal laboral.
- Las familias corren con los gastos de personal, alimentación y materiales.
- El Ayuntamiento, junto con las AMPAS, darán subvenciones a las familias que hagan uso de éste servicio.

Áreas implicadas:

Concejalía de Bienestar, Concejalía de la Mujer, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Educación y Concejalía de Empleo.

Destinatarios/as:

Familias que acrediten estar trabajando el padre y la madre o expongan otros motivos debidamente justificados, y tengan hijos/as en edad escolar, estando dispuestas a pagar el servicio.

Fases de implementación: Tercer cuatrimestre de 2012

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de un informe derivado del estudio a la población sobre las necesidades de éste servicio, en colaboración con la A.E.D.L.
- Existencia de comunicado escrito al Consejo escolar y las AMPAS.
- Existencia de la puesta en marcha del programa, con la programación anual.
- Número de usuarios del servicio y grado de satisfacción de las familias.





Objetivo específico 3.4:

Incrementar medidas para la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y de ocio de las personas monfortinas.

Medida a implantar 3.4.3:

Promover la creación de un Banco del Tiempo, donde de manera voluntaria se intercambien servicios por tiempo empleado, resolviendo así pequeños hándicaps que van surgiendo en el día a día, como recoger a los niños del colegio, hacer la compra de una persona dependiente, compartir vehículo, arreglar desperfectos en casa, etc.

Procedimiento:

- Crear un Banco donde se fomente de manera comunitaria servicios de cooperación y solidaridad entre las personas, donde la unidad de intercambio y de valor es la misma para todos, el tiempo.
- Crear un listado de servicios de demandas y ofertas, donde la gente puede elegir qué necesita y qué da ella a cambio, los servicios se prestan por horas; así si una persona recoge a los niños del colegio todos los días de lunes a viernes durante una hora, esa misma persona dispondrá de cinco horas todas las semanas que acumulará para poder solicitar otros servicios que necesite.
- Ubicar el Banco del Tiempo en un lugar físico.
- Darle un espacio en la página web del Ayuntamiento y crear la propia página web del servicio.
- Dar difusión a los medios de comunicación en cualquiera de sus modalidades.

Áreas implicadas:

Concejalía de Bienestar social, Concejalía de la Mujer, Concejalía de Juventud y Concejalía de Empleo.

Destinatarios/as:

Toda la población.

Fase de implementación: primer cuatrimestre de 2013.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de un banco del tiempo.
- Listado de servicios que se ofertan y demandan.
- Número de personas que utilizan el banco del tiempo.
- Grado de satisfacción con la iniciativa.





Objetivo específico 3.4:

Incrementar medidas para la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y de ocio de las personas monfortinas.

Medidas a implantar 3.4.4:

Elaborar una guía por curso académico donde vengan reflejadas las actividades extraescolares existentes, las actividades a realizar por el Ayuntamiento los días de puente y vacaciones y los horarios de ludoteca y otros recursos municipales.

Procedimiento:

- Recopilar toda la información de las actividades extraescolares ofertadas por los colegios y Ayuntamiento, con horarios, precios y duración.
- Recopilar toda la información sobre las actividades que se van a realizar en vacaciones de navidad, semana santa y verano, así como de actividades para los días de puente.
- Recoger toda la información, sobre horarios y precios de los programas vespertinos para ir al cole, de la ludoteca y del banco del tiempo.
- Editar una guía para entregar a los padres al comienzo del curso, con todos los recursos disponibles en el municipio para poder compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.

Áreas implicadas:

Concejalía de Educación, Concejalía de la Mujer, Concejalía de Bienestar Social y área de participación ciudadana.

Destinatarios/as:

Familias con niños/as en edad escolar.

Fase de implementación: se realizará cada tercer cuatrimestre de cada año: 2012-2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de una guía de servicios para la compatibilización de la vida personal, laboral y familiar.





4. EJE DE SALUD INTEGRAL

Objetivo general:

Favorecer hábitos de vida saludables en las mujeres, mejorando su salud física y mental en todas las etapas de su ciclo vital.

Objetivos específicos:

4.1- Impulsar actuaciones de prevención y diagnóstico precoz de enfermedades físicas y psicológicas desde una perspectiva de género, enfocándolas a cada ciclo de vida de las mujeres.

4.2- Potenciar una atención sanitaria óptima de acuerdo con las necesidades de la ciudadanía.

Medidas a implantar:

4.1.1.- Organizar talleres, cursos y charlas, sobre alimentación, higiene, actividades físicas, descanso óptimo.

4.1.2.- Organizar talleres, cursos y charlas de información sobre enfermedades que más padecen las mujeres: Cáncer de mama, ansiedad, depresión, osteoporosis, fibromialgia..., para poder prevenirlas, afrontarlas o paliarlas.

4.1.3.- Apoyar programas de prevención y detección precoz de las diversas enfermedades específicas de la mujer que lleven a cabo los centros de salud.

4.2.1- Fomentar el asociacionismo socio- sanitario y apoyar a las Asociaciones de diferentes enfermedades que ya existen en el municipio.

4.2.2.- Potenciar la creación de grupos de auto-ayuda, en el marco socio-sanitario.





Objetivo específico 4.1:

Impulsar actuaciones de prevención y diagnóstico precoz de enfermedades físicas y psicológicas desde una perspectiva de género, enfocándolas a cada ciclo de vida de las mujeres.

Medida a implantar 4.1.1:

Organizar talleres, cursos y charlas, sobre alimentación, higiene, actividades físicas, descanso óptimo.

Procedimiento:

- Enviar un comunicado escrito convocando a las Asociaciones, para realizar una programación de salud para las mujeres mediante cursos, charlas y talleres
- Elaborar junto con el tejido asociativo del municipio, una programación de cursos, charlas y talleres anuales que recojan las claves básicas para tener una salud óptima, en el ámbito de la alimentación, de la higiene, la práctica de actividades físicas y la importancia del sueño.
- Programar con horarios flexibles para que pueda asistir el mayor público posible.
- Dar difusión mediante medios de comunicación en cualquier modalidad.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Sanidad, todo el tejido asociativo, y el área de comunicación del Ayuntamiento.

