

II PLA D'IGUALTAT *de Monòver*

2024 - 2028

CONTINGUT

CARACTERÍSTIQUES DEL II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT	3
1.- INTRODUCCIÓ.....	4
2.- MARC NORMATIU.....	4
3.- METODOLOGIA.....	7
4.- PRINCIPIS GENERALS DEL PLA.....	7
5.- ÀMBITS D'APLICACIÓ.....	8
6.- OBJECTIUS GENERALS DEL PLA	8
7.- ÀREES ESTRATÈGIQUES DEL PLA	9
PLA D'ACCIÓ	14
1.- PREVENCIÓ I ACTUACIÓ SOBRE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	15
2.- EDUCACIÓ, CULTURA I ESPORT	20
3.- PROMOCIÓ ECONÒMICA, OCUPACIÓ, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	26
4.- BENESTAR, SALUT I QUALITAT DE VIDA	32
5.- GESTIÓ PÚBLICA I PARTICIPACIÓ CIUTADANA	35
CRONOGRAMA	42
SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	48
1.- SISTEMA DE SEGUIMENT	49
2.- AVALUACIÓ DEL PLA	53
GLOSSARI	56
ANNEXOS	61

CARACTERÍSTIQUES DEL II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT



1.- INTRODUCCIÓ

El II Pla Municipal d'Igualtat de Monòver és fonamental per a continuar implementant el principi d'Igualtat de gènere en totes les àrees municipals i en les polítiques que emanen del consistori de manera transversal.

Aquest serà el document marc d'actuació en matèria d'Igualtat per al període 2024 – 2028 i es presenta com un instrument de govern local per a combatre situacions de desigualtat entre dones i homes, així com promoure la igualtat de tracte i oportunitats en tots els àmbits del municipi.

A continuació, s'enumeren les diferents actuacions que s'implantaràn per a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que s'han proposat arran de l'elaboració d'un diagnòstic previ de situació que s'annexa a aquest Pla.

Així doncs, es pretén que aquest II Pla Municipal d'Igualtat siga un procés de millora contínua, que contribuísca al procés d'aconseguir que el municipi no s'estanque en l'objectiu d'aconseguir la igualtat real entre dones i homes, revisant i millorant amb el temps les actuacions implantades.

2.- MARC NORMATIU

L'elaboració del II Pla Municipal d'Igualtat s'assenta en una base documental jurídica i tècnica que pren de referència les directrius d'actuació en matèria d'igualtat, i que serveixen de justificació i guia per al disseny i execució d'aquest.

En el context de les Nacions Unides, la Declaració Universal dels Drets Humans de 1948, va recollir el reconeixement del principi jurídic universal d'Igualtat entre dones i homes. L'any 1975, va tenir lloc la primera Conferència Mundial sobre la Dona, i es va declarar com a Any Internacional de la Dona, i es va comprometre el «Decenni de les Nacions Unides per a la Dona 1975- 1985». Finalment, el desembre de 1979 s'aprova en l'Assemblea General de l'ONU la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona.

La igualtat entre dones i homes també constitueix un valor essencial de la Unió Europea (UE), així ho recullen els articles 2 i 3 del Tractat de la Unió Europea de 1993, els articles 8, 153 i 157 del Tractat de Funcionament de la UE de 2010 i els articles 21 i 23 de la Carta dels Drets Fonamentals de l'any 2000.

En l'estat espanyol, la Constitució espanyola de 1978 reconeix el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe com un dret fonamental en l'article 14, i incorpora en l'article 15 el dret a la vida, a la integritat física i moral. A més, per mandat constitucional, aquests drets vinculen a tots els poders públics, i l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de les persones i dels grups en què s'integren siguen reals i efectives, remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la plenitud d'aquesta i facilitar la participació de tota la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes marca l'estratègia estatalment, suposa un pas fonamental per a fer efectiu el principi d'Igualtat amb la consideració de la dimensió transversal d'aquest, senyal d'identitat del modern dret antidiscriminatori, com a principi fonamental de la llei, considerant per això que les administracions públiques integraran el principi d'Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes "de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i en els pressupostos de les polítiques públiques en tots els àmbits".

La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere incorpora un enfocament integral i multidisciplinari per al reconeixement de drets com el de la informació, l'assistència jurídica gratuïta i altres de protecció social, atenció, emergència, Suport i recuperació, garantint drets laborals i de Suport econòmic.

Així mateix, i, igual que la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de Garantia Integral de la Llibertat Sexual, impulsa la implementació de mesures de sensibilització, prevenció i actuació en l'àmbit educatiu, i en altres sectors socials i professionals, dins del seu àmbit competencial i de coordinació amb els serveis existents autonòmicament i municipalment, en defensa de la igualtat, la dignitat humana i la llibertat de les dones.

En 2017 es va aprovar el pacte d'estat en matèria de Violència de Gènere, que recollia els compromisos adquirits amb el Conveni d'Istanbul i la modificació de la Llei Orgànica 1/2004. L'Informe de la Subcomissió per a un pacte d'estat en matèria de Violència de Gènere va ser aprovat pel Congrés dels Diputats i en aquest s'identifiquen i analitzen els problemes que impedeixen avançar en l'erradicació de les diferents formes de violència sobre les dones i conté un conjunt de propostes d'actuació entre les quals s'inclouen específicament les principals reformes que hauran d'escometre's.

Recentment, amb la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, s'amplia la pauta normativa de la Llei Orgànica 3/2007 i es culmina el procés legislatiu en favor de la igualtat de tracte i la no discriminació, donant cobertura a les discriminacions actuals i futures i atés el principi d'interseccionalitat.

En la mateixa línia, el dret antidiscriminatori, es consolida en la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, estableix mitjans per a erradicar situacions discriminatòries que puguen sofrir-se per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar, fomentar la inclusió i la cohesió social i promoure valors d'Igualtat i respecte.

En el marc de la Comunitat Valenciana, ens trobem amb l'Estatut d'Autonomia promulgat per la Llei Orgànica 5/1982, en el qual es consagren els drets i les llibertats reconegudes en la Constitució espanyola, en l'ordenament de la Unió Europea i en els instruments internacionals de protecció dels drets humans individuals i col·lectius.

Així mateix, la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes estableix mesures i garanties, en l'àmbit autonòmic, dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la protecció dels drets humans i les llibertats fonamentals de les dones amb caràcter prescriptiu, en alguns casos i de foment i promoció en uns altres, d'acord amb els nivells competencials d'actuació autonòmics i locals.

En matèria de protecció i prevenció de la violència de gènere, es va promulgar la Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana a fi d'establir mesures per a l'eliminació de la violència de gènere, la protecció i l'assistència a les víctimes, la prevenció, la sensibilització i la formació en tots els àmbits de la societat valenciana. De manera més concreta, s'acorden cinc línies estratègiques d'actuació, vint-i-un objectius i dues-centes noranta-set mesures per a garantir una societat igualitària i lliure de violències masclistes en el Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista aprovat en 2019.

Així mateix, la Llei 8/2017, de 7 d'abril, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere en la Comunitat Valenciana, regula els principis i mesures destinades a assegurar els drets a les persones que manifesten una identitat de gènere diferent de l'assignada en nàixer.

D'altra banda, el compromís de Monòver amb la igualtat de gènere s'ha materialitzat a través de l'aprovació i implementació del I Pla Municipal d'Igualtat, 2019-2023, a fi d'aconseguir la transversalitat de

gènere i d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament i en el municipi, cosa per a la qual va establir polítiques i línies estratègiques d'actuació.

Actualment, aquest compromís continua sent una realitat i s'ha renovat amb la posada en marxa d'aquest II Pla Municipal d'Igualtat, 2024-2028.

3.- METODOLOGIA

El II Pla Municipal d'Igualtat de Monòver parteix de la necessitat de continuar implementant polítiques d'Igualtat de gènere en el municipi i de donar continuïtat al treball estratègic ja iniciat amb el I Pla Municipal d'Igualtat. El disseny del present document ha estat possible a partir de l'elaboració de l'informe d'avaluació del Pla anterior i l'adopció del compromís en matèria d'Igualtat per part del consistori. Així, l'elaboració comprén diferents fases:

Fase 1: Diagnòstic de situació. S'ha realitzat un diagnòstic a partir de l'anàlisi de la informació quantitativa i qualitativa aportada per l'Ajuntament, així com derivats de la cerca de dades a través de diferents portals estadístics.

Fase 2: Participació social. Recollida de dades per al diagnòstic per mitjà d'una enquesta realitzada a agents socials (associacions, clubs esportius, personal tècnic municipal, etc.).

Fase 3: Pla d'actuació. Elaborat després de la presentació de les conclusions del diagnòstic, a partir del qual s'estableixen els objectius a assolir per a fer efectiva la igualtat, les mesures i accions necessàries per a aconseguir els objectius assenyalats, un calendari d'implantació, les persones o grups responsables de la realització, i indicadors i el sistema de seguiment i avaluació d'aquestes actuacions.

4.- PRINCIPIS GENERALS DEL PLA

Els principis generals que regeixen el II Pla Municipal d'Igualtat de Monòver són:

- Transversalitat i interseccionalitat: Integra el principi d'Igualtat en el municipi, transversalment i interseccionalment en totes les àrees d'actuació.
- Caràcter actiu i preventiu: Es dirigeix tant a aconseguir la igualtat de gènere com a mantenir-la.
- Caràcter col·lectiu i integrador: Dirigir a tot el conjunt de la ciutadania monovera.

- Consensuat: Es fonamenta en la participació a través del diàleg i la cooperació entre representants polítics, societat civil, agents socials i personal tècnic.
- Dinamisme: És progressiu i està sotmés a possibles canvis.
- Sistematització i coherència: La igualtat real i efectiva, objectiu final del Pla, s'assoleix per mitjà del compliment d'objectius sistemàtics.

Temporalitat: La vigència és de quatre anys.

5.- ÀMBITS D'APLICACIÓ

Àmbit territorial: Aquest II Pla Municipal d'Igualtat és aplicable, en tota l'eficàcia, per a tota la ciutadania en el territori del municipi de Monòver.

Àmbit personal: El Pla s'aplica a la totalitat de la ciutadania de Monòver.

Àmbit temporal: El Pla es mantindrà vigent per un període de quatre anys des de la data d'aprovació i, en tot cas, fins que s'aprove el següent Pla. Durant aquest espai de temps s'implementaran les accions programades, sent prorrogades, si és el cas, fins a l'aprovació del següent Pla d'Igualtat.

6.- OBJECTIUS GENERALS DEL PLA

- Fomentar que la gestió del municipi íntegre la perspectiva de gènere en tots els seus àmbits.
- Avançar en la creació d'una societat plenament igualitària.
- Eliminar qualsevol tipus de discriminació, directa o indirecta en l'accés a l'ocupació, educació, formació, cultura, esports, participació social, etc.
- Aconseguir la millora de la salut, el benestar i la qualitat de vida de la població, especialment d'aquells col·lectius que s'enfronten a situacions de discriminació més gran o exclusió social.
- Afavorir la participació social amb la finalitat de sensibilitzar, formar i implicar-los en matèria d'Igualtat real.
- Fomentar en la cultura, i en la comunitat educativa del municipi, els conceptes de coeducació i educació basada en la igualtat de tracte i oportunitats.
- Promoure la igualtat en el mercat de treball de la localitat de Monòver.

- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la ciutadania i fomentar la corresponsabilitat.
- Prevenir i actuar davant les violències masclistes per a erradicar-les.
- Afavorir la inclusió social i l'eliminació de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, orientació sexual i diversitat social, cultural i funcional.

7.- ÀREES ESTRATÈGIQUES DEL PLA

Les àrees estratègiques d'actuació que es delimiten en el present Pla són les següents:

- Prevenció i actuació enfront de les violències masclistes.
- Educació, cultura i esports.
- Promoció econòmica, ocupació, conciliació i corresponsabilitat.
- Benestar, salut i qualitat de vida.
- Gestió pública i participació ciutadana.

A manera de resum, el Pla es presenta, tal com es pot observar, a continuació:

ÀREA DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ SOBRE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	
OBJECTIUS GENERALS: ○ Prevenir i actuar davant les violències masclistes per a erradicar-les. ○ Afavorir la inclusió social i l'eliminació de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, orientació sexual i diversitat social, cultural i funcional.	
OBJECTIUS	ACCIONS
• Actuar enfront de la violència masclista de manera ràpida, efectiva i coordinada. • Secundar i assessorar dones perquè aconseguisquen superar situacions de violència. • Prevenir la violència masclista des d'edats primerenques i entre la població jove. • Conscienciar i sensibilitzar en el rebuig i la denúncia a totes les formes d'explotació sexual. • Capacitar el personal professional de diferents àmbits de les eines necessàries per a l'atenció a dones	1. Actualització del protocol municipal per a la prevenció i actuació en matèria de violència de gènere. 2. Campanyes de prevenció en els establiments d'oci, festivals i festes patronals. 3. Campanyes de sensibilització contra l'explotació sexual. 4. Formació en atenció multidisciplinària a la violència de gènere a professionals de diferents serveis. 5. Prevenció de les violències masclistes a les aules.

víctimes de violència de gènere. • Conscienciar i sensibilitzar la població de Monòver del problema estructural que suposa la violència masclista i de l'afectació a tota la societat, promoure un posicionament de rebuig cap a qualsevol forma de violència contra les dones. • Conscienciar i sensibilitzar en el rebuig a totes les formes de discriminació per raó de gènere i orientació sexual.	6. Campanya de prevenció i sensibilització per l'eliminació de la violència sobre les dones. 7. Campanya de sensibilització enfront de les discriminacions per raó de gènere i orientació sexual.
--	--

ÀREA D'EDUCACIÓ, CULTURA I ESPORT

OBJECTIUS GENERALS:

- Avançar en la creació d'una societat plenament igualitària.
- Eliminar qualsevol classe de discriminació, directa o indirecta en l'accés a l'ocupació, educació, formació, cultura, esports, participació social, etc.
- Fomentar en la cultura i en la comunitat educativa del municipi, els conceptes de coeducació i educació basada en la igualtat de tracte i oportunitats.
- Afavorir la inclusió social i l'eliminació de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, orientació sexual i diversitat social, cultural i funcional.

OBJECTIUS	ACCIONS
• Promoure actituds igualitàries entre la població des d'edats primerenques. • Afavorir l'interés de les xiquetes per sectors professionals masculinitzats. • Fomentar l'adopció de rols vinculats a la cura dels xiquets/es. • Promoure la incorporació de les dones a carreres científiques. • Sensibilitzar sobre el paper de les dones en la cultura i l'esport. • Avançar cap a l'eliminació de les bretxes de gènere que existeixen en els àmbits cultural i esportiu. • Integrar de manera transversal el principi d'Igualtat en les activitats organitzades en els àmbits educatius, esportius i culturals. • Prevenir conductes d'assetjament i violència	8. Formació per a l'eliminació de rols i estereotips de gènere i el foment de la corresponsabilitat entre la població jove. 9. Visibilització de la dona i la xiqueta en la ciència. 10. Recursos bibliogràfics per a la igualtat i inclusió social. 11. Activitats de creació cultural femenina. 12. Oci juvenil amb perspectiva de gènere. 13. El valor de les dones esportistes. 14. Compromís amb la igualtat, la prevenció de la violència masclista i la discriminació per gènere i orientació sexual en l'esport. 15. Sensibilització sobre la igualtat en l'esport. 16. Reconeixement a clubs esportius inclusius. 17. Plans d'Igualtat en les empreses monoveres.

masclista des d'edats primerenques. • Promoure l'accés de xiquetes a esports, tradicionalment, masculinitzats, així com l'accés de xiquets a esports més feminitzats. • Afavorir l'aplicació real i efectiva de la igualtat de gènere en totes les pràctiques esportives. • Promoure les pràctiques esportives igualitàries i inclusives.	
--	--

ÀREA DE PROMOCIÓ ECONÒMICA, OCUPACIÓ, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	
OBJECTIUS GENERALS: ○ Eliminar qualsevol classe de discriminació, directa o indirecta en l'accés a l'ocupació, educació, formació, cultura, esports, participació social, etc. ○ Promoure la igualtat en el mercat de treball de la localitat. ○ Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la ciutadania i fomentar la corresponsabilitat.	
OBJECTIUS	ACCIONS
• Fomentar la igualtat de gènere en el mercat de treball del municipi. • Prevenir qualsevol forma de violència sexual en l'àmbit laboral i els riscos psicosocials associats. • Estimular l'accés a l'ocupació de les dones monoveres. • Impulsar la superació de la segregació vertical en l'àmbit laboral de Monòver. • Afavorir la conciliació i la corresponsabilitat de la ciutadania. • Conscienciar de la importància de la corresponsabilitat familiar per a guanyar en benestar i aconseguir la igualtat de gènere. • Afavorir una criança coeducativa en el si de les famílies.	18. Formació sobre assetjament sexual i per raó de sexe, gènere i orientació sexual i la implementació de protocols en les empreses. 19. Programes d'ocupació dirigits a dones. 20. Impuls del lideratge de les dones rurals. 21. Foment de la corresponsabilitat familiar. 22. Guia de recursos i serveis per a la conciliació en el municipi. 23. L'atenció a dones cuidadores. 24. Adhesió al Pla CORRESPONSABLES. 25. L'impacte de gènere en la salut i el coneixement per a millorar la prevenció de malalties en dones.

- Sensibilitzar sobre la importància i el valor de les cures.

ÀREA DE BENESTAR, SALUT I QUALITAT DE VIDA

OBJECTIUS GENERALS:

- Aconseguir la millora de la salut, el benestar i la qualitat de vida de la població, en especial d'aquells col·lectius que s'enfronten a situacions de discriminació més gran o exclusió social.
- Afavorir la inclusió social i l'eliminació de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, orientació sexual i diversitat social, cultural i funcional.

OBJECTIUS	ACCIONS
• Millorar la salut i la qualitat de vida de les dones de Monòver. • Fomentar una cultura sanitària allunyada de biaixos androcèntrics. • Promoure hàbits de vida saludable en la ciutadania monovera. • Promoure l'accés, en l'adolescència, a serveis de salut sexual i reproductiva, així com a una sexualitat sana en totes les etapes de la vida de les dones. • Fomentar la inclusió social i els hàbits de vida saludables des d'un punt de vista multicultural i interseccional.	26. Salut sexual i reproductiva. 27. Visibilització i suport a les associacions que treballen en la prevenció i atenció de malalties que afecten les dones. 28. Foment de l'oci saludable. 29. Inclusió i multiculturalitat per al benestar i la igualtat. 30. Campanya institucional amb motiu del Dia Internacional de les Dones.

ÀREA DE GESTIÓ PÚBLICA I PARTICIPACIÓ CIUTADANA

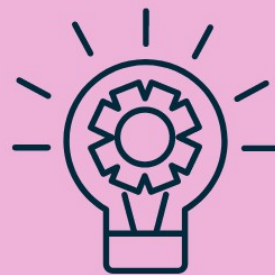
OBJECTIUS GENERALS:

- Fomentar que la gestió del municipi integre la perspectiva de gènere en tots els àmbits.
- Avançar en la creació d'una societat plenament igualitària.
- Eliminar qualsevol classe de discriminació, directa o indirecta en l'accés a l'ocupació, educació, formació, cultura, esports, participació social, etc.
- Afavorir la participació social amb la finalitat de sensibilitzar, formar i implicar-los en matèria d'Igualtat real.

OBJECTIUS	ACCIONS
• Aplicar el principi d'Igualtat en l'acció Mu-	31. Mapatge de gènere.

nicipal. • Promoure la igualtat de gènere des de l'administració. • Garantir la igualtat, la seguretat i la cohesió social i territorial del municipi. • Fomentar un ús inclusiu i no sexista del llenguatge i les imatges en la comunicació. • Col·laborar i cooperar amb altres entitats i institucions en l'aplicació del principi d'igualtat. • Difondre el II Pla Municipal d'Igualtat.	32. Adequació de la il·luminació i del mobiliari urbà amb perspectiva de gènere. 33. Igualtat en les contractacions públiques. 34. Desagregació per sexe de totes les dades. 35. Estudis d'impacte de gènere. 36. Formació en igualtat al personal municipal. 37. Ús inclusiu del llenguatge i les imatges en la comunicació. 38. Lliurament de premis en iniciatives igualitàries per a dies commemoratius. 39. Difusió del II Pla Municipal d'Igualtat.
---	---

PLA D'ACCIÓ



1.- PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

La violència contra la dona constitueix una violació dels drets humans, impedeix que les dones puguin exercir els seus drets i llibertats. Les dades d'aquesta violència evidencien que se succeeix en totes les societats, perquè qualsevol dona, pel mer fet de ser-ho, està exposada a sofrir violències masclistes.

Existeixen diferents expressions d'aquesta violència que pot ser psicològica, física i sexual i que, en moltes ocasions, també troba un espai per a reproduir-se en les xarxes socials. De fet, la violència masclista té una forta incidència entre la població jove per mitjà de les noves tecnologies.

D'altra banda, és important tenir present que aquesta forma de violència es conceptualitza de diferents modes: violència de gènere i violència masclista. En tots dos casos, les víctimes d'aquesta violència són les dones. No obstant això, segons el nostre ordenament jurídic, la violència de gènere és tota aquella forma de violència que s'exerceix sobre les dones "(...) per part dels qui siguen o hagen estat les seues cònjuges o dels qui estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència" (art. 1, Llei Orgànica 1/2004).

En canvi, podem denominar violència masclista a qualsevol expressió violenta que s'exercisca sobre les dones per part d'un home que, en aquest cas, no estiga o haja estat unit a les víctimes per una relació afectiva conjugal o similar.

En aquest Pla es contemplen una sèrie d'accions dirigides a prevenir i sensibilitzar a la població en qualsevol d'aquestes formes de violència sobre les dones. A través de les actuacions municipals, es pretén pal·liar i minimitzar el màxim possible aquesta xacra social.

ACCIÓ 1: ACTUALITZACIÓ DEL PROTOCOL MUNICIPAL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN MATÈRIA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

OBJECTIUS

- Actuar sobre a la violència masclista de manera ràpida, efectiva i coordinada.
- Donar Suport i assessorar a dones perquè aconseguisquen superar situacions de violència.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Revisió, avaluació i elaboració d'un nou protocol de prevenció i actuació sobre a la violència de gènere ja existent i propostes de millora a aquest si s'observa necessari.

TEMPORALITZACIÓ

2024–2025

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social i Comissió de Seguiment del Protocol.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Elaboració del protocol (Sí/No).
- Nombre de casos sobre els qual s'actua.
- Resolució dels casos sobre els quals s'actua.

ACCIÓ 2: CAMPANYES DE PREVENCIÓ EN ELS ESTABLIMENTS D'OCI, FESTIVALS I FESTES

PATRONALS

OBJECTIUS	- Prevenir la violència masclista des d'edats primerenques i entre la població jove. - Actuar sobre la violència masclista de manera ràpida, efectiva i coordinada.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Implementació d'accions sensibilitzadores i Punts Violeta en llocs d'oci, festes i festivals perquè, qualsevol dona que estiga sent assetjada o agredida puga sol·licitar ajuda i acompanyament de manera ràpida i àgil i formar el personal dels establiments per a la correcta posada en funcionament.
TEMPORALITZACIÓ	Desenvolupament del procediment reglamentari: 2024. Seguiment: 2024 –2028.
RESPONSABLES	Àrea d'Igualtat i Benestar Social, Festes, Policia Local. Col·laboració: establiments d'oci.
RECURSOS	De personal: policia local, personal qualificat en igualtat, així com formatius i els mitjans i Suport tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.
INDICADORS	- Procediment implementat (Sí/No). - Nombre d'entitats que ho apliquen. - Nombre d'espais d'oci i accions festives municipals en les quals s'aplica. - Nombre de casos atesos. - Nombre de persones ateses (desagregat per sexe).

ACCIÓ 3: CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ CONTRA L'EXPLOTACIÓ SEXUAL

OBJECTIUS	Conscienciar i sensibilitzar en el rebuig i la denúncia a totes les formes d'explotació sexual.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Campanyes de conscienciació i sensibilització en contra de l'explotació sexual, la prostitució i la tracta, i posar el focus de denúncia sobre els homes que abusen i exploten les dones i facilitar informació i donar suport a les víctimes.
TEMPORALITZACIÓ	Setembre de 2024, 2025, 2026, 2027.
RESPONSABLES	Àrea d'Igualtat i Benestar Social.
RECURSOS	Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns. Campanya realitzada (Sí/No).

INDICADORS

- Nombre d'accions realitzades.
- Nombre de persones a les quals arriba (desagregat per sexe).

ACCIÓ 4: FORMACIÓ EN ATENCIÓ MULTIDISCIPLINÀRIA A LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE A PROFESSIONALS DE DIFERENTS SERVICIS

OBJECTIU/S

Capacitar al personal professional de diferents àmbits de les eines necessàries per a l'atenció a dones víctimes de violència de gènere.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Impartició de cursos formatius en matèria de detecció i atenció a víctimes de violència de gènere per a una correcta identificació i derivació dels casos detectats des de tots els àmbits com el sanitari, policial, educatiu, serveis socials, etc. i actualització de la normativa en la matèria.

TEMPORALITZACIÓ

2024–2028.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social i Recursos Humans.

RECURSOS

Formatius i els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Formació realitzada (Sí/No).
- Nombre de cursos realitzats.
- Àmbits de procedència de les persones formades.
- Nombre de persones formades (desagregat per sexe).

ACCIÓ 5: PREVENCIÓ DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES EN LES AULES

OBJECTIU/S

Prevenir la violència masclista des d'edats primerenques i entre la població jove.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Tallers formatius de sensibilització per a la prevenció de les violències masclistes en els centres educatius de primària i secundària del municipi.

TEMPORALITZACIÓ

Durant els cursos escolars de 2024/2025, 2025/2026, 2026/2027.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social, Educació, Policia Local, Centre Dona Rural 24 Hores i pla director de la Guàrdia Civil.

Col·laboració: Centres educatius i ocupacionals.

Formatius i els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen

RECURSOS	oportuns.
INDICADORS	• Tallers realitzats (Sí/No). • Nombre de tallers realitzats. • Centres i nombre de centres en els quals es realitza els tallers. • Nombre de les persones a les quals arriba (desagregat per sexe).

ACCIÓ 6: CAMPANYA DE PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ PER L'ELIMINACIÓ DE LA VIOLÈNCIA SOBRE LES DONES

OBJECTIU/S	Conscienciar i sensibilitzar a la població de Monòver del problema estructural que suposa la violència masclista i de l'afectació d'aquesta a tota la societat, promovent un posicionament de rebuig cap a qualsevol forma de violència contra les dones.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Campanya, amb motiu de la commemoració del 25 de novembre, Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència sobre les Dones per a sensibilitzar i conscienciar sobre aquesta qüestió al conjunt de la ciutadania.
TEMPORALITZACIÓ	Novembre de 2024, 2025, 2026 I 2027.
RESPONSABLES	Àrea d'Igualtat i Benestar Social, en col·laboració amb totes les àrees municipals.
RECURSOS	Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.
INDICADORS	• Campanya realitzada (Sí/No). • Nombre d'accions realitzades. • Nombre de persones a les quals ha arribat (desagregat per sexe).

ACCIÓ 7: CAMPANYA DE SENSIBILITZACIÓ SOBRE LES DISCRIMINACIONS PER RAÓ DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL

OBJECTIU/S	▪ Conscienciar i sensibilitzar en el rebuig a totes les formes de discriminació per raó de gènere i orientació sexual.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Campanya, amb motiu de la commemoració del 28 de juny, Dia Internacional de l'Orgull LGBTI, per a sensibilitzar i conscienciar sobre les discriminacions i les violències que poden sofrir les persones per raó de gènere i d'orientació sexual.

TEMPORALITZACIÓ	Juny de 2024, 2025, 2026 i 2027.
RESPONSABLES	Àrea d'Igualtat i Benestar Social en col·laboració amb totes les àrees municipals.
RECURSOS	Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.
INDICADORS	• Campanya realitzada (Sí/No). • Nombre d'accions fetes. • Nombre de persones a les quals s'ha arribat (desagregat per sexe).

2.-EDUCACIÓ, CULTURA I ESPORT

L'educació, la cultura i l'esport són unes de les vies principals per a introduir la igualtat com a valor cultural i social, són àmbits des dels quals es pot treballar per l'eliminació dels estereotips i rols de gènere inculcats des de la infància i afavorir la consecució de la igualtat real i efectiva en les futures generacions.

S'ha de tenir en compte que, en parlar d'educació es fa en el sentit ampli de la paraula, és a dir, l'educació formal o acadèmica, educació no formal i l'educació que es rep en l'entorn familiar, social i cultural, sense oblidar l'àmbit esportiu que es converteix en un espai de creixement per a dones i homes. Per això, l'esport ha de ser considerat una activitat més, on se'ls permeta a les dones desenvolupar-se en igualtat d'oportunitats i tenir la mateixa visibilitat i nivell de participació.

Les administracions públiques han de vetllar per fer efectiu el principi d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en tot el relacionat amb la creació i producció artística i intel·lectual, promoure la presència equilibrada de dones i homes en l'oferta artística i cultural pública, així com en els esports i les activitats d'oci.

