



**PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS  
ENTRE DONES I HÒMENS  
2008-2012**

**Regidoria de Benestar Social i Integració  
Secció de la Dona**

**València, setembre de 2008**

## **AGRAÏMENTS**

### **ÍNDEX:**

<b>I. Introducció</b>	<b>7</b>
<b>II. La situació de les dones a la ciutat de València</b>	<b>10</b>
<b>III. Fonaments legals</b>	<b>32</b>
<b>IV. Mesures polítiques a favor de la igualtat</b>	<b>37</b>
<b>V. Principis orientadors</b>	<b>42</b>
<b>VI. Estratègies de treball del II Pla</b>	<b>44</b>
<b>VII. Objectius del II Pla</b>	<b>46</b>
<b>VIII. Àrees d'Intervenció</b>	<b>47</b>
1) Àrea d'incorporació de la perspectiva de gènere en l'Administració local	<b>48</b>
2) Àrea de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	<b>55</b>
3) Àrea d'ocupació	<b>61</b>
4) Àrea d'educació, cultura i esports	<b>67</b>
5) Àrea de violència contra les dones	<b>74</b>
6) Àrea d'inclusió social	<b>82</b>
7) Àrea de salut	<b>88</b>
8) Àrea d'associacionisme i participació	<b>94</b>
9) Àrea d'espai urbà i medi ambient	<b>100</b>
<b>IX. Temporalitat</b>	<b>104</b>
<b>X. Avaluació</b>	<b>106</b>
<b>XI. Pressupost</b>	<b>111</b>
<b>XII. Bibliografia i Fonts documentals</b>	<b>113</b>
<b>XIII. Annexos</b>	<b>115</b>
1) Pressupost per àrees any a any	<b>117</b>
2) Pressupost per regidories any a any	<b>127</b>

# AGRAÏMENTS

---

Hem d'agrair a totes les persones i institucions a les quals representen, la important col·laboració en la realització del II Pla per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens 2008-2012.

L'elaboració del II Pla ha sigut un treball de gran envergadura i dedicació que ha requerit de diverses fases fins a la redacció definitiva. Inicialment es va realitzar un treball de documentació bibliogràfica prèvia per a contrastar diversos plans d'igualtat d'unes quantes localitats, així com el de la Comunitat Valenciana. Paral·lelament, es va realitzar una aproximació a la realitat de les dones a la ciutat per a conèixer les situacions i necessitats d'estes. Açò es va realitzar a través de fonts secundàries (estadístiques, estudis, etc.) així com per fonts primàries amb el contacte informador clau dels diferents àmbits institucionals, socials, culturals, econòmics etc., que han facilitat informació rellevant per a conèixer des d'un punt de vista qualitatiu la situació de les dones a la ciutat i han aportat propostes d'acció per a l'abordatge de les polítiques d'igualtat.

Finalment, agrair també a les/els components del Consell d'Acció Social de l'Ajuntament de València i de la Comissió de Dona sobre la Violència contra les Dones les seues aportacions que han enriquit en gran manera este II Pla MIO que els presentem.

## **INFORMANTS CLAU**

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| • <b>Fiscalia Violència de Gènere</b>   | Rosa Guiralt             |
| • <b>Institut Universitari d'Estudis de la Dóna, UV</b>   | M. Luisa Moltó Carbonell |
| • <b>Centre Dona 24 Hores</b>   | Lolis Prats              |
| • <b>Conselleria Salut i Consum</b>   | Carmen Barona Vilar      |
| • <b>Conselleria Educación-Àrea Centres Docents</b>   | Jesús García Gil         |
| • <b>Intendent General Cap de la Divisió Territorial Nord de la Policia Local</b>               | José Serrano Julián      |
| • <b>Secció Sindical Municipal CCOO</b>   | Ricard Granell Marco     |
| • <b>Empresa Bancaixa</b>   | Maria Plans Rodríguez    |
| • <b>Professora Titular de la UV (tesi doctoral sobre Associacions de Dones i M. Feminista)</b> | Teresa Yeves Bou         |

## **ALTRES COL·LABORACIONS**

- **Secció d'Estudis i Planificació** Felipe Alcalá i M. Jesús Felipe
- **Intendent General Cap de la Divisió de Tràfic de la Policia Local.** M. Carmen Mariblanca
- **Intendent Principal de la 2a Unitat de Districte de la Policia Local** Vicenta LLusar
- **Inspectora de la 5a Unitat de Districte de la Policia Local** Estefanía Navarrete
- **Professora Investigadora de la UV, especialista en Pedagogia Terapèutica i en Coeducació** Rosario Altable Vicario
- **Professor de Sociologia UV** Pere Beneyto Calatayud
- **Tècnica d'Equal València Concilia -TE.** Arantza Llorente
- **Comissió Dona sobre la Violència contra les Dones del Consell d'Acció Social** (representants de diverses associacions i institucions)

## **INTEGRANTS DEL CONSELL D'ACCIÓ SOCIAL QUE HAN APORTAT AL·LEGACIONS AL II PLA MIO**

**Grup Socialista Municipal**  
**Federació d'Associacions de Veïns de València**  
**CCOO del País Valencià**

Carmen Alborch Bataller  
Antonio Pla Piera  
Ricard Granell Marco

## I. INTRODUCCIÓ

---

El II Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens de València II Pla MIO (2008-2012) pretén ser un clar compromís de l'Ajuntament en la consecució de la igualtat entre els sexes. El document que a continuació es presenta naix amb vocació de donar continuïtat a la política municipal en esta matèria, sobretot des de la reflexió al voltant del I Pla MIO, aprovat al març del 2001 pel Ple municipal, i la creació al gener de 2005 de la Secció de la Dona dins de la Regidoria de Benestar Social i Integració.

L'antecedent immediat de l'elaboració d'este II Pla és fruit de la valoració del I Pla. La dita valoració ha sigut globalment positiva caracteritzada per un compromís polític per a impulsar la igualtat entre dones i hòmens que va afavorir el dinamisme inicial del projecte. Del balanç del I Pla es destaquen, entre altres avanços, els següents:

- Augment **progressiu de personal**, amb una dotació actual de 15 professionals.
- **Creació de l'estructura administrativa** amb una Direcció de Secció de Dona i dos direccions: Direcció del PMIO i Direcció del CMIO.
- **Creació del Centre Municipal d'Informació i Orientació a la Dona (CMIO)**, amb personal de la plantilla municipal.
- **Elevat grau de compliment de les actuacions del I Pla MIO** amb una estratègia de treball encertada.
- Increment **progressiu del pressupost anual** per a la realització de les actuacions dels quatre anys.
- **Creació al 2003 de la Comissió de Dona** sobre la violència contra les dones del Consell d'Acció Social amb la participació del moviment associatiu de dones de la ciutat, agents institucionals i polítics.
- **Col·laboració de les regidories** per a aplicar la transversalitat del Pla.
- **Participació en programes de la Regidoria d'Ocupació** dirigits a dones objecte de violència i situació de risc (CONCILIA-TE, etc.).
- **Participació en programes de la Regidoria d'Educació** dirigits a la promoció de la igualtat i prevenció de la violència a les escoles (Tallers i Guia per a educar en Igualtat).

- **Participació en programes de la Regidoria de Joventut** dirigits a la promoció de la coresponsabilitat domèstica i familiar dels jòvens i la prevenció de violència en la parella.
- **Participació en programes amb la Regidoria de Seguretat Ciutadana dirigits** a la protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere a través del Grup Gamma i el Servei de Teleassistència.
- **Col·laboració i coordinació institucional amb** la Federació Espanyola de Municipis i Províncies en l'elaboració de guies i manuals.
- **Col·laboració i coordinació amb el moviment associatiu de dones.**
- **Coordinació amb la Direcció General de la Dona i per la Igualtat** en la gestió recursos públics.
- **Participació en Projectes Europeus: Xarxa** de ciutats europees per a la conciliació, Projecte Europeu del Conseil des Communes et régions d'Europe (CCRE/CMRE).
- **Implantació progressiva de la formació a la plantilla** municipal en la temàtica d'igualtat, violència i llenguatge no sexista.
- **Consolidació institucional de campanyes:** la celebració del 8 de març, Dia Internacional de la Dona i el 25 de novembre, Dia Internacional per a combatre la violència contra les dones.
- **Implantació i consolidació de programes específics** entorn de la violència de gènere: teleassistència per a dones objecte de maltractament.
- **Consolidació dels programes d'atenció a les persones que exercixen la prostitució** a través de convenis amb la iniciativa social.
- **Realització d'estudis** sobre violència de gènere i sobre campanyes de sensibilització i prevenció a través de convenis amb la iniciativa social.

Este balanç de l'actuació desenrotllada per l'Ajuntament amb relació a la igualtat entre dones i hòmens s'ha completat amb la realització d'un estudi de necessitats del municipi (es destaquen algunes de les dades estadístiques més significatius en el següent apartat). Amb estos antecedents, ha sigut possible elaborar el II Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens de València. Durant el procés global d'elaboració d'este document s'ha comptat amb la participació i les aportacions provinents de diferents agents socials (associacions de dones, altres associacions, institucions públiques, personal de la plantilla municipal de diferents seccions i servicis, especialment la Secció d'Estudis i Planificació, altres

regidories, el Consell d'Acció Social i representants de grups polítics i sindicals municipals).

Este llarg i complex procés de reflexió sobre l'experiència del I Pla, s'ha orientat a donar consistència i trobar arguments per a un nou plantejament de partida, un plantejament que arreplegant les actuacions eficaces de l'anterior Pla, permeta formular una proposta amb majors garanties d'èxit. Des d'esta perspectiva, este II Pla té la pretensió de fer un pas més en la transversalitat municipal, amb incorporació d'una àrea específica. L'àrea d'incorporació de la perspectiva de gènere en l'Administració local pretén potenciar la transversalitat en les polítiques d'igualtat entre dones i hòmens. Tot això fa que el II Pla MIO tinga les següents característiques:

1. És una guia per a un procés d'actuació, una ferramenta dinàmica i flexible.
2. Representa un compromís de l'Ajuntament de València amb la Igualtat entre Dones i Hòmens i correspon a totes les àrees i servicis conèixer-lo, donar-lo a conèixer i complir-lo.
3. La participació de tots els departaments municipals en el desplegament i execució del Pla de forma coordinada és imprescindible.
4. La posada en marxa d'estes mesures necessita una implicació política i tècnica i la materialització de canvis estructurals i organitzatius que possibiliten la transversalitat, principi bàsic en què se sustenta el pla.
5. La Secció de la Dona de la Regidoria de Benestar Social i Integració, té un paper fonamental en l'impuls, assessorament i coordinació del II Pla MIO, no obstant això, la responsabilitat és compartida. L'execució i avaluació és tasca de tots els departaments municipals. Així mateix, el nivell d'avanç en el canvi cap a la igualtat que comporte este Pla, serà un èxit de totes les persones que treballen a l'Ajuntament.
6. L'estructura del pla respon a un plantejament possibilista fonamentat en l'experiència d'altres plans d'igualtat així com en la del I Pla MIO de l'Ajuntament de València.

## II. LA SITUACIÓ DE LES DONES A LA CIUTAT DE VALÈNCIA

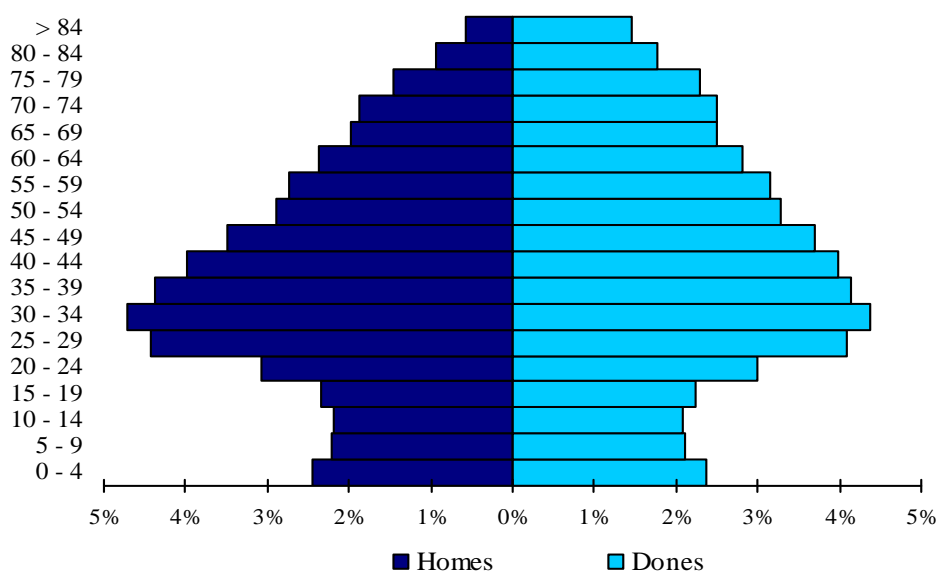
### 1. DEMOGRAFIA

#### Estructura de la població segons edat i sexe. 2007

Segons les dades del Padró Municipal a data 1/1/2007, la població de la ciutat de València compta amb 800.666 habitants, 385.399 hòmens i 415.267 dones, la qual cosa representa un 48,1% i 51,9 % respectivament. **El percentatge de dones sobre el total disminueix respecte a anys anteriors, tant per la pèrdua de pes relatiu de les ancianes, com per l'increment del nombre d'immigrants.**

#### ESTRUCTURA D'EDAT I SEXE

#### ESTRUCTURA DE EDAD Y SEXO. 2007



#### TAULA DE TOTALS DE LA POBLACIÓ PER SEXE

	HABITANTS	PERCENTATGE
<b>DONES</b>	415.267	51,9%
<b>HÒMENS</b>	386.399	48,1%
<b>TOTAL</b>	800.666	100%

(Font: Padró Municipal 1/1/2007. Oficina d'Estadística Municipal)

L'evolució de l'estructura de la població a la ciutat des de 1970 ha experimentat un profund canvi. S'observa **en la piràmide de població un estretiment de la base com a conseqüència del descens de la natalitat i un eixamplament de la cúspide a causa de l'augment de l'esperança de vida de la població**. La població menor de 5 anys representa el 4,8% del total, de manera que hi ha un lleu ascens de les taxes de natalitat a partir del 2000 per l'efecte de la immigració.

La població major de 65 anys representa el 17,3% d'habitants de la ciutat, encara que en els últims anys ha disminuït el pes relatiu de les persones majors a causa de la població immigrant que presenten una edat mitjana menor. En la població major de 65 anys es dona una clara preponderància de les dones que representen el 10,5% del total (el 20,3% respecte a les dones), davant el 6,8% del total que representen els hòmens (el 14,1% respecte als hòmens). D'altra banda, cal **destacar un procés de sobreenvelliment de la tercera edat**. La població major de 80 anys suposa en 2007 el 4,7%, mentres que en 1970 era aproximadament el 2%. Este envelliment és predominantment de dones, les quals representen el 68,4% de la població major de 80, davant el 31,6% que representen els hòmens.

El 34,1% de la població de la ciutat es concentra entre els 25 i 44 anys, que són, per tant, els conjunts poblacionals de major proporció en la ciutat. **El major percentatge de dones respecte dels hòmens es produïx a partir dels grups d'edats majors de 45 anys i va augmentant a mesura que augmenta l'edat de la població**.

Tot això evidencia una estructura de la població envellida que s'ha consolidat al llarg de les últimes dècades i que afecta especialment les dones. Este procés també es dona a nivell de la C. Valenciana i Espanya, els desencadenants principals del qual són el descens de la mortalitat i la fecunditat.

## MOVIMENT MIGRATORI

TAULA EVOLUCIÓ PERCENTUAL DEL LLOC DE NAIXEMENT DE LA POBLACIÓ PER SEXE. 1996-2007

	1996		2007		TOTAL
	DONES	HÒMENS	DONES	HÒMENS	
VALÈNCIA	57,1	61,4	52,9	54,8	53,9
RESTA DE L'HORTA	3,1	3,0	2,7	2,6	2,7
RESTA C. VALENCIANA	10,8	9,2	9,0	7,4	8,2
RESTA DE L'ESTAT	26,5	23,6	22,1	19,0	20,6
ESTRANGER	2,6	2,7	13,3	16,1	14,7

(Font: Padró Municipal 1/1/2007)

7. Oficina d'Estadística Municipal)

TAULA D'EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ ESTRANGERA A LA CIUTAT DE VALÈNCIA. 1981-2007

	1981	1991	2001	2005	2007
TOTAL	3.754	5.363	22.863	82.760	102.166
%	0.5	0.7	3.0	10.4	12,8

(Font: Padró Municipal 1/1/2007. Oficina d'Estadística Municipal)

A començament dels anys 90 es produïx a la ciutat un procés molt significatiu d'immigració, principalment d'altres països, que s'accentuarà a partir de la dècada que comença l'any 2000, any en què la ciutat inicia una tendència de saldo migratori positiu. Especialment **significatiu ha sigut el creixement de la població de nacionalitat estrangera que representava al 2001 un 3% i al 2007 passa a representar el 12,8% de la població a la ciutat.** Este procés ha provocat un increment de la població, bàsicament en les edats centrals de 20 a 44 anys. També ha ocasionat un augment de menors, gràcies a la major natalitat de les persones immigrants.

*L'estructura per edat i sexe, de la població immigrant, és molt diferent de la població total. Es caracteritza per ser majoritàriament masculina i d'edat jove, amb un nombre d'ancians i menors molt baix.<sup>1</sup>*

TAULA DE POBLACIÓ DE NACIONALITAT ESTRANGERA A LA CIUTAT DE VALÈNCIA PER SEXE. 2007

	TOTAL	DONES	HÒMENS
TOTAL	102.166	47.189	54.977
% població n. estrangera sobre el total	12,8%	11,4%	14,3%
% de dones i hòmens n. estrangera	100%	46,2	53,8

(Font: Padró Municipal 1/1/2007. Oficina d'Estadística Municipal)

<sup>1</sup> "Mujeres en la ciudad de Valencia 2006". Oficina d'Estadística. Ajuntament de València. (p. 9)

**La població estrangera és a data 1/1/2007 a la ciutat de 102.166 persones, dins la qual és major la proporció d'hòmens (53,8%) que la de dones (46,2%).**

TAULA D'EVOLUCIÓ DE DONES ESTRANGERES PER CONTINENT. 1996-2007

	1996		2007	
	DONES	%	DONES	%
UNIÓ EUROPEA	1.120	34,4	10.300	21,8
RESTA D'EUROPA	168	5,1	2.156	4,6
ÀFRICA	428	13,1	3.605	7,6
AMÈRICA DEL NORD	159	4,9	570	1,2
AMÈRICA CENTRAL	227	7,0	1.288	2,7
AMÈRICA DEL SUR	766	23,5	26.823	56,8
ÀSIA	382	11,7	2.302	4,9
OCEANÍA I ALTRES	5	0,2	145	0,3
<b>TOTAL</b>	<b>3.255</b>	<b>100,0</b>	<b>47.189</b>	<b>100,0</b>

(Font: Padró Municipal 1/1/2007. Oficina d'Estadística Municipal)

Respecte a la població total de la ciutat, les dones estrangeres representen el 13,3% mentres que al 1996 no arribaven a l'1%. S'hi ha experimentat un augment notable de població femenina de tots els continents, acompanyat de canvis en la procedència d'esta. Al 1996 la procedència principal de les dones estrangeres era la Unió Europea (34,6%), seguit d'Amèrica del Sud (23,5%). **Al 2007 les dones sud-americanes passen a representar un 56,8%, principalment d'Equador (17,6%), Bolívia (15,4%) i Colòmbia (11,1%).**

### **Estat civil**

***En l'actualitat es constata una transformació important en la dinàmica dels canvis en l'estat civil de les dones al llarg de la seua vida. Al 1970 un 51,8% de les dones entre 20 i 29 anys eren fadrines, en 2001 eren el 82,2%. Este canvi ha sigut inclús més acusat per a les dones entre 30 i 39 anys, on les fadrines han passat del 14% al 29,7%. En l'actualitat als 30 anys, el 50% aproximadament de les dones estan fadrines. L'increment en l'edat mitjana al matrimoni, el desenrotllament de formes de convivència diferents del matrimoni i l'augment del nombre de dones que decidixen viure a soles, poden explicar esta evolució.***

***Les últimes dècades han vist un continu retard en l'edat al matrimoni. L'edat mitjana al matrimoni al 2006 és de 31,9 anys (per als hòmens és de 34,8***

anys). L'increment dels anys dedicats a la formació, el retard en la incorporació al mercat laboral i en l'accés a una vivenda incidix en esta tendència<sup>2</sup>.