Destinatarios/as:

Toda la población.

Fase de implementación: primer cuatrimestre de 2012- 2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento.

- Existencia de comunicado escrito convocando a las asociaciones para la colaboración en la programación de actividades.
- Existencia documentada de cursos, charlas, talleres en materia de salud, en las áreas de alimentación, higiene, actividades físicas y sueño.
- Número de personas que asistieron a las actividades.
- Notas de prensa emitidas.
- Grado de satisfacción de las personas asistentes.
- Grado de satisfacción de las personas encargadas de llevar a cabo las actividades.
- Existencia de notas de prensa.





Objetivo específico 4.1:

Impulsar actuaciones de prevención y diagnóstico precoz de enfermedades físicas y psicológicas desde una perspectiva de género, enfocándolas a cada ciclo de vida de las mujeres.

Medida a implantar 4.1.2:

Organizar jornadas y charlas de información sobre enfermedades que más padecen las mujeres: Cáncer de mama, ansiedad, depresión, osteoporosis, fibromialgia..., para poder prevenirlas, afrontarlas o paliarlas.

Procedimiento:

- Enviar un comunicado escrito a las Asociaciones de Mujeres del municipio, convocándolas para elaborar conjuntamente una programación de jornadas y charlas informativas sobre las causas más comunes de enfermedades típicas de las mujeres, ofreciendo pautas para prevenirlas, afrontarlas o paliarlas.
- Elaborar junto con las Asociaciones una programación anual de las de charlas y jornadas de enfermedades comunes en las mujeres.
- Programar con horario flexible para que pueda asistir el mayor número de personas.
- Dar difusión mediante medios de comunicación en cualquiera de sus modalidades.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Sanidad, Asociación de Mujeres del municipio y área de comunicación del Ayuntamiento.

Destinatarios/as:

Toda la población.

Fase de implementación: primer cuatrimestre de 2012- 2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de la comunicación escrita las Asociaciones de Mujeres del Municipio para elaborar la programación.
- Existencia documentada de las charlas y jornadas realizadas.
- Número de personas que asistieron.
- Grado de satisfacción de las personas asistentes.
- Grado de satisfacción de los profesionales que las llevaron a cabo.
- Existencia de notas de prensa.





Objetivo específico 4.1:

Impulsar actuaciones de prevención y diagnóstico precoz de enfermedades físicas y psicológicas desde una perspectiva de género, enfocándolas a cada ciclo de vida de las mujeres.

Medida a implantar 4.1.3:

Apoyar programas de prevención y detección precoz de las diversas enfermedades específicas de la mujer que lleven a cabo los centros de salud.

Procedimiento:

- Dar a conocer mediante la Concejalía de Salud a través de comunicado escrito convocando a reunión, a la plantilla municipal cuya práctica esté relacionada con salud, el contenido de ésta área de trabajo del Plan de Igualdad.
- Incluir la variable sexo en todos los informes, estudios y análisis sobre la salud del municipio.
- Poner en marcha todos los recursos para que Monforte del Cid, disponga de programas de prevención y detección precoz de las enfermedades típicas desarrolladas por mujeres.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Concejalía de Sanidad.

Destinatarios/as:

Concejalía de Sanidad, personal del Ayuntamiento cuya práctica profesional esté vinculada con la salud.

Fase de implementación: primer cuatrimestre de 2012 hasta 2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Inclusión de la variable sexo en todos los análisis e investigaciones en materia de salud del municipio.
- Existencia de comunicado escrito de convocatoria con el personal del ayuntamiento relacionado con la salud.
- Número de programas de prevención y detección precoz de enfermedades comunes en la mujer en el municipio.





Objetivo específico 4.2:

Potenciar una atención sanitaria óptima de acuerdo con las necesidades de la ciudadanía.

Medida a implantar 4.2.1:

Fomentar el asociacionismo socio-sanitario y apoyar a las Asociaciones de diferentes enfermedades que ya existen en el municipio.

Procedimiento:

- Identificar las enfermedades con mayor prevalencia en la población de Monforte del Cid, y que no exista Asociación en el municipio para prestarle apoyo socio-sanitario.
- Facilitar el asociacionismo, mediante charlas informativas de cómo se constituyen las asociaciones y los recursos disponibles para tal fin.
- Proporcionar un espacio físico para las asociaciones socio-sanitarias de nueva creación.
- Informar a la población de las ventajas socio-sanitarias que obtienen al asociarse, derivando aquellos casos que necesitan apoyo y no saben dónde acudir a las asociaciones existentes.
- Tener presente a las Asociaciones ya creadas en el municipio a la hora de elaborar cualquier programación en materia de salud y realizarla conjuntamente.
- Facilitar a las asociaciones ya existentes todos los recursos disponibles para desarrollar su cometido.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Sanidad y Asociaciones socio-sanitarias del municipio.

Destinatarios/as:

Toda la población.

Fase de implementación: tercer cuatrimestre de 2012 hasta 2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de un informe actualizado de las principales enfermedades desarrolladas por la población femenina del municipio.
- Existencia documentada de charlas informativas sobre como constituir asociaciones y los beneficios de asociarse las personas que comparten un mismo objetivo.
- Ofrecer un espacio físico a las asociaciones de nueva creación.
- Pedir la colaboración de las asociaciones para cualquier programación sobre cursos charlas y jornadas que se elaboren para la población.





Objetivo específico 4.2:

Potenciar una atención sanitaria óptima de acuerdo con las necesidades de la ciudadanía.

Medida a implantar 4.2.2:

Potenciar la creación de grupos de auto-ayuda, en el marco socio-sanitario.

Procedimiento:

- Identificar a personas o colectivos susceptibles de participar en grupos de auto-ayuda.
- Programar talleres de apoyo según la problemática presentada, por ejemplo: "cuidadoras/es de enfermos dependientes", "Yo tengo ansiedad", "efecto elastic-woman", "soy inmigrante ", etc.
- Dar difusión mediante la página web del ayuntamiento, y folletos informativos.
- Realizar con horarios flexibles para facilitar la presencia de las personas.