ACCIÓ 8: FORMACIÓ PER A L'ELIMINACIÓ DE ROLS I ESTEREOTIPS DE GÈNERE I EL FOMENT DE LA CORRESPONSABILITAT ENTRE LA POBLACIÓ JOVEN

OBJECTIUS

- Promoure actituds igualitàries entre la població des d'edats primerenques.
- Afavorir l'interés de les xiquetes per sectors professionals masculinitzats.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Fomentar l'adopció de rols vinculats a la cura en els xiquets. Formació i sensibilització a la infància, adolescència i joventut en el desenvolupament de les tasques de cures, per a fomentar la corresponsabilitat entre la població masculina, així com en el desenvolupament de diferents professions per a despertar l'interés de la població femenina en professions, tradicionalment, masculinitzades.
TEMPORALITZACIÓ	Durant els cursos escolars de 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026.
RESPONSABLES	Àrea d'Igualtat i Benestar Social, Igualtat i Educació. Col·laboració: Centres educatius.
RECURSOS	Formatius i els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.
INDICADORS	- Formacions fetes (Sí/No). - Nombre de formacions fetes. - Centres i nombre de centres en els quals es fan els tallers. - Nombre de les persones a les quals arriba (desagregat per sexe).

ACCIÓ 9: LA VISIBILITZACIÓ DE LA DONA I LA XIQUETA EN LA CIÈNCIA

OBJECTIU/S	Promoure la incorporació de les dones en carreres científiques.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Accions de sensibilització en matèria d'Igualtat de gènere entre la comunitat educativa i l'àmbit cultural del municipi que servisquen com a referent de dones en el sector <i>STEM</i> (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques) per a xiquetes i joves i, d'aquesta manera, es fomenta l'elecció de carreres professionals vinculades a aquest sector.
TEMPORALITZACIÓ	Febrer de 2024, 2025, 2026, 2027.
RESPONSABLES	Àrea d'Igualtat i Benestar Social, Igualtat i Educació. Col·laboració: Centres educatius.
RECURSOS	Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.
INDICADORS	- Accions fetes (Sí/No). - Accions i nombre d'accions fetes. - Nombre de persones a les quals arriba (desagregat per sexe).

ACCIÓ 10: RECURSOS BIBLIOGRÀFICS PER A LA IGUALTAT I LA INCLUSIÓ SOCIAL

OBJECTIUS

- Promoure actituds igualitàries entre la població des d'edats primerenques.
- Sensibilitzar sobre el paper de les dones en la cultura i l'esport.
- Avançar cap a l'eliminació de les bretxes de gènere que existeixen en els àmbits cultural i esportiu.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Ampliació del material bibliogràfic del servei de biblioteca pública amb llibres, contes, audiovisuals, revistes, etc. que fomenten valors i principis relacionats amb la igualtat i la inclusió social.

TEMPORALITZACIÓ

2024–2028.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social, Cultura i Biblioteca.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns així com dotacions pressupostàries per a la compra de material.

INDICADORS

- Material adquirit (Sí/No).
- Materials i nombre d'exemplars adquirits.
- Préstecs fets.
- Nombre de persones a les quals s'ha arribat (desagregat per sexe).

ACCIÓ 11: RECURSOS BIBLIOGRÀFICS PER A LA IGUALTAT I LA INCLUSIÓ SOCIAL

OBJECTIUS

- Integrar de manera transversal el principi d'Igualtat en les activitats organitzades en els àmbits educatius, esportius i culturals.
- Sensibilitzar sobre el paper de les dones en la cultura i l'esport.
- Avançar cap a l'eliminació de les bretxes de gènere que existeixen en els àmbits cultural i esportiu.
- Promoure actituds igualitàries entre la població des d'edats primerenques.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Activitats culturals de diferent índole, creades, dissenyades, desenvolupades o protagonitzades per dones.

TEMPORALITZACIÓ

2024–2028.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social i Cultura.

RECURSOS

Els mitjans tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

- Accions fetes (Sí/No).

INDICADORS

- Accions i nombre d'accions fetes.
- Nombre de dones que participen com a creadores.
- Nombre de persones a les quals s'arriba (desagregat per sexe).

ACCIÓ 12: OCI JUVENIL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

OBJECTIUS

- Promoure actituds igualitàries entre la població des d'edats primerenques.
- Prevenir conductes d'assetjament i violència masclista des d'edats primerenques.
- Sensibilitzar sobre el paper de les dones en la cultura i l'esport.
- Integrar de manera transversal el principi d'Igualtat en les activitats organitzades en els àmbits educatius, esportius i culturals.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Activitats d'oci en Punt Jove o fora d'aquest, dirigides a la població jove que, per les seues característiques, desperten el seu interès, com ara ScapeRoom, Gimcanes, jocs de rol, etc. amb perspectiva de gènere i que aborden qüestions relacionades amb la igualtat, la diversitat de gènere i orientació sexual, la prevenció de les violències masclistes.

TEMPORALITZACIÓ

2024–2028.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social, Joventut, Festes i Esport.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Accions fetes (Sí/No).
- Accions i nombre d'accions fetes.
- Nombre de persones a les quals arriba (desagregat per sexe).

ACCIÓ 13: EL VALOR DE LES DONES ESPORTISTES

OBJECTIUS

- Sensibilitzar sobre el paper de les dones en la cultura i l'esport.
- Avançar cap a l'eliminació de les bretxes de gènere que existeixen en els àmbits cultural i esportiu.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Campanya de reconeixement a dones esportistes del municipi, al valor de la seua aportació a l'esport monover i com a exemple d'inspiració i model a seguir per a xiquetes i dones joves.

TEMPORALITZACIÓ

2024–2028.

RESPONSABLES	Àrea d'Igualtat i Benestar Social i Esports. Col·laboració: clubs esportius.
RECURSOS	Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.
INDICADORS	• Campanya feta (Sí/No). • Nombre de reconeixements fets • Nombre de dones reconegudes. • Nombre de persones a les quals arriba (desagregat per sexe).

ACCIÓ 14: COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT, LA PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LA DISCRIMINACIÓ PER GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL EN L'ESPORT

OBJECTIUS	■ Avançar cap a l'eliminació de les bretxes de gènere que existeixen en els àmbits cultural i esportiu. ■ Promoure l'accés de xiquetes a esports, tradicionalment, masculinitzats, així com l'accés de xiquets a esports més feminitzats. ■ Promoure actituds igualitàries entre la població des d'edats primerenques. ■ Afavorir l'aplicació real i efectiva de la igualtat de gènere en totes les pràctiques esportives. ■ Promoure les pràctiques esportives igualitàries i inclusives.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Elaboració i difusió d'un manifest per la igualtat, contra la violència masclista i la discriminació per raó de gènere i orientació sexual en l'esport i en els espais esportius, declarant aquests llocs lliures de violència masclista i instal·lar panells en aquests edificis i seus esportives amb el text d'aquest manifest.
TEMPORALITZACIÓ	Elaboració i firma del manifest: 2024. Instal·lació en els espais esportius: 2024–2025.
RESPONSABLES	Àrea d'Igualtat i Benestar Social i Esports. Col·laboració: Clubs esportius.
RECURSOS	Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.
INDICADORS	• Manifest elaborat i firmat (Sí/No). • Clubs esportius que el subscriuen. • Nombre de clubs que ho subscriuen. • Instal·lacions del manifest fetes (Sí/No).

ACCIÓ 15: SENSIBILITZACIÓ SOBRE LA IGUALTAT EN L'ESPORT

OBJECTIUS

- Integrar de manera transversal el principi d'Igualtat en les activitats organitzades en els àmbits educatius, esportius i culturals.
- Sensibilitzar sobre el paper de les dones en la cultura i l'esport.
- Avançar cap a l'eliminació de les bretxes de gènere que existeixen en els àmbits cultural i esportiu.
- Afavorir l'aplicació real i efectiva de la igualtat de gènere en totes les pràctiques esportives.
- Promoure les pràctiques esportives igualitàries i inclusives.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Campanya de sensibilització i conscienciació sobre la necessitat de gaudir de l'esport i de l'exercici de les pràctiques esportives des de la igualtat de gènere, posant el focus en les bones pràctiques i en exemples de clubs inclusius, igualitaris i dones esportistes.

TEMPORALITZACIÓ

2024–2028.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social i Esports.
Col·laboració: Clubs esportius.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Campanya feta (Sí/No).
- Nombre d'accions fetes.
- Nombre de persones a les quals s'ha arribat (desagregat per sexe).

ACCIÓ 16: RECONeixEMENT A CLUBS ESPORTIUS INCLUSIUS

OBJECTIUS

- Integrar de manera transversal el principi d'Igualtat en les activitats organitzades en els àmbits educatius, esportius i culturals.
- Sensibilitzar sobre el paper de les dones en la cultura i l'esport.
- Avançar cap a l'eliminació de les bretxes de gènere que existeixen en els àmbits cultural i esportiu.
- Afavorir l'aplicació real i efectiva de la igualtat de gènere en totes les pràctiques esportives.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Implementació del reconeixement al club més igualitari i inclusiu en les diferents celebracions esportives municipals per mitjà d'un distintiu per part de la Regidoria d'Igualtat i d'una dotació econòmica més gran reconeguda a través d'ajudes o subvencions municipals a les quals aquests clubs pu-

TEMPORALITZACIÓ	guen accedir, per a això, s'han d'establir criteris i clàusules en les bases d'aquestes.
RESPONSABLES	2024–2028. Àrea d'Igualtat i Benestar Social i Esport. Col·laboració: Clubs esportius.
RECURSOS	Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.
INDICADORS	• Reconeixement fet (Sí/No). • Distintiu fet (Sí/No). • Clubs i nombre de clubs reconeguts. • Criteris i clàusules incorporades en les bases.

3.-PROMOCIÓ ECONÒMICA, OCUPACIÓ, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

A causa de la incorporació de la dona en el mercat laboral en els últims anys, s'han produït una sèrie de canvis amb majors repercussions, tant en l'estructura del mercat laboral mateix com en tota la societat. Malgrat aquests canvis, encara, la plena igualtat entre homes i dones en aquest àmbit està per aconseguir.

Les dones s'enfronten a limitacions en la vida laboral, concretament en els sectors més feminitzats (tèxtil, serveis, ensenyament, hostaleria i comerç, serveis domèstics, sanitari i agroalimentari) amb condicions de treball més precàries i irregulars. A més, troben barreres en relació amb l'accés a l'ocupació i a l'accés a llocs de lideratge i representativitat.

Són indubtables els avanços legislatius en les últimes dècades, dirigits a superar les bretxes de gènere en l'ocupació i a fomentar la corresponsabilitat d'homes i dones en les tasques domèstiques i de cures. La idea d'autonomia econòmica, està estretament vinculada amb tenir una ocupació, i per a això, cal poder conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral.

Qualsevol mesura que afecte l'ocupabilitat de les dones, ha de venir acompanyada necessàriament d'actuacions de suport a la conciliació i a la maternitat, de manera que el rol de mare no siga un impediment per al desenvolupament professional i personal, i que els homes comencen a superar les barreres culturals per a conciliar i actuar corresponsablement.

ACCIÓ 17: PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES MONOVERES

OBJECTIU

Fomentar la igualtat de gènere en el mercat de treball del municipi.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Campanya i suport per a la promoció i la implementació de Plans d'Igualtat en les empreses de Monòver.

TEMPORALITZACIÓ

Segon trimestre de 2024, 2025, 2026 i 2027.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social, Itineraris Laborals, Agència de Desenvolupament Local.

Col·laboració: Entitats empresarials i sindicats.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Accions fetes (Sí/No).
- Accions i nombre d'accions realitzades.
- Nombre de persones a les quals arriba (desagregat per sexe).
- Nombre d'empreses a les quals arriba.
- Nombre d'empreses que implementen Plans d'Igualtat.

ACCIÓ 18: FORMACIÓ SOBRE ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL I LA IMPLEMENTACIÓ DE PROTOCOLS EN LES EMPRESES

OBJECTIUS

- Fomentar la igualtat de gènere en el mercat de treball del municipi.
- Prevenir qualsevol forma de violència sexual en l'àmbit laboral i els riscos psicosocials associats.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Cursos formatius dirigits a les empreses per a l'actualització d'aquestes en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, gènere i orientació sexual, segons la legislació actual, i la correcta elaboració i implementació de protocols per a la prevenció i actuació en matèria d'assetjament.

TEMPORALITZACIÓ

Quart trimestre de 2024, 2025, 2026 i 2027.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social, Programa d'Itineraris d'Inclusió Socio-laboral, Agència de Desenvolupament Local.

Col·laboració: Entitats empresarials i sindicats.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Formació realitzada (Sí/No).
- Cursos i nombre de cursos realitzats.

- Nombre de persones a les quals arriba (desagregat per sexe).
- Nombre d'empreses a les quals arriba.

ACCIÓ 19: PROGRAMES D'OCUPACIÓ DIRIGITS A DONES

OBJECTIUS

Estimular l'accés a l'ocupació de les dones monoveres.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Programes i plans d'ocupació per al foment de l'ocupabilitat i certificació professional a les dones, garantint el seu accés al mercat laboral.

TEMPORALITZACIÓ

2024 – 2028.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social, Programa d'Itineraris d'Inclusió Sociolaboral, Agència de Desenvolupament Local.

Col·laboració: Entitats empresarials i sindicats.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Formació realitzada (Sí/No).
- Cursos i nombre de cursos fets.
- Nombre de persones a les quals s'arriba (desagregat per sexe).
- Nombre d'empreses a les quals arriba.

ACCIÓ 20: IMPULS DEL LIDERATGE DE LES DONES RURALS

OBJECTIUS

- Fomentar la igualtat de gènere en el mercat de treball del municipi.
- Impulsar la superació de la segregació vertical en l'àmbit laboral de Mo-nòver.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Accions formatives sobre lideratge i habilitats directives destinades a dones per a estimular el seu lideratge empresarial, emprenedoria i desenvolupament la-boral en el medi rural.

TEMPORALITZACIÓ

Quart trimestre de 2024, 2025, 2026, 2027.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social i Agència de Desenvolupament Local.
Col·laboració: Entitats empresarials, sindicats i altres associacions.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Formació realitzada (Sí/No).
- Cursos i nombre de cursos fets.
- Nombre de dones a les quals arriben.

ACCIÓ 21: FOMENT DE LA CORRESPONSABILITAT FAMILIAR

OBJECTIUS

- Afavorir la conciliació i la corresponsabilitat de la ciutadania.
- Conscienciar de la importància de la corresponsabilitat familiar per a gua-nyar en benestar i aconseguir la igualtat de gènere.
- Afavorir una criança coeducativa al si de les famílies.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Jornades, juntament amb el teixit associatiu i, especialment, les AMPES, sobre conciliació familiar, laboral i personal i l'exercici corresponsable de les cures fa-miliars, fomentant el desenvolupament de nous rols, noves masculinitats i la parentalitat positiva.

TEMPORALITZACIÓ

2024-2028.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social i Educació.
Col·laboració: AMPES i altres associacions.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Jornades realitzades (Sí/No).
- AMPES i associacions a les quals s'arriba.
- Nombre de persones a les quals s'arriba (desagregat per sexe).

ACCIÓ 22: GUIA DE RECURSOS I SERVICIS PER A LA CONCILIACIÓ AL MUNICIPI

OBJECTIUS

- Afavorir la conciliació i la corresponsabilitat de la ciutadania.
- Conscienciar de la importància de la corresponsabilitat familiar per a guanyar en benestar i aconseguir la igualtat de gènere.
- Sensibilitzar sobre la importància i el valor de les cures.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Elaboració i difusió d'una guia dirigida a la ciutadania en la qual es recullen els recursos que existeixen al municipi per a facilitar la corresponsabilitat i en la qual es recullen consells per a fer efectiva la corresponsabilitat al si de les famílies.

TEMPORALITZACIÓ

Primer trimestre de 2025.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social i Educació.
Col·laboració: AMPES i altres associacions.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Guia realitzada (Sí/No).
- Nombre d'associacions a les quals arriba.
- Nombre de persones a les quals arriba (desagregat per sexe).

ACCIÓ 23: L'ATENCIÓ A DONES CUIDADORES

OBJECTIUS

- Afavorir la conciliació i la corresponsabilitat de la ciutadania.
- Conscienciar de la importància de la corresponsabilitat familiar per a guanyar en benestar i aconseguir la igualtat de gènere.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Sensibilitzar sobre la importància i el valor de les cures. Trobades per a compartir experiències entre dones cuidadores, prendre consciència del seu treball i els riscos psicosocials associats a aquest, facilitar suport i possibles recursos per a la seua cura mateixa.
TEMPORALITZACIÓ	Tercer i quart trimestre de 2024, 2025, 2026 i 2027.
RESPONSABLES	Àrea d'Igualtat i Benestar Social.
RECURSOS	Col·laboració: associacions i Xarxa Salut.
INDICADORS	Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns. - Trobada realitzada (Sí/No). - Nombre de dones participants. - Nombre de persones a les quals s'ha arribat (desagregat per sexe).

ACCIÓ 24: ADHESIÓ AL PLA CORRESPONSABLES

OBJECTIUS	Afavorir la conciliació i la corresponsabilitat de la ciutadania.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Adhesió de l'Ajuntament al Pla Corresponsables, per mitjà de les subvencions que destina per a això la Generalitat Valenciana, per a implantar servicis o recursos municipals de suport a la conciliació.
TEMPORALITZACIÓ	2024-2028.
RESPONSABLES	Administració General, Àrea d'Igualtat i Benestar Social i Agència de Desenvolupament Local.
RECURSOS	Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns, així com els recursos pressupostaris requerits. - Adhesió realitzada (Sí/No). - Subvenció rebuda (Sí/No). - Recursos implementats. - Nombre de persones a les quals arriba (desagregat per sexe).
INDICADORS	

4.-BENESTAR, SALUT I QUALITAT DE VIDA

Els serveis sociosanitaris es dirigeixen al conjunt de la ciutadania, ja que el seu objectiu prioritari se centra en la creació i articulació dels recursos necessaris per a la promoció del benestar social a tots els ciutadans i ciutadanes, la qual cosa suposa una incidència més gran dels serveis en aquells sectors de la població que per les seues característiques de salut i socioeconòmiques troben més dificultats per a aconseguir un adequat benestar.

Per part seua, si entenem la salut com un estat de benestar físic, psíquic i social, l'única manera d'aconseguir-la és des de la promoció i l'educació per a la salut, potenciant l'adopció d'hàbits Saludables. En aquest sentit, les accions prioritàries han de centrar-se en les funcions preventives, informatives, formatives, així com en la integració i la inserció social.

ACCIÓ 25: L'IMPACTE DE GÈNERE EN LA SALUT I CONEIXEMENT D'AQUESTA PER A MILLORAR LA PREVENCIÓ DE MALALTIES EN DONES

OBJECTIUS

- Millorar la salut i la qualitat de vida de les dones de Monòver.
- Fomentar una cultura sanitària allunyada de baixos androcèntrics.
- Promoure hàbits de vida saludable en la ciutadania monovera.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Jornades o xarrades informatives per a la prevenció de malalties, atenent diferents sistematologies, causes, conseqüències i incidències en la salut segons el sexe, així com sobre malalties o malalties específiques que afecten les dones.

TEMPORALITZACIÓ

Maig de 2024, 2025, 2026, 2027.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social, Sanitat.
Col·laboració: Centre de Salut i associacions.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Jornades o xarrades realitzades (Sí/No).
- Associacions a les quals arriba.
- Nombre de persones a les quals arriba (desagregat per sexe).

ACCIÓ 26: SALUT SEXUAL I REPRODUCTIVA

OBJECTIUS

- Millorar la salut i la qualitat de vida de les dones de Monòver.
- Promoure l'accés, en l'adolescència, a servicis de salut sexual i reproductiva, així com a una sexualitat sana en totes les etapes de la vida de les dones.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Jornades, tallers o xarrades formatives amb perspectiva de gènere, sense baixos androcèntrics, i posar el focus en qüestions com el consentiment i la llibertat sexual i atendre les diferents identitats de gènere i orientacions sexuals, sobre conductes afectivosexuals responsables i hàbits per a una vida sexual i reproductiva saludable en l'àmbit educatiu.

TEMPORALITZACIÓ

Durant els cursos escolars de 2024/2025, 2025/2026, 2027/2028.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social, Educació i Sanitat.

Col·laboració: Centre de Salut, associacions i centres educatius.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Jornades, tallers o xarrades realitzades (Sí/No).
- Nombre de persones a les quals arriba (desagregat per sexe).

ACCIÓ 27: VISIBILITZACIÓ I SUPORT A LES ASSOCIACIONS QUE TREBALLEN EN LA PREVENCIÓ I ATENCIÓ DE MALALTIES QUE AFECTEN LES DONES.

OBJECTIUS

- Millorar la salut i la qualitat de vida de les dones de Monòver.
- Fomentar una cultura sanitària allunyada de baixos androcèntrics.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Accions de suport institucional a associacions que desenvolupen la seua tasca en l'àmbit de la prevenció i tractament de malalties que afecten, especialment, les dones.

TEMPORALITZACIÓ

2024-2028.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social, Sanitat.
Col·laboració: Centre de Salut i associacions.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Accions de Suport o participació institucional realitzades (Sí/No).
- Atencions i assessoraments realitzats (Sí/No).
- Suport econòmic (subvencions, ajudes, etc.) (Sí/no)
- Nombre d'associacions a les quals arriba.

ACCIÓ 28: FOMENT DE L'OCI SALUDABLE

OBJECTIUS

- Millorar la salut i la qualitat de vida de les dones de Monòver.
- Promoure hàbits de vida saludable en la ciutadania monovera.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Activitats d'oci que promoguen la inclusió social, hàbits de vida saludable, turisme responsable, i l'envelliment actiu.

TEMPORALITZACIÓ

2024–2028.

RESPONSABLES

Cultura, Joventut, Truisme, Àrea d'Igualtat i Benestar Social.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Accions d'oci saludable fetes (Sí/No)
- Accions i nombre d'accions fetes.
- Nombre de persones a les quals arriba (desagregat per sexe).

ACCIÓ 29: INCLUSIÓ I MULTICULTURALITAT PER AL BENESTAR I LA IGUALTAT

OBJECTIUS

- Fomentar la inclusió social i els hàbits de vida saludables des d'un punt de vista multicultural i interseccional.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Jornades o trobades entre dones de diferents procedències que estimulen i contribueixen a un coneixement millor de costums i hàbits, i generen espais de comunicació i cooperació i el desenvolupament de pràctiques saludables.

TEMPORALITZACIÓ

Maig de 2024, 2025, 2026, 2027.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social
CoHaboració: associacions.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Jornades o trobades fetes (Sí/No)
- Nombre de persones a les quals arriba (desagregat per sexe).

5.-GESTIÓ PÚBLICA I PARTICIPACIÓ CIUTADANA

En l'actual context de gran diversitat social i constants canvis, la governança en les institucions públiques requereix la implicació de tota mena d'actors sociopolítics, públics i privats, així com l'adopció d'estratègies que promoguen la participació en igualtat de condicions i oportunitats.

La governança, en aquest cas, requereix la integració dels principis de transversalitat i perspectiva de gènere i la seua aplicació a l'acció del govern municipal en el conjunt de les polítiques que defensa per aconseguir una societat més justa, participativa, democràtica i igualitària

La perspectiva de gènere ha d'aplicar-se transversalment a l'actuació municipal, en totes les seues àrees i tant en les relacions amb altres administracions com amb la ciutadania en general i, per a una veritable eficiència es fa imprescindible la cooperació entre Ajuntament i la resta d'entitats. La coordinació i cooperació afavoreix el coneixement de les matèries sobre les quals s'ha d'actuar i contribueix a la implementació de bones pràctiques i bona governança.

ACCIÓ 30: CAMPANYA INSTITUCIONAL AMB MOTIU DEL DIA INTERNACIONAL DE LES DONES

OBJECTIUS

- Aplicar el principi d'Igualtat en l'acció municipal.
- Promoure la igualtat de gènere des de l'administració.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Realització d'una campanya institucional per a commemorar el Dia Internacional de les Dones implicant col·lectius, associacions i personal municipal i polític.

TEMPORALITZACIÓ

Març de 2024, 2025, 2026, 2027.

Àrea d'Igualtat i Benestar Social.

RESPONSABLES

Col·laboració: associacions i personal tècnic i polític del municipi.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Campanya realitzada (Sí/No).
- Nombre d'accions realitzades.
- Nombre de persones a les quals s'ha arribat (desagregat per sexe).

ACCIÓ 31: MAPIFICACIÓ DE GÈNERE

OBJECTIUS

- Aplicar el principi d'Igualtat en l'acció municipal.
- Promoure la igualtat de gènere des de l'administració.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Treball participatiu de mapificar espais significatius en la vida de les dones al llarg de la història del municipi i rutes culturals en femení al municipi.

TEMPORALITZACIÓ

2024–2028.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social, Urbanisme, Patrimoni i Educació.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Mapificació realitzada (Sí/No).
- Rutes en femení establertes.
- Participació de centres educatius (Sí/No).
- Nombre de participants, en cada acció, desagregat per sexe.

ACCIÓ 32: ADEQUACIÓ DE LA IL·LUMINACIÓ I DEL MOBILIARI URBÀ

AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

OBJECTIUS

- Aplicar el principi d'Igualtat en l'acció municipal.
- Garantir la igualtat, la seguretat i la cohesió social i territorial al municipi.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Millora i adequació de la il·luminació de carrers i del mobiliari urbà tenint en compte l'impacte de gènere de manera que es facilite l'ús per igual, atenga necessitats diverses en funció de com dones i homes es relacionen amb el medi i l'espai i garantisquen l'ergonomia i la seguretat ciutadana.

TEMPORALITZACIÓ

2024–2028.

RESPONSABLES

Urbanisme i Servicis.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns i els recursos pressupostaris per a la realització d'inversions.

INDICADORS

- Implementació i millora del mobiliari (Sí/No).
- Atenció a l'impacte de gènere de les instal·lacions de mobiliari (Sí/No).
- Canvis, noves instal·lacions o millores en el mobiliari a petició ciutadana (Sí/No).

ACCIÓ 33: LA IGUALTAT EN LES CONTRACTACIONS PÚBLIQUES

OBJECTIUS

- Aplicar el principi d'Igualtat en l'acció municipal.
- Promoure la igualtat de gènere des de l'administració.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Clàusules en els plecs de les contractacions públiques que estimen com a criteris puntuables les bones pràctiques en matèria d'Igualtat de les empreses licitadores, sent un factor puntuable el que es dispose de Plans d'Igualtat d'empreses degudament registrats en el REGCON.

TEMPORALITZACIÓ

2024–2028.

RESPONSABLES

Administració general i Contractació.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

- Criteris o clàusules incorporades als plecs (Sí/No).

INDICADORS

- Nombre d'empreses contractades que reuneixen aquest mèrit.
- Nombre de contractacions realitzades baix aquesta premissa.

ACCIÓ 34: DESAGREGACIÓ PER SEXE DE TOTES LES DADES

OBJECTIUS

- Aplicar el principi d'Igualtat en l'acció municipal.
- Garantir la igualtat, la seguretat i la cohesió social i territorial al municipi.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Recollida de dades desagregades per sexe, tal com marca la Llei Orgànica 3/2007, facilitant el desenvolupament d'estudis d'impacte de gènere i, en conseqüència, el desenvolupament de l'acció municipal amb perspectiva de gènere.

TEMPORALITZACIÓ

2024–2028.

RESPONSABLES

Totes les àrees de l'administració local.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Establir mitjans per a la recollida de dades desagregades per sexe (Sí/No).
- Recollida de dades desagregades per sexe (Sí/No).

ACCIÓ 35: ESTUDIS D'IMPACTE DE GÈNERE

OBJECTIUS

- Aplicar el principi d'igualtat en l'acció municipal.
- Promoure la igualtat de gènere des de l'administració.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Elaboració d'estudis d'impacte de gènere en els plans, projectes i estratègies municipals per als quals siga necessari segons la normativa vigent.

TEMPORALITZACIÓ

2024–2028.

RESPONSABLES

Totes les àrees de l'administració local.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Realització d'estudis d'impacte de gènere (Sí/No).
- Àrees i mesures afectades pels estudis d'impacte de gènere.
- Nombre d'estudis d'impacte de gènere realitzats.
- Resultats dels estudis realitzats.

ACCIÓ 36: FORMACIÓ EN IGUALTAT AL PERSONAL MUNICIPAL

OBJECTIUS

- Aplicar el principi d'Igualtat en l'acció municipal.
- Promoure la igualtat de gènere des de l'administració.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Cursos de formació, dirigits al personal tècnic i polític de l'Ajuntament, en igualtat de gènere i la seua aplicació en les polítiques i accions municipals i que s'establisca com del criteri per a l'obtenció de mèrit puntuable en els processos de promoció interna del personal municipal.

TEMPORALITZACIÓ

2024–2028.

RESPONSABLES

Recursos humans i Àrea d'Igualtat i Benestar Social.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Formació al personal municipal (Sí/No)
- Nombre de cursos fets.
- Nombre de persones formades (desagregat per sexe).
- Criteri incorporat a les bases dels processos de promoció (Sí/No).
- Nombre de promocions fetes sota aquesta premissa.
- Nombre de persones que promocionen que reuneixen aquest mèrit.

ACCIÓ 37: ÚS INCLUSIU DEL LLENGUATGE I LES IMATGES EN LA COMUNICACIÓ

OBJECTIUS

- Aplicar el principi d'Igualtat en l'acció municipal.
- Promoure la igualtat de gènere des de l'administració.
- Fomentar un ús inclusiu i no sexista del llenguatge i les imatges en la comunicació.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Revisió i adequació del llenguatge i les imatges que s'empren en les comunicacions de l'Ajuntament per a garantir-ne l'ús inclusiu i no sexista.

TEMPORALITZACIÓ

2024–2028.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social i Mitjans de Comunicació.
Col·laboració: tot el personal tècnic municipal.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Implementació de l'ús inclusiu del llenguatge i la comunicació no sexista (Sí/No).
- Nombre de revisions fetes.
- Nombre de comunicats revisats.