### **Fecunditat i natalitat**

**La fecunditat en la ciutat de València ha descendit en els últims trenta anys, de la mateixa manera que en el conjunt d'Espanya i Europa, de manera que s'ha arribat a valors per davall del nivell de reemplaçament. A València, el nivell més baix de la taxa de fecunditat es va donar entre 1996 i 1998, amb 32 naixements per cada mil dones d'entre 15 i 49 anys. A partir d'eixe moment s'ha notat una lleugera recuperació en la fecunditat, gràcies a l'arribada a l'edat de la maternitat de conjunt més nombrosos de dones (nascudes en els 70) i la contribució a la natalitat de les dones immigrants que en els últims anys s'han incorporat a les cohorts en edat reproductiva<sup>3</sup>.**

#### **Altres dels indicadors significatius són<sup>4</sup>:**

- **L'increment de naixements de mare no casada, que han passat de l'11% al 1993 a més del 30,4% al 2006.**
- **L'increment de la taxa global de fecunditat<sup>5</sup>, ha passat de 38 naixements per cada 1000 dones al 2004 a més del 41 naixements per cada mil dones al 2006.**
- Hi ha una tendència creixent en l'indicador conjuntural de la fecunditat<sup>6</sup>, és a dir, per al conjunt de dones de 15 a 49 anys, el nombre mitjà de naixements vius al 2006 va ser d'1,32 naixements (al 2004 va ser d'1,07).
- El 20,3% dels naixements produïts al 2006 a la ciutat van ser de mares estrangeres, de manera que s'experimenta un considerable augment respecte al 2004, any en què representava el 17,02% dels naixements. En termes relatius, a nivell de la ciutat, la natalitat de les dones estrangeres és un 3,3% superior a la de les dones espanyoles (2006).
- L'edat mitjana a la maternitat per al 2006 és de 31,7 anys, que es manté constant des del 2004. Una cosa semblant ocorre amb l'edat mitjana de les mares en el primer naixement que és de 30,9 anys (2006).

---

<sup>2</sup> “Mujeres en la ciudad de Valencia 2006”. Oficina d'Estadística. Ajuntament de València (p. 10)

<sup>3</sup> “Mujeres en la ciudad de Valencia 2006”. Oficina d'Estadística. Ajuntament de València (p. 10)

<sup>4</sup> Movimiento Natural de la Población 2006. Oficina d'Estadística Ajuntament de València

<sup>5</sup> N° de nacimientos en un año determinado por cada 1000 mujeres en edad fértil ( 15-49 años)

<sup>6</sup> Número medio de nacimientos por mujer en edad fértil (15-49 años)

## Mortalitat

### TAULA DE TAXA DE MORTALITAT (PER CADA 1000 HAB.) A LA CIUTAT DE VALÈNCIA. 2006

VALÈNCIA	TOTAL	DONES	HÒMBENS
	8,99	8,68	9,33

(Font: Moviment Natural de la Població. 2006. Oficina d'Estadística)

**Es constata una major mortalitat entre els hòmens que les dones**, amb una taxa del 9,33 per cada 1000 habitants. Les taxes de mortalitat de les dones són inferiors tant per al global de la població com per a les persones majors de 64 anys. A pesar de l'augment de l'esperança de vida en els últims anys, la taxa de mortalitat s'ha mantingut des de 1981 a causa del progressiu envelliment de la població. També ha contribuït el fet de l'augment de població immigrant, especialment hòmens, la qual cosa ha contrarestat l'envelliment de la població així com l'efecte de la mortalitat.

Hi ha **diferències significatives respecte a determinades causes de mortalitat**. Les dones tenen un 40,9% més de mortalitat que els hòmens per malalties mentals; un 41,7% per malalties de la pell i un 10,7% per malalties circulatòries. Els hòmens tenen un 45,6% més de mortalitat que les dones per traumatismes i toxicomania i un 23,9% més de mortalitat a causa de tumors<sup>7</sup>.

També **hi ha diferències significatives en l'autopercepció per sexe de l'estat de salut**: els hòmens manifesten en un 75,1% tindre un estat de salut bo o molt bo, davant el 65,0% declarat per les dones<sup>8</sup>.

## Esperança de vida

<sup>7</sup> Defuncions segons causes per sexe 2002.Registre de mortalitat. Servei d'Epidemiologia. Conselleria de Sanitat. Generalitat Valenciana

<sup>8</sup> Enquesta de Salut 2006. Ministeri de Sanitat:  
<http://www.msc.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuesta2006.htm>

### TAULA D'ESPERANÇA DE VIDA AL NÀIXER EN LA CIUTAT. 1970-2005

AÑO	DONES	HÒMENS
1970	76	70
1980	76,6	69,6
1990	80,4	72,5
2005	83,6	76,5

(Font: Moviment Natural de la Població. Padró Municipal Ciutat València 1970- 2005. Oficina d'Estadística)

**L'esperança de vida té una tendència creixent en ambdós sexes però en major grau entre les dones.** Des de 1970 fins a 2005 (última dada disponible) s'ha incrementat l'esperança de vida en les dones 7,6 anys, mentres que per als hòmens, en el mateix període s'ha incrementat 6,5 anys. Les diferències en l'esperança de vida entre dones i hòmens són clarament significatives ja que és 7 anys superior per a les dones.

## **2. TREBALL**

L'augment **de la participació femenina en el mercat de treball** en les tres dècades anteriors constituïx un dels trets més característics del mercat de treball valencià, si bé persisteixen **encara les desigualtats de gènere**, tendència que també es manté a nivell de C. Valenciana i Nacional.

### TAULA DE L'EVOLUCIÓ DE LA TAXA D'ACTIVITAT PER SEXE DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA 1976-2007

ANY	DONES	HÒMENS
1976	28,2%	75,9%
1980	25,8%	69,6%
1985	30,2%	67,3%
1990	34,1%	69,4%
1995	39,1%	62,3%
2000	42,7%	64,9%
2005	48,3%	68,3%
2007	53,9%	71,1%

(Font: INE. Enquesta de Població Activa)

S'ha produït un gran creixement de la taxa d'activitat i ocupació **femenina en les tres últimes dècades a la ciutat de València** (del 28,2% al 1976 a un 53,9% al 2007) tot i que es manté encara un gran diferencial respecte a les taxes respectives dels hòmens (17,2%).

	ACTIVITAT	OCUPACIÓ	DESOCUPACIÓ
<b>TOTAL</b>	62,4%	56,8%	9,0%
<b>HÒMENS</b>	71,1%	65,6%	7,7%
<b>DONES</b>	53,9%	48,2%	10,6%
<b>Diferencial</b>	<b>17,2%</b>	<b>17,4%</b>	<b>2,9%</b>

(Font: AU. Institut Nacional Estadística)

Les diferències en les respectives taxes entre dones i hòmens, a favor d'estos, són encara significatives ja que superen en un 17,2% en la taxa d'activitat i un 17,4% a la taxa d'ocupació de les dones. El grup d'edat que ha experimentat majors taxes d'activitat entre les dones és el de 25 a 54 anys, que durant els últims cinc anys ha superat el 78%.

Especialment greu és el treball a temps parcial que afecta sobretot les dones. Estes patixen un 6% més d'eventualitat que els hòmens. Açò suposa un nivell de precarietat major en les ocupacions de les dones que les dels hòmens; la seua situació de major debilitat en el mercat de treball, li suposa menor nivell d'ingressos, major rotació i per tant menors possibilitats de consolidació dins de l'empresa, major limitació a la carrera professional i finalment major risc d'acomiadament en situació de crisi.<sup>10</sup>

Hi ha diferències en les taxes d'activitat en funció de l'estat civil. Així les dones fadrines tenen una taxa d'activitat semblant a la dels hòmens fadrins, mentres que les dones casades tenen una taxa d'activitat un 24,1% més baixa que els hòmens casats. Tant per als hòmens com per a les dones, a nivells d'estudis més alts corresponen taxes d'activitat majors.<sup>11</sup>

Es mantenen els mecanismes de segregació vertical entre hòmens i dones. El nombre d'hòmens amb càrrecs directius és més del doble que el de dones, la qual cosa continua evidenciant el "sostre de vidre" que obstaculitza a les dones accedir a llocs directes en igualtat de condicions que els hòmens.

<sup>9</sup> Taxa d'activitat= Actius/Població >16 < 65\*100

Taxa d'ocupació= Ocupats/ Població >16 < 65\*100

Taxa de desocupació= desocupats/Actius\*100

<sup>10</sup> "Dones a la ciutat de València 2006" Oficina d'Estadística. Ajuntament de València (p. 16)

<sup>11</sup> "Dones a la ciutat de València 2006" Oficina d'Estadística. Ajuntament de València (p. 14)

## TAULA DE POBLACIÓ OCUPADA PER SECTOR D'ACTIVITAT I SEXE, CIUTAT VALÈNCIA 2001

	<b>%TOTAL</b>	<b>% DONES</b>	<b>% HÒMENS</b>
<b>AGRICULTURA</b>	1,6	0,9	2,1
<b>INDÚSTRIA</b>	15,9	9,0	20,8
<b>CONSTRUCCIÓ</b>	7,9	2,4	11,6
<b>SERVICIS</b>	74,6	87,8	65,4
<b>TOTAL</b>	100	100	100

(Font: Cens de Població i Vivenda 2001.<sup>12</sup> Oficina Municipal d'Estadística).

**La presència de les dones ha crescut en els diferents sectors econòmics,** però l'ocupació d'estes encara es concentra principalment al sector servicis (87,8%) principalment al sector del comerç, servici domèstic, branca sanitària i administratives. Això resulta disfuncional per a l'expansió i normalització ocupacional de la dona, perquè si no s'incrementa la participació d'estes en les branques masculinitzades, difícilment podrà seguir reduint-se el diferencial entre les respectives taxes d'activitat.

D'altra banda, també es mantenen les diferències per professions amb major qualificació/responsabilitat. Així per exemple, segons el cens del 2001, existia un 41,1% menys de dones que ocupaven un lloc de poder executiu, legislatiu o de direcció en les administracions públiques; o un 29,1% menys de dones en càrrecs de direcció d'empreses de 10 o més assalariats.

**Les dones immigrants patixen una triple discriminació,** derivada de les seues dificultats d'accés a un mercat de treball que, estratificat en funció de factors diferencials de tipus socioeconòmic, de gènere i ètnia, les confinen a treballs precaris en el servici domèstic, atenció de persones ancianes i menors.

## TAULA D'EVOLUCIÓ DE LA TAXA DE DESOCUPACIÓ 1976-2007

<b>ANY</b>	<b>DONES</b>	<b>HÒMENS</b>
<b>1976</b>	5,2%	3,5%
<b>1980</b>	12,9%	9,2%
<b>1985</b>	28,7%	20,6%
<b>1990</b>	21,5%	10,1%
<b>1995</b>	34,3%	19,9%
<b>2000</b>	18,4%	8,6%
<b>2005</b>	10,7%	6,3%
<b>2007</b>	10,6%	7,7%

(Font: Enquesta de població activa INE).

<sup>12</sup>

L'últim Cens de població i vivenda disponible per a la ciutat de València és el de 2001

**La taxa de desocupació de les dones a la ciutat ha experimentat un descens en l'última dècada** (tendència que es manté a nivell d'Espanya), encara que s'ha mantingut sempre per damunt de la taxa de desocupació masculina. Així al 1990 la desocupació de les dones era quasi el doble que la dels hòmens (21,5% i 10,1% respectivament). Al 2007 el diferencial és d'un 2,9% més de desocupades que desocupats.

Al 2007 hi havia 19.800 dones en desocupació el que representava el 51,8% de la població desocupada a la ciutat. Esta situació afecta especialment entre les jóvens de 16-19 anys, amb una taxa de desocupació del 43,8%, seguit de les jóvens de 20-24 anys, amb una taxa de desocupació del 19,5%. La desocupació disminueix conforme augmenta el nivell d'estudis. Especialment alta és la desocupació de les dones amb discapacitat que suposa tres vegades més que la mitjana nacional.

Es **mantenen els processos de desigualtat salarial** entre dones i hòmens i s'evidencia una bretxa salarial mitjana a nivell nacional del 28,8% (*les dones cobren com a mitjana anual uns 6.400 € menys que els hòmens*), bretxa que s'aguditzza en funció de variables: entre persones treballadores no qualificades dels servicis es dona la major diferència salarial, ja que les dones cobren de mitjana un 37% menys que els hòmens; i a més a més, cal destacar que este sector és un dels més feminitzats i al mateix temps amb més baixos salaris mitjans. Les diferències salarials entre dones i hòmens es mantenen en tots els nivells d'estudis, amb un màxim d'un 43% per als treballs sense estudis i un mínim d'un 31% en els treballs amb una formació de FP superior o diplomatures. Si s'estudien circumstàncies laborals més homogènies (tipus de jornada, antiguitat, tipus de contracte, etc.) i s'hi comparen els salaris de dones i hòmens, les diferències disminueixen.<sup>13</sup> Les diferències salarials no s'exercixen de forma directa en la majoria de casos sinó que es realitzen amb fórmules indirectes de discriminació (classificació professional, promoció, tipus de contracte, conciliació amb la vida familiar/personal, segregació per branques i sectors d'activitat) motiu pel qual a les dones els és més difícil obtindre llocs de treball amb millors condicions laborals, amb major responsabilitat i molt millor remunerats.

---

<sup>13</sup> "Mujeres en la ciudad de Valencia 2006". Oficina d'Estadística. Ajuntament de València (p.16)

TAULA DE LA POBLACIÓ INACTIVA DE VALÈNCIA CIUTAT (MILERS DE PERSONES, PERCENTATGES I TAXA). 2007

	<b>INACTIUS &gt;16 ANYS</b>	<b>PERCENTATGES</b>	<b>TAXA INACTIVITAT</b>
<b>TOTAL</b>	683.500	100%	37,6%
<b>DONES</b>	346.900	62,1%	28,9%
<b>HÒMENS</b>	337.200	37,9%	46,1%

(Font: AU.2007. Anuari Estadístic Municipal. Oficina d'Estadística)

**La població inactiva<sup>14</sup> a la ciutat ha experimentat un descens proporcional respecte a la població total;** així ha passat de suposar una taxa del 43% al 2004 a una taxa del 37,6% de la població al 2007. No obstant això, es manté el fet que siguen les **dones majoritàriament les més afectades per la inactivitat (62,1%)** i s'experimenta una lleugera reducció respecte del 2004 (63%).

Les característiques demogràfiques bàsiques de la població inactiva són: persones majors de 65 anys, principalment dones que es dediquen a les tasques domèstiques, majoritàriament pensionistes de viudetat o orfanat.<sup>15</sup> Altres característiques que assenyalen l'Enquesta de Població Activa del 2004 de la Comunitat Valenciana, de la població inactiva, són que una gran proporció no té estudis; en el nucli familiar, principalment sol ser la iaia i/o la cònjuge. En canvi, les situacions d'inactivitat masculina són principalment de pensionistes de jubilació el que suposa un major grau d'independència econòmica, respecte a la situació de les dones que passen a dependre dels ingressos del nucli familiar en major grau.

<sup>14</sup> Estudiants, jubilat/ades, pensionistes, incapacitat/ades, ames de casa

<sup>15</sup> "Les dones a la ciutat de València 2006". Oficina d'Estadística. Ajuntament de València (p. 57)

### 3. EDUCACIÓ

En les últimes dècades s'ha experimentat un significatiu augment del nivell de formació de les dones així com una gran presència en els estudis universitaris. Segons les dades del Cens 2001 (última dada disponible), la població amb un nivell d'estudis primaris o inferior és el col·lectiu de major proporció en la població: representen un 37,4% de les dones i un 30,6% dels hòmens.

El percentatge de llicenciatures respecte a la població total és superior en els hòmens (14,7%) que en les dones (11,8%); encara que entre 24 i 44 anys la proporció de dones llicenciades supera els hòmens en quasi un 3%. Entre els 25 i 29 anys un 42% de les dones tenen estudis universitaris davant del 31% dels hòmens.

**Les dones invertixen en la seua formació més anys com a mitjana.** A partir dels 16 anys hi ha més dones cursant estudis que els hòmens. Especialment significatiu és en el cas de les dones de 20 anys, edat en què es dona la màxima diferència amb el 66,8% de les dones i el 55,8% dels hòmens cursant estudis.

Al 2001 un 55,7% de les persones diplomades i un 50,1% de les llicenciades a la ciutat eren dones.

El percentatge de dones sobre la matrícula a la Universitat de València (2006) és del 63,5%. La titulació més feminitzada és la de Magisteri en Educació Infantil, amb un 91,7% de dones. Les menys feminitzades són les enginyeries, esports i seguretat, en alguns casos per davall del 10%.

És significativa l'escassa presència femenina en Informàtica, Electrònica, Telecomunicacions i Telemàtica.

En la matrícula de la Universitat Politècnica les dones són només el 36,5% encara que s'ha experimentat un significatiu avanç en una dècada; representava un 32,6% en el curs 97/98.

Les dones presenten una millor taxa d'èxit curricular, així com una menor proporció d'abandonament dels estudis.

Respecte a l'accés de les dones a les noves tecnologies de la informació (ús d'ordinador i accés a internet) hi ha encara un gran diferencial a favor dels hòmens. Al 2006, el 66% dels hòmens feien ús d'internet davant del 34% de les dones, encara que augmenta la proporció del seu ús en el centre de treball.<sup>16</sup>

La població analfabeta a la ciutat representa tan sols el 1,8%, majoritàriament anciana i afecta en major grau a les dones (un 2,5% davant de l'1,1% dels hòmens.)

#### 4. FAMÍLIA

##### Convivència

Segons el Padró Municipal d'1/1/2007 hi ha 316.723 famílies a la ciutat de València. Hi predomina el model familiar de les persones casades (45,2%) i les fadrines (43,3%) segons el cens del 2001.

#### TAULA DE POBLACIÓ A VIVENDES FAMILIARS PER ESTAT CIVIL, SEXE. CIUTAT VALÈNCIA 2001

	<b>TOTALS</b>	<b>DONES</b>	<b>HÒMENS</b>
<b>TOTAL</b>	100%	52,4%	47,6%
<b>FADRINES/FADRINS</b>	43,4%	48,5%	51,5%
<b>CASADES/CASATS</b>	45,2%	50,0%	50,0%
<b>VIUDES/VIUDOS</b>	7,4%	84,5%	15,5%
<b>SEPARADES/SEPARATS</b>	2,2%	60,0%	40,0%
<b>DIVORCIADES/DIVORCIATS</b>	1,7%	64,4%	35,6%

(Font: Cens de població i vivenda 2001. Oficina Municipal Estadística)

<sup>16</sup>

“Dones a la ciutat de València”. Oficina d'Estadística. Ajuntament de València (p. 12-13)

## EVOLUCIÓ DEL NOMBRE DE FULLS FAMILIARS SEGONS GRANDÀRIA. 1970 – 2005

	<b>1970</b>	<b>1996</b>	<b>2001</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>
<b>TOTAL</b>	176.762	<b>259.099</b>	<b>280.284</b>	<b>309.819</b>	<b>316.723</b>
<b>1 persona</b>	7,4%	<b>19,4%</b>	<b>25,4%</b>	<b>28,4%</b>	<b>30%</b>
<b>2 persones</b>	19,1%	<b>25,4%</b>	<b>25,3%</b>	<b>26,2%</b>	<b>26,3%</b>
<b>3 persones</b>	20,7%	<b>21,3%</b>	<b>20,6%</b>	<b>20,4%</b>	<b>20,1%</b>
<b>4 persones</b>	24,1%	<b>22%</b>	<b>19,8%</b>	<b>17,2%</b>	<b>16,2%</b>
<b>5 persones</b>	15,4%	<b>8,3%</b>	<b>6,2%</b>	<b>4,9%</b>	<b>4,5%</b>
<b>6 persones o més</b>	13,2%	<b>3,6%</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,9%</b>	<b>2,9%</b>

(Font: Censos i Padró d'habitants. Oficina Municipal d'Estadística)

Des dels anys 70 les famílies valencianes han experimentat un procés de transformació semblant a l'espanyoles caracteritzat per:

- **El trànsit de la família extensa a la nuclear.** La grandària mitjana de les famílies ha descendit de forma acusada al llarg dels últims 30 anys; al 1970 les persones que vivien soles representaven el 7,4% del total de llars, al 2007 representa un 30%. En sentit contrari les famílies de 5 o més persones representaven el 28,6% del total, al 2007 el 7,4%. El descens continuat de la fecunditat i la generalització de la família nuclear com a forma de convivència majoritària, juntament amb noves realitats com el gran nombre de persones que viuen soles, podem apuntar-les com a causes d'esta realitat. Hi ha realment pocs casos de convivència de més de dos generacions, la qual cosa es denomina família extensa, on compartixen residència iaïos, fills i néts. El model més generalitzat és el de parella amb un o dos fills i sense fills.
- S'observen diferències en el nombre de persones per llar segons nacionalitat de la dona, ja que mentres **la mitjana de persones en els fulls familiars amb alguna espanyola és de 2,68 en les famílies amb alguna dona estrangera arriba a 3,80**. El nombre més gran de persones per família destaca en els casos de Pakistan, Índia, Bolívia, Algèria i Nigèria, amb valors mitjans superiors a les 5 persones per família (Padró Municipal d'Habitants 1/1/ 2005).
- **És molt significatiu l'increment de persones que viuen a soles, al 1970 representaven el 7,3% i al 2007 el 30% de la població de la ciutat, majoritàriament dones; especialment representatives són les dones majors de**

75 anys que suposen el 39,6% del dit col·lectiu. També és significatiu el gran increment percentual de dones que viuen soles de 80 anys o més que ha passat en quasi una dècada de representar un 33,5% a un 46,2% (Padró Municipal d'Habitants 1/1/ 2005).

- Durant els últims anys de la dècada dels 70 es va produir un descens important de la taxa de nupcialitat. A partir d'eixe moment s'ha mantingut una certa estabilitat. **A partir del 2000 s'inicia un creixement lleuger de les taxes de nupcialitat pel fet** que la generació del baby boom ha arribat a l'edat de matrimoni, i per un altre costat la població immigrant que està arribant a la ciutat que entra a engrossir els mateixos grups d'edat (Padró Municipal d'Habitants 1/1/ 2005).