Áreas implicadas:

Concejalía de Sanidad, Concejalía de la Mujer, Concejalía de Bienestar Social y el área de comunicación del Ayuntamiento.

Fase de Implementación: primer cuatrimestre de 2013 hasta 2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Número de personas interesadas en participar.
- Número de grupos de auto-ayuda.
- Número de Talleres programados y contenido.
- Número de sesiones llevadas a cabo.





5 EJE DE CULTURA Y DEPORTE.

Objetivo General:

Conseguir a través de la cultura y el deporte, que las relaciones entre mujeres y hombres sean igualitarias en todas las esferas de la vida.

Objetivos específicos:

- 5.1.- Fomentar la participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos culturales.
- 5.2.- Promover la participación deportiva de las mujeres en aquellos ámbitos donde su presencia es escasa.

Medidas a implantar:

- 5.1.1.- Dotar a la biblioteca pública de un fondo bibliográfico que recoja la perspectiva de género en todos los ámbitos del conocimiento.
- 5.1.2.- Rescatar de la memoria histórica el papel que las mujeres han tenido en el mundo de la literatura, historia, cine, derecho...
- 5.1.3.- Crear espacios de reflexión, donde se haga especial hincapié en la importancia que para toda la sociedad tiene la contribución de ambos sexos a la cultura.
- 5.1.4.- Promover la incursión de la mujer en el mundo cultural, difundiendo sus obras artísticas en cualquier modalidad, a través de la convocatoria de concursos y premios.
- 5.2.1.- Programar actividades deportivas para todas las edades que tengan en cuenta la Conciliación.





Objetivo específico 5.1:

Fomentar la participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos culturales.

Medida a implantar 5.1.1:

Dotar a la biblioteca pública de un fondo bibliográfico que recoja la perspectiva de género en todos los ámbitos del conocimiento.

Procedimiento:

- Revisar el fondo bibliográfico existente en la Biblioteca Pública Municipal, que recoja la perspectiva de género y hacer una relación de libros existentes actuales.
- Solicitar la colaboración del Instituto de la mujer y la Dirección General de la Mujer de la Generalitat Valenciana para que puedan enviar al municipio publicaciones gratuitas para la biblioteca.
- Ir actualizando sistemáticamente el fondo bibliográfico, incluyendo en las compras las novedades en materia de igualdad que vayan surgiendo.

Áreas implicadas:

Concejalía de Cultura Concejalía de Igualdad.

Destinatarios/as:

Toda la población.

Fase de implementación: tercer cuatrimestre de 2012.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de libros con materia de género en la biblioteca.
- Solicitud por escrito, al Instituto de la Mujer y la Dirección General de la Mujer de publicaciones gratuitas realizadas.
- Número de títulos adquiridos para la biblioteca.
- Numero de actualizaciones anuales de libros.





Objetivo específico 5.1:

Fomentar la participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos culturales.

Medida a implantar 5.1.2:

Rescatar de la memoria histórica el papel que las mujeres han tenido en el mundo de la literatura, historia, cine, derecho...

Procedimiento:

- Realizar un trabajo de investigación de las mujeres más influyentes del mundo por áreas.
- Realizar un trabajo de investigación de las mujeres más influyentes de Monforte del Cid.
- Realizar exposiciones de dichas mujeres diferenciando por áreas.
- Dar difusión a las actividades mediante folletos, página web y notas de prensa.

Áreas implicadas:

Concejalía de Cultura, Concejalía de la Mujer y Concejalía de Educación.

Destinatarios/as:

Toda la población.

Fase de implementación: Primer trimestre de 2012.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de un trabajo de investigación sobre las mujeres del mundo y las mujeres destacadas de la población.
- Constancia gráfica de las exposiciones.
- Existencia de notas de prensa y folletos informativos.





Objetivo específico 5.1:

Fomentar la participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos culturales.

Medida a implantar 5.1.3:

Crear espacios de reflexión, donde se haga especial hincapié en la importancia que para toda la sociedad tiene la contribución de ambos sexos a la cultura.

Procedimiento:

- Realizar charlas coloquio de la trayectoria de las mujeres en el mundo cultural hasta nuestros días.
- Realizar ciclos de cine- fórum, donde se muestre la igualdad.
- Programar representaciones de teatro donde se representen obras relacionadas con la problemática de las mujeres.
- Organizar una exposición de fotografías donde se muestre la cotidianidad de las mujeres de Monforte del Cid, desde la antigüedad hasta nuestros días.
- Realizar talleres intergeneracionales de actividades artesanales que tradicionalmente han realizado las mujeres del municipio y las que han realizado los hombres del municipio para que se los enseñen a las nuevas generaciones, pero alternando los roles.
- Exposición de los talleres realizados.

Áreas implicadas:

Concejalía de Cultura, Concejalía de la Mujer, Tejido Asociativo del municipio.

Destinatarios/as:

Toda la población.

Fase de implementación: primer cuatrimestre de 2012 hasta 2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de la programación de las charlas- coloquio y contenido.
- Existencia de los ciclos de cine-fórum sobre igualdad.
- Existencia de una programación cultural donde quede reflejado las obras de teatro con contenido relacionado con la mujer y los talleres intergeneracionales.
- Existencia documentada de la exposición fotográfica.
- Existencia documentada de los talleres intergeneracionales y su contenido.
- Número de personas que han participado de las actividades.
- Grado de satisfacción de las personas asistentes.





Objetivo específico 5.1:

Fomentar la participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos culturales.

Medida a implantar 5.1.4:

Promover la incursión de la mujer en el mundo cultural, difundiendo sus obras artísticas en cualquier modalidad, a través de la convocatoria de concursos y premios.

Procedimiento:

- Para cada año elegir una faceta cultural
- Premiar a mediante concurso a las mujeres que participan de esa faceta cultural.
- Difundir la obra premiada, mediante exposiciones en el municipio, reproducciones, imágenes, etc.

Áreas implicadas:

Concejalía de Cultura y Concejalía de la Mujer.

