



REGIDORIA DE LA DONA

PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

BENISSA 2010



AJUNTAMENT DE BENISSA



PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE BENISSA

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
1.1.	LA TRANSVERSALIDAD COMO EJE	3
1.2.	LA APLICACION DE LA IGUALDAD	4
1.3.	METODOLOGÍA	5
2.	ESTUDIO DE DIAGNÓSTICO	6
2.1.	INTRODUCCIÓN	6
2.2.	DATOS DE POBLACIÓN	6
2.3.	ECONOMIA Y EMPLEO	9
2.4.	EDUCACIÓN	23
2.5.	HISTORIA Y CULTURA	31
2.6.	DEPORTE	32
2.7.	PARTICIPACIÓN CIUDADANA	36
2.8.	SERVICIOS SOCIALES	37
2.9.	VIOLENCIA/MALTRATO	40
2.10.	SALUD	49
2.11.	ÁMBITO DOMÉSTICO Y OCIO	52
2.12.	ADMINISTRACIÓN LOCAL	57
3.	CUADROS DE RESUMEN ESTUDIO DE DIAGNÓSTICO	60
4.	MODELOS DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	71
4.1.	DESCRIPCIÓN DE LOS MODELOS DE INTERVENCIÓN	71
4.2.	ESTRATEGIAS DE ACCION POR AREAS	72
5.	APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	78
5.1.	ACCIONES PRIORITARIAS	78
5.2.	TEMPORALIZACIÓN	79
5.3.	SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN	80
6.	BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN	85





REGIDORIA DE LA DONA

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución española que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y la Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) son las principales referencias legales de la Igualdad en el Estado español. A nivel autonómico la ley de referencia es la Ley 9/2003, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Las instituciones y la opinión pública son cada vez más conscientes de que, aunque las mujeres y los hombres sean diferentes, la desigualdad y la discriminación de género son incompatibles con la democracia. Para que haya Igualdad es indispensable que no exista Discriminación.

Más allá de describir el marco legal donde se asienta la igualdad entre mujeres y hombres, es necesario conocer la realidad local para una aplicación eficaz de la normativa. Por tal motivo se ha propuesto el diseño de este Plan, para crear el marco teórico y de acción, adecuado a las características de la población de Benissa, entendiéndolo a su vez, que hay pautas globales que se repiten tanto en el ámbito local como supralocal.

El diseño del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades, por parte del Ayuntamiento de Benissa a través de su Concejalía de Mujer, es la manifestación del compromiso de trabajar por la transformación de la Ciudad para convertirla en un espacio de convivencia compartido en igualdad por hombres y mujeres.

La realidad es que cada vez hay más familias con dos perceptores de sueldo y la igualdad debe hacer compatible tener familia y tener trabajo para ambos sexos. O sea, que mujeres y hombres puedan conciliar porque comparten los espacios y los tiempos, especialmente los familiares, que implican atención a hijas/as o a mayores, desde la corresponsabilidad.

1.1. LA TRANSVERSALIDAD COMO EJE

La transversalidad, término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín de 1995, alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la perspectiva de género en todas sus actuaciones.





La transversalidad de la perspectiva de género se podría definir como el eje principal sobre el que asentar la igualdad, como herramienta que busca incorporar e impregnar la acción institucional de modo que todos los departamentos municipales incorporen medidas que garanticen la mejora en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Así mismo es importante que las mujeres aporten su modo de estar en el mundo y su conocimiento, para hacer real esta transversalidad.

Requiere modificaciones estructurales, al obligar a los poderes públicos a actuar coordinadamente entre sí y con los sujetos privados. Al situar el objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de todas las discusiones, actuaciones y presupuestos políticos, no sólo hay que integrar los temas de género en las agendas existentes, sino reestructurar los sistemas de toma de decisiones para que acepten la perspectiva de las diferencias de género. Es preciso definir nuevos procedimientos políticos y técnicos en las instituciones.

El principio de transversalidad no es, por tanto, exclusivo de los organismos de igualdad, sino que reparte esta competencia entre todos los agentes. No obstante, la transversalidad de género debe estar coordinada por organismos de igualdad, cuyo papel es esencial para hacer efectiva la transversalidad.

1.2. LA APLICACIÓN DE LA IGUALDAD

Para aplicar las políticas transversales que hagan efectiva la igualdad de oportunidades se hace evidente conocer la situación actual en el municipio de aquellas áreas donde se deben aplicar dichas acciones.

Concretar acciones, coordinación y funciones, de acuerdo a modelos de implementación que deben seguir todos los agentes implicados para hacer efectivo el trabajo. Las áreas son:

- ✘ Estadísticas municipales de Población
- ✘ Economía y Empleo
- ✘ Educación
- ✘ Cultura, Historia y Política
- ✘ Deporte
- ✘ Participación Social
- ✘ Servicios Sociales
- ✘ Violencia
- ✘ Salud y Calidad de Vida
- ✘ Ámbito doméstico y ocio

Estas son las áreas sobre las que se realiza el estudio de diagnóstico en Benissa y sobre las que se deben implementar las políticas de igualdad. Sin la participación de todas estas áreas no es posible la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.





1.3. METODOLOGÍA

Las técnicas y metodología utilizadas en este estudio han sido múltiples, al ser un campo de investigación amplio y multidisciplinar ha necesitado de la utilización de distintas técnicas o la combinación de estas.

Las principales fuentes de información han sido:

- Expertos en cada materia (informantes clave) de las áreas investigadas.
- Consulta con ciudadanos (a través de Focus Group).
- Expertos externos en las temáticas analizadas.
- Revisión de datos secundarios (literatura al respecto y estadísticas oficiales).

Y las técnicas utilizadas:

- Fuentes primarias: entrevistas personales a Informantes Clave y Focus Group con población local.
 - 28 entrevistas a Informantes Clave y expertos. Para conocer el funcionamiento de cada área, su vinculación con la mujer y conocer las estadísticas específicas referentes a la mujer.
 - 3 Focus Group (uno con mujeres de Benissa entre 30 y 45 años y dos grupos con alumnos de ESO). Se ha elegido el grupo de mujeres de 30 a 45 años porque suele ser un colectivo con niñas/os pequeñas/os, madres/padres mayores, formadas, con especiales necesidades de conciliación entre vida familiar y profesional y de una generación con nuevos roles sociales. Se ha elegido, a su vez, los grupos de adolescentes por representar las generaciones que marcarán las relaciones entre sexos en el futuro, por tanto aquellos colectivos donde intervenir si se perciben posibles desajustes en dichas relaciones.
- Fuentes secundarias:
 - Literatura especializada.
 - Estadísticas oficiales.
 - Consulta en la red.

El objetivo principal a la hora de abordar la investigación en cada área ha sido llegar a conseguir información específica de la población de Benissa, en algunos casos ha sido posible, en otros no, por no existir la información deseada relativa a Benissa, con el contraste de la información obtenida se ha ido tejiendo este estudio de diagnóstico.





2. ESTUDIO DE DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

Este estudio de diagnóstico es la parte donde conocer la situación actual de Benissa desde la perspectiva de la Igualdad de Oportunidades, donde ordenar la información que nos permita definir las prioridades y posibilidades de acción de nuestro Plan.

Por tal motivo se estructura por áreas funcionales de manera que sea más sencillo a la hora de implementar las acciones, tanto desde el punto de vista global como desde el de cada área concreta.

2.2. DATOS DE POBLACIÓN

TABLA 1. Datos básicos de población Benissa. Padrón octubre 2010.

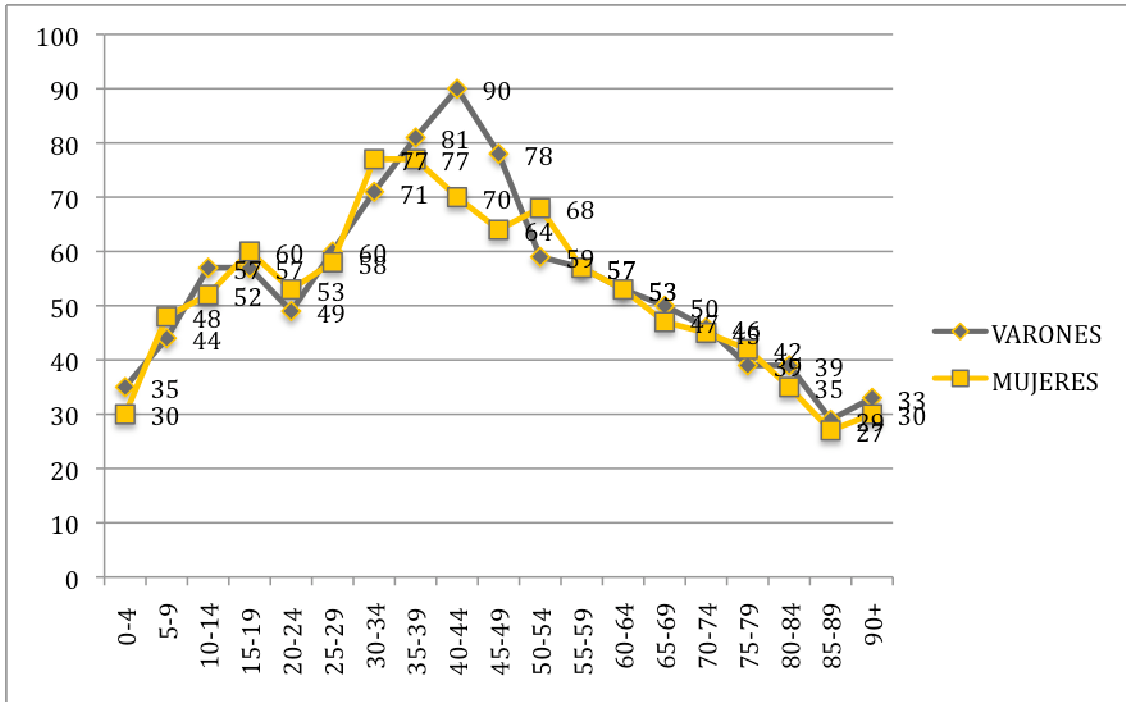
Población a octubre de 2010: 14.002 habitantes
Mujeres: 6.926 = 49,5%
Hombres: 7.076 = 50,5%
Población de nacionalidad española = 50,8%, extranjera= 49,2%
Cerca de 90 nacionalidades distintas en convivencia

Fuente: Padrón municipal Benissa

La mitad de la población de Benissa son mujeres.



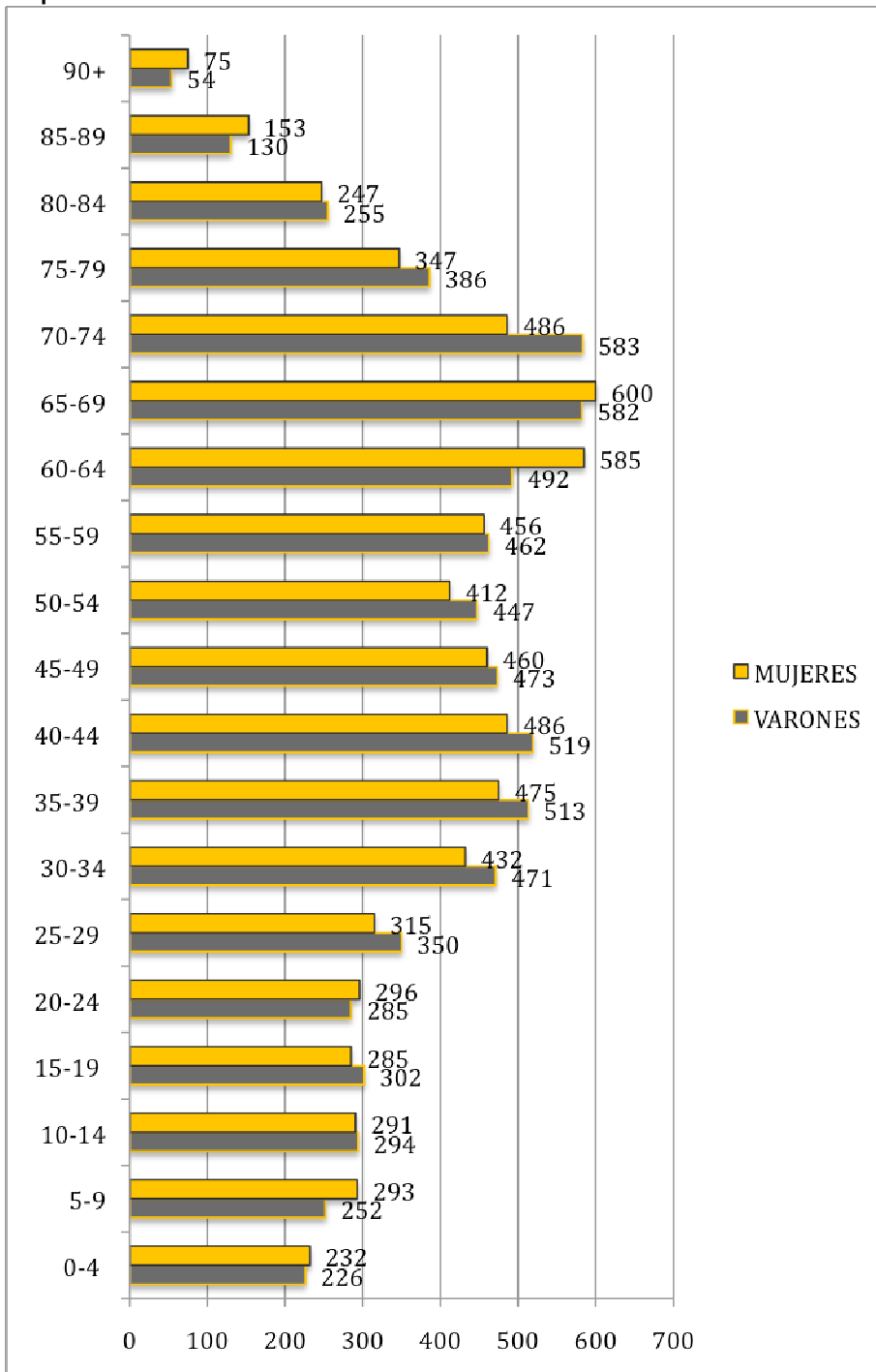
GRAFICA 1. Número de nacionalidades empadronadas en Benissa a octubre de 2010 según intervalo de edad.



Fuente: Padrón municipal Benissa

En Benissa llega a haber hasta 90 nacionalidades en la horquilla 40-44 años.

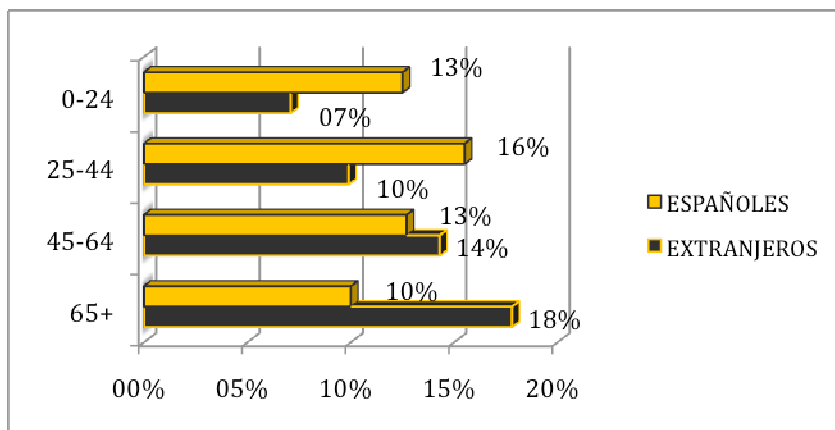
GRAFICA 2. Pirámide de población agrupada por intervalo de edad y sexo según población empadronada en Benissa a octubre de 2010.



Fuente: Padrón municipal Benissa

Un elevado porcentaje de la población se encuentra entre 30 y 50 años, es decir, en edad activa, donde la mitad son mujeres. La población extranjera representa la mitad de la población.

GRAFICA 3. Empadronadas/os en Benissa por nacionalidad Español/Extranjero y tramo de edad.



Fuente: Padrón municipal Benissa

La población extranjera es especialmente significativa a partir de los 45 años. Gran parte de ella está fuera de la edad activa.

TABLA 2. Comparativa población mujeres distintos niveles administrativos 2009.

GRUPO EDAD	BENISSA	ALICANTE	C. VALENCIANA	ESPAÑA
<16 AÑOS	11,5	15,2	15,1	14,9
16-24 AÑOS	8,6	9,7	9,6	9,6
25-45 AÑOS	26,1	32,2	33,4	33,4
> 45 años	53,8	42,6	41,6	41,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Informe Mercado de Trabajo Mujeres Provincia de Alicante 2009, INEM. Padrón Municipal Benissa

La población menor de 16 años es significativamente menor en Benissa respecto los demás intervalos de edad, igual que entre 25 y 45 años, a cambio en mayores de 45 años el porcentaje es mayor respecto las medias provincial, regional y nacional, indicando una población más envejecida que en los otros niveles de estudio.

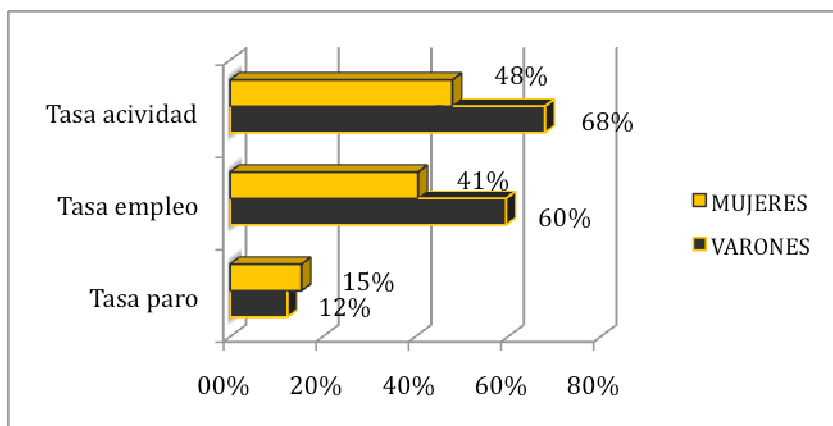
2.3. ECONOMÍA Y EMPLEO

DATOS GLOBALES

En el caso de estadísticas de economía y empleo no se han encontrado los datos específicos deseados sobre la población de Benissa, a pesar de ello se han detectado

pautas que nos pueden indicar que las tendencias siguen un patrón similar tanto en Benissa como en la provincia u otros niveles administrativos. En todo caso, allí donde no se puedan mostrar datos relativos a Benissa la tabla indicará el ámbito y la fuente.

GRAFICA 4. Tasas globales de actividad, empleo y paro. Datos nacionales.



Fuente: Encuesta de Población activa (EPA). Segundo trimestre de 2008

La tabla refleja tasas de actividad y empleo superior en hombres y tasas de paro superior en mujeres.

TABLA 3. Comparativa mujeres afiliadas, distintos niveles administrativos 2009.

GRUPO EDAD	ALICANTE	C. VALENCIANA	ESPAÑA
<25 AÑOS	7,30	7,24	7,28
25-44 AÑOS	59,15	58,97	58,21
>44 AÑOS	33,55	33,74	34,51
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Fuente: Informe Mercado de Trabajo Mujeres Provincia de Alicante 2009, INEM.

Se observa como los porcentajes de afiliación de mujeres son similares en los tres niveles administrativos. El grueso de afiliación en todos los casos se encuentra entre los 25 y 44 años.

TABLA 4. Tasa de actividad femenina, distintos niveles administrativos, 2009

TASA DE MUJERES	ALICANTE	C. VALENCIANA	ESPAÑA
ACTIVIDAD	52,00	52,94	51,70
EMPLEO	40,29	41,44	41,84
PARO	22,51	21,72	19,07

Fuente: Informe Mercado de Trabajo Mujeres Provincia de Alicante 2009, INEM.



Las tasas de Paro son sensiblemente superiores en la provincia de Alicante, tres puntos más que en el resto de la Comunitat y el conjunto del Estado.

CONTRATACION

La incorporación de la mujer al trabajo asalariado, no ha sido uniforme en todos los sectores y puestos de trabajo. Hablamos de segregación horizontal en cuanto que las mujeres se concentran en determinados sectores de la producción y de segregación vertical, por las diferentes tareas que ambos sexos tienen asignadas dentro de un mismo sector o actividad.