#### ALTRES INDICADORS SIGNIFICATIUS QUE HAN INFLUÏT EN EL MODEL DE FAMÍLIA NUCLEAR

- **El nombre mitjà de persones per llar a la ciutat és de 2,52 membres** (Padró Municipal d'Habitants 2007).
- Retard **en l'edat del matrimoni**, de manera que la mitjana de les dones és de 31'9 anys i dels hòmens, 34'9 anys). També ha suposat un retard en l'edat mitjana de la maternitat de les dones amb 31,8 anys (Moviment natural de la població 2006).
- **Ascens de la maternitat al marge del matrimoni:** un 30,3% de dones fadrines tenen filles/fills (Moviment natural de la població 2006).
- **En els últims anys es dona un increment d'unions consensuals** (parelles de fet registrades o no), així com la constatació de matrimonis de parelles del mateix sexe 0,04‰ de dones i un 0,2‰ d'hòmens (Moviment natural de la població 2006).
- **Significatiu és també l'increment de les famílies monomarentals.**<sup>17</sup> Al 2005 hi havia a la ciutat 6.427 nuclis monomarentals de dones soles amb les seues

---

<sup>17</sup> Fátima Perelló en la publicació *Las Mujeres Valencianas ante el Siglo XXI. Informe sociológico de una evolución (1986-1999)*, aclaria que el terme es va generalitzant a Europa i a Espanya, de manera que es visibilitza el paper de les mares en este tipus de llars, però matisa que etimològicament seria més correcte dir

filles o fills el que suposa un 1,8% de les dones adultes de la ciutat (Padró Municipal d'Habitants 2005).

- Augment **significatiu a la ciutat de la població divorciada i separada**, tendència que també es presenta a nivell nacional. El 10,3% de les dones de la ciutat estava separada o divorciada al 2006 davant el 11,3% dels hòmens. Al 1991 representaven l'1,4% les dites situacions tant entre les dones com en els hòmens (Cens de població 1991 i Padró Municipal d'Habitants 2006).
- **L'increment de la "família simètrica"** és a dir aquella en què ambdós cònjuges treballen remuneradament i es dona una relació de presa de decisions igualitària.<sup>18</sup>

### **Conciliació de la vida personal, familiar i laboral**

TAULA NACIONAL DELS USOS DEL TEMPS PER SEXE 2001

	<b>DONES</b>	<b>HÒMENS</b>
<b>CATEGORIES</b>	<b>MITJANA DIÀRIA</b>	<b>MITJANA DIÀRIA</b>
Necessitats personals	10 h 34'	10 h 34'
Treball domèstic	7 h 22'	3 h 10'
Estudi	0 h 29'	0 h 44'
Treball remunerat	1 h 52'	3 h 28'
Temps Lliure	9 h 17'	9 h 59'

(Font: Institut de la Dona. Últimes dades disponibles)

**Es mantenen les diferències de rols per raó de sexe, encara que s'han acurtat amb** la incorporació de la dona al món laboral, amb un escàs avanç en la incorporació dels hòmens al rol domèstic i familiar. Es detecta una tendència progressiva, encara que lenta, cap a una distribució més igualitària de les tasques de la llar i l'atenció de la família. Tot i que encara les dones dediquen a les dites tasques el doble que els hòmens, de manera que són principalment les dones les que en major grau fan ús de mesures de conciliació.

---

monoparental ja que el terme parental no es relaciona amb el vocable llatí pater (padre) sinó amb parens (parientes).

<sup>18</sup> *Las Mujeres Valencianas ante el Siglo XXI. Informe sociológico de una evolución (1986-1999)* (p. 40). Josefa Gómez Moya i M<sup>a</sup> Eugenia González San Juan

**Hi ha barreres estructurals i actitudinals que dificulten la conciliació i que la identifiquen majoritàriament amb les dones.** Per un costat està el manteniment de la divisió sexual del treball i una escassa sensibilitat empresarial per a adoptar mesures de conciliació per considerar que disminueixen la productivitat i competitivitat. D'altra banda, encara es mantenen actituds de la població que opinen que és la dona la que ha de treballar menys hores que l'home per a assumir el rol familiar (32%) o abandonar el treball després de tindre la/el primer/a fill/a (45,8%).

Les dones ocupades utilitzen per a l'atenció de les seues filles i fills els servicis especialitzats un 26,1% en la C. Valenciana (27,1% a Espanya) i familiars un 28,7% (26,7% a Espanya). Hui **hi ha un col·lectiu important de menors que estan davall l'atenció de les iaies**, situació que serà més difícil en el futur en què les iaies també seran actives.

És preocupant l'alta proporció de població que no utilitza cap servici d'atenció (21,3% a la C. Valenciana per als hòmens amb filles/fills, i 35,8% per a les dones en la mateixa situació) el que posa de manifest que per a les dones que mantenen una vida laboral activa, moltes vegades ha de ser a costa de la vida familiar.

Només **el 10% de la població declara poder fer-se càrrec de persones dependents, un 6,9% dels hòmens i un 13% de les dones**, la qual cosa constata la dificultat de la població per a conciliar vida laboral i familiar.<sup>19</sup>

## 5. VIOLÈNCIA

El **Primer Informe de l'Observatori Estatal de Violència contra la Dona**<sup>20</sup> ha assenyalat que "la manifestació de maltractament es dona en dones de totes les edats, classe social, situació laboral, grandària del municipi en què residixen, nivell educatiu, posicionament ideològic o opcions religioses, a pesar que la dita manifestació té diferents magnituds".

<sup>19</sup>

<sup>20</sup>

"Dones a la ciutat de València 2006". Oficina d'Estadística. Ajuntament de València (p. 19)  
Publicat el 28 de juny de 2007

Segons les dades que aporten les macroenquestes sobre violència contra les dones realitzades per l'Institut de la Dona des de 1999 a nivell nacional, reflectixen un augment **significatiu de la proporció de dones que declaren haver patit maltractament per la seua parella o exparella alguna vegada en la vida**, un 6,3% en 2006 davant d'un 5,1% en 1999. L'aspecte positiu de les dades és que la proporció de dones que ha aconseguit "eixir del maltractament" (és a dir aquelles que van manifestar haver patit maltractament alguna vegada en la vida però no en l'últim any, ha augmentat significativament passant de representar el 2,9% del total d'enquestades al 1999 al 4,2% al 2006.

Numèricament, segons les dades de l'enquesta mencionada del 2006, les dones que han patit maltractament alguna vegada en la vida són aproximadament 1.200.000 dones, de les quals 400.000 l'han patit en l'últim any i 800.000 fa més d'un any.

A la ciutat de València, segons les dades reflectides en la memòria del Grup GAMMA de la Policia Local<sup>21</sup> (2007) s'ha experimentat un augment **significatiu de les ordres de protecció vigents per anys**. En el període 2006-2007 el dit increment ha significat un 24,4%. Un poc menor és l'augment de les ordres de protecció noves en el dit període que ha suposat un 17%. Amb dades absolutes, durant el 2007 van dur a terme el seguiment de 1.420 ordres de protecció, de les quals 1.135 eren ordres de protecció noves, de les quals el 86% la víctima era la dona. Per un altre costat si comparem les ordres de protecció vigents en el període 2005-2007 veiem que quasi s'han duplicat en nombres absoluts.

Una altra dada rellevant és que **cada any es va detectant un augment de dones estrangeres amb orde de protecció**. Al 2006 representaven el 35% i en el 2007 el dit col·lectiu representava el 36%, en la seua gran majoria de nacionalitats de Sud-amèrica (71%). En termes relatius, la taxa obtinguda d'ordres de protecció al 2007 suposa un 8,7‰ de dones estrangeres amb orde de proporció, davant l'1,9 ‰ de dones espanyoles. Això indica clarament que la violència de gènere a la ciutat afecta en una gran mesura les dones estrangeres, principalment sud-americanes per ser el col·lectiu més nombrós.

---

<sup>21</sup> Grup d'Ajuda als Maltractament. Policia Local de València

TAULA D'EVOLUCIÓ DE LES ORDES DE PROTECCIÓ VIGENTS<sup>22</sup> PER ANY A LA CIUTAT DE VALÈNCIA (2005-2007)

ANY 2005	ANY 2006	ANY 2007
708	1.150	1.429

(Font: Memòria del Grup GAMMA de la Policia Local de València)

D'altra banda, estan les dades referides a les denúncies del 2007 que disposa per a la ciutat el Cos Nacional de Policia i que han sigut de 1.501 denúncies per violència de gènere i domèstica el que suposa un descens del 39% respecte del 2004 (2.464 denúncies).

Pot resultar contradictòria la informació disponible de les ordes de protecció i les denúncies realitzades. Una de les explicacions possibles és que efectivament s'ha produït un descens de denúncies de violència de gènere i domèstica però, d'altra banda, la majoria de les denúncies que s'interposen prosperen en ordes de protecció, circumstància que no es donava en els primers anys de la seua implantació (2003-2004).

**Algunes característiques de les dones que manifesten haver patit maltractament de gènere (2006) són:<sup>23</sup>**

- Quant al nivell educatiu els percentatges més elevats es donen en les dones amb batxiller superior (7,7%). També és superior a la mitjana (6,3%) la proporció de les dones que tenien estudis universitaris. Per tant l'educació, inclús en els seus nivells més alts, pareix no evitar la violència.
  
- La situació laboral de la majoria de les dones que van manifestar haver sigut víctimes de maltractament en l'últim any, estan treballant (84,9%), sent la seua taxa d'activitat molt superior (56,7%) a la de les dones que manifesten no haver patit eixe maltractament en l'últim any (44,6%). Es dona la

---

<sup>22</sup> Dades referides a ordes de protecció vigents en seguiment de l'aany on s'inclouen les ordes dictades durant l'any més les que es prorroguen d'anys anteriors.

<sup>23</sup> Primer informe de l'Observatorio Estatal de Violència contra la Dona. Publicat el 28 de juny de 2007. *Boletín Estadístico contra la violencia de género*, núm. 4, diciembre 2007 (p. 2-3).

circumstància que les dones laboralment actives, ja siga ocupades o en desocupació, manifesten patir més violència de gènere que les inactives (43,3%), cosa que es pot interpretar perquè l'activitat comporta una presa de consciència respecte a les situacions de maltractament, o perquè el fet de ser objecte de violència es convertix en una necessitat per a incorporar-se a l'activitat laboral i així independitzar-se de l'agressor.

- Del nivell d'ingressos familiars el 53,7% de les dones que van manifestar no haver patit mai maltractament, i el 50,6% de les que van dir haver-ho patit va declarar tindre ingressos mensuals superiors a 900 € (nivell d'ingressos familiars de referència de l'enquesta), existint poques diferències segons manifestació o no del maltractament per nivell d'ingressos.
- Respecte a la salut, les dones que havien patit maltractament de gènere afirmaven haver patit quadros de malalties en major proporció que les dones que no han patit el dit maltractament. La simptomatologia més freqüent són dolors d'esquena, articulacions, cap i freqüents canvis d'ànim; més de la mitat ha sentit ansietat o angoixa, tristesa per pensar que no valien res, insomni i inapetència sexual.

## Femicidis

### NOMBRE DE DONES ASSASSINADES PER LES SEUES PARELLES A LA COMUNITAT

#### VALENCIANA (PER PROVÍNCIES)

	2006	2007	INCREMENT	PREVALÈNCIA <sup>24</sup> 2007
ESPANYA	69	72	4,35%	3,66 dones per milió
C. VALENCIANA	8	10	25%	5 dones per milió
▪ ALACANT	4	6	50%	7,68 dones per milió
▪ CASTELLÓ	2	2	0%	8,19 dones per milió
▪ VALÈNCIA	2	2	0%	1,85 dones per milió

(Font: Centre Reina Sofia per a l'Estudi de la Violència)

Concretament a la ciutat de València durant el 2007 no es va produir cap assassinat per violència de gènere.

<sup>24</sup> Relació del nombre d'assassinats de dones per violència de gènere amb la població de dones majors de 14 anys, expressada per cada milió de dones.

### PERFIL DE LES VÍCTIMES<sup>25</sup>

- Les dones d'entre 35 i 44 anys són les que han patit més assassinats a mans de les seues parelles (en termes absoluts i relatius).
- El 50% de les dones assassinades per la seua parella eren espanyoles, davant el 30% que eren de la Unió Europea (països de l'est). El 10% correspon al Marroc.
- El 100% de les víctimes tenien un treball no qualificat.
- El 70% de les dones assassinades per les seues parelles havien patit prèviament maltractaments.
- El 70% de les dones assassinades havien denunciat el seu agressor
- Cinc de cada deu d'estos assassins tenia en el moment del crim una orde d'allunyament.
- En termes relatius, han sigut assassinades més dones en l'àmbit urbà (5,38 per milió) davant de l'àmbit rural (2,78 per milió).

### PERFIL DE L'AGRESSOR

- En termes relatius han predominat els assassins d'edats entre els 15 i els 24 anys.
- El 50% dels assassins de dones eren espanyols. El 40% eren estrangers procedents de la Unió Europea. El 10% eren africans.
- Set de cada deu assassins de parella tenien antecedents policials
- El 80% dels assassins han sigut detinguts després de cometre el crim. El 10% dels assassins han intentat suïcidar-se.
- La vinculació dominant entre agressor i la víctima és la d'excònjuge, ex convivent i exnóvio amb un 70%.
- El 50% d'assassinats s'han produït al domicili de la víctima.
- El 80% han usat arma blanca i el 20% han estrangulat la víctima.

---

<sup>25</sup>

Informe "Mujeres asesinadas por su pareja C.V 2007". Centro Reina Sofía para el Estudio de la Violencia (p. 1-8)

### III. FONAMENTS LEGALS

---

L'I Pla MIO es basava en les normes del dret internacional, per a trobar les primeres resolucions relatives al reconeixement jurídic de la igualtat de dones i hòmens i a l'assumpció per part de les administracions públiques de l'obligació de promoure de manera efectiva esta igualtat.

La Convenció **sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació de la dona**, de 18 de desembre de 1979, i a la qual es va adherir Espanya al 1983, és la norma més important que proclama a nivell internacional la igualtat entre dones i hòmens i prevé mesures dirigides a aconseguir la igualtat real entre sexes, com a indicador del nivell de desenrotllament d'un país.

A Europa, el Consell Europeu prohibix la discriminació entre les persones amb la firma de la Convenció **Europea per a la protecció dels drets humans i les llibertats fonamentals** al 1950 i a la qual es va adherir Espanya al 1979.

**L'ordenament jurídic comunitari incidix** en la igualtat entre dones i hòmens en els seus dos vessants, en la vida pública i en la privada. Es tracta d'un objectiu preferent per a la Unió Europea reflectit com a principi fonamental i com a norma de directa aplicació, que exigix als seus estats membres mesures d'acció positiva. Cal remetre's, entre altres, al Tractat d'Amsterdam de 1997, al Tractat constitutiu de la Comunitat Europea i a la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.

El repte de la Unió Europea per a avançar amb major celeritat cap a la igualtat real i reforçar la inclusió de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, està reflectit en el Pla de treball del VI Programa d'Acció Comunitària per a la igualtat entre les dones i hòmens 2006-2010.

En el marc jurídic espanyol, la **Constitució Espanyola** reconeix la igualtat entre hòmens i dones, per una doble via: d'una banda amb el reconeixement dels tractats Internacionals ratificats per Espanya com a dret propi i d'altra banda, en el mateix articulat de la Carta Magna. Així en esta, en els art. 14 i 9.2, es positivitzen

respectivament, la igualtat davant de la llei de dones i hòmens que rebutja qualsevol motiu de discriminació i l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat real.

En els últims anys al nostre país s'han aprovat lleis que han suposat un gran impuls a les polítiques d'igualtat entre dones i hòmens a nivell estatal i en les quals la legislació ha arrellegat l'interés de l'estratègia de la transversalitat de gènere seguint les directrius de la IV Conferència Mundial sobre la Dona de Pequín al 1995.

**La Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el Govern, per** la qual s'exigix que tot avantprojecte que s'elabore des de qualsevol dels ministeris vaja acompanyat d'un informe sobre l'impacte per raó de gènere de les mesures que s'hi estableixen.

D'especial repercussió social ha sigut la Llei **Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere**, que si encara que té un objectiu concret quant a la violència de gènere, fonamenta la seua raó de ser en les situacions de desigualtat històrica entre dones i hòmens i ha suposat el reconeixement d'un problema social generat per esta desigualtat. En l'exposició de motius, es fa referència a l'esforç de les organitzacions de dones per a visibilitzar estes situacions de violència que patixen les dones com a màxim exponent de la desigualtat entre sexes.

Les dos lleis anteriors tracten la igualtat entre dones i hòmens de manera sectorial. La Llei **Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i hòmens**, aborda la igualtat de gènere des d'una **perspectiva integral** i en este sentit modifica altres lleis i normatives referents a diverses àrees socials. "La major novetat d'esta llei radica, amb tot, en la prevenció de conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per a fer efectiu el principi d'igualtat" (Exposició de motius – III).

En este punt, no podem deixar de fer referència a una altra llei estatal aprovada i que tot i no fer referència explícita al tema de la igualtat entre dones i hòmens, sí que és de gran importància per a moltes dones. Parlem de l'aprovació de la **Llei 39/2006 de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a persones amb Dependència** que diu literalment "No cal oblidar que, fins ara, han sigut les famílies, i en especial les dones, les que tradicionalment han assumit l'atenció de les persones dependents, de manera que ha constituït el que s'ha anomenat suport informal". A causa d'això es fa necessària una revisió profunda del sistema d'atenció a les persones dependents ja que no són les dones les úniques que han d'assumir esta responsabilitat.

**En l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, modificat per L.O. 1/2006, 10 d'Abril**, la Generalitat Valenciana es compromet a garantir la igualtat de drets entre dones i hòmens en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació, participació social i violència.

Però sens dubte una de les mesures legals aprovada i de major importància a la Comunitat Valenciana ha sigut la **Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Hòmens**.

A esta llei li precedeix un diagnòstic de la situació de les dones a la Comunitat Valenciana, que constata l'existència de situacions de desequilibri de partida de les dones en tots els àmbits socials i expressa la necessitat d'adoptar mesures adequades per a superar estos desequilibris.

En este sentit s'establixen actuacions en dos àmbits principalment com són: en l'àmbit laboral i en l'àmbit social especialment referit al tema de la violència de gènere exercida contra les dones.

L'objecte específic d'esta llei és establir les pautes i principis generals que afavorisquen la dita igualtat, així com determinar les accions i establir l'organització administrativa adequada a la nostra Comunitat. Establix les bases dels plans per a la igualtat que realitzen les administracions autonòmica i municipal en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, amb determinació de la línia estratègica d'actuació d'estos:

Art. 4. “1. Els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d’eliminar els prejudis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d’inferioritat o en funcions estereotipades de dones i hòmens contràries al principi d’igualtat.

2. Les diferents administracions públiques adoptaran una estratègia dual basada en el principi de complementarietat de mesures d’acció positiva i les que responguen a la transversalitat de gènere. L’adopció pel Govern Valencià de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre la dona i l’home no es considerarà discriminatòria en la forma definida en les convencions internacionals. Estes mesures cessaran quan s’hagen aconseguit els objectius d’igualtat, oportunitat i tracte.”

En l’àmbit de l’Administració local la Llei **7/1985, de 2 abril, que regula les Bases del Règim Local**, ordena el règim bàsic organitzatiu i les competències de les entitats locals. Així, el seu article 28 assenyala que els *municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies d’altres administracions públiques i, en particular, les referents a la promoció de la dona*, entre altres. Açò fa de l’Administració local una referència clara per a la promoció d’activitats, així com per a la prestació de tots els servicis públics que contribuïsquen a satisfer les necessitats i aspiracions de la ciutadania en matèria de gènere, sense que açò supose, en cap moment, menyscabament o obstacle a les competències corresponents a altres administracions públiques.<sup>26</sup>

D’este precepte s’extrau una conseqüència important per al nostre Ajuntament, legitimant qualsevol actuació municipal dirigida a afavorir la situació de la dona al nostre terme municipal, sempre que no menyscabe les accions realitzades a nivell autonòmic o estatal.

L’Estatut d’Autonomia atribuïx a la Generalitat Valenciana la competència exclusiva en matèria de promoció de la dona, per la qual cosa d’acord amb tot allò

---

<sup>26</sup>

La Sentència del Tribunal Constitucional 214/1989, de 21 de desembre.

que s'ha exposat, el marc legal immediat del II Pla de l'Ajuntament de València és la meritada legislació autonòmica.<sup>27</sup>

No obstant això, les mesures polítiques adoptades a l'Administració local fan que la responsabilitat municipal tinga una major fonamentació com ja observarem més avant.

---

<sup>27</sup> D'altra banda, encara que la promoció de la dona no és competència d'obligatòria assumpció municipal, l'art. 25 de la mateixa Llei 7/1985, de 2 de abril, que regula les Bases del Règim Local possibilita genèricament "promoure tota classe d'activitats i prestar tots els servicis públics que contribuïsqen a satisfer les neceseitats i aspiracions de la comunitat veïnal".