ACCIÓ 38: ENTREGA DE PREMIS IGUALITÀRIA

OBJECTIUS

- Aplicar el principi d'igualtat en l'acció municipal.
- Promoure la igualtat de gènere des de l'administració.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Protocol igualitari per al lliurament de premis, reconeixements i altres guardons que al llarg de tot el seu exercici es concedisquen des del municipi, eliminant els habituals estereotips i rols de gènere assignats en aquests esdeveniments, fent lliurament d'aquests obsequis a dones i a homes i, complementant el lliurament d'aquests, amb un llibre que promoga i fomenti la igualtat de gènere.

TEMPORALITZACIÓ

2024–2028.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social i Personal tècnic municipal.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Elaboració del protocol (Sí/No).
- Implementació del protocol (Sí/No).
- Entregues i nombre d'entregues de premis que es regeixen pel protocol.
- Nombre de persones a les quals s'arriba (desagregat per sexe).

ACCIÓ 39: DIFUSIÓ DEL II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT

OBJECTIU

Difondre el II Pla Municipal d'Igualtat.

DESCRIPCIÓ DE LA MESURA

Presentació del II Pla Municipal d'Igualtat a la ciutadana, entitats municipals i personal tècnic.

TEMPORALITZACIÓ

Abril/maig de 2024.

RESPONSABLES

Àrea d'Igualtat i Benestar Social, Comunicació i Personal Polític.

RECURSOS

Els mitjans i suports tècnics i de col·laboració que s'estimen oportuns.

INDICADORS

- Realització de la difusió del Pla (Sí/No).
- Mitjans a través dels quals es difon (Sí/No).
- Llocs i àmbits de presentació.

CRONOGRAMA



	2024												2025												2026												2027												
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
1. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ SOBRE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES																																																	
1.- Actualització del protocol municipal per a la prevenció i actuació en matèria de violència de gènere.																																																	
2.-Campanyes de prevenció als establiments d'oci, festivals i festes patronals.																																																	
3.- Campanyes de sensibilització contra l'explotació sexual.																																																	
4.- Formació en atenció multidisciplinària a la violència de gènere a professionals de diferents servicis.																																																	
5.-Prevenció de les violències masclistes a les aules.																																																	
6.- Campanya de prevenció sensibilització per l'eliminació de la violència sobre les dones.																																																	
7.- Campanya de sensibilització sobre les discriminacions per raó de gènere i orientació sexual.																																																	

	2024												2025												2026												2027											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
2. EDUCACIÓ, CULTURA I ESPORT																																																
8.- Formació per a l'eliminació de rols i estereotips de gènere i el foment de la corresponsabilitat entre la ciutadania.																																																
9.- La visibilització de la dona i la xiqueta en la ciència.																																																
10.- Recursos bibliogràfics per a la igualtat i la inclusió social.																																																
11.- Activitats de creació cultural femenina.																																																
12.- Oci juvenil amb perspectiva de gènere.																																																
13.- El valor de les dones esportistes.																																																
14.- Compromís amb la igualtat, la prevenció de la violència masclista i la discriminació per raó de gènere i orientació sexual en l'esport.																																																
15.- Sensibilització sobre la igualtat en l'esport.																																																
16.- Reconeixement a clubs esportius inclusius.																																																

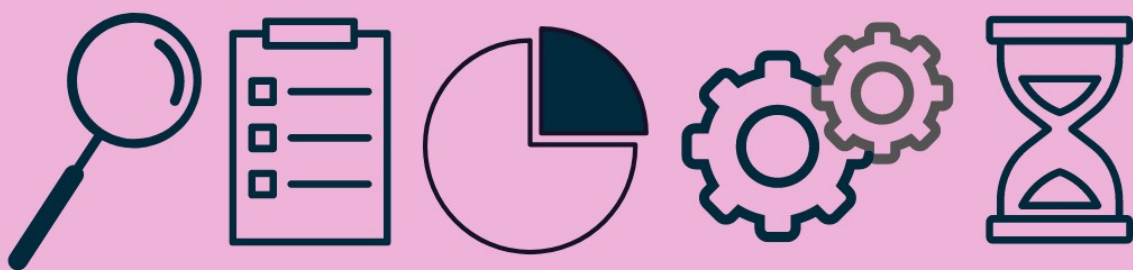
	2024												2025												2026												2027											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
3. PROMOCIÓ ECONÒMICA, OCUPACIÓ, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT																																																
17.- Plans d'Igualtat a les empreses monoveres.																																																
18.- Formació sobre assetjament sexual i per raó de sexe, gènere i orientació sexual i la implementació de protocols en les empreses.																																																
19.- Programes d'ocupació dirigits a dones.																																																
20.- Impuls del lideratge de les dones rurals.																																																
21.- Foment de la corresponsabilitat familiar.																																																
22.- Guia de recursos i servicis per a la conciliació al municipi.																																																
23.- L'atenció a dones cuidadores.																																																
24.- Adhesió al Pla CORRESPONSABLES.																																																



	2024												2025												2026												2027													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
4. BENESTAR, SALUT I QUALITAT DE VIDA																																																		
25.- L'impacte de gènere en la salut i el coneixement d'aquest per a millorar la prevenció de malalties en dones.																																																		
26.-Salut sexual i reproductiva.																																																		
27.- Visibilització i Suport a les associacions que treballen en la prevenció i atenció de malalties que afecten les dones.																																																		
28.-Foment de l'oci Saludable.																																																		
29.- Inclusió i multiculturalitat per al benestar i la igualtat.																																																		

	2024												2025												2026												2027											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
5. GESTIÓ PÚBLICA I PARTICIPACIÓ CIUTADANA																																																
30.- Campanya Institucional amb motiu del Dia Internacional de les Dones.																																																
31.- Mapificació de gènere.																																																
32.- Adequació de la il·luminació i del mobiliari urbà amb perspectiva de gènere.																																																
33.- La igualtat en les contractacions públiques.																																																
34.- Desagregació per sexe de totes les dades.																																																
35.- Estudis d'impacte de gènere.																																																
36.- Formació en igualtat al personal municipal.																																																
37.- Ús inclusiu del llenguatge i les imatges en la comunicació.																																																
38.- Entrega de premis igualitaris.																																																
39.- Difusió del II Pla Municipal d'Igualtat.																																																

SEGUIMENT I AVALUACIÓ



1. SISTEMA DE SEGUIMENT

El seguiment comprendrà la recopilació i l'anàlisi continuada de dades quantitatives, en funció dels indicadors d'avaluació o seguiment per a verificar el que s'està realitzant, assegurar el compliment efectiu de les accions i els objectius que s'han proposat, detectar possibles problemes en la posada de funcionament d'actuacions del Pla i si s'estan aconseguint els objectius proposats en el Pla.

Els objectius que es pretenen obtenir amb el seguiment del Pla d'Igualtat són:

- Analitzar el procés d'implementació, recursos, metodologies i procediments posats en marxa per al desenvolupament del pla.
- Comprovar els resultats immediats del Pla d'Igualtat per a conèixer el grau de consecució dels objectius definits i la realització de les accions previstes segons el que s'ha programat.
- Adaptar o reajustar les actuacions per a respondre a noves necessitats o donar una millor resposta a les ja identificades.
- Recollir informació per a l'avaluació.

El seguiment serà dut a terme pel Consell Municipal d'Inclusió i Drets Socials i les seues funcions, en aquest cas, seran:

- Dinamització i control de la posada en marxa de les accions.
- Supervisió de l'execució del Pla.
- Recopilació i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors.
- Valoració de l'impacte de les accions implantades a través dels indicadors de seguiment.
- Proposició d'accions de millora, que corregisquen possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribuïsquen a consolidar el compromís del govern municipal amb la igualtat d'oportunitats.

El seguiment s'iniciarà després de l'aprovació del II Pla d'Igualtat, amb les primeres actuacions i continuarà fins que finalitze la vigència d'aquest Pla.

A fi de realitzar el seguiment del Pla d'Igualtat, s'estableix a continuació un model fitxa de seguiment per acció que inclou tant les dades relatives a la implantació com al seguiment, concretament:

- Quin objectiu satisfà.
- Com s'executarà.
- A qui va dirigida.
- Qui és el responsable de la seua aplicació.
- Quan es desenvoluparà.
- Quins recursos es necessiten.
- Com es mesurarà el seu compliment: **INDICADORS**.

MODEL DE LA FITXA DE SEGUIMENT

Acció			
Data d'implantació			
Responsable d'execució			
Descripció de les activitats dutes a terme			
Adequació dels recursos emprats	Humans	Materials i tècnics	Econòmics
Indicadors de seguiment			
Pressupost			
Beneficiaris (desagregat per sexe)			
Dificultats i barreres			
Solucions adoptades			
Grau d'implantació de la mesura	Executada	En execució	Pendent
	☐	☐	☐
Grau de consecució dels objectius	Alt	Mitjà	Baix
	☐	☐	☐

El procés que es durà a terme per a realitzar l'avaluació serà:

Primer: Recollida i anàlisi de la informació. Es revisaran els documents generats arran de la implantació de les mesures (llistats d'assistència a cursos, participació en activitats, guies, informes, memòries, fullets, resultats d'enquestes, etc.) així com els indicadors de seguiment. S'emplenaran les fitxes per acció i les actes de les reunions.

Segon: Informe de Seguiment. Aquest informe resumirà tota la informació sobre l'execució de les accions i inclourà:

- Informació de les accions executades, en període d'execució o pendents d'execució.
- Àrees en les quals s'ha d'incidir més.
- Obstacles que s'estan presentant.
- Participació obtinguda.
- Conclusions i reflexions assolides
- Justificants de les accions realitzades.

Tercer: Difusió i comunicació. Una vegada validat l'Informe de Seguiment per la Comissió Municipal d'Igualtat, serà difós a la resta de participants en l'execució del Pla.

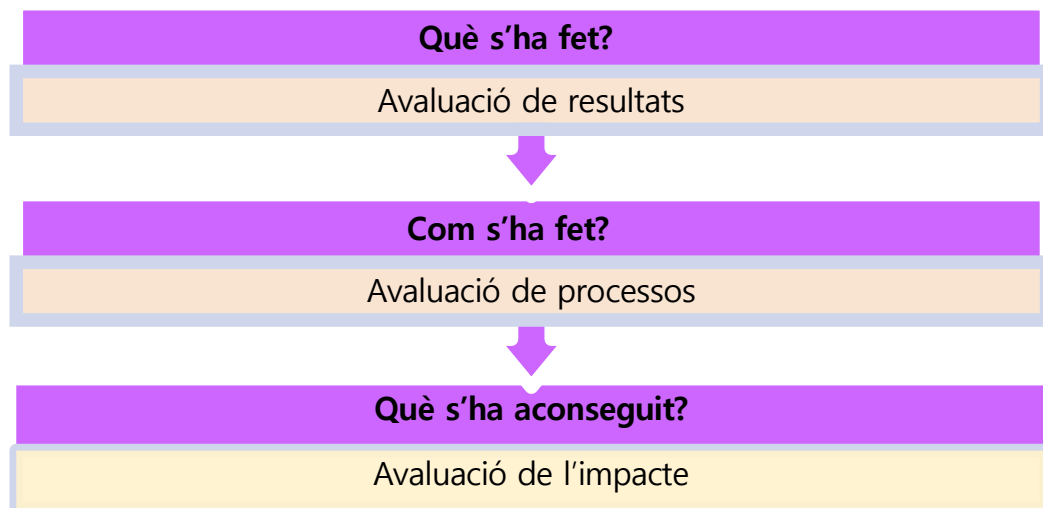
Per a cadascuna de les mesures s'han definit indicadors de tres tipologies:

- Els **indicadors de realització** permeten obtenir informació sobre el que s'ha fet i els recursos emprats per a això. Ens permeten respondre a preguntes com: S'han executat les actuacions previstes? En quin grau? S'ha arribat als/les ciutadans/es previstos/es? Els recursos emprats han estat suficients?
- Els indicadors de resultats mesuren el compliment dels objectius específics, és a dir, quins resultats s'obtenen amb l'execució del Pla.
- Els indicadors d'impacte ens permeten conèixer en quina mesura s'han aconseguit els objectius generals. És adequat aplicar-los en l'avaluació final del Pla. En quina me-

sura el Pla ha contribuït a la consecució de la igualtat i l'erradicació de discriminacions, quines transformacions s'ha aconseguit.

2. AVALUACIÓ DEL PLA

L'avaluació és la fase final del Pla d'Igualtat que permet concedir si les mesures adoptades i les accions executades en les diferents àrees d'actuació han permès aconseguir els objectius marcats inicialment per l'Ajuntament, així com detectar aquells aspectes en els quals és necessari incidir en el futur mitjançant l'elaboració d'un Pla de millora que incorpore noves propostes d'intervenció.



Amb l'avaluació es valorarà la idoneïtat, eficàcia i efectivitat de les accions dutes a terme i té diverses finalitats:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius de Pla d'Igualtat.
- Analitzar el desenvolupament del procés del Pla.
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies i procediments posats en marxa durant el procés de desenvolupament del Pla.
- Reflexionar sobre la necessitat de continuar el desenvolupament de les accions (si es constata que es requereix més temps per a corregir les desigualtats).
- Identificar noves necessitats que requerisquen accions per a fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats a Monòver d'acord amb el compromís adquirit.

El procés que es durà a terme per a avaluar:

Primer: Recollida i anàlisi d'informació. Es revisaran els documents generats arran de la implantació de les mesures (l'listats d'assistència a cursos, participació en activitats, guies, informes, memòries, fullets, resultats d'enquestes, etc.) així com els indicadors i els informes de seguiment. També es revisarà el diagnòstic de situació, que permetrà comparar la situació de partida amb l'actual.

Tota aquesta informació es podrà completar amb enquestes, entrevistes, grups de discussió i debat, respecte a les accions implementades i el seu impacte en la gestió i funcionament de la igualtat en el municipi, així com en la millora de la situació de la igualtat d'oportunitats.

Segon: Informe d'Avaluació. Aquest informe resumirà tota la informació sobre el compliment dels objectius i inclourà: Estudi en profunditat de l'eficàcia de les actuacions que s'han dut a terme.

- Anàlisi de la fase de plantejament.
- Eficàcia, coherència i seguiment dels objectius.
- Realitzar una sèrie de recomanacions i aportacions a tenir en compte.

Tercer: Pla de millora. Contindrà nous objectius i mesures, etc. i que permeta:

- Detectar les necessitats i causes que les generen.
- Definir les accions de millora a aplicar.

- Establir prioritats d'acció i programar-les.
- Definir el sistema de seguiment i control d'aquestes.

Quart: Difusió i comunicació. Una vegada validat l'Informe d'Avaluació pel Consell Municipal d'Inclusió i Drets Socials i l'Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament, serà difós a la resta de la ciutadania.

GLOSSARI



Amb la intenció de facilitar la comprensió de les actuacions proposades i del que significa la igualtat d'oportunitats en si, és necessari poder entendre els següents conceptes:

- **ACCIONS POSITIVES:** Les accions positives són mesures compensatòries de caràcter temporal destinades a eliminar les discriminacions per raó de sexe i a promoure i a augmentar la presència i la permanència de les dones en el municipi, en tots els sectors, en totes les professions i en tots els nivells de responsabilitat. (Comité per a la Igualtat del Consell d'Europa).
- **ASSETJAMENT SEXUAL:** Comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, no desitjat per la víctima, que atenta a la dignitat de dones i d'homes.
- **ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:** Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **AGENT PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS:** Són professionals de caràcter tècnic en la temàtica de gènere i igualtat, i que coneixen les situacions i circumstàncies en matèria d'Igualtat a tots els nivells, analistes de les seues causes i conseqüències o efectes i motors de la cerca de possibles solucions aplicables en pro de la consecució de la igualtat real entre dones i homes, convertint-se en elements imprescindibles per a supervisar i dissenyar estratègies d'Igualtat d'oportunitats, actuar com a intermediaris entre les administracions públiques, col·lectius de dones i els Agents Socials, així com per a la sensibilització i l'assessorament en assumptes de tota índole referents al col·lectiu femení.
- **BARRERES DE GÈNERE:** Actituds resultants de les expectatives, normes i valors tradicionals que impedeixen la capacitat de la dona per als processos de presa de decisions i per a la seua plena participació en la societat.
- **BRETxes DE GÈNERE:** Diferents posicions d'homes i dones i la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context determinat.
- **COEDUCACIÓ:** Mètode d'intervenció educatiu que va més enllà de l'educació mixta i les bases de la qual s'assenten en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de xiquetes i xiquets, independentment del seu sexe. La coeducació és, per tant, educar des de la igualtat de valors, oportunitats i tracte a les persones.

- **CONCILIACIÓ:** Suposa la creació d'una estructura i organització de l'entorn laboral que facilite a homes i a dones la combinació del treball, les responsabilitats familiars i la vida personal.
- **CORRESPONSABILITAT:** Suposa la distribució equilibrada en el si de la llar de les tasques i responsabilitats domèstiques, la cura de persones dependents i els espais d'educació i treball, permetent als seus membres el lliure i ple desenvolupament d'opcions i interessos, millorant la salut física i psíquica de les dones i contribuint a aconseguir una situació d'Igualtat real i efectiva de tots dos sexes.
- **DOBLE JORNADA:** Terme que defineix la situació de les dones que, tenint una ocupació remunerada, sumen i acumulen totes o gran part de les tasques que implica el treball domèstic i de cures, no compartit per les seues parelles o familiars.
- **DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE:** Tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tinga per objecte o per resultat menyscar o anular el reconeixement, gaudi o exercici per les dones, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra.
- **EMPODERAMENT:** Procés mitjançant el qual les persones enforteixen les seues capacitats, confiança, visió i protagonisme quan formen part d'un grup social, per a impulsar canvis positius en les situacions en les quals viuen, per la qual cosa l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. D'altra banda, d'acord amb la Plataforma d'Acció de Pekín es relaciona l'apoderament amb els següents eixos: els drets humans, la salut sexual i reproductiva i l'educació. Aquests eixos són considerats fonamentals per a l'avanç de les dones en la societat i a partir d'aquí, es tracta de potenciar la participació de les dones en igualtat de condicions amb els homes en la vida econòmica i política i en la presa de decisions a tots els nivells.
- **ESTEREOTIP:** Imatges o idees acceptades comunament per un grup o societat amb caràcter fix i immutable.
- **AVALUACIÓ DE L'IMPACTE EN FUNCIO DEL GÈNERE:** Examen de les proposades i actuacions polítiques, per a analitzar si afecten les dones de manera diferent que, als homes, a fi d'adaptar-les per a neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre homes i dones.

- **FEMINISME:** Conjunt heterogeni de moviments polítics, culturals, econòmics i socials, que tenen com a objectiu la igualtat de drets entre homes i dones. Amb aquest objectiu, el moviment feminista, ha creat un ampli conjunt de teories socials.
- **GÈNERE:** Interpretació cultural de la diferència biològica. Mitjançant aquesta construcció s'adscriuen culturalment i socialment aptituds, rols socials i actituds diferenciades per a homes i dones atribuïdes en funció del seu sexe biològic.
- **IGUALTAT DE GÈNERE:** Situació en què tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seues capacitats personals i de prendre decisions, sense les limitacions imposades pels rols tradicionals, i en la qual es tenen en compte, valoren i potencien per igual les diferents conductes, aspiracions i necessitats de dones i homes.
- **IGUALTAT D'OPORTUNITATS:** Fonamentat en el principi d'igualtat, es refereix a la necessitat de corregir les desigualtats que existeixen entre homes i dones en la societat. Constitueix la garantia que dones i homes puguen participar en diferents esferes (econòmiques, política, participació social, de presa de decisions) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre bases d'igualtat.
- **IGUALTAT DE TRACTE:** La igualtat de tracte pressuposa el dret a les mateixes condicions socials, de seguretat, remuneracions i condicions de treball, tant per a homes com per a dones.
- **INDICADORS DE GÈNERE:** Són els instruments de mesura que ens assenyalen determinats fets o fenòmens socials amb un enfocament sensible al sistema sexe-gènere.
- **INTERSECCIONALITAT:** Enfocament, en el tractament de les discriminacions, que té en compte una sèrie de categories com el gènere, ètnia, raça, classe social, orientació sexual, que, en la seua interactuació generen múltiples discriminacions.
- **MASCLISME:** Actitud, idea o tendència discriminatòria que considera a l'home superior a la dona.
- **MICROMASCLISME:** Comportament o expressió "invisible" de violència i dominació, que amb freqüència alguns homes realitzen quotidianament en l'àmbit de les relacions de parella.
- **PERSPECTIVA DE GÈNERE:** Prendre en consideració i parar esment a les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit. En una política fa referència a l'intent

d'integrar les qüestions de gènere en la totalitat dels programes socials, de manera que es tinguen en compte en totes les decisions polítiques, econòmiques i socials les qüestions que afecten les dones.

- **ROLS DE GÈNERE:** Pautes d'acció i comportament assignades a dones i a homes i inculcades i perpetuades segons els criteris vigents d'una societat patriarcal. Comprenen tots els papers i expectatives diferents que socialment s'adjudiquen a dones i a homes.
- **SEGREGACIÓ HORIZONTAL:** Concentració de dones o d'homes en sectors i ocupacions específiques. És el que es coneix com a "treballs típicament femenins" (secretàries, infermeres, mestres, etc.) i "treballs típicament masculins" (mecànics, conductors, etc.).
- **SEGREGACIÓ VERTICAL:** Concentració de dones o d'homes en graus i nivells específics de responsabilitat, llocs de treball o càrrecs. Es parla de segregació vertical al mateix nivell de formació i experiència laboral optant per la candidatura masculina per als llocs de prefectura o direcció.
- **VIOLÈNCIA DE GÈNERE:** Tot acte de violència sobre les dones exercida sobre aquestes pel mer fet de ser-ho, dut a terme, segons el nostre ordenament jurídic, per un home que guarda o guardava amb la seua víctima alguna relació afectiva similar a la conjugal.
- **VIOLÈNCIA MASCLISTA:** Tot acte de violència basat en la pertinència al sexe femení que tinga o pot tenir com a resultat un mal o sofriment físic, sexual o psicològic per a la dona, inclusivament les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública o privada. (Article 1 de la Declaració sobre l'Eliminació de la Violència contra la Dona. Nacions Unides. 1994).

ANNEXOS

I. Diagnòstic previ de situació

DIAGNÒSTIC PER AL II PLA D'IGUALTAT *de Monòver* 2024 - 2028

CONTINGUTS

1	QÜESTIONS PRÈVIES.....	64
1.1	Objectiu.....	64
1.2	Marc normatiu.....	64
1.3	Metodologia.....	66
1.4	El Municipi de Monòver.....	67
2	CARACTERÍSTIQUES DE LA POBLACIÓ.....	68
2.1	Sobre el nombre, edat i origen de la població.....	68
2.2	Ocupació i mercat laboral.....	73
2.2.1	AFILIACIÓ A LA SEURETAT SOCIAL.....	73
2.2.2	TAXA D'ATUR.....	75
2.2.3	ESTRUCTURA EMPRESARIAL LOCAL.....	77
3	RECURSOS I SERVICIS DEL MUNICIPI.....	79
3.1	Gestió municipal amb perspectiva de gènere.....	85
4	VIOLÈNCIA DE GÈNERE.....	90
5	CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS.....	93
6	EDUCACIÓ.....	95
7	AUTONOMIA ECONÒMICA.....	98
8	QUALITAT DE VIDA I SALUT.....	101
9	L'OPINIÓ D'AGENTS SOCIALS.....	103
9.1	Perfil de la persona enquestada.....	105
9.2	Principals obstacles en la consecució de la igualtat.....	106
9.3	Àmbits de desigualtat.....	110
9.4	Perspectiva de gènere.....	119

1. QÜESTIONS PRÈVIES

1.1 OBJECTIU

L'objectiu del Diagnòstic és obtenir informació suficient i pertinent sobre el Municipi de Monòver en matèria d'igualtat, el qual permeta detectar les principals deficiències respecte a la igualtat d'oportunitats, amb la finalitat de definir els objectius generals i metes del II Pla Municipal d'igualtat.

1.2 MARC NORMATIU

L'elaboració del Diagnòstic per a la Igualtat s'assentisca en una base documental jurídica i tècnica que pren de referència les directrius d'actuació en matèria d'igualtat, i que serveixen de justificació i guia per al disseny i l'execució del II Pla Municipal d'Igualtat.

En el context de les Nacions Unides, la ***Declaració Universal dels Drets Humans*** de 1948 va recollir el reconeixement del principi jurídic universal d'Igualtat entre dones i homes. L'any 1975, en el qual va tenir lloc la primera Conferència Mundial sobre la Dona, es va declarar com a Any Internacional de la Dona, i es va comprometre el «Decenni de les Nacions Unides per a la Dona 1975-1985». Finalment, el desembre de 1979 s'aprova en l'Assemblea General de l'ONU la ***Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona***.

La igualtat entre dones i homes també constitueix un valor essencial de la Unió Europea (UE), així ho recullen els articles 2 i 3 del ***Tractat de la Unió Europea*** de 1993, els articles 8, 153 i 157 del ***Tractat de Funcionament*** de la UE de 2010 i els articles 21 i 23 de la ***Carta dels Drets Fonamentals*** de l'any 2000.

En l'estat espanyol, la Constitució espanyola de 1978 reconeix el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe com un dret fonamental en l'article 14, i incorpora en l'article 15 el dret a la vida, a la integritat física i moral. A més, per mandat constitucional, aquests drets

vinculen a tots els poders públics, i l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de les persones i dels grups en què s'integren siguen reals i efectives, remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tota la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.

La **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** marca l'estratègia estatalment, suposa un pas fonamental per a fer efectiu el principi d'Igualtat amb la consideració de la dimensió transversal d'aquest, senyal d'identitat del modern dret anti-discriminatori, com a principi fonamental de la llei, considerant per això que les administracions públiques integraran el principi d'Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes "de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i en els pressupostos de les polítiques públiques en tots els àmbits".

La **Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere** incorpora un enfocament integral i multidisciplinari per al reconeixement de drets com el de la informació, l'assistència jurídica gratuïta i altres de protecció social, atenció, emergència, suport i recuperació, garantint drets laborals i de suport econòmic. Així mateix, i, igual que la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de Garantia Integral de la Llibertat Sexual, impulsa la implementació de mesures de sensibilització, prevenció i actuació en l'àmbit educatiu, i en altres sectors socials i professionals, dins del seu àmbit competencial i de coordinació amb els serveis existents autonòmicament i municipalment, en defensa de la igualtat, la dignitat humana i la llibertat de les dones.

En 2017 es va aprovar el **pacte d'estat en matèria de Violència de Gènere**, que recollia els compromisos adquirits amb el Conveni d'Istanbul i la modificació de la Llei Orgànica 1/2004. L'Informe de la Subcomissió per a un pacte d'estat en matèria de Violència de Gènere va ser aprovat pel Congrés dels Diputats i en ell s'identifiquen i analitzen els problemes que impedeixen avançar en l'erradicació de les diferents formes de violència de sobre les dones i conté un conjunt de propostes d'actuació entre les quals s'inclouen específicament les principals reformes que hauran d'escometre's.

En el marc de la Comunitat Valenciana, ens trobem amb ***L'Estatut d'Autonomia*** promulgat per la ***Llei Orgànica 5/1982***, en el qual es consagren els drets i les llibertats reconegudes en la Constitució espanyola, en l'ordenament de la Unió Europea i en els instruments internacionals de protecció dels drets humans individuals i col·lectius.

Així mateix, la ***Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes*** estableix mesures i garanties, en l'àmbit autonòmic, dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la protecció dels drets humans i les llibertats fonamentals de les dones amb caràcter prescriptiu, en alguns casos i de foment i promoció en uns altres, d'acord amb els nivells competencials d'actuació autonòmica i local.

En matèria de protecció i prevenció de la violència de gènere, es va promulgar la ***Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana*** a fi d'establir mesures per a l'eliminació de la violència de gènere, la protecció i l'assistència a les víctimes, la prevenció, la sensibilització i la formació en tots els àmbits de la societat valenciana. De manera més concreta, s'acorden cinc línies estratègiques d'actuació, vint-i-un objectius i dues-centes noranta-set mesures per a garantir una societat igualitària i lliure de violències masclistes en el ***Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista*** aprovat en 2019.

D'altra banda, el compromís de Monòver amb la igualtat de gènere s'ha materialitzat a través de l'aprovació i implementació del ***I Pla Municipal d'Igualtat, 2019 – 2023***, a fi d'aconseguir la transversalitat de gènere i d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Ajuntament de Monòver i en el municipi, per al que va establir polítiques i línies estratègiques d'actuació. Actualment, aquest compromís continua sent una realitat i s'ha renovat amb la posada en marxa del futur ***II Pla Municipal d'Igualtat, 2024 – 2028***.

1.3 METODOLOGIA

La realització del Diagnòstic de Situació en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a Monòver, ha combinat diferents tècniques de recollecció d'informació: informació documental i recollida de dades quantitatives.

- Les fonts d'informació de consulta han estat:
- Institut Nacional d'Estadística.
- Ministeri d'Igualtat.
- Ministeri de Treball i Assumptes Socials.
- Ministeri de la Presidència, Relació amb les Corts i Igualtat.
- Diputació Provincial d'Alacant. Portal estadístic del padró.
- Portal de l'Ajuntament de Monòver.
- Informe d'avaluació final del I Pla d'Igualtat de Monòver.
- Documentació requerida i enviada des dels Serveis Socials de l'Ajuntament.

