

PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PLAN	5
MARCO NORMATIVO	8
Tratado constitutivo de la Comunidad Europea	8
Constitución Española	9
Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	10
Legislación en materia de Igualdad en la Comunitat Valenciana	11
Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, de la Generalitat	11
DIAGNÓSTICO	17
Características socioeconómicas	17
Indicadores demográficos básicos	17
Evolución demográfica	17
Pirámide poblacional e indicadores demográficos	18
Población Extranjera	19
Indicadores Económicos	20
Personas afiliadas a la Seguridad Social	20
Desocupación	20
Pensiones	21
Organización Política	22
PLAN DE ACTUACIÓN	24
ÁREA 1- ACCIÓN SOCIAL Y COOPERACIÓN	24
ÁREA 2- EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	27
ÁREA 3- EMPLEO, FORMACIÓN Y CONCILIACIÓN	32
ÁREA 4- ERRADICACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	37
ÁREA 5 -LGTB+	39

ÁREA 6-MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO	41
ÁREA 7- PAPEL EJEMPLIFICADOR DEL AYUNTAMIENTO	42
ÁREA 8- PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIONISMO	43
ÁREA 9- SALUD Y CALIDAD DE VIDA	44
VIGENCIA DEL PLAN	46
GLOSARIO TERMINOLOGÍA DE GÉNERO	47
ANEXO 1 VIOLENCIA DE GÉNERO	52

INTRODUCCIÓN

PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PLAN

El plan de igualdad municipal de Picanya está alineado con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** de la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas, en este sentido este plan sigue las bases del **ODS 5** de la agenda, que es el vinculado con la igualdad de género.



La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Lamentablemente, en la actualidad, 1 de cada 5 mujeres y niñas entre 15 y 49 años afirmaron haber experimentado violencia física o sexual, o ambas, en manos de su pareja en los 12 meses anteriores a ser preguntadas sobre este asunto. Además, 49 países no tienen leyes que protejan a las mujeres de la violencia doméstica. Si se facilita la igualdad a las mujeres y niñas en el acceso a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente, y una representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se estarán impulsando las economías sostenibles y las sociedades y la humanidad en su conjunto se beneficiarán al mismo tiempo.

La Agenda 2030 señala las siguientes metas para el objetivo 5, que es el vinculado con la igualdad de género que deben ser adaptadas a la realidad de cada municipio del mundo:

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

Aparte de estas 6 metas clave, desde las Naciones Unidas se han marcado las siguientes grandes áreas de actuación:

5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles

Con el propósito de reflejar en Picanya las metas de los Objetivos del Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, se han estipulado los siguientes objetivos:

1. Dar cumplimiento a toda la normativa vigente en materia de igualdad.
2. Analizar la situación actual y real de la ciudadanía de Picanya, identificando sus necesidades para conseguir una plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
3. Superar la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad de oportunidades.
4. Incorporar la transversalidad de género en las políticas de la Administración, mediante la sensibilización del personal municipal sobre la igualdad de oportunidades, a través de la integración del concepto de igualdad en todas las concejalías del consistorio.
5. Contribuir a la erradicación de obstáculos específicos que puedan existir en el municipio que dificulten la promoción de las mujeres.
6. Conocer en todo momento la situación, posición social y laboral de las mujeres y hombres de Picanya, fomentando la cooperación entre ambos sexos para una progresión socioeconómica continua del municipio.
7. Erradicar las desigualdades de género mediante acciones sistemáticas dirigidas a la población dando los pasos oportunos en el camino hacia la igualdad.
8. Prevenir y erradicar la violencia de género.

MARCO NORMATIVO

El reconocimiento explícito de la desigualdad de mujeres y hombres por parte de los poderes públicos ha ido generando todo un marco normativo referencial en el que se recoge y justifica la necesidad de poner en marcha medidas orientadas al logro de la igualdad. Con todo esto hemos ido observando la evolución normativa, en la igualdad entre hombres y mujeres hasta alcanzar leyes concretas de reconocimiento y consecución de la Igualdad desde el ámbito europeo al autonómico, que se materializa a nivel local mediante documentos estratégicos como el presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Tratado constitutivo de la Comunidad Europea

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

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

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

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

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

Constitución Española

Artículo 9.2: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

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

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

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

Artículo 1 Objeto de la Ley

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

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

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

Legislación en materia de Igualdad en la Comunitat Valenciana

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, de la Generalitat

Preámbulo:

II. “La necesidad de eliminar las diferencias existentes entre mujeres y hombres requiere la adopción de medidas razonables y adecuadas que, partiendo de los desequilibrios que caracterizan las actuales relaciones de género, se encaminen a la superación de la discriminación por razón de sexo tanto desde una perspectiva individual como colectiva, con la finalidad de garantizar el derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres”.

VI. “En este sentido, las administraciones públicas deberán adaptar sus estructuras y sus procedimientos con el fin de integrar la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones que lleven a cabo todos y cada uno de sus departamentos.

Para ello, deberán impulsar los cambios necesarios, crear estructuras de cooperación interdepartamental al más alto nivel de responsabilidad, y desarrollar métodos y herramientas que hagan posible la integración de la estrategia de la "transversalidad del género" dentro de cada departamento administrativo, facilitando la formación adecuada a responsables políticos y al personal técnico y creando instrumentos de evaluación, de tal forma que se garantice la calidad de toda política o actuación del Gobierno desde el punto de vista de la igualdad.”

Título I. Artículo 4. Principios rectores de la acción administrativa.

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

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

Título III. Artículo 20.

Artículo 20. Los planes de igualdad en las empresas.

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

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

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

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

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

Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.

“1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación. 2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación. La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana

Título preliminar.

Artículo 3. Manifestaciones de la violencia sobre la mujer

En particular y sin carácter excluyente, la violencia sobre la mujer se enmarca dentro de las siguientes manifestaciones:

1. La violencia física: toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico sobre la mujer que pueda producir lesiones como eritemas, erosiones, heridas, hematomas, quemaduras, esguinces, luxaciones, fracturas o cualquier otro maltrato que atente contra la integridad física de la misma, con resultado o riesgo de lesión o muerte.

2. La violencia psicológica: toda conducta que atenta contra la integridad psíquica y emocional de la mujer, mediante amenazas, insultos, humillaciones, coacciones, menosprecio del valor personal o dignidad, exigencia de obediencia, aislamiento social, culpabilización y privación de libertad. Así mismo, se considera violencia psicológica toda conducta dirigida a ocasionar daños a bienes de la víctima, con el objeto de infligir miedo o temor en ésta.