## IV. MESURES POLÍTIQUES A FAVOR DE LA IGUALTAT

---

La proclamació de l'any **1975** per les Nacions Unides com a Any **Internacional de la Dona** i la celebració de la Primera Conferència Mundial sobre la dona, va suposar l'inici de les mesures polítiques per a fer efectiva la igualtat d'hòmens i dones i que adquirixen naturalesa normativa amb la **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona**,<sup>28</sup> l'antecedent de la qual és la Declaració de 1967.

Les successives conferències mundials i la proclamació del decenni de la dona per als anys 1975-1985 suposen una transcendental fita en la mobilització de la societat, tant per al reconeixement de la situació de desigualtat que afecta les dones, com per al disseny i implementació de polítiques públiques dirigides a corregir-la.

**La Conferència Mundial sobre la Dona celebrada a Pequín al 1995** es dirigix a la consecució de la igualtat real, per a això, entre altres acords, els més de 180 governs participants es van comprometre a aconseguir la meta de la mateixa participació de les dones i els hòmens en la presa de decisions, com a mesura imprescindible per a enfortir la democràcia.

Cinc anys després, l'Assemblea General de Nacions Unides va celebrar la Conferència **de Pequín +5 on** es van estudiar els progressos **aconseguits** respecte als compromisos adoptats pels Estats a favor de la igualtat entre hòmens i dones.

Al març de 2005, va tindre lloc a Nova York, durant la 49a sessió de la Comissió de les Nacions Unides sobre l'Estatus de la Dona, la Sessió Especial **"Pequín +10"**, per a la revisió i avaluació de la Declaració i Plataforma d'Acció, en la qual els governants van prometre accelerar les tasques per a fer realitat la igualtat per a la dona i complir amb els compromisos de Pequín. La violència contra les

---

<sup>28</sup> Resolució 34/180, de desembre de 1979.

dones, la falta d'oportunitats econòmiques i les violacions dels drets humans continuen sent desafiaments clau.

El contingut dels debats i acords de la Conferència de Pequín ha derivat en plans d'acció realitzats per diferents institucions. A Europa el **V Programa d'Acció Comunitària per a la igualtat d'Oportunitats (2001-2006)**<sup>29</sup> continua les iniciatives dels programes **anteriors**.

Una de les mesures més importants al nostre país va ser la creació de l'Institut **de la Dona**,<sup>30</sup> que promou i centralitza les polítiques d'igualtat al territori espanyol. Des de la seua creació, al 1983, ha dut a terme quatre plans d'igualtat, que han sigut el marc de referència dels objectius a complir i les actuacions a desenrotllar per part de tots els agents implicats. Ha creat l'Observatori **de la Igualtat d'Oportunitats entre dones i hòmens**,<sup>31</sup> entre altres organismes.

Però sens dubte, una de les fites més importants a nivell estatal en l'aposta per la igualtat entre dones i hòmens és la recent creació del **MINISTERI D'IGUALTAT**, que eleva este tema al rang superior en el nostre ordenament administratiu.

D'este Ministeri d'Igualtat depenen altres organismes creats amb anterioritat com són: la Subsecretaria d'Igualtat i la Secretaria General de Polítiques d'Igualtat.

A la Secretaria **General de Polítiques d'Igualtat**, creada al 2004, li correspon l'impuls de les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens, tant en l'àmbit públic com en el privat, i en depenen la Delegació del Govern per a la Violència de Gènere, la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació, la Direcció

---

<sup>29</sup> Decisió 2001/51/CE del Consell, de 20 de desembre de 2000, per la qual s'establix un programa d'acció comunitària sobre l'estratègia comunitària en matèria d'igualtat entre dones i hòmens (2001-2006) [*Diari Oficial* L 17 de 19.1.2001].

<sup>30</sup> Font: <http://www.mtas.es/mujer/historia.htm> (Consulta: gener 2006)

<sup>31</sup> Reial Decret 1686/2000, de 6 d'octubre

General per a la Discriminació, l'Institut de la Dona i el Consell de Participació de la Dona.

No obstant això, la referència més pròxima per a les actuacions municipals del II Pla MIO de la ciutat de València les trobem en el Pla **d'Igualtat d'Oportunitats per a Dones i Hòmens (2006-2009) de la Generalitat Valenciana que estableix nou àrees d'actuació.**

És important assenyalar com este pla intenta estimular l'elaboració de plans a nivell local i estableix com a primer àrea d'actuació la incorporació de la perspectiva de gènere a la normativa i a l'estructura organitzativa dels poders públics de la Comunitat Valenciana. Per a assegurar esta actuació estableix una figura de promoció i foment de la igualtat com és la Comissió Interdepartamental, encarregada d'incorporar la dimensió d'igualtat en totes les actuacions/programes dels diferents departaments de la Generalitat Valenciana.

Com s'ha indicat anteriorment, el Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a Dones i Hòmens és la referència immediata en l'elaboració d'este Pla Municipal, en virtut del principi de competència i complementarietat.

A més de les referències estatals, les corporacions locals tenen el seu propi marc de treball en la seua organització internacional **CIUTATS I GOVERNS LOCALS UNITS (CGLU)**, òrgan este amb mesures polítiques molt importants al voltant del treball per la igualtat als municipis.

La **CGLU vinculada a Nacions Unides** "és l'organització de governs locals més gran del món que integra al seu si tant a ciutats i a municipis individuals com a associacions nacionals de municipis" i naix de la unificació de tres organitzacions: la Federació Mundial de Ciutats Unides (FMCU), la Unió Internacional d'Autoritats Locals (IULA) i Metròpolis, l'Associació Internacional de Grans Metròpolis.

Dins dels seus objectius, la CGLU es planteja l'increment de dones en els òrgans representatius de les polítiques locals i desenrotlla un programa específic en

què pretén la promoció de la Declaració Mundial sobre les Dones en el Govern Local<sup>32</sup> i la posada en marxa del Programa Global sobre la Dona en la Presa de Decisions Locals.

A l'esmentada Declaració **Mundial sobre les Dones en el Govern Local** s'arreglen entre altres, els punts següents:

- Tenen dret a participar en els Governos Locals en les mateixes condicions que els hòmens.
- Tenen dret a participar en la prestació de servicis públics.
- Igualtat de tracte en els processos de selecció d'ocupació públic.
- Tenen dret equitatiu a condicions de vida acceptable.
- Els governos locals han de jugar un paper important a assegurar els drets reproductius de les dones, així com el seu dret a ser lliures de violència domèstica i altres formes d'abús i de violència tant física com psíquica.

El **Programa Global sobre la Dona en la Presa de Decisions Locals** es desenrotlla en tot el món coordinat per les organitzacions municipalistes que actuen a cada regió. En el cas d'Europa, la coordinació està a càrrec d'European **Council of Municipalities and Regions (CMRE)**.

En este sentit, l'Ajuntament de València va aprovar en el Ple Municipal del 29 de febrer de 2008, ratificar la **CARTA EUROPEA PER A LA IGUALTAT DE DONES I HÒMENS EN LA VIDA LOCAL** del **CCRE-CMRE**. Una carta que invita a les entitats locals a fer ús de les seues competències a favor d'una major igualtat entre totes les persones i a adoptar una postura públicament sobre el principi d'igualtat de les dones i els hòmens en la vida local i a aplicar al seu territori els compromisos definits en esta. L'Ajuntament de València ha sigut un soci col·laborador en la seua redacció, juntament amb altres ajuntaments espanyols i europeus i diversos organismes municipalistes.

La posada en pràctica de polítiques d'igualtat entre dones i hòmens per part de l'Ajuntament de València comença amb l'aprovació al març del 2001 del **I Pla**

---

<sup>32</sup> Disponible en Internet en: <http://www.cities-localgovernments.org/uclg/upload/template/templatedocs/womendeclarationfinalsp.htm> (Consulta: gener 2006)

**Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens**, en el qual es van desenrotllar les àrees següents:

- 1) Àrea de Sensibilització.
- 2) Àrea d'Ocupació.
- 3) Àrea de Conciliació de vida familiar i laboral.
- 4) Àrea d'Educació, Oci i Cultura.
- 5) Àrea de Promoció de la Salut.
- 6) Àrea de Servicis Socials.
- 7) Àrea d'Eradicació de la Violència.
- 8) Àrea de Cooperació i Associacionisme.

Tal com deia el I Pla MIO, es feia necessari conèixer la situació real de les dones de la ciutat de València en tots els àmbits de la vida (social, cultural, educatiu, laboral, etc.). Esta informació juntament amb la valoració i el seguiment realitzat ens han oferit dades sobre esta situació que és necessari contemplar en este II Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens.

## V. PRINCIPIS ORIENTADORS

---

Els principis **que orienten** les accions incorporades a este II PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HÒMENS i que afecten totes les àrees, objectius, actuacions, programes i recursos, són els següents:

1. **IGUALTAT DE TRACTE** entre dones i hòmens. Este principi suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, i especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
2. **TRANSVERSALITAT** del principi d'igualtat de tracte entre dones i hòmens. Pretén incorporar la perspectiva de gènere en la presa de decisions, la planificació, la posada en marxa i l'avaluació del conjunt de les polítiques i actuacions municipals, per a travessar tots i cada un dels àmbits, sectors o actuacions on intervenen.
3. **INTEGRACIÓ**. Este principi arreplega la necessitat d'impulsar una línia d'acció comuna des de diferents àrees municipals per a incorporar tots aquells servicis, programes i iniciatives dirigits específicament a les dones. Es tracta de superar la discriminació per raó del sexe i promoure la igualtat entre dones i hòmens per a contribuir a una imatge definida i coherent de l'acció municipal en este sentit.
4. **DIVERSITAT**. Este principi és fonamental per a tindre en compte que les diferències entre els sers humans ens enriqueixen. La diversitat forma part de les nostres societats. Les dones com els hòmens no som un tot homogeni, sinó divers i diferent. Les desigualtats existents no provenen de la diversitat sinó de la discriminació davant d'esta. La diversitat implica tindre en compte les diferències però també les similituds.
5. **PARTICIPACIÓ**. Perquè un Pla d'Igualtat tinga una acollida real i siga sentit com a propi per la ciutadania ha de comptar amb la cooperació i participació del nombre més gran de membres d'este. La participació ciutadana és, per tant, el mode d'actuar en democràcia així com de construir-la. En totes les reflexions sobre la participació ciutadana de les dones es continua posant

l'èmfasi en l'existència de mecanismes visibles i "invisibles" que en dificulten la participació en igualtat. Per tot això, s'afavorirà i potenciarà l'associacionisme de les dones i es facilitarà i enfortirà mecanismes de participació en el teixit social; així com mesures per a l'apoderament de les dones a fi d'aconseguir el desenrotllament de la seua autonomia i plena ciutadania.

6. **PREVENCIÓ.** Aconseguir la igualtat d'oportunitats i impedir la discriminació per raó de sexe, raça o religió com a objectius han d'estar incorporats a una cultura de la tolerància i a la promoció d'estils de vida on la convivència, el respecte a la diferència i l'absència d'estereotips o patrons culturals faciliten una millor qualitat de vida.

## VI. ESTRATÈGIA DE TREBALL DEL II PLA MIO

---

D'altra banda, des de la perspectiva que ens aporta la valoració del I Pla MIO i el nou diagnòstic realitzat, detallem a continuació les línies **estratègiques** que marcaran el desenrotllament del II Pla d'Igualtat:

1. Desenrotllar una política transversal del principi d'igualtat en totes les àrees.
2. Implementar accions positives a través de programes de caràcter específic per a la igualtat principalment encaminats a:
  - Atendre les víctimes i previndre la violència contra les dones,
  - Combatre la desigualtat i més dificultat de les dones en l'accés a l'ocupació.
  - Fomentar la coresponsabilitat en les tasques domèstiques i d'atenció entre hòmens i dones.
  - Promoure la participació política i social de les dones.

Esta estratègia de treball denominada **ESTRATÈGIA DUAL**, basada en el principi de complementarietat de mesures d'acció positiva i de transversalitat de gènere, ja ve especificada en la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la Igualtat entre Dones i Hòmens de la Comunitat Valenciana, tenint així en compte, l'impuls que el nostre marc legislatiu de referència més pròxim aporta a esta forma de treball.

El II Pla MIO s'estructura en **9 àrees d'intervenció** que desenrotllen les línies estratègiques citades.

La **metodologia** comuna de desenrotllament del II Pla MIO en cada àrea d'intervenció es durà a terme amb continguts de:

- Informació
- Sensibilització
- Investigació

- Formació
- Avaluació

Finalment, cada una d'estes àrees estableix un objectiu general amb el qual es vol definir la finalitat de l'àrea, per a plantejar diversos objectius específics per als quals es realitzaran accions concretes.

## VII. OBJECTIUS DEL II PLA

---

### **Els objectius generals del II Pla són:**

1. Incorporar la perspectiva de gènere en les diverses àrees municipals per a integrar el principi d'igualtat en les polítiques públiques.
2. Fomentar canvis d'actituds en la població, favorables a la coresponsabilitat en la funció social d'atenció a persones dependents i en les tasques domèstiques i potenciar servicis de suport des de les administracions públiques per a aconseguir la conciliació.
3. Fomentar les possibilitats d'accés a l'ocupació i promoció, en condicions d'igualtat efectiva d'oportunitats, de les dones de la ciutat i implantar estratègies d'acció positiva per a l'apoderament d'estes.
4. Promoure la formació en igualtat entre dones i hòmens als centres educatius escolars i de persones adultes, en tots els àmbits de la cultura i l'esport.
5. Eradicar la violència contra les dones a la nostra ciutat amb l'impuls de la prevenció, la sensibilització social, la investigació i el suport en l'atenció a les víctimes.
6. Afavorir la inclusió social de les dones que estan en situació d'especial vulnerabilitat i previndre les causes que la provoquen.
7. Millorar la qualitat de vida de les dones per mitjà de la promoció de la salut i la creació d'hàbits saludables al llarg de tot el seu cicle vital.
8. Incrementar la presència i participació de les dones en la vida ciutadana, per a afavorir l'apoderament d'estes, tenint en compte la seua diversitat.
9. Aconseguir una organització de la ciutat que afavorisca una major qualitat de vida per a les dones i hòmens segons les seues diferents condicions i necessitats, i millorar la convivència, funcionalitat, accessibilitat i seguretat.

## **VIII. ÀREES D'INTERVENCIÓ**

---

- 1. Àrea d'incorporació de la perspectiva de gènere a l'Administració local**
- 2. Àrea de conciliació de la vida personal, familiar i laboral**
- 3. Àrea d'ocupació**
- 4. Àrea d'educació, cultura i esports**
- 5. Àrea de violència contra les dones**
- 6. Àrea d'inclusió social**
- 7. Àrea de salut**
- 8. Àrea d'associacionisme i participació**
- 9. Àrea d'espai urbà i medi ambient**

# 1. ÀREA D'INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

---

La perspectiva de gènere fa possible analitzar des d'una altra òptica la realitat que ens rodeja i percebre l'existència dels obstacles que troba el desenvolupament del principi d'igualtat a la societat. Ens permet dissenyar mesures o accions tendents a eliminar eixos obstacles. No obstant això, la variable gènere no es pot separar de la resta de categories socials de comprensió de la realitat com ara la pertinença a una ètnia, la condició socioeconòmica o sexual, la discapacitat, etc.

Per això, en este II Pla MIO es proposa com a primer àrea estratègica la incorporació de la perspectiva de gènere a l'Administració local, ja que la variable gènere serà central en el desenvolupament del Pla, per a aportar i complementar informació a la resta de variables.

Coneixem que la plantilla de l'Ajuntament de València al 2008<sup>33</sup> és majoritàriament d'hòmens, un 62,6 % enfront del 37'4 % de dones. L'àrea de Seguretat Ciutadana representa el col·lectiu majoritari de la plantilla així com el que major presència d'hòmens té. Els hòmens tenen percentatges més alts en els nivells de formació mitjana i bàsica (48'4 % i 30 %), mentres que les dones tenen percentatges més elevats en els nivells bàsics i alts (45'6 % i 33 %). La plantilla té un 8 % de persones amb càrrecs d'alta responsabilitat,<sup>34</sup> dels quals hi ha un 17 % més d'hòmens que de dones.

Estes dades ens donen una important informació sobre la situació de les dones en l'ocupació municipal i recolzen la necessitat d'accions estratègiques de treball intern.

---

<sup>33</sup> Dades facilitades pel Servei de Personal

<sup>34</sup> A partir del nivell professional 25

La transversalitat de gènere és en este II Pla MIO un eix específic que guia l'actuació municipal en matèria d'igualtat per a millorar i incrementar la coordinació entre totes les àrees municipals, amb l'objectiu d'integrar la perspectiva de gènere, en el major nombre possible de les seues actuacions. De l'anàlisi de les actuacions del I Pla realitzades per cada una de les regidories, concloem que la dita transversalitat ha tingut diferents graus de consecució, de manera que les regidories d'Educació, Joventut, Ocupació i Cultura són les que en major grau han incorporat actuacions del pla.

És per tant un objectiu d'este pla que les diverses àrees municipals adopten, en l'àmbit de les seues competències, les accions proposades per este II PLA MUNICIPAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HÒMENS, per a garantir-ne el desplegament i execució que s'articula al seu torn al voltant d'una sèrie d'accions positives.

Les accions positives són aquelles actuacions d'impuls i promoció que tracten d'eliminar les desigualtats de fet i establir la igualtat entre dones i hòmens en el conjunt de les polítiques econòmiques, laborals, socials, culturals i artístiques. És a dir, permet la incorporació de mesures específiques a favor de les dones per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i hòmens. Eixes mesures seran aplicables mentres subsistisquen les dites situacions i han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

Per tant, l'objectiu general de l'àrea serà aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'Administració local, i per a això es proposen 5 objectius específics i 28 accions concretes.

## **OBJECTIUS:**

### **Objectiu general:**

Incorporar la perspectiva de gènere a les diverses àrees municipals per a integrar el principi d'igualtat en les polítiques públiques.

## **OBJECTIUS ESPECÍFICS:**

### **1. Considerar el present pla d'igualtat com a marc de referència de les polítiques d'igualtat de l'Ajuntament de València.**

### **ACCIONS:**

- Informar i donar a conèixer els continguts del II Pla MIO a totes les àrees, grups municipals, sindicats i servicis municipals per mitjà de l'elaboració d'un programa de divulgació anual (xarrades, web, fullets...).
- Introduir la perspectiva de gènere en el disseny i continguts de la pàgina web municipal: [www.valencia.es](http://www.valencia.es).
- Impulsar la creació d'una web específica de temes de la Dona, dins de la web municipal.
- Impulsar la creació de la figura de l'agent d'igualtat a diversos barris de la ciutat, per a desenrotllar els continguts d'este II Pla MIO i acostar-lo a la població en general.
- Incrementar la funció exemplaritzadora de l'Ajuntament per a la població general, per mitjà del reconeixement de les dones, recuperació de la seua memòria històrica i altres accions que potencien la igualtat entre dones i hòmens (noms de dones il·lustres als carrers i altres espais urbans, monuments, escultures, etc.).
- Elaborar i aplicar un pla d'igualtat d'empresa (al mateix Ajuntament) dirigit a respectar la igualtat de tracte i oportunitats dins l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens, així com mesures d'acció positiva amb l'abast i contingut establert en l'article 46 de la LOIEMH.<sup>35</sup> Estes mesures s'hauran de

<sup>35</sup>

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens.

negociar i acordar, amb representants legals de les treballadores i treballadors municipals.

- Incorporar al temari de totes les oposicions municipals temes relacionats amb les polítiques d'igualtat.

## **2. Comprometre les regidories corresponents en la planificació i execució de les accions del II Pla MIO que siguen de la seua competència.**

### **ACCIONS:**

- Intensificar la formació al personal municipal en els conceptes d'igualtat de gènere, doble discriminació, acció positiva i aplicació de la transversalitat de gènere en les seues actuacions.
- Elaborar un Reglament municipal sobre l'ús i normalització del llenguatge no sexista en tots els documents municipals tant interns com els dirigits a la ciutadania per qualsevol dels mitjans de difusió, amb incorporació de les actuacions necessàries per a la consecució d'este objectiu.
- Facilitar a la plantilla municipal suports tècnics per a l'ús del llenguatge no sexista, com ara fullets informatius, programes informàtics, guies de bones pràctiques, cursos de formació, etc.).
- Modificar la denominació de la Relació de Llocs de Treball a fi d'evitar el llenguatge sexista del personal funcionari i laboral.
- Introduir la perspectiva de gènere tant en la formació tècnica com en l'orientació dels programes i projectes de les àrees municipals.
- Consignar els recursos necessaris per a l'execució de les accions previstes en este II Pla tenint en compte les competències de cada una de les àrees.
- Prioritzar per mitjà dels òrgans de contractació, l'adjudicació dels contractes a aquelles empreses que tinguen incorporada en l'organització dels seus recursos humans, mesures per a aplicar la normativa de conciliació de la vida, personal, familiar i laboral dins de plans d'igualtat d'empresa.
- Evitar la publicitat sexista dels edificis i del mobiliari urbà municipal, amb la modificació de l'Ordenança Municipal sobre publicitat, en el sentit de prohibir la publicitat d'agències i servicis de prostitució i/o que donen una imatge degradant o sexista de les dones.

- Impulsar que en tots els estudis, memòries, estadístiques i investigacions realitzats a totes les àrees de l'Ajuntament, es desagreguen les dades per sexes.