Destinatarios/as:

Toda la población.

Fase de implementación: se realizará cada primer cuatrimestre de cada año: 2012-2015.

Indicadores de evaluación:

- Número de concursos convocados.
- Número de premios otorgados.
- Número de exposiciones y de difusión de las obras premiadas.
- Existencia de material gráfico.





Objetivo específico 5.2:

Fomentar que la participación de mujeres y hombres se dé en todos los ámbitos del deporte y en cualquier modalidad deportiva.

Medida a implantar 5.2.1:

Programar actividades deportivas para todas las edades que tengan en cuenta la Conciliación.

Procedimiento:

- Realizar un estudio de las actividades deportivas puestas en marcha y el número de usuarios y usuarias que las practican.
- Incluir la variables sexo y edad para conocer la realidad en cada momento.
- Examinar en qué modalidades deportivas la presencia de la mujer es más escasa.
- Estudiar la viabilidad de realizar una programación que incluya actividades deportivas simultáneas dirigidas a mujeres y a sus hijos e hijas.
- Realizar una programación dirigida a mujeres de actividades deportivas en la que su presencia es mínima.
- Difundir la programación con una pequeña campaña de sensibilización de práctica del deporte en cualquier modalidad.
- Disponer en la Casa de la Juventud, de toda la información existente sobre las federaciones deportivas, con el fin de asesorar a las mujeres interesadas en el arbitraje, jueza, y demás.
- Diseñar la programación de actividades deportivas permitiendo la Conciliación.
- Crear campeonatos deportivos mixtos.
- Apoyar la búsqueda de patrocinadores para los equipos deportivos de mujeres.

Áreas implicadas:

Concejalía de Deportes, Concejalía de la Mujer, Concejalía de Juventud.

Destinatarios/as:

Toda la población.

Fase de implementación: primer cuatrimestre de 2012 hasta 2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de un estudio sobre la realidad en el mundo deportivo de Monforte del Cid, desagregado por sexo, edad y práctica deportiva.
- Existencia de una programación de actividades deportivas que atienda las diferentes edades de las mujeres.
- Existencia de una programación simultánea para madres y sus hijos e hijas.
- Número de participantes por edad, sexo y actividad.





- Existencia de una campaña de sensibilización para la práctica de cualquier modalidad deportiva.
- Existencia de información de federaciones deportivas en la Casa de la Juventud, y número de personas por sexo y edad que han demandado información.
- Existencia de celebración de campeonatos deportivos mixtos.
- Número de participantes por edad y sexo.
- Número de patrocinadores de equipos deportivos femeninos.





6. EJE DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Objetivo General:

Hacer de Monforte del Cid un municipio libre de violencia de género.

Objetivos específicos:

- 6.1.- Promover medidas para la prevención y sensibilización contra la violencia de género.
- 6.2.- Aumentar y mejorar los mecanismos de atención a las víctimas de la violencia de género.

Medidas a implantar:

- 6.1.1- Incrementar las campañas de prevención y sensibilización dirigidas a todos los centros de educación y formación del municipio.
- 6.1.2- Ampliar las actividades de información y sensibilización del día 25 de noviembre, ampliándolas a lo largo del año.
- 6.1.3.- Solicitar a la Excma. Diputación de Alicante, la presentación de la Guía Informativa sobre los derechos asistenciales a las Víctimas de violencia de género en Monforte del Cid.
- 6.2.1- Aumentar la formación en violencia de género de todas las personas del Ayuntamiento que trabaja en la atención a las víctimas.
- 6.2.2- Mejorar la coordinación de todos los servicios y profesionales implicados en la atención a la violencia de género.





Objetivo específico 6.1:

Promover medidas para la prevención y sensibilización contra la violencia de género.

Medida a implantar 6.1.1:

Incrementar las campañas de prevención y sensibilización dirigidas a todos los centros de educación y formación del municipio.

Procedimiento:

- Convocar a los consejos escolares, equipo directivo de la E.P.A y responsables de los cursos de formación para explicarle esta área del Plan, e instarles a incluir en sus programaciones anuales, actividades de sensibilización y prevención de la violencia de género.
- Motivar a participar a todos los centros educativos y formativos en el diseño de campañas de prevención y rechazo de la violencia de género, mediante concursos de cartelería, diseño, manifiesto de rechazo a los malos tratos de la comunidad escolar, etc.
- Realizar exposiciones con el material de las personas que hayan participado.
- Realizar jornadas de cine- fórum, con los/as estudiantes del instituto sobre el fenómeno de la violencia de género.

Áreas implicadas:

Concejalía de Educación, Concejalía de Bienestar Social, área de seguridad ciudadana y Concejalía de la Mujer.

Destinatarios/as:

Todos los centros educativos y formativos de Monforte del Cid.

Fase de implementación: Tercer cuatrimestre de 2012.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia por escrito de la convocatoria a la comunidad educativa y formativa para que se incluyan en las programaciones actividades sobre la violencia de género.
- Número de actividades programadas al año.
- Existencia de convocatoria de concursos para diseñar las campañas, en los que ha participado la comunidad educativa.
- Número de participantes.
- Existencia de exposiciones realizadas.
- Existencia de programación de cine- fórum.
- Número de participantes.





Objetivo específico 6.1:

Promover medidas para la prevención y sensibilización contra la violencia de género.

Medida a implantar 6.1.2:

Ampliar las actividades de información y sensibilización del día 25 de noviembre, extendiéndolas a lo largo del año.

Procedimiento:

- 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. Por ejemplo: incluir frases de rechazo contra la violencia en folletos, en la página web del Ayuntamiento por cada mes del año, etc.
- Conmemorar el día 25 de Noviembre con un gran acto de repulsa contra la violencia de género.

Áreas implicadas:

Todas las Concejalías del Ayuntamiento y la Comisión Transversal Técnica de Igualdad.

Destinatarios/as:

Toda la población.