1.4 EL MUNICIPI DE MONÒVER



És un municipi alacantí situat a la comarca del Vinalopó Mitjà. És un dels municipis més extensos de la província d'Alacant amb un territori que abasta els 152 Km². Té entorn de 12.000 habitants que es concentren tant en el nucli urbà com en focus de població disseminats formats per partides rurals i per cinc pedanies: les Cases del Senyor, el Xinorlet, les Canyades de Don Ciro, el Fondó i la Romaneta.

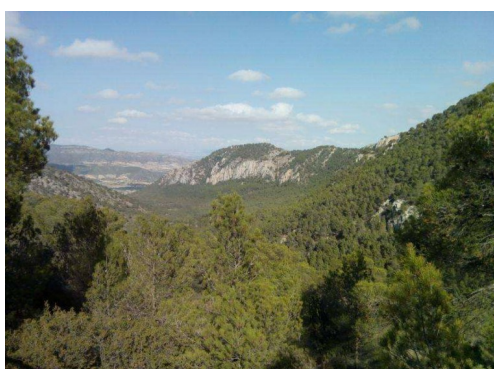
Des del punt de vista patrimonial i mediambiental destaca el paratge natural Municipal Serra del Coto, travessat per vies pecuàries i diferents barrancs, també conté la Pedrera de l'Almorquí catalogada en la tipologia de *Patrimoni Industrial-Mineria i Activitats Extractives* per



part de la Direcció General de Patrimoni de la Generalitat Valenciana. A més, en el nucli urbà destaquen alguns monuments rellevants com l'Ermite de Santa Bàrbara, l'Església Arxiprestal de

Sant Joan Baptista o l'Església de l'Exconvent dels Caputxins que, la façana de la qual alberga l'escut nobiliari del Duc de Híjar declarat bé d'interés cultural, també té una peculiar Torre del Rellotge. Aquest monument data de 1734, està situada en una zona alta del nucli urbà i el que la fa rellevant és que és una construcció exempta, no està adossada a cap edifici i té un ús civil.

Culturalment, a més del patrimoni monumental descrit, Monòver és la ciutat natal d'Azorín i conserva la casa en la qual l'escriptor va viure, actualment convertida en Casa - Museu. De fet, durant l'any passat, 2023, es va celebrar el 150 aniversari del naixement de l'escriptor i l'Ajuntament va organitzar tota una sèrie d'actes culturals per a celebrar aquesta efemèride.



A més, també s'ha d'assenyalar que, durant el 2024, Monòver ha estat declarada Capital Cultural de la Comunitat Valenciana. Capitalitat que es desenvoluparà al llarg de tot l'any sota el lema ***Monòver, cultura d'arrels.***

2. CARACTERÍSTIQUES DE LA POBLACIÓ

2.1 SOBRE EL NÚMERO, EDAT I ORIGEN DE LA POBLACIÓ

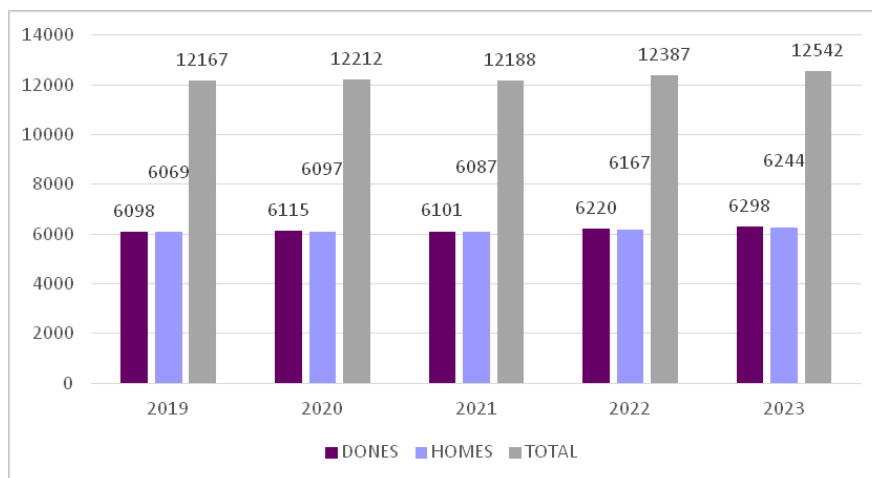
Comencem aquest apartat analitzant l'evolució de la població de Monòver des de l'any 2019, per ser el moment en què es va iniciar el I Pla d'Igualtat del municipi fins a l'any 2023, última anualitat prèvia a l'elaboració del II Pla d'Igualtat, de la qual es tenen dades.

Taula 1: Població total empadronada a Monòver segons sexe.

ANY	DONES	HOMES	TOTAL
2019	6098	6069	12167
2020	6115	6097	12212
2021	6101	6087	12188
2022	6220	6167	12387
2023	6298	6244	12542

Font: Elaboració pròpia basada en dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

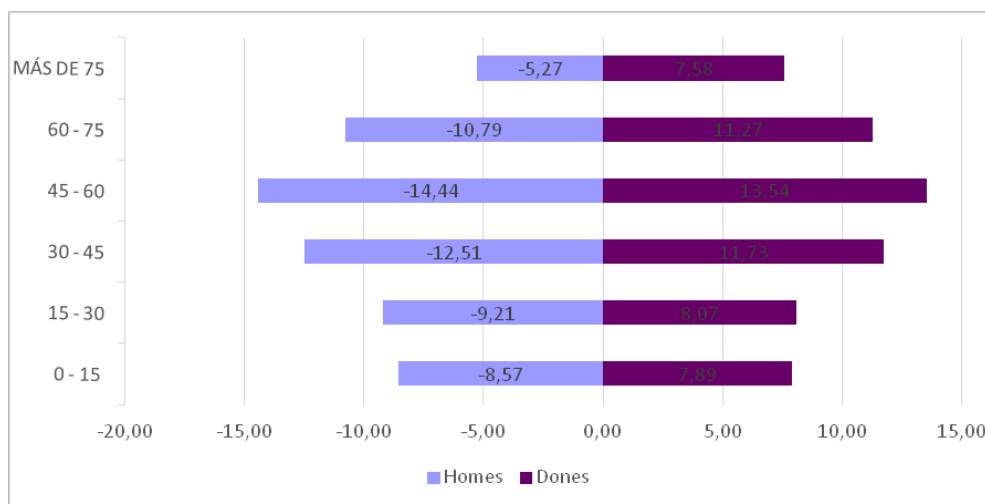
Gràfica 1: Evolució de la població de Monòver.



Font: Elaboració pròpia basada en dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Com es pot observar en la taula i en la gràfica anterior, entre els anys 2019 i 2021 es produeix cert estancament en el creixement de la població. No obstant això, en el 2022 s'observa un creixement que continua accentuant-se en 2023. Així doncs, per al 2023, ens trobem una població formada per un 50,2% de dones i un 49,8% d'homes.

Gràfica 2. Piràmide de població de Monòver, segons sexe.



Font: Elaboració pròpia basada en dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

La piràmide de població de Monòver, en 2022, mostra una concentració majoritària d'homes i dones en el rang de 45 a 60 anys. A partir dels 60 anys, existeix una lleugera major presència de dones.

- La població menor de 15 anys és de 1686 (13,44%), dels quals 869 són homes i 817 són dones.
- La població entre 15 i 60 anys és de 7119 (56,76%), dels quals 3668 són homes i 3451 són dones.
- La població major de 60 anys és de 3582 (28,6%), dels quals 1630 són homes i 1952 són dones.

Segons aquestes dades la majoria d'habitants estaria en edats de treballar o en cerca activa d'ocupació, i, per tant, seria la població que sosté econòmicament al municipi.

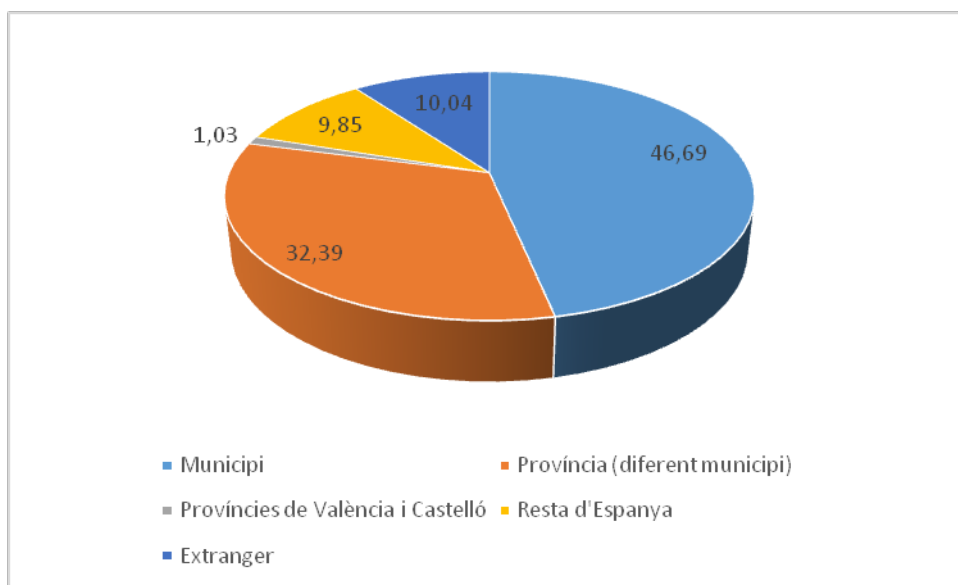
D'altra banda, quant a la procedència de la ciutadania de Monòver segons el seu lloc de naixement, també comptem amb dades actualitzades per a 2022 i la distribució queda de la següent manera:

Taula 2: Població segons lloc de naixement en 2022.

PROCEDÈNCIA	DONES	HOMES	TOTAL
Persones nascudes a Espanya	5580	5563	11143
En la mateixa Comunitat Autònoma	4944	4979	9923
Mateixa Comunitat Autònoma. Mateixa Província.	4879	4917	9796
Mateixa Comunitat Autònoma. Mateixa Província. Mateix Municipi.	2887	2897	5784
Mateixa Comunitat Autònoma. Mateixa Província. Diferent Municipi.	1992	2020	4012
Mateixa Comunitat Autònoma. Diferent Província	65	62	127
En diferent Comunitat Autònoma	636	584	1220
En l'estranger	640	604	1244

Font: Elaboració pròpia, basada en dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Gràfica 3. Població segons lloc de naixement en 2022.



Font: Elaboració pròpia, basada en dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Sobre la base d'aquestes dades, observem que la majoria d'habitants residents a Monòver procedeix del municipi mateix i d'altres municipis veïns de la mateixa província, en canvi, la minoria procedeix de les províncies de València i Castelló.

El pes de la població estrangera no és massa significatiu, ja que només suposa el 10% de la població, una dada similar a la de la població procedent de la resta d'Espanya. En qualsevol cas, per a seguir amb l'anàlisi que ens ocupa, analitzem a continuació la procedència de la població estrangera que resideix a Monòver.

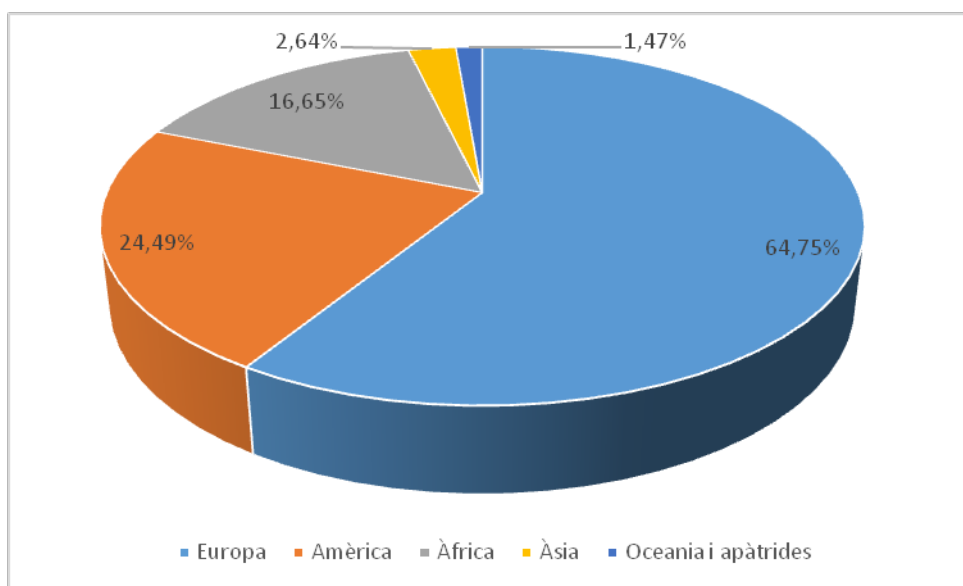
Taula 3: Població estrangera resident a Monòver segons procedència en 2022.

PROCEDÈNCIA	DONES	HOMES	TOTAL
Alemanya	19	12	31
Bulgària	2	4	6
França	9	10	19
Itàlia	19	23	42
Polònia	25	25	50
Portugal	1	0	1
Romania	21	6	27
Regne Unit	136	137	273
Rússia	3	0	3
Ucraïna	9	10	19
Algèria	12	16	28
Marroc	59	74	133

Argentina	4	11	15
Bolívia	16	21	37
Brasil	4	3	7
Xile	3	0	3
Colòmbia	41	17	58
Cuba	10	5	15
Equador	27	50	77
Paraguai	2	0	2
Perú	5	8	13
República Dominicana	3	0	3
Uruguai	1	0	1
Veneçuela	1	1	2
Xina	3	5	8
Pakistan	0	9	9
Oceania i apàtrides	8	7	15

Font: Elaboració pròpia basada en dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Gràfica 4. Població estrangera resident a Monòver segons procedència en 2022.



Font: Elaboració pròpia basada en dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Sobre la base d'aquestes dades, podem observar que l'origen de la major part de la població estrangera resident en el municipi és europeu i suposa gairebé el 65% del conjunt d'habitants d'origen forà. I, d'aquest conjunt, la majoria procedeixen del Regne Unit que suposa el 58% de població europea estrangera de Monòver.

Entorn del 25% de les persones estrangeres procedeixen d'Amèrica i, en aquest cas, la majoria és d'origen equatorià, perquè són el 33% de població americana. I, finalment, en grau més baix, trobem residents d'origen africà. En aquest cas, la població que procedeix d'Àfrica és del 17% i la gran majoria, 83% en aquest cas, és originària del Marroc.

2.2 OCUPACIÓ I MERCAT LABORAL

2.2.1 AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL

Taula 2: Evolució de persones afiliades a la Seguretat Social des de 2019 a 2023.

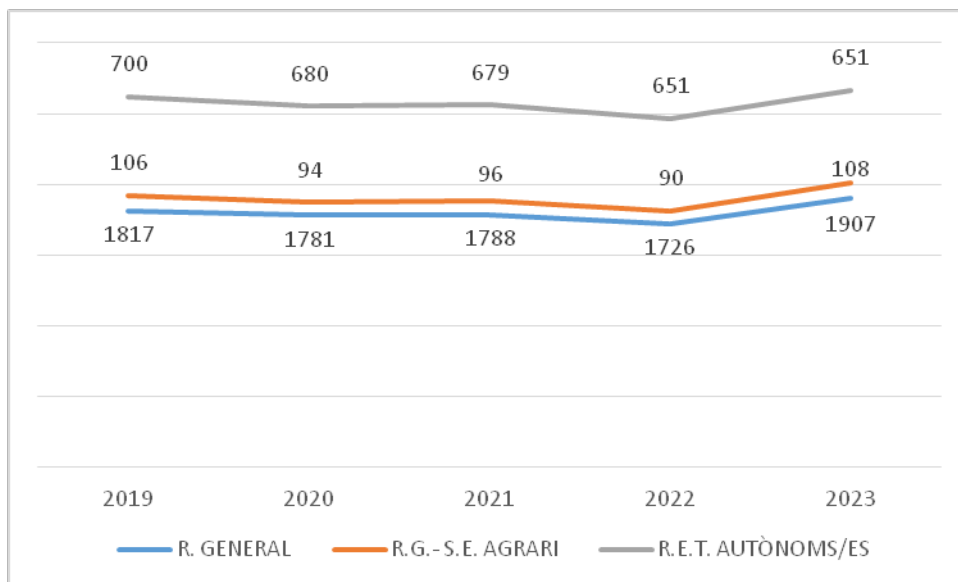
DATA	R. GE- NERAL	R.G. – S.E. LLAR	R.E. MAR	R.G.-S.E. AGRARI	R.E.M. CARBÓ	R.E.T. AUTÓNOMS/ES	TOTAL
Desembre 2023	1817	19	0	106	0	700	2642
Desembre 2022	1781	14	0	94	0	680	2566
Desembre 2021	1788	14	0	96	0	679	2577
Desembre 2020	1726	19	0	90	0	651	2486
Desembre 2019	1907	24	0	108	0	651	2690

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migració.

Com podem veure, el nombre de persones afiliades a la Seguretat Social ha seguit una evolució ascendent en el cas del Règim General, en el de Règim Especial d'Autònoms i Autònomes i en l'agrari. No obstant això, cal assenyalar que es produeix una interrupció d'aquest creixement l'any 2020, a conseqüència, molt probablement, de la situació de crisi sanitària per la pandèmia de la COVID-19 que va afectar, especialment, a l'àmbit de l'ocupació.

En la següent gràfica podem veure les línies d'aquesta evolució.

Gràfica 5. Evolució de les afiliacions en R. General, R.E.T. Autònoms/es i R.G. S.E. Agrari a Monòver des de 2019 a 2023.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migració.

2.2.2 TAXA D'ATUR

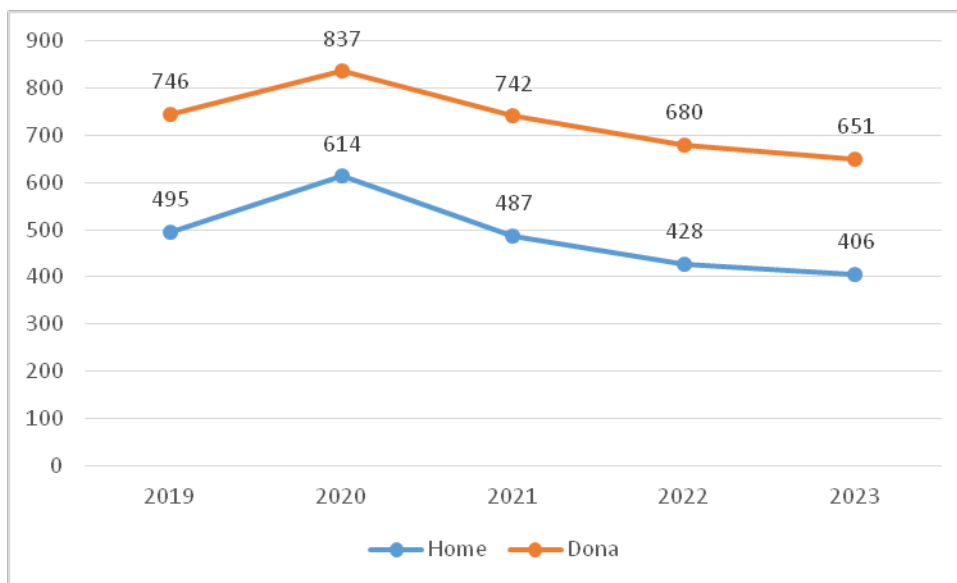
Quant a l'evolució de la taxa d'atur en el municipi de Monòver des de l'any 2019 fins al 2023, es pot observar com hi ha hagut una tendència a la reducció d'aquesta taxa.

Taula 3: Evolució de la Taxa d'Atur per sexe i edat.

ANY	PER SEXE		PER SEXE I EDAT				TOTAL
	Home	Dona	Menor 25 Anys		Major 25 Anys		
			Home	Dona	Home	Dona	
Desembre 2023	406	651	27	30	379	621	1057
Desembre 2022	428	680	22	25	406	655	1108
Desembre 2021	487	742	24	28	463	714	1229
Desembre 2020	614	837	52	37	562	800	1451
Desembre 2019	495	746	31	32	464	714	1241

Font: Elaboració pròpia basada en dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Gràfica 6: Evolució de la Taxa d'atur per sexe.

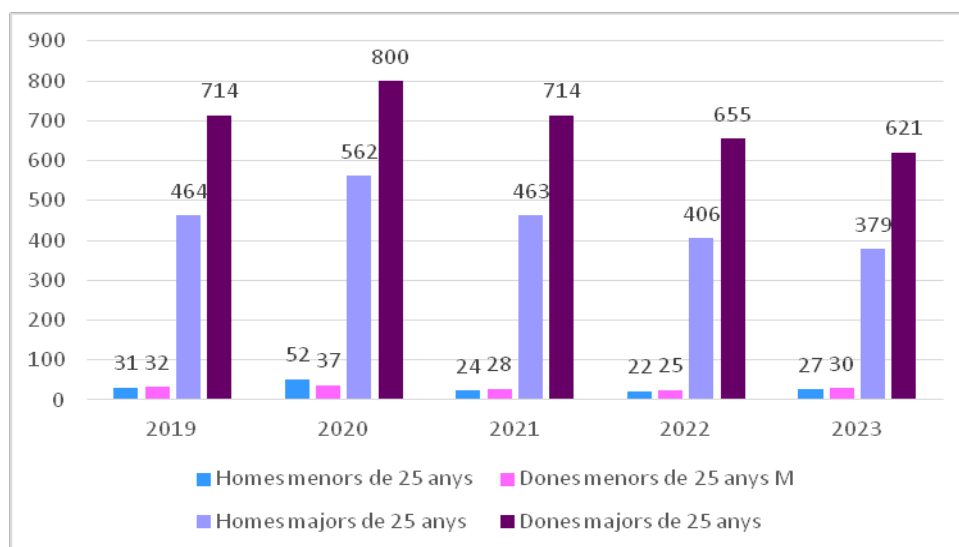


Font: Elaboració pròpia basada en dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Si s'analitza l'evolució de la desocupació per sexe, aquest té menors taxes en els homes en tots els anys analitzats. I des de 2019 fins a 2023 experimenta un descens de 89 persones, mentre que, en el cas de les dones, el descens és de 95. La xifra és més alta perquè també la taxa d'atur és més elevada. De fet, l'atur femení registra 245 dones parades més que homes.

D'altra banda, ha de continuar posant-se de manifest el fet que existeix un repunt d'en les xifres de l'atur en 2020, quan s'incrementa la taxa considerablement a causa de la situació de crisi sanitària per la COVID-19. També en aquest cas, aquest fort increment de la taxa d'atur s'acusa més elevat entre les dones.

Gràfica 7: Evolució de la Taxa d'atur per sexe i edat



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del Servei Públic d'Ocupació Estatal.

Per edat, la taxa de desocupació en la franja de menys de 25 anys ofereix unes xifres similars entre dones i homes. No obstant això, l'atur afecta en grau més alt a la població de més de 25 anys i, en aquest cas, durant tots els anys analitzats, la taxa d'inactivitat femenina és més elevada que la masculina.

Així doncs, en línies generals, mentre que la població masculina aconsegueix una taxa més gran d'atur en 2020 amb un total de 562 persones, la taxa d'atur femenina se situa en les 800 persones, la qual cosa suposa 238 dones més que homes es trobaven en situació de desocupació. Actualment, encara que les dues taxes d'atur s'han reduït, la veritat és que la xifra de la diferència entre la taxa femenina i la masculina es manté en els mateixos valors.

Taula 4: Evolució de la Taxa d'atur per sectors.

ANY	AGRICULTURA	INDÚSTRIA	CONSTRUCCIÓ	SERVICIS	SENSE OCUPACIÓ ANTERIOR
Desembre 2023	10	12	80	806	16
Desembre 2022	14	17	102	1082	29
Desembre 2021	20	26	121	1358	39
Desembre 2020	15	19	71	851	15
Desembre 2019	8	15	79	893	14

Font: Elaboració pròpia basada en dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Per sectors productius, el sector serveis és el que més s'ha vist afectat per la desocupació, malgrat haver descendit en 87 persones des de l'any 2018 fins al 2022. També s'ha vist afectat el sector de la construcció, especialment en els anys 2020 i 2021, encara que en 2022 ha recuperat les dades dels quals partia en 2018.

En la resta de sectors (agricultura i indústria) així com en els supòsits de sense ocupació anterior, les xifres d'atur són molt més baixes i estables, comparades amb els sectors al·ludits anteriorment.

2.2.3 ESTRUCTURA EMPRESARIAL LOCAL

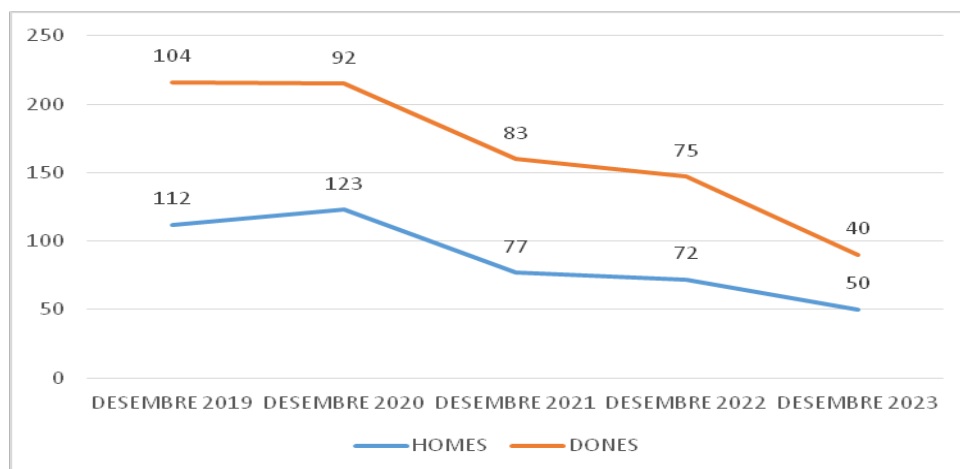
Per a acostar-nos a les característiques de l'estructura empresarial de Monòver, realitzem, en primer lloc, una anàlisi sobre les contractacions realitzades i la seua evolució des de 2019 fins a 2023, prenent com a referència l'últim mes de cada any.

Taula 5: Nombre de contractes fets a Monòver.

ANY	HOMES			DONES			TOTAL
	Contractes Indefinits	Contractes Temporals	Indefinits convertits	Contractes Indefinits	Contractes Temporals	Indefinits convertits	
Desembre 2023	33	12	5	19	16	5	90
Desembre 2022	48	14	10	56	14	5	147
Desembre 2021	8	60	9	9	69	5	160
Desembre 2020	7	108	8	1	86	5	215
Desembre 2019	3	98	11	3	98	3	216

Font: Elaboració pròpia basada en dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Gràfica 8: Contractes fets d'inici (temporals i indefinits) desagregat per sexe a Monòver.



Font: Elaboració pròpia basada en dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

La Gràfica anterior mostra una tendència una mica irregular en el nombre de contractes realitzats des de l'any 2019. Observem una tendència a l'alça en la contractació d'homes entre desembre de 2019 i desembre de 2020. No obstant això, en el cas dels contractes a dones, en aquest període no s'experimenta increment, sinó una tendència a la baixa que se sosté de manera gradual en el 2021 i el 2020 i que s'accentua notablement en el 2023.

En el 2021 també es produeix un ressenyable descens en la contractació d'homes que es manté estable en el 2022 i té una baixa pronunciada en 2023, com en el cas de les dones.

En qualsevol cas, el volum de contractacions desagregades per sexe, tal com es mostra en la taula i en la gràfica anteriors, evidencien que és menor entre les dones que entre els homes.

D'altra banda, també s'analitzen els contractes realitzats a Monòver segons sector d'activitat que ocupen.

Taula 6: Contractes realitzats segons sector d'activitat a Monòver.

ANY	Agricultura	Indústria	Construcció	Servicis
Desembre 2023	6	33	5	44
Desembre 2022	5	35	7	98
Desembre 2021	10	49	3	98
Desembre 2020	4	96	9	106
Desembre 2019	2	136	4	74

Font: Elaboració pròpia basada en dades de l'Institut Nacional d'Estadística.

Monòver és un municipi rural i és conegut per la producció vinícola, de fet, és un dels municipis de la província que forma part de la denominada Ruta del Vi d'Alacant¹. No obstant això, el sector agrícola, juntament amb el de la construcció, és el que, en grau més baix, genera ocupació.

D'altra banda, a escala industrial, en el municipi destaquen l'explotació i manufacturació de marbre i la indústria sabatera i, encara que en 2019, va ser el sector industrial el que va gene-

¹<https://www.rutadelvinodealicante.com/>

rar una major contractació, la veritat és que, progressivament, en els anys posteriors s'han realitzat més contractes en el sector serveis.

Aquesta terciarització de l'activitat és pròpia de les economies desenvolupades i aquest sector es caracteritza per la prestació de serveis, la interactuació d'entitats proveïdores i clientela i per la seua diversitat d'activitats com ara turisme, oci, comerç, transport, tecnologia, educació, salut, etc.

3. RECURSOS I SERVEIS

És important conèixer l'existència dels recursos públics i privats que estan al servei de la ciutadania en general i que, per tant, són usats per dones i homes i, en aquest ús, també s'ha de tenir en compte l'impacte de gènere.

Aquests serveis als quals ens referim es vinculen als àmbits sanitari, educatiu i formatiu, cultural, esportiu, comercial, social i de mobilitat i es detallen a continuació.

Taula 7: Servicis sanitaris a Monòver.

Centres	Servicis que ofereixen	Titularitat
Centre de Salut	Medicina general, infermeria i treball social	Pública

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Monòver.

Taula 8: Servicis educatius i formatius a Monòver.