### **3. Constitució de la Comissió Interàrees Municipals amb presència de totes les àrees de l'Ajuntament**

#### **ACCIONS:**

- Unificar criteris i actuacions per al desenrotllament del II Pla.
- Establir xarxes de coordinació i col·laboració entre les diferents àrees municipals en les actuacions que propose el Pla i amb aquelles que siguem especialment de la seua competència.
- Impulsar i vetlar per la incorporació del principi d'igualtat entre dones i hòmens a totes les actuacions i programes municipals.
- Realitzar el seguiment i avaluació de les actuacions que es van desenrotllant per a dur a terme el II Pla.
- Coordinar des de la Comissió Interàrees Municipals les actuacions de sensibilització conjuntes al voltant de la campanya de sensibilització del 8 de Març, Dia Internacional de la Dona i 25 de novembre, Dia Internacional per a combatre la Violència contra les Dones, així com altres actuacions transversals que puguen desenrotllar-se.

### **4. Potenciar la incorporació i promoció de dones en totes les àrees municipals.**

#### **ACCIONS:**

- Estendre arreu de la ciutat la publicitat de les proves d'accés a la Policia Local i Bombers, per a destacar les possibilitats de les dones.
- Promoure la presència equilibrada de dones i hòmens en els òrgans de selecció i valoració, amb introducció en la normativa municipal d'una composició equilibrada entre hòmens i dones. Tots els tribunals o òrgans de selecció del personal respondran al principi de presència equilibrada de dones i hòmens.

- Facilitar l'accés de les dones als òrgans i càrrecs de responsabilitat de l'Ajuntament de València i enfortir-n'hi la presència.
- Promoure la presència equilibrada de dones i hòmens en òrgans consultius i de concessió de premis i certàmens atorgats per l'Ajuntament de València.
- Previndre, conèixer i si és el cas eliminar les possibles pràctiques de discriminació indirecta de les dones en l'accés i selecció als llocs de treball i responsabilitat municipal.

## **5. Augmentar els recursos municipals i potenciar els ja existents per a la consecució d'este II Pla**

### **ACCIONS:**

- Crear un "Observatori Municipal per a la Igualtat" per a dur a terme activitats sistemàtiques d'investigació, anàlisi i difusió de dades sobre l'abast, caràcter, necessitats i conseqüències de la desigualtat entre dones i hòmens en la ciutat; així com realitzar propostes fonamentades en els estudis realitzats.
- Promoure la creació d'un Centre Municipal de la Dona, on es desenrotllen i aglutinen els diversos recursos municipals dirigits a les dones i on hi haja espais per a facilitar a les associacions que desitgen realitzar-hi les seues activitats (s'hi ubicaria el Centre Municipal d'Informació i Orientació a la Dona, a més de programes específics, cursos de formació, jornades, seminaris, etc.).

## **AGENTS IMPLICATS:**

**Totes les regidories municipals**

**Juntes de districte i pedanies**

**Organitzacions sindicals municipals**

**Grups polítics municipals**

**Conselleria de Benestar Social. Direcció General de la Dona i per la Igualtat**

## 2. ÀREA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

---

Les dones cada vegada més s'han anat incorporant al món laboral i a l'activitat pública però este procés no ha anat acompanyat totalment d'una distribució de les tasques tradicionals assignades a les dones. Hem de recordar que en l'actualitat, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral ja no és un assumpte només de les dones, és un assumpte que concierneix de la mateixa manera tota la unitat familiar, la societat en general.

A pesar d'este principi bàsic, sabem pels estudis amb què comptem que hi ha distintes barreres que fan molt difícil la conciliació. Encara gran part de la població opina que la dona ha de treballar menys hores que l'home per a assumir el rol familiar i l'àmbit empresarial és poc sensible a incorporar mesures que faciliten la conciliació.

La incorporació de les dones al món laboral no ha sigut paral·lela a l'assumpció per part dels hòmens de les tasques domèstiques i l'atenció de menors, majors o dependents, la qual cosa ha ocasionat un desequilibri de responsabilitats discriminatori per a les dones.

Les característiques més rellevants de la situació són: augmenta el temps de dedicació a la família a mesura que augmenta l'edat de les dones, els hòmens de 21 a 40 anys són els que dediquen menys temps al seu nucli familiar, més de la quarta part de la població valenciana té a la seua llar algun menor, ancià i/o persona amb discapacitat que necessita cures, de manera que són les dones entre 25-44 anys el col·lectiu majoritari sobre el qual recau la dita obligació.

Així mateix, hi ha barreres estructurals molt importants, entre altres, la divisió sexual del treball i la prioritat empresarial de maximitzar la productivitat, amb una escassa sensibilització de la necessitat d'adoptar mesures de conciliació a l'empresa. L'empresariat opina majoritàriament que adoptar mesures d'este tipus, limitaria la competitivitat empresarial. Hi ha encara greus prejuís empresarials que consideren que les responsabilitats familiars limiten el rendiment de les dones i es detecten processos discriminatoris en la seua promoció i en l'accés a llocs de responsabilitat, especialment pel dit motiu. També es detecta una associació de

discapacitat amb malaltia, la qual cosa dificulta especialment la contractació de dones amb discapacitat.

Es van produint avanços en el sistema de presa de decisions en la parella, el qual s'està transformant cap a un model més simètric, a causa principalment de la incorporació de les dones al món laboral i la consecució d'elevats nivells formatius d'estes, la qual cosa produïx una tendència a prendre decisions compartides. No obstant això, encara s'evidencien diferències intergènere quan es tracta de decisions "menys rellevants" (alimentació, vestit, etc.) que recauen sovint en les dones.

L'aprovació de la Llei 39/2006, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a Persones amb Dependència, ha de proporcionar a la població els recursos públics necessaris perquè la conciliació siga cada vegada més efectiva i les administracions municipals han de contribuir a això per la seua proximitat a la ciutadania.

Per tot això, considerem necessari i prioritari treballar estratègicament esta àrea d'intervenció, l'objectiu general del qual és fomentar canvis d'actituds en la població, favorables a la coresponsabilitat en la funció social d'atenció a les persones dependents i en les tasques domèstiques i potenciar servicis de suport des de les administracions públiques per a aconseguir la conciliació, que afecta tant hòmens com dones. Es desenrotllarà per mitjà de 5 objectius específics i 16 accions concretes.

## **OBJECTIUS:**

### **Objectiu general:**

Fomentar canvis d'actituds en la població, favorables a la coresponsabilitat en la funció social d'atenció a persones dependents i en les tasques domèstiques i potenciar servicis de suport des de les administracions públiques per a aconseguir la conciliació.

### **Objectius Específics:**

- 1. Divulgar i sensibilitzar la població en general per a l'accés als recursos socials de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que hi ha a la nostra ciutat.**

### **ACCIONS:**

- Dissenyar i distribuir un mapa de servicis municipals, per a ampliar la informació a tota la població sobre els servicis i activitats de la ciutat que poden utilitzar-se per a la conciliació.
- Realitzar activitats de sensibilització (xarrades, fullets, etc.) dirigides a tota la població sobre el reconeixement i valoració de la conciliació com un principi de salut, de drets i de cohesió social igualitària, a partir de la valoració i el reconeixement de les aportacions de les dones.

- 2. Sensibilitzar la població, especialment a la masculina, entorn del repartiment igualitari de les tasques domèstiques i d'atenció de persones dependents**

### **ACCIONS:**

- Realitzar activitats de sensibilització entre la població generalment i específicament masculina i jove, per a intensificar la idea de compartir en igualtat el treball domèstic, les cures i les responsabilitats familiars i conèixer els avantatges de l'equilibri en el repartiment igualitari.
- Introduir continguts formatius respecte a la conciliació a l'Escola de Mares i Pares Municipal, Universitat Popular, Centres Escolars, Centres Ocupacionals Municipals, Escoles Taller, Programa d'Ocupació, Programa de Qualificació Professional Inicial, etc.

- Promoure iniciatives que valoren el paper social que realitzen les persones majors en l'atenció de les nétes i néts.

### **3. Promoure la creació de servicis i activitats que permeten a les dones i als hòmens conciliar la seua vida personal, familiar i laboral.**

#### **ACCIONS:**

- Crear, impulsar i recolzar l'organització de servicis i activitats ludicoeducatives destinades a la població infantil i juvenil fora de l'horari escolar i en període vacacional, que s'ampliarà quan siga necessari per a adequar-los a les demandes i necessitats existents.
- Incrementar la dotació de servicis de suport professionalitzats dirigits a persones dependents (centres de dia, ajuda a domicili, places residencials, centres ocupacionals, programa "Viure i Conviure", etc.).
- Subvencionar servicis i activitats per a la conciliació a aquelles famílies amb baixos recursos econòmics, famílies monoparentals i famílies amb persones dependents.
- Instar a ampliar a més barris el Programa Banc del Temps, amb la finalitat d'intercanviar prestacions i servicis de proximitat entre persones i famílies, per a usar unitats de temps com a mesura de canvi i en col·laboració amb les associacions de la zona.
- Impulsar i col·laborar en programes i projectes que tinguen com a objectiu la conciliació, i insistir en el fet que esta va més enllà de la coresponsabilitat familiar.

### **4. Informar el personal municipal i les persones treballadores en general, sobre les matèries de conciliació familiar i potenciar que s'adopten mesures de suport.**

#### **ACCIONS:**

- Donar a conèixer a la plantilla municipal la regulació de llicències de maternitat i paternitat, excedències per a atenció de familiars, reducció de jornada, horari flexible, etc.

- Informar i animar els hòmens perquè facen ús dels seus drets quant a absències, permisos i llicències per a visites mèdiques, atenció de familiars i atenció a persones dependents en general.
- Instar la corporació municipal perquè augmente la flexibilitat de la jornada laboral i l'estenga a tots els servicis, per a ajustar-se a les necessitats personals i/o familiars, prioritàriament de persones que tinguen menors i familiars en situació de dependència.

## **5. Sensibilitzar l'empresariat en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar.**

### **ACCIONS:**

- Assessorar i recolzar tècnicament les empreses de la ciutat que desitgen implantar programes o mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral en les seues empreses.
- Potenciar fòrums empresarials de reflexió, anàlisi, intercanvi d'experiències i bones pràctiques en l'aplicació de mesures de conciliació per a visibilitzar els efectes positius en la productivitat de les empreses.
- Promoure la incorporació d'una clàusula en els plecs dels convenis de l'Ajuntament de València que contemple primar les empreses o organitzacions que tinguen Plans d'Igualtat, en la forma i continguts assenyalats en l'article 46 de la LOIEMH.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup>

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens.

## **AGENTS IMPLICATS:**

---

**Regidoria de Benestar Social i Integració**

**Regidoria de Joventut**

**Regidoria de Modernització de l'Administració, Descentralització i Participació.**

**Delegació de Personal**

**Regidoria d'Ocupació i Promoció de Projectes Emprenedors**

**Regidoria de Sanitat**

**Sindicats Municipals**

**Conselleria de Benestar Social. Direcció General de la Dona i per la Igualtat**

**Organitzacions empresarials**

**Associacions veïnals**

**Moviment associatiu de la ciutat**

### 3. ÀREA D'OCUPACIÓ

---

La participació creixent de les dones en l'àmbit del treball constitueix un important component del canvi social que s'ha produït en els països industrialitzats en les últimes dècades. Però este procés no s'ha fet en igualtat de condicions ja que ha anat acompanyat de limitacions i dificultats per a les dones com són la feminització de la desocupació, la segregació ocupacional i discriminació salarial. Per tant, persisteixen encara desigualtats de gènere en matèria d'ocupació que s'evidencien en els principals indicadors de l'activitat econòmica: taxa d'activitat, ocupació i desocupació.

Quant a l'ocupació de les dones, si bé a la Comunitat Valenciana s'ha produït un fort augment en els últims anys, esta continua sent inferior a la dels hòmens i les dones acaparen la majoria dels contractes a mitja jornada, amb una concentració de l'ocupació en el sector servicis i amb treballs en general de menor responsabilitat.

La diferència entre les taxes d'activitat de dones i hòmens a la ciutat demostra clarament que les dones encara estan lluny de la seua plena incorporació al món laboral en igualtat amb els hòmens. Les dones de la ciutat de València tenen una taxa d'activitat<sup>37</sup> del 53,9% mentres que la dels hòmens és del 71,1% el que suposa un diferència de 17,2%, diferencial que es reduïx en la mesura que augmenta el nivell d'estudis de les dones.

Igualment, la magnitud de la desocupació femenina evidencia les desigualtats de gènere encara que la taxa de desocupació de les dones ha experimentat un significatiu descens en l'última dècada, que ha acurtat el gran diferencial existent d'èpoques anteriors. Dita diferencial, a la ciutat, suposa un 2,9%, pauta que es reproduïx també a Espanya i Europa.

A més de tot allò que s'ha assenyalat no hem d'oblidar la discriminació retributiva que patix la dona. Es mantenen els processos de desigualtat salarial entre

---

<sup>37</sup> EPA. Institut Nacional d'Estadística, 2007

dones i hòmens, i s'evidencia una bretxa salarial mitjana del 28,8%<sup>38</sup>, que pot aconseguir un 47,8% en funció de variables com la grandària de l'empresa, el sector laboral i el nivell d'estudis.

Per tot això, fomentar les possibilitats d'accés a l'ocupació i sobretot a l'ocupació estable i en igualtat de condicions de les dones de la ciutat de València és l'objectiu d'esta àrea, el qual justifica per si sol l'existència de mesures i accions específiques tendents a aconseguir-lo.

Es desenrotllaran 4 objectius específics i 21 accions concretes, de manera que l'ocupació serà una de les línies prioritàries d'actuació d'este II Pla MIO.

---

<sup>38</sup> INE, Panell de Llars de la Unió Europea, 2001. Índex de salari mitjà per hora, segons sexe en percentatges, Espanya. 2001.

## **OBJECTIUS:**

### **Objectiu general:**

Fomentar les possibilitats d'accés a l'ocupació i promoció, en condicions d'igualtat efectiva d'oportunitats de les dones de la ciutat i implantar estratègies d'acció positiva per a l'apoderament d'estes.

### **Objectius específics:**

- 1. Potenciar la contractació de dones en sectors o branques d'activitat amb escassa representació.**

### **ACCIONS:**

- Formar el personal de la Regidoria d'Ocupació i Promoció de Projectes Emprenedors i al personal dels diversos recursos laborals, Comité d'empresa i representació sindical, escoles-taller, cases d'ofici, plans d'ocupació, etc., en els conceptes d'igualtat d'oportunitats, perspectiva de gènere, llenguatge no sexista, prevenció de la violència i doble discriminació.
- Programar en els cursos de formació i plans d'ocupació de la Regidoria d'Ocupació un mòdul d'igualtat adaptat al contingut del curs per a les persones beneficiàries d'estos.
- Informar la població femenina de les possibilitats d'incorporació a treballs tradicionalment masculinitzats i dels avantatges que poden tindre estos.
- Oferir i incidir en la contractació de dones dins dels plans d'ocupació municipals més masculinitzats.
- Instar les regidories corresponents per tal que en el desenrotllament de les seues competències en matèria d'ocupació, tant en la contractació externa de béns i servicis com en els seus propis processos interns de selecció i provisió de llocs de treball o en l'accés a subvencions, adopte mesures específiques contra la discriminació salarial i promocióne la igualtat.
- Facilitar l'accés de les dones als òrgans i càrrecs de responsabilitat de la corporació i enfortir-n'hi la permanència, a fi de garantir la presència equilibrada de dones i hòmens en l'esfera política local.

## **2. Afavorir la inserció laboral de dones amb dificultats específiques per mitjà d'accions transversals i específiques en programes d'ocupació.**

### **ACCIONS:**

- Treballar per la integració laboral de les dones gitanes, immigrants, amb discapacitat, soles amb càrregues familiars, que exercixen la prostitució o prostituïdes i víctimes de violència de gènere, per mitjà d'itineraris adequats, basats en programes d'ocupació i a través de plans personalitzats de formació i d'inserció laboral.
- Posar en marxa accions concretes d'integració laboral de les dones gitanes per mitjà de conveni i col·laboració amb la Fundació Secretariat Gitano.
- Proposar la contractació de dones molt joves (fins a 30 anys) per mitjà dels plans d'ocupació municipals, tallers d'ocupació, escoles d'oficis, programes de qualificació professional Inicial, etc.
- Fomentar la contractació de dones majors de 45 anys informant l'empresariat dels beneficis de la seua contractació (ajudes econòmiques, exempcions fiscals, etc.).
- Informar l'empresariat de les bonificacions generals i en les quotes de la Seguretat Social quan contracten dones víctimes de violència de gènere per a potenciar la seua inserció laboral.
- Fomentar mesures per a la contractació regular de les dones immigrants que treballen en el servei domèstic o a servicis de proximitat per mitjà de la informació i assessorament a la població ocupadora.
- Informar i assessorar les dones immigrants sobre les possibilitats d'autoocupació dins del servei domèstic o d'atenció de persones ancianes i dependents.
- Organitzar cursos o activitats de formació per a facilitar l'accés de les dones a les tecnologies de la informació i comunicació (TIC), especialment per a les dones amb discapacitat, perquè puguen ser utilitzades com a ferramentes de comunicació, formació i treball.
- 

## **3. Realitzar iniciatives dirigides a l'àmbit empresarial de la ciutat, així com cap a la plantilla municipal per a la prevenció i intervenció davant de l'acaçament sexual i assetjament per raó de sexe.**

## **ACCIONS:**

- Realitzar activitats de sensibilització interna municipal i externa a la població, per a informar i previndre sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball.
- Col·laborar amb els sindicats municipals i altres institucions per a conèixer la realitat de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en les empreses i administracions contractants.
- Previndre i prohibir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe per mitjà d'un protocol d'actuació que incloga el suport a les víctimes i polítiques transparents sobre la forma de tractar les persones culpables dins de l'àmbit municipal.

### **4. Ampliar i recolzar els canals de comunicació amb l'empresariat local per a determinar les possibilitats reals d'ocupació de les dones en cada sector o branca específica.**

## **ACCIONS:**

- Informar l'empresariat local dels avantatges de la contractació de dones en aquells oficis en què estan subrepresentades.
- Recolzar la realització de trobades amb l'empresariat per a informar de les possibilitats de contractació de les dones, en especial les que es troben en difícil situació d'ocupabilitat (com ara les dones amb discapacitat, minories ètniques, etc.).
- Col·laboració en mencions, premis, segells de responsabilitat social a les empreses que impulsen plans d'igualtat en estes.
- Animar i recolzar les iniciatives empresarials encapçalades per dones, a través del sistema de microcrèdits i línies de finançament favorable a la creació i consolidació de projectes d'autoocupació o teletreball com a opció laboral.

## **AGENTS IMPLICATS:**

---

**Regidoria d'Educació i Universitat Popular**

**Regidoria de Benestar Social i Integració**

**Regidoria d'Ocupació i Promoció de Projectes Emprenedors**

**Regidoria de Modernització de l'Administració, Descentralització i Participació**

**Regidoria de Joventut**

**Organitzacions sindicals**

**Organitzacions empresarials**

**Associacions de dones**

**Associacions veïnals**

**Conselleria d'Ocupació**

**Conselleria de Benestar Social. Direcció General de la Dona i per la Igualtat.**

**SERVEF**

## 4. ÀREA D'EDUCACIÓ, CULTURA I ESPORTS

---

L'educació i la cultura són instruments bàsics per a transmetre el sistema de valors d'una societat. L'educació en valors d'igualtat, solidaritat i cooperació s'ha convertit en una de les grans demandes socials durant els últims anys degut a la societat individualista i de consum en què ens desenrotllem, la qual provoca situacions d'injustícia social des d'edats primeres.

És necessari educar la nostra població infantil, adolescent i juvenil en estos valors, com a una forma de previndre situacions de conflicte social i per a millorar la convivència tot evitant la discriminació i el sexisme en els processos educatius i culturals.

A les últimes dècades s'ha produït un augment espectacular del nivell educatiu de la població, on s'han corregit les desigualtats entre hòmens i dones en les generacions joves i s'han homologant-se a les taxes europees. S'ha produït una expansió sense precedents de la cobertura educativa en tots els nivells. Especialment ha sigut molt significativa la incorporació de les dones a la universitat, de manera que en una dècada s'ha duplicat la proporció de dones amb estudis superiors i ha sobrepassat lleugerament la proporció d'hòmens amb els dits estudis. No obstant això, es dona una certa asimetria en la distribució per àrees de coneixement, especialment en les titulacions tècniques on estan encara infrarrepresentades les dones.

Es mantenen altres desequilibris educatius de gènere, concretament en la població analfabeta o sense estudis, la qual cosa afecta en majors percentatges a les dones (majors de 55 anys) a pesar que haja experimentat una notable reducció en les últimes dècades.

Encara hui persisteixen pautes de selecció segregada per sexe en l'elecció dels estudis universitaris: les dones es concentren en especialitats vinculades al sector servicis i a l'àmbit de la reproducció auxiliar (sanitat, servicis comunitat, administració) i els hòmens es dirigixen cap a branques industrials i de la producció. Les dones tenen més presència en la Universitat de València, al contrari d'això que

ocorre a la Universitat Politècnica, encara que s'observa una evolució de creixement.

Dins l'àmbit esportiu, trobem les mateixes desigualtats que en l'educació i la cultura. Segons la classe d'esport o activitat esportiva, hi ha una escassa presència femenina i els seus mèrits a penes són reconeguts.