3. La violencia sexual: todas aquellas conductas tipificadas como delito contra la libertad e indemnidad sexual de la mujer. En general, todos los actos de naturaleza sexual forzada por el agresor, o consentida por abuso de una situación de prevalimiento o poder por parte del agresor sobre la víctima, o no consentida por ésta, con independencia de que aquel guarde o no relación conyugal, de pareja afectiva, de parentesco o laboral con la víctima.

4. Violencia económica: se considera violencia económica, a los efectos de esta ley, toda aquella limitación, privación no justificada legalmente o discriminación en la disposición de sus bienes, recursos patrimoniales o derechos económicos, comprendidos en el ámbito de convivencia de la pareja o en los casos de ruptura de la relación.

5. Mutilación genital femenina u otras prácticas tradicionales y/o culturales nocivas o perjudiciales para las mujeres y niñas.

6. Trata de mujeres y niñas: se entiende ésta como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de mujeres, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, con fines de explotación sexual.

Título II

Artículo 21. Prevención de la violencia sobre la mujer.

Por prevención de la violencia sobre la mujer se entenderá, en esta ley, el conjunto de actividades o medidas que pueden adoptarse en todas las esferas de ámbito social con el fin de evitarla.

Artículo 22. Coeducación.

1. La Generalitat, a través de los departamentos competentes en materia de educación e igualdad, desarrollará las medidas necesarias para eliminar

prejuicios y prácticas basadas en la desigualdad y en la atribución de estereotipos sexistas.

2. La Generalitat, a través de la convivencia escolar en centros educativos de la Comunitat Valenciana, impulsará la elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad de este fenómeno en el ámbito escolar y propondrá medidas para prevenir las conductas violentas entre niños y niñas desde edades tempranas.

3. Así mismo, se impulsarán medidas tendentes a mejorar las habilidades educativas de padres y madres a fin de que formen a sus hijos e hijas en el respeto a los derechos de los demás

Artículo 31. Actuaciones de información y sensibilización social.

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.

2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.

3. La Generalitat desarrollará periódicamente campañas publicitarias de sensibilización y concienciación del problema que supone la violencia de género así como la necesidad de su erradicación, con especial atención a la sensibilización y formación a la juventud y a aquellas mujeres que, por sus circunstancias socioculturales, puedan resultar más vulnerables.

4. La Generalitat podrá utilizar todos los medios de comunicación a su alcance, teniendo en cuenta la especial dificultad para determinados colectivos de mujeres de acceder a la información. Para ello realizará las campañas en formato comprensible y utilizando medios publicitarios o de comunicación accesibles para aquellas personas que presenten alguna discapacidad que impida o dificulte su acceso a la información, utilizando la lengua de signos, el braille, o cualquier otro sistema análogo de comunicación.

5. Así mismo, fomentará el uso de las nuevas tecnologías en cuanto permiten un acceso rápido y sencillo a la información que en esta materia la Generalitat ponga a disposición de la ciudadanía.

Artículo 32.

Otras actuaciones de la administración: apoyo a asociaciones, fundaciones y otras instituciones.

1. La Generalitat establecerá mecanismos de apoyo y promoción a las asociaciones, fundaciones y otras instituciones dedicadas a la prevención de la violencia sobre la mujer y al amparo y asistencia de las víctimas.

2. La Generalitat favorecerá aquellas manifestaciones culturales y artísticas que contribuyan a sensibilizar a la sociedad de la Comunitat Valenciana en la problemática de la violencia sobre la mujer.

Artículo 33. Actuación sobre la publicidad.

Las campañas publicitarias institucionales de sensibilización sobre el problema de la violencia sobre la mujer que se lleven a cabo, respetarán en todo caso lo establecido en la presente ley.

De conformidad con la legislación estatal sobre violencia sobre la mujer, cuando una publicidad proporcione una imagen de la mujer vejatoria o discriminatoria, podrá ser considerada ilícita y la Generalitat, a través del órgano competente, solicitará del anunciante su cese o rectificación.

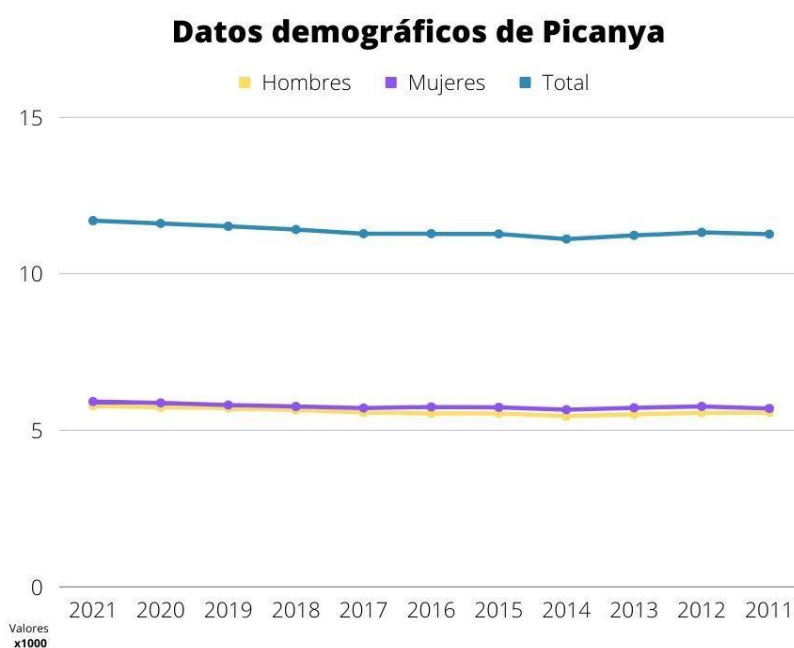
DIAGNÓSTICO

Características socioeconómicas

Indicadores demográficos básicos

Evolución demográfica

Según el portal de información ARGOS, el municipio de Picanya en el año 2021 tenía una población de 11.692 habitantes, de los cuales son 5.774 hombres y 5.918 mujeres, teniendo por tanto una densidad de población de 1.642,13 habitantes por kilómetros cuadrados. Si tenemos en cuenta la evolución que ha tenido la población de Picanya en la última década, se puede apreciar una tendencia levemente ascendente, donde en el año 2011 la población era de 11.261 habitantes y ahora es de casi 431 habitantes más.