Fase de implementación: tercer cuatrimestre de 2012 hasta 2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de una programación anual de acciones previstas por Concejalía en contra de la violencia de género.
- Número de Acciones realizadas por Concejalías.
- Grado de satisfacción de las Concejalías con las acciones puestas en marcha.
- Análisis del impacto causado en la ciudadanía.





Objetivo específico 6.1:

Promover medidas para la prevención y sensibilización contra la violencia de género.

Medida a implantar 6.1.3:

Solicitar a la Excma. Diputación de Alicante, la presentación de la Guía Informativa sobre los derechos asistenciales a las Víctimas de violencia de género en Monforte del Cid.

Procedimiento:

- Escrito a la Excma. Diputación de Alicante, área de la mujer, solicitando la presentación de la Guía informativa sobre los derechos asistenciales a las Víctimas de la violencia de género en el municipio.
- Solicitud de guías para proporcionar a la población.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Área de Mujer de la Diputación de Alicante.

Destinatarios/as:

Toda la población

Fase de implementación: tercer cuatrimestre de 2012.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de escrito solicitando la presentación al Área de la Mujer de la Diputación de Alicante.
- Celebración del Acto de presentación de la guía.
- Número de personas asistentes al acto.
- Grado de satisfacción de las personas asistentes.
- Grado de satisfacción de los/las profesionales encargados de llevarlo a cabo.
- Número de guías repartidas a la población.





Objetivo específico 6.2:

Aumentar y mejorar los mecanismos de atención a las víctimas de la violencia de género.

Medida a implantar 6.2.1:

Aumentar la formación en violencia de género de todas las personas del Ayuntamiento que trabaja en la atención a las víctimas.

Procedimiento:

- Realizar un análisis para comprobar la formación en materia de violencia de género que tienen los profesionales encargados de atenderlas.
- Realizar un plan de formación para las personas que atienden a las víctimas de violencia de género.
- Puesta en marcha del plan de formación.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Concejalía de Bienestar Social, área de seguridad ciudadana y RR.HH.

Destinatarios/as:

Personal del Ayuntamiento de las áreas de Seguridad Ciudadana, Bienestar Social y Concejalía de la Mujer.

Fase de implementación: tercer cuatrimestre de 2012.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de un informe emitido tras el análisis de la formación en materia de género que tienen las/las profesionales encargadas/os de atender a las víctimas de violencia de género.
- Existencia de un plan de formación en violencia de género.
- Número de profesionales que se acogen al plan de formación.





Objetivo específico 6.2:

Aumentar y mejorar los mecanismos de atención a las víctimas de la violencia de género.

Medida a implantar 6.2.2:

Mejorar la coordinación de todos los servicios y profesionales implicados en la atención a la violencia de género.

Procedimiento:

- Mejorar el protocolo de intervención en casos de violencia de género coordinando a 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.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Concejalía de Bienestar Social y Seguridad Ciudadana.

Destinatarios/as:

Personal del Ayuntamiento que esté a cargo de las Concejalías de Mujer, Bienestar Social y Seguridad Ciudadana.

Fase de implementación: Primer cuatrimestre de 2012.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de la mejora del protocolo existente.
- Número de derivaciones producidas entre profesionales.
- Existencia de intercambio de información, entre seguridad ciudadana, mujer y bienestar social.





7. EJE DE PARTICIPACIÓN SOCIAL.

Objetivo General:

Potenciar y reforzar la participación comunitaria de las mujeres de Monforte del Cid.

Objetivos específicos:

- 7.1.- Fomentar el asociacionismo de las mujeres y su participación en las asociaciones del municipio.
- 7.2.- Facilitar el empoderamiento de las mujeres y su participación socio-política.
- 7.3.- Poner en marcha actuaciones que favorezcan la integración y participación de las mujeres extranjeras en el municipio.

Medias a implantar:

- 7.1.1.- Formar en materia de igualdad a las/los integrantes de las diferentes asociaciones.
- 7.1.2.- Propulsar una Asociación en el municipio por la igualdad.
- 7.2.1.- Crear una escuela de empoderamiento dirigida a los distintos colectivos de mujeres con el fin de cubrir las necesidades que presentan.
- 7.3.1.- Realizar un trabajo de investigación para conocer la participación de mujeres extranjeras en las asociaciones del municipio.





Objetivo específico 7.1:

Fomentar el asociacionismo de las mujeres y su participación en las asociaciones del municipio.

Medida a implantar 7.1.1:

Formar en materia de igualdad a las/los integrantes de las diferentes asociaciones.

Procedimiento:

- Elaborar una oferta formativa para las distintas asociaciones del municipio, en materia de igualdad.
- Ofertar la oferta formativa a las distintas asociaciones.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer y área de Comunicación del Ayuntamiento.

Destinatarios/as:

Asociaciones, toda la población.

Fase de implementación: segundo cuatrimestre de 2012.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de una programación formativa en materia de igualdad.
- Número de actividades ofertadas.
- Número de Asociaciones que se acogen a la oferta formativa.
- Número de participantes.
- Grado de satisfacción de las personas participantes.
- Grado de satisfacción de los/las profesionales que lo llevan a cabo.





Objetivo específico 7.1:

Fomentar el asociacionismo de las mujeres y su participación en las asociaciones del municipio.

Medida a implantar 7.1.2:

Propulsar una Asociación en el municipio por la igualdad.

Procedimiento:

- Identificar aquellos colectivos o personas que estuviesen interesados en constituir una asociación por la igualdad.
- Convocar desde el Ayuntamiento una reunión con las personas interesadas para guiarles en el proceso de constitución de la asociación.
- Dar apoyo y seguimiento en el proceso de constitución de la asociación.
- Dar difusión de la asociación e invitar a todas las personas a formar parte de ella.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Concejalía de Bienestar Social, área de Comunicación del Ayuntamiento.

Destinatarios/as:

Toda la población.

Fase de implementación: segundo cuatrimestre de 2012.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Escrito de convocatoria a las personas interesadas en formar la Asociación.
- Número de personas y/o colectivos que han asistido a la reunión.
- Constitución de una Asociación por la Igualdad.
- Número de personas que forman esa Asociación.
- Existencia de notas de prensa.