A les escoles cada vegada hi ha una major alarma social davant de situacions de conflicte i violència escolar. Els recents casos d'assetjament escolar i agressions fan que siga necessari estudiar estes situacions sense oblidar que la majoria de les víctimes del dit assetjament escolar són les xiquetes.<sup>39</sup>

Per tot això, es fa necessari establir accions estratègiques i models d'intervenció, tant en relació al professorat com als diferents agents educatius, per a aconseguir un sistema d'educació realment coeducatiu i per tant realment capaç d'educar xiques i xics, per tal que puguen desenrotllar les seues capacitats en igualtat, amb coresponsabilitat i sense estereotips sexistes que permeten el seu desenrotllament integral.

Amb l'objectiu de promoure la formació en igualtat entre dones i hòmens, en els centres educatius escolars i de persona adultes, en tots els àmbits de la cultura i l'esport, per a aconseguir una educació no sexista que afavorisca un canvi d'actituds, es desenrotllarà este àrea per mitjà de 6 objectius específics i 28 accions concretes.

---

<sup>39</sup> *Violencia entre compañeros en la escuela.* Centro Reina Sofía para el Estudio de la Violencia, Septiembre 2005.

## OBJECTIUS

### **Objectiu general:**

Promoure la formació en igualtat entre dones i hòmens als centres educatius escolars i de persona adultes, en tots els àmbits de la cultura i l'esport.

### **Objectius específics:**

- 1. Promoure la formació i informació en matèria d'igualtat i doble discriminació per a professionals i agents de l'educació formal (centres educatius) i no formal (monitores/monitors, educadores/educadors, etc.).**

### **ACCIONS:**

- Organitzar juntament amb la Regidoria d'Educació i Universitat Popular, cursos, jornades i seminaris per a la formació del professorat de Centres Escolars, Centres de la Universitat Popular, Escoles Taller i Tallers d'Ocupació en matèria d'igualtat, llenguatge no sexista i prevenció de la violència contra les dones.
- 2. Sensibilitzar i informar la població, sobre nous rols i responsabilitats masculins i nous models de masculinitat.
- 3. Concretar la formació en matèria d'igualtat amb altres departaments o servicis de l'educació no formal: monitores/monitors juvenils, educadores/educadors, monitores/monitors esportives/esportius, Escola de Jardineria, Centres de Joventut.

- 2. Fomentar la incorporació de continguts educatius que afavorisquen la igualtat entre dones i hòmens en els programes i centres educatius de dependència municipal.**

### **ACCIONS:**

- 10) Col·laborar amb els recursos educatius municipals en l'aplicació de continguts d'igualtat i no sexistes en el seu programa formatiu. Reeditar i actualitzar la "Guia d'Educar en Igualtat" i altres.
- 11) Col·laborar amb els recursos educatius municipals en l'organització de seminaris, tallers, etc. sobre temes d'igualtat, conciliació i prevenció de la violència contra les dones, per a l'alumnat.
- 12) Ampliar i consolidar, juntament amb la Secció de Projectes Educatius de la

Regidoria d'Educació i Universitat Popular, l'oferta d'activitats i tallers relacionats amb la igualtat entre dones i hòmens (Tallers de "Educar en Igualtat", Projecte Ciutats Educadores, Concurs de Literatura i Dona, etc.) que es desenrotllen als diversos centres escolars de la ciutat.

- 13) Fomentar la integració de l'alumnat immigrant, especialment de les dones, així com d'altres grups ètnics als centres educatius, tot tenint en compte la cultura pròpia del seu lloc d'origen.
- 14) Sensibilitzar i treballar en matèria d'igualtat amb les AMPAS, els Centres de Joventut, els Programes de Qualificació Professional Inicial...

### **3. Afavorir la formació de les dones adultes de la ciutat.**

#### **ACCIONS:**

- Impulsar la creació de més grups d'alfabetització i cultura general per a dones majors de 55 anys als centres de la Universitat Popular.
- 5. Organitzar activitats orientades a l'accés i ús d'Internet com a via al coneixement i informació i fomentar l'accés de les dones des dels punts d'accés gratuïts que hi ha instal·lats a totes les biblioteques, centres culturals i de joventut, etc.
- 6. Crear vies d'accés que faciliten reprendre o iniciar estudis i/o activitats formatives amb especial incidència en dones majors, immigrants, dones gitanes, discapacitades o amb especials dificultats.
- 7. Afavorir i impulsar la formació de dones joves de distints col·lectius (gitanes, immigrants, mares fadrines...) a través dels Programes de Qualificació Professional Inicial.

### **4. Promoure la participació i la presència de les dones en la programació i desenrotllament de les activitats culturals i d'oci del municipi.**

#### **ACCIONS:**

- Informar les dones en general i les distintes associacions, comissions o grups de dones, de les activitats culturals i d'oci organitzades per l'Ajuntament de València i facilitar-ne la participació.
- Mantindre la realització anual del Certamen de Narrativa Breu destinat a la dona sobre diversos temes relacionats amb la igualtat entre dones i hòmens

al voltant del 8 de Març, Dia Internacional de la Dona, com a forma de participació en actuacions de sensibilització relacionades amb este pla.

- Recolzar les activitats culturals i d'oci que realitzen les distintes associacions, comissions o grups de dones de la ciutat.

## **5. Potenciar i divulgar la creació cultural i artística de les dones**

### **ACCIONS:**

- Abonar les activitats culturals i artístiques que realitzen les dones i les associacions de dones del municipi en col·laboració amb la Regidoria de Cultura.
- Assessorar i potenciar la inclusió de la perspectiva de gènere en les actuacions de la Regidoria de Cultura per tal que s'aconsegueixca un equilibri en la presència de dones i hòmens en les actuacions culturals i artístiques que s'hi organitzen.
- Promoure la realització d'exposicions o qualsevol altra activitat artística i cultural de les dones, de forma individual o col·lectiva, a través de la utilització dels espais bibliotecaris d'iniciativa cultural, les sales d'exposicions dels centres municipals de joventut, els museus de la ciutat, etc.
- Potenciar i difondre la secció especialitzada en temes de dona a les biblioteques municipals i centres de joventut com a base documental i de consulta per a tota la població.
- Impulsar la creació en les biblioteques municipals de clubs de lectura de literatura feta per dones o amb perspectiva de gènere.

## **6. Fomentar les activitats físiques i la pràctica esportiva de les dones i xiquetes de la ciutat.**

### **ACCIONS:**

- Potenciar les activitats esportives de xiquetes o xiquets on es troben infrarrepresentades/infrarrepresentats.
- Fomentar la constitució d'equips de dones en els diversos esports i l'organització de competicions femenines.
- Impulsar amb la Fundació Esportiva Municipal, la formació específica en els conceptes d'igualtat i en l'eliminació dels continguts sexistes en l'esport, per al professorat de les distintes activitats exercides a les instal·lacions

municipals.

- Promocionar les activitats esportives que poden ser realitzades de forma conjunta per dones i hòmens.
- Realitzar activitats que impulsen l'esport realitzat per distints grups de dones: dones majors, immigrants, discapacitades o amb especials dificultats.
- Recolzar les dones i equips femenins de competició per mitjà de la promoció pública en els mitjans de comunicació i agents socials.
- Establir contactes amb les federacions per a impulsar la formació de dones àrbitres i entrenadores en les distintes modalitats esportives.
- Donar a conèixer a la població de la ciutat els èxits esportius aconseguits per les dones al mateix nivell que els dels hòmens.

## **AGENTS IMPLICATS:**

---

**Regidoria de Benestar Social i Integració**

**Regidoria d'Educació i Universitat Popular**

**Regidoria de Cultura**

**Regidoria d'Esports. Fundació Esportiva Municipal**

**Regidoria de Joventut**

**Federació d'Esports Adaptats (FESA)**

**Associacions de dones**

**Associacions veïnals**

**Moviment associatiu de la ciutat**

**Centres educatius**

**Conselleria de Benestar Social. Direcció General de la Dona i per la Igualtat.**

**Conselleria de Cultura, Educació i Esport**

## 5. ÀREA DE VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES

---

La situació més extrema de desigualtat en la relació entre sexes, té la més evident manifestació en la violència que s'exercix contra les dones. El fenomen de la violència cap a les dones és una alifac de la nostra societat que encara no s'ha visibilitzat en la seua totalitat, encara que l'evolució de l'augment de les denúncies evidencia la tendència de les dones que la patixen a posar-li fi.

A la ciutat de València gràcies a les polítiques públiques que es posen en funcionament des de fa uns anys, ha augmentat el nombre d'òrdens de protecció (un 24,3% en el 2007)<sup>40</sup> i per tant la possibilitat de major protecció a les dones, tendència clarament en augment.

Segons les dades que disposa el Centre Reina Sofia per a l'Estudi de la Violència, del 2007, en la nostra província l'índex interanual de femicidis és de 1,8<sup>41</sup> (assassinats per la seua parella de cada milió de dones de més de 14 anys d'edat), quasi dos punts per davall de la mitjana nacional (3,6). Concretament es van produir 2 assassinats a la província de València i cap a la ciutat de València. La causa principal del problema és l'estructura masclista de la societat (sistema patriarcal), basat en prejudis, estereotips i valors que afirmen que la dona és un ser de menor vàlua que l'home, dependent, i al que cal corregir si no segueix les normes, primant la força física si així es requerix.

Entre les causes fonamentals per les quals es pensa que una dona suporta una situació de maltractament es troben la dependència econòmica, la por de represàlies, la dependència emocional i la pressió familiar i/o social.

---

<sup>40</sup> Memòria del Grup GAMMA de la Policia Local

<sup>41</sup> Centre Reina Sofia per a l'Estudi de la Violència. Informe "Mujeres asesinas por su pareja en la Comunidad Valenciana"

Així, es formulen diferents mesures d'acció dins esta àrea, que responen tant a plantejaments de prevenció com d'atenció i intervenció amb dones víctimes de la violència. Dins de la línia preventiva, s'establixen accions dirigides a sensibilitzar la societat sobre este greu problema social i en el suport a l'atenció de les víctimes, la necessitat de comptar amb recursos adequats a les circumstàncies especials de les diferents dones.

Per tant, amb l'objectiu de disminuir la violència contra les dones a la nostra ciutat, tot impulsant la prevenció, la sensibilització social, la investigació i el suport en l'atenció a les víctimes, es desenrotllarà esta àrea amb 6 objectius específics i 32 accions concretes on es tindrà en compte la violència que s'exercix específicament contra les dones amb major vulnerabilitat com són les discapacitades, immigrants i les que es troben en situació de prostitució o prostituïdes.

## **OBJECTIUS**

### **Objectiu general:**

Eradicar la violència contra les dones a la nostra ciutat tot impulsant la prevenció, la sensibilització social, la investigació i el suport en l'atenció a les víctimes.

### **Objectius específics:**

- 1 Impulsar la realització de projectes i accions dirigides a previndre la violència contra les dones en diversos àmbits de la societat.**

### **ACCIONS:**

- Realitzar una campanya de prevenció dirigida a la població de la ciutat sobre les causes i conseqüències de la violència contra les dones.
- Incorporar dins l'àmbit educatiu, activitats extraescolars, jornades, tallers, cine fòrum i teatre que versen sobre temes de violència, resolució de conflictes i habilitats de comunicació.
- Elaborar material informatiu i formar en prevenció i detecció de la violència la joventut, especialment els xics joves a través dels centres de joventut, a l'alumnat dels centres de la Universitat Popular i a les persones majors, a través de conferències, tallers, etc., als centres municipals de majors.
- Col·laborar amb el Centre de Suport a la Immigració i amb la Direcció General de la Dona i per la Igualtat en l'elaboració de material informatiu, especialment dissenyats per a la prevenció de la violència que patixen les dones immigrants.
- Participar amb el Comitè Ètic de la Conselleria de Benestar Social, Direcció General de la Dona i per la Igualtat, encarregat de proposar mesures per a previndre la violència que afecta la dona amb discapacitat i portar-les a terme dins el municipi.
- Visibilitzar el delictes de tràfic de sers humans, que afecta de forma desproporcionada a dones adultes i adolescents i constitueix una violació dels seus drets fonamentals, mostra de la greu desigualtat entre dones i homes.
- Impulsar i col·laborar en la formació sobre prevenció de la violència i intervenció amb dones víctimes, de les persones col·legiades en els col·legis professionals més directament implicats (advocacia, medicina, psicologia, infermeria, treball social, educació social, magisteri, etc.).
- Promocionar i recolzar jornades d'intercanvi d'informació i experiències de

professionals i persones expertes.

## **2 Sensibilitzar la població de la ciutat de València sobre el greu problema social de la violència contra les dones.**

### **ACCIONS:**

- Recolzar des de l'Ajuntament les campanyes de prevenció que en este sentit es duguen a terme en les associacions de dones o en el teixit associatiu en general a la ciutat.
- Continuar celebrant el Dia 25 de Novembre, "Dia Internacional contra la violència cap a les dones", a l'Ajuntament de València.
- Editar nous materials de sensibilització de la violència contra les dones per a la seua distribució a nivell educatiu.
- Potenciar la participació de la població en la denúncia d'estes situacions.
- Recolzar i impulsar els projectes duts a terme per associacions de dones, ONG o entitats socials per a informació, prevenció i especialment acompanyament a dones víctimes de violència de gènere.

## **3 Sensibilitzar sobre la utilització de la imatge de la dona de manera no sexista, en els mitjans de comunicació i en els continguts publicitaris.**

### **ACCIONS:**

10. Informar l'Observatori per a la Publicitat No Sexista de la Comunitat Valenciana dels mitjans que utilitzen una imatge degradant de la dona.
- Augmentar la formació de les i dels professionals dels mitjans de comunicació municipal per mitjà de cursos i un manual de pautes sobre el tractament de notícies i imatges en relació a la violència contra les dones, les agressions sexuals i les dones prostituïdes, incloent-hi aspectes orientats a la prevenció.
  - Proposar la utilització no sexista de les imatges i continguts dels materials publicitaris, de les publicacions, i de quantes activitats projecte a la població l'Ajuntament, tot impulsant models positius de dones que representen ruptura d'estereotips i missatges contra les conductes violentes.

## **4 Promoure investigacions a la ciutat en matèria de violència contra les dones en col·laboració amb institucions i organitzacions.**

## **ACCIONS:**

- Fomentar i recolzar estudis específics, que tinguen com a objecte la violència contra les dones i que es realitzen des de distintes institucions, universitats o associacions.
- Impulsar un conveni de col·laboració amb el Centre Reina Sofia per a l'Estudi de la Violència, per al suport de les investigacions que es realitzen en relació a la violència contra les dones.
- Analitzar les tipologies dels recursos existents a la ciutat per a l'atenció a dones víctimes de violència, per a promoure millores o dotacions necessàries respecte d'això.

## **5 Recolzar i reforçar l'atenció a les dones víctimes de violència de gènere per mitjà de la coordinació i cooperació amb els organismes implicats.**

### **ACCIONS:**

- A) Ampliar la informació dels drets i recursos que tenen les dones víctimes de violència, disponibles des de tots els servicis públics, tot adequant la informació a les diferents necessitats de les dones (immigrants, majors, amb discapacitat, prostituïdes...).
- Elaborar un mapa de la ciutat amb els recursos d'atenció a les dones víctimes de la violència.
- Continuar la formació a professionals de servicis socials, de sanitat, d'educació, d'atenció al públic, de la Policia Local, en l'aplicació dels protocols de detecció, coordinació i atenció.
- Promoure trobades i debats professionals en el camp dels recursos a servicis socials, que permeten l'intercanvi de bones pràctiques en l'atenció a dones víctimes de violència de gènere i a les seues filles/fills i desenrotllen la seua capacitat de detecció.
- Millorar i ampliar els recursos d'atenció a les dones víctimes de violència de gènere per mitjà de sistemes de protecció-telealarma, i protecció de dades personals.
- Potenciar l'apoderament de les dones per mitjà de la rehabilitació integral per a elles i les seues filles/fills, (suport psicològic, acompanyament social, adjudicació de vivendes públiques, iniciatives laborals, ajudes econòmiques,

etc.), per a aconseguir la seua autonomia personal.

- Avançar en el desenrotllament del grup GAMMA de la Policia Local, com a grup especialitzat per a l'atenció de dones víctimes de violència de gènere, amb una major dedicació a estes funcions.
- Impulsar, en col·laboració amb les administracions competents, la creació d'un Centre d'Emergència per a dones víctimes de violència.
- Aplicar a la plantilla municipal les mesures de protecció de les víctimes de violència de gènere, assetjament sexual i per raó de sexe, establides en la Llei Integral (trasllat de lloc de treball, flexibilitat horària, etc.)
- Subvencionar des dels servicis socials generals, els projectes per a la rehabilitació dels agressors.

## **6 Promoure la creació d'una Comissió Tècnica d'Intervenció en les situacions de violència contra les dones a la ciutat de València.**

### **ACCIONS:**

- Consolidar la coordinació mantinguda amb la Conselleria de Benestar Social, Direcció General de la Dona i per la Igualtat, la Unitat de la Dona de la Direcció Territorial de Servicis Socials i amb la Conselleria de Justícia (Centre Dona 24 h., Oficina d'Atenció a les Víctimes del Delicte) en l'atenció a les dones víctimes de violència o en risc d'exclusió.
- Contactar amb tots els agents implicats en l'eradicació de la violència contra les dones (Benestar Social, Sanitat, Justícia i Educació, Policia i Associacions) per a la creació de la comissió.
- Establir des de la comissió, un protocol de coordinació conjunta tot plantejant els objectius a aconseguir anualment i les competències d'esta.

## **AGENTS IMPLICATS:**

---

**Àrea d'Alcaldia**

**Regidoria de Benestar Social i Integració**

**Regidoria d'Educació i Universitat Popular**

**Regidoria de Joventut**

**Regidoria de Seguretat Ciutadana**

**Regidoria de Modernització de l'Administració, Descentralització i Participació**

**Regidoria d'Ocupació i Promoció de Projectes Emprenedors**

**Regidoria d'Urbanisme, Vivenda i Qualitat Urbana**

**Conselleria de Cultura, Educació i Esports**

**Conselleria de Benestar Social. Direcció General de la Dona i per la Igualtat**

**Conselleria de Justícia i Administracions Públiques**

**Conselleria de Sanitat**

**Policia Nacional**

**Organitzacions sindicals**

**Organitzacions empresarials**

**Col·legis professionals**

**Associacions veïnals**

**Associacions de dones**

**Moviment associatiu en general**

## 6. ÀREA D'INCLUSIÓ SOCIAL

---

Hi ha diversos col·lectius que necessiten una especial protecció social, per la qual cosa és necessari remarcar en l'atenció a les necessitats de les persones que es troben en un procés d'exclusió o en situació de risc. Dins d'estos col·lectius podrem trobar un gran nombre de dones amb característiques determinades.

A pesar de la gran evolució social del nostre país en els últims anys, encara hui la situació personal de les dones, pel fet de ser-ho, continua sent d'un gran desavantatge social.

Al fet de ser dona se li sumen condicions i situacions com ara: ser immigrant, pertànyer a una minoria ètnica, tindre una discapacitat, ser traficada per a la prostitució, l'orientació sexual, ser família monoparental etc., situacions que predisposen a l'exclusió social.

D'una altra banda, es mantenen les diferències dels nivells de renda per gènere. Les diferències salarials entre hòmens i dones es mantenen en tots els àmbits i situacions laborals. Concretament una dona cobra a Espanya una mitjana de 6.400 € menys que un home. L'ingrés mitjà anual de les dones en la C.Valenciana és un 28,8% inferior al dels hòmens.

S'evidencia el vincle de la pobresa amb les dimensions de sexe, edat, educació, treball, salut i vivenda. Concretament la feminització de la pobresa a la ciutat es manifesta en què els ingressos més baixos es correlacionen en major proporció entre les dones, amb l'edat (jóvens i majors de 65 anys), amb els nivells educatius més baixos, la discapacitat, la immigració irregular i les situacions laborals de desocupació i inactivitat.

La dona gitana, les dones amb discapacitat, les dones immigrants, les dones en la prostitució, etc. patixen una doble discriminació per ser dones i tindre una

circumstància especial. S'arrosseguen prejuïns socials que discriminen i obstaculitzen la seua real situació d'igualtat, per la qual cosa es necessiten accions específiques urgents.

Finalment no podem deixar de mencionar el tema de la prostitució en la ciutat, sent majoritàriament exercida per dones. Disminuïx la prostitució de les dones nacionals i augmenta la de dones estrangeres, principalment llatinoamericanes, d'Europa de l'Est i Àfrica subsahariana. Es tracta de dones jòvens i que en la majoria d'ocasions són víctimes d'explotació sexual.

Amb l'objectiu d'afavorir la inclusió social de les dones que estan en situació d'especial vulnerabilitat i previndre les causes que la provoquen, plantegem en esta àrea 5 objectius específics i 21 accions concretes.

## **OBJECTIUS:**

### **Objectiu general:**

Afavorir la inclusió social de les dones que estan en situació d'especial vulnerabilitat i previndre les causes que la provoquen.