Una de las dos variables que permite conocer a qué se debe un aumento o disminución de la población es el crecimiento vegetativo, que compara el número de nacimientos y fallecidos. Si tenemos en cuenta el quinquenio que va desde 2015 a 2019, los datos de Picanya muestran una tendencia a un saldo levemente negativo, con un cómputo final de -9 en 2019. En todos estos años el número de fallecidos supera al número de nacimientos, esto es debido a la natalidad que tiene la población, que hace que el cómputo final sea negativo.

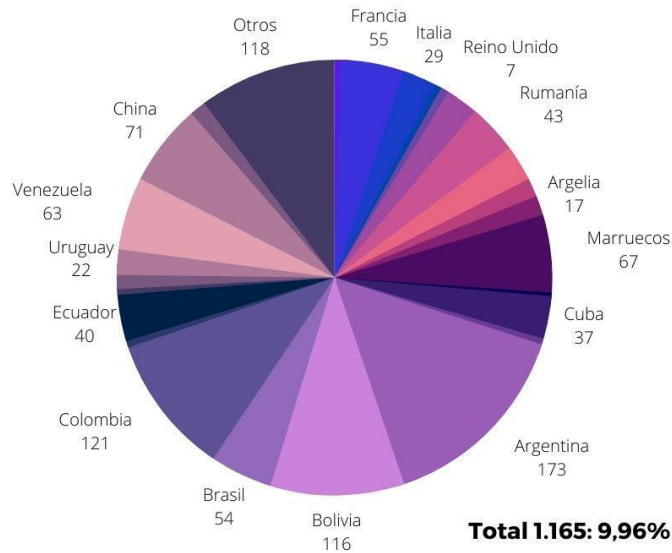
Pirámide poblacional e indicadores demográficos

La pirámide poblacional de Picanya muestra varios comportamientos que son el reflejo de la situación demográfica pasada y actual. Por un lado, desde la horquilla que va desde los 40 a los 44 hasta la cima, se aprecia una pirámide expansiva. Este tipo de pirámide viene marcada por unas altas tasas de natalidad y una mortalidad reducida, lo que genera un fuerte aumento de la población y la existencia de una gran proporción joven, pero en este caso, el rango empieza en 40. Por otra parte, la pirámide se invierte en los estratos inferiores al anterior rango, debido a una reducción paulatina de la natalidad, típica de sociedades desarrolladas. Si seguimos descendiendo, se observa una tendencia de aumento de la natalidad entre el rango de población de entre 5 a 14 años. Por último, cabe destacar que hay un mayor número de mujeres que de hombres, pero que a nivel de porcentaje es prácticamente 50-50 por ciento.

En cuanto a los indicadores geográficos, para analizar de una manera correcta el contexto en el que se sitúa los índices demográficos de Picanya 2019 se han utilizado datos de la media municipal, provincial y autonómica. La tasa de dependencia relaciona la población activa con la población dependiente, a mayor cifra, más cantidad de este tipo de población, el dato de la localidad (49,7%) es menor al de la comunidad (53,8%) y al de la provincia (53,2%).. La tasa de longevidad, que está relacionada con la esperanza de vida se halla a nivel municipal en un 51%, dato mayor al resto de parámetros provinciales y autonómicos, lo que significa que el nivel de vida en el municipio es alto y las personas de la tercera edad tienen altas expectativas de vida en él.

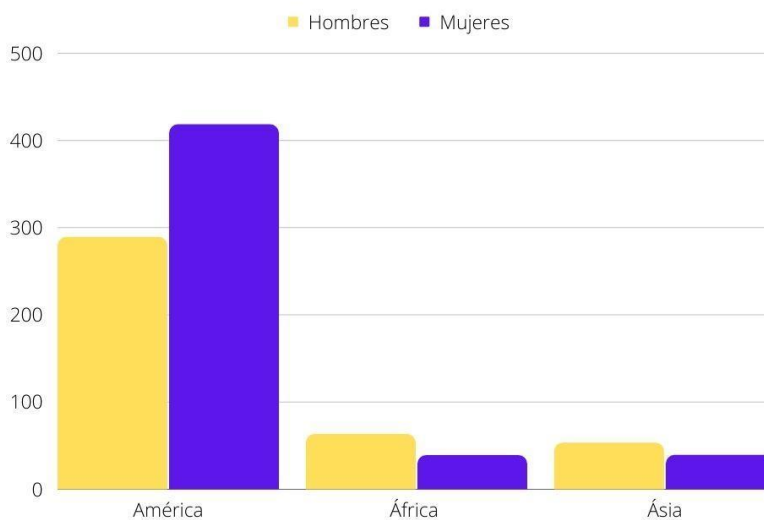
Población Extranjera

Datos de origen de personas migrantes e Picanya



Actualmente, la población extranjera que reside en el municipio representa el 9,96% del total de la población. La mayoría de las personas migrantes provienen de Sudamérica. Destacan Argentina, Colombia y Bolivia. La emigración proveniente de esta parte del mundo se caracteriza por su mayoría femenina, frente al resto de regiones planetarias.