TABLA 5. Ocupaciones con mayor numero de contratos a mujeres en la provincia de Alicante, 2009

OCUPACIONES CON MAYOR NUMERO DE CONTRATOS A MUJERES	TOTAL	TASA MUJERES %
Cuidado de niñas/os	5.179	93,53
Asistentes domiciliarios	1.405	92,98
Auxiliares de enfermería hospitalaria	3.755	89,40
Peluqueras/os, especialistas en tratamiento de belleza y asimilados	2.332	88,70
Personal de limpieza de oficina, hoteles y otros establecimientos	28.375	85,27
Enfermeras/os	1.914	81,45
Guías y azafatas/os de tierra	5.969	80,29
Cajeras/os, taquilleras/os (excepto bancos y correos)	1.953	79,91
Dependientes/es y exhibidoras/es en tiendas, almacenes, mercados,...	22.626	75,90
Otras/os empleadas/os en el cuidado de personas y asimilados	1.410	74,88
Taquígrafas/os y mecanógrafas/os	3.586	73,70
Auxiliares administrativas/os atención al público	5.746	73,40
Auxiliares administrativas/os no atención al público	2.378	71,84
Camareras/os, bármanes y asimiladas/os	20.335	52,99
Animadoras/es comunitarias/os	3.798	67,97
Secretarias/os administrativas/os y asimiladas/os	2.147	66,66
Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas	1.623	61,18
Cocineras/os y otras/os preparadoras/es de comida	7.531	54,15

Fuente: Informe Mercado de Trabajo Mujeres Provincia de Alicante 2009, INEM.

Estas son las profesiones más feminizadas, donde más de la mitad o incluso en su práctica totalidad son mujeres. Los sectores de mayor demanda femenina son los de administración, limpieza y restauración (cocina).



Mediante el análisis longitudinal de la Encuesta de Población Activa se ha apreciado que la incorporación de la mujer a la esfera laboral extradoméstica ha sido considerable en el sector público de la economía, menos apreciable entre las asalariadas del sector privado y casi inexistente en el caso de las empresarias, cooperativistas y autónomas.

TABLA 6. Contratos a mujeres de la provincia de Alicante 2009, por tipo de contrato

	REG. GENERAL	AUTONOMAS	AGRARIO	EMP. HOGAR
MUJERES	189.789	37.975	8.516	6.763
% TOTAL	78,1	15,6	3,5	2,8
TOTAL MUJERES AFILIADAS	243.043			

Fuente: Informe Mercado de Trabajo Mujeres Provincia de Alicante 2009, INEM.

3 de cada 4 mujeres pertenece al Régimen General. La tasa de mujeres autónomas es del 15,6%.

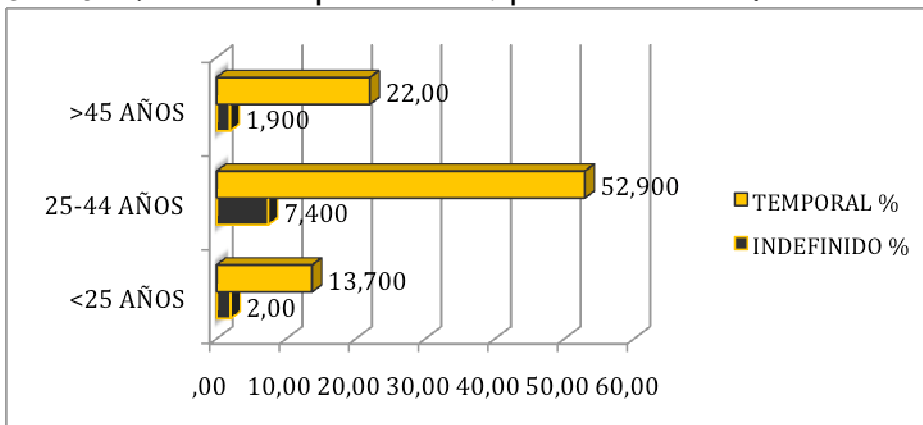
TABLA 7. Tasa de temporalidad asalariada, 2009. Provincia de Alicante

	TOTAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO TEMPORAL	TASA DE TEMPORALIDAD
Total	627	425	202	32,30%
Mujeres	271	169	102	37,60%
Hombres	356	255	100	28,20%

Fuente: Informe Mercado de Trabajo Mujeres Provincia de Alicante 2009, INEM.

La tasa de temporalidad es 9% superior en mujeres que en hombres.

GRAFICA 5. Tasas de temporalidad 2009 por tramos de edad. Provincia de Alicante



Fuente: Informe Mercado de Trabajo Mujeres Provincia de Alicante 2009, INEM.



La mujer ocupa puestos más inestables que los hombres, más todavía en las mujeres menores de 25 años, la temporalidad es más alta que para el resto de grupos de edad, alcanzando un 91,90%. Para las mujeres mayores de 45 años es del 87,73% y para las de edad entre 25 y 45 años del 87,12%.

Del total de contratación temporal a mujeres, un 52,90% corresponde intervalo 25 a 45 años.

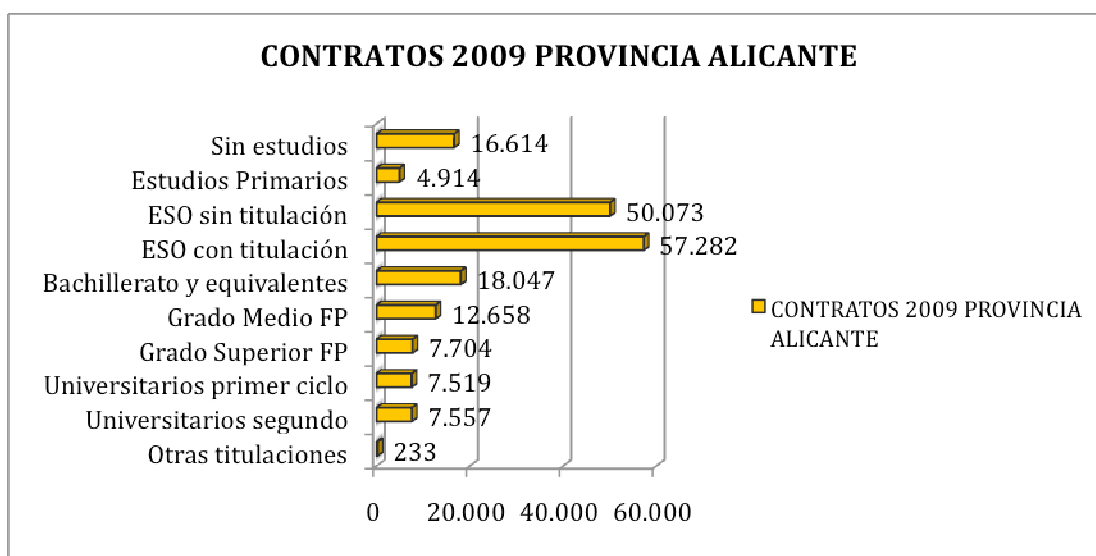
TABLA 8. Contratación según modalidad, 2009. Provincia de Alicante.

CONTRATACION SEGÚN MODALIDAD	MUJERES	TOTAL PROVINCIAL	% MUJERES DEL TOTAL	% DEL TOTAL DE MUJERES
Eventual, circunstancias de la producción	90.452	184.789	48,9	49,5
Obra y servicio	45.801	128.412	35,6	25,1
Interinidad	22.597	30.623	73,8	12,4
Indefinido ordinario(Bonificado/No Bonificado)	9.184	19.132	48,0	5,0
Conversión ordinaria	7.746	16.030	48,3	4,2
Indefinido fomento de la contratación (fci)	3.372	6.831	49,4	1,8

Fuente: Informe Mercado de Trabajo Mujeres Provincia de Alicante 2009, INEM.

El 6,8% de los contratos realizados a mujeres en 2009 han sido contrato Indefinido Ordinario.

GRAFICA 6. Contratos 2009 por formación académica. Provincia de Alicante.



Fuente: Informe Mercado de Trabajo Mujeres Provincia de Alicante 2009, INEM.





La mayor parte de la contratación femenina se concentra en mujeres sin titulación o con formación primaria. La contratación de mujeres con estudios medios y superiores es una variable en crecimiento, a pesar de no representar el grueso de la contratación es un valor importante para la incorporación de la mujer al mercado laboral.

EFFECTO DE LA CRISIS

Casi la mitad de las/los desempleadas/os en la actualidad corresponde a mujeres que, al tener contratos más inestables, cuentan con más problemas para mantener el empleo.

“La crisis ha tenido -en general- un menor efecto en sectores que tradicionalmente han sido femeninos¹, como la restauración y servicios a las personas, personal no cualificado, administraciones públicas y educación. Pero que, sin embargo, ha hecho que las compañías refuercen sus patrones de actuación y en lugar de buscar modos más flexibles, creativos y autónomos de trabajar, se han centrado en crear jornadas de trabajo más largas, con más control, y menor lugar para la creatividad y aportación individual.”

“La crisis ha afectado de forma diferente a la mujer que al hombre en términos laborales, ya que muchas empresas, en lugar de desvincular a las personas menos productivas o comprometidas con el producto y la misión de la empresa, desvinculan a empleados en función de sus jornadas, y cometen el error de prescindir de personas en jornadas parciales o situaciones de flexibilidad”.

"En general, los estudios dicen que la mujer es la más perjudicada, porque tiene contratos más precarios, ya que suelen cogerse bajas más prolongadas para, por ejemplo, el cuidado de las/os niñas/os o familiares enfermos o en situación de dependencia. Sin embargo, en esta crisis y, en concreto en España, no parece que haya pasado esta situación, ya que están afectando a todo el mundo, al despido de empresas enteras". Uno de los empleos que sufren en mayor medida la precariedad laboral es el empleo doméstico, empleo donde el 95% son mujeres y el 50% son extranjeras.

- “Hay muchas mujeres fuera del mercado laboral por razones familiares, en momento de crisis cuando las parejas sufren desempleo se inscriben en el Servef, algunas eligen incorporarse al mercado laboral cuando la educación de los hijos permiten tener tiempo, pero se encuentran desubicadas en el mercado laboral y con conocimientos desfasados”.

(Técnica de empleo Servef Benissa)

¹ Mireia de Las Heras, profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones de [IESE Business School](#) y Celia de Anca, profesora de Diversidad Global del [IESE Business School](#)





REGIDORIA DE LA DONA

Por la propia naturaleza de la actual crisis los hombres han sufrido más el desempleo que las mujeres (construcción), tanto en Benissa como las zonas vinculadas a este subsector.

TABLA 9. Contratos a mujeres por sector productivo, 2009. Benissa.

AGRICULTURA	CONSTRUCCION	INDUSTRIA	SERVICIOS
0	15	7	453
0%	3,1%	1,5%	95,4 %

Fuente: Informe Mercado de Trabajo Mujeres Provincia de Alicante 2009, INEM.

El sector Servicios es el sector de mayor contratación en Benissa, casi se podría decir que el único. Al no tener sector industria que absorba mano de obra no hay diversificación económica y se nota más el efecto de las recesiones.

TABLA 10. Demandantes por tramo de edad, 2009. Benissa.

PARADAS	NO PARADAS	<25 AÑOS	25-45 AÑOS	>45 AÑOS	% SOBRE TOTAL PARADAS/OS
352	68	38	229	85	42,5

Fuente: Informe Mercado de Trabajo Mujeres Provincia de Alicante 2009, INEM.

Las demandantes de empleo en Benissa representan el 42,5% del total de demandantes.

PROMOCIÓN, PUESTOS DIRECTIVOS Y EMPRENDEDURISMO

Si bien hay razones externas que frenan la llegada de la mujer a los puestos altos, también existen motivos internos a la propia mujer, así como razones relacionadas con el contexto que impiden que los ascensos sean más frecuentes y rápidos. Las causas externas citadas con más frecuencia son las responsabilidades familiares, la doble discriminación en el acceso al puesto y en el salario, diferencias en las jornadas (la mayor presencia de mujeres en trabajos de jornada reducida). A pesar de que las mujeres se han igualado a los hombres en cuanto a su formación y que ha aumentado el porcentaje de mujeres activas algo continúa impidiendo o dificultando que las mujeres se incorporen a los puestos de dirección, los consejos de administración o las presidencias de las empresas.

- “La mujeres crecen menos en el trabajo, pero puede ser que tengan otras prioridades”.

(Mujer trabajadora, Benissa, 38 años)





REGIDORIA DE LA DONA

La búsqueda de la estabilidad en las mujeres; trabajo cerca de casa, poder ocuparse de las/os hijas/os, está por encima, al fin, de la promoción y la mejora profesional, este hecho puede ser el que diferencie más al hombre y a la mujer trabajadora.

Las mujeres ocupan uno de cada cinco altos cargos de las empresas españolas². Esta tendencia se nota más en un tejido económico como el de Benissa donde hay una cultura empresarial reciente, formada por PYMES y Micropymes, además históricamente creadas y dirigidas por hombres.

TABLA 11. Estructura empresarial por sexo. Benissa, 2010.

ACTIVIDAD	TOTAL	MUJERES	% MUJERES TOTAL
COMERCIO	199 (159*)	55	34,6
PROFESIONALES	211 (142*)	34	16,1
ESTÉTICA	23	19	82,6
TOTAL	433 (301*)	108	35,8

Fuente: Crema Benissa. Elaboración propia.

*Número de empresas donde se ha podido identificar el sexo de la persona física que consta como representante legal, en el resto se desconoce o no se tienen datos.

La mujer de Benissa representa el 35,8% del total de representantes legales de empresas. En el caso de las empresas de Benissa es difícil conocer, en muchas ocasiones, a quien corresponde en realidad la dirección de la empresa, hay muchas empresa que están a nombre de un hombre pero son gestionadas por mujeres (p.e. pequeño comercio local), y viceversa, hay empresas que son de titularidad femenina pero gestionadas por hombres.

En todo caso las empresas más grandes y relevantes de Benissa han sido desarrolladas y son dirigidas por hombres. Los referentes empresariales son hombres. Donde hay mayor representación empresarial de la mujer es en el pequeño comercio, representan el 50% aproximadamente del pequeño comercio.

Dentro de las ayudas a emprendedores hay ayudas específicas para mujer, o bien, discriminan positivamente en sus bases ciertos perfiles femeninos. El consorcio comarcal Crema a través de su oficina en Benissa se encarga de informa y asesorar de estas ayudas.

“Hay mucha tradición de mujeres que, en épocas de crisis, emprenden nuevos negocios”³.

² Según un estudio realizado por Axesor Grupo Infotel

³ Mireia de Las Heras, profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones de [IESE Business School](#) y Celia de Anca, profesora de Diversidad Global del [IESE Business School](#)





CONCILIACIÓN

Nuestra sociedad demanda un cambio de mentalidad, en el que hombre y mujer han de ser corresponsables en la formación y educación de sus hijas/os. Y ese cambio de mentalidad y de hábitos se está dando lentamente.

La gran mayoría de las demandas de reducción de jornada o de jornada adaptada al horario escolar en Benissa son de mujeres.

Todas las mujeres con niñas/os pequeñas/os entrevistadas tienen algún tipo de reducción de jornada o trabajo que les permita conciliar la vida personal con la profesional.

Algunos entrevistados muestran su visión de la conciliación en comentarios como:

- “En relación a la conciliación no se han dado casos de empresas que hayan consultado información a Crema sobre la aplicación de estas políticas. Consta que se dan políticas de conciliación pero son acuerdos de tipo personal basados en la confianza y en “favor por favor”. No hay conciencia de conciliación por parte de las empresas”.

(Técnico Crema Benissa)

- “Las cargas familiares siguen siendo soportadas mayoritariamente por mujeres, luego es una obviedad que actualmente la necesidad de conciliación es de las mujeres.”
- “Sería recomendable realizar un estudio para conocer la situación de la mujer trabajadora/empresadora en Benissa. No hay estudios de campo sobre las características sociolaborales en la zona.”

(Técnica Servef Benissa)

- “Se antojan necesarias las políticas de discriminación positiva en la empresa.”

(Técnico Crema Benissa)

- “Hay conciliación y flexibilidad como medida paternalista más que como responsabilidad empresarial, incluso hay miedo a represalias. “No me atrevo a quedarme embarazada porque se que me voy a la calle”.

(Técnica de Crema Benissa)





- “Es necesario regular una bolsa de horas en los puestos de trabajo, racionalizar y conciliar horarios. Fondo de bonificación para empresarios. Guardería gratuita.”

(Técnica de Crema Benissa)

LA PERCEPCIÓN SOCIAL DE LOS ROLES MASCULINOS Y FEMENINOS

La percepción social de los roles de género sigue siendo uno de los mayores inconvenientes del desarrollo profesional de las mujeres, pero no solo eso, sino un elemento transversal del desarrollo personal y de calidad de vida de las mujeres.

A pesar del cambio que se ha producido en la definición social de los roles de hombres y mujeres, el discurso de la igualdad está lleno de contradicciones. Junto a los innumerables datos de encuesta que describen un estado de opinión absolutamente favorable al reparto equitativo del trabajo entre hombres y mujeres, se acumula la evidencia de que el trabajo doméstico sigue siendo realizado fundamentalmente por las mujeres.

Los sondeos de opinión indican que la inmensa mayoría de las/os jóvenes se identifican con un modelo de pareja en el que ambos miembros participen por igual en el trabajo remunerado y compartan de forma equitativa las tareas domésticas y el cuidado de las/os hijas/os. Pero los estudios de uso del tiempo revelan que, a pesar de que el comportamiento de los varones jóvenes dentro de los hogares ha cambiado notablemente en los últimos años, su participación en el trabajo doméstico sigue siendo muy pequeña.

La mayoría de las mujeres que tienen un empleo dividen su tiempo entre el ámbito público y el privado, con la consiguiente carga de trabajo que ello supone, mientras que los varones siguen dedicándose casi exclusivamente a la actividad remunerada.

El hecho de verse descargados de parte de la responsabilidad asociada al rol masculino tradicional, no les hace percibir el trabajo doméstico como una obligación.

Si bien muchos varones expresan su deseo de trabajar menos horas para poder dedicarse a la familia, pocos siguen el modelo de la doble presencia.

Las responsabilidades familiares no tienen un carácter voluntario para las mujeres, por lo que la prolongación excesiva de la jornada laboral tiene un coste, tanto físico como psicológico, más alto para ellas.

Frente al trabajo doméstico, no remunerado, de escaso prestigio social y poco valorado incluso por la propia familia, el empleo supone un reconocimiento, no sólo económico sino también social, del esfuerzo.





El 80% prefiere una pareja en la que tanto el hombre como la mujer desempeñen una actividad laboral y se repartan equitativamente las tareas del hogar y el cuidado de los/as hijos/as.

Sin embargo, un 40% piensa que una madre que trabaja no puede mantener con sus hijos/as la misma relación de calidez y estabilidad que una que no trabaja.

Aunque ha habido importantes cambios en la definición de la masculinidad, ésta sigue asociándose a la independencia, la seguridad económica y el éxito profesional, mientras que la identidad social femenina se vincula al matrimonio y a la maternidad y sus rasgos psicológicos se sitúan dentro de la esfera de la afectividad.

Por otra parte, la definición de la masculinidad sigue estando basada en el éxito económico y laboral, lo que dificulta la retirada de los hombres al ámbito privado, aunque sea temporalmente.

Las jóvenes poco formadas, que desempeñan ocupaciones precarias y que perciben salarios bajos, son las más perjudicadas por las dificultades de conciliar el trabajo con el cuidado de la familia.

En los casos en los que esta conciliación no es posible, el conflicto se resuelve frecuentemente abandonando el mercado laboral, una decisión que también es frecuente en mujeres más formadas pero que no se han implicado en el desarrollo de una carrera profesional. La menor cuantía de los salarios de las mujeres y su posición más frágil en el mercado laboral justifican la retirada al ámbito doméstico.

DISCRIMINACION/IGUALDAD SALARIAL

Los expertos consultados en temas laborales han afirmado que hay diferencias salariales en la empresa de Benissa, (segregación vertical).

“En teoría, sobre el papel a igual puesto mismas funciones, misma cualificación y misma antigüedad, según convenio una mujer gana lo mismo que un hombre. En la realidad siempre hay ajustes en la nómina que evidencian una diferencia salarial en beneficio del hombre, diferencia no cuantificada ni estandarizada, no se puede afirmar que se trate de un 10%, 15% o 20%”.

(Asesor Fiscal Contable de una Asesoría de Benissa)

Un informe de 2008 de los sindicatos Comisiones Obreras y UGT, reveló que las mujeres españolas ganan un 27,7% menos que los hombres. Las mujeres tienden a negociar flexibilidad y desarrollo antes que salario.