Objetivo específico 7.2:

Facilitar el empoderamiento de las mujeres y su participación socio-política.

Medida a implantar 7.2.1:

Crear una escuela de empoderamiento dirigida a los distintos colectivos de mujeres con el fin de cubrir las necesidades que presentan.

Procedimiento:

- Crear una escuela de empoderamiento, elaborando anualmente una programación de actividades que incluya a los diferentes colectivos de mujeres que presentan problemáticas específicas.
- Dotar de presupuesto anual para ésta actividad.
- Dar difusión a la actividad antes y después de su realización.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Concejalía de Bienestar Social y Área de comunicación del Ayuntamiento.

Destinatarios/as:

Toda la población.

Fase de implementación: segundo cuatrimestre de 2012 hasta 2015.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de una programación anual.
- Número de actividades programadas y contenido de las mismas.
- Número de colectivos de mujeres a las que va dirigida.
- Número de participantes en cada actividad.
- Grado de satisfacción de las personas participantes.
- Grado de satisfacción de los/las profesionales que lo llevan a cabo.
- Existencia de notas de prensa.





Objetivo específico 7.3:

Poner en marcha actuaciones que favorezcan la integración y participación de las mujeres extranjeras en el municipio.

Medida a implantar 7.3.1:

Realizar un trabajo de investigación para conocer la participación de mujeres extranjeras en las asociaciones del municipio.

Procedimiento:

- Realizar un estudio para conocer las personas que participan en el tejido asociativo atendiendo a las variables, edad, sexo y país de origen.
- Identificar aquellas motivaciones que propician que participen de las asociaciones y los impedimentos que presentan para no participar.
- Mediante la escuela de empoderamiento puesta en marcha, identificar las necesidades de los distintos colectivos de mujeres e invitar a que participen en las distintas actividades y asociaciones del municipio.

Áreas implicadas:

Concejalía de la Mujer, Concejalía de Bienestar social, Tejido asociativo del municipio.

Destinatarios/as:

Toda la población extranjera de Monforte del Cid.

Fase de implementación: tercer cuatrimestre de 2012.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- Existencia de un estudio de las personas que componen el tejido asociativo, por sexo, edad y origen.
- Informe de las motivaciones que llevan a la población extranjera a participar del tejido asociativo y de las dificultades o barreras que encuentran para no hacerlo.
- Grado de incrementación en el número de socios/as en las distintas asociaciones.
- Número de Asociaciones de nueva creación.





VIGENCIA DEL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MONFORTE DEL CID.





El Plan tiene una vigencia de cuatro años (2011-2015), cuyo desarrollo es la implantación por fases, de las diferentes acciones a realizar, para de ese modo obtener datos objetivos del impacto sobre la población, e ir corrigiendo las desigualdades existentes desde cada área de trabajo.





RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA





El presente Plan de Igualdad contará con los recursos materiales, financieros y técnicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

La elaboración de Plan y puesta en marcha, ha sido financiada por la Excma. Diputación de Alicante, y el desarrollo del mismo contará con la financiación del Ayuntamiento de Monforte del Cid.

Asimismo, gran parte de las medidas a implantar no necesitarán de dotación presupuestaria, puesto que son iniciativas que ya se desarrollan desde cada área o que cuentan con los recursos técnicos ya existentes, por otro lado, las medidas que si necesiten de dotación presupuestaria específica se irán analizando conforme se desarrolle el plan, por las áreas competentes, a medida que se vayan implantando año tras año.





METODOLOGÍA





1. Se informará a todas las áreas del Ayuntamiento y a todos los ciudadanos del Monforte del Cid de las actuaciones que contiene el Plan para la consecución de una Igualdad plena en el municipio.
2. En cada una de las actuaciones que contempla el Plan, se adaptará la información al nivel de abstracción de los destinatarios, teniendo en cuenta sus capacidades y límites.
3. Se seguirá un sistema flexible por el cual se podrá modificar los contenidos y actividades progresivamente, adecuando el Plan a la realidad que experimente el municipio, ya que no podemos considerar la situación actual de la que parte el Plan como estática, sino con continuos cambios en el tiempo.
4. Se realizarán diagnósticos de la realidad semestralmente con el fin de considerar la adecuación del Plan.
5. Se asegurará la construcción de aprendizajes significativos en la población, lo que implica que los contenidos de todas las actuaciones serán funcionales para que aumente la motivación de las personas.
6. Se proporcionará información a todas las personas del municipio de los recursos existentes en todo momento en materia de Igualdad, puestos en marcha gracias al Plan, para que puedan resolver sus inquietudes.
7. Será necesaria la coordinación de todas las concejalías del Ayuntamiento de Monforte del Cid, y de los/as distintos/as profesionales para que el Plan se desarrolle de manera óptima.
8. La Comisión Transversal Técnica de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad, velando en todo momento por su correcto desarrollo.





PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO





El I Plan de Igualdad es un documento de trabajo que posibilita la mejora de las condiciones de las mujeres y hombres de Monforte del Cid, siguiendo el esquema de trabajo planteado para poder conseguir los objetivos propuestos a través de los ejes estratégicos en que se estructura el Plan.

Procederemos a realizar la evaluación del Plan de Igualdad con el fin de analizar sistemáticamente la información que nos proporcione con la intención de utilizar ese análisis en la mejora de las actuaciones de intervención, replanteamiento de objetivos, en cuanto a metodología, adecuación de actuaciones, participación de las distintas concejalías, adecuación del cronograma, impacto del desarrollo del Plan en el municipio, etc.

La evaluación será interna con lo cual se realizará por la propia población a la que se dirige, así también como por los/las profesionales que llevan a cabo las actuaciones y de los distintos/as responsables políticos/as.

La concejalía de la Mujer será quién supervise dicha evaluación junto con la Comisión Transversal Técnica de Igualdad, que se reunirán dos veces al año.

Durante las actividades o puesta en marcha de medidas, los/las profesionales realizarán, preguntas abiertas, pasarán cuestionarios, anotarán impresiones en cuadernos de campo, emitirán informes....