Emigración extraeuropea por sexo en Picanya

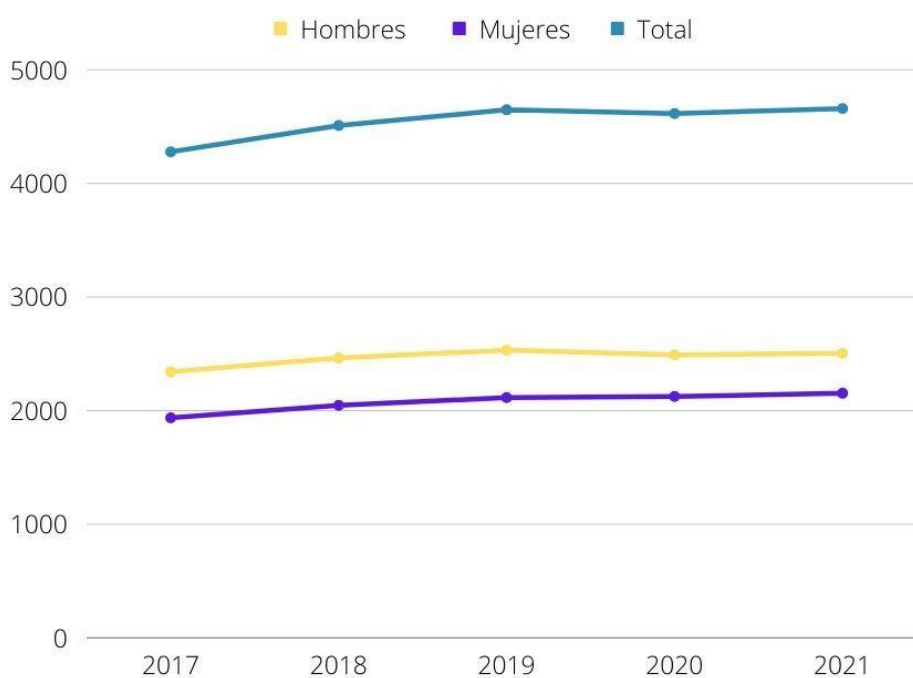


Indicadores Económicos

Personas afiliadas a la Seguridad Social

En cuanto al empleo, las personas afiliadas a la Seguridad Social en 2021 fueron 2.506 hombres y 2.153 mujeres, que con respecto al año anterior se trata de un aumento en cuanto a hombres y mujeres afiliados a la Seguridad Social. Se observa una tendencia de crecimiento en cuanto a las mujeres y hombres, pero debido al coronavirus, y al impacto de este en el mercado laboral, la tendencia se ralentizó en 2020. En total, en 2021 hubo un total de 4.659 personas afiliadas a la seguridad social.

Personas afiliadas a la Seguridad Social por Sexo

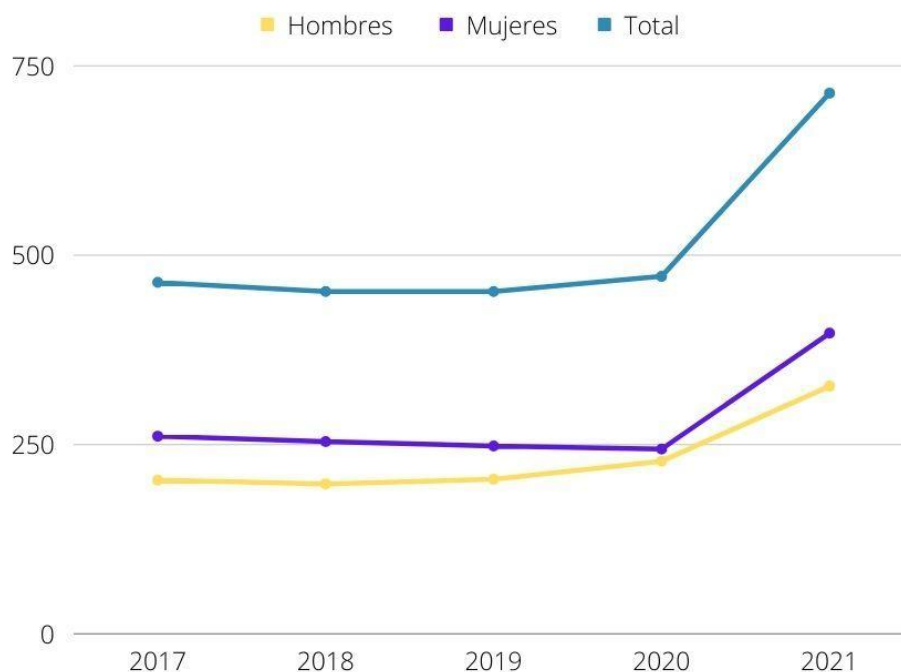


Desocupación

En los últimos cinco años los datos del paro han sufrido una serie de modificaciones. Durante el periodo previo a la pandemia, el paro femenino descendió levemente, mientras que el masculino, prácticamente estable,

ascendió ligeramente. El impacto de la crisis provocada por el Coronavirus hizo aumentar de forma considerable las cifras de desempleo. Su efecto fue más pronunciado en el sexo femenino.

Personas en situación de desempleo por Sexo

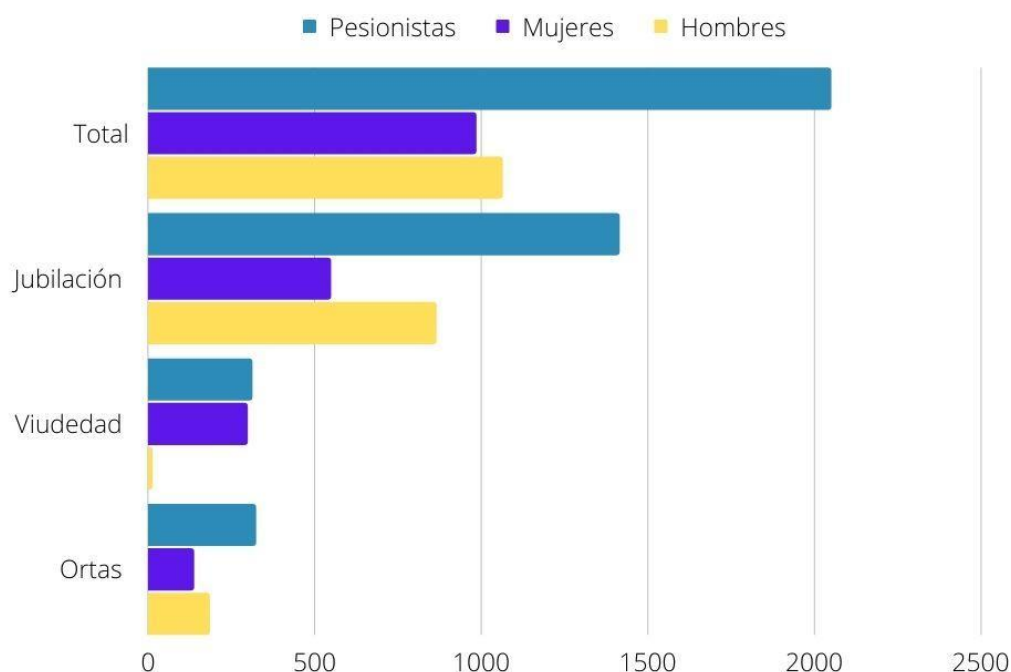


Pensiones

Según el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) en el año 2019 recibían una pensión 2049 personas, de los cuales, la reciben por jubilación 1414 personas (865 hombres y 549 mujeres), 312 por pensiones por viudedad (298 para mujeres y 14 para hombres), 323 pensiones en concepto de incapacidad permanente, orfandad y a favor de las familias (185 hombres y 43 mujeres).