- “Sí, toda la vida ha habido diferencias salariales”.
(Mujer de Benissa, trabajadora en una Asesoría)
- “Mi feje de antes tenía solo chicas por eso (ahorro de costes)”.
(Mujer trabajadora, Benissa, 39 años)
- “Si partimos de la base en que los sueldo son menores es la excusa para que la mujer modifique su jornada laboral y no el hombre.”
(Mujer trabajadora, Benissa, 33 años)

Según los datos dados a conocer por el Instituto Nacional de Estadística (INE), sobre la encuesta anual de estructura salarial 2008 en España, las mujeres perciben un sueldo 21,8 por ciento inferior al que perciben los hombres. Las mujeres europeas cobran de media un 15% menos que sus compañeros varones, por lo que deben trabajar 418 días para igualar el sueldo que los hombres reciben en un año.

Este número de jornadas laborales excede en 53 días los 365 del año natural, de forma que la mujer tendría que trabajar hasta el 22 de febrero del año siguiente para alcanzar el salario de un hombre. Por dicho motivo, en noviembre de 2008 el Parlamento Europeo designó el 22 de febrero Día Europeo de la Igualdad Salarial, que desde entonces se celebra en toda la UE.

Según expertos en contratación consultados, las mujeres a lo largo de su vida profesional tienden a tener más bajas y ha perder más horas de trabajo, cobrar menos es como una compensación, que en muchas ocasiones es un pacto entre ambas partes.

- “Según la mentalidad empresarial; estar en edad de ser madre es un factor de desventaja competitiva.”

(Técnica de Servef Benissa)

“En muchas ocasiones preguntan en las entrevistas laborales si tienen pensado tener hijas/os, y siempre lo preguntan a las mujeres, hay empresas que en igualdad de condiciones no incorporan mujeres en edad de “mayor riesgo” de quedarse embarazadas.”

Según un estudio cualitativo realizado sobre mujeres en edad laboral se describen comentarios de las entrevistas laborales que evidencian la discriminación laboral⁴ en España. Se siguen diferenciando las entrevistas entre hombres y mujeres, se

⁴ “Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo” Instituto de la Mujer 2007.





pregunta si tienen pareja, si tienen hijas/os o las/os piensan tener, no se tiene en cuenta la experiencia y la formación si pasan de cierta edad.

La barrera de la edad es otro hándicap en la contratación de mujeres, mientras que en países como Italia se valora la experiencia de mujeres mayores de 40-45 años, en España y Francia pasa al contrario, se reduce cada vez más el límite de edad en la contratación.

Si a esto añadimos los ajustes laborales derivados de la situación de crisis en trabajos altamente feminizados como por ejemplo el sector hostelero o servicios domésticos, derivan en el deterioro de las condiciones de trabajo y en una mayor precarización del empleo; es decir, más horas extra, mayor polivalencia funcional, menores niveles de remuneración básica e indirecta. Los expertos dicen que la mayor precariedad de los empleos de las mujeres dificulta su acceso a las prestaciones y reduce su cuantía.

A cambio hay empresas que empiezan a preferir mujeres licenciadas, independientemente de la titulación, porque consideran que tienen mayor potencial de esfuerzo y una elevada capacidad de aprendizaje. Esta capacidad de adaptación esconde cierta percepción de que son más fácilmente maleables.

- “Las mujeres son más conformistas, menos exigentes y más trabajadoras, tienen mayor rendimiento”.

(Mujer trabajadora, Benissa, 39 años)

Respecto temas de acoso en el lugar de trabajo ninguna de las entrevistadas dice haber conocido ningún caso en Benissa.

EMBARAZO

El momento de pre/post maternidad significa el 50% de las bajas laborales femeninas, es uno de los momentos más importantes de conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Se dan procesos de conciliación aunque no hay una responsabilidad clara por parte de muchas empresas.

Las mujeres entrevistadas dicen que durante el embarazo han tenido facilidades en la empresa, aunque no sin temores a perder el puesto. Se ha dado algún caso de discriminación explícita.

- “Me daban permisos (durante el embarazo) pero tenía que recuperar después, y se me terminaba el contrato pronto. Antes de quedarme embarazada me dijeron que iban a ponerme fija, pero me puse en estado y el tema cambió, me dijeron que me ponían en el paro y después de tener a mi hijo hablaríamos, después me darían trabajo otra vez”.

(Mujer trabajadora, Benissa, 33 años)





- “Cualquier cosa que pides (conciliación, embarazo) parece que pidas un favor”

(Mujer trabajadora, Benissa, 38 años)

- “Siempre piensas; ¿Me lo darán, me lo darán (permiso)?, y cuando te lo dan, dices ¡Qué way, qué way, qué suerte tengo!”

(Mujer trabajadora, Benissa, 38 años)

- “En la entrevista de trabajo preguntaron si tenía hijos o pensamiento de tenerlos. Supongo que al hombre no se lo preguntan”.

(Mujer trabajadora, Benissa, 33 años)

La mayoría de las bajas se suelen coger al final del embarazo. La ley⁵ facilita la reubicación en caso de ser necesario, pero se desconocen derechos y posibilidades, se conoce poco la legislación. En algún caso se ha solicitado un cambio de ubicación por tema de esfuerzo físico en el puesto de trabajo.

No hay, tampoco, mecanismos de información, suele ser a través de alguna compañera que ha ido a preguntarlo, pero ni en el centro de salud ni en otro lugar se da la información si no se solicita.

Hay ocasiones donde el malestar no es continuo por lo que hay intermitencia en las bajas, y los empresarios piden justificantes de las visitas médicas. Se dan casos de presiones, no renovaciones.

- “Lo ideal en el periodo de embarazo sería hacer jornadas completas.”

(Profesional del Centro de Salud Benissa)

LENGUAJE SEXISTA

Aunque no hay referencias explícitas a la discriminación en el lenguaje laboral, si que hay empleos que tienen asignado un genérico femenino y masculino, en el caso femenino suele coincidir con empleos de escaso prestigio social y/o profesional; secretaria, limpiadora, etc.

⁵ Ley de reubicación: Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.





El lenguaje sexista todavía está incluido en los documentos oficiales tanto en organismos públicos como privados.

2.4. EDUCACIÓN

PRIMARIA

Las madres y las/os abuelas/os suelen ser las/os que recogen a las/os niñas/os al colegio. Normalmente es la madre la que modifica su horario laboral para dedicarlo a la educación de las/os hijas/os o se toma horas libres para ir a reuniones.

En el CP Manuel Bru se percibe un cambio de tendencia, hay mayor implicación de los padres, a pesar de ello sigue siendo una responsabilidad asumida prácticamente por la madre en más de un 80% de los casos (incluye reuniones, periodos de adaptación, toma de decisiones formativas, actividades, compra de materiales, etc).

- “Si hay reducción de jornada es la madre la que se “sacrifica””.
(Responsable centro educativo primaria de Benissa)
- “Hay padres que no son vistos a lo largo del proceso de escolarización en el centro. En padres alemanes y holandeses se da algún caso más de implicación, pero tampoco es general”.
(Responsable centro educativo primaria de Benissa)
- “No hay problema en ir a una reunión al colegio pero si tardas mucho tienes que recuperar las horas de trabajo después, porque no facilitan los horarios para que vengas, siempre es a media mañana”.
(Madre de 41 años, Benissa)
- “Yo tengo que cambiar el turno de trabajo. El profesorado es sensible al tema, aunque a la hora de planificar no lo tienen en cuenta”.
(Madre de 39 años, Benissa)

La toma de decisiones de educación es consultada en pareja pero la decisión suele ser de la madre porque es la que conoce las necesidades.





El CP. Pare Melchor tiene un 20% de alumnos inmigrantes (Rumanía, Marruecos, Latinos), las/os madres/padres de origen latino tienen mayor implicación. En el CP. Manuel Bru hay 27 nacionalidades, predominan de Europa Occidental (Reino Unido, Holanda, Alemania y Bélgica), también de Marruecos y Latinoamérica.

Las madres y los padres demandan más coordinación con los profesores respecto los horarios de reuniones y de atención a padres, puesto que hay horarios como comercio u hostelería que es difícil de coordinar con las reuniones de madres y padres.

VIOLENCIA FAMILIAR

La gestión de la violencia familiar no es competencia de los centros de primaria, pero puede ser detectada por los profesores, puesto que las/os niñas/os en ocasiones hablan o desarrollan cambios de comportamiento, en cualquier caso no hay un protocolo establecido para los centros educativos.

En los dos centros de primaria de Benissa siguen protocolos diferentes, en uno de ellos en caso de sospecha se avisa a los Servicios Sociales Municipales, en el otro centro solo se actúa en funciones de mediación entre parejas separadas o malos tratos denunciados, a la hora de la recogida de los niños, etc., puesto que la ley lo obliga. En algunos casos la madre informa al centro de la situación familiar.

En los centros de primaria de Benissa no se han detectado casos de maltrato, aunque sí algún caso de dejadez por parte de la familia (atención básica, alimentación, higiene personal, etc.).

LENGUAJE

No hay lenguaje sexista en los materiales educativos, al contrario están diseñados para la igualdad.

ESTRUCTURA CENTROS

- “En la estructura organizativa del centro también se ha ido introduciendo cierta discriminación positiva, puesto que se partía de una estructura históricamente masculinizada.”

(Responsable centro educativo primaria de Benissa)





REGIDORIA DE LA DONA

SECUNDARIA

TABLA 12. Matriculadas/os y repetidoras/es de ESO, por sexo. Benissa 2004-2010

AÑO ESCOLAR	MATRICULADAS/OS EN ESO				REPETIDORAS/ES			
	TOTAL	HOMBRE	MUJER	%MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	%MUJER
2004/05	429	188	241	56,2	82	49	33	40,2
2005/06	551	265	286	51,9	59	40	19	32,2
2006/07	534	268	266	49,8	95	55	40	42,1
2007/08	526	253	273	51,9	104	55	49	47,1
2008/09	525	263	262	49,9	94	57	37	39,3
2009/10	522	254	268	51,3	62	37	25	40,3

Fuente: PGA IES Josep Iborra, Benissa.

Las Chicas repiten menos en ESO y Bachillerato. También se matriculan más chicas en Bachillerato, aunque esta tendencia parece cambiar en el curso 2009-2010. En general hay más fracaso entre los Chicos.

TABLA 13. Matriculadas/os y repetidoras/es de BAT, por sexo. Benissa 2004-2010

AÑO ESCOLAR	MATRICULADAS/OS EN BACHILLERATO				REPETIDORAS/ES			
	TOTAL	HOMBRE	MUJER	%MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	%MUJER
2004/05	202	71	131	64,8	6	6	10	62,5
2005/06	174	62	112	64,4	36	16	20	55,5
2006/07	156	54	102	65,4	21	11	10	47,6
2007/08	142	66	76	53,5	20	11	9	45,0
2008/09	149	60	89	59,7	17	9	8	47,0
2009/10	161	79	82	50,9	43	28	15	34,9

Fuente: PGA IES Josep Iborra, Benissa.

Según las/os expertas/os entrevistadas/os las mujeres estudian más, obtienen mejores resultados, tanto en ESO como en Bachillerato, en todos los niveles. Son determinantes los factores psicológicos e históricos.

Las/os profesoras/es destacan valores de concentración, constancia, disciplina. Además, el concepto de buen estudiante está relativamente mal visto entre iguales en los chicos, mientras que entre las chicas es aceptado y reconocido. Entre los chicos bordear el fracaso es un refuerzo dentro del grupo de iguales, un signo de rebeldía.





Las mujeres se han vuelto más competitivas, los hombres se han vuelto más cómodos, entre otras cosas porque hasta ahora han tenido salidas profesionales más fáciles y bien remuneradas.

En estos momentos de crisis los chicos se están replanteando su futuro profesional, como ejemplo, en la actualidad hay escasez de plazas en los ciclos superiores de FP.

No se han detectado casos de violencia escolar en Benissa, pero sí que se detectan pautas de procesos de comportamientos machistas en adolescentes, influenciado por la convivencia de alumnos de diferentes nacionalidades y culturas.

TABLA 14. Menores incluidas/os en el programa de absentismo escolar. Benissa 2004-2010

MUJERES	HOMBRES	TOTAL
12	29	41
29,3%	70,7%	100,0%

Fuente: Departamento de Servicios Sociales Benissa.

En relación al absentismo escolar, como indicador de fracaso escolar, los casos documentados en los últimos 6 años son mayoritariamente masculinos. El 70,7% son chicos, por lo que es una problemática de mayor incidencia masculina. Las/os profesoras/es del centro de secundaria afirman que no hay absentismo significativo.

UNIVERSIDAD

No hay datos relativos a matriculadas/os o graduadas/os universitarias/os en Benissa, por lo que no se disponen de estadísticas a nivel local.





TABLA 15. Matriculadas/os universitarias/os por Comunidad Autónoma. Curso 2008-2009

	TOTAL	MUJER	% MUJER
Total	1.404.115	762.785	54,3
<i>U. Presenciales</i>	1.211.544	661.219	54,6
Andalucía	230.464	127.684	55,4
Aragón	30.777	16.795	54,6
Asturias	24.549	13.498	55,0
Balears (Illes)	13.467	8.247	61,2
Canarias	43.468	24.494	56,3
Cantabria	10.159	5.141	50,6
Castilla y León	76.938	43.545	56,6
Castilla-La Mancha	26.809	14.643	54,6
Cataluña	177.100	96.679	54,6
Comunitat Valenciana	140.693	73.452	52,2
Extremadura	22.300	12.160	54,5
Galicia	64.688	36.800	56,9
Madrid (Comunidad de)	236.178	125.203	53,0
Murcia (Región de)	40.039	22.358	55,8
Navarra (Comunidad Foral de)	15.466	8.207	53,1
País Vasco	52.772	29.245	55,4
Rioja (La)	5.677	3.068	54,0

Fuente: INE. Estadísticas de enseñanza universitaria, curso 2008-09.

Se matriculan más mujeres que hombres en las universidades españolas, la Comunitat Valenciana tiene el segundo porcentaje más bajo de matrículas femeninas.





TABLA 16. Graduadas/os universitarias/os por Comunidad Autónoma. Curso 2008-2009

	TOTAL	MUJER	%MUJER
Total	179.142	107.905	60,2
U. Presenciales	170.694	103.479	60,6
Andalucía	25.379	15.651	61,7
Aragón	4.399	2.697	61,3
Asturias (Principado de)	3.813	2.239	58,7
Balears (Illes)	1.697	1.155	68,1
Canarias	5.149	3.114	60,5
Cantabria	1.625	905	55,7
Castilla y León	13.196	8.508	64,5
Castilla-La Mancha	4.359	2.793	64,1
Cataluña	28.044	17.350	61,9
Comunitat Valenciana	19.751	11.746	59,5
Extremadura	3.734	2.233	59,8
Galicia	7.670	4.764	62,1
Madrid (Comunidad de)	36.160	21.031	58,2
Murcia (Región de)	1.981	1.063	53,7
Navarra (Comunidad Foral de)	2.929	1.699	58,0
País Vasco	9.738	5.925	60,8
Rioja (La)	1.070	606	56,6

Fuente: INE. Estadísticas de enseñanza universitaria, curso 2008-09.

TABLA 17. Matriculadas/os en Licenciaturas de las principales universidades valencianas. Curso 2008-2009

	Total	Mujeres	% Mujer
Alicante	10.206	6.339	62,1
Jaume I de Castellón	5.311	3.594	67,7
Miguel Hernández de Elche	6.594	3.923	59,5
Politécnica de Valencia	5.175	3.209	62,0
Valencia (Est. General)	29.114	17.090	58,7
Cardenal Herrera-CEU	3.515	2.147	61,1
Católica de Valencia	1.400	548	39,1
San Pablo-CEU	4.125	2.424	58,7

Fuente: INE. Estadísticas de enseñanza universitaria, curso 2008-09.

En las principales universidades valencianas el porcentaje de mujeres matriculadas es superior al de hombres, reflejo de la incorporación masiva de la mujer a la formación universitaria, pero a la vez indicador de las menores opciones de incorporación al mercado laboral de calidad sin pasar por la universidad.



TABLA 18. Tasa de inactividad según estudios acabados. provincia de alicante 2008

NIVEL FORMATIVO	%TOTAL	%MUJERES	%HOMBRES
Analfabetos	89,0	94,5	80,0
Primarios	64,5	75,2	52,2
Secundaria 1ª etapa	30,5	44,7	18,0
Secundaria 2ª etapa	31,4	37,7	24,4
Universitarios y similares	24,8	25,6	24,1
Total	42,2	52,0	32,0

Fuente: Encuesta Población Activa (EPA). Segundo trimestre 2008.

En todos los niveles formativos hay mayor tasa de inactividad femenina, a medida que ellas están más formadas estas diferencias de inactividad se van minimizando, hasta llegar a igualarse, prácticamente, cuando se llega a estudios universitarios.

ESCUELA DE ADULTOS BENISSA

TABLA 19. Matriculados curso escolar EPA Benissa. 2009-2010

EDAD	2º Ciclo		Junta cualificadora		Prog.Form. AP.D		Prog.Form. AP. J		TOTAL		
	H	M	H	M	H	M	H	M	T	M	%M
<18	3	5	0	0	0	0	0	0	8	5	62,5
19	7	2	0	1	0	0	0	1	11	4	36,4
20	4	2	0	0	0	0	0	0	6	2	33,3
21-24	6	1	0	3	1	0	2	1	14	5	35,7
25-29	4	2	3	5	4	2	2	4	26	13	50,0
30-39	4	1	3	7	8	8	6	14	51	30	58,8
40-49	1	0	3	5	3	5	7	12	36	22	61,1
≥50	1	0	0	3	0	0	5	32	41	35	85,4
TOTAL	30	13	9	24	16	15	22	64	193	116	60,1

FUENTE: EPA (Escuela para Personas Adultas) Benissa.

En conjunto hay un mayor porcentaje de mujeres matriculadas en los programas formativos de la EPA de Benissa.

Hay más hombres en formación reglada para la obtención del grado de educación obligatoria, indica que hay un número mayor de hombres que no finalizan la educación obligatoria de segundo ciclo.

Para puestos en la administración (Junta Calificadora) hay más mujeres, al igual que para Curso de Acceso a la Universidad y para el resto de programas formativos.



Las mujeres suelen tener más persistencia en los cursos y si abandonan exponen las causas, los hombres abandonan sin dar explicaciones.

MUJERES JOVENES⁶

En el largo camino que las mujeres están recorriendo para lograr una plena integración en el mercado laboral, hay luces y sombras. Si comparamos la situación actual de las mujeres jóvenes con la que tenían las de generaciones anteriores, hemos de concluir que se ha producido un notable avance hacia una mayor igualdad.

Las jóvenes actuales han accedido de forma masiva al sistema educativo y su nivel de cualificación no sólo es mayor que el de sus predecesoras sino que es igual o superior al de los varones de su edad. La relación con el trabajo remunerado también ha cambiado de manera notable.

A diferencia de lo que ocurría hace unas décadas, las jóvenes ya no abandonan masivamente el mercado laboral después del matrimonio, sino que la mayoría sigue formando parte de la población activa incluso después de la llegada de los/as hijos/as.

Los logros conseguidos en el mercado de trabajo no sólo se reflejan en el aumento del número de mujeres que tienen un empleo, sino también en el creciente sector de jóvenes altamente cualificadas que se implican en el desarrollo de una carrera profesional y dan a ésta el mismo significado que los varones.

Pero a pesar de todos estos cambios, la firme voluntad de las mujeres de ganar espacio en el ámbito público tropieza actualmente con una serie de obstáculos que introducen una cierta indecisión en el proceso de individualización femenina, las principales bases de la desigualdad entre hombres y mujeres jóvenes dentro del mercado laboral se deben a la influencia de tres factores: la precariedad general de las condiciones de trabajo, la organización social de los tiempos laborales y la persistencia de ciertos rasgos diferenciadores en la definición social de los roles masculinos y femeninos.

La precariedad actual no es el producto pasajero de una crisis económica, sino el resultado de los cambios estructurales de las sociedades industrializadas. La transformación del trabajo está asociada a la globalización de la economía, a la introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y, sobre todo, a las nuevas formas de gestión empresarial.

Con objeto de lograr una mayor flexibilidad que haga posible la adaptación rápida a las fluctuaciones de la producción, las empresas han ido reduciendo el tamaño de la plantilla fija y han creado un contingente de mano de obra de reserva, cuya

⁶ Texto tomado de "Las mujeres jóvenes y el trabajo" Instituto de la Mujer 2006.





permanencia en la empresa y cuyos horarios pueden ser variados en función de las necesidades. La contratación temporal, la diversificación de los tiempos y horarios de trabajo, la externalización o subcontratación de parte del trabajo a otras empresas, han sido las principales estrategias adoptadas para lograr una mayor flexibilidad.

Aunque los varones no escapan de los efectos de esta precariedad generalizada, las mujeres jóvenes, que siempre han tenido una posición más frágil dentro del mercado laboral, son uno de los colectivos más afectados por la misma.

En los hogares constituidos por parejas jóvenes en las que ambos miembros tienen un empleo, el trabajo no remunerado sigue siendo realizado principalmente por las mujeres.