### **Objectius específics:**

- 1 Impulsar mesures que ajuden a previndre situacions que puguin suposar un greu desavantatge social i/o risc per a les dones i evitar la progressiva feminització de la pobresa.**

### **ACCIONS:**

- Donar a conèixer i recolzar les mesures adoptades per la Conselleria per a la percepció de prestacions, en els casos d'impagament de les pensions decretades per resolució judicial en les separacions o divorcis a favor de les seues filles o fills.
- Donar a conèixer les prestacions econòmiques de la Conselleria de Benestar Social, Direcció General de la Dona i per la Igualtat, que afecten les dones en situació de risc.
- Recolzar les iniciatives socials de grups solidaris que incidisquen sobre problemes específics que afecten les dones.
- Fomentar les iniciatives preventives dirigides a dones que, per la seua pertinença a una determinada ètnia, nacionalitat, religió, opció sexual o patir alguna classe de discapacitat, es troben en una situació de discriminació que els supose un greu desavantatge social.
- Desenrotllar programes de prevenció dirigits a dones amb càrregues familiars no compartides i amb escassos o nuls recursos, que contemplen, entre altres objectius, la seua incorporació al món laboral, amb especial atenció a les dones joves o amb discapacitat.
- Fomentar la intercomunicació i l'aproximació entre els centres municipals de Servicis Socials i el teixit associatiu de les dones, comissions o grups d'associacions mixtes a través dels fòrums de participació com ara les taules de solidaritat i les juntes de districte.

**2 Integrar en les actuacions dels centres municipals de Servicis Socials per a tota la ciutadania, les diferències entre dones i hòmens i entre les mateixes dones (immigrants, amb discapacitat, gitanes, en situació de prostitució...)**

**ACCIONS:**

- Organitzar cursos, jornades i seminaris, específics, de formació per al personal de servicis socials sobre els conceptes d'igualtat d'oportunitats i característiques de les dones en distintes situacions.
- Impulsar la participació del personal de servicis socials en les actuacions de sensibilització que es realitzen al voltant de les situacions de desigualtat de les dones.
- Ampliar i actualitzar la informació dels centres municipals de Servicis Socials sobre recursos i servicis específics per a les dones.

**3 Impulsar programes dirigits a l'atenció i promoció de dones gitanes, amb discapacitat, dones a soles amb responsabilitats familiars, o altres en situacions de risc social.**

**ACCIONS:**

- Afavorir l'accés a la vivenda d'adjudicació municipal per mitjà de l'aplicació de criteris preferents en els barems per a les dones en situació de risc social.
- Mantindre la coordinació amb els recursos d'acollida de la ciutat per a dones en situació d'exclusió.
- Impulsar i col·laborar en la realització de projectes específics per a abordar l'abandó escolar de les adolescents gitanes.
- Col·laborar en les actuacions proposades en el Programa d'Immigració (Pla Nord-Sud 2009-2013) en relació amb les dones immigrants.
- Realitzar activitats de formació i informació per a reforçar accions de prevenció del tràfic de sers humans incloent-hi mesures per a descoratjar la demanda de dones prostituïdes.

- Recolzar i augmentar les subvencions a les entitats socials que duen a terme projectes d'intervenció amb dones i hòmens en la prostitució.
- Consolidar la coordinació amb les entitats socials, institucions i Policia Local, que realitzen intervencions amb la prostitució a la ciutat.

#### **4 Millorar les condicions de vida de la població de dones majors.**

##### **ACCIONS:**

- Divulgar les accions de sensibilització del Pla d'Igualtat a través dels centres municipals per a persones majors.
- Recolzar la participació social i promoure l'ampliació d'ajudes i prestacions per a les dones majors, a soles i amb baixes pensions de viudetat.
- Introduir criteris en la baremació de les ajudes i prestacions per a considerar les viudes amb pensions baixes que visquen a soles com a col·lectiu vulnerable.

#### **5 Recolzar els col·lectius que agrupen persones amb diferents orientacions sexuals per a la seua visualització i evitar la seua discriminació social.**

##### **ACCIONS:**

- Impulsar l'acostament a les associacions que treballen amb estos col·lectius per a acordar fórmules de col·laboració i realitzar activitats de sensibilització sobre la discriminació social dirigides a tota la població.
- Realitzar seminaris, tallers, jornades, estudis i investigacions en col·laboració amb les ONG's implicades, així com amb altres institucions, per a conèixer les dificultats específiques que tenen les persones homosexuals, transsexuals, etc.

## **AGENTS IMPLICATS:**

---

**Regidoria de Benestar Social i Integració**

**Regidoria Seguretat Ciutadana**

**Regidoria de Joventut**

**Centre de Suport a la Immigració**

**Regidoria d'Ocupació i Promoció de Projectes Emprenedors**

**Regidoria d'Urbanisme, Vivenda i Qualitat Urbana**

**Regidoria d'Educació i Universitat Popular**

**Conselleria de Benestar Social. Direcció General de la Dona i per la Igualtat**

**Institut Valencià de la Vivenda S.A.**

**Diputació de València**

**Delegació de Govern**

**ONG i entitats socials**

**Secretariat Gitano**

**Defensora de les persones amb discapacitat**

**Associacions veïnals**

**Associacions de dones**

**Associacions de gais, lesbianes, transsexuals, etc.**

## 7. ÀREA DE SALUT

---

Com sabem, l'estat de salut no és només l'absència de malaltia, sinó una sèrie d'indicadors que mesuren la qualitat de vida de la societat en què vivim.

En general, la valoració de la salut que fan les dones i els hòmens de la ciutat és favorable, si bé hi ha diferències significatives en l'autopercepció de l'estat de salut per sexe, sent més positiva en els hòmens que en les dones. Un factor explicatiu d'una banda, és la major esperança de vida de les dones (el que s'associa a un nombre més gran de malalties), i d'altra banda, a una major prevalença de trastorns psíquics en estes (depressió, ansietat, estrés, anorèxia, bulímia, problemes sexuals).

L'esperança de vida en la ciutat<sup>42</sup> és clarament superior en el cas de les dones, 83 anys, que en el dels hòmens, de 76 anys. I com a conseqüència d'això s'evidencia un major consum de recursos sanitaris entre les dones.

Quant a la natalitat, la ciutat es caracteritza per baixes taxes de fecunditat, 41,6 naixements per cada mil dones<sup>43</sup> (de la mateixa manera que en el conjunt d'Espanya i Europa) mantenint-se entorn de la mitjana nacional. No obstant això, es va produir des de 1995 un augment de l'indicador conjuntural de la fecunditat (1,32 naixements<sup>44</sup> per dona en edat fèrtil 15-49 anys) degut principalment a la major natalitat de les dones estrangeres. Entre els factors causants de la baixa natalitat estan els canvis ideològics, actitudinals i culturals, augment del nivell educatiu, emancipació jurídica de la dona, difusió i ús d'anticonceptius eficaç i sobretot la progressiva incorporació de la dona al món laboral. Això també ha contribuït a retardar significativament l'edat de la maternitat en les dones, tot situant-se la mitjana entorn dels 30-34 anys en la ciutat, així com el descens en el nombre de fills per dona, sobretot els tercers i successius.

---

<sup>42</sup> Movimient Natural de la Població. Padró Municipal de la ciudad de València 2005. Oficina d'Estadística.

<sup>43</sup> Movimient Natural de la Població. Padró Municipal de la ciudad de València 2006. Oficina d'Estadística.

<sup>44</sup> Movimient Natural de la Població. Padró Municipal de la ciudad de València 2006. Oficina d'Estadística.

El model actual de salut, respon, en major o menor mesura, al cicle vital de les dones i pretén fer referència a tots els seus aspectes. En este sentit hem d'analitzar els problemes de salut que patixen les dones en funció de l'edat que presenten. Així en l'adolescència farem més insistència en l'educació sexual i en els trastorns alimentaris; en l'edat adulta es tractaran temes com ara la planificació familiar; en l'edat madura, les malalties relacionades amb la menopausa i en la tercera edat la xarxa assistencial geriàtrica necessària per a cobrir la demanda d'una població cada vegada més envellida.

Com ja s'ha comentat, salut no és només absència de malaltia sinó benestar físic, psíquic i social, per la qual cosa l'objectiu d'esta àrea serà millorar la qualitat de vida de les dones per mitjà de la promoció de la salut i la creació d'hàbits saludables al llarg de totes les etapes de la vida.

Esta àrea es desenrotllarà amb 3 objectius específics i 21 accions concretes.

## **OBJECTIUS:**

### **Objectiu general:**

Millorar la qualitat de vida de les dones per mitjà de la promoció de la salut i la creació d'hàbits saludables al llarg de tot el seu cicle vital.

## **1 Incrementar la salut de les dones durant la infància, adolescència i joventut, l'edat adulta i de majors.**

### **ACCIONS:**

- Col·laborar amb altres administracions o entitats i associacions, en les actuacions dirigides a la prevenció dels trastorns de la conducta alimentària, educant en l'autoestima i evitant les idealitzacions sobre el cos, per mitjà de programes d'alimentació saludable.
- Estudiar estratègies, conjuntament amb altres administracions, entitats i associacions, per a evitar la pràctica de la mutilació genital de les xiquetes d'altres cultures residents a la nostra ciutat.
- Realitzar cursos o tallers sobre educació afectiva-sexual per a potenciar les relacions de parella en igualtat i evitar els embarassos no desitjats, per tal de fomentar la maternitat i la paternitat responsable.
- Desenrotllar programes socio-sanitaris de situacions específiques de salut (depressions, càncer de mama, trastorns de l'alimentació, climateri, menopausa, etc.)
- Informar les dones i especialment les joves i les dones immigrants, sobre planificació familiar i embarassos no desitjats.
- Impulsar i col·laborar en la salut integral de les dones amb discapacitat especialment en els temes relacionats amb la vida sexual i la maternitat.
- Col·laborar amb altres administracions o entitats i associacions, per a la prevenció de malalties de transmissió sexual.
- Ampliar la informació sobre els riscos per a la salut de les operacions de cirurgia plàstica i estètica tant a les adolescents i joves com a les dones adultes,

- Recolzar quantes iniciatives es desenrotllen a la ciutat, per a informar sobre els drets sexuals i reproductius de les dones i les noves tècniques de reproducció assistida, tot potenciant pràctiques saludables.
- Impulsar programes a domicili d'ajuda familiar els primers dies després del part i potenciar la lactància materna.
- Desenrotllar programes de suport psicològic i autoestima per a les dones de la ciutat.
- Recolzar les xarrades i conferències informatives sobre qüestions de salut i hàbits saludables (ús racional dels medicaments, la sobrecàrrega, alimentació adequada, l'esport en persones majors, la sexualitat, etc.) que s'organitzen per a persones majors tot introduint la perspectiva de gènere.
- Incrementar la realització de cursos de promoció de la salut per als que cuiden de persones dependents en l'àmbit familiar.
- Potenciar els programes de proximitat com a suport en l'autonomia de les persones majors i especialment a les dones (teleassistència, ajuda a domicili, "Menjar a Casa", "Viure i Conviure", etc.).

## **2 Introduir la perspectiva de gènere en els programes municipals de salut i prevenció de les drogodependències i altres addiccions.**

### **ACCIONS:**

- Col·laborar amb el Pla Municipal de Drogodependències en els programes de prevenció del consum de drogues, tabac i alcohol, ot impulsant mesures dirigides les dones i introduint la perspectiva de gènere en el seu desenrotllament.
- Incorporar aspectes relacionats amb la igualtat entre dones i hòmens en els programes de salut i material didàctic dirigits a mares i pares (Escola de Pares).
- Impulsar la implicació dels pares al mateix nivell que les mares en els programes d'atenció a jòvens amb comportaments de risc.

### **3 Potenciar l'aplicació de les mesures de seguretat i higiene en el treball que tinguen especial incidència en les treballadores municipals.**

#### **ACCIONS:**

- Recolzar la formació del personal sanitari municipal per a facilitar la detecció de possibles situacions específiques de salut que afecten les dones i puguen promoure accions per a la seua prevenció.
- Col·laborar amb les organitzacions, servicis municipals i amb el Comité de Salut Laboral per a ampliar la informació a les treballadores sobre els seus drets en salut laboralment i especialment en les etapes d'embaràs i lactància.
- Informar en les revisions mèdiques del personal municipal de la necessitat d'incorporar l'atenció específica a la salut de les dones.
- Incorporar en les estadístiques municipals indicadors desagregats per sexes que reflectisquen les condicions de treball, la sinistralitat laboral i les malalties professionals de dones i hòmens.

## **AGENTS IMPLICATS:**

---

**Regidoria de Benestar Social i Integració**

**Regidoria de Sanitat i Consum**

**Regidoria de Joventut**

**Regidoria d'Educació i Universitat Popular**

**Regidoria de Cultura**

**Regidoria de Personal**

**Regidoria de Modernització de l'Administració, Descentralització i Participació**

**Comité de Salut Laboral de l'Ajuntament**

**Conselleria de Benestar Social. Direcció General de la Dona i per la Igualtat**

**Conselleria de Sanitat**

**Organitzacions sindicals**

**Associacions juvenils**

**Associacions de dones**

**Associacions de persones majors**

**Associacions veïnals**

## 8. ÀREA D'ASSOCIACIONISME I PARTICIPACIÓ

---

En les últimes dècades s'ha produït una incorporació creixent de les dones a l'esfera pública, sense que paral·lelament s'haja produït la incorporació dels hòmens a les responsabilitats domèstiques. A pesar dels avanços experimentats, continua havent-hi una major presència dels hòmens en la vida pública i de les dones en l'esfera privada.

La presència de les dones en partits polítics ha evolucionat favorablement, tot i que encara es mantenen diferències significatives respecte als hòmens, de manera que estos tenen quasi el doble de presència que les dones. Influïxen positivament factors com ara el nivell d'estudis, incrementant-se l'interés i la participació en l'esfera política. Concretament en la ciutat de València, darrere de les últimes eleccions municipals s'observa un ascens de la participació de les dones en la política local (l·listes electorals i regidores/regidors).

A nivell general, el perfil de les dones que participen en les organitzacions polítiques és el de dones d'edat mitjana (30 - 45 anys), amb estudis mitjans o superiors, exercint una professió, amb recursos econòmics mitjans, amb compromís polític i amb dificultats per a conciliar la vida familiar-laboral i pública.

El moviment associatiu de dones a la ciutat de València s'estima en 4.000 dones aproximadament, integrades en diverses associacions de dones. En el Centre Municipal d'Informació i Orientació a la Dona (CMIO) consten unes 100 associacions que treballen en diferents àmbits i àrees de dona. No obstant això, segons estudis recents<sup>45</sup>, s'estima que només entre 55-60 associacions són específiques de dones.

Estes associacions són molt diferents quant als seus interessos, activitats i estratègies, donant resposta també a diferents necessitats personals, d'oci i temps

---

<sup>45</sup> Teresa Yeves, 2005. Professora titular de la Facultat de Ciències Socials de la Universidad de València.

lliure, acció política, sindical, reivindicació de valors d'igualtat, drets de les dones, etc.

Este moviment associatiu té dificultats, principalment en la consolidació d'espais autònoms que siguen identitaris (locals), a aconseguir recursos econòmics per a sufragar els gastos de les seues activitats, així com a potenciar la participació en les mateixes.

En 1995 en la IV Conferència Mundial sobre les Dones, en la Declaració de Beijing es va afirmar: "L'apoderament de les dones i la seua plena participació en condicions d'igualtat en totes les esferes de la societat, incloent la participació en els processos de presa de decisions i l'accés al poder, són fonamentals per a l'èxit de la igualtat, el desenrotllament i la pau".

Per tot això, es desenrotllarà esta àrea per a aconseguir l'objectiu general d'incrementar la presència i participació de les dones, tenint en compte la seua diversitat, en la vida ciutadana, amb 4 objectius específics i 16 accions concretes.

## **OBJECTIUS:**

### **Objectiu general:**

Incrementar la presència i participació de les dones en la vida ciutadana per a afavorir l'apoderament d'estes, tenint en compte la seua diversitat.

### **Objectius específics:**

- 1 Potenciar les iniciatives de les associacions de dones de la ciutat que contemplen la igualtat entre dones i hòmens i la perspectiva de gènere.**

### **ACCIONS:**

- Recolzar les associacions de dones i grups de dones per a facilitar el seu funcionament per mitjà d'assessorament tècnic, formació, fòrums de reunió i locals.
- Coordinar la trobada de les associacions de dones entre si i amb l'administració municipal, que permeten donar a conèixer les seues activitats, així com l'intercanvi d'experiències i pràctiques i la creació de xarxes d'intercanvi d'informació.
- Incidir en la relació i contacte amb les associacions de dones i grups de dones de la ciutat per a fer-les partícips de les actuacions que es realitzen en este II Pla MIO.
- Promoure una línia de subvencions, per a totes aquelles iniciatives innovadores del teixit associatiu de la ciutat, que afavorisquen la igualtat entre dones i hòmens.
- Elaborar una guia d'associacions de dones per a la seua difusió en la ciutat.
- Difondre els programes de cooperació, prevenció i exclusió social elaborats per i per a les dones.

## **2 Incrementar l'associacionisme de les dones de la ciutat.**

### **ACCIONS:**

- Recolzar a grups de dones que vullguen formar una associació, per mitjà de l'assessorament en els tràmits de constitució, organització, funcionament i realització d'activitats.
- Instar les dones per a la seua participació en les associacions mixtes i especialment en els llocs de presa de decisions.
- Sensibilitzar i animar a les dones per a l'accés a càrrecs directius i de representació en els Centres Municipals d'Activitats de Persones Majors, el Consell Consultiu del Major, el Defensor del Major, etc.

## **3 Promoure la creació d'estructures de participació municipal permanents per a les associacions de dones.**

### **ACCIONS:**

- Potenciar la participació de les associacions de dones dins del Consell Municipal d'Acció Social.
- Crear i regular un òrgan de participació permanent de les associacions de dones, per a augmentar la participació de les mateixes en la política municipal: Consell Municipal de la Dóna.
- Realitzar estratègies que incrementen la presència de col·lectius de dones que actualment es troben poc representades en les estructures de participació municipal (consells, comissions, etc.).

## **4 Eliminar els obstacles que dificulten a les dones la seua incorporació en l'esfera pública, per a potenciar una major presència de les mateixes.**

### **ACCIONS:**

- Realitzar cursos per a dones, de formació en habilitats de direcció, lideratge, parlar en públic, etc. en col·laboració amb les associacions i grups de dones.
- Articular mesures específiques que permeten la participació de dones en situació de vulnerabilitat (facilitant llengua de signes, espais accessibles per a persones amb discapacitat, etc.).
- Elaboració de distints materials, (catàlegs, calendaris, separadors de llibres, etc.) de dones de prestigi i que hagen destacat en diferents matèries per a la

seua divulgació.

- Contemplar mesures d'apoderament de les treballadores municipals en l'elaboració del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament que contribuïsquen a incrementar la representació d'estes en càrrecs de direcció i responsabilitat.

## **AGENTS IMPLICATS:**

---

**Totes les Regidories Municipals**

**Tots els Consells i Òrgans de Participació Municipals**

**Associacions de Dones**

**Organitzacions No Governamentals (ONG's)**

**Moviment associatiu de la ciutat**

**Organitzacions sindicals**

**Organitzacions empresarials**

**Conselleria de Benestar Social. Direcció General de la Dona i per la Igualtat**

## 9. ÀREA D'ESPAI URBÀ I MEDI AMBIENT

---

La concepció i el disseny de les ciutats històricament ha sigut responsabilitat i competència masculina i en conseqüència, van ser concebuts des de les seues necessitats i usos. D'ací que a l'actualitat siga necessari realitzar una revisió d'estos espais tenint en compte la presència a les nostres ciutats de les dones i les seues diferents utilitzacions i per tant, es fa necessari impulsar una estructura urbanística que contemple la perspectiva de gènere.

Concretament a la nostra ciutat, aproximadament el 67% de la població que utilitza el transport de la EMT són dones<sup>46</sup> principalment de 26-35 anys i 36-50, amb un perfil majoritari de classe mitjana i mitja baixa. El motiu fonamental és el trasllat al treball i la freqüència d'ús és majoritàriament diària.

El transport públic de la perifèria (CVT), és també majoritàriament utilitzat per dones. Hi ha un col·lectiu important d'estes que són immigrants, les quals l'utilitzen per a acudir al seu treball en el servei domèstic a les zones residencials metropolitanas.

D'altra banda, la conscienciació de la població, en l'ús responsable dels recursos mediambientals incrementarà la qualitat de vida que ens oferix la nostra ciutat, a través de la participació activa de les dones en la presa de decisions i en els processos d'avaluació dels efectes de les polítiques de desenvolupament i medi ambient sobre la ciutat.

Amb l'objectiu d'aconseguir una organització de la ciutat que afavorisca una major qualitat de vida per a les dones i hòmens segons les seues diferents condicions i necessitats per a millorar la convivència, funcionalitat i seguretat, es plantegen en esta àrea 3 objectius específics i 12 accions concretes.

---

<sup>46</sup> Memòria de la EMT del 2004

## **OBJECTIUS:**

### **Objectiu General:**

Aconseguir una organització de la ciutat que afavorisca una major qualitat de vida per a les dones i hòmens segons les seues diferents condicions i necessitats millorant la convivència, funcionalitat, accessibilitat i seguretat.