El importe mensual es inferior en las mujeres que en los hombres. En el total de retribuciones, la media de los varones (1.231€) es superior a las de las féminas (884€).

Numero de pensionistas por tipologia de pensión



Organización Política

El Alcalde actual de Picanya es Josep Almenar i Navarro, cuyo cargo ejerce desde 1983, siendo uno de los munícipes cuya estancia en la alcaldía es más prolongada en la Comunidad Valenciana. El pleno municipal cuenta con la siguiente composición elegida de las elecciones municipales de 2019:

PSPV-PSOE (11)

Josep Almenar (Alcalde)

Rosi González

Guillem Tortosa

Elena Ruiz

Mario Guillén

Delia López

Albert Sanchis

Patricia Salgado

Asdrúbal Ferrer

Rosa Alejos
Fernando Lara

Coalición Compromís (2)

Xavier Rius
Carles Cortés

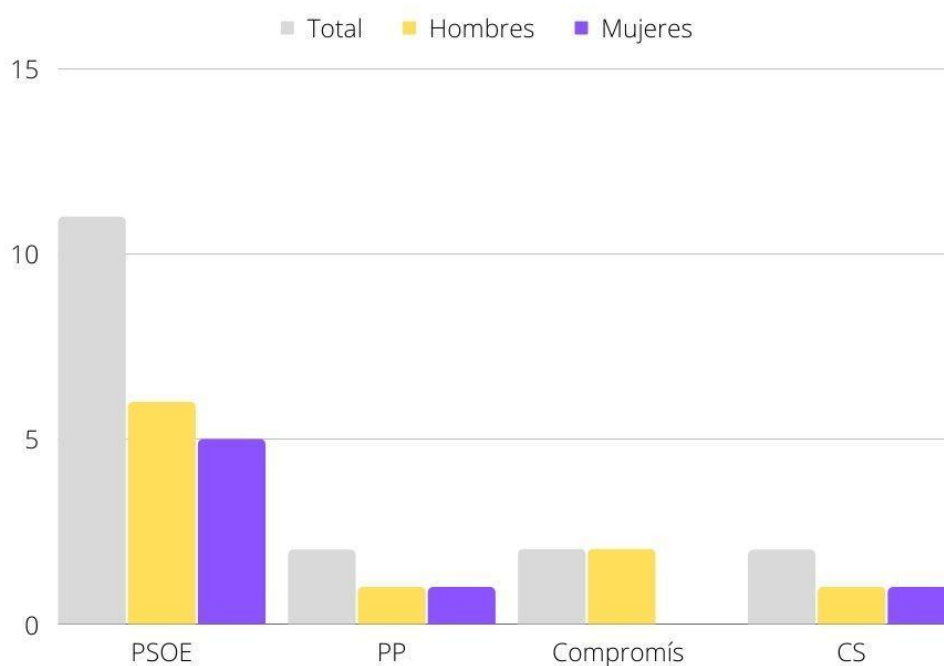
Partido Popular (2)

Angel Javier Montero
Remedios Pellicer

Ciudadanos (2)

Diego Soriano
Maria Jose Royo

Corporación municipal de Picanya (elegida en 2019)



PLAN DE ACTUACIÓN

Áreas clave

1. ACCIÓN SOCIAL Y COOPERACIÓN
2. EDUCACIÓN, CULTURA DEPORTE
3. EMPLEO, FORMACIÓN Y CONCILIACIÓN
4. ERRADICACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
5. LGTBI+
6. MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO
7. PAPEL EJEMPLIFICADOR DEL AYUNTAMIENTO
8. PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIONISMO
9. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

ÁREA 1- ACCIÓN SOCIAL Y COOPERACIÓN

ÁREA DE TRABAJO	ACCIÓN SOCIAL		
Objetivo	Utilización de recursos sociales que mejoren las condiciones de vida de la población de Picanya		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Campañas de sensibilización dirigidas a las personas que trabajan en la administración pública sobre igualdad	2022-2025	Transversal	Material de campaña
Impulso a programas que incorporen a las mujeres	2022-2025	Servicios Sociales	Informes de campaña

pertenecientes a minorías étnicas, facilitar su integración social y laboral, a través de programas de formación y dinamización social y cultural.			
Contribuir de forma efectiva a la aplicación de las medidas antidiscriminatorias que aparecen en la ley, especialmente con las mujeres inmigrantes en situación de dificultad.	2022-2025	Servicios Sociales	Informes de campaña

ÁREA DE TRABAJO	COLECTIVOS EN SITUACIÓN ESPECIAL DE VULNERABILIDAD		
Objetivo	Trabajar con estos colectivos en riesgo de exclusión social desde una perspectiva de género.		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Diseñar campañas de sensibilización dirigidas a reducir los prejuicios sociales que habitualmente se generan en relación a colectivos en exclusión social, así como facilitar a las personas en riesgo de exclusión el acceso a	2023-2025	Igualdad	Campañas realizadas

redes de apoyo ya existentes.			
Desarrollo de acciones de información y orientación sobre los recursos locales, derechos, oportunidades educativas y orientación laboral. Para mujeres inmigrantes, pertenecientes a otras culturas y religiones.	2022-2024	Educación	Acciones realizadas
Realizar campañas de sensibilización que promuevan una imagen normalizadora e integradora de las mujeres con discapacidad.	2022-2025	Igualdad e inclusión	Campañas realizadas

ÁREA DE TRABAJO		COOPERACIÓN	
Objetivo general	Reforzar la colaboración en materia de igualdad a nivel autonómico, nacional y europeo.		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Informar a las mujeres sobre los recursos en materia de igualdad existentes en otras administraciones.	Continuada	Igualdad	Notas de prensa y publicaciones en las Redes Sociales

Fomentar el voluntariado para el empoderamiento femenino.	2023-2024	Transversal	Notas de prensa y publicaciones en las redes sociales
---	-----------	-------------	---

ÁREA 2- EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

ÁREA DE TRABAJO	EDUCACIÓN CULTURA y DEPORTE		
Objetivo	Favorecer una educación en valores de igualdad en los centros educativos del municipio		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Colaborar en la realización de programas y acciones que fomenten en los niños y niñas la educación en igualdad de oportunidades.	Anual	Educación	Convocatoria de eventos
Colaborar en el desarrollo de programas de coeducación para adolescentes en los centros de educación sobre educación afectivo sexual, prevención de la violencia y educación para la salud, desde una perspectiva no sexista.	Anual	Educación	Elaboración de programas