El modelo de organización del tiempo de las sociedades industrializadas es incompatible con los nuevos modelos de pareja, en los que la mujer ya no tiene una dedicación exclusiva al hogar. Si la lógica del empleo a tiempo parcial se extendiera a los hombres y a otras esferas de la vida distintas del cuidado de la familia, podría lograrse una nueva articulación del tiempo de vida y el trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

En un momento en que las mujeres han conseguido igualarse a los hombres en conocimientos y en capacitación profesional, la disponibilidad que las empresas demandan al personal directivo se convierte en uno de los principales frenos para su promoción a puestos de responsabilidad.

2.5. HISTORIA Y CULTURA

La huella de la mujer en la historia conocida de Benissa es más bien reciente, no por no ser importante, sino porque las esferas del poder y de la cultura han sido territorios masculinos hasta prácticamente el siglo XX, hasta que la mujer no ha conquistado derechos individuales y ha tenido visibilidad en el espacio público prácticamente no ha aparecido como protagonista en los libros de historia.

Desde la perspectiva de la antropología social la mujer tiene un papel fundamental como trasmisora de conocimientos en la cultura tradicional; el papel de educadora, cuidadora, vertebradora de la familia, papeles que dan un protagonismo histórico a la mujer en nuestra sociedad.

Desde el punto de vista formal las primeras referencias documentales de la mujer, como protagonista social, las encontramos en la segunda mitad del siglo XIX, en el entorno religioso y vinculadas a la beneficencia local, llevada a cabo por mujeres de las familias acomodadas de la población.





En cuanto el trabajo remunerado no hay excesivas referencias hasta la fecha, solamente destacables los trabajos vinculados a la recolección y/o manipulación de los productos agrícolas. Hay que tener en cuenta que el desarrollo de Benissa parte de una sociedad agrícola, fuertemente polarizada, con una pequeña oligarquía local, la única capaz de formarse y emprender proyectos empresariales y una gran mayoría de la población, analfabeta, sin recursos y dependiente de los jornales agrícolas.

La Benissa de la época es una sociedad de base agrícola, sin excesiva cultura empresarial, sin una gran economía vinculada al comercio o la industria, que no facilita la aparición de una clase media burguesa, por tanto con escasas opciones profesionales para la mujer. Con excepción de la industria del mueble (finales del siglo XIX y principios del XX), que ofrece pequeño espacio profesional para las mujeres, realizando tareas de tapizado y pulimentado.

No es hasta la década de 1930 cuando se consolidan, temporalmente, derechos individuales de las mujeres, y encontramos, por ejemplo, las dos primeras mujeres concejales en Benissa.

Es a partir de la década de 1980 cuando la mujer se incorpora con más peso a la formación media y superior, participa de la vida cultural y política, cambia la estructura económica, adquiere mayor independencia y empiezan los cambios profundos en las relaciones laborales y sociales. La mujer se incorpora de lleno a una sociedad en crecimiento, necesitada de conocimientos.

En esta década hay de nuevo una mujer concejala en Benissa, también en ese momento se crea la Asociación de Amas de casa, que activa el papel público de la mujer. Se empieza a moldear el concepto actual de igualdad, un salto importante en la igualdad de oportunidades pero necesitado de mayor impulso.

2.6. DEPORTE

Los motivos principales por los que la población española no realiza ejercicio físico o deportivo es, la falta de tiempo por cargas laborales para los hombres y la falta de tiempo por tenencia de responsabilidades familiares para las mujeres.

No existe el mismo reconocimiento social al talento y al éxito deportivo de la mujer y del hombre, menos divulgación y seguimiento de eventos deportivos femeninos (los deportes ocupan el 9,4% del tiempo de emisión de televisión)⁷; sin embargo, sólo un pequeño porcentaje de esa cifra se refiere a eventos deportivos femeninos. Partiendo de esta premisa, el deporte competitivo, o en intensidad, no es tan usual entre mujeres que entre hombres.

⁷ Actitudes y practicas deportivas de las mujeres en España (1990-2005) Instituto de la Mujer 2006





Diferentes formas de socialización como consecuencia de una educación diferente. Los motivos para practicar deporte son factores que diferencian la ocupación del tiempo libre en hombres y mujeres.

Se detectan diferentes vinculaciones al deporte respecto al sexo, las mujeres lo relacionan con beneficios de salud y estéticos y los hombres con beneficios sociales o de entretenimiento.

Respecto a las actividades que realizan las mujeres, éstas se asocian en mayor medida a la realización de ejercicio físico o deportivo de manera individual, como por ejemplo la natación, ejercicios en el agua, gimnasia, etc.; por el contrario, existe una mayor preferencia entre los hombres por practicar deportes en equipo.

TABLA 20. Abonadas/os y usuarias/os de baño libre en la piscina cubierta de Benissa 2010.

EDAD	ABONADAS/OS ENERO-MAYO 2010			USUARIAS/OS ENERO-MAYO 2010		
	TOTAL	MUJER	%MUJER	TOTAL	MUJER	%MUJER
0-15	17	7	41,2	229	111	48,5
16-30	318	151	47,5	3	2	66,7
31-50	347	176	50,7	35	22	62,8
51-70	184	106	57,6	25	14	56,0
>70	40	16	40,0	1	1	100,0
TOTAL	906	456	50,3	293	150	51,2
ENERO-OCTUBRE 2010						
	TOTAL	MUJER	%MUJER			
	2.322	1.052	45,3			

FUENTE: Piscina Benissa.

Desde que se inauguró el Palau Sant Pere se ha incrementado considerablemente la participación de la mujer en la actividad deportiva, más desde la apertura de la piscina cubierta y su oferta de instalaciones. Destaca en general la importancia de la creación de instalaciones más acordes con las necesidades de las mujeres en los últimos años.

TABLA 21. Abonadas/os a las actividades del gimnasio del Palau Sant Pere de Benissa, a Octubre de 2010.

DEPORTE	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER
Musculación	2	16	18	11,1
Gimnasia de Mantenimiento	20	0	20	100,0
Total	22	16	38	57,9

FUENTE: Regidoria d'Esports Benissa Ajuntament de Benissa.





La incorporación de la mujer a la actividad deportiva en Benissa confirma la existencia de diferentes motivaciones y preferencias de práctica deportiva.

Las mujeres conocen la mayoría de las instalaciones deportivas cercanas a su domicilio, con ligeras diferencias: las mujeres tienen un mayor conocimiento acerca de gimnasios, piscinas e instalaciones tanto públicas como privadas, mientras que los hombres conocen en mayor medida polideportivos, campos de fútbol, canchas de baloncesto, espacios al aire libre e instalaciones escolares.

Las mujeres se encuentran cada vez más relacionadas e involucradas con el deporte, pero no buscan una equiparación al hombre: están creando formas de deporte asociadas a ellas con un estilo, un concepto y una satisfacción diferentes, pero no por ello menos importantes.

Las mujeres han tenido menos cultura deportiva, y por ello, asisten a menos competiciones. Acuden a estos eventos más por motivos sociales y familiares: la mujer asume el acudir a estos eventos de deporte base como una parte de la educación de sus hijos/as.

La implicación de la familia con el deporte hace que los/as hijos/as crezcan en un entorno en el cual estas actividades son consideradas como un hábito más, lo cual hace que el/la niño/a lo acepte como algo que forma parte de su vida diaria y prolongue dicha actitud a lo largo de toda su vida.

La mujer ha tardado en interesarse por la competición, pero hay que señalar que se ha producido un aumento en su interés, debido a que los periódicos deportivos se dirigen actualmente también a ellas, convirtiéndose en un mercado en crecimiento.

TABLA 22. Niñas/os inscritos en las Escuelas Deportiva Municipales de Benissa (nacidas/os entre 1995 y 2006), por sexo. Curso 2010-2011.

DEPORTE	CHICAS	CHICOS	TOTAL	% CHICAS
Fútbol Sala	20	42	62	32,2
Baloncesto	35	52	87	40,2
Fútbol	0	147	147	0,0
Gimnasia Rítmica	26	1	27	96,3
Pilota Valenciana	0	12	12	0,0
Atletismo	18	18	36	50,0
Kárate	1	8	9	11,1
Voleibol	7	0	7	100,0
Total	107	280	387	27,6

FUENTE: Regidoria d'Esports Ajuntament de Benissa.





El 27,6% de los inscritos en escuelas deportivas municipales son chicas. Pese que todavía hay grandes diferencias en cuanto a la práctica en escuelas deportivas, así

como diferenciación de deportes eminentemente femeninos o masculinos, se observa como hay mayor incidencia femenina en deportes hasta la fecha totalmente masculinos como el Baloncesto o el Fútbol Sala, donde incluso hay equipos mixtos.

TABLA 23. Listado de asociaciones deportivas de Benissa por sexo. Octubre de 2010.

DEPORTE	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER
Club Tenis de Mesa	0	15	15	0,0
Club Voleibol	-	-	-	-
Club Bádminton Sant Pere	3	14	17	17,6
Club Baloncesto Benissa	-	-	-	-
Club Ciclista Benissa	10	50	60	16,7
Club Atletisme Benissa	6	58	64	9,4
Club de Pilota "Futur"	-	-	-	-
Club de Tenis Buenavista	40	40	80	50,0
Club deportivo Fútbol Sala	25	50	75	33,3
Club Escacs Benissa	-	-	-	-
Club Esportiu Collao	20	70	90	22,2
Club Fútbol Sporting	8	151	159	5,0
Club Hípic	100	50	150	66,7
Club Nàutic "Les Bassetes"	3	126	129	2,3
Sdad. Colombicultura	1	15	16	6,4
Stat. De Caçadors	0	350	350	0,0
Grup Karate Kobudo	1	19	20	5,0
Grup de Muntanya Margalló	15	35	50	30,0
Total	232	1.043	1.275	18,2

FUENTE: Regidoria de Participació Ciutadana Ajuntament de Benissa.

La práctica deportiva asociada sigue siendo eminentemente masculina en Benissa (4 de cada 5), como se ha comentado con anterioridad, la práctica deportiva femenina suele ser más individual que la masculina y con la única finalidad del bienestar personal, no competitiva.

- “Se ha notado un incremento de la participación femenina en actividades hasta ahora masculinizadas”.

(Técnico de Deportes Benissa)





2.7. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

TABLA 24. Composición por sexo del listado de asociaciones⁸ de Benissa a Octubre de 2010.

	TOTAL	ASOCIADOS	% TOTAL	MUJER	% MUJER
CULTURAL *	20	1750	36,7	797	45,5
DEPORTIVAS	20	1275	26,7	232	18,2
VECINOS	7	783	16,4	615	78,5
ANIMALES	4	300	6,3	118	39,3
SOCIALES	6	238	5,0	200	84,03
PROFESIONALES	2	225	4,7	41	18,2
JUVENILES	5	154	3,2	106	68,83
MEDIOAMBIENTE	2	39	0,8	15	38,5
TOTAL	66	4764	100,0	2124	44,5

FUENTE: Regidoria de Participació Ciutadana Ajuntament de Benissa.

* Dentro de las Asociaciones Culturales se han agrupado las Asociaciones Musicales, alguna de Ocio, Jubilados, Amas de Casa, Festeras e Inmigrantes.

En términos globales hay un porcentaje similar de mujeres y hombres en el movimiento asociativo de Benissa (44,5% son mujeres), destacando que estas forman mayoría en Asociaciones Sociales, de Vecinos y Juveniles. Tienen poca representación en las Deportivas.

TABLA 25. Distribución de cargos de presidentas/es de asociación por sexo, Octubre de 2010.

PRESIDENTES/AS	TOTAL	% MUJER	% HOMBRE
	71	18	53
%	100	25,3	74,6

FUENTE: Regidoria de Participació Ciutadana Ajuntament de Benissa.

La representación en cargos de presidentas de asociación (1 de cada 4) es todavía menor que el porcentaje de asociadas, por lo que se interpreta que son estructuras principalmente masculinizadas.

⁸ Se han tenido en cuenta 66 de un total de 71 asociaciones.





2.8. SERVICIOS SOCIALES

TRABAJO SOCIAL

A la hora de estudiar el uso por parte de la mujer de Benissa de los Servicios Sociales Municipales es difícil segregar las atenciones por sexo, pues se interviene sobre unidades familiares y no sobre personas, además no hay estadísticas de las intervenciones en las que se puedan filtrar o discriminar el sexo de la/del demandante.

Pero según lo hablado en las entrevistas con las técnicas del departamento se puede determinar que el perfil de demandante es mujer y normalmente solicita ayuda económica.

Muchas veces son familias desestructuradas pero no se pueden detectar pautas o estándares de tipología familiar. Se va ampliando el perfil de demandante, se ha detectado un elevado porcentaje de inmigrantes latinos y marroquíes, en estos casos acuden al servicio tanto hombre como mujer.

Una de las conclusiones extraídas tras las entrevistas es que normalmente la mujer realiza más trabajos irregulares, sin cualificación ni reconocimiento (servicios doméstico, cuidados personales, etc.) que conllevan mayor riesgo de inestabilidad económica, este hecho en mujeres, sin otro aporte de renta, las hace más vulnerables al riesgo de pobreza y exclusión social.

Respecto la atención a la mujer dependiente y 3ª edad hay programas en la actualidad como Menjar a Casa, SAD Municipal, etc., que cubren las necesidades de todo el colectivo demandante. Hay que tener en cuenta que siempre hay más viudas, mujeres mayores que viven solas, por tanto afecta más a las mujeres.

SERVICIO DE ATENCION JURIDICA A LA MUJER

Servicio Municipal de Asistencia Jurídica⁹ gratuita que garantiza un abogado y procurador de oficio. En 2009 fueron atendidas 257 mujeres en 422 cuestiones jurídicas.

Los casos más usuales son relativos a la Tramitación de Divorcio y sus derivaciones (información previa, ejecución de sentencia, modificación de medidas), también casos de Malos Tratos y Asesoramiento Fiscal y Laboral.

Normalmente suelen ser demandantes de poder adquisitivo limitado, y formación primaria, es un servicio muy utilizado por inmigrantes.

⁹ Casos relativos a 2009. Tener en cuenta que el servicio es ofrecido desde la Oficina de la Dona de Benissa pero tiene amplitud de cobertura a las poblaciones de Benissa, Vall de Pop, Teulada y Calp. Consultar informe de Memoria Anual 2009





La mayoría de las solicitantes acuden por iniciativa propia, pero muchas veces son derivadas o aconsejadas desde los Servicios Sociales Municipales. Es importante el hecho de compartir instalaciones con este departamento.

TABLA 26. Procedimientos de separación y divorcio en la Provincia de Alicante. 2004-2007

TIPO DE PROCEDIMIENTO	2004	2005	2006	2007	TOTAL	%TOTAL
Nulidades Matrimoniales	13	11	9	5	38	0,1
Divorcios consensuados	1.292	2.338	3.638	3.501	11.659	44,3
Divorcios no consensuados	924	1.687	2.558	2.297	7.466	28,4
Separación consensuada	2.419	1.640	329	267	4.655	17,7
Separación no consensuada	1.193	852	257	187	2.489	9,4
Total	5.841	6.528	6.791	6.257	26.307	100,0

FUENTE: Memorias del Consejo General del Poder Judicial.

El 28,4% de los procedimientos de Divorcio y el 9,4% de Separaciones en la provincia de Alicante son de carácter No Consensuado, pueden ser indicadores de conflictos no resueltos, por tanto potenciales de violencia. Todos los casos de separaciones conflictivas son casos a seguir para prevenir escenarios de violencia.

DEPENDENCIA

El protocolo de solicitud consiste en: solicitar la ayuda, se evalúa y se asigna un grado de dependencia y sobre el grado de dependencia se estipula el tipo de ayuda.

No se dispone de una base de datos local para obtener los datos de control de los usuarios del servicio, la Conselleria de Benestar Social dispone de una base de datos pero no ofrece la opción de obtener estadísticas ya que solo permite introducir datos de las fichas de solicitud.

Así, los datos con los que se cuenta son los siguientes:





TABLA 27. Solicitudes de Atención a la Dependencia en Benissa. Periodo 2007-2010

CASOS DE SOLICITUD DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA¹⁰ EN BENISSA PERIODO 2007-2010
Total (a septiembre de 2010) 238. 149 mujeres (62,6%) 90 hombres (37,4%)
CASOS RESUELTOS: 34 casos entre 2007-2008, (14,3% del total de solicitudes). Desde 2008 no se ha resuelto ningún caso.
PERFIL DE LA/ DEL SOLICITANTE: Principalmente mujeres mayores de 70 años Necesidades de apoyo doméstico Algunos casos con necesidades de ayuda para movilidad y atención continua Normalmente son los familiares los que realizan la solicitud
TIPO DE AYUDA: CUIDADOR/A: personal externo a la familia contratado para facilitar los cuidados necesarios. PERFIL: Más del 95% de los casos mujeres, de distintas edades, entre 20 y 50 años. AYUDA FAMILIAR: miembros de la familia que solicitan ayuda económica para hacerse cargo de la persona dependiente. PERFIL. Más del 95% mujeres, el 5% hombre conjuntamente con la pareja, nunca es un hombre el que facilita los cuidados únicamente. Mujeres mayores de 40 años, en algunos casos “son ellas las que necesitan los cuidados”, incluso una mujer de 80 años solicitó la ayuda para cuidar ella a su marido, en algunas ocasiones no quieren que vaya nadie de fuera de la familia para cuidar a la persona dependiente. INGRESO EN CENTRO DE DIA O RESIDENCIAS: en ocasiones el grado de dependencia y/o la situación familiar hace necesario el ingreso en un centro especializado.
CUANTIA DE LA AYUDA: CUIDADOR/A (interna/o o externa/o): mínimo 300€/mes, máximo 530€/mes. Los costes de Seguridad Social corre a cargo de la Conselleria CENTRO ESPECIALIZADO: máximo de 850€/mes.

FUENTE: Servicio de Atención a la Dependencia, Servicios Sociales. Benissa.

Tanto la solicitud de atención (2 de cada 3 demandantes) como los cuidados (95% de los casos) suele recaer sobre las mujeres.

TABLA 28. Dependencia funcional de la mujeres mayores de 65 años por sexo, Comunidad Valenciana, 2006.

	TOTAL	NO	SÍ, PARA CUIDADO PERSONAL	SÍ, PARA LABORES DOMESTICAS	SÍ, PARA MOVILIDAD
Ambos sexos	100,0	54,3	37,8	42,0	36,8
Mujeres	100,0	36,5	44,3	46,7	44,6
Hombres	100,0	56,8	29,2	35,7	26,6

FUENTE: Encuesta Nacional de Salud 2006. Mº de Sanidad y Consumo

¹⁰ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.





Según estos datos las mujeres mayores suelen tener más dependencia funcional que los hombres a edades avanzadas, por lo que, bien pasan de cuidadoras a necesitadas de cuidados, bien son cuidadoras con necesidades de cuidados, en este caso son mujeres con unas cargas físicas y psicológicas elevadas.

2.9. VIOLENCIA/MALTRATO

La ausencia de simetría en las relaciones produce como efecto una discriminación sobre el colectivo de mujeres; discriminación que puede ser de dos tipos: directa e indirecta. La primera estriba en tratamientos desiguales por motivos expresamente prohibidos por la ley o normas internas de una institución o entidad privada. Mientras que la discriminación indirecta trata de las desigualdades que no son explícitamente expresadas, sino que se manifiestan desde un tratamiento formalmente neutro.

Tenemos así una cultura y civilización que otorgan el protagonismo y el poder al sexo masculino, disminuyendo el valor y la posición social y laboral de la mujer. De este modo se constituye la concepción del dominio masculino, quedando la mujer obligada a la obediencia. Este dominio se mantiene y perpetúa por las siguientes causas:

- Su naturalización.
- Falta de recursos de la mujer.
- Capacidad y habilidad de orientar las integraciones en términos de los intereses, creencias y percepciones del hombre.
- La explotación del poder del amor.

El concepto de maltrato/violencia¹¹ es un término difícil de delimitar por la amplitud que supone y por las múltiples formas en que ésta se manifiesta. Hace referencia al abuso de poder, a pautas de comportamiento que son intimidatorios y humillantes, al dominio económico y a los abusos de todo tipo, físicos, psicológicos y sexuales, entre otros.

Hablamos de violencia cuando nos referimos a situaciones en las que una persona se mueve con relación a otra desde el extremo de la obediencia al del sometimiento, cualquiera que sea la forma en que esto ocurra y ya sea en términos de suavidad o brusquedad. Lo que se produce al final en esas relaciones humanas es la negación del otro como tal.