Centres	Servicis que ofereixen	Titularitat
4 Centres d'educació infantil i primària	Formació reglada, menjador i activitats extra-escolars	Pública
1 Centre de Secundària i Batxillerat	Formació reglada	Pública
1 Centre d'educació infantil, primària i secundària	Formació reglada i menjador	Concertada
1 Centre d'educació infantil	Educació infantil	Pública
1 Centre d'educació infantil	Educació infantil	Privada
1 Centre de Formació d'Adults	Formació d'adults	Pública

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Monòver.

Taula 9: Servicis culturals a Monòver.

Centres	Servicis que ofereix	Titularitat
Casa de Cultura	Biblioteca infantil i d'adults, auditori, centre de formació de persones adultes	Pública
Kursaal Fleta	Centre cultural: sala d'exposicions, trobades culturals, espai per a associacions, arxiu municipal	Pública
Teatre Principal	Teatre i espectacles	Pública
Espai Memorialista del Fondó	Centre d'interpretació de la II República i la Guerra Civil (museu, refugi, aeròdrom)	Pública
Museu d'Arts i Oficis	Col·lecció museística	Privada
Casa-Museu Azorín	Casa residencial de l'escriptor Azorín convertida en museu	Privada
Plaça de Bous	Plaça de bous i espai per a espectacles diversos	Pública
Oficina de Turisme	Oficina d'atenció i promoció del turisme	Pública
Societat Cultural Casino	Centre de trobada de diferents activitats culturals i d'oci	Privada
Aula d'Estudi	Sala d'estudis 24 hores	Pública

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Monòver.

Taula 10: Espais esportius a Monòver.

Centres	Servicis que ofereix	Titularitat
1 Complex esportiu	2 pavellons i pistes esportives a l'aire lliure per a la realització de tota classe de pràctiques esportives	Pública
Piscina Municipal	Piscina per a realització de pràctiques esportives de natació i espai per a altres pràctiques esportives	Pública
Camps de Futbol	Trobada i competició futbolística	Pública
Poliesportiu	Pistes esportives, pràctica de tenis, gimnàs, piscines	Privada

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Monòver.

Taula 11: Mercats a Monòver.

Centres	Servicis que ofereix	Titularitat
1 Mercat Municipal	Venda de productes alimentaris	Pública
1 Parades	Parades de venda ambulant de diversos productes que s'installa setmanalment	Pública

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Monòver.

Taula 12: Espais socials i de trobada veïnal a Monòver.

Centres	Servicis que ofereixen	Titularitat
Llar del Pensionista	Trobades i activitats d'oci, temps lliure i de respir familiar dirigides a persones de la tercera edat.	Pública
Punt Jove	Espai d'oci juvenil	Pública
Parcs i jardins	Diversos espais a l'aire lliure. Destaquen dos parcs, Al-	Pública

	bereda i Salitre, amb activitats infantils, de promoció de l'activitat per a persones majors, zones verdes, pistes esportives i espai per a gossos.	
--	---	--

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Monòver.

Taula 14: Servicis de mobilitat a Monòver.

Centres	Servicis que ofereixen	Titularitat
Línies d'autobusos interurbans	Transport interurbà amb les següents línies habituals: • Connexió Monòver – Elda. • Connexió Monòver – Alacant. • Connexió Monòver – Universitat d'Alacant.	Privada

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Monòver.

Taula 15: Servicis Mediambientals a Monòver.

Centres	Servicis que ofereixen	Titularitat
Ecoparc mòbil	Servici de recollida d'estrís i materials de dipòsit especial i diferent al d'objectes reciclables i de rebuig.	Pública
Aula de la Natura	Instal·lació recreativa forestal, espai d'interpretació de la natura local i allotjament.	Pública
Berenadors i rutes	Espais oberts d'oci en zones de camp i muntanya. Alguns d'aquests espais són: la Pedrera, la Canyadeta, ruta del Xirivell, ruta de l'Almorquí a Tres Fonts	Pública

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Monòver.

Taula 16: Servicis Socials a Monòver.

Centres	Servicis que ofereixen	Titularitat
Benestar Social	• Servici de rehabilitació de la Tercera Edat, Climateri i fibromiàlgia. • Prestacions econòmiques d'emergència, habitacionals i de vulnerabilitat energètica i Renda Valenciana d'Inclusió. • Servici de promoció de l'autonomia personal i Servici d'Ajuda a Domicili. • Habitatges socials. • Promoció de la salut. • Promoció de la Igualtat de gènere i prevenció de la violència de gènere. • Promoció i atenció a la diversitat cultural, familiar i afectivosexual. • Protecció a la infància i mediació familiar. • Inclusió social i acció comunitària.	Pública
Residència Nuestra Sra. del Re-	Residència de persones dependents i majors.	Privada

medio		
Centre Ocupacional El Molinet	Centre d'ocupació per a persones amb diversitat funcional	Pública

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'Ajuntament de Monòver.

A més de tots aquests recursos i serveis, també s'ha d'assenyalar que en el municipi es disposa d'altres serveis com ara jutjat de pau, notaria, registre de la propietat i ràdio municipal de titularitat pública.

D'altra banda, en el desenvolupament de la vida cultural i la participació activa de la ciutadania és fonamental el teixit associatiu. A Monòver existeixen diverses associacions de caràcter cultural, però en aquest cas, per la seua rellevància podem destacar l'Agrupació Musical "L'Artística de Monòver", l'Orquestra de Pols i Pua Francisco Alvillar i Xinosa, Associació d'Amics del Patrimoni Monover. El desenvolupament d'activitats i la participació en la programació cultural del municipi d'aquestes entitats, com ja s'ha dit, és rellevant, i per això, la col·laboració entre aquestes i l'Ajuntament ha de continuar potenciant-se sota el prisma de la perspectiva de gènere.

De la mateixa manera en què s'ha de continuar implementant aquesta col·laboració amb el Museu d'Arts i Oficis i la Casa Museu Azorín, possibilitant així, el desenvolupament d'activitats culturals, d'oci i turístiques i donant a conèixer el patrimoni municipal, també sota l'òptica de la transversalització de la igualtat.

En aquest sentit, el I Pla d'Igualtat Municipal de Monòver contemplava diferents mesures, com ara:

- Realització d'activitats culturals dirigides al públic monover en general com, per exemple, un cicle de "Cinema i Dona", en els quals apareguen pel·lícules i documentals que documenten la figura de la igualtat d'oportunitats en les dones, el trencament d'estereotips, etc.
- Creació d'un espai literari a la Biblioteca Municipal titulat "Educant per a la Igualtat de Gènere", amb les principals obres i autors/es que defensen aquesta temàtica.

- Realització d'activitats i esdeveniments introduint la sensibilització en matèria d'Igualtat de gènere (exposicions, conferències, etc.).
- Impuls de la visibilitat de les mostres artístiques realitzades per dones (certàmens, mostres, exposicions).

Sobre aquest tema, cal assenyalar que de manera transversal s'introdueix la perspectiva de gènere en les accions culturals, com ara en el cicle de cinema habitual del municipi, el Festival Cinema 4L, la programació de l'activitat cultural de la biblioteca municipal i la programació cultural general del municipi en la qual, a més, també s'inclouen accions específiques del foment i la promoció de la igualtat i les dones. A tall d'exemple, algunes d'aquestes accions concretes dutes a terme de manera recent han estat:

- Teatre: *Historia de una maestra*
- Concert de Pasqua: *Notes en femení*.
- Tertúlies literàries amb: María Zaragoza, Rosa Montero, Elia Barceló.
- Presentació del llibre: *Fadrines*

Així mateix, s'ha produït el canvi de nom de tres carrers de la localitat i s'ha optat per noms de dones de rellevància local, com ara, Carmen Payá Mira, Magdalena Mallebrera Esteve i les Aparadores.

A més, el desenvolupament cultural i participatiu de la ciutadania també ve de la mà de la implementació d'activitats de caràcter turístic, lúdic i festiu. En el municipi, les trobades festives conflueixen entorn de la Setmana Santa, les Festes Locals i la Fira de Santa Caterina. En el cas de la primera festivitat s'ha d'assenyalar que la iniciativa i la participació radica, sobretot, en la Junta Major de Confraries i, a més, aquesta Setmana Santa està declarada com a Festa d'Interés Turístic Provincial.

D'altra banda, quant a les Festes Locals, aquestes tenen lloc al setembre, i és la festa patronal el dia 8 d'aquest mes, i en la seua organització es compta amb la col·laboració de la Junta Fes-tera, així com de la participació d'altres entitats com l'agrupació musical, la colla "El Xirivell" i l'as-

sociació de Nanos i Gegants. Sense oblidar altres agents clau de la restauració i l'oci. En aquest cas, s'intenta promoure una convivència igualitària i lliure de violències masclistes per mitjà de la instal·lació de Punts Violeta i, a través de la col·laboració d'establiments compromesos que així ho manifesten amb la instal·lació de cartelleria facilitada per l'Ajuntament.

No obstant això, una de les festivitats més participatives de la ciutat és la Fira de Santa Caterina que té lloc el 25 de novembre. La celebració conjumina a la gran majoria d'associacions locals, especialment, entorn de la Fira del Llibre que concorre l'últim diumenge del mes de novembre. A més, no s'ha d'oblidar que el 25N es commemora el Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència sobre les Dones, i per això, s'inclouen actes de sensibilització i conscienciació durant la celebració de l'acte central de la Fira en aquest dia.

D'altra banda, un altre dels àmbits que més importància té quant a participació i promoció de la salut i el benestar és l'esportiu. A més, també es configura com un element educatiu i de transmissor de valors molt important, per això, el desenvolupament de les accions esportives amb perspectiva de gènere, la promoció de la igualtat i de les dones esportistes, en aquest cas, és fonamental. Per a això és necessari comptar amb la col·laboració de les diferents associacions, clubs i escoles esportives de la localitat vinculades a les pràctiques esportives de futbol, bàsquet, handbol, atletisme, natació, ciclisme, espeleologia, entre altres.

Finalment, algunes altres associacions en l'àmbit d'interés social i que treballen en estreta col·laboració amb l'àrea de Benestar Social municipal són l'Associació Alacant Lluita Contra el Càncer, Associació Mestresses de casa, Associació d'Homes i Dones de la Tercera Edat, Comtu, Creu Roja, Càritas, Associació Islàmica de Monòver i Associació d'Estrangers de Monòver entre altres que tracten de promoure l'atenció i la inclusió social de diversos col·lectius amb vulnerabilitat social o en risc d'exclusió.

3.1 GESTIÓ MUNICIPAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

L'Ajuntament de Monòver desenvolupa activitats, programes i projectes, i facilita serveis i recursos per a la consecució d'una igualtat real i efectiva en el municipi, i tracta de combatre la discriminació entre dones i homes per a la consecució d'un model social més just i igualitari. En

aquest sentit, l'Ajuntament es coordina amb diferents agents socials i associacions del municipi per a dur a terme la gestió dirigida a la ciutadania i, en particular, a les dones, com ja s'ha exposat anteriorment.

Els serveis i recursos en matèria d'Igualtat dels quals disposa el municipi de Monòver es troben, sobretot, en els proporcionats per la Unitat d'Igualtat de l'Atenció Primària Bàsica (APB) del municipi, en els quals, de manera transversal, s'ofereix assessorament jurídic, assessorament i suport psicològic, tramitació d'ajudes econòmiques, atenció a les famílies i la infància, salut mental i atenció a les persones immigrades.

A més, també té el Centre Dona Rural 12 Hores d'Elda les competències de les quals s'exerceixen en matèria de violència de gènere i, a través del qual, es facilita atenció social, psicològica, jurídica, econòmica i d'acolliment. Encara que aquest centre no és municipal ni es troba en la localitat, és un dels centres que la Generalitat Valenciana posa a la disposició de les dones víctimes de violència de gènere i que, en aquest cas, poden utilitzar les dones de Monòver que es troben en aquesta situació.

D'altra banda, des de la gestió pública i les polítiques que emanen del municipi, es realitzen diferents accions amb perspectiva de gènere com ara la realització de campanyes de sensibilització, prevenció i conscienciació, en matèria d'igualtat. A més, s'ha d'assenyalar sobre aquest tema que, Monòver ja ha implementat un I Pla Municipal d'Igualtat que establia la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió habitual i en la planificació i desenvolupament de les polítiques, programes i projectes.

Aquest Pla recollia un total de 57 mesures, de les quals 32 van ser implementades, per la qual cosa es va complir amb un 56% de l'execució d'aquest durant la seua vigència, des de 2019 fins a 2023. Certament, durant el període de crisi sanitària ocasionada per la pandèmia de la COVID-19 molts serveis i recursos degueren reconvertir-se i això també afecte a l'execució del pla que, finalment, va tenir un nivell d'execució mitjà.

Algunes de les dificultats que, d'altra banda, l'avaluació final del Pla va posar de manifest es troben en les resistències per part del personal tècnic municipal, la necessitat d'establir una millor coordinació i col·laboració interdepartamental, la falta de difusió del Pla entre el personal

municipal i la falta de formació en igualtat i aplicació de perspectiva de gènere en les polítiques municipals.

Aquesta qüestió és fonamental perquè, realment, les polítiques i mesures que s'apliquen complisquen amb el principi d'Igualtat i aborden aquesta qüestió transversalment. Encara que com hem vist, sí que s'aplica la perspectiva de gènere en algunes àrees i accions, existeixen algunes actuacions bàsiques que continuen pendents de ser aplicades i que ja s'establien el I Pla Municipal d'Igualtat, com ara:

- Les ofertes d'ocupació anunciades i publicades per a l'Ajuntament i de manera municipal per als ciutadans i les ciutadanes, contindran la denominació del lloc en masculí i en femení, fomentant el llenguatge inclusiu.
- Dissenyar i facilitar per a l'Ajuntament, una guia per a l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge en les ofertes de treball i en la denominació de llocs. Aquesta guia també estarà disponible per si hi ha entitats locals que desitgen consultar-la i aplicar-la en les seues organitzacions.
- Dur a terme un registre amb les associacions del municipi, on s'establisca, d'una banda, el percentatge de dones i homes que les integren i la naturalesa o la funcionalitat d'aquestes.
- Adaptar els documents oficials, formularis generals i qualssevol altres models existents a un llenguatge no sexista i traslladar aquests canvis a totes les àrees institucionals.
- Sensibilitzar els mitjans de comunicació municipals, per a oferir un tractament adequat i no sexista a la informació general de l'Ajuntament.
- Promoció del llenguatge, continguts i imatges no sexistes en tota la documentació que es genere.
- Establiment en la web municipal d'un apartat específic de "Polítiques d'Igualtat" en el qual, almenys, apareguen: el Pla d'Igualtat, informació orientada a la promoció de la

igualtat entre dones i homes, enllaços a diferents organismes que actuen en matèria d'igualtat.

- Realització d'una jornada destinada a les i els professionals dels mitjans de comunicació sobre igualtat i estereotips.

La implementació de l'ús inclusiu del llenguatge i el desenvolupament d'una comunicació no sexista és fonamental en la promoció de la igualtat i, en el cas de les administracions públiques, a més, és una obligació recollida en l'article 14 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Així mateix, també s'ha de tenir present la transversalització del principi d'Igualtat sobre la base de l'article 15 d'aquesta llei que estableix el següent:

"El principi d'Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les administracions públiques ho integraran, de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats."

Per tot això és fonamental l'aplicació d'aquestes mesures i la formació i la capacitat del personal municipal i polític i l'elaboració d'informes d'impacte de gènere sobre l'aplicació i desenvolupament de mesures, plans, protocols, ordenances i quantes accions de govern ho requerisquen. Com també ho és la planificació d'una ciutat integradora i amb perspectiva de gènere. Pel que s'ha de parar esment a altres mesures de l'anterior pla no implementades en matèria urbanística i que són les següents:

- Creació d'un "Fòrum Dona i Urbanisme" com a generador de propostes en el disseny i planificació urbanística amb perspectiva de gènere.
- Assegurar, a través de la planificació urbanística, l'eliminació d'espais insegurs de caràcter públic en la localitat monovera.

- Disseny urbanístic amb perspectiva de gènere, amb especial atenció a la il·luminació dels carrers.

4. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La violència de gènere és la manifestació més gran de la desigualtat entre homes i dones. Qüestiona els drets fonamentals de les dones, com el dret a la vida, a la seua integritat física i psíquica, així com a la seua dignitat i la seua llibertat.

L'entrada en vigor de diverses lleis, com la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere i la Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, la qual pretén garantir la igualtat real entre homes i dones mitjançant l'erradicació de la violència de gènere i per a això s'amplia la protecció a tots els escenaris i manifestacions de la violència de gènere, han suposat un gran avanç en la lluita contra aquest greu problema social.

Municipalment, en matèria de prevenció de les violències masclistes, es duen a terme diverses accions de sensibilització i educatives dirigides a tota la població. També es van desenvolupar accions de conscienciació dirigides a la població jove en matèria d'educació sexual, prevenció de les violències sexuals i educació en la diversitat per mitjà de diferents tallers i també hi ha Punts Violeta, com ja s'ha dit.

Així mateix, en el I Pla d'Igualtat Municipal es contemplaven nou mesures d'acció en la matèria, totes elles executades íntegrament, amb la finalitat d'erradicar la violència contra les dones a Monòver i reforçar i millorar l'atenció a les víctimes. Aquestes mesures són:

- Creació d'una comissió municipal de prevenció contra la violència de gènere que execute i implemente el protocol de prevenció contra la violència de gènere.
- Realitzar un informe de seguiment anual dels resultats del protocol municipal contra la violència de gènere.
- Emplenar les accions proposades en el protocol contra la violència de gènere municipal.

- Jornades de sensibilització i conferències a tota la ciutadania.
- Dur a terme un registre i control del nombre de casos o d'episodis relacionats amb la violència de gènere que es produïsca en el municipi.
- Dur a terme una formació a la població jove i adolescent del municipi sobre relacions de parella, erradicació del control cap a la parella i prevenció de la violència cap a les dones.

En aquest sentit, s'ha de destacar que el municipi compta amb diferents agents implicats en la detecció i actuació davant possibles casos i que funcionen de manera coordinada. Es disposa de personal de serveis socials i la col·laboració d'altres departaments municipals i àmbits locals com la Guàrdia Civil, els centres educatius i el centre de salut i existeix una unitat d'atenció a la violència de gènere en la Policia Local i també col·labora el Centre Dona Rural 12 Hores Elda.

Quant a les dades relatives a la situació de violència de gènere en el municipi, ens trobem que l'any 2023 es va tancar amb un total de 28 dones registrades en el sistema policial VioGén en tots els nivells de risc previstos: Alt, Mitjà, Baix i No estimat.

Cal aclarir que VioGén és el sistema de seguiment integral en els casos de violència de gènere de la Secretaria d'Estat de Seguretat del Ministeri de l'Interior. Els objectius d'aquest sistema són els d'aglutinar i coordinar diferents institucions públiques i integrar tota la informació que es considere d'interés sobre qualsevol cas donat d'alta, fer prediccions del risc, realitzar seguiment i establir mesures de protecció a les víctimes en funció del nivell de risc i detectar qualsevol incidència o perill per a la integritat de les víctimes.

A Monòver l'ús d'aquest sistema està conveniat entre Policia Local i Guàrdia Civil i, com ja s'ha dit, existeix una unitat de violència de gènere local de policia, per la qual cosa existeix coordinació entre tots dos cossos policials en matèria de seguiment i protecció a les víctimes.

D'altra banda, en el servei ATENPRO, en el 2023 hi havia registrades 5 dones. Aquest servei es basa en la utilització de les tecnologies de la comunicació mòbil i la geolocalització que permet a les víctimes un contacte immediat amb professionals que donaran resposta a

les seues necessitats i amb preparació per a actuar davant situacions d'emergència. Així, les víctimes poden tenir assegurada una atenció immediata davant qualsevol urgència que puga sobrevenir-los durant les 24 hores del dia, els 365 dies de l'any.

La titularitat del servei és del Ministeri d'Igualtat que subscriu, anualment, un conveni de col·laboració amb la Federació Espanyola de Municipis i Províncies. Entitat que, al seu torn, acorda i convenia la gestió d'aquest recurs amb ajuntaments i diputacions.

No obstant això, no hem d'oblidar que, certament, existeixen dones víctimes a les quals s'atén i, probablement, moltes altres dones a les quals encara no s'ha aconseguit perquè no s'ha evidenciat de cap mode la seua situació. Això es deu al fet que, encara hui, la violència de gènere és soferta per moltes dones en silenci i en l'àmbit íntim més estricte, sense oblidar condicionants com les dificultats, a vegades, per a percebre que s'està en aquesta situació, així com la de denunciar i explicar-ho, entre altres. Per això, és necessari continuar posant el focus sobre aquesta qüestió perquè continue sent abordada de manera integral i multidisciplinària des del municipi.

5. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS

Les principals dificultats per a conciliar, resideixen, en molts casos, en la manca de recursos i serveis, que permeten facilitar l'acompliment dels horaris laborals i afrontar el cost econòmic que, a vegades, s'han d'assumir per les famílies mateixes per a gestionar el seu temps i no renunciar al desenvolupament de les seues professions. Això també genera que, les xarxes familiars, d'amistat i, fins i tot, de veïnatge, es reforcen i tendisquen a utilitzar-se per al suport en matèria de conciliació.

D'altra banda, tampoc s'ha d'oblidar que, la població que es veu afectada de manera més negativa per les dificultats de conciliació, és la femenina. Actualment, a Espanya, el 74% dels contractes a temps parcial corresponen a dones, el 89% d'excedències per a la cura de filles o fills menors són sol·licitades per dones, i també el 95% de les reduccions de jornada.

Aquestes dades són, precisament, els que contribueixen a la generació de bretxes salarials de gènere i a la feminització de la pobresa.

A Monòver es detecta que una de les principals dificultats per a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de la ciutadania radica en l'horari escolar de jornada intensiva. Tant l'Ajuntament de Monòver com els centres educatius, treballen constantment per a disposar d'una sèrie de recursos l'objectiu dels quals és la conciliació en horari de vesprada organitzats per Punt Jove.

Algun d'aquests recursos, han estat gestionats per l'Ajuntament com la ludoteca, desenvolupada anys enrere i les Escoles Matineres realitzades en 2023 per mitjà del Pla CORRESPONSABLES de la Secretaria d'Estat d'Igualtat i contra la Violència de Gènere del Ministeri d'Igualtat que, té per objecte, iniciar el camí cap a la garantia de la cura com un dret. Es desenvolupa en col·laboració amb les Comunitats i Ciutats Autònomes, responsables competencials de la posada en marxa de tres dels seus cinc eixos: la creació de bosses de cura professional que faciliten la conciliació de famílies amb filles i fills menors de 16 anys, el foment de l'ocupació i la certificació de l'experiència professional de cura no formal.

Així mateix, des de l'àrea de Joventut i Esports de l'Ajuntament de Monòver, també es desenvolupen escoles vacacionals durant els períodes de descans escolar per Setmana Santa, Nadal i estiu. D'altra banda, els centres educatius, des de l'aprovació de la jornada escolar contínua, també ofereixen serveis d'activitats extraescolars per a xiquets i xiquetes de fins a 12 anys fins a les 17 hores.

A més dels serveis dirigits a famílies amb menors, també es compta amb opcions per a la cura de persones majors o dependents, com ara els Serveis d'Atenció Domiciliària i d'Atenció Domiciliària a la Dependència, sense oblidar els recursos que s'ofereixen des del Servei de Promoció de l'Autonomia Personal dels Serveis Socials Municipals i el Servei d'Aula de Respir Familiar organitzat des del taller d'Ocupació "**Monòver Ocupa**".

D'altra banda, també s'ha de posar de manifest que una de les claus per a transformar en realitat la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de les famílies radica en la corresponsabilitat i, per tant, s'ha d'incidir en un canvi social i en l'eliminació dels rols tradicio-

nals i els estereotips de gènere que condicionen a moltes dones a continuar assumint les tasques de cures, mentre que, els homes continuen dedicant menys temps a aquestes qüestions. Per a això, des de les administracions s'ha d'incidir per mitjà d'accions d'informació i sensibilització en matèria de conciliació i corresponsabilitat dirigides al conjunt de la ciutadania.

Sense oblidar el paper que les empreses juguen en aquest aspecte per mitjà de l'adopció de mesures que permeten la conciliació de manera efectiva i, l'embranchada o el suport que, sobre aquest tema, també pot fomentar-se des de l'administració.

Referent a això, el I Pla d'Igualtat Municipal ja contemplava algunes mesures que han estat posades en marxa, com ara:

- Fomentar la corresponsabilitat en l'àmbit personal i familiar a través de campanyes publicitàries o de cursos específics dirigits a famílies.
- Realitzar activitats o xerrades formatives dirigides a la ciutadania relatives a la maternitat, l'embaràs, part i postpart.
- Dur a terme activitats per a mares o pares on puguin compartir amb els seus fills/es l'espai, per a interactuar de manera intergeneracional i dur a terme activitats lúdiques que fomenten la vida familiar.
- Desenvolupament d'accions de sensibilització cap a l'empresariat, dirigides a la inclusió de mesures de conciliació de la vida personal i familiar en la gestió de les seues empreses.

Algunes de les mesures implementades en relació amb aquestes accions han estat:

- La jornada de treball "**Monòver Emprén 2022**", amb perspectiva de gènere, amb les empreses locals que ha estat coordinada pel servei d'Itineraris Laborals.
- La jornada de treball sobre dona rural "Dona rural, ecofeminisme i emprenedoria" coordinada des de l'àrea d'Igualtat de l'Ajuntament de Monòver.

D'altra banda, també juguen un paper important en la matèria les escoles esportives i les activitats de multiesport. Sense oblidar que s'han implementat, des de Benestar Social, ajudes específiques per a la conciliació a famílies.

6. EDUCACIÓ

A Monòver, es compta amb diferents centres educatius i des de l'Ajuntament es treballa perquè existisca una bona coordinació entre tots, especialment, per a desenvolupar accions de promoció de la igualtat i de la prevenció de la violència de gènere. Per a això, es compta, a més, amb l'activa col·laboració de tots els centres i dels responsables d'aquests de coordinació d'Igualtat i convivència.

Així doncs, quan s'implementen en el municipi campanyes de conscienciació i sensibilització es fomenta la participació activa, a través de diferents accions, de l'alumnat de tots els centres. Al seu torn, també es desenvolupen activitats dins d'aquests espais, com ara tallers i formació en matèria d'igualtat.

De fet, en el I Pla d'Igualtat, es contemplaven tota una sèrie d'accions que han estat implementades, en relació amb les mesures indicades anteriorment i que són les següents:

- Realització de xerrades educatives, culturals i il·lustratives en els Centres Escolars del municipi, basades en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Implicar i fer partícips als centres educatius i al seu alumnat en les activitats municipals relatives a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Realització de tallers o accions de sensibilització sobre igualtat, conciliació, responsabilitat, rols, professions, relacions de parella, diversitat sexual, prevenció de la violència de gènere (ESO i Batxillerat) dins de l'àmbit educatiu.

D'una banda, a escala municipal es col·labora amb el CEFIRE – el servei de formació al professorat de la Generalitat Valenciana –, en el desenvolupament de les jornades sobre coeducació que se celebren cada any a la comarca de l'Alt i Mitjà Vinalopó, a través del centre d'Elda. L'any passat 2023 va tenir lloc la cinquena edició d'aquestes jornades que van portar per títol ***Canviem la mirada***.

D'altra banda, també convé tenir present la necessitat d'abordar la igualtat de tracte i oportunitats i la corresponsabilitat amb les famílies, per mitjà d'accions que puguin arribar a l'àmbit familiar directament, així com la importància de formar a professionals de la docència en igualtat, coeducació i l'aplicació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament de les seues funcions.

Per a abordar adequadament les necessitats amb les quals ens podem trobar en l'àmbit educatiu, hem de parar esment a les dades de la població estudiantil de Monòver.

En l'actualitat municipal, el nombre d'estudiants dones i estudiants homes és similar i, certament, està equilibrat. No obstant això, convé posar en relleu que, sobretot, en els nivells superiors d'educació no obligatòria hi ha una lleugera majoria d'alumnat femení. És una qüestió important, ja que, generalment, les dones suposen el 52% de l'alumnat universitari del país i que, en la majoria dels casos, es troben sobrerepresentades en estudis humanístics i de ciències socials i infrarepresentades en l'àmbit del STEM². I, aquesta és una realitat que també es reflecteix en les dades de la taula anterior.

A la vista d'aquestes dades, podem extreure diverses conclusions. En primer lloc, veiem que torna a posar-se de manifest que el nombre de dones que cursen educació superior no obligatòria és major que el nombre d'homes que el fa, en línies generals i, de manera més concreta s'ha de posar de manifest que les dones són una aclaparadora majoria en les formacions de ciències socials i humanístiques.

Així doncs, en general, les dones han adquirit protagonisme en la vida pública, a través del treball remunerat, i això exigeix que s'implanten mesures per a facilitar la compatibilització entre responsabilitats familiars i laborals, sempre que permeten un repartiment just i equilibrat de les responsabilitats familiars i domèstiques.

No hi ha dubte que en el moment actual la conciliació és un assumpte que concerneix no sols les dones, sinó a la unitat familiar i a la societat en general (també a les empreses).

Un problema que fa que es perpetue la desigualtat i que originen la segregació vertical i horitzontal que es produeix en el mercat de treball és que l'alumnat femení es continua

2 Acrònim dels termes anglesos Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciència, Tecnologia, Enginyeria i Matemàtiques)

inclinant en la seua formació cap a disciplines que estan relacionades amb el servei, atenció i cura de les persones, mentre que l'alumnat masculí el fa cap a aquells ensenyaments vinculats amb el poder, ja siga econòmic, social, polític, etc.

Això, a més de produir-se per la cultura patriarcal i rols tradicionals que continuem adquirint a través del procés de socialització, etc. també s'origina per la falta de referents femenins en les disciplines de ciències, tecnologia, matemàtiques, política, etc.