Organizar en colaboración con los centros educativos del municipio acciones en relación con el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	Anual para cada ceremonia	Educación	Nota de prensa
Organización de campañas sobre sexualidad saludable y responsable en colaboración con el centro de salud dirigidas a la población juvenil para la prevención de embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual.	Anual	Educación	Nº de campañas
Facilitar herramientas y recursos para que cada centro educativo sea capaz de elaborar protocolos que establezcan políticas a lo largo de todo el ciclo educativo en relación a la igualdad de género y diversidad afectivo sexual.	2021-2024	Educación	Colaboraciones
Puesta en marcha de formación básica en igualdad de oportunidades en los cursos educativos.	2022-2024	Educación	Formaciones

ÁREA DE TRABAJO	EDUCACIÓN, CULTURA y DEPORTE		
Objetivo	Formación continua en materia de igualdad para personas vinculadas con la educación		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Campañas de información en redes sociales para eliminar temores y prejuicios que favorecen la diversificación de género.	Anual	Juventud e igualdad	Nota de prensa y publicación en las redes sociales.
Elaboración de material didáctico sobre educación en perspectiva de género.	2022-2024	Igualdad	Material didáctico.
Formar a agentes educativos que trabajen de forma directa o indirecta con la población juvenil, en la transmisión de valores teniendo en cuenta la perspectiva de género.	2025	Igualdad	Formaciones realizadas

ÁREA DE TRABAJO		EDUCACIÓN, CULTURA y DEPORTE		
Objetivo		Cultura con perspectiva de género		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento	
Fomentar una programación cultural anual con perspectiva de género.	Anual	Cultura	Análisis de la programación cultural	
Ampliar la sección especializada de mujer en la biblioteca.	Anual	Biblioteca	Compra de libros	
Potenciación certámenes literarios, fotográficos, etc., que versen sobre temas de igualdad.	2022-2024	Cultura	Actividades realizadas	
Poner en valor la aportación de las mujeres a lo largo de la historia.	Anual	Igualdad	Campañas realizadas	

ÁREA DE TRABAJO		EDUCACIÓN, CULTURA y DEPORTE		
Objetivo		Deporte como elemento de fomento de la igualdad de oportunidades		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento	
Fomentar el deporte femenino.	Anual	Deportes	Medios de comunicación y campañas en redes sociales	

Fomento del deporte intergeneracional desde una visión de género como instrumento para mantener un estado de salud óptimo.	2023-2024	Deportes	Planes de fomento y resultados por grupos de edad
En las actividades deportivas en las que participe el Ayuntamiento de Picanya deberá existir igualdad de premios.	Siempre	Deportes	Resultados de los premios
Apoyo en la puesta en marcha de programas de deporte social y la formación de equipos femeninos y mixtos que opten por deportes no modificados por razones de sexo.	Anual	Deportes	Evaluación de la composición de los equipos

ÁREA 3- EMPLEO, FORMACIÓN Y CONCILIACIÓN

ÁREA DE TRABAJO	EMPLEO, FORMACIÓN Y CONCILIACIÓN		
Objetivo general	Favorecer mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades en el acceso a empleo		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Realizar campañas que impulsen la implantación de medidas de acción positivas para una efectiva diversificación de las ocupaciones y la promoción de las mujeres en las empresas.	Anual	Promoción económica	Nota de prensa y publicaciones en redes sociales corporativas
Valorar en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Picanya con empresas, la existencia en su plantilla de un número representativo de mujeres en todas las categorías profesionales.	2022-2025	Transversal	Inclusión de cláusulas de responsabilidad Social en los contratos del Ayuntamiento.

Realizar acciones para la promoción del autoempleo femenino.	2022-2024	Igualdad	Nota de prensa y publicaciones en redes sociales
Formación al tejido empresarial del municipio sobre género e igualdad de oportunidades a través de las agrupaciones empresariales existentes.	2022-2023	Promoción económica	Nº de acciones formativas.

ÁREA DE TRABAJO	EMPLEO, FORMACIÓN Y CONCILIACIÓN		
Objetivo general	Formación para la inserción laboral y el empleo		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Asesorar en técnicas de búsqueda activa de empleo acordes con las capacidades e intereses de las personas en búsqueda de empleo.	Anual	Promoción económica	Publicaciones en redes sociales y realización de eventos.
Velar por que en los Convenios Colectivos que se pacten durante la vigencia del Plan	Anual	Contratación	Análisis sectoriales realizados

de Igualdad de Oportunidades se observe el principio de la no discriminación por razón de sexo, evitando la utilización de expresiones que pudieran dar lugar a una interpretación discriminatoria de forma directa o indirecta.			
Realización de estudios que permitan definir las necesidades de la localidad y dar respuesta a través de acciones formativas que se adapten a la evolución de los mercados, y que respondan a las expectativas e intereses de las mujeres y la sociedad.	2021-2024	Transversal	Análisis sectoriales realizados

ÁREA DE TRABAJO	EMPLEO, FORMACIÓN Y CONCILIACIÓN		
Objetivo general	Emprendimiento y promoción empresarial femenina		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Localización de sectores productivos, tanto tradicionales como emergentes que pueden generar posibilidades de iniciativas empresariales para mujeres.	2022-2024	Promoción económica	Nº de Informes
Campañas informativo-formativas para el emprendimiento femenino y el fomento del autoempleo.	Anual	Promoción económica e igualdad	Material divulgativo/ Jornadas realizadas.
Acciones en los centros educativos de visibilidad de la figura del empresariado femenino.	Anual	Educación	Realización de eventos en los centros escolares
Realización de acciones formativas sobre liderazgo, coaching, inteligencia emocional y habilidades directivas destinadas a mujeres emprendedoras, con	2023-2024	Igualdad	Acciones formativas realizadas.

perspectiva de género y formación en igualdad de oportunidades.			
---	--	--	--

ÁREA DE TRABAJO	EMPLEO, FORMACIÓN Y CONCILIACIÓN		
Objetivo general	Conciliación vida laboral y vida personal		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Realizar campañas de difusión de los derechos, permisos y beneficios relacionados con los permisos de paternidad y maternidad.	Anual	Igualdad	Nota de prensa y publicaciones en redes sociales
Realizar campañas de sensibilización a la población en general para promocionar y hacer visible el trabajo doméstico compartido.	2022-2024	Igualdad	Notas de Prensa y publicaciones en redes sociales.
Fomento de la implantación de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las memorias de responsabilidad	2021-2024	Igualdad	Colaboraciones con empresas

social corporativa de las empresas privadas y públicas de la ciudad, a través de la realización de jornadas seminarios de trabajo, etc...			
---	--	--	--