La discriminación y la violencia condicionan negativamente las posibilidades de desarrollo personal y de participación social y dificultan la integración social dejando fuera o en los márgenes a las personas que las padecen. Una de las causas de los hechos discriminatorios y violentos hacia las personas son precisamente los prejuicios, creados y establecidos socialmente.

¹¹ "Mujer, discapacidad y violencia". Instituto de la Mujer 2006





En Benissa son diversos los agentes que tienen contacto directo con los casos de violencia, de maltratos machistas y de familia, estos agentes se pueden dividir en tres grupos:

1. Área de servicios sociales: trabajadoras sociales, educadores sociales, abogadas del Servicio de Atención Jurídica para Mujeres, Seafi y demás técnicas/os y personal de esta área.
2. Fuerzas del orden y judiciales: Policía Local, Guardia Civil, Juzgado, Oficina de Atención a las Víctimas de Delito.
3. Área de Sanidad: médicos, enfermeros y trabajadora social del Centro de Salud.

1. **SERVICIOS SOCIALES** Los casos que son derivados por violencia de género son tratados de forma específica. Se les facilita información de recursos, ayudas, centros de acogida si no tienen alojamiento, y/o se las deriva a la atención psicológica, a Mujer 24hrs. (Denia) o desde el Seafi.

A Servicios Sociales son derivadas desde Policía o Centro de Salud, todos los casos no son derivados porque algunos casos van directamente al Juzgado de Denia.

- “Lo principal es no hacerlas dar vueltas y hacer más gestiones de las necesarias, porque a veces son derivadas constantemente de un servicio a otro y terminan con carpetas llenas de papeles y sin tener un interlocutor claro. Si hay un servicio específico que se sabe que atiende esos casos es mejor enviarlas directamente y no hacerlas ir de un lado para otro”.

(Trabajadora Social Servicios Sociales Benissa)

- “Las principales necesidades detectadas son relativas a mejorar la autoestima, para que confíen más en ellas, ahora no existe un servicio terapéutico, tampoco difusión de los recursos existentes, que además están muy dispersos. Sería interesante realizar grupos de autoayuda y talleres”.

(Trabajadora Social Servicios Sociales Benissa)

TABLA 29. Penados por resolución judicial a trabajos en beneficio de la comunidad. Benissa, periodo 2004-2010.

MUJERES	HOMBRES	TOTAL
4 (3 tráfico, 1 violencia familiar)	26 (14 tráfico, 12 violencia machista)	30 (17 tráfico, 13 violencia familiar/machista)
13,3%	86,7%	100,0%

FUENTE: Servicios Sociales Benissa.





En los casos de resolución judicial a trabajos en beneficio a la comunidad, el Juzgado correspondiente, a través de los Servicios Sociales Penitenciarios, deriva los casos a las localidades de referencia de los condenados y son estos los que tutelan la realización de los trabajos. En el periodo 2004-2010 los casos de este tipo relativos a la violencia machista/familiar en Benissa son el 43,3% del total, el 92,3% de los penados son hombres.

Los Servicios Sociales Penitenciarios aprueban el tipo de trabajo a realizar, preferentemente de tipo físico, denegando en la mayoría de las ocasiones las peticiones de los Servicios Sociales Municipales de realizar terapias o apoyo en temas relacionados con el objeto de su condena.

2. JUZGADO. El juzgado de Benissa (Oficina de Atención de las Víctimas del Delito) centraliza a los municipios de alrededor, pero el hecho de estar en Benissa ayuda a que se utilice más por residentes en Benissa. El servicio está teniendo poca difusión, la difusión se está realizando con herramientas mínimas.

Solo se tratan temas familiares, ni temas de seguros, ni denuncias de o contra el ayuntamiento.

En este juzgado el tratamiento es de víctimas, no de agresores, de todo tipo de delito, igual para hombres que para mujeres, aunque como se observa en la tabla los casos de violencia machista significan un elevado porcentaje del total de casos. Además tienen un protocolo especial, se puede intervenir incluso sin denuncia previa.

La agredida puede ir directamente a la Fiscalía de Denia la cual actuará por citación, en cuyo caso se inician procedimientos legales o pueden ir a la Guardia Civil que actuará inmediatamente.

TABLA 30. Usuaris/os de la Oficina de Atención de las Víctimas del Delito, Benissa, 2010

ATENCIONES EN EL JUZGADO DE BENISSA (hasta septiembre 2010)	%
Mujeres usuarias sobre total de usuarios (Total usuarios 44)	84,1% (37)
ESPECIFICO DE DELITO DE VIOLENCIA MACHISTA	
Mujeres usuarias por delito de violencia machista sobre total usuarios	68,0% (30)
Usuaris de nacionalidad española	36,7%
Usuaris de nacionalidad del resto de Europa	53,3%
Usuaris de nacionalidad americana	6,67%
Por delito contra la Integridad Física	62,5%
Con asistencia sanitaria	59,4%
Usuaris con medidas de protección concedidas	70,0%
Usuaris con seguimiento: No Presencial	53,3%
Retiradas de denuncia	20%
Principales derivaciones a: Centro Mujer 24 Horas 24,3%, Juzgados 19,4%, Servicios Sociales Municipales 13,3%, Servef 10,6%, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad 7,7%	

FUENTE: Oficina de Atención de las Víctimas del Delito Benissa





Las edades de las mujeres maltratadas van entre 18 y 55 años, especialmente entre 37-45 años. Las denunciadas suelen ser mayoritariamente inmigrantes de primera generación, sobre todo Europa. Entre la población local también hay maltrato, pero suele ser menos visible porque la misma familia lo silencia en muchos casos. En estos casos suelen presentarse amigos, hijos y/o familiares cercanos a dar aviso o acompañar a la víctima.

Hay una fuerte vinculación entre maltrato y consumo de alcohol y drogas, más influyente que la situación social y/o profesional o el impago de pensión.

GUARDÍA CIVIL

TABLA 31. Casos de violencia machista registrados por la Guardia Civil en Benissa, 2009

CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA REGISTRADOS POR LA GUARDIA CIVIL DE BENISSA. 2009
Total casos = 13
Residentes actuales en Benissa = 9, (4 no eran residentes o se han trasladado).
Nacionalidades: 4 españolas (30,7%), 6 resto Europa (46,1%), 3 americanas (23,1%).
Tipo violencia: 9 (física), 13 (psíquica; amenazas, trato denigrante, etc.).
Tipo denuncia: 12 por la misma víctima (2 retiraron denuncia), 1 caso en el que se actuó de oficio.
Orden de protección: 5 con orden de protección activa, 8 cesados, denegados o absueltos.

FUENTE: Guardia Civil Benissa

TABLA 32. Casos de violencia machista registrados por la Guardia Civil en Benissa, 2010

CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA REGISTRADOS POR LA GUARDIA CIVIL DE BENISSA. 2010 (hasta septiembre)

Total casos = 20 en Benissa (2 de otras poblaciones vecinas)
Residentes actuales en Benissa = 16, (6 no eran residentes o se han trasladado).
Nacionalidades: 11 españolas (50,0%), 8 resto Europa (36,4%), 2 americanas (9,1%), 1 norteafricanas (4,5%).
Tipo violencia: 14 (física), 22 (psíquica; amenazas, trato denigrante, etc.).
Tipo denuncia: 15 por la misma víctima (3 retiraron denuncia), 7 casos en los que se actuó de oficio.
Orden de protección: 10 con orden de protección activa, 12 cesados, denegados o absueltos.

FUENTE: Guardia Civil Benissa

Los datos facilitados por la Guardia Civil son lo más exactos con los que se puede contar sobre la fecha de referencia, puesto que son relativos a la fecha de intervención y no a la de derivación, además, todos los casos existentes en la localidad pasan por el Puesto local de la Guardia Civil.

Hasta septiembre de 2010 hay 7 casos más que en el total de 2009, indicativo de que la violencia machista tiene una preocupante tendencia alcista.



GRAFICA 7. Mujeres asesinadas por su pareja o expareja en 2009 por Comunidad Autónoma.



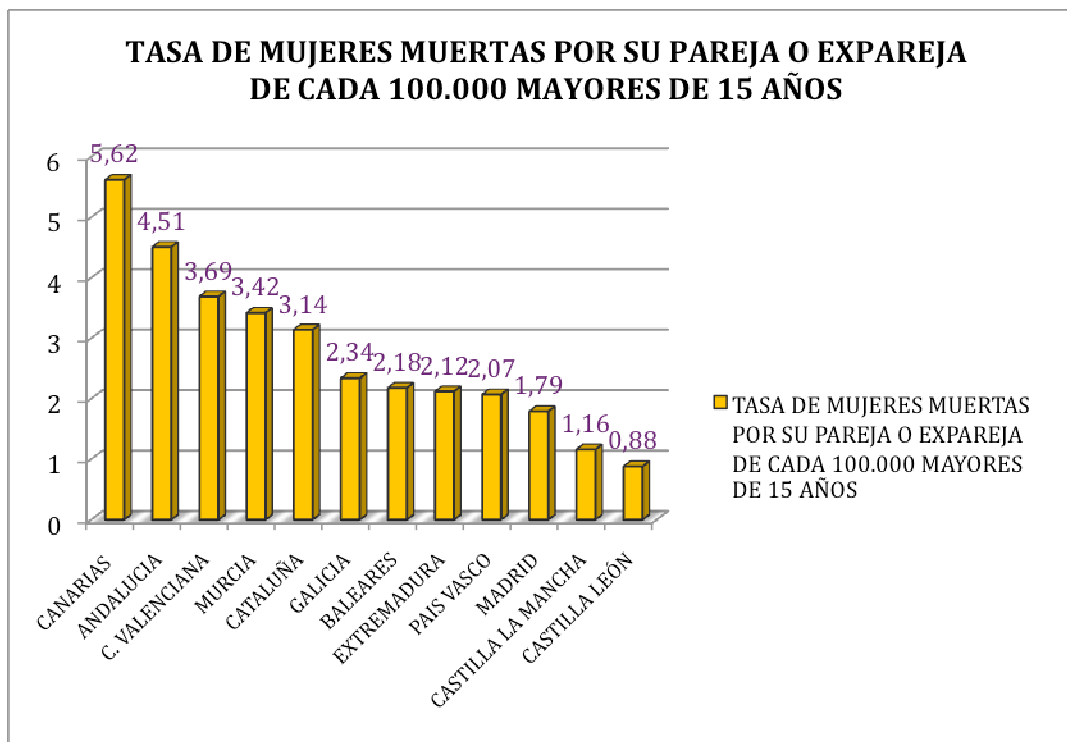
FUENTE: Memorias del Consejo Superior del Poder Judicial

La Comunitat Valenciana es la tercera Comunidad con más casos de muertes en 2009.

En 2009, un 31% de las víctimas mortales de la violencia de género en el ámbito de la pareja, o ex pareja, habían formulado previamente denuncia contra ésta, lo que supone un incremento de un 11% respecto del año anterior, es un indicativo de la relación que puede haber entre denuncia y potencial peligro de asesinato.

También en 2009, las víctimas mortales extranjeras -un 38% frente a un 62% de españolas- adquieren una especial sobrerrepresentación, especialmente si se tiene en cuenta que la población femenina extranjera suponía en ese año un 11,24% del total de la población femenina en España mayor de 15 años.

GRAFICA 8. Tasa de mujeres asesinadas por su pareja o expareja en 2009 por Comunidad Autónoma.



FUENTE: Memorias del Consejo Superior del Poder Judicial

La Comunitat Valenciana posee la tercera tasa más alta de mujeres asesinadas por su pareja, o expareja, en 2009. Una tasa de 3,69 mujeres por cada 100.000 mujeres mayores de 15 años.

3. CENTRO SALUD.

No hay estadísticas de maltrato en el Centro de Salud de Benissa, es la Consellería de Sanitat quien cuenta con esta información.

En casos de maltrato, normalmente la mujer maltratada llama a la Policía y ésta la trae, tras la atención los médicos deben rellenar un parte de lesiones que se gestiona desde la Trabajadora Social o desde administración del Centro de Salud hacia el juzgado. Siempre que se dan esos casos se le sube una copia a la Trabajadora Social.

Según el protocolo, cuando la Trabajadora Social recibe un expediente se pone en contacto con la víctima, casi todas acuden o se habla por teléfono.

En ocasiones se retiran denuncias, se incumplen voluntariamente órdenes de alejamiento, en el primer caso no se puede intervenir aunque se pueda ser consciente de que la agredida pueda estar en peligro, en el segundo se puede obligar a ambas partes a cumplir la sentencia.



Se realizaron unas reuniones para poner en marcha un Protocolo Municipal que quedó pendiente de finalización (Juzgado, Servicios Sociales, Fuerzas de Orden, Abogadas).

ENTREVISTAS CON MUJERES DE BENISSA

Cuando se habla del tema la violencia/maltrato con las mujeres de Benissa, la charla pasa a un punto de mayor seriedad, se comentan los casos conocidos y el tono de la conversación cambia.

El perfil de victima del que hablan es de mujer de su mismo rango edad (30-45 años).

- “En el caso que yo conozco es ella la que nunca a querido que se supiera nada, creo, supongo que por los hijos”.

(Mujer de 32 años, Benissa)

- “El caso que conozco, ella lo llevaba “genial”, se casó con él y todo, y eso que la maltrataba con anterioridad”.
- “En este caso creo que es un problema de la educación de él, entendía que pegarle era algo normal, si le pegaba es porque se lo merecía”.
- “No ha habido denuncia. Era como un castigo asumido, ella lo asumía, era totalmente dependiente de él, no hacía nada sin consultarle”.
- “La madre de ella decía que: si el novio le pega es porque se lo merece”.

(Mujer de 38 años, Benissa)

- “Nos hemos peleado”, “Con quien hablas”, “Son celos”, “Se ha quedado sin trabajo”, “Consume alcohol y drogas”; No son causas, son excusas. Las mujeres en muchos casos se sienten incluso culpables”.

(Profesional Centro Salud Benissa)

- “La excusa que ponía ella es que él no ha tenido una familia, y eso lo hacía inestable”.

(Mujer de 40 años, Benissa)

En algún caso la respuesta de la familia era: “Ya se te pasará”, o se intenta tapar y transmitir aparente normalidad dentro de la familia.

- “Yo conozco un caso en que él tomaba drogas y alcohol y ella tenía depresiones, pero no relacionaba (o no quería ver) que los estilos de vida de su pareja la llevasen a ella a esta situación y eso que habían pasado muchos años. Incluso le defendía, más que nada por justificarse delante de la familia”.





(Mujer de 41 años, Benissa)

Las mujeres entrevistadas desconocen los recursos existentes y los mecanismo de información/denuncia. Hay quien dice que denunciaría de conocer algún caso, pero no sabe cómo hacerlo.

- “Yo sí que iría, (informar sobre maltrato ajeno) pero no sé si es anónimo, o no, no estoy informada de eso”.

(Mujer de 39 años, Benissa)

- “Cuando no es familiar o amiga, no sabes que hacer si meterte donde no debes o salvar a una persona”.

(Mujer de 32 años, Benissa)

ENTREVISTAS CON ADOLESCENTES DE BENISSA

- “Hay chicas jóvenes maltratadas, cada vez más”.

(Trabajadora Social Centro Salud Benissa)

Al hablar con adolescentes y analizar sus relaciones (entrevistados de 16 y 17 años estudiantes del IES de Benissa) se desprenden ciertas actitudes y comportamientos indicativos de cómo es su carácter y las relaciones entre sexos. Las chicas dicen que los chicos son más impulsivos, aunque después se arrepienten de lo que dicen o hacen, las chicas prefieren callar y esperar.

Los chicos son más tendentes a comentarios machistas, cuando se habla de machismo entre los chicos hay silencios que se pueden interpretar como afirmaciones. También dicen que no hay en ellos un interés en controlar los movimientos de sus parejas, pero se esconde cierto control real sobre los movimientos de ésta.

- “A veces los chicos hacen comentarios machistas en broma, pero aunque sea de broma y no digamos nada, nos ofende”.

(Mujer 16 años, Benissa)

Un chico comenta entre líneas que controla a su pareja y que si ésta hace algo que a él no le gusta “ya se dará cuenta ella de que lo ha hecho mal”. Muestra una actitud de superioridad y de intransigencia, pues está marcando como línea de actuación correcta la suya y no la de la pareja.





Hay chicos participantes en las entrevistas aparentemente quieren ser “correctos” pero en sus comentarios, o silencios, esconden otras creencias.

Se dan situaciones, incluso, en las que hay relaciones de dependencia entre adolescentes “lo quiero demasiado”, en el sentido de control férreo, insultos, etc., delante incluso de los padres.

Alguno reconoce que a veces le pegaría una bofetada a su pareja. No se atreve a continuar hablando, porque sabe que no es lo correcto.

Se han dado casos en los que se levantan la mano, bofetadas (tanto de chicas a chicos como viceversa), o comentarios como; “Cuando llegemos a casa veras”.

Algunos reconocen que se han quedado con ganas de pegar a su pareja.

- “A veces cuesta aguantarse (insultar o pegar a su pareja)”.

(Chico 17 años, Benissa)

Tanto las chicas como los chicos ven factores genéticos detrás de comportamientos o actitudes machistas y construyen sus relaciones con estas premisas que consideran difíciles de cambiar.

- “Alguno se podría domesticar, pero no creo que puedan cambiar”.

(Chica de 16 años, Benissa)

Se siguen patrones establecidos respecto los estereotipos de promiscuidad y/o infidelidad, las chicas piensan que la promiscuidad entre chicos es aceptada, incluso es reforzada por el grupo y a cambio para las chicas sigue siendo un estigma, incluso entre ellas. Marcando conscientemente roles diferenciados entre hombres y mujeres desde la adolescencia.

- “Los chicos airean más sus infidelidades”.

(Chica 16 años, Benissa)

- “Entre nosotras también etiquetamos”.

(Chica 16 años, Benissa)





2.10. SALUD

LAS ENFERMEDADES MÁS COMUNES EN LA MUJER

Hasta hace poco, la medicina ha tomado al hombre como estándar de tratamiento sin tener en cuenta las diferencias fisiológicas. Durante las últimas décadas parece que el panorama tiende a cambiar, se están realizando más investigaciones clínicas y desarrollando más programas de prevención específicamente dirigidos a las féminas.

Mujeres y hombres comparten muchos problemas de salud, pero no siempre les afecta del mismo modo. Un ejemplo es la enfermedad cardiovascular, para la que las mujeres tienen distintos factores de riesgo y presentan síntomas diferenciados. Además, algunas enfermedades son más frecuentes en mujeres, como la artritis, la obesidad, la depresión, jaquecas, lumbalgias, colon irritable, osteoporosis, problemas a la tiroides o anorexia.

Algunas de estas dolencias están asociadas al sistema hormonal como los quistes ováricos y el cáncer mamario.

Incluso hay enfermedades hasta ahora patrimonio masculino y que lo han dejado de ser por factores sociales (entrada al mundo laboral y los hábitos tóxicos, entre otros). Este hecho ha llevado a cambiar el patrón de enfermedades cardiovasculares o hipertensión, según publica "European Heart Journal", las mujeres hipertensas presentan tres veces más posibilidades de desarrollar diabetes tipo 2 que las que mantienen cifras de tensión arterial dentro de los límites establecidos como normales, especialmente las que sufren sobrepeso u obesidad. De igual manera las mujeres fumadoras son un 20% más propensas a desarrollar EPOC (enfermedad pulmonar obstructiva crónica) que los hombres.

Además, la mujer tiene una gran importancia en la salud de la sociedad en general relacionada con el rol de cuidadora, como consecuencia del proceso de socialización familiar.

LOS MALES LABORALES MÁS COMUNES EN LA MUJER

Algunas de las causas que mayor baja laboral conllevan son estrés, fatiga, dolor muscular, problemas visuales o auditivos, trastornos reproductivos y las relacionadas con el embarazo. Hay distintos desórdenes y situaciones laborales que pueden poner en riesgo el bienestar físico y mental de la mujer.

Otro grupo de enfermedades de elevada incidencia femenina son los problemas de



salud mental, según dato de un estudio¹², el perfil del paciente que solicita la baja laboral por depresión responde al de una mujer de entre 30 y 55 años de edad, con un bajo nivel socio-económico y educacional, escaso nivel de autoestima, deficiente soporte social e interrelacional y antecedentes familiares de depresión.

Si a los problemas derivados de enfermedades y/o bajas laborales más frecuentes en la mujer, se le suma que a menudo la jornada laboral femenina se duplica, debido a los trabajos “suaves” como atender la casa y cuidar de las/os hijas/os, o incluso se triplica, si la mujer asume un compromiso social, político o sindical, se produce una acumulación de tareas que aumenta aún más la sobrecarga física y mental.