Resulta, per tant, imprescindible un canvi de mentalitat, un canvi en l'educació dels valors que s'imparteixen des dels centres educatius en tots els nivells de l'ensenyament, i es fa precisa una educació per a la igualtat, on dones i homes es forgen un futur conforme als seus mèrits i capacitats.

Per això, és fonamental que, des de l'àmbit municipal es continue apostant per la coordinació entre els centres educatius en el desenvolupament d'accions de foment de la igualtat, garantint la participació activa de l'alumnat en les accions que es programen des del consistori, com el concurs de cartells amb motiu del 8 de Març, del qual participa l'alumnat de secundària de l'IES Enric Valor i del CP Divina Pastora, entre altres.

7. AUTONOMIA ECONÒMICA

El desenvolupament econòmic i laboral de la població, en conjunt, s'ha vist afectat per la crisi sanitària per la COVID-19 i, al seu torn, ha provocat un alentiment en l'avanç de la igualtat i s'ha evidenciat la falta de corresponsabilitat en les cures familiars, la qual cosa, d'altra banda, genera que continuen sent les dones les que queden en una pitjor posició laboral.

Sobre aquest tema, legislativament s'han produït canvis importants en la matèria per a obligar les empreses a aplicar polítiques d'Igualtat de gènere en el si de les seues organitzacions i garantir aquest dret entre les persones ocupades.

Per part seua, des d'altres àmbits administratius també es prenen algunes mesures. En aquest cas, des del municipi, es realitzen accions per a potenciar l'autoocupació i l'emprenedoria

femenina i, a més, es desenvolupen Plans d'Ocupació Locals dirigits a la formació i a la inserció laboral en el marc dels serveis de cura i atenció a persones dependents.

No obstant això, no es compta amb dades d'autoocupació i emprenedoria femenina en el municipi, la qual cosa, d'altra banda, seria necessari i entronca amb l'objectiu de conèixer la situació sociolaboral de la població per a incidir en un possible canvi d'estratègies.

D'altra banda, s'ha de tenir present també que l'àmbit en el qual podem emmarcar al municipi de Monòver és rural i, en aquest sentit, és important un acostament a aquestes dades que s'han comentat anteriorment per a valorar la promoció d'ajudes que incentiven l'ocupació femenina en aquest àmbit, així com accions que fomenten l'apoderament de les dones en el medi rural, com ara l'accés a les titularitats compartides d'explotacions agrícoles, per exemple.

No obstant això, algunes de les mesures contemplades en el I Pla d'Igualtat Municipal són:

- Dur a terme una campanya de sensibilització (accions, activitats o xerrades) en matèria d'apoderament femení, per a fomentar l'autoocupació i millorar l'ocupabilitat femenina.
- Realitzar convenis laborals amb institucions o empreses privades per a la contractació de dones i millorar l'ocupació.
- Promoure cursos de formació contínua i reciclatge per a dones sense ocupació.
- Treballar per l'eliminació de les idees i creences preconcebudes, sobre que les dones no poden exercir determinats oficis, mitjançant l'execució de tallers pràctics o de jornades amb empreses de la localitat.
- Desenvolupament d'accions de sensibilització cap a l'empresariat, dirigides a la inclusió de mesures de conciliació de la vida personal i familiar en la gestió de les seues empreses.
- Formació contínua en TIC a les dones mitjançant el desenvolupament de cursos en línia.

Per al desenvolupament d'aquestes accions es disposa del servei d'Itineraris Laborals de Benestar Social, així com amb el Servei d'Ocupació Autònoma LABORA, amb el qual s'estableix coordinació per a l'execució de diferents cursos formatius per al foment de l'ocupabilitat dirigits a dones i a homes i, en alguns casos específics, dirigits únicament a dones o a col·lectius en situació de vulnerabilitat o risc d'exclusió.

També es desenvolupen xerrades i tallers, alguns destinats, fonamentalment a dones, per a potenciar el seu apoderament i ocupabilitat i, alguns cursos específics relacionats amb l'ús de les noves tecnologies.

Així mateix, també va ser possible, en 2022, dur a terme **Monòver Emprén**, una jornada de treball amb perspectiva de gènere amb les empreses locals i una altra jornada sobre dona rural, sota el títol **Dona rural, ecofeminisme i emprenedoria**.

Pel que fa a apoderament femení es refereix, una de les accions contemplades en l'anterior pla era la realització de campanyes de sensibilització per a fomentar que les dones pogueren preparar-se professionalment per a acomplir activitats laborals que, fruit de la segregació horitzontal, continuen estant masculinitzades. Sobre aquest tema, cal assenyalar que s'introdueix la perspectiva de gènere en la formació que s'ofereix des del departament de Benestar Social i Itineraris Laborals i s'estimula la participació de dones en aquella que s'orienta a professions de biaix masculinitzat. Així, en el passat 2023 es va programar un curs per a l'obtenció del carnet de conducció de carretons i es va afavorir la inclusió, en aquest, de diverses dones.

Resulta de vital importància el treball d'apoderament i foment de l'autonomia de les dones, també és vital la formació, sensibilització i conscienciació de les empreses i entitats generadores d'ocupació perquè apliquen el principi d'igualtat, implementen Plans d'Igualtat que conduïsquen a condicions laborals i mesures de conciliació que garantisquen la igualtat de tracte i oportunitats en l'accés a l'ocupació. Per a això, seria interessant reactivar algunes de les mesures que van quedar inconcluses en l'anterior Pla, com ara:

- Realitzar una anàlisi de la situació de partida detectant les necessitats de formació que demande la ciutadania, tant homes com dones, en matèria d'Igualtat d'oportunitats i conciliació.
- Estudi específic sobre les condicions en les quals es desenvolupa el treball domèstic, la doble jornada i la dedicació a cura d'altres persones per a conèixer la seua incidència sobre la salut dels ciutadans i les ciutadanes de Monòver.

- Crear un espai setmanal en la ràdio local que informe, fonamentalment, sobre l'ús de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la corresponsabilitat de gènere.

D'altra banda, a més d'impulsar la conciliació i l'aplicació de mesures efectives a escala laboral, també resulta fonamental fomentar, entre la ciutadania, la corresponsabilitat. Per això, no sols s'han d'implementar serveis per a la conciliació i formació a les empreses, sinó que ha de fer-se un treball de sensibilització entre dones i homes del municipi, per al que podria ser d'utilitat l'aplicació d'aquelles mesures del I Pla d'Igualtat que no van ser implementades en el seu moment i que són les següents:

- Fomentar la corresponsabilitat en l'àmbit personal i familiar a través de campanyes publicitàries o de cursos específics dirigits a famílies.
- Dur a terme activitats per a les famílies on puguen compartir l'espai, per a interactuar de manera intergeneracional i realitzar activitats lúdiques que fomenten la vida familiar.
- Campanyes de sensibilització sobre conciliació, corresponsabilitat i nous usos del temps, dirigides a població jove i adulta.
- Realització de tallers sobre igualtat, educació, conciliació, prevenció de la violència de gènere, ús no sexista de les joguines, etc. dins de l'àmbit de col·laboració amb les AMPES i de l'educació de persones adultes.

Segons l'última informació relativa a la conciliació familiar, laboral i personal de l'Enquesta de la Població Activa de 2018, les taxes d'ocupació de dones amb fills de menys de 12 anys són més baixes que les de les dones que no tenen fills i filles, durant la mateixa franja d'edat, de 25 a 49 anys. En canvi, en el cas dels homes, les taxes d'ocupació són superiors quan tenen fills i filles, en aquestes edats, que les taxes d'ocupació dels homes que no tenen descendència.

Així doncs, les diferències en les taxes d'ocupació entre homes i dones resulten més evidents quan es tenen fills i filles menors de 12 anys. Segons l'estudi de Principals Indicadors Estadístics d'Igualtat, de febrer de 2023, de l'Institut de les Dones, en 2021, van ser les dones les que es van acollir a més excedències que els homes i, si consultem les dades de l'últim trimes-

tre de 2023 de l'enquesta de població activa, també podem comprovar que van ser moltes més les dones que els homes els qui van deixar els seus treballs per a la cura de menors, persones adultes, malaltes o incapacitades.

8. QUALITAT DE VIDA I SALUT

En abordar la qüestió de qualitat de vida i salut hem d'entendre que ens referim a qüestions que van més enllà de l'àmbit sanitari, perquè afavorir i fomentar una bona salut i qualitat de vida entronca amb la disposició de diferents serveis que contribuïsquen a fomentar bons hàbits, una ciutat segura, una millor convivència veïnal, la pràctica esportiva, etc.

Per això, en matèria d'hàbits de vida saludables, es duen a terme accions per a millorar la salut de les dones en les diferents etapes del seu cicle vital. En aquest sentit, a Monòver destaca un servei municipal propi d'educació física i rehabilitació dirigit a dones en climateri i dones majors.

A més, es va dur a terme l'adhesió a la Xarxa Salut, la xarxa de municipis de la Comunitat Valenciana adherits al V Pla de Salut de la Comunitat amb el compromís de desenvolupar les accions de promoció de la salut. D'aquesta manera, ha estat possible la implementació d'algunes de les accions contemplades en el I Pla d'Igualtat, com ara:

- Realitzar activitats o xerrades formatives dirigides a la ciutadania relatives a la maternitat, l'embaràs, part i postpart.
- Celebrar campanyes i tallers dirigits a tota la població, sobre el benestar psicològic i intel·ligència emocional, que incorporen continguts i metodologies relacionades amb la igualtat de gènere.
- Celebrar jornades i trobades formatives-informatives cap a la ciutadania i les empreses locals, sobre els conceptes de salut laboral i gènere.
- Donar a conèixer a la població les conseqüències negatives que per a la salut de les dones i per al conjunt de la societat té la triple jornada laboral.
- Incorporar criteris de gènere al disseny de programes i campanyes de difusió d'hàbits de vida saludables.

De manera transversal i, també amb l'objectiu d'aconseguir un municipi inclusiu es realitzen accions per a fomentar un oci responsable i saludable incorporant en l'oferta activitats de convivència, rutes pel municipi, viatges, xerrades, etc. No obstant això, aquest tipus d'oci saludable es focalitza més en la promoció d'un envelliment actiu, sobretot, el de les dones, però s'hauria d'implementar també en el cas de la població més jove. En aquest cas, a més, pot desenvolupar-se, especialment, per mitjà de l'esport. Per això, s'ha de continuar apostant per l'execució d'algunes mesures contemplades en el I Pla d'Igualtat Municipal que no es van desenvolupar o van quedar inconcluses i que són les següents:

- Establir cicles esportius i cursos orientats per a promocionar la salut i el benestar de les dones del municipi.
- Fomentar la presència de les dones en les estructures directives i en els òrgans de gestió de l'esport en els clubs municipals.
- Fer una campanya de sensibilització orientada a les entitats vinculades a l'esport, sobre l'eliminació d'estereotips i rols de gènere en l'esport i en la disminució de les desigualtats en el reconeixement social, econòmic i esportiu de les dones esportistes a Monòver.
- Realitzar campanyes que potencien socialment, econòmicament i culturalment el paper de la dona esportista en el municipi.

També és important fomentar una bona cohesió territorial identificant aquelles zones del municipi que puguen estar mal il·luminades i que, per això, o per altres qüestions, com l'estat de la via, per exemple, puguen ser potencialment perilloses per a ser transitades. Referent a això, és important la gestió urbanística amb perspectiva de gènere que es duu a terme.

Així mateix, per a millorar aquest aspecte, també és important mantenir i potenciar les comunicacions i les connexions per a garantir bons accessos als centres de salut, educatius, zones de treball, etc. i facilitar les comunicacions i la mobilitat, especialment, per a la població disseminada en zones d'extraradi o pedanies. Per norma general, la població que resideix en aquests espais sol més gran i, com hem vist en la piràmide poblacional, hi ha un major percen-

tatge de dones majors de 60 anys que homes. Aquest, a més, és un col·lectiu que, manca, en grau més alt, de permís de conduir o cotxe propi, per la qual cosa l'accés a recursos i serveis se'ls dificulta, sobretot si, com s'ha comentat, tenen el seu lloc de residència fora del nucli urbà del municipi.

9. L'OPINIÓ D'AGENTS SOCIALS

Amb la finalitat de completar de manera més qualitativa el present diagnòstic, s'ha realitzat un qüestionari a aquelles persones considerades agents clau, és a dir, a aquelles persones que treballen o són representatives per la seua activitat en organismes determinats com ara l'Ajuntament, associacions, clubs esportius, etc.

Aquest qüestionari es va facilitar a un total de 32 associacions (10 entitats del tercer sector, 10 entitats de caràcter cultural, 6 AMPES i 7 clubs esportius), al Centre de Salut, al Centre Ocupacional El Molinet, a l'Entitat del Servei d'Atenció Domiciliària i al personal tècnic municipal.

Sobre la base d'això, cal aclarir que els resultats obtinguts de la realització d'aquest qüestionari no obeeixen a una mostra representativa, ja que no s'han seleccionat a les persones enquestades sobre la base de la representació d'un grup més gran que, en aquest cas seria el conjunt de la població. Per això, com s'ha dit anteriorment, la qual cosa es pretén amb els resultats obtinguts és completar, de manera més qualitativa, aquest informe.

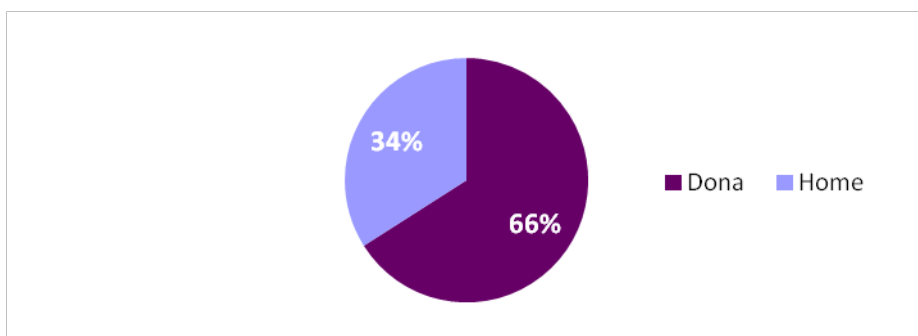
Aquesta enquesta té un caràcter anònim i voluntari, per això, encara que es tracten qüestions sociològiques al seu inici i com veurem a continuació, es manté l'anonimat de les persones que l'han respost i, per a contribuir a això, les respostes es mostren en dades percentuals. D'altra banda, en ser voluntària, només han respost a aquesta aquelles persones que han volgut fer-ho i, per tant, les enquestes vàlides que, en aquest cas es recullen, són aquelles que han estat contestades completament. Així doncs, comptem amb 29 enquestes vàlides, 19 d'elles obtingudes de dones i 10 d'homes. Per a conèixer les diferents impressions, totes les respostes que es mostren en les gràfiques han estat desagregades per sexe.

A més, per a les preguntes d'Escala Likert³, s'han calculat les mesures de les respostes obtingudes per a homes i per a dones, de manera que quan la mitjana s'aproxima al 5, significa que hi ha un major nombre de dones i d'homes d'acord amb l'afirmació. Per contra, quan la mitjana s'aproxima més a l'1, significa que hi ha un nombre més gran de persones en desacord amb aquesta afirmació.

9.1 PERFIL DE LA PERSONA ENQUESTADA

Amb la finalitat de realitzar una aproximació sociològica als perfils de les persones enquestades, es pregunta a les persones enquestades sobre el seu sexe, l'àmbit del qual procedeixen i si tenen formació en matèria d'igualtat. Referent a això, els resultats són els següents.

Gràfic 9: Sexe de les persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Davant la pregunta plantejada, ens trobem amb el fet que responen a l'enquesta un 66% de dones i un 34% d'homes.

Quant a la classificació segons la procedència d'organismes o àmbits, hem extret la següent relació.

³ Escala Likert és una escala de qualificació que s'usa per a qüestionar una persona sobre el seu nivell d'acord o desacord amb una declaració.

Taula 17: Àmbits de procedència de les persones enquestades.

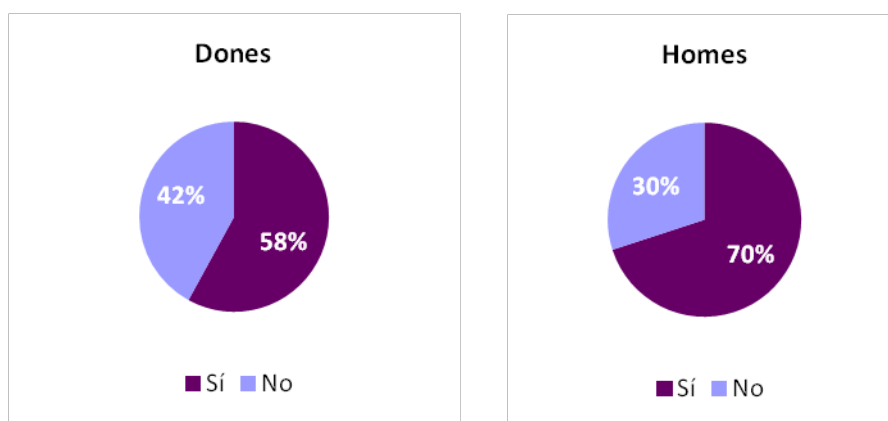
ÀMBIT	DONES	HOMES	TOTAL
AMPA	3	1	4
Sanitat	1	0	1
Associacionisme	6	6	12
Esports	0	2	2
Altres entitats	0	1	1
Personal tècnic municipal	6	0	6

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

La majoria de les persones, tant dones com homes s'insereixen en el grup d'associacionisme, el segon grup més nombrós és el de l'àmbit de personal tècnic municipal, només integrat per dones, seguit de les AMPES i de l'esportiu, solament integrat per homes – el que, d'altra banda, posa de manifest que el sector dels esports és, encara hui, un sector masculinitzat –.

Finalment, en relació amb la formació o experiència en matèria d'Igualtat de gènere ens trobem les següents dades.

Gràfic 10: Formació en Igualtat de gènere de les persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

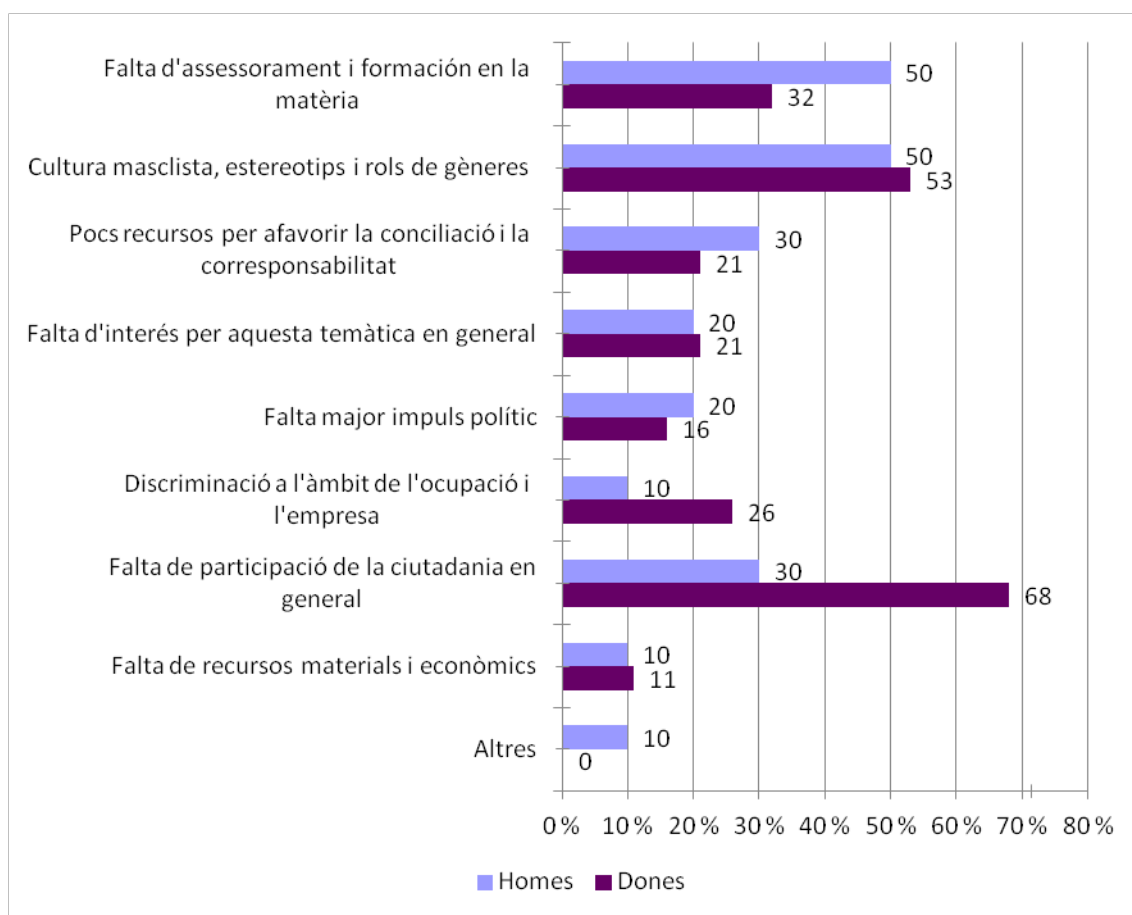
Com podem veure, el 58% de dones i el 70% d'homes indica que sí que té alguna formació o experiència en matèria d'Igualtat de gènere, la qual cosa suposa que, una majoria de les persones enquestades tenen coneixements sobre aquest tema.

9.2 PRINCIPALS OBSTACLES EN LA CONSECUCIÓ DE LA IGUALTAT

Per a aproximar-nos de manera més qualitativa a aquells problemes que poden ocórrer quant a discriminacions per raó de sexe, es pregunta a les persones enquestades per la seua opinió respecte a quins considera que són els principals obstacles que impedeixen aconseguir la igualtat de gènere.

En aquest sentit, es pregunta sobre els problemes que es considera que poden trobar-se a Monòver per a aconseguir la igualtat, així com aquells obstacles que, en major grau, afecten les dones i aquells que afecten els homes. El resultat de les respostes recollides es mostra a continuació.

Gràfic 11: Principals obstacles segons les persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

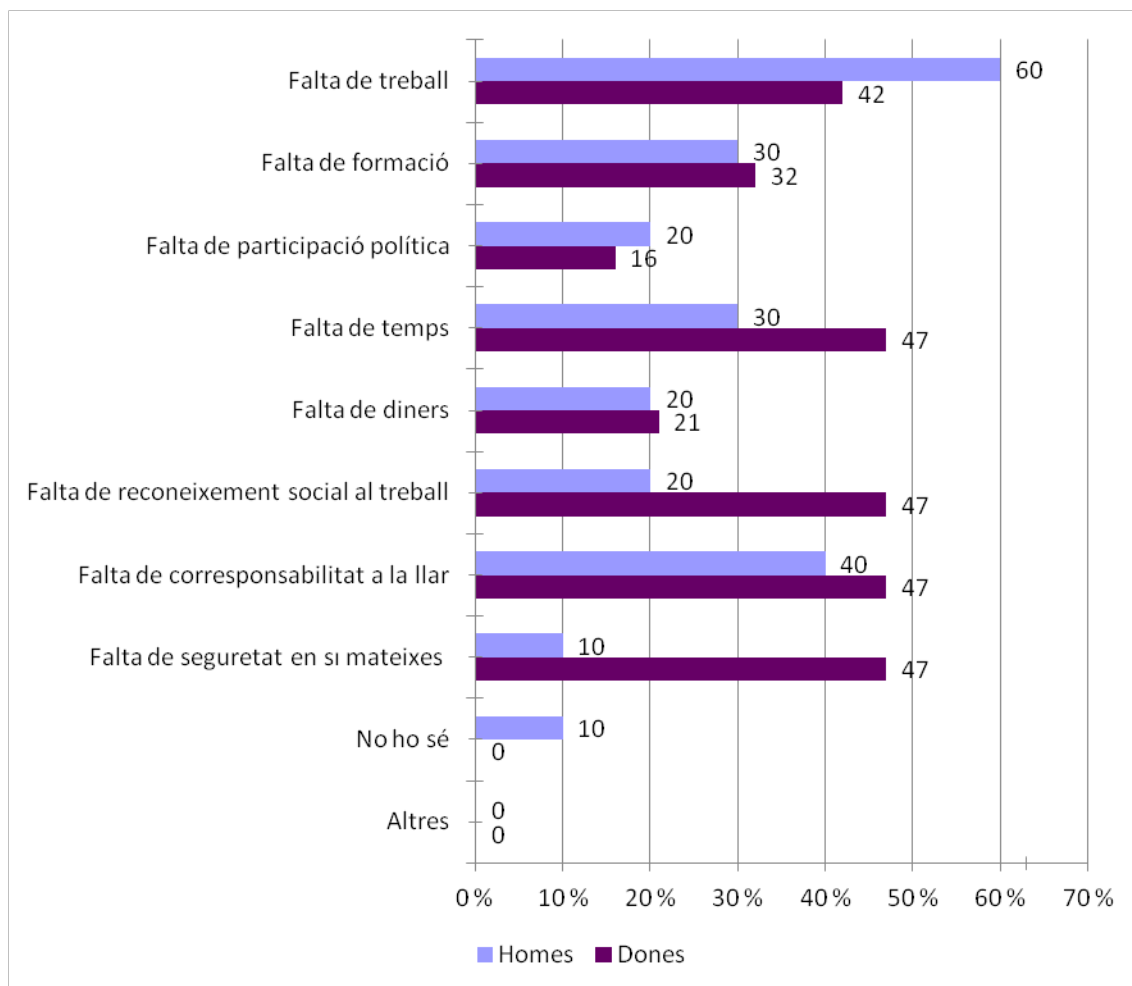
Una de les dades més cridaneres és el relatiu a la falta de participació de la ciutadania en general. Clarament, per a la majoria de les dones, un 68%, aquest és el principal obstacle. En canvi, només ho consideren així el 30% dels homes enquestats.

D'altra banda, de manera similar, tant dones (53%), com a homes (50%), consideren que un altre dels principals obstacles és el de la pervivència de la cultura masclista, els estereotips i rols de gènere i, també un 50% d'homes considera que un altre dels problemes radica en la falta d'assessorament i formació en la matèria, mentre que només el 30% de les dones així ho creu.

Una altra dada a destacar, per la diferència percentual entre dones i homes, és el relatiu a la discriminació en l'àmbit de l'ocupació i l'empresa. En aquest cas, mentre el 26% de dones consideren que aquest és un dels problemes que afecten la igualtat, només un 10% d'homes comparteix aquesta opinió.

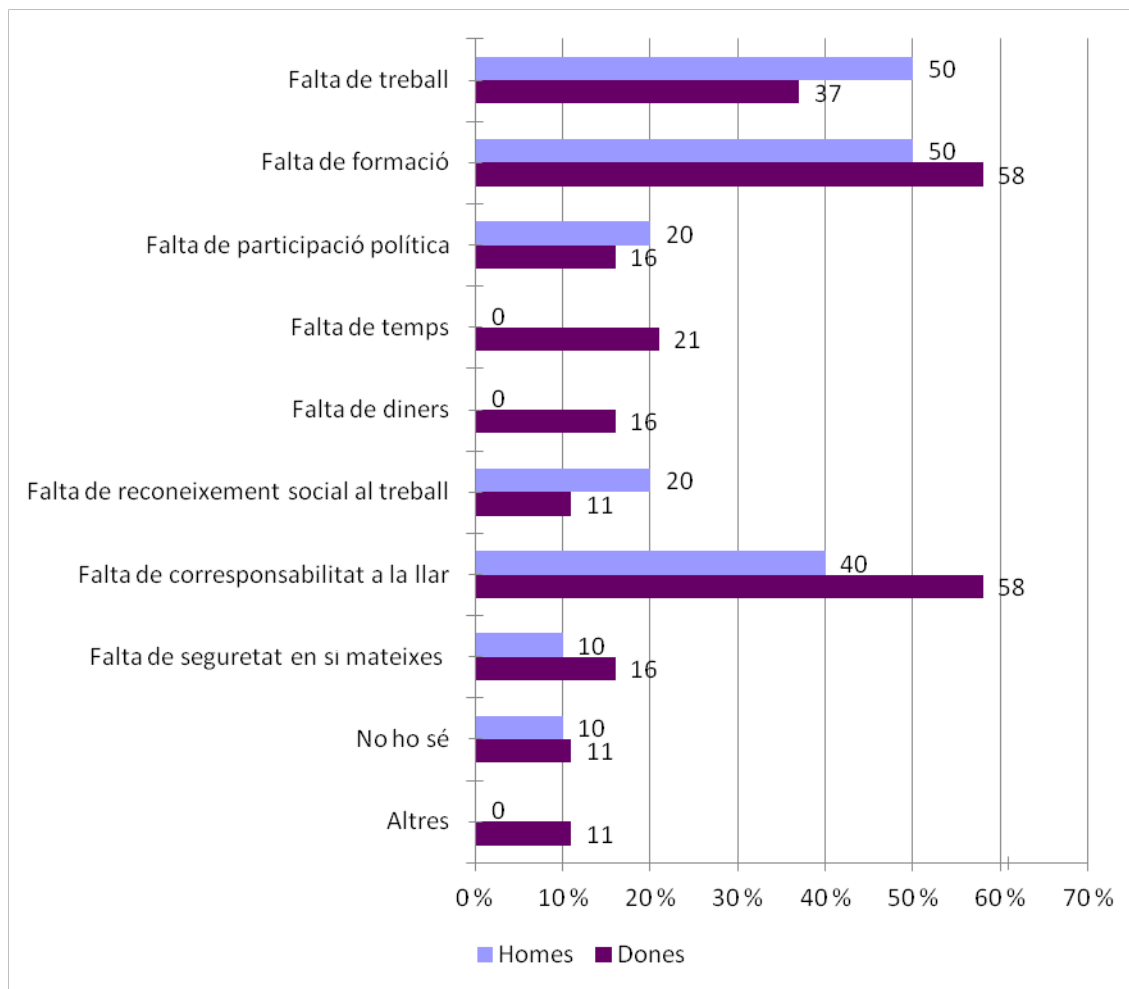
Finalment, les respostes a aquesta pregunta es completen qualitativament un comentari realitzat per un home que considera que s'ha d'incidir en l'educació: "Modificar l'ensenyament"

Gràfica 12: Problemes que afecten las dones segons les persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Gràfic 13: Problemes que afecten els homes segons les persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

La majoria de les dones, un 47%, considera que els principals problemes als quals fan front les dones són al de la falta de temps, la falta de reconeixement en el seu treball, la falta de corresponsabilitat en la llar i la falta de seguretat en si mateixes. En canvi, un 60% d'homes considera que els majors problemes per a les dones radiquen en la falta de treball i, en menor mesura, un 40%, creu que es deu a la falta de corresponsabilitat en la llar.