ÁREA 4- ERRADICACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA DE TRABAJO	ERRADICACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
Objetivo general	Acabar con las violencias machistas		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Dar a conocer los recursos que existen al alcance de las mujeres para denunciar la violencia de género.	Anual	Igualdad	Notas de prensa y campañas de comunicación
Implicación de los hombres en la lucha contra la violencia de género creando espacios municipales para la reflexión y el debate.	Anual	Igualdad	Notas de prensa y campañas
Realizar una programación anual de actividades de rechazo a	Anual	Transversal	Notas de prensa y publicaciones

la violencia de género de forma transversal a todos los departamentos del ayuntamiento.			en las redes sociales.
Campañas de apoyo y atención psicológica destinadas a las víctimas actuales y/o potenciales y a su entorno familiar, en especial a sus hijas/os.	Anual	Igualdad	Notas de prensa y publicaciones en las redes sociales.
Realización de actos de conmemoración del Día 25 de noviembre y Día 8 de marzo en cuanto a fechas reconocidas internacionalmente como Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer y Día Internacional de la Mujer respectivamente.	Anual	Transversal	Actos/ Campañas e impacto en medios.
Realización de campañas específicas sobre la prevención de agresiones sexuales en la población juvenil.	Anual	Juventud e igualdad	Campañas e impacto
Formación para la adquisición de recursos y habilidades en materia de detección, derivación e intervención en casos de violencia de género para profesionales del Ayuntamiento que están en contacto directo con la población, como es el	2022-2023	Policía Local Servicios sociales	Formaciones realizadas

personal de Servicios Sociales y Policía Local.			
Protocolo de actuación en situaciones de malos tratos y agresiones sexuales del municipio.	2023	Igualdad	Revisión
Inclusión en la organización de todas las fiestas locales y otros eventos de protocolos y/o acciones de prevención y atención a las agresiones sexistas.	Anual	Fiestas	Acciones realizadas

ÁREA 5 -LGTBIQ+

ÁREA DE TRABAJO	LGTBIQ+		
Objetivo	Luchas contra las discriminaciones por razón de orientación sexual		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Realizar en torno a la celebración del día contra la LGTBfobia, acciones de sensibilización y concienciación sobre la diversidad sexual.	Anual	Igualdad	Convocatoria de actividades pro-LGTBI
Desarrollar y aplicar todas las medidas previstas en la legislación vigente contra toda discriminación por	2023-2024	Educación e igualdad	Actividades realizadas

orientación sexual, identidad de género y diversidad familiar, con la finalidad de erradicar de nuestra sociedad cualquier tipo de LGTBfobia en el ámbito familiar, escolar, laboral, social y/o político.			
Evitar y erradicar la violencia psíquica y física contra el colectivo LGTB.	2022-2024	Igualdad	Actividades realizadas
Campañas contra el acoso escolar por razón de orientación sexual e identidad de género.	Anual	Educación	Notas de prensa y publicaciones en las redes sociales
Consolidar a Picanya como un destino seguro para personas LGTB+, un espacio sin discriminaciones.	2022-2025	Turismo	Campañas turísticas LGTB

ÁREA 6-MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO

ÁREA DE TRABAJO	MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO		
Objetivo	Sensibilizar a la población para con el cuidado del medio ambiente con perspectiva de género		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Incorporar el concepto de corresponsabilidad en el hogar, en las campañas de sensibilización y educación medioambiental.	Anual	Igualdad	Informe adaptado de políticas de urbanismo

ÁREA DE TRABAJO	MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO		
Objetivo	Aumentar la contribución de la mujer en las decisiones en materia de urbanismo		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Eliminación de puntos negros vinculados con el diseño de la escena urbana del municipio.	2022-2022	Urbanismo	Informe
Fomentar la ordenación urbana con perspectiva de género, para dotar al personal técnico de herramientas para conseguirlo.	2022-2025	Urbanismo	Informe de medidas

ÁREA 7- PAPEL EJEMPLIFICADOR DEL AYUNTAMIENTO

ÁREA DE TRABAJO	PAPEL EJEMPLIFICADOR DEL AYUNTAMIENTO		
Objetivo	Influir en la sociedad por la ejemplaridad en las medidas pro-igualdad y su puesta en marcha.		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Aprobar y poner en marcha el nuevo Plan municipal de Igualdad.	2022	Junta de Gobierno	Acta de la aprobación
Divulgación del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades.	2023	Transversal	Notas de prensa, campañas e informes de actividades internas en el consistorio.
Aumentar de manera progresiva el presupuesto destinado a la consecución de la igualdad de oportunidades en las distintas partidas del presupuesto municipal.	Anual	Hacienda	Memorias del presupuesto general anual.
Seguir fomentando y desarrollando las actividades vinculadas con el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	Anual	Igualdad	Convocatoria de las actividades
Elaboración de una guía de lenguaje no sexista.	2021-2023	Transversal	Aprobación del acuerdo en pleno

ÁREA 8- PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIONISMO

ÁREA DE TRABAJO	PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIONISMO		
Objetivo	Fomentar el asociacionismo femenino		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Facilitar asesoramiento y apoyo técnico a iniciativas colectivas de mujeres en materia de salud, educación, empleo y servicios sociales, para lograr el pleno acceso de las mujeres a los recursos.	2022-2024	Transversal	Informes de asesoramiento
Incorporación de un criterio de igualdad en los baremos de concesión de subvenciones a asociaciones de carácter social, cultural y deportivo.	2024	Transversal	Subvenciones que incluyan criterios de igualdad

ÁREA DE TRABAJO	PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIONISMO		
Objetivo	Incluir la perspectiva de género en los procesos participativos		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Incluir apartados específicos en materia de igualdad de género en todos los procesos	A partir de 2022	Transversal	Memoria de los procesos participativos en las distintas áreas

participativos.			
Fomento de la implicación de Asociaciones y entidades colaboradoras en la ejecución del Plan de Igualdad.	2022-2025	Transversal	Participación de las entidades