La evaluación será formativa por lo que nos permitirá conocer en cada momento los resultados que está teniendo el Plan, se valorará como se está llevando a cabo las medidas a implantar, el proceso, y la gestión de manera que obtendremos una información útil para realizar los ajustes convenientes.

Las estrategias de evaluación, serán longitudinales lo que nos lleva a evaluar a lo largo de todo el proceso, y concretamente cada semestre con un informe final de cada año, para que en 2015 se haga un balance minucioso del Plan.

La evaluación será un proceso continuo en el que se valorará la idoneidad, eficacia, y eficiencia del Plan, atendiendo a los siguientes indicadores, midiéndolos a través de técnicas cuantitativas y cualitativas:

- De ejecución: medidas implantadas (qué se ha hecho)
- De proceso: medirán el desarrollo del Plan (como se ha hecho)
- De resultados: serán los que midan la consecución de objetivos planteados.
- De impacto: medirán la permanencia de los cambios provocados en el tiempo en esa población.

Los indicadores mencionados, serán inalterables e indivisibles y comparables con otros Planes de Igualdad.





MODELOS DE FICHAS DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

- Ficha de seguimiento por medida a implantar.
- Ficha de seguimiento del Plan.





FICHA DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS A IMPLANTAR

PERIODO DE SEGUIMIENTO	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA A IMPLANTAR	
FASE DE IMPLEMENTACIÓN	
ÁREAS IMPLICADAS	
RESULTADOS OBTENIDOS (en base a los indicadores)	
BARRERAS ENCONTRADAS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA.	
SOLUCIONES APORTADAS A LAS DIFICULTADES.	
SUJERENCIA DE MEJORA	
OBSERVACIONES	





FICHA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN

Fecha de realización: _____ **Periodo de evaluación:** _____

Cumplimentada por: _____

SOBRE LOS RESULTADOS:

Grado de consecución alcanzado por el Plan de Igualdad en un año evaluado.

Grado de consecución de los objetivos de cada área del Plan.

Grado de realización de las actividades propuestas y motivos por los que no se han realizado en casa de que esto haya sucedido

Identificación de nuevas necesidades. Respuesta a las mismas.

SOBRE EL PROCESO:

Grado de implicación de las Concejalías y profesionales implicados/as:

Compromiso y grado de adecuación del calendario del Plan de Igualdad:

SOBRE EL IMPACTO:

Grado de impacto y calidad del mismo en la implantación del Plan de Igualdad:





CALENDARIZACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MONFORTE DEL CID.





1. EJE DE TRANSVERSALEIDAD

	AÑO 2012						AÑO 2013						AÑO 2014						AÑO 2015					
	1º Cuatrí.	2º Cuatrí.	3º Cuatrí.	1º Cuatrí.	2º Cuatrí.	3º Cuatrí.	1º Cuatrí.	2º Cuatrí.	3º Cuatrí.	1º Cuatrí.	2º Cuatrí.	3º Cuatrí.	1º Cuatrí.	2º Cuatrí.	3º Cuatrí.	1º Cuatrí.	2º Cuatrí.	3º Cuatrí.						
MEDIDAS A IMPLANTAR																								
1.1.1.- Organizar cursos, jornadas y seminarios sobre la integración del principio de igualdad de oportunidades y sus implicaciones en las políticas públicas.																								
1.1.2.- Crear una Comisión Transversal Técnica de Igualdad que vele por el desarrollo del I Plan de Igualdad y realice su seguimiento y evaluación.																								
1.1.3.- Crear un logo o imagen que posibilite identificar el Área de la Mujer y permita a los Monfortinos identificar las actividades vinculadas al Plan.																								
1.2.1.- Introducir la variable sexo de forma sistemática en todas las bases de datos y sistemas de información generadas desde cualquier área del Ayuntamiento, haciendo visible la situación de mujeres y hombres del municipio.																								
1.2.2.- Elaboración de un protocolo de lenguaje e imagen no sexista para todas las áreas municipales, de obligado cumplimiento en respuesta a la legislación vigente.																								
1.2.3.- Introducir la perspectiva del género en los procedimientos administrativos (resoluciones, órdenes, escritos, notificaciones, solicitudes, registros, alegaciones, información pública...) de las distintas áreas municipales.																								
1.3.1.- Realizar un Plan de Igualdad del Ayuntamiento.																								
1.4.1.- Dara conocer las propuestas de éste Plan de Igualdad a todos los Monfortinos.																								





2. EJE DE EDUCACIÓN.

MEDIDAS A IMPLANTAR	AÑO 2012		AÑO 2013		AÑO 2014		AÑO 2015	
	1º Cuatrí.	2º Cuatrí.	3º Cuatrí.	1º Cuatrí.	2º Cuatrí.	3º Cuatrí.	1º Cuatrí.	2º Cuatrí.
2.1.1.- Realizar jornadas de formación y sensibilización, con el fin de que los docentes, monitores de ocio y tiempo libre, monitores de actividades artísticas y deportivas, conozcan la coeducación, la igualdad de oportunidades y cómo debe aplicarse en su día a día.								
2.2.1.- Programar un horario de actividades flexibles para favorecer la participación de la madre y el padre.								
2.2.2.- Ofrecer una oferta formativa para mujeres y hombres a lo largo de su vida, a través de la EPA y cursos específicos de formación en idiomas y nuevas tecnologías.								
2.3.1.- Proponer díes de el Consejo Escolar actividades mantenidas en el tiempo sobre coeducación e igualdad de oportunidades, para los colegios e instituto.								
2.3.2.- Crear talleres para madres y padres sobre coeducación.								
2.4.1.- Iniciar campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad.								