D'altra banda, els problemes que les dones creuen que en grau més alt els afecta els homes és el de la falta de treball i la falta de coresponsabilitat. Així ho consideren en el 58% dels casos. Els homes, en un 50% coincideixen amb les dones que un dels principals problemes és la falta de treball i, també consideren, en la mateixa mesura, que un altre dels problemes és el de la falta de formació. També en un 40% dels casos, els homes consideren que és un problema per a ells la falta de coresponsabilitat en la llar.

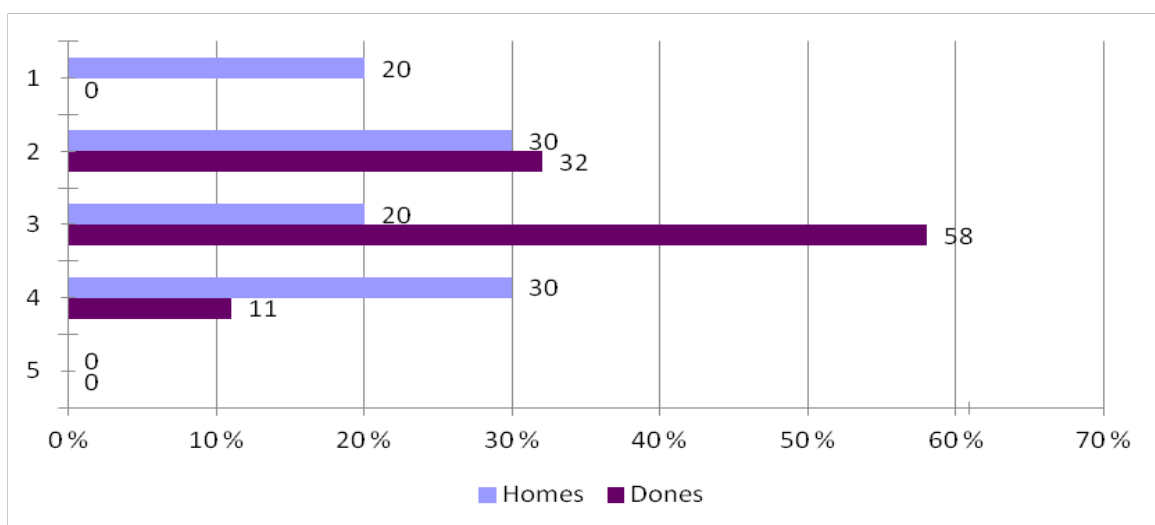
A més, es recullen dos comentaris relatius a dues respostes ofertes per dones, en les quals s'indica el següent:

- "Falta d'interés"
- "Molts homes segueixen pensant que el seu treball només està fora de casa".

9.3 ÀMBITS DE DESIGUALTAT

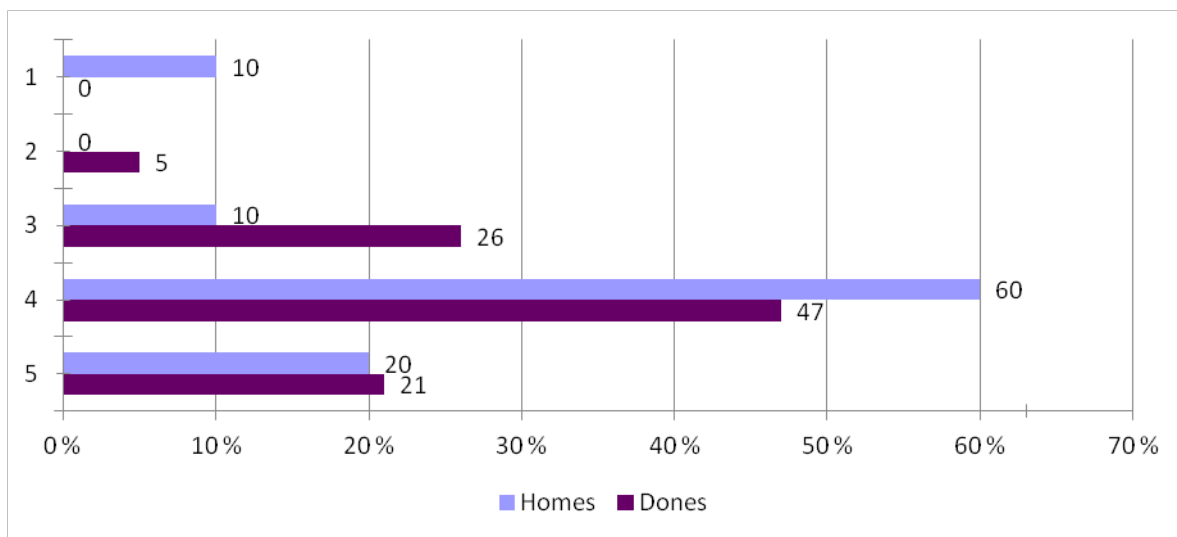
Per a acostar-nos a la realitat social i conèixer millor la percepció que es té sobre les possibles discriminacions a les quals es fa front, es presenten diferents col·lectius socials, a saber, joventut, minories ètniques, LGTBIQ, persones amb discapacitat, persones majors i infància i, se sol·licita a les persones enquestades que indiquen el nivell de discriminació al qual creuen que aquests col·lectius estan exposats. En cada cas, les respostes recaptades es presenten a continuació.

Gràfic 13.a: Grau de discriminació que sofreix la joventut segons les persones enquestades.



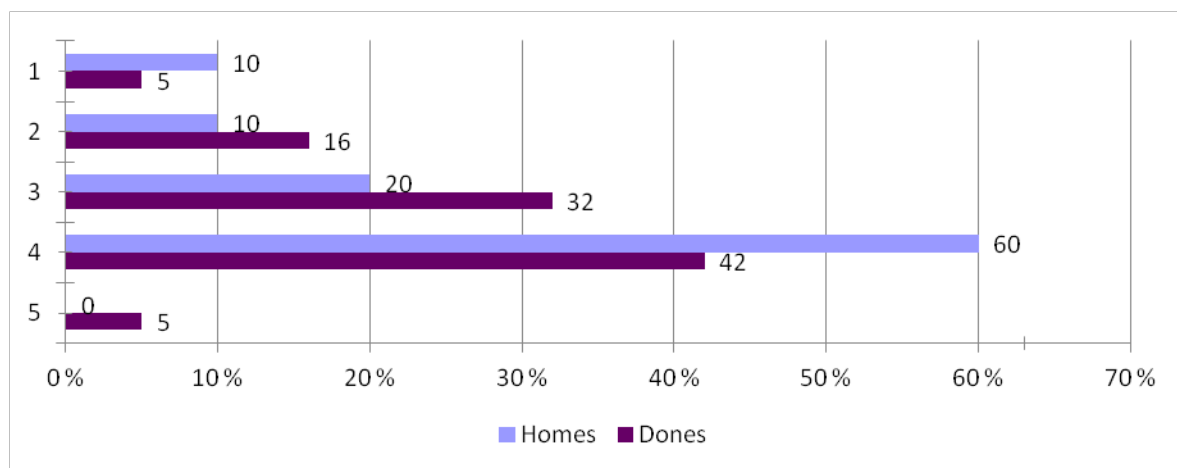
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Gràfic 14: Grau de discriminació que pateixen les minories ètniques segons les persones enquestades.



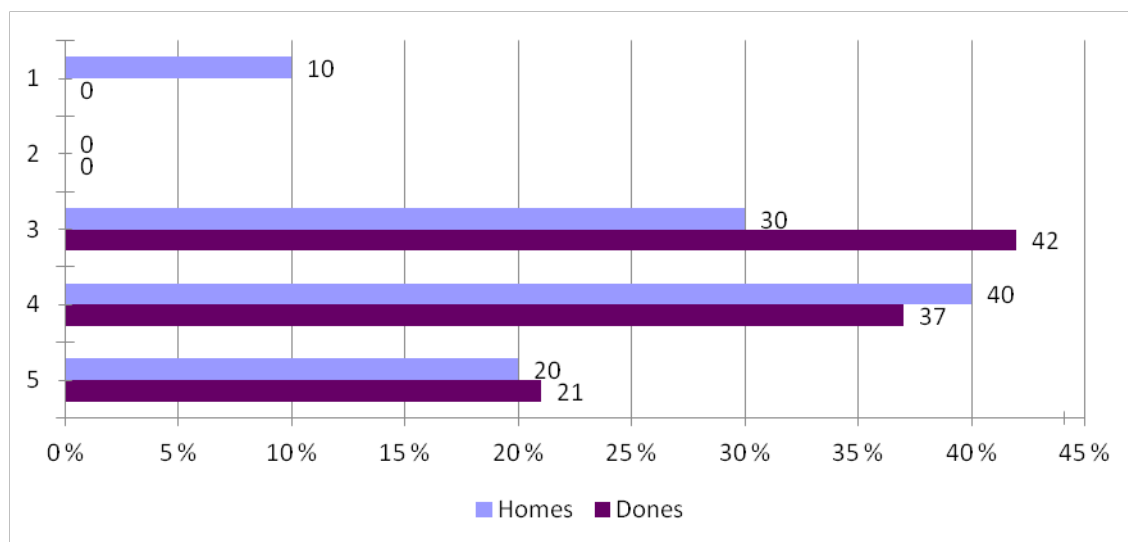
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Gràfica 15: Grau de discriminació que pateix el col·lectiu LGTBIQ segons les persones enquestades.



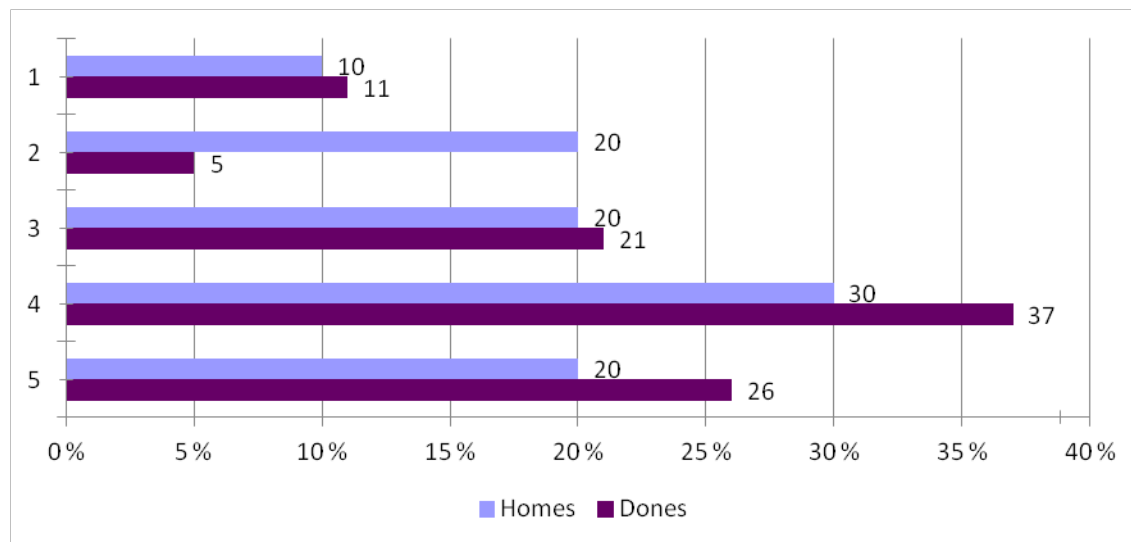
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Gràfic 16: Grau de discriminació que pateixen les persones amb discapacitat segons les persones enquestades.



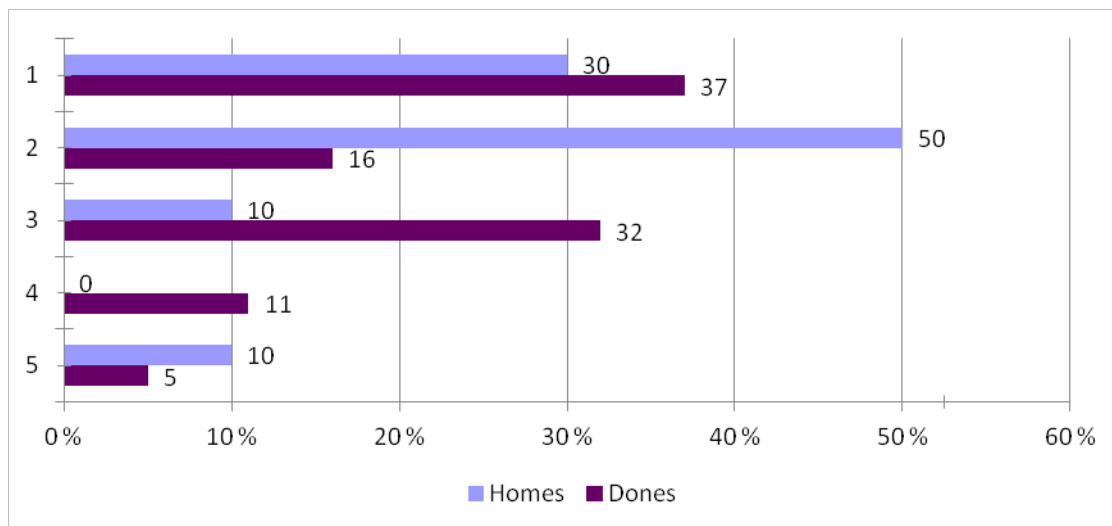
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Gràfic 17: Grau de discriminació que pateixen les persones majors segons les persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Gràfic 18: Grau de discriminació que pateix la infància segons les persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

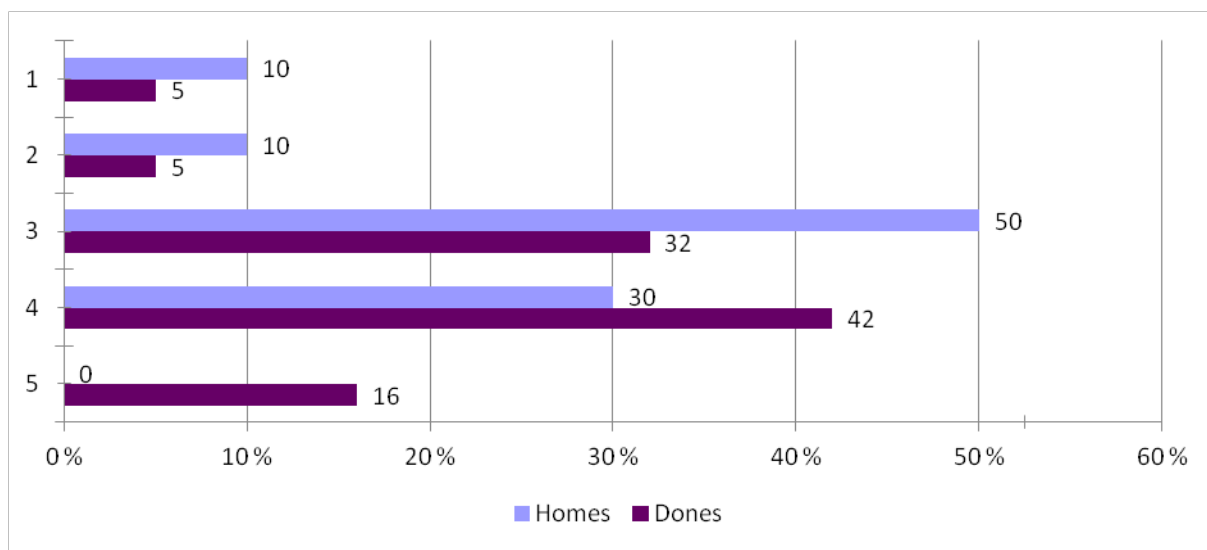
Com veiem, en aquest cas, s'ha utilitzat l'escala Likert, una escala de classificació que s'empra per a qüestionar sobre els nivells d'acord o desacord amb alguna qüestió. Encara que podem veure les dades desagregades en les gràfiques, s'han calculat les mitjanes de les respostes obtingudes per a dones i per a homes en una franja del 5 a l'1, corresponent el 5 per a la resposta "molt discriminat" i 1 per a la resposta "gens discriminat".

Sobre la base de tot això, obtenim que, segons les dones, el col·lectiu que major discriminació sofreix és el de les minories ètniques, seguit de persones amb discapacitat, persones majors en tercer lloc, i en quart lloc, el col·lectiu LGTBIQ. En el cas d'infància i joventut la majoria coincideixen a considerar que són col·lectius poc discriminats.

Per als homes, el col·lectiu que està exposat a més discriminacions també és el de les minories ètniques, seguit de les persones amb discapacitat i en la mateixa mesura, les persones majors i el col·lectiu LGTBIQ. Igual que les dones, consideren que infància i joventut estan poc discriminats.

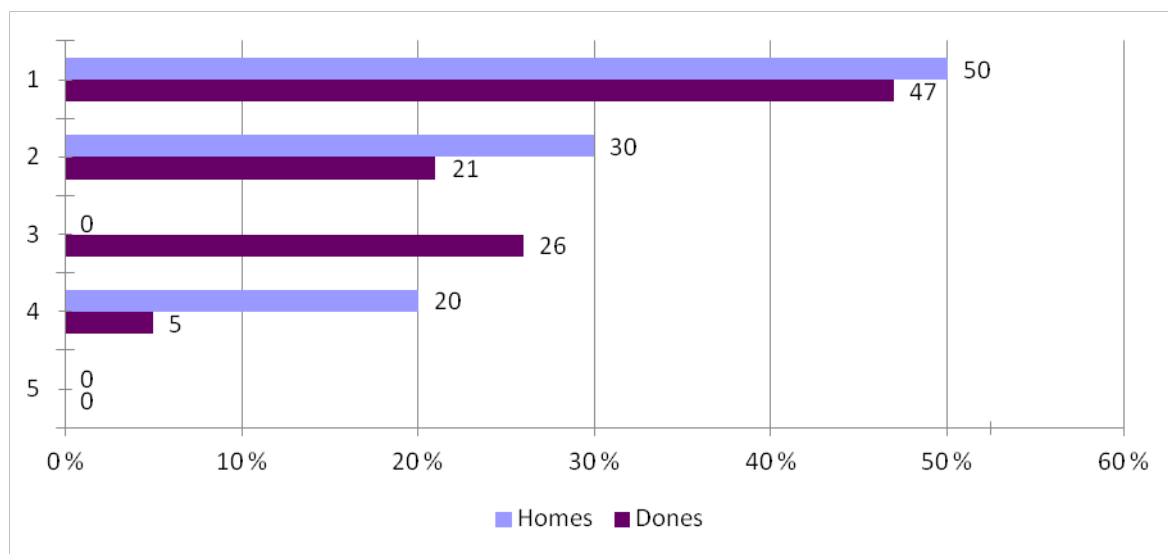
D'altra banda, tenint en compte el principi d'interseccionalitat, això és, la situació per la qual una sola persona pot veure's travessada per dues o més discriminacions, és a dir, per discriminació múltiple, s'ha de tenir en compte si dins d'aquests col·lectius anteriorment exposats, ens trobem amb població femenina o masculina. Per això, també s'ha preguntat, sobre aquest tema, sobre quin d'aquests dos sectors poblacionals està més exposat a sofrir discriminacions i aquest ha estat el resultat.

Gràfic 19: Grau de discriminació que pateix la població femenina segons les persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Gràfic 20: Grau de discriminació que pateix la població masculina segons les persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

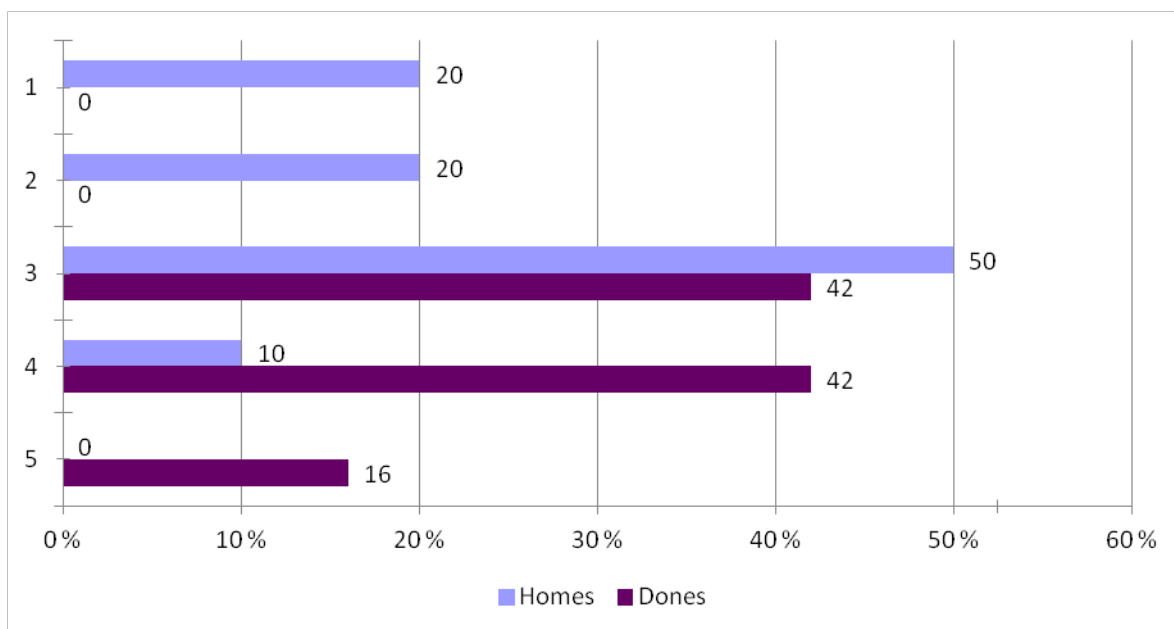
En aquest cas, com veiem, tant dones com homes, – encara que, en el cas dels homes, en menor mesura que les dones –, consideren que és la població femenina la que s'exposa a discriminacions més grans.

Com déiem, s'ha de tenir en compte aquesta qüestió de manera interseccional, perquè són les dones les que també es troben més exposades a sofrir múltiples discriminacions.

Per a completar aquest apartat a prop dels obstacles amb els quals la societat es troba per a aconseguir la igualtat efectiva, es tracta d'obtenir una visió global, a partir de la pregunta sobre els àmbits en els quals es creu que poden existir més desigualtats entre dones i homes, establint, per a això, els següents marcs: l'accés a l'ocupació i les condicions laborals, les responsabilitats familiars i domèstiques, l'accés a llocs de responsabilitat, l'oci i l'esport, la formació i l'educació, la cultura, l'accés als serveis públics.

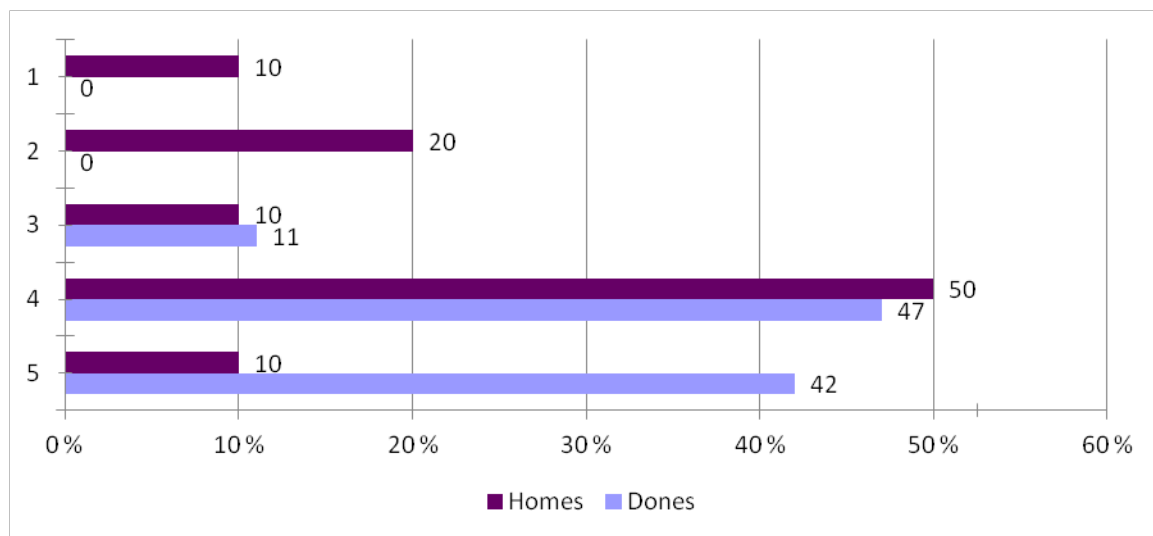
Les respostes obtingudes es poden veure a continuació.

Gràfic 21: Grau de discriminació en l'accés a l'ocupació i condicions laborals segons les persones enquestades.



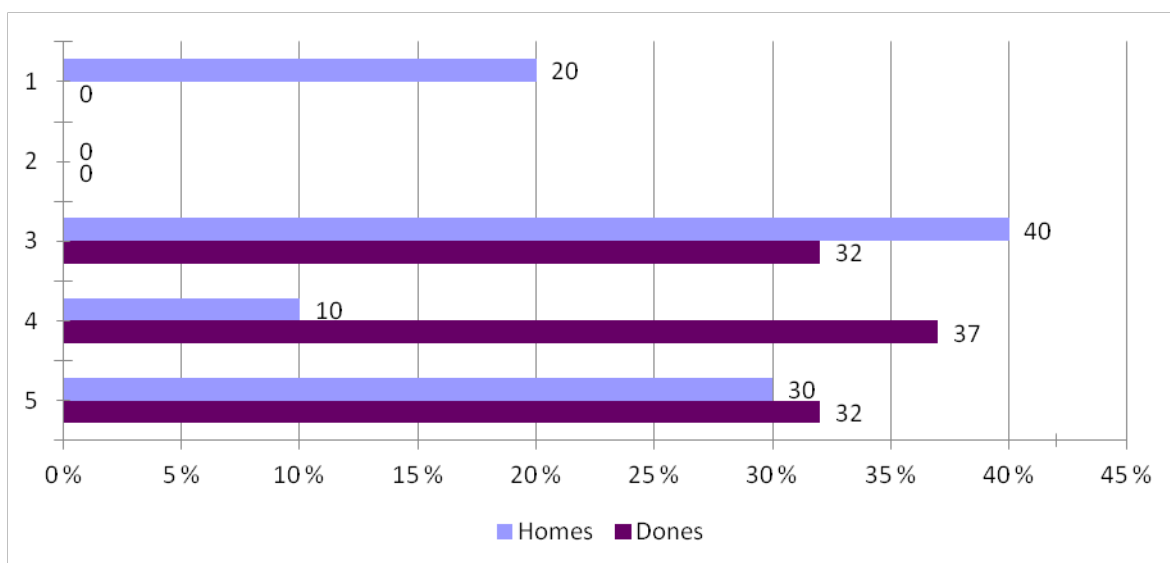
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Gràfic 22: Grau de discriminació en les responsabilitats familiars i domèstiques segons les persones enquestades.



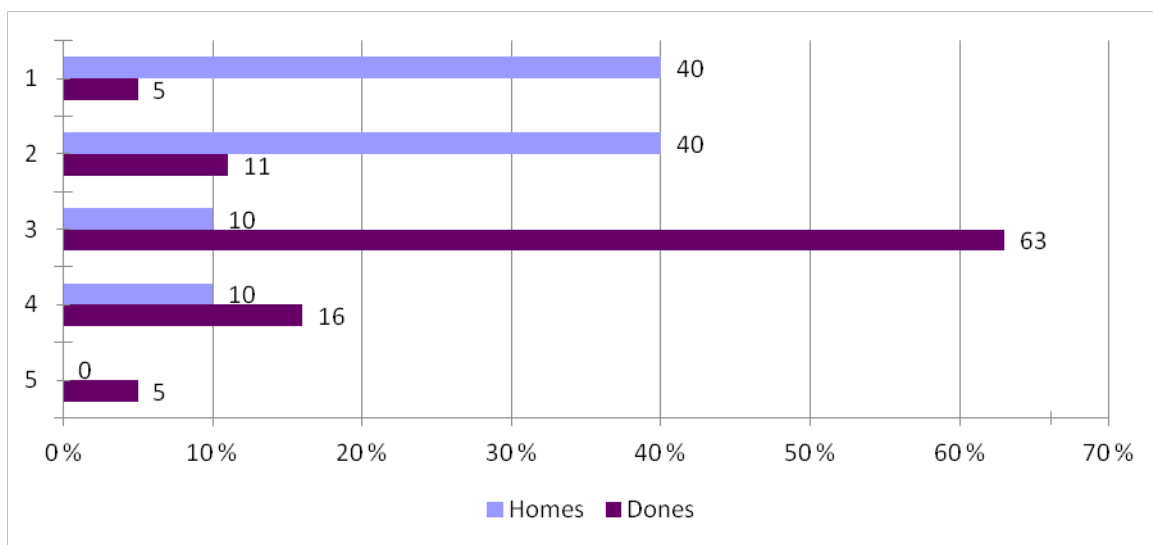
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Gràfic 23: Grau de discriminació en l'accés a llocs de responsabilitat segons les persones enquestades.