ÁREA 9- SALUD Y CALIDAD DE VIDA

ÁREA DE TRABAJO	SALUD Y CALIDAD DE VIDA		
Objetivo	Favorecer la ayuda ante problemas de salud con perspectiva de género		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Apoyo a las madres embarazadas noveles por parte de otras madres que han tenido dicha experiencia.	2022-2025	Igualdad	Convocatoria de las sesiones

ÁREA DE TRABAJO	SALUD		
Objetivo	Programas de educación sanitaria multinivel con perspectiva de género		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores seguimiento
Formación para la prevención y erradicación de trastornos en la alimentación, especialmente la anorexia y la bulimia, y su incidencia en las adolescentes.	Anual	Servicios sociales	Convocatoria de actividades de formación
Impartir charlas sobre igualdad y corresponsabilidad en el cuidado y crianza de niños y niñas en las clases de preparación al parto.	Anual	Igualdad	Nº de personas beneficiarias

VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad de género de Picanya es un documento de trabajo que posibilita la mejora de las condiciones de vida de las mujeres y hombres del municipio. El Plan tiene una vigencia de 4 años desde su aprobación (2022-2025). Su implantación ha de responder a las acciones propuestas en el mismo y debe ser una comisión creada por la concejalía de igualdad la que acompañada por el Ayuntamiento pleno la que implante todas aquellas acciones propuestas para lograr los objetivos propuestos en plan. El objetivo a medio y largo plazo es ir corrigiendo las desigualdades existentes desde cada área de trabajo para mantener los ajustes necesarios a lo largo del tiempo.

GLOSARIO TERMINOLOGÍA DE GÉNERO

Patriarcado: en términos generales el patriarcado puede definirse como un sistema de relaciones sociales sexo-políticas, basadas en diferentes instituciones públicas y privadas, y en la solidaridad interclases e intragénero, instaurado por los varones, quienes, como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia.

Paridad: estrategia política que tiene por objeto garantizar una participación equilibrada de mujeres y varones en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica, la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política a las mujeres. Se relaciona con la necesidad de incrementar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones a través del sistema de cuotas de participación política, es decir, que implicaría que tanto mujeres como varones debían tener un porcentaje de cargos de representación popular y de toma de decisiones equivalente al porcentaje de la población que representan.

Políticas ciegas de género: son aquellas políticas que, aunque en apariencia pueden parecer neutrales utilizan categorías abstractas a la hora de llevarse a cabo, demuestran poseer un sesgo implícito a favor de lo masculino. Entre las principales consecuencias de llevar a cabo políticas ciegas al género se encuentra la perpetuación del orden patriarcal y la reproducción de las relaciones desequilibradas entre

mujeres y varones ya existentes. En este sentido cabe decir que estas prácticas afectan negativamente a las mujeres, pues este tipo de políticas tienden a excluirlas del acceso a los recursos y a los beneficios de una sociedad democrática y equitativa

Mainstreaming de género o integración de la perspectiva de género: busca erradicar las posturas sexistas y la eficiencia de las políticas públicas con un carácter permanente más allá de los plazos temporales, teniendo en cuenta la especificidad de los grupos sensibles a la exclusión.

Empowerment o Ganar fuerza: consiste en fortalecer el rol femenino individual y colectivamente para potenciar la participación femenina y la condición de igualdad. Es una estrategia necesaria para que las mujeres ejerzan su individualidad desde una autonomía ciudadana plena.

Acciones Positivas: 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. Estas medidas habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo que persiguen.

Concepto de transversalidad: es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, 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. Las estrategias de la Transversalidad son una apuesta por conseguir cambios estructurales que a medio – largo plazo nos conduzca a una igualdad real y efectiva, mediante enormes transformaciones sociales, económicas y políticas.

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

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

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en

atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Micromachismos: son uno de los modos masculinos más frecuentes de ejercer la defensa de los ficticios privilegios de género, y de oponerse al cambio de las mujeres que procuran ser tan autónomas como los varones. Los comportamientos micromachistas no suponen intencionalidad, mala voluntad ni planificación deliberada, sino que son hábitos de funcionamiento frente a las mujeres, que se realizan de modo automático, sin reflexión alguna.

Dada la invisibilidad de los micromachismos, estos se ejercen generalmente con toda impunidad, produciendo diversos grados de malestar y daño a las mujeres, que no son evidentes en un primer momento en una relación afectiva o profesional, pero se van haciendo visibles a largo plazo, y favoreciendo el mantenimiento de la posición ventajosa masculina.

- Micromachismos **utilitarios:** tratan de forzar la disponibilidad femenina aprovechándose de diversos aspectos “domésticos y cuidadores” del comportamiento femenino tradicional. Se realizan especialmente en el ámbito de las responsabilidades domésticas.
- Micromachismos **encubiertos:** intentan ocultar su objetivo de imponer las propias razones abusando de la confianza y credibilidad femenina.
- Micromachismos **de crisis:** intentan forzar la permanencia en el statu quo desigualitario cuando este se desequilibra, ya sea por aumento del poder personal de la mujer, o por disminución del poder de dominio del varón.

- Micromachismos **coercitivos**: sirven para retener poder a través de utilizar la fuerza psicológica o moral masculina.

Coeducación ciudadana: Se trata de establecer un modelo educativo en el que la igualdad sea un pilar para el desarrollo de una ciudadanía reflexiva y valedora de unos derechos que no entienden de discriminación. La coeducación ha de impregnar la totalidad del sistema. Las personas han de adquirir una serie de valores que les posibiliten participar en la sociedad en igualdad de oportunidades. Para ello ha de estar presente en cada uno de los elementos curriculares, objetivos, contenidos, espacios, materiales, etc.

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

ANEXO 1 VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FIGURA DEL TESTIGO PROTEGIDO:

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

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

QUÉ ES LA ORDEN DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS?

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

QUIÉN PUEDE SOLICITAR UNA ORDEN DE PROTECCIÓN?

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

ANTE QUIÉN PUEDE SOLICITARSE UNA ORDEN DE PROTECCIÓN

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

No obstante resulta aconsejable que la solicitud de la Orden de Protección se formule ante la Policía, a fin de que llegue al Juzgado acompañada del correspondiente atestado o informe. En caso de solicitarse ante el resto de organismos facultados para ello, estos remitirán la solicitud directamente ante el Juzgado de Guardia.

CONTENIDO DE LA ORDEN DE PROTECCIÓN:

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

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

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

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

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

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

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

asistencia jurídica gratuita, deberá abonar al abogado los honorarios devengados por su intervención.

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

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

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

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