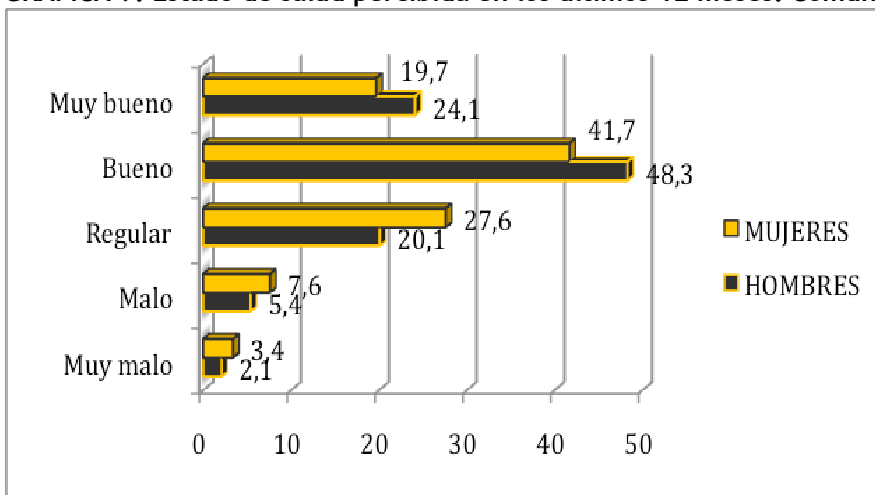
En relación al embarazo las bajas laborales van en paralelo a los procesos más habituales de lumbalgias, vómitos, malestar, problemas de movilidad y factores de miedos psicológicos. También es verdad que las parejas se implican cada vez más en los procesos relacionados con el embarazo, cada vez se vive más la paternidad.

En el Centro de Salud de Benissa se hacen talleres -pre y post- parto donde acuden tanto las madres como los padres.

- Las mujeres no saben, normalmente, que tienen derecho a reubicación en el puesto de trabajo si es posible, casos en los que se mantiene el sueldo al 100% asumido por INS, los responsables de la empresa no saben ni que existe.

(Trabajadora Social Centro de Salud de Benissa)

GRAFICA 9. Estado de salud percibida en los últimos 12 meses. Comunidad Valenciana



FUENTE: Encuesta Nacional de Salud 2006. Ministerio de Sanidad y Consumo.

Según la gráfica la mujer suele presentar unas sensaciones de salud percibida más negativa que los hombres.

¹² Estudio realizado por el área de salud de Lleida.



MUJERES Y SALUD EN BENISSA

Las pautas de enfermedades y bajas laborales en Benissa no varían en relación a otros lugares.

De las mujeres entrevistadas la mayoría son las que se encargan de llevar a los hijos al médico.

No consideran que las bajas laborales sean más frecuentes en mujeres, pero si que consideran que hay bajas laborales de mayor incidencia en las mujeres, como la depresión.

- “Yo los casos de bajas laborales que conozco por depresión siempre son de mujeres”

(Mujer de 41 años, Benissa)

Uno de los perfiles que más se ha destacado por parte de una de las profesionales entrevistadas en el Centro de Salud es el de; mujer de más de 55 años, educada en valores machistas, de convivencia en matrimonio con arraigado machismo, que cuida del marido, de las/os nietas/os, incluso de las/os hijas/os, que soporta cargas físicas que se van sumando al desgaste emocional y físico característico de la edad, con situaciones de estrés y cargas no compartidas. Están viviendo cambios generacionales en los que estas mujeres perciben que han cuidado de todos y no saben si alguien las va a poder cuidar.

- “Hay casos en los que la ansiedad, depresión, cefaleas, estrés, dolores varios, etc., son indicadores relacionados con una situación de machismo, sobre todo se da en mujeres de más de 55-60 años. No hay visibilidad de estos casos como maltrato, porque ellas mismas, por cultura no son conscientes, de que sea un problema. Mujeres mayores que vienen de relaciones machistas”.

(Profesional Centro Salud Benissa)

- “Sigue habiendo muchas relaciones machistas, aun no manifestadas en maltrato físico. El maltrato físico siempre viene precedido de maltrato psicológico”.

(Profesional Centro Salud Benissa)

- “El nivel cultural no influye en el tema de machismo o maltrato, ni siquiera por edad o nacionalidad aunque si que hay unas pautas”.

(Profesional Centro Salud Benissa)





Hay otra enfermedad, muy importante, eminentemente feminizada como es la anorexia, en Benissa se acaba de crear una asociación (BENCAB) para ayudar a mujeres con esta enfermedad.

Actualmente sigue estas pautas:

- Afecta considerablemente a la vida personal (familia y relaciones sociales) y a la vida profesional (bajas, incapacidad para desarrollar las tareas, sensación de incompetencia)
- Suele no ser visible por prejuicios de la familia a que se conozca y se hable sobre el caso.
- Cada vez se va ampliando más el rango de edad, anteriormente se daba más entre adolescentes y jóvenes (16-30 años) ahora se ha ampliado la horquilla 10-40 años.
- Afecta cada vez más a hombres (entre 5-10% de los casos).
- Los protocolos de tratamiento son lentos e insuficientes.

2.11. ÁMBITO DOMÉSTICO Y OCIO

LLEVAR LA CASA

En cuanto las tareas domésticas la balanza sigue estando muy inclinada hacia las mujeres, los hombres participan de forma puntual en tareas concretas y muchas veces se les tiene que pedir su participación.

En la generación (30-45 años) como la de las entrevistadas en Benissa, se dice que los hombres saben realizar todas las tareas, pero sobre todo se ocupan puntualmente del tema de cocina y compra, poner lavadora o tender, no se incorporan de pleno a la doble presencia trabajo/familia.

- “Saber, saben otra cosa es que lo hagan. El mío (marido) sabe hacer de todo, otra cosa es que lo haga”.

(Mujer de 32 años, Benissa)

- “El mío hace de todo menos administrar la casa”

(Mujer de 39 años, Benissa)

En general se considera más una ayuda que una doble tarea (trabajo/tareas domésticas), en muchas ocasiones se tiene que solicitar dicha ayuda.





- “Yo se lo tengo que pedir, está muy ocupado siempre (ironía)”.
(Mujer de 33 años)

Incluso en situaciones donde el marido está desocupado y la mujer trabaja, se siguen dando escenarios en los que no han modificado los roles y las responsabilidades en tareas de educación, gestión de la casa y la familia, como máximo llevar o recoger las/os niñas/os al colegio. La mujer sigue llevando las cargas de la casa.

- “Mi cuñado se ha quedado sin trabajo, si le sale algún trabajo lo hace, pero cuando no trabaja se va al bancal, no dedica el tiempo a la casa y la familia”.
(Mujer de 41 años, Benissa)

En ocasiones se considera un avance que el padre lleve a la/al niña/o al colegio, como un triunfo de la igualdad.

- “Se está encargando de llevarlo al colegio (hijo) y recogerlo, para mí eso es muy importante”
(Mujer de 33 años, Benissa)

A veces hay diferencias en cuanto la manera de hacer las cosas, principalmente porque las mujeres son las que realizan la tarea normalmente.

- “Yo prefiero hacerlo yo, pero si lo veo con la escoba no le voy a decir que la suelte porque sino no la cogerá nunca más”.
(Mujer de 33 años, Benissa)

- “Hay cosas que no las hace como a mí me gustaría pero yo no le digo que lo hace “mal” así consigo que me ayude”.
(Mujer de 32 años, Benissa)

- “Tampoco se trata de que mi forma de hacer las cosas sea la correcta”.
(Mujer de 39 años, Benissa)





- “No se trata de que me ayude, la tarea es compartida, pero a veces no delegamos porque no nos fiamos, por manías”.

(Mujer de 32 años, Benissa)

Las mujeres hablan de diferencia cultural, la educación recibida, que marca la diferencia en relación a los roles dentro de la familia y el grado de interiorización de estos roles. Históricamente la mujer pasa más tiempo en casa luego tiene que tomar decisiones y realizar acciones diarias en las que no puede contar con el marido.

- “Hay cosas que para mí son importantes y puede ser que para él no lo son, seguramente desde pequeños ya se han ido marcando diferencias”.

(Mujer de 41 años, Benissa)

- “El mío (marido) es que no está casi nunca en casa, si no está, ¿A ver qué comparto yo?”.

(Mujer de 41 años, Benissa)

- “Los hombres y las mujeres son diferentes, queramos o no queramos. Un instinto, pero es que también nos hemos fijados en nuestras madres, las mujeres se fijan en el patrón de la madre que marca su educación, hay algo genético pero también de educación”.

(Mujer de 39 años, Benissa)

En cuanto a la educación que están dando a sus hijas/os, las mujeres entrevistadas afirman que están educando en la igualdad.

- “Yo quiero que mis hijos hagan lo que hace su madre y lo que hace su padre, que sepan hacerlo todo”.

(Mujer de 39 años, Benissa)

Cuando hablamos de la realización de tareas domésticas con los estudiantes de ESO (16 años), se evidencian ciertas diferencias, mientras que para las mujeres es natural hablar de estos temas los chicos se incomodan más, y más cuando están delante de otros chicos, se miran de reojo, miden las palabras.

Los chicos reconocen que hacen tareas en casa pero solo algunas tareas concretas, no todas, además hay que insistirles para que las hagan. En algunos casos dicen que sus padres no hacen nada en casa, son las madres las que lo hacen todo, luego viven en entornos con los roles bien diferenciados.





OCIO Y TIEMPO LIBRE

La mujer normalmente saca el tiempo para ella del sobrante de tareas, incluso tiene que apoyarse en otras personas para poder tener tiempo. El tiempo libre y el uso de éste marca las obligaciones y las prioridades adquiridas por la mujeres en muchas ocasiones.

Según un estudio realizado por el INE (Instituto Nacional de Estadística) en 2004 sobre el uso del tiempo las mujeres dedican casi tres veces más de tiempo a la familia que los hombres (4,4% frente 1,57%) y los hombres dedican más tiempo a la vida social y a la diversión que las mujeres (2,04% frente 1,41%).

Todas las mujeres entrevistadas hablan de negociación con el marido para tener tiempo de ocio personal, mientras que en el caso de los hombres no influyen tanto las obligaciones familiares a la hora de practicar deporte.

- “En la lista eso es lo último (ocio personal/deporte)”.

(Mujer de 39 años, Benissa)

- “Trastorna la vida familiar. Me he dejado al niño en el comedor para poder ir a la piscina”.

(Mujer de 41 años, Benissa)

- “Yo esta conversación la he tenido con mi marido (tiempo de ocio personal), “tú tienes tu tiempo y yo el mío, pues busca horas”, me dice mi marido, pero yo no sé de dónde”.

(Mujer de 33 años, Benissa)

Para algunas mujeres, el tiempo libre es compartirlo con los hijos, no como escape personal.

- “Estar con la familia, con los niños, ir al parque...”

(Mujer de 32 años, Benissa)





- “Yo de vez en cuando me escapo, necesito libertad, al cine, donde sea yo sola, lo necesito, si no, no podría con todo, no tener a nadie que me busque”.

(Mujer de 41 años, Benissa)

Incluso superar la incomprensión del entorno familiar es difícil, puesto que se considera una cesión en la responsabilidad como esposa y/o madre.

- “He llegado al punto en el que he dicho lo que me gusta y lo hago, me ha costado un poco por la familia, el contexto, me han recriminado (está estudiando una diplomatura con 33 años y dos hijas/os)”.

(Mujer de 33 años, Benissa)

- “Mi madre no entendía como me iba sola (cine, deporte, compras), y como dejaba mis “obligaciones””.

(Mujer de 41 años, Benissa)

El uso y “abuso” de las/os abuelas/os para que se encarguen de las/los nietas/os es relativo a la edad de estos y las obligaciones adquiridas, todas dicen medir bien la carga que se atribuye a las/os abuelas/os, pero en ocasiones es necesario.

- “Mi madre no me ayuda más porque no puede, no puedo abusar. Sobre todo cuando necesito tiempo para mí”.

(Mujer de 41 años, Benissa)

- “Para como está de salud demasiado hace (la madre)”.

(Mujer de 39 años, Benissa)

Las/os adolescentes en Benissa comparten tiempo de ocio, tanto en grupos mixtos como en grupos del mismo sexo, la diferencia es que cambian los temas de conversación y la actitud de ambos, hay diferencias culturales y de roles que influyen en la forma de concebir el ocio entre sexos.

Los chicos buscan más darse a conocer y destacar mientras que las chicas valoran otros aspectos es sus relaciones sociales y personales, estos roles moldean sus hábitos de ocio y relaciones sociales en el futuro.

A pesar de estas diferencias percibidas todos los adolescentes dicen haber sido educados en la igualdad.





REGIDORIA DE LA DONA

2.12. ADMINISTRACIÓN LOCAL

ADMINISTRACIÓN

TABLA 33. Distribución del personal administración local Benissa, por departamento y sexo.

DEPARTAMENTO	HOMBRE	MUJER	TOTAL	% MUJER
Admon. Financiera	3	8	11	72,7
Admon. General	6	16	21	76,2
Alumbrado	3	0	3	0,0
Escuela Taller	3	4	7	57,1
Alumnos Escuela Taller	34	1	35	2,8
Archivo	1	0	1	0,0
Biblioteca	1	1	2	50,0
Cementerio	1	0	1	0,0
Consumo	1	1	2	50,0
Cultura	3	3	6	50,0
Deportes	10	1	11	9,0
Distrib. Aguas	13	2	15	13,3
Educación	3	1	4	25,0
EPA	2	7	9	77,7
Escola Musica	8	8	16	50,0
Gobierno Alcaldía	1	2	3	66,6
Juventud	0	2	2	100,0
Medio Ambiente	1	1	2	50,0
Obras y Servicios	1	1	2	50,0
Órganos de Gobierno	3	3	6	50,0
Promoción y Reinserción Social	1	4	5	80,0
Seguridad	30	5	35	14,3
Servicios Sociales	2	2	4	50,0
Turismo	1	3	4	75,0
Urbanismo	32	5	37	13,5
Prevención e Inserción Social	0	1	1	100,0
Promoció Llingüística	0	1	1	100,0
TOTAL	164	83	247	33,6

FUENTE: Área de personal Ajuntament de Benissa

TABLA 34. Distribución del personal administración local Benissa, por jefatura de departamento y sexo.

JEFATURAS	HOMBRE	MUJER	TOTAL	% MUJER
Jefaturas de departamento	14	16	30	53,3

FUENTE: Área de personal Ajuntament de Benissa





REGIDORIA DE LA DONA

TABLA 35. Distribución del personal administración local Benissa, por solicitud de formación, tipo de formación y sexo.

SOLICITUDES DE FORMACION	HOMBRE	MUJER	TOTAL	% MUJER
Formación 1	15	3	18	16,6
Formación 2	6	8	14	57,1
Formación 3	7	12	19	63,1
Formación 4	0	4	4	100,0
Formación 5	1	2	3	66,6
Formación 6	0	1	1	100,0
Formación 7	0	1	1	100,0
TOTAL	29	31	60	51,6

FUENTE: Área de personal Ajuntament de Benissa

TABLA 36. Distribución del personal administración local Benissa, por tipo de contratación y sexo.

TIPO CONTRATACION	HOMBRE	MUJER	TOTAL	% MUJER
FIJO	77	46	123	37,4
TEMPORAL	88	37	125	29,5

FUENTE: Área de personal Ajuntament de Benissa

TABLA 37. Distribución del personal administración local Benissa, por grupo de titulación y sexo.

GRUPO DE TITULACION	HOMBRE	MUJER	TOTAL	% MUJER
A1	3	6	9	66,6
A2	23	26	49	53,1
AP	69	5	74	6,7
C1	45	27	72	37,5
C2	24	19	43	44,2

FUENTE: Área de personal Ajuntament de Benissa

TABLA 38. Distribución del personal administración local Benissa, por demanda de conciliación familiar y sexo.

CONCILIACION	HOMBRE	MUJER	TOTAL	% MUJER
Flexibilidad horaria	2	6	8	75,0
Jornada reducida	0	2	2	100,0
Excedencia por cuidado hijos	0	2	2	100,0
TOTAL	2	10	12	83,3

FUENTE: Área de personal Ajuntament de Benissa





TABLA 39. Distribución del personal administración local Benissa, por participación en tribunales de selección de personal y sexo.

PROCESO DE SELECCIÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL	% MUJER
EPA	4	9	13	69,2
Escola Música	5	5	10	50,0
Peones	10	2	12	16,6
Auxiliar de Hogar	4	6	10	60,0
Monitor de Inglés	4	9	13	69,2
TOTAL	27	31	58	53,4

FUENTE: Área de personal Ajuntament de Benissa

TABLA 40. Distribución del personal administración local Benissa, por participación en selección de personal y sexo.

PROCESO DE SELECCIÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL	% MUJER
EPA	9	20	29	68,9
Escola Música	3	0	3	0,0
Peones	34	0	34	0,0
Auxiliar de Hogar	0	10	10	100,0
TOTAL	46	30	76	39,5

FUENTE: Área de personal Ajuntament de Benissa

TABLA 41. Distribución del personal administración local Benissa, por participación sindical en mesa, foro y sexo.

PARTICIPACION SINDICAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	% MUJER
Participación sindical en mesa y foro	11	5	16	31,2

FUENTE: Área de personal Ajuntament de Benissa

TABLA 42. Distribución del personal de Benissa Impuls, por departamento y sexo.

DEPARTAMENTOS	HOMBRE	MUJER	TOTAL	% MUJER
Dirección	1	0	1	0,0
Dirección de Servicios	1	0	1	0,0
Administración	3	1	4	25,0
Ecoparc	3	0	3	0,0
Taller	2	0	2	0,0
Limpieza Viaria	13	3	16	18,7
Limpieza Edificios	0	17	17	100,0
RSU	17	0	17	0,0
Jardines	9	0	9	0,0
Playas	3	0	3	0,0
Pintores	2	0	2	0,0
Camino	3	0	3	0,0
TOTAL	57	21	78	26,9

FUENTE: Área de personal Ajuntament de Benissa





REGIDORIA DE LA DONA

3. CUADROS DE RESUMEN ESTUDIO DE DIAGNÓSTICO

DATOS POBLACIÓN

datos de población

1. 14.002 habitantes.
2. 49,5% mujeres.
3. 49,2% extranjeras/os.
4. 90 nacionalidades en convivencia
5. 4.802 mujeres en edad activa 16-65 años. 34,3% del total de la población.

ECONOMÍA Y EMPLEO

contratación

1. Mayores tasas de paro en la mujeres, y menores tasas de actividad y empleo en relación a los hombres.
2. Segregación horizontal de la mujer trabajadora; empleos feminizados (comercio, administración, hogar, hostelería -cocina-).
3. Baja tasa de Autónomas, 15,6% en la provincia de Alicante.
4. Temporalidad mayor en mujeres que en hombres, especialmente en las jóvenes menores de 25 años.
5. A mayor formación mayor posibilidad de inserción en el mercado laboral.
6. En Benissa, el 95,4% de las contrataciones a mujeres son en el sector Servicios.

efecto de la crisis

1. Menor estabilidad laboral; mayor posibilidad de perder empleo.
2. Se despide antes a las/os empleadas/os con jornadas reducidas, frecuentemente mujeres.
3. Mayor vulnerabilidad en contratación irregular e inmigrantes.
4. Las mujeres actualmente son el 42,5% de los demandantes en Benissa.
5. Mayor efecto de la crisis en sectores masculinizados (construcción).





PROMOCIÓN, PUESTOS DIRECTIVOS Y EMPRENDEDURISMO

promoción y emprendedurismo

1. Las responsabilidades familiares impiden el crecimiento profesional de las mujeres en muchas ocasiones.
2. A pesar de igualarse en cuanto formación los puestos directivos siguen estando en manos de hombres principalmente.
3. Las empresas relevantes de Benissa han sido creadas y son gestionadas por hombres. Partimos de una sociedad de base agrícola con cultura empresarial reciente.
4. No se puede saber con exactitud el peso de la mujer en la economía de Benissa.
5. Las mujeres representan el 35,8% de los representantes legales de las empresas de Benissa y el 50% de los comercios.
6. Hay ayudas específicas para la mujer emprendedora y/o ayudas que discriminan positivamente el hecho de ser mujer.

CONCILIACIÓN

Conciliación entre vida laboral y familiar

1. La gran mayoría de las demandas de conciliación de la vida laboral y familiar en Benissa son de mujeres, trabajo de media jornada o de jornada adaptada al horario escolar.
2. Las cargas familiares de educación, cuidados y tareas siguen siendo soportadas por las mujeres, los cambios hacia la corresponsabilidad se están dando lentamente.
3. Las empresas de Benissa no aplican políticas conscientes de conciliación, ni conocen las ventajas que ello puede suponer (ventajas fiscales, de imagen, de clima laboral, etc.), se basan en el paternalismo y el intercambio de favores.