3. EJE DE EMPLEO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

MEDIDAS A IMPLANTAR	AÑO 2012					AÑO 2013					AÑO 2014					AÑO 2015				
	1º Cuatrí.	2º Cuatrí.	3º Cuatrí.	1º Cuatrí.	2º Cuatrí.	3º Cuatrí.	1º Cuatrí.	2º Cuatrí.	3º Cuatrí.	1º Cuatrí.	2º Cuatrí.	3º Cuatrí.	1º Cuatrí.	2º Cuatrí.	3º Cuatrí.	1º Cuatrí.	2º Cuatrí.	3º Cuatrí.	1º Cuatrí.	2º Cuatrí.
3.1.1.- Realizar un estudio a través de la Agencia de Empleo y Desarrollo Local de los demandantes de empleo donde se detallen las necesidades y aspiraciones de mujeres y hombres y las principales causas de no poder acceder a puestos de trabajo, por edad, sexo y origen.																				
3.2.1.- Poner en marcha acciones que fomenten el autoempleo de las mujeres.																				
3.3.1.- Asesorar a las mujeres sobre los recursos disponibles en la provincia, dirigidos a mejorar condiciones laborales de las mujeres activas laboralmente.																				
3.4.1.- Impulsar la creación de una ludoteca municipal.																				
3.4.2.- Crear un programa vespertino de conciliación para que los niños en edad escolar puedan entrar al colegio a las 7:30h.																				
3.4.3.- Promover la creación de un Banco del Tiempo, donde de manera voluntaria se intercambien servicios por tiempo en pleado, resolviendo así pequeños hándicaps que van surgiendo en el día a día, como recoger a los niños del colegio, hacer la compra a una persona dependiente, compartir vehículo, arreglar desperfectos en casa, etc.																				
3.4.4.- Elaborar una guía por curso académico donde vengan reflejadas las actividades extraescolares existentes, las actividades a realizar por el Ayuntamiento, los días de puente y vacaciones y los horarios de ludoteca y otros recursos municipales.																				





4. EJE DE SALUD INTEGRAL

MEDIDAS A IMPLANTAR	AÑO 2012			AÑO 2013			AÑO 2014			AÑO 2015		
	1º Cuatri.	2º Cuatri.	3º Cuatri.	1º Cuatri	2º Cuatri	3º Cuatri	1º Cuatri	2º Cuatri	3º Cuatri	1º Cuatri	2º Cuatri	3º Cuatri
4.1.1- Organizar talleres, cursos y charlas, sobre alimentación, higiene, actividades físicas, descanso óptimo.												
4.1.2- Organizar talleres, cursos y charlas de información sobre enfermedades que más padecen las mujeres; Cáncer de mama, ansiedad, depresión, osteoporosis, fibromialgia..., para poder prevenirlas, afrontarlas o paliarlas.												
4.1.3- Apoyar programas de prevención y detección precoz de las diversas enfermedades específicas de la mujer que lleven a cabo los centros de salud.												
4.2.1- Fomentar el asociacionismo socio-sanitario y apoyar a las Asociaciones de diferentes enfermedades que ya existen en el municipio.												
4.2.2- Potenciar la creación de grupos de auto-ayuda, en el marco socio-sanitario.												





5. EJE DE CULTURA Y DEPORTE

	AÑO 2012				AÑO 2013				AÑO 2014				AÑO 2015			
MEDIDAS A IMPLANTAR	1º Cuatri.	2º Cuatri.	3º Cuatri.	Cuatri.	1º Cuatri.	2º Cuatri.	3º Cuatri.	Cuatri.	1º Cuatri.	2º Cuatri.	3º Cuatri.	Cuatri.	1º Cuatri.	2º Cuatri.	3º Cuatri.	
5.1.1- Dotar a la biblioteca pública de un fondo bibliográfico que recoja la perspectiva de género en todos los ámbitos del conocimiento.																
5.1.2- Rescatar de la memoria histórica el papel que las mujeres han tenido en el mundo de la literatura, historia, cine, derecho...																
5.1.3- Crear espacios de reflexión, donde se haga especial hincapié en la importancia que para toda la sociedad tiene la contribución de ambos sexos a la cultura.																
5.1.4- Promover la incursión de la mujer en el mundo cultural, difundiendo sus obras artísticas en cualquier modalidad, a través de la convocatoria de concursos y premios.																
5.2.1- Programar actividades deportivas para todas las edades que tengan en cuenta la Conciliación y fomentar la práctica deportiva de aquellas modalidades en la que la presencia de las mujeres es escasa.																





6. EJE DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDAS A IMPLANTAR	AÑO 2012			AÑO 2013			AÑO 2014			AÑO 2015		
	1º Cuatri.	2º Cuatri.	3º Cuatri.	1º Cuatri	2º Cuatri	3º Cuatri	1º Cuatri	2º Cuatri	3º Cuatri	1º Cuatri	2º Cuatri	3º Cuatri
6.1.1- Incrementar las campañas de prevención y sensibilización dirigidas a todos los centros de educación y formación de municipio.												
6.1.2- Ampliar las actividades de información y sensibilización del día 25 de noviembre, extendiéndolas a lo largo del año.												
6.1.3- Solicitar a la Excmo. Diputación de Alicante, la presentación de la Guía informativa sobre los derechos asistenciales a las víctimas de violencia de género en Monforte del Cid.												
6.2.1- Aumentar la formación en violencia de género de todas las personas del Ayuntamiento que trabajan en la atención a las víctimas.												
6.2.2- Mejorar la coordinación de todos los servicios y profesionales implicados en la atención a la violencia de género.												





7. EJE DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

MEDIDAS A IMPLANTAR	AÑO 2012				AÑO 2013				AÑO 2014				AÑO 2015			
	1º Cuatri.	2º Cuatri.	3º Cuatri.	Cuatri.	1º Cuatri	2º Cuatri	3º Cuatri	Cuatri	1º Cuatri	2º Cuatri	3º Cuatri	Cuatri	1º Cuatri	2º Cuatri	3º Cuatri	
7.1.1- Formar en materia de Igualdad a las/los integrantes de las diferentes asociaciones.																
7.1.2- Propulsar una Asociación en el municipio por la Igualdad.																
7.2.1- Crear una escuela de empoderamiento dirigida a los distintos colectivos de mujeres con el fin de cubrir las necesidades que presentan.																
7.3.1- Realizar un trabajo de investigación para conocer la participación de mujeres extrajeras en las asociaciones del municipio.																