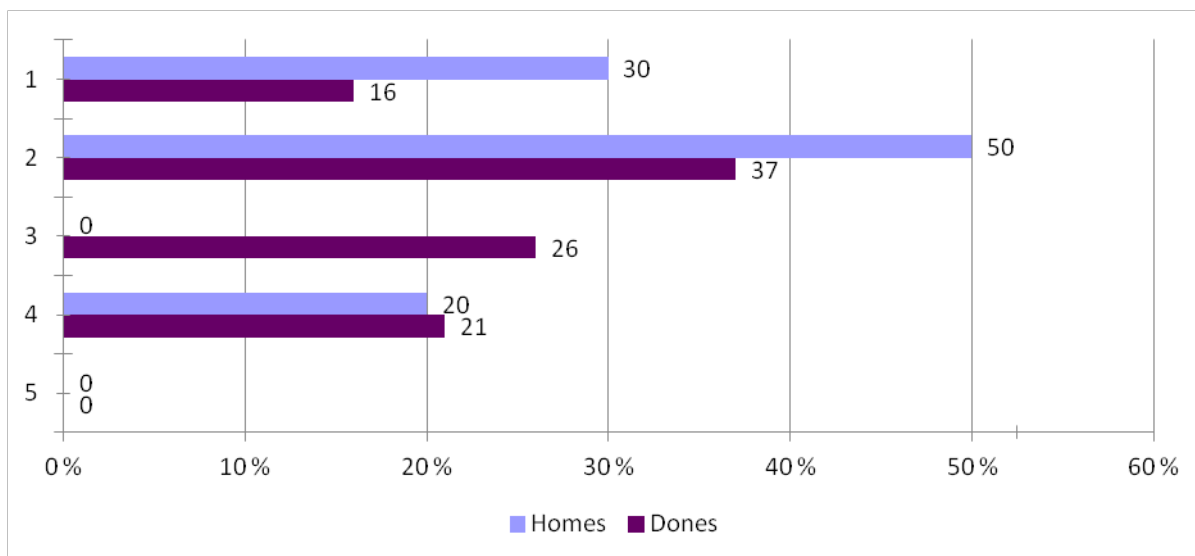
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Gràfic 24: Grau de discriminació en l'oci i l'esport segons les persones enquestades.



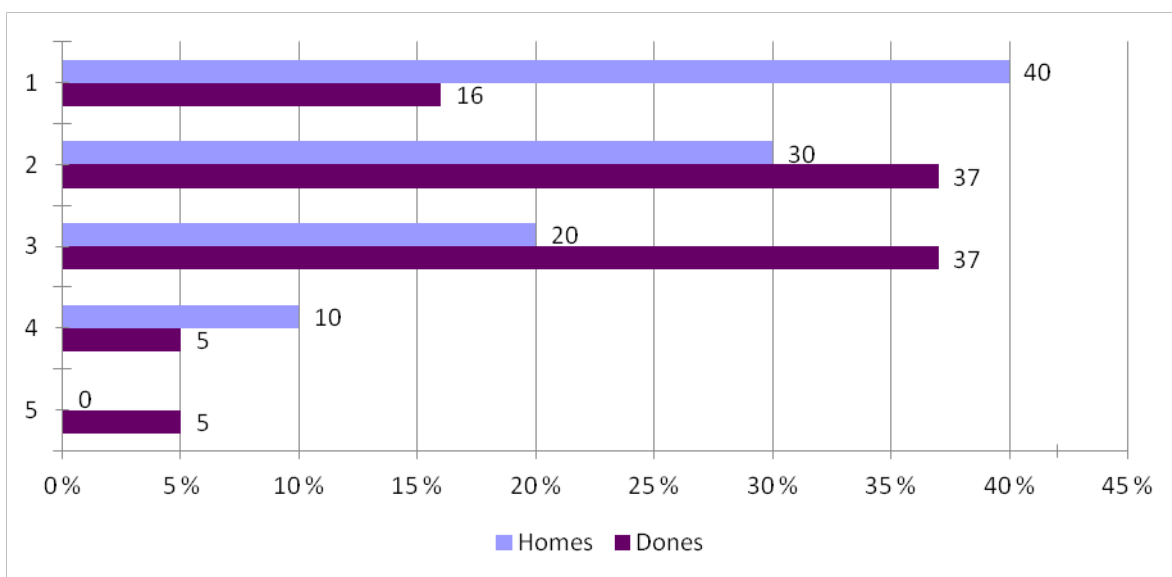
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Gràfic 25: Grau de discriminació en la formació i l'educació segons les persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

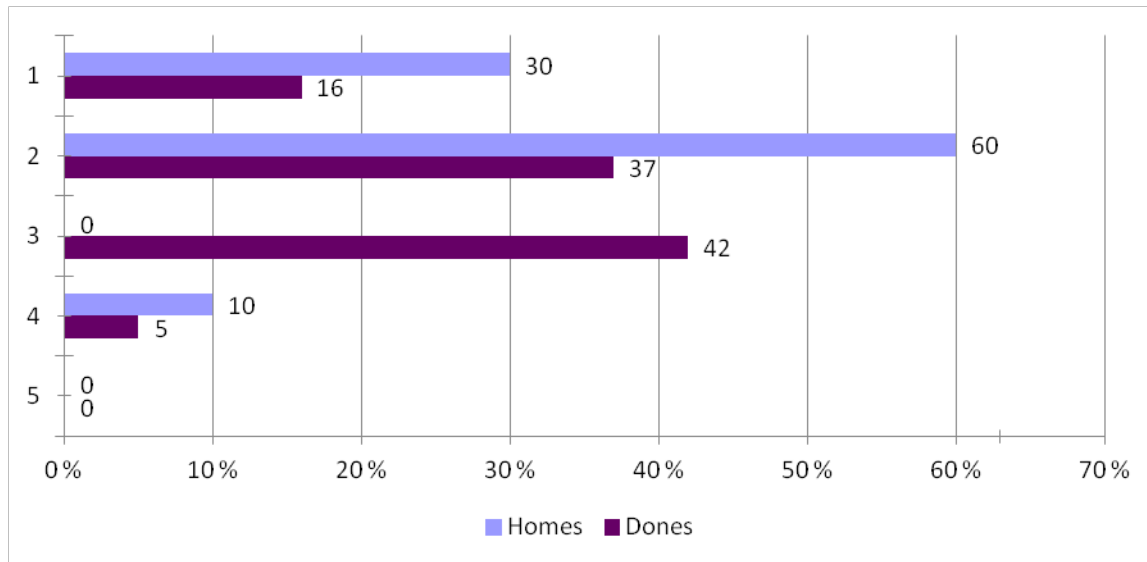
Gràfic 26: Grau de discriminació en la cultura segons les persones enquestades.



Font:

Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Gràfic 27: Grau de discriminació en l'accés als serveis públics segons les persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Per a les dones, la discriminació més gran que existeix radica en les responsabilitats familiars i, en segon lloc, l'accés a llocs de responsabilitat, sent en tots dos casos, la valoració de 4, és a dir, que consideren que en aquests àmbits hi ha prou discriminació. També els homes consideren aquests dos àmbits com en els que més discriminació existeix, però, en aquest cas,

se situa en el 3 la seua valoració, per la qual cosa només consideren que hi ha una mica de discriminació.

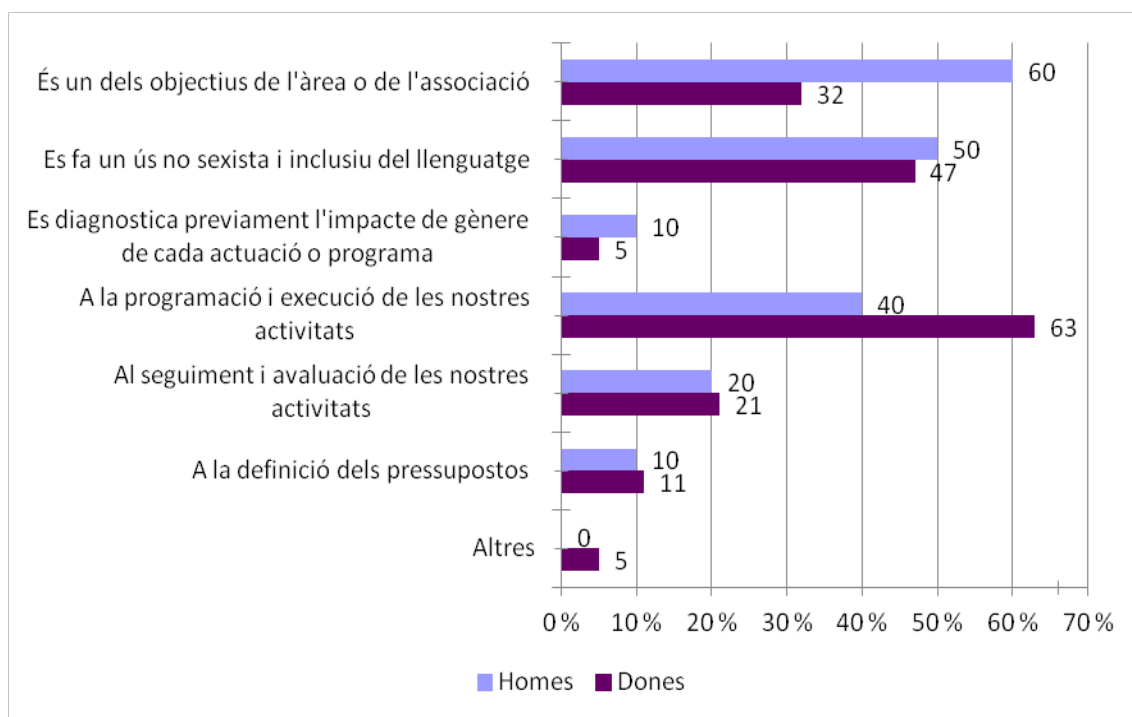
D'altra banda, la diferència percentual entre dones i homes que consideren que existeix discriminació en l'accés a l'ocupació i condicions laborals és significativa, encara que ho és més, per la seua diferència percentual, la discriminació que es creu que existeix en l'oci i l'esport. Així doncs, mentre que les dones sí que perceben unes certes discriminacions en la majoria dels àmbits, possiblement, perquè les sofreixen, no vaig agafar els homes, probablement, perquè, pel fet de ser homes, en aquests espais no són discriminats.

9.4 PERSPECTIVA DE GÈNERE

Per a culminar amb l'aproximació que es pretén a l'entorn social del municipi i a la percepció ciutadana a prop de la igualtat de gènere, es pregunta sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les funcions que s'exerceixen des de l'àmbit d'actuació de cadascuna de les persones enquestades que, recordem, provenen de les AMPES, l'esport, la sanitat, l'associacionisme i l'Ajuntament (personal tècnic).

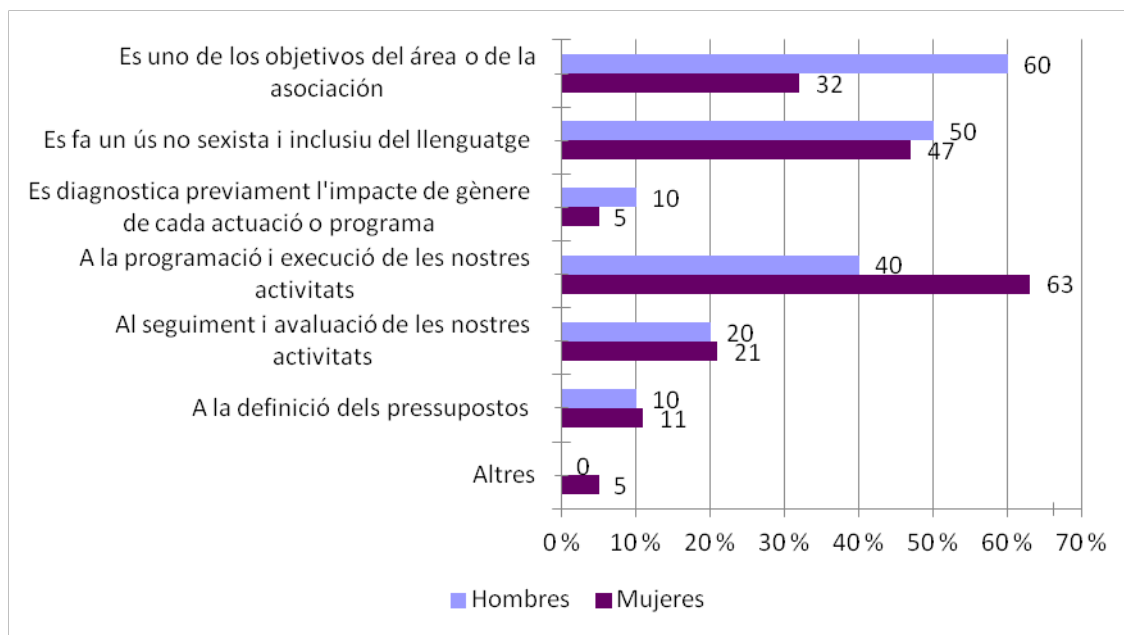
A aquest respecte, a continuació, es detallen les respostes obtingudes.

Gràfic 28: Aplicació de la perspectiva de gènere en les accions emanades dels diferents àmbits segons les persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Gràfic 29: Mode d'aplicació de la perspectiva de gènere en les accions emanades de Els diferents àmbits segons les persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Com es pot observar, tant homes com dones consideren que des dels seus respectius àmbits d'actuació sempre o gairebé sempre s'actua amb perspectiva de gènere. Així mateix, en la majoria dels casos refereixen que la igualtat i el treball amb perspectiva de gènere és un dels objectius de les accions que es duen a terme des de l'organisme al qual pertany.

També, la majoria d'homes i dones indiquen que fan un ús inclúsiu del llenguatge i, a més, un 63% de dones afirma que la perspectiva de gènere s'aplica en la programació i execució d'accions, enfront d'un 40% d'homes. En menor mesura, tots dos sexes coincideixen que s'aplica la perspectiva de gènere en el seguiment i l'avaluació de mesures i, quant als informes de diagnòstic d'impacte de gènere, només diuen dur-los a terme un 5% de dones i un 10% d'homes.

Finalment, es recapta un comentari qualitatiu aportat per una dona en el qual es fa referència a l'organització de l'entitat que representa i és el següent:

- "Composició de directiva".

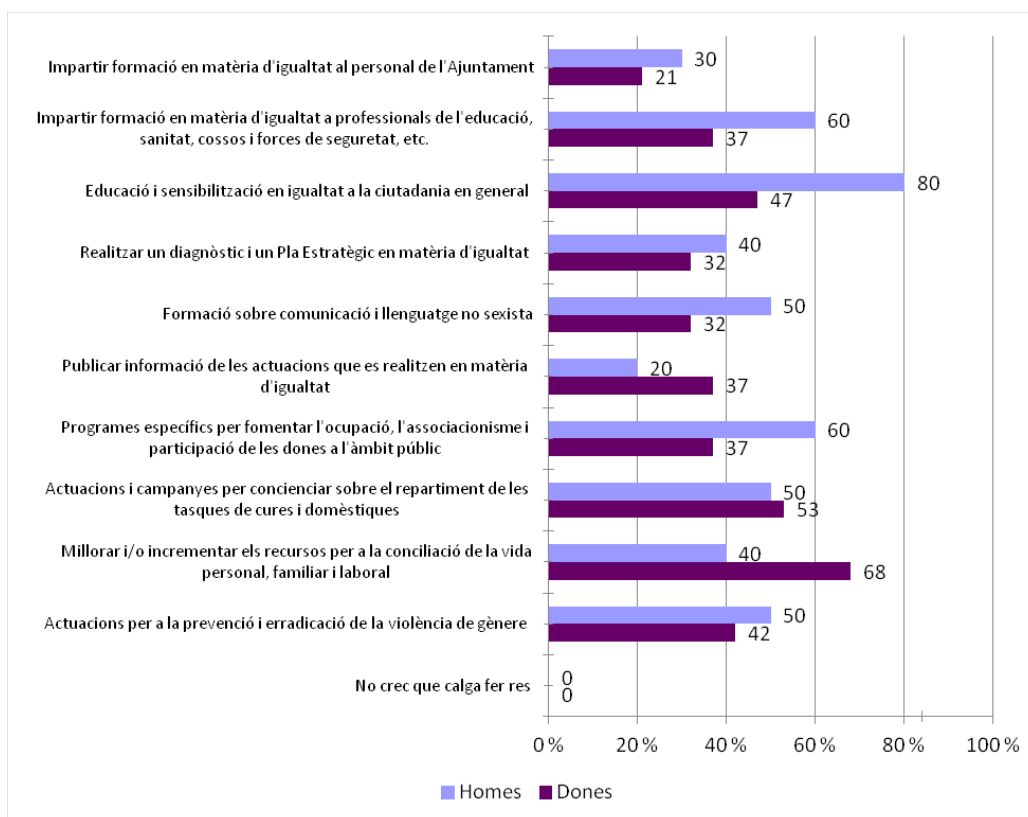
Referent a això, és molt important assenyalar que aquí es coincideix en l'absència de discriminació o de segregació com un aspecte que, en si mateix, entranya l'aplicació de la perspectiva de gènere. Tanmateix, això no és així, perquè el procés de transversalitzar l'enfocament de gènere-

re en el desenvolupament de les accions, mesures o decisions tècniques i polítiques és més complex, al·ludeix a més qüestions que la mera absència de desigualtat i comporta l'estudi de l'impacte que aquestes accions puguen tenir sobre el gènere i en favor de la igualtat.

9.5 ACCIONS A REALITZAR

Amb la finalitat de conèixer l'opinió respecte a aquelles accions que les persones enquestades creuen que s'han de posar en marxa i que, per tant, s'han de tenir en compte per al futur pla d'acció del II Pla Municipal d'Igualtat, es pregunta sobre aquelles accions que es considerarien prioritàries per a realitzar-les des del municipi. Per a això, es proposen una sèrie d'actuacions concretes, en primer lloc i, posteriorment, també es dona l'opció al fet que, per mitjà de respostes obertes, les persones enquestades proposen mesures, com podem veure a continuació.

Gràfic 30: Principals accions a acomplir des del municipi segons les persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Com podem veure, per a les dones (68%) les principals accions radiquen en mesures per a millorar i incrementar els recursos per a la conciliació. En menor mesura (53%), també creen oportunitats actuacions i campanyes per a conscienciar en el repartiment equitatiu de les tasques de cura i domèstiques i, en tercer lloc (47%), aposten per mesures en educació i sensibilització en igualtat a la ciutadania en general.

Per als homes (80%), les principals mesures s'han de prendre sobre la base de l'educació i la sensibilització en igualtat a la ciutadania. També creuen necessari impartir formació a professionals de diferents àmbits i implementar programes específics per a fomentar l'ocupabilitat, associacionisme i participació de les dones (60%).

Quant a les propostes concretes que es fan per part de les persones enquestades, podem atendre els comentaris recaptats segons la següent classificació.

Taula 18: Classificació d'accions proposades per les persones enquestades.

ACCIONS	PROPOSTES PER DONES	PROPOSTES PER HOMES
CAMPANYES		
"Campanya per a fomentar la corresponsabilitat en les cures dirigida a tota la població" "Més campanyes de conscienciació"	1	1
ACCIONS DIRIGIDES A HOMES		
"Accions amb personal masculí" "Activitats dirigides als homes per a conscienciar sobre la igualtat de gènere"	2	
ACCIONS DIRIGIDES A DONES		
"Projecte específic per a fomentar la participació i ocupabilitat amb ajudes a dones que estan en situació de violència i discriminació masclista. Programes de conscienciació a la ciutadania i col·lectius específics sobre la igualtat entre homes i dones, incloent-hi els homes"	1	
ACCIONS GENÈRIQUES	5	2
"Activitats i xarrades" "Campanyes per a la formació de dones i homes" "Realitzar cursos per a tota la població sobre igualtat de gènere" "Activitats de corresponsabilitat familiar" "Activitats en formació als nostres joves"		

• "Cursos i xarrades" • "Fomentar activitats de conscienciació"		
MILLORA DE RECURSOS I SERVICIS		
• "Millorar els recursos per a la conciliació personal i familiar" • "Tenir un mecanisme perquè es coneguen les desigualtats per a poder erradicar-les"	1	1
ACCIONS DIRIGIDES A COLLECTIUS O RELATIVES A ASPECTES CONCRETES	11	3
• " Xerrades d'Igualtat en la immigració, no sols a dones, especialment als homes " • "Activitats culturals relacionades amb la igualtat, fomentar la participació de dones en directives d'associacions amb discriminació positiva, eliminar la figura de la reina i dames de festes, penalitzar uniformes femenins en banda de música, col·legi concertat, etc., foment de l'esport femení, regularització de situació laboral de treballadores en neteja, aparat, cura de majors i xiquets, integració de dones immigrants, reduir aspectes religiosos en activitats municipals, adaptar horaris d'activitats festeres a famílies amb xiquets" • Programes de sensibilització i educació: Organitzar campanyes de sensibilització per a educar la ciutadania sobre la importància de la igualtat de gènere. Col·laborar amb institucions educatives per a incloure l'educació de gènere en els programes escolars." • "Implementar polítiques d'Igualtat salarial, que garantisquen la igualtat salarial entre homes i dones en l'àmbit municipal i realitzar auditories salarials periòdiques per a identificar i abordar possibles disparitats" • "Accés a oportunitats laborals: Fomentar la contractació equitativa i la promoció basada en el mèrit, sense discriminació de gènere" • "Establir programes i serveis per a prevenir i abordar la violència de gènere, proporcionant recursos i col·laborar amb organitzacions locals per a conscienciar sobre la violència de gènere i oferir suport a les víctimes" • "Participació política: Fomentar la participació activa de dones en la política local, donant suport a candidatures i assegurant la representació equitativa en els òrgans de govern." • "Esdeveniments i activitats inclusives: Organitzar esdeveniments i activitats que promoguen la igualtat de gènere i celebren els assoliments de dones en diversos camps. Donar suport a iniciatives culturals que destaquen la diversitat i la inclusió" • "Programes d'emprenedoria per a dones: Oferir programes de capacitat i finançament per a dones emprenedores, promovent la igualtat d'oportunitats en l'àmbit empresarial" • "Polítiques de conciliació treball-família: Implementar polítiques"		

que faciliten la conciliació entre la vida laboral i familiar, com a horaris flexibles i opcions de treball remot" • "Recopilació de dades desglossades per gènere: Garantir la recopilació i l'anàlisi de dades desglossades per gènere per a avaluar l'impacte de les polítiques i programes i ajusts segons siga necessari" • "Tallers per a joves on se'ls explique i se'ls consciencie que tots som iguals independentment del gènere i nacionalitat. • Formació dirigida a aquells grups de persones discriminades per a ajudar a superar aquest estigma" • "Activitats d'interculturalitat" • "Treball rigorós i continuat amb el segment de la població jove, especialment l'alumnat dels centres educatius públics i també del concertat, sobre igualtat de gènere, erradicació dels discursos i de les accions masclistes i noves masculinitats, tot planificar des de l'òptica de la construcció i no de rols en disputa"		
---	--	--

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Per altra banda, també se sol·licita a les persones enquestades que indiquen quines accions fan o poden fer en el marc de les seues competències i des dels seus respectius àmbits per a fomentar la igualtat de gènere en el municipi.

Taula 19: Accions promogudes per dones el seu àmbit d'acció.

ACCIONS
• "Campanyes d'Igualtat dirigida als joves i centres educatius del municipi" • "Donar exemple en qualsevol activitat que es realitze" • "Tallers sobre noves masculinitats. Activitats de conciliació. Activitats d'apoderament i emprenedoria per a dones. Activitats sobre tipus de violència de gènere" • "Activitats dirigides als homes per a educar en consciència de gènere." • "Implementar aquests programes en el Pla Estratègic" • "Xarrades" • "La nostra àrea tracta d'empatitzar amb les famílies sense recursos, ajudant-les al fet que participen igual que altres famílies sense que s'òbriga la bretxa social tan gran existent. En les nostres activitats es veu a totes les famílies per igual: protecció de la naturalesa, on passar un dia en família." • "En la meua Associació existeix igualtat" • "Qualsevol que millore la relació entre homes i dones incloent-hi als immigrants." • "Es podrien donar les formacions en les seues de cada associació." • "Adaptació d'horaris d'activitats, formació en matèria d'igualtat, augmentar nombre de sòcies amb discriminació positiva, promocionar activitats entre altres col·lectius i immigrants." • "L'Agència d'Ocupació i Desenvolupament Local de Monòver pot exercir un paper clau en la promoció de la igualtat de gènere mitjançant la implementació de diverses activitats específiques per a l'àmbit laboral i de desenvolupament local. ○ 1.- Programes de formació i capacitat: Oferir programes de formació específics en habilitats i competències que tradicionalment han estat associades a rols de gènere específics, fomentant la diversificació d'opcions professionals.

- 2.- Orientació laboral: Proporcionar serveis d'orientació laboral que aborden possibles biaixos de gènere en l'elecció de carreres i brinden informació sobre oportunitats igualitàries en diversos sectors.
- 3.- Borsa d'ocupació inclusiva: Garantir que la borsa d'ocupació incloga ofertes de treball que promoguen la igualtat d'oportunitats i que no presenten discriminació de gènere.
- 4.- Emprenedoria femenina: Donar Suport a l'emprenedoria femenina mitjançant programes d'assessorament, finançament i networking per a dones empresàries i emprenedores.
- 5.- Foment de la igualtat en l'accés a recursos: Facilitar l'accés a recursos, subvencions i finançament de manera equitativa per a dones i homes que desitgen iniciar o desenvolupar projectes empresarials.
- 6.- Sensibilització en l'entorn laboral: Organitzar campanyes de sensibilització en empreses locals sobre la importància de la igualtat de gènere, abordant estereotips i promovent ambients laborals inclusius.
- 7.- Promoció de la conciliació laboral i familiar: Col·laborar amb empreses locals per a implementar polítiques que faciliten la conciliació entre la vida laboral i familiar, com a horaris flexibles i opcions de treball des de casa.
- 8.- Monitoratge i avaluació amb enfocament de gènere: Implementar sistemes de monitoratge i avaluació que desglossen les dades per gènere per a analitzar l'efectivitat de les polítiques i programes i corregir possibles desigualtats.
- 9.- Esdeveniments i fires inclusives: Organitzar esdeveniments i fires laborals que promoguen la igualtat d'oportunitats, incloent-hi la participació activa de dones en sectors tradicionalment dominats per homes.
- 10.- Aliances amb organitzacions de gènere: Col·laborar amb organitzacions locals que treballen en l'àmbit de la igualtat de gènere per a aprofitar sinergies i enriquir les iniciatives.
- 11.- Programes de mentoria: Establir programes de mentoria que connecten a dones professionals amb experiència amb aquelles que estan començant en les seues carreres, fomentant el desenvolupament professional i la igualtat. És important que aquestes activitats i iniciatives s'adaptin a les necessitats específiques de la ciutadania de Monòver i es desenvolupen en col·laboració amb els diversos actors locals, incloent-hi empreses, institucions educatives i organitzacions municipals."
- "Sent una associació que controla colònies felines de la ciutat, és una cosa difícil explicar que es pot fer, però sí que és cert que, en aquest projecte, només treballem dones, tenim alguna ajuda d'algun home, però la tasca forta, caçar, portar al veterinari, recollir i deixar anar de nou el gat, el fan dones. Per això he comentat que s'ha de posar l'accent des de l'Ajuntament a tots els àmbits perquè, mitjançant una bona educació, xerrades ja des de la guarderia, algun curs, etc. perquè tots i totes estiguen en igualtat de drets i obligacions."
- "Formació"
- "Es fan xerrades i tallers actius on psicòlogues especialitzades en aquesta mena de temes són capaços de detectar si fos el cas algun comportament de grup o individual a temps. Això es treballa des de la infància"
- "Ja participem en totes les activitats que ser proposa a l'ajuntament"
- "Actuacions i campanyes de conscienciació"
- "Dinàmiques en les quals s'integraran a tots/es en el món de la igualtat, tant en el món laboral com social."

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Taula 20: Accions promogudes per homes en el seu àmbit d'acció.

ACCIONS
● "Xerrades per a donar a conèixer el problema i buscar solucions. Activitats d'integració de tots els col·lectius, on participen els discriminats i els no discriminats per a ajudar a fomentar la igualtat" ● "EN CREU ROJA ÉS UNA PRÀCTICA ORDINÀRIA." ● "Més campanyes de conscienciació" ● "Esdeveniments esportius" ● "L'esport no entén de gènere"

- "Fomentar convivència i multiculturalitat entre població estrangera i autòctona."
- "Tallers i campanyes sobre aquest tema"
- "Activitats"
- "Més activitats grupals"
- "Potenciar la participació de les dones en les activitats planificades i incentivar la representació femenina dins la nostra estructura orgànica."

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de les respostes a l'enquesta.

Com es pot observar, existeix un ampli ventall de propostes que, tant dones com homes, promouen en l'espai de les seues competències d'actuació. Això no obstant, s'ha d'assenyalar que són les dones les que més accions promouen.