REGIDORIA DE LA DONA

LA PERCEPCIÓN SOCIAL DE LOS ROLES MASCULINOS Y FEMENINOS

la percepción social de los roles masculinos y femeninos

1. El trabajo doméstico sigue siendo realizado fundamentalmente por las mujeres, raramente se sigue el modelo doble presencia trabajo/familia en los hombres.
2. El hecho de verse descargados de parte de la responsabilidad asociada al rol masculino tradicional, no les hace percibir el trabajo doméstico como una obligación.
3. Las responsabilidades familiares no tienen un carácter voluntario para las mujeres, por lo que la prolongación excesiva de la jornada laboral tiene un coste, tanto físico como psicológico, más alto para ellas.
4. A pesar de los importantes cambios en la definición de la masculinidad, ésta sigue asociándose a la independencia, la seguridad económica y el éxito profesional, mientras que la identidad social femenina se vincula al matrimonio y la familia.

DISCRIMINACIÓN/IGUALDAD SALARIAL

discriminación/igualdad salarial

1. Hay diferencias salariales entre hombres y mujeres en Benissa.
2. Un informe de 2008 reveló que las mujeres españolas ganan un 27,7% menos que los hombres. Las mujeres tienden a negociar flexibilidad y desarrollo antes que salario.
3. Hay casos donde en profesiones de misma cualificación y categoría profesional las que son realizadas por hombres (operario, peón albañil) tienen mayor retribución y prestigio profesional que las realizadas por mujeres (limpieza, hogar, cocina, incluso auxiliar de administración).
4. En las entrevistas de selección de personal preguntan en muchas ocasiones si tienen pensado tener hijos, siempre lo preguntan a las mujeres, hay empresas que en igualdad de condiciones no incorporan mujeres en edad de “mayor riesgo” de embarazo.
5. A cambio se cree que las mujeres son más permeables a cambios, más conformistas, menos exigentes y más trabajadoras.
6. En Benissa no se han detectado casos de acoso en el lugar de trabajo ninguna de las entrevistadas dice haber conocido ningún caso.





EMBARAZO

embarazo

1. El momento de pre/post maternidad significa el 50% de las bajas laborales femeninas.
2. La ley facilita la reubicación en el puesto de trabajo en caso de ser necesario. Las mujeres entrevistadas conocen poco la legislación y las/os empresarias/os tampoco conocen las opciones que les ofrece la ley.
3. Las mujeres entrevistadas dicen que han tenido facilidades en el trabajo, pero normalmente con temor a perder el puesto, incluso se ha dado algún caso de discriminación explícita (riesgo de no renovación de contrato).
4. No hay políticas empresariales claras respecto al tratamiento de los procesos de pre-post maternidad. Este hecho causa inquietud en las trabajadoras.

EDUCACIÓN

PRIMARIA

primaria

1. Las madres y abuelas/os suelen ser los que van a recoger las/os niñas/os al colegio. Las madres se ocupan de todo lo relativo a la educación de las/os hijas/os.
2. La toma de decisiones, en materia de educación de las/os hijas/os, es consultada en pareja pero la decisión suele ser de la madre porque es la que conoce mejor las necesidades.
3. Se pide mayor coordinación de los colegios y profesores con los padres a la hora de planificar reuniones.
4. Los dos colegios de primaria tienen un elevado porcentaje de alumnos inmigrantes con cerca de 30 nacionalidades distintas.
5. Los dos centros siguen protocolos diferentes en materia de detección y mediación de conflictos familiares que afectan a las/os alumnos.
6. Los materiales educativos están diseñados según criterios de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.





SECUNDARIA

secundaria

1. Las chicas repiten menos, hay más fracaso entre los chicos. Las chicas estudian más, obtienen mejores resultados.
2. Les diferencian valores de concentración, constancia y disciplina, así como la imagen dentro del grupo de iguales, mientras que en las chicas se valoran las cualidades académicas, entre los chicos se valoran otros aspectos de representación social.
3. Las mujeres se han vuelto más competitivas, los hombres se han vuelto más cómodos, entre otras cosas porque hasta ahora han tenido salidas profesionales más fáciles y bien remuneradas, la tendencia está cambiando.
4. No se han detectado casos de violencia escolar en Benissa, pero sí que se detectan pautas de comportamientos machistas en adolescentes, influenciado por la convivencia de alumnos de diferentes nacionalidades y culturas.

UNIVERSIDAD

universidad

1. No hay datos locales sobre matriculadas/os y graduadas/os
2. Se matriculan más mujeres que hombres en las universidades españolas, aunque la Comunitat Valenciana es la segunda con el porcentaje más bajo.
3. A más formación más posibilidades de incorporación al mercado laboral, este hecho representa un incentivo para las mujeres a continuar con su carrera formativa y profesional.

ESCUELA DE ADULTOS BENISSA

escuela de personas adultas. EPA Benissa.

1. En conjunto es mayor el porcentaje de mujeres matriculadas en los programas formativos de la EPA de Benissa, especialmente para puestos en la administración (Junta Cualificadora) y Curso de Acceso a la Universidad.
2. Los hombres se matriculan más en formación reglada para la obtención del grado obligatorio, indica que hay un número mayor de hombres que no finalizan la educación obligatoria.
3. Las mujeres tienen más persistencia en los cursos





REGIDORIA DE LA DONA

MUJERES JOVENES

mujer y ser joven

1. Se ha producido un notable avance hacia una mayor igualdad. El nivel de cualificación no sólo es mayor que el de sus predecesoras sino que es similar al de los varones de su edad.
2. A diferencia de lo que ocurría hace unas décadas, las jóvenes ya no abandonan masivamente el mercado laboral después del matrimonio.
3. A pesar de todos estos cambios la precariedad general de las condiciones de trabajo es común a hombres y mujeres y es una tendencia de las sociedades actuales. Sumado a una posición histórica, de las mujeres, más frágil dentro del mercado laboral.
4. La organización social de los tiempos laborales, la contratación temporal, la diversificación de los tiempos y horarios de trabajo, la externalización o subcontratación de parte del trabajo a otras empresas no han beneficiado a la mujer en su incorporación masiva al mercado laboral.
5. Además, la persistencia de ciertos rasgos diferenciadores en la definición social de los roles masculinos y femeninos ha supuesto mayores cargas a la mujer trabajadora.

HISTORIA Y CULTURA

historia y cultura

1. La huella de la mujer en la historia conocida de Benissa es más bien reciente.
2. Desde la perspectiva de la antropología social la mujer tiene un papel fundamental como trasmisora de conocimientos en la cultura tradicional; el papel de educadora, cuidadora, vertebradora de la familia.
3. En la década de 1930 se dan los primeros movimientos hacia los derechos individuales de la mujer. Hasta que la mujer no ha conquistado derechos individuales y ha tenido visibilidad en el espacio público no toma peso en la historia colectiva.
4. Es a partir de la década de 1980 cuando la mujer se incorpora a la formación media y superior, participa de la vida cultural y política, cambia la estructura económica, adquiere mayor independencia y empiezan los cambios profundos en las relaciones laborales y sociales.





DEPORTE

deporte

1. No existe el mismo reconocimiento social al talento y al éxito deportivo de la mujer y del hombre.
2. Las mujeres relacionan la práctica deportiva con beneficios de salud y estéticos y los hombres con beneficios sociales o de entretenimiento.
3. Las mujeres asocian la actividad deportiva al ejercicio físico o deportivo de manera individual (natación, ejercicios en el agua, gimnasia, etc.), por el contrario, existe una mayor preferencia entre los hombres por practicar deportes en equipo.
4. A más instalaciones adecuadas más práctica deportiva entre las mujeres. Las mujeres tienen una visión diferente de la práctica deportiva.
5. La implicación de la familia con el deporte hace que las/os hijas/os crezcan en un entorno en el cual estas actividades son consideradas como un hábito más, lo cual hace que el/la niño/a lo acepte como algo que forma parte de su vida diaria.
6. Las mujeres representan el 27,6% de las/os inscritas/os en escuelas deportivas municipales de Benissa, todavía hay grandes diferencias tanto en número como en tipo de deporte.
7. La práctica deportiva asociada sigue siendo eminentemente masculina en Benissa (4 de cada 5 asociados son hombres), la práctica deportiva femenina suele ser más individual, no asociativa y no competitiva.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

participación ciudadana

1. Las mujeres representan el 44,5% de las/os asociadas/os en Benissa, destacando que forman mayoría en Asociaciones Sociales, de Vecinos y Juveniles, tienen poca participación en las Deportivas.
2. La representación de cargos de presidentes de asociaciones es todavía menor, por lo que se desprende que continúan siendo estructuras principalmente masculinizadas. 25,3% son presidentas de asociación, 74,7% hombres.





TRABAJO SOCIAL

trabajo social

1. No hay estadísticas de las intervenciones realizadas en servicios sociales.
2. El perfil de demandante es mayoritariamente mujer y solicita ayuda económica principalmente. La mujer realiza muchos trabajos irregulares sin cualificación ni reconocimiento (servicios doméstico, cuidados personales, etc.) que conllevan mayor riesgo de inestabilidad económica, sobre todo en mujeres sin otro aporte de renta, las mujeres suelen ser los elementos más vulnerables de riesgo de pobreza y de exclusión social.
3. Siempre hay más viudas, mujeres mayores que viven solas.

SERVICIO DE ATENCIÓN JURÍDICA A LA MUJER

servicio de atención jurídica a la mujer

1. Los casos más usuales del Servicio de Atención Jurídica a la Mujer de Benissa son relativos a la Tramitación de Divorcio y sus derivaciones (información previa, ejecución de sentencia, modificación de medidas), casos de Malos Tratos y Asesoramiento Fiscal y Laboral.
2. Normalmente suelen ser demandantes de poder adquisitivo limitado y formación primaria.
3. En la provincia de Alicante entre los años 2004 y 2009 el 28,4% de los procedimientos de Divorcio y el 9,4% de Separaciones fueron de carácter No Consensuado, pueden ser indicadores de conflictos no resueltos, por tanto potenciales de violencia.

DEPENDENCIA

dependencia

1. Tanto las solicitudes de atención (2 de cada 3) como las tareas de cuidados (95% de los casos) suelen recaer sobre las mujeres. Luego es un colectivo de especial interés.
2. Además de tener una esperanza de vida mayor, las mujeres suelen tener más dependencia funcional que los hombres, por lo tanto más años de ser dependientes.





violencia/maltrato

1. Principales agentes implicados: Servicios Sociales, Fuerzas de Seguridad/Poder Judicial, Centro de Salud.
2. Servicios Sociales; reciben casos derivados. Se les facilita información, recursos y ayuda. El objetivo es simplificar una situación compleja y confusa.
3. Oficina de Atención a las Victimas del Delito de Benissa; centraliza a los municipios de alrededor, pero el hecho de estar en Benissa ayuda a que se utilice más por residentes de Benissa. Los delitos de maltrato representan el 68% del total de casos (36,7% mujeres de nacionalidad española, el 63,3% restante extranjeras).
4. Guardia Civil; todos los casos pasan por su puesto, es la fuente más fiable. En 2009 hubo 13 casos (30,7% españolas), en 2010 se llevan ya 22 casos (50,0% españolas).
5. En el Centro de Salud no hay estadísticas de maltrato, pertenecen a la Conselleria de Sanitat. Los médicos deben rellenar un parte de lesiones que se gestiona desde el centro. Los casos que son derivados a la Trabajadora Social del Centro de Salud son gestionados por esta, se pone en contacto con las victimas.
6. En ocasiones se retiran denuncias.
7. El mayor número de casos registrados de maltrato son de mujeres extranjeras, especialmente de Europa y Latinoamérica.
8. La Comunitat Valenciana es la tercera Comunidad con más casos de muertes en 2009 y con la tercera tasa más alta de mujeres asesinadas por su pareja o expareja.
9. Sigue pendiente un protocolo municipal de actuación, coordinado con todos los agentes implicados.
10. Las mujeres de Benissa entrevistadas dicen no conocer los protocolos y las herramientas en caso de ser maltratadas o informar sobre maltrato cercano.
11. Se detectan actitudes machistas entre adolescentes en Benissa, reflejadas en ocasiones en insultos, amenazas, desprecio a la pareja, etc.





las enfermedades y bajas laborales más comunes en la mujer

1. Hasta hace poco, la medicina ha tomado al hombre como estándar de tratamiento sin tener en cuenta las diferencias fisiológicas. Las investigaciones están cambiando.
2. Gran importancia histórica de la mujer en la salud de la sociedad en general, relacionada con el rol de cuidadora. La que acompaña, cuida, se preocupa.
3. Algunas enfermedades son más frecuentes en mujeres, como la Artritis, la Obesidad, la Depresión, Lumbalgias, Colon irritable, Osteoporosis, problemas de Tiroides, Anorexia. Y las asociadas al sistema hormonal como los quistes ováricos y el cáncer mamario.
4. En relación al embarazo las bajas laborales van en paralelo a los procesos más habituales de lumbalgias, vómitos, malestar, problemas de movilidad y factores de miedos psicológicos.
5. La mujer suele tener una salud percibida peor que los hombres. Así como mayores problemas de movilidad en edades avanzadas, agravada por la constante aportación de cargas de la familia (marido, hijas/os, nietas/os).

tareas domésticas

1. La balanza sigue estando muy inclinada hacia las mujeres, los hombres participan de forma puntual en tareas concretas, muchas veces se les tiene que pedir su participación. No hay una doble presencia real y efectiva.
2. Se considera más una ayuda que una responsabilidad.
3. Hay todavía una pauta cultural diferenciada entre hombres y mujeres, la educación recibida, marcado por los roles dentro de la familia y el grado de interiorización de estos roles.
4. Siguen perdurando estos roles entre los adolescentes, aunque no tan marcados.
5. Históricamente la mujer pasa más tiempo en casa y con los hijos luego tiene que tomar decisiones y realizar acciones diarias en las que no puede contar con el marido.
6. Las mujeres entrevistadas consideran que están educando en igualdad a sus hijos, pero al mismo tiempo dicen que hay factores genéticos que marcan la distinta implicación de la mujer y el hombre en la familia.





REGIDORIA DE LA DONA

OCIO Y TIEMPO LIBRE

ocio y tiempo libre

1. La mujer normalmente “saca” el tiempo personal del sobrante de tareas, incluso tiene que apoyarse en otros para poder tener tiempo. El tiempo libre y el uso de éste marca las obligaciones y las prioridades adquiridas por la mujer.
2. Las mujeres entrevistadas hablan de negociación con el marido para tener tiempo de ocio personal, mientras que en el caso de los hombres no influyen tanto las obligaciones familiares a la hora de practicar deporte o tomarse tiempo de ocio.
3. Incluso cuesta superar la incomprensión del entorno familiar, puesto que tomarse tiempo personal se considera una cesión en la responsabilidad como esposa y/o madre.

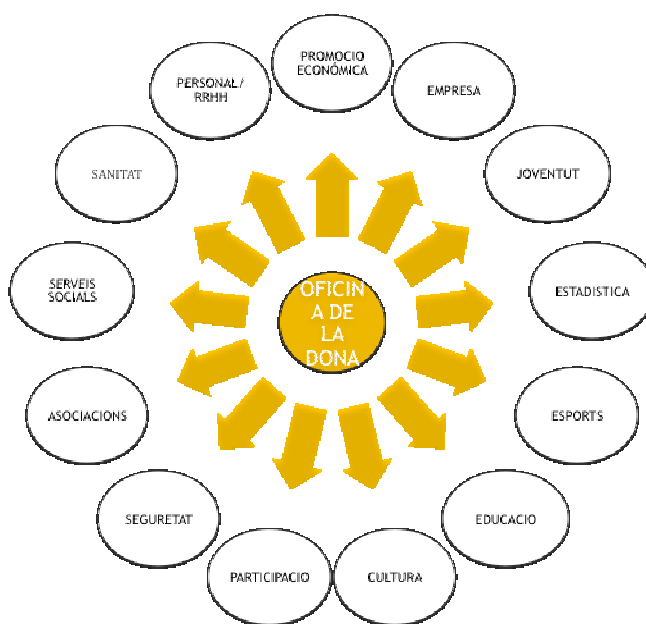


4. MODELOS DE ACCIÓN

4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS MODELOS DE ACCIÓN

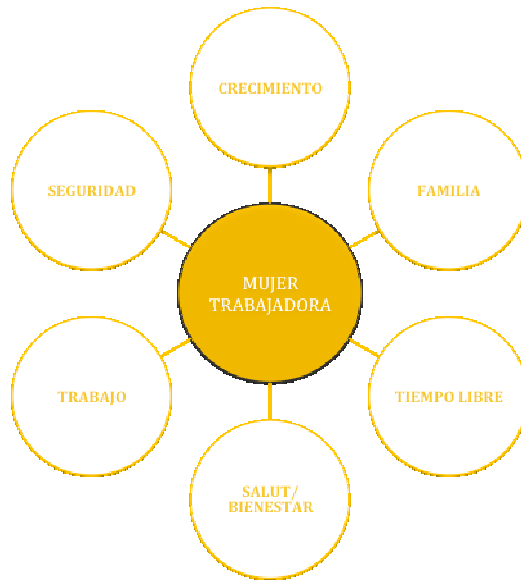
Los modelos de acción plantean los ejes estratégicos del Plan de Igualdad desde dos perspectivas; 1. Por área de intervención y 2. Por perfil de destinataria, quiere decir, que hay acciones que se deben planificar para un área concreta pero hay casos donde la intervención debe ser transversal sobre una población de referencia (tramo de edad, actividad, familia, nacionalidad, etc.), por alguna cualidad que defina ese perfil concreto.

MODELO 1. Aplicación del Plan por áreas de intervención.



El modelo 1 toma como centro la Oficina Municipal de la Dona, a través de este organismo se dirige la relación con el resto de departamentos, se coordinan las acciones del Plan con dichos departamentos y son estos los que aplican las acciones del Plan, bien a nivel interno (por ejemplo confección de estadísticas particulares del área), bien a nivel externo, cuando hay que aplicar acciones con otros agentes colaboradores del área (por ejemplo empresarios en el caso del área de Promoción Económica)

MODELO 2. Aplicación del Plan según perfil de destinataria.



En el caso del Modelo 2 las acciones son diseñadas según perfil de beneficiarias, si escogemos, por ejemplo, las necesidades de la Mujer Trabajadora, la intervención no se limita a un área, es transversal sobre una serie de áreas a determinar según las necesidades. La Oficina de Dona diseña las acciones conjuntamente con las áreas implicadas y estas ejecutan las acciones, como en el caso del Modelo 1.

4.2. ESTRATEGIAS DE ACCION POR ÁREAS

TRANSVERSALIDAD/ADMINISTRACION LOCAL

Las estrategias de acción a seguir desde la administración local van en dos direcciones paralelas, por un lado debe promover, proponer y evaluar las políticas transversales de igualdad a nivel comunitario y por otro implantar un Plan de Igualdad en la organización interna de la administración local.

- Diseñar las estrategias de difusión del Plan: Una vez aprobado el Plan en Pleno Municipal éste debe ser presentado a todos los departamentos y niveles de la administración local:
 - A jefas/es de servicio de forma conjunta.
 - Establecer reuniones departamentales con cada área para concretar e implementar las acciones.



- Presentar el Plan de Igualdad a la comunidad (a través de medios de comunicación, asociaciones, colectivos, grupos de interés, destinatarias, etc.).
 - De esta manera se busca también la implicación de los agentes internos y externos a la administración local.
 - Solicitar a todas las áreas y departamentos municipales la creación de estadísticas desagregadas por sexo para un mejor análisis de la situación de la mujer en Benissa y posibles líneas de actuación.
 - Solicitar que cada área describa las acciones de igualdad realizadas, en la memoria anual del departamento.
 - Definir acciones prioritarias y destinar recursos para la aplicación de las acciones del Plan.
 - Definir los perfiles de destinatarias, según el Modelo 2 de intervención. Mediante reuniones interdepartamentales.
 - Propiciar encuentros y foros de discusión con las administraciones más próximas.
 - Marcar objetivos específicos y aplicación del Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la administración local. En coordinación con el Área de Personal.
- Fomentar la formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional del funcionariado municipal, mediante módulos dentro de las materias de formación.
 - Formación en materia de igualdad de los responsables del Área de Personal.
 - Promover la igualdad de género en el acceso al empleo público, la carrera profesional, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías, y colectivos de la administración local.
 - Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad y la utilización de un lenguaje no sexista en los documentos oficiales, pliegos y contratos públicos.
 - Consolidar las medidas de profundización y sensibilización en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración local.
 - Promocionar la salud laboral de las empleadas públicas desde una perspectiva de género. Promoción de la salud sobre la prevención y detección de problemas por razón de sexo.
 - Diseñar las herramientas de evaluación del Plan de Igualdad de la Administración Local.