### **Objectius específics:**

#### **1 Adequar la política municipal urbanística i mediambiental al principi d'igualtat entre dones i hòmens.**

### **ACCIONS:**

- Informar el personal tècnic municipal per a fer possible la incorporació de la perspectiva de gènere en el planejament urbà.
- Dur a terme experiències que incorporen en el disseny de l'hàbitat les necessitats de les persones, amb especial referència a les dones i a la racionalització del temps.
- Realitzar jornades, tallers o estudis sobre l'ús diferent que fan dones i hòmens de l'espai urbà per a emmotlar-ho a les distintes necessitats.
- Promoure i difondre noves propostes de planificació urbana amb perspectiva de gènere, especialment dissenyades per col·lectius d'arquitectes i enginyeres urbanistes.
- Proposar recomanacions que eviten la inclusió de continguts sexistes o discriminatoris en els cartells publicitaris de la ciutat de València.

#### **2 Promoure l'adequació i organització del transport urbà a les necessitats de les dones.**

### **ACCIONS:**

- Adequar el transport públic de la EMT (especialment les rutes perifèriques i horaris més amplis) per a facilitar la mobilitat de les dones que són les que majoritàriament l'utilitzen.
- Continuar adequant els autobusos del transport públic municipal per a acomodar-los més a les necessitats de les dones, per tal de facilitar i fomentar la interconnexió del transport amb l'àrea metropolitana (parades pròximes, proximitat horària).

- Conèixer els suggeriments que la ciutadania planteja a la EMT, desagregades per sexes i tindre en compte les respectives necessitats i modalitats d'utilització dels transports de les dones i els hòmens.

### **3 Potenciar la participació activa de les dones en el disseny i construcció d'espais comuns, en els programes de mediambient i consum.**

#### **ACCIONS:**

- Realitzar activitats de formació que impulsen l'apoderament de les dones per a fomentar una major independència i una millor autonomia, per tal que revertisquen en el fruïment de la vida a la ciutat d'una manera més activa.
- Continuar ampliant les zones enjardinades, tenint en compte al moviment ciutadà, i dotar-les d'equipaments per al joc infantil i el descans, carril bici, etc., per a facilitar la vida quotidiana i la convivència.
- Col·laborar amb les associacions de persones amb discapacitat i especialment amb les dones d'estes associacions, per a arreplegar les seues aportacions i millorar l'accessibilitat dels espais públics i la informació.
- Col·laborar amb l'Oficina Municipal d'Informació i Defensa del Consumidor (OMIC) en les actuacions que realitzen encaminades a una major igualtat entre la ciutadania.

## **AGENTS IMPLICATS:**

---

**Regidoria de Benestar Social i Integració**

**Regidoria d'Urbanisme, Vivenda i Qualitat Urbana**

**Regidoria d'Ordenació Urbana de Barris, Expropiacions i Coordinació de  
Servici a la Via Pública**

**Regidoria de Medi Ambient i Desenrotllament Sostenible**

**Regidoria de Circulació i Transports i Infraestructures del Transport,  
Patrimoni i Gestió Patrimonial**

**Regidoria d'Enllumenat i Fonts Ornamentals**

**Regidoria de Seguretat Ciutadana**

**Regidoria de Devesa-Albufera i Pedanies**

**Regidoria de Modernització de l'Administració, Descentralització i  
Participació**

**Regidoria de Cementeris, Platges, Sanitat, Contaminació Acústica i  
Laboratori Municipal, Consum i Relació amb els Consumidors**

**Conselleria de Benestar Social. Direcció General de la Dona i per la Igualtat**

**Conselleria d'Obres Públiques i Urbanisme**

**Associacions de dones**

**Associacions veïnals**

## IX. TEMPORALITAT

---

Un Pla per a la Igualtat entre Dones i Hòmens és un instrument útil per a caminar cap a un futur on el sexe d'una persona no predetermine què pot o no pot fer, què pot o no pot tindre, en definitiva, quin és el seu paper social. Per tant, ha de servir per a provocar canvis en la realitat concreta de cada municipi i en concret al municipi de València.

Però estos canvis comporten una lenta transformació dels costums i els convencionalismes tradicionals d'una societat, objectius estos només abastables a llarg termini, ja que els canvis estructurals no són observables en un espai curt de temps.

Per tot això, i basant-nos en l'experiència de l'I Pla MIO, es considera necessari plantejar una temporalitat del II Pla MIO per a cinc anys (2008-2012) en el quals es pretén executar les actuacions que s'hi contemplen, període adequat per a poder avaluar un pla de treball que compta amb 9 àrees d'intervenció, 41 objectius i 195 accions.

A continuació establím una cronologia de la planificació del Pla MIO que ens orientarà en el seu desenrotllament:

1	Diagnòstic de la situació de la ciutat	Fase de fonamentació	Gener – Setembre 2006
2	Elaboració del borrador del pla	Fase d'elaboració	Octubre 2006-Abril 2008
3	Presentació i entrega a regidories, grups polítics associacions i Consell d'Acció Social	Fase de comunicació	Maig - Setembre 2008
3	Recollida i inclusió de les aportacions realitzades al Pla d'Elaboració Definitiva	Fase de reelaboración definitiva	Octubre-Novembre 2008
4	<b>Aprovació del II Pla MIO pel Ple Municipal</b>	Fase d'aprovació	<b>28 de NOVEMBRE 2008</b>
5	Presentació i difusió	Fase de presentació	Desembre 2008
6	Desenrotllament i execució	Fase d'implementació	De 2009 a 2012
7	Avaluacions parcials i avaluació global	Fase d'avaluació i presentació de resultats	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avaluació intermèdia: Des. 2010,</li> <li>▪ Avaluació global final: gener 2013.</li> </ul>

Durant el temps de vigència del II Pla MIO es continuaran realitzant accions que ja es venien realitzant en l'I Pla i que tenen una continuïtat en el temps. Així mateix, s'iniciaran unes altres de noves programades per a estos cinc anys de vigència. Totes estes actuacions seran prorrogades fins a l'aprovació del següent Pla Municipal si és el cas.

## X. AVALUACIÓ

---

L'avaluació és un aspecte fonamental i prioritari en el disseny de tot pla. És un procés complex i sistemàtic, essencialment tècnic que requerix temps de reflexió i anàlisi per a donar-nos informació sobre l'execució del pla, sobre els resultats i èxits obtinguts. L'avaluació és un instrument per a detectar noves necessitats (tècniques, organizacionales, pressupostàries, socials) i així poder arbitrar els mecanismes necessaris per a satisfer-les, tot possibilitant un constant ajustament i adaptació.

### **L'avaluació d'este II Pla MIO té diverses finalitats:**

- **Conèixer el grau de compliment dels objectius del pla, l'eficàcia** de les actuacions, així com els resultats obtinguts, el nivell de coordinació i col·laboració entre regidories i servicis implicats, nivell de cobertura de les actuacions, eficàcia dels recursos empleats, la inversió realitzada, la transversalitat de gènere aconseguida, etc. En definitiva, sistematitzar què s'ha fet i com s'ha fet.
- **Millorar l'eficàcia i efectivitat de les actuacions municipals** entorn dels objectius del pla i proposar noves mesures que milloren el dit pla o futurs. Suposa, per això, un principi d'eficàcia social i un principi de qualitat de l'actuació professional.
- **És un instrument per a ajudar a la presa de decisions.** Són necessaris els resultats de l'avaluació per a redefinir el Pla, sent un instrument de treball per a la planificació posterior.
- **És un instrument per a detectar noves necessitats i** així poder arbitrar els mecanismes necessaris per a satisfer-los. Necessitats pressupostàries, tècniques, organizacionales, necessitats socials.

S'ha dissenyat un sistema específic d'avaluació del II Pla MIO, amb un model estandarditzat d'arreglaga de la informació sobre la seua execució i resultats obtinguts, per mitjà d'unes fitxes de seguiment, que unides a la memòria anual de les

activitats, ens permetrà conèixer estes dades. S'ha elaborat un sistema d'indicadors, que permetrà realitzar els objectius de l'avaluació.

Avaluar este pla, en el qual estan implicades les distintes regidories de l'Ajuntament de València, així com altres institucions, entitats socials, i associacions en general de la ciutat i que comprén distintes àrees d'actuació, és una tasca que precisa de la col·laboració dels distintes agents implicats, facilitant la informació sobre les actuacions realitzades en la seua implementació. Per això, es comptarà novament amb la seua participació **activa**.

L'avaluació haurà d'arreglar tant els resultats com el procés, avaluant el començament, el desenrotllament i la finalització de cada actuació, considerant tant la perspectiva quantitativa com qualitativa.

Anualment, es realitzarà una memòria del II Pla MIO, que es presentarà al Consell Municipal de la Dona, al Consell d'Acció Social, al Consell de la Joventut i a altres Consells Municipals i es publicarà en la web municipal.

Seguint la valuosa experiència de l'avaluació de l'I Pla MIO, es realitzarà una avaluació intermèdia i una altra al finalitzar els cinc anys de vigència del II Pla MIO. L'avaluació es realitzarà de forma interna i es durà a terme per les tècniques i agents que han participat en el seu disseny i execució, i de forma externa que serà realitzada per les institucions, entitats i associacions que componguen el Consell Municipal de la Dona.

Els indicadors **bàsics orientatius** que ens serviran per a mesurar el grau de compliment de cada una de les accions previstes, dins dels objectius que s'han plantejat en les distintes àrees d'intervenció, seran:

**Qualitatius: valoració** dels objectius aconseguits, coordinació mantinguda, etc., des de les distintes professionals i agents socials que intervenen en el desenrotllament del pla. Permet conèixer opinions, apreciacions, canvis

actitudinals i grau de satisfacció. Registra narracions subjectives del treball realitzat per mitjà de l'observació participant, dinàmiques de grup, entrevistes en profunditat, qüestionaris d'opinió, etc.

**Quantitatius:** Registra dades numèriques, que es plasmaran en una sèrie de **60 indicadors** que s'han dissenyat per a mesurar el treball realitzat. No obstant això, el nombre total d'indicadors utilitzats és molt major, ja que estos es repetixen per a mesurar diferents accions de les distintes àrees. Tot això, es detallarà en l'avaluació que es realitzi del pla.

Per a una millor comprensió i aplicació d'estos, s'han dividit en sis blocs temàtics:

### **INFORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ:**

- Núm. de campanyes o accions publicitàries amb perspectiva de gènere/igualtat.
- Núm. de suports publicitaris utilitzats i tipologia (TV, ràdio, premsa, web municipal, canal Bussi (televvisions en els autobusos), correu postal, correu electrònic).
- Núm. de fullets editats i distribuïts.
- Núm. Contenidos de Web realitzats i editats.
- Núm. de publicacions o materials realitzades per classe (guia, manual, quadern).
- Núm. d'instal·lacions i edificis municipals que tenen publicitat sexista detectats i informats.
- Núm. de memòries, publicacions, protocols, etc. que es publiciten i difonguen.
- Núm. d'activitats artísticoculturals (teatre, cinefòrum, exposicions, etc.)
- Núm. de persones assistents per sexe a cada activitat.

### **FORMACIÓ:**

- Núm. d'accions formatives per classes (cursos, xarrades, tallers, conferències, jornades) proposats i realitzats.
- Núm. hores programades i impartides.

- Núm. d'assistents/alumnat per sexe i Regidoria/Servici/Centre Escolar.
- Valoració dels cursos: metodologia, materials, infraestructures, professorat, continguts (escala Likert).
- **INVESTIGACIÓ I AVALUACIÓ:**
- Núm. d'estudis que es promoguen/realitzen/col·laboren/s'utilitzen
- Registre seguiment-avaluació d'accions/activitats/projectes (fitxa d'avaluació).
- Núm. d'accions/ tipologies d'accions realitzades (puntuals/periòdiques).
- Registre del perfil social de les dones ateses en recursos específics municipals de la dona.
- Registre del perfil social de les dones ateses als CMSS per problemàtiques específiques de gènere.

#### **IMPULS I DOTACIÓ:**

- Cost de les activitats i accions.
- Núm. de professionals de dones de nova contractació i els seus perfils professionals/ mesos contractació.
- Núm. de servicis o programes creats per tipologia.
- Núm. d'espais, xarxes, fòrums o infraestructures creades per a les dones.
- Núm. de documents o informes aprovats sobre publicitat o llenguatge no sexista.
- Núm. de bans municipals i declaracions institucionals de rebuig de la violència contra les dones realitzades i llegides en el Ple Municipal.
- Núm. de reunions i acords establits en el Consell Municipal de la Dona
- Núm. regidories que assignen pressuposts específics per a dones o accions del Pla MIO, i pressupost assignat.
- Núm. de subvencions/prestacions econòmiques sol·licitades i aprovades, a víctimes de violència de gènere.
- Núm. d'adjudicacions municipals d'empreses amb Plans de Conciliació i/o Igualtat.
- Núm. d'oposicions amb temes de gènere en el temari o les seues bases.

- Percentatges de representativitat de dones i hòmens en els òrgans consultius/col·legiats/ de participació municipal.
- Percentatges de representativitat de dones i hòmens en els càrrecs de responsabilitat de l'Ajuntament.
- **COORDINACIÓ I COL-LABORACIÓ:**
- Núm. de regidories/servicis/institucions/ONG/associacions/empreses Diana.
- Núm. propuestas de millora o recomanacions elaborades/emeses/aplicades.
- Núm. d'informes tècnics elaborats/proposats/aplicats.
- Núm. de projectes/programes elaborats/proposats/aplicats/col·laboracions.
- Núm. de regidories/servicis i núm. de programes/projectes/accions que es realitzen amb perspectiva de gènere.
- Núm. de regidories/servicis i núm. d'accions que s'han realitzat a conseqüència de propostes del Pla MIO.
- Núm. de regidories/servicis en coordinació, col·laboració o amb acords d'accions amb el Pla MIO.
- Núm. de regidories/servicis transversalitzats amb el Pla MIO.
- Núm. de procediments i protocols d'actuació iniciats / vigents de lluita contra la violència cap a les dones.
- Núm. d'associacions de dones amb què es té contacte en el CMIO.
- Núm. d'associacions noves ateses: forma, professional, demandes, recursos aplicats.
- Núm. de reunions mantingudes amb institucions/ONG/associacions .
- Núm. d'institucions/ONG/associacions que col·laboren amb el Pla MIO.
- Núm. d'institucions/ONG/associacions que reben subvencions o tenen conveni amb l'Ajuntament per projectes de gènere.
- Núm. d'accions realitzades amb distintes entitats i associacions de persones amb discapacitat.
- Núm. d'accions realitzades en les que s'ha recorregut a mesures d'accessibilitat (braille, llenguatge de signes, etc).

- Núm. de persones beneficiàries de servicis/programes/projectes en què el pla col·labora, desagregat per sexe, perfil.
- **ATENCIÓ A LES DONES:**
- Núm. parcial i total de dones ateses al Centre Municipal d'Informació i Orientació a la Dona (CMIO) per tipologia d'atenció
- Núm. parcial i total d'atencions realitzades per tipologia de demanda (CMIO)
- Procedència de les dones ateses (CMIO)
- Núm. parcial i total de recursos propis aplicats (CMIO)
- Núm. parcial i total d'altres recursos aplicats/derivats (CMIO)
- Districte de residència i país d'origen de les dones (CMIO)
- Edats per interval de les dones (CMIO)
- Núm. de recursos residencials derivats/tramitats/concedits (CMIO)
- Núm. d'ordens de protecció o denúncia (OP/D) notificats a la Policia Local (Regidoria de Seguretat Ciutadana)
- Núm. d'OP/D amb les que s'ha realitzat seguiment policial (Regidoria de Seguretat Ciutadana)
- Núm. d'ordens de protecció/denúncies per violència de gènere en què han intervingut els Centres Municipals de Servicis Socials - CMSS/CMIO
- Núm. de persones ateses per violència de gènere des dels CMSS desagregat per sexe i centre (CMSS)

## XI. PRESSUPOST

---

El pressupost de la Secció de la Dona i de la resta de Seccions que conformen la Regidoria de Benestar Social i Integració i d'altres Regidories és el següent:

<b>TOTAL REGIDORIA DE BENESTAR SOCIAL I INTREGRACIÓ</b>	
(inclosa la Secció de la Dona)	<b>8.090.077,2 €</b>
<b>TOTAL SECCIÓ DE LA DONA</b>	<b>5.870.577,2</b>

<b>TOTAL ALTRES REGIDORIES</b>	<b>8.114.500 €</b>
--------------------------------	--------------------

<b>PRESSUPOST TOTAL DEL PLA (2008-2012)</b>	<b>16.204.577,2€</b>
---	----------------------

Consideracions metodològiques:

7. Per tractar-se d'un pla **transversal**, la majoria del pressupost assignat en les accions es compartirà **entre dos o unes quantes regidories**.
8. La Regidoria de Benestar Social i Integració assumix la majoria del pressupost de les accions a desenvolupar, ja que la Secció **de la Dona** d'esta regidoria té la competència de coordinar-les i impulsar-les.
9. Algunes de les quantitats pressupostades en les accions de distintes Seccions de la Regidoria de Benestar Social i Integració, estan incloses en el Pla **de Servicis Socials per a la Inclusió** (2006-2010) aprovat en el Ple Municipal el 24-11-06.
10. Els **41 objectius específics** es desenvoluparan amb **195 accions**, d'elles, **77 (39,5%) es** realitzaran amb **Mitjans Propis**. Hi ha algunes accions que no

necessiten pressupost tots els anys.

11. El pressupost d'algunes regidories no s'arreplega en la seua totalitat per la impossibilitat **de quantificar** en este moment el cost d'algunes accions.
12. Les quantitats **pressupostades** pel personal tècnic de les diferents regidories, **estan complementades** en algunes accions, per les estimacions dutes a terme per la Secció de la Dona de la Regidoria de Benestar Social i Integració.

El pressupost directament assignat al II Pla MIO a través de la Secció de la Dona, s'establirà anualment dins de la Regidoria de Benestar Social i Integració. La resta estarà inclòs en la planificació pressupostària anual de les regidories corresponents durant els 5 anys de vigència d'este pla.

## XII. BIBLIOGRAFIA I FONTS DOCUMENTALS

---

- Padrón Municipal de Habitantes a 1/1/2007. Oficina de Estadística. Ayuntamiento de Valencia.
- Anuario Estadístico Municipal 2007. Oficina de Estadística. Ayuntamiento de Valencia.
- Censo de población 2001. Oficina de Estadística. Ayuntamiento de Valencia.
- Mujeres en la ciudad de Valencia 2006. Oficina de Estadística. Ayuntamiento de Valencia.
- Encuesta Nacional de Salud 2006. Ministerio de Sanidad y Consumo.
- Gómez Moya, J y González San Juan; M<sup>a</sup> (1999): *Las Mujeres Valencianas ante el Siglo XXI. Informe sociológico de una evolución (1986-1999)*. Generalitat Valenciana.
- Molina, A y Sanmartín, J. Centro Reina Sofía para el Estudio de la Violencia (2005). *La ciudad de Valencia ante la violencia contra la mujer en la pareja*. Serie Documentos número 7.
- Centro Reina Sofía para el Estudio de la Violencia. Informe (2007) "Mujeres asesinadas por su pareja en la Comunidad Valenciana.
- Centro Reina Sofía para el Estudio de la Violencia. Informe (2007) "Mujeres asesinadas por su pareja en España.
- Observatorio Estatal de Violencia contra la Mujer. Informe Anual 2007.
- Servicio de Epidemiología. Consellería de Sanidad. Generalitat Valenciana. *Registro de mortalidad (2002)*.
- Instituto Nacional de Estadística. *Movimiento Natural de la Población 2007*.
- Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CCRE-CEMR). *Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local*.
- Instituto de la Mujer. *Encuesta de usos del tiempo 2001*.
- Instituto de la Mujer. *Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros*.
- Morales, J. F., y López, M. (1994). *Estereotipos de género y valores*.

- Batista-Foguet J.M., Blanch J.M, Artés M. (1994) *Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Beneyto, P.J y VV.AA. Equipo de investigación (2004). *El Mercado de Trabajo en la Comunidad Valenciana desde la Perspectiva de Género*. Consellería de Economía.
- GPI Consultores. *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas (2005)*. Instituto de la Mujer.
- Roldán García, E. Género, Políticas Locales e Intervención Social. Análisis de los servicios de bienestar social municipal para la población femenina en España (2004). Editorial Complutense.
- Federación Española de Municipios y Provincias. *Guía Práctica de Intervención integral en el ámbito local contra la violencia hacia las mujeres (2007)*.
- Valiente Fernández, C. Federación Española de Municipios y Provincias. Federación Española de Municipios y Provincias (1998). *Guía práctica para la elaboración de Planes y Políticas de Igualdad*.
- Folia Consultores, S. L y VV.AA. Federación Española de Municipios y Provincias (2006). *Guía para elaborar Planes Locales de Igualdad*.
- Folia Consultores, S. L y VV.AA. Federación Española de Municipios y Provincias (2006). Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad.
- Memoria del Grupo GAMA. Policía Local de Valencia 2007.
- Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Valenciana 2006-2009.
- Plan de medidas del Gobierno Valenciano para combatir la violencia que se ejerce contra las mujeres 2005-2008.
- Programa Municipal per les dones 2001-2004. Ajuntament de Barcelona
- II Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid, 2006-2009.
- II Plan Municipal “Málaga Mujer”. “Nuevas oportunidades para las mujeres de Málaga”.2000-2003.
- II Plan Municipal para la igualdad de mujeres y hombre en Vitoria-Gasteiz (2008-2011).

- I Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer 2001-2004 de León.
- I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Santander (2000-2004).