- Crear una Comisión Transversal de seguimiento y evaluación de las acciones del Plan de Igualdad.

ECONOMÍA Y EMPLEO

- Estudiar en profundidad la situación y necesidades de la mujer trabajadora en Benissa (creación de tasas y estadísticas locales de economía y empleo: indicadores de actividad, formación, calidad de empleo, promoción, discriminación, temporalidad, tipo de empleos).
- Una vez estudiados los indicadores de calidad de empleo definir las necesidades formativas y de inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos de mujeres, mediante reuniones interdepartamentales.
- Facilitar recursos a la mujer trabajadora y emprendedora: ayudas, conciliación, embarazo, discriminación, foros de intercambio de información, etc. A través de la web del área de Promoción Económica, la Oficina de la Dona y charlas para informar de estos recursos.
- Difundir entre empresariado las ayudas y bonificaciones de la implantación de un Plan de Conciliación en la empresa.
- Promover relaciones laborales más flexibles, creativas y autónomas de trabajo, mediante formación para el empresariado.
- Informar sobre legislación laboral a la mujer trabajadora a través de la web de la Oficina de la Dona y Participación Ciudadana, y charlas informativas.

EDUCACIÓN

- Medidas de sensibilización y formación en coeducación y valores igualitarios. A través de talleres en las Escuelas de Madres y Padres.
- Establecer protocolo de actuación con los centros de primaria ante la detección de casos de violencia machista/familiar.
- Edición y difusión de materiales de información y sensibilización para eliminar estereotipos y prejuicios sexistas entre los alumnos.
- Presentación del Plan Municipal entre Hombres y Mujeres en el Instituto de Educación Secundaria.





REGIDORIA DE LA DONA

- Difundir materiales y dar información para dotar de herramientas y recursos de refuerzo personal y resolución de conflictos a los adolescentes. Mediante charlas y talleres.
- Promover valores de crecimiento personal para las mujeres de todas las edades. Mediante charlas y talleres de crecimiento personal y autorrealización.

DEPORTE

- Fomentar los valores deportivos y de sana competencia tanto entre hombres como mujeres. A través de las escuelas deportivas y clubes deportivos.
- Promover la práctica deportiva y las competiciones deportivas mixtas. A través de las escuelas deportivas y clubes deportivos.
- Fomentar el deporte en familia. Diseño de actividades deportivas que puedan favorecer el deporte en familia a través del área técnica de deportes y los clubes deportivos.
- Promover el deporte femenino asociado. Informar a través de Participación Ciudadana y el Área de Deportes.
- Crear espacios donde las/os niñas/os pequeñas/os pueden empezar a hacer deporte mientras los padres practican deporte. A través de ludotecas y/o Banco de Tiempo.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

- Promover la participación ciudadana en el diseño de propuestas y acciones del Plan de Igualdad. Crear mecanismos de comunicación y participación como foros y/o destinar un punto del orden del día para propuestas en las asambleas de las asociaciones.
- Fomentar la creación de asociaciones de mujeres. Mediante charlas en los foros apropiados (empresa, deportes, salud, etc.)
- Fomentar la colaboración entre asociaciones con intereses en el mundo de la mujer. Coordinado desde la Oficina de la Dona y Participación Ciudadana.





- Difundir valores de igualdad, prevención de violencia y resolución de conflictos en las asociaciones de mujeres. Mediante charlas y talleres.
- Fomentar la participación de la mujer en cargos de responsabilidad dentro de la asociaciones.
- Promover valores de igualdad entre las culturas y nacionalidades en convivencia. Realizar actividades aprovechando los encuentros multiculturales.

SERVICIOS SOCIALES

TRABAJO SOCIAL

- Evitar la exclusión social y laboral de mujeres en riesgo. Favorecer la inserción laboral. Mediante coordinación e intercambio de información entre Servicios Sociales-Promoción Económica-Oficina de la Dona, para el diseño de acciones específicas.
- Apoyo y seguimiento continuo a mujeres mayores y dependientes. Con la utilización de los listados de mujeres dependientes y de usuarias de Menjar a Casa.
- Informar sobre todos los recursos disponibles para la mujere y la ubicación de estos recursos, mediante la publicación de una guía de recursos y recomendaciones.

VIOLENCIA

- Diseñar un protocolo de colaboración entre las áreas municipales y demás actores implicados en la prevención y atención a la mujer maltratada, (Servicios Sociales, Centro Salud, Fuerzas de Orden, Juzgado, etc.) para agilizar su atención.
- Creación de talleres de apoyo, auto ayuda, inserción, de la mujer maltratada.
- Vigilar especialmente los casos de conflicto en divorcios y separaciones, y los casos con denuncias anteriores. A través del Servicio de Atención Jurídica a la Mujer.





- Facilitar el acceso a la información para la denuncia y la colaboración ciudadana en la resolución de conflictos de violencia machista/familiar. A través de una campaña pública de información y en las charlas con los distintos colectivos.
- Trabajar con las asociaciones, especialmente de mujeres, para la detección, prevención y resolución de conflictos de maltrato. Mediante charlas, talleres y foros.
- Diseñar materiales en distintos idiomas y personalizados a culturas concretas sobre prevención, información y resolución de conflictos .
- Solicitar a los Servicios Sociales Penitenciarios que los penados a trabajos en beneficio de la comunidad trabajen en talleres y/o acciones del Plan de Igualdad.

SALUD

- Mostrar especial sensibilidad con aquellas enfermedades y perfiles de mujer que son más vulnerables y/o tiene mayor incidencia ciertas enfermedades.
- Dotar de información y herramientas para la detección y prevención de enfermedades que puedan afectar más a la mujer, mediante charlas a la población de riesgo.
- Colaboración con instituciones, asociaciones, fundaciones que trabajen en específico con ciertas patologías femeninas o mayor incidencia en la mujer. Firma de convenios, charlas, talleres.
- Crear campañas de sensibilización, especialmente dirigidas a adolescentes, jóvenes e inmigrantes, en relación a información de salud sexual y embarazos no deseados. A través de materiales y charlas.

ÁMBITO DOMÉSTICO Y OCIO

- Fomento de la coeducación y la doble presencia de los hombres en la vida domestica. A través de materiales y cursos de corresponsabilidad.
- Facilitar a la mujer mecanismos para el crecimiento personal y autorrealización, así como para el tiempo de ocio personal. A través de talleres de crecimiento personal y autorrealización y con la creación de un Banco de Tiempo.





5. APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

5.1. ACCIONES PRIORITARIAS

Según el análisis realizado sobre el diagnóstico y propuestas de acción del Plan de Igualdad las acciones priorizadas para empezar a trabajar una vez aprobado en Pleno Municipal, por prioridad de Tipo1 y prioridad de Tipo2, son las siguientes:

Tipo1

- 1) Comunicación interna del Plan de Igualdad a todos los departamentos de la administración, mediante reuniones conjuntas y departamentales.
- 2) Presentar las medidas del Plan Interno de Igualdad de la Administración Local.
- 3) Evaluar necesidades y disponibilidad de recursos, económicos y técnicos, para la aplicación de las acciones del Plan.
- 4) Formalizar el Protocolo de Atención y Prevención de la Violencia de Genero en colaboración con las áreas municipales y agentes implicados (Servicios Sociales, Centro Salud, Fuerzas del Orden, Juzgado, etc.).
- 5) Solicitar a todas las áreas y departamentos municipales la creación de estadísticas desagregadas por sexo para un mejor análisis de la situación de la mujer en Benissa y posibles líneas de actuación.
- 6) Diseñar una guía de recursos disponibles para la mujer y la ubicación de estos recursos.
- 7) Definir los principales perfiles de destinatarias, según el Modelo 2 de intervención.
- 8) Presentar el Plan de Igualdad en el Instituto de Secundaria. Difundir valores de igualdad, prevención de violencia y resolución de conflictos entre el colectivo adolescente.





Tipo2

- 1) Comunicar el Plan de Igualdad a las Asociaciones a través de una convocatoria extraordinaria de Participación Ciudadana. Especialmente a las asociaciones de mujeres.
- 2) Informar sobre legislación laboral y ayudas al empleo y autoempleo a la mujer trabajadora.
- 3) Estudiar en profundidad la situación y necesidades de la mujer trabajadora en Benissa (creación de tasas y estadísticas locales de economía y empleo: indicadores de actividad, formación, calidad de empleo, promoción, discriminación, temporalidad, tipo de empleos). Especialmente de los colectivos en mayor riesgo.
- 4) Crear y/o difundir políticas específicas para la mujer trabajadora y emprendedora: ayudas, conciliación, embarazo, discriminación, foros de intercambio de información, etc.
- 5) Difundir las ayudas y bonificaciones de la implantación de un Plan de Conciliación en la Empresa entre el empresariado.
- 6) Promover valores de igualdad entre sexos en las culturas y nacionalidades en convivencia.

5.2. TEMPORALIZACIÓN

La aplicación de las acciones previstas para el Plan de Igualdad se realizarán de acuerdo a las prioridades y recursos disponibles, según el estudio de prioridades se prevé desarrollar dichas acciones dentro del siguiente calendario.

Tipo1: a lo largo de 2011

El bloque de acciones de Prioridades Tipo 1 se prevé iniciar su aplicación en el momento que el Plan de Igualdad sea aprobado en Pleno Municipal. A partir de enero de 2011.

En primer lugar los puntos 1. Comunicación interna del Plan, 2. Plan de Igualdad Interno, 3. Evaluar Recursos y 4. Protocolo sobre la Violencia de Género.

Una vez realizadas las primeras reuniones con los departamentos se establecerá el protocolo de personalización de los indicadores estadísticos solicitados a cada área (punto 5), donde se establecerá el diseño y producción de la Guía de Recursos para la mujer (Punto 6). A continuación definir perfiles de destinatarias (Punto 7).





Finalmente, y en coordinación con Educación se presentará el Plan de Igualdad al centro de Secundaria (Punto 8), conjuntamente con charlas y materiales para difundir valores de igualdad, prevención de violencia y resolución de conflictos en entre el colectivo adolescente. Pues se considera un perfil de suma importancia para las relaciones de igualdad en el futuro.

Se prevé poder implementar las acciones prioritarias de Tipo 1 a lo largo del año 2011.

Tipo2

Las prioridades de Tipo2 se empezarán a implementar paralelamente a partir de 2011, también, en función de disponibilidad recursos económicos y técnicos.

El calendario de implementación del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se prevé entre los años 2011 y 2012.

5.1. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación de cualquier política pública es tan importante como la propia aplicación, pues nos va a permitir probar la efectividad de las acciones y las posibles correcciones sobre las mismas.

El agente de seguimiento del Plan será la Oficina Municipal de la Dona.

La evaluación la dividiremos en tres fases: Diseño, Procesos y Resultados/Impacto.

Evaluación de Diseño:

Con la situación de partida a través del estudio de diagnóstico y las acciones propuestas (recogidas gran parte de ellas en las entrevistas con los distintos departamentos y agentes) se promueven las reuniones con dichos actores para concretar las acciones y la metodología de aplicación. Se diseñan y/o se concretan los indicadores de medición de las intervenciones.

Evaluación de Procesos:

Una vez concretadas las acciones y la metodología de aplicación, se destinan los recursos necesarios y se marcan los puntos de control de las acciones, en tiempo y forma, midiendo la idoneidad de la metodología y corrigiendo aquellos procesos erróneos en su diseño o cambiantes por el entorno.

Evaluación de Resultados/Impacto:

La evaluación de Resultados y de Impacto se realiza al final de la intervención, o en el plazo que se determine. La evaluación de resultados mide el cumplimiento de los objetivos de partida de la intervención, de forma cualitativa y/o cuantitativa, según necesidades.





INDICADORES DE EVALUACIÓN I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE BENISSA

LINEA ESTRATÉGICA	ACTOR RESPONSABLE	INDICADOR
DATOS DE POBLACIÓN BENISSA		
Datos de población	Estadística	Tasa de mujeres del total de población
Datos de población	Estadística	Tasa de mujeres activas
Datos de población	Estadística	Tasa de mujeres extranjeras
ECONOMÍA Y EMPLEO		
Actividad femenina	Servef-Creama	Tasa de mujeres demandantes de empleo
Actividad femenina	Servef-Creama	Tasa de mujeres activas
Actividad femenina	Servef-Creama	Actividades feminizadas. Segregación horizontal
Actividad femenina	Servef-Creama	Sectores feminizados
Calidad de empleo	Servef-Creama	Tasa de temporalidad de contratos
Calidad de empleo	Servef-Creama	Tasa de contratos indefinidos
Calidad de empleo	Creama	Número de empresas con políticas de Conciliación
Calidad de empleo	Creama	Tasa de mujeres con flexibilidad laboral
Calidad de empleo	Creama y Oficina de la Dona	Número de eventos de promoción de las políticas de conciliación
Calidad de empleo	Creama y Oficina de la Dona	Número de eventos de información de legislación laboral a trabajadoras
Calidad de empleo	Creama y Oficina de la Dona	Denuncias y/o informes de discriminación salarial
Calidad de empleo	Creama y Oficina de la Dona	Denuncias y/o informes de acoso laboral
Emprendedurismo	Servef-Creama	Tasa de autónomas/empresarias
Emprendedurismo	Servef-Creama	Número de mujeres acogidas a ayudas de creación de empresa
CORRESPONSABILIDAD		
Maternidad/Paternidad	Oficina de la Dona-Centro de Salu	Tasa de hombres que participan en talleres de pre y post maternidad
Maternidad	Creama-Oficina de la Dona	Número de mujeres que solicitan reubicación en el puesto de trabajo
Coeducación	Regidoria d'Educació-Participación Ciudadana- AMPA's-Oficina de la Dona	Tasa de hombres que participan en charlas, cursos y talleres de coeducación
Coeducación	Regidoria d'Educació-Participación Ciudadana-AMPA's-Oficina de la Dona	Número de eventos relacionados con el fomento de la coeducación y la corresponsabilidad
Doble presencia	Oficina de la Dona	Tasa de participación de hombres en talleres de corresponsabilidad y doble presencia familiar





EDUCACIÓN		
Fracaso escolar	Regidoria d'Educació	Tasa de abandono y fracaso escolar
Absentismo escolar	Regidoria d'Educació-Servicios Sociales	Tasa de absentismo escolar
Violencia	Regidoria d'Educació-Servicios Sociales	Denuncias y/o expedientes de violencia entre jóvenes y adolescentes
Formación superior	Regidoria d'Educació	Tasas de matriculadas y graduadas universitarias
Formación de adultos	EPA Benissa	Tasa de matriculadas por tipo de formación
Fomento de valores de igualdad	Regidoria d'Educació-Oficina de la Dona	Número de eventos relacionados con el fomento de los valores de igualdad y recursos personales en jóvenes y adolescentes
CULTURA		
Promoción cultural	Regidoria de Cultura-Oficina de la Dona	Número de eventos dedicados a la promoción cultural de la mujer
DEPORTE		
Promoción del deporte	Regidoria d'Esports	Tasa de matriculadas en instalaciones deportivas de Benissa
Promoción del deporte	Regidoria d'Esports	Tasa de matriculadas en escuelas deportivas y clubes deportivos
Promoción del deporte	Regidoria d'Esports	Número de eventos de fomento del deporte mixto
Promoción del deporte	Regidoria d'Esports	Número de eventos de fomento del deporte en familia
PARTICIPACION CIUDADANA		
Promoción del asociacionismo	Participación ciudadana	Tasa de mujeres asociadas
Promoción del asociacionismo	Participación ciudadana-Oficina de la Dona	Número de asociaciones de mujeres creadas
Promoción de la colaboración entre asociaciones	Participación ciudadana-Oficina de la Dona	Número de proyectos entre asociaciones vinculadas al mundo de la mujer
Promoción de la gestión asociativa	Participación ciudadana	Tasa de mujeres en juntas y presidentas de asociación
Participación en Plan de Igualdad	Participación ciudadana-Oficina de la Dona	Número de propuestas de las asociaciones para el Plan de Igualdad
Valores multiculturales de la igualdad	Participación ciudadana-Oficina de la Dona	Número de eventos y proyectos para fomentar la igualdad entre sexos en colectivos extranjeros
Promoción de valores de igualdad	Participación ciudadana-Oficina de la Dona	Número de eventos relacionados con la prevención y resolución de conflictos en asociaciones





REGIDORIA DE LA DONA

SERVICIOS SOCIALES		
Estadísticas de usuarias	Servicios Sociales	Tasa de mujeres demandantes de servicios
Riesgo de exclusión social	Servicios Sociales	Tasa de mujeres en riesgo de exclusión social
Dependencia	Servicios Sociales	Tasa de solicitantes de ayuda a la dependencia
Dependencia	Servicios Sociales	Número de mujeres que viven solas
Asistencia jurídica	Servicios Sociales	Número de usuarias Servicio de Atención Jurídica
Asistencia jurídica	Servicios Sociales	Tasa de usuarias de la Oficina de Atención a las Víctimas del Delito
Violencia de género	Servicios Sociales-Oficina de la Dona-Juzgado-Fuerzas de Orden-Centro de Salud	Número unificado de denuncias y casos tratados
Violencia de género	Servicios Sociales-Oficina de la Dona	Tasa de casos con seguimiento personal
Violencia de género	Servicios Sociales-Oficina de la Dona-Fuerzas del Orden	Tasa de denuncias por nacionalidad
Violencia de género	Servicios Sociales-Oficina de la Dona	Tasa de mujeres maltratadas que participan en proyectos de apoyo
Violencia de género	Servicios Sociales-Oficina de la Dona-Juzgado-Fuerzas del Orden	Tasa de retirada de denuncias
Violencia de género	Oficina de la Dona	Número de eventos de prevención, información y resolución de conflictos
SALUD Y BIENESTAR		
Prevención de enfermedades feminizadas	Centro Salud-Regidoria de Sanita-Oficina de la Dona	Número de eventos de prevención de enfermedades y promoción de la salud para mujeres
Prevención de enfermedades feminizadas	Centro Salud-Regidoria de Sanita-Oficina de la Dona	Número de bajas laborales y tipo de bajas
TRANSVERSALIDAD		
Difusión del Plan	Oficina de la Dona	Número de eventos de difusión del Plan de Igualdad
Difusión y coordinación	Oficina de la Dona	Número de reuniones realizadas con las distintas áreas y actores participantes en el plan
Recursos	Gobierno local-Oficina de la Dona	Recursos económicos y técnicos destinados a la aplicación del Plan
Indicadores por área	Oficina de la Dona	Tasa de aplicación de indicadores aplicados por área
Difusión y coordinación	Oficina de la Dona	Número de eventos de participación en foros y actividades con otras administraciones





REGIDORIA DE LA DONA

PLAN DE IGUALDAD ADMINISTRACIÓN LOCAL		
Difusión de la igualdad	Personal- Oficina de la Dona	Tasa de cursos de formación en los que se ha incluido materia sobre igualdad
Promoción de la igualdad	Personal- Oficina de la Dona	Número de cursos sobre igualdad en el que ha participado técnicos de las áreas de Personal y Oficina de la Dona
Promoción de la igualdad en documentos oficiales	Gobierno Local-Oficina de la Dona	Número de documentos oficiales donde se ha incorporado el lenguaje no sexista
Conciliación	Personal-Oficina de la Dona	Tasa de solicitudes de medidas de conciliación de las empleadas de la administración local
Distribución del personal de la administración local	Personal-Oficina de la Dona	Tasa de mujeres empleadas en la administración local
Distribución del personal de la administración local	Personal-Oficina de la Dona	Tasa de mujeres jefas de servicio
Distribución del personal de la administración local	Personal-Oficina de la Dona	Tasa de distribución de grupos, subgrupos profesionales y categorías de la administración local.
Selección de personal	Personal-Oficina de la Dona	Tasa de mujeres participantes en selección de personal





6. BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN

BIBLIOGRAFÍA

- Diputació d'Alacant 2005.
“Hi ha un altre camí. Guia Informativa sobre la violencia contra la Dona”.
- Diputació d'Alacant 2009.
“Plan Provincial por la Igualdad de Género 2009-2011”.
- Joan Josep Cardona i Ivars. Publicacions de J.J. Cardona, Benissa 2004
“Els totals de la Població de Benissa”.
- Generalitat Valenciana. Fundació Bancaixa. 2008.
“Protocolo de actuación para la atención de las mujeres victimas de violencia de género”.
- Generalitat Valenciana 2009.
“I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens de l'Administració de la Generalitat (2010 - 2012)”.
- Generalitat Valenciana 2009.
“Guía de la Conciliación de la Vida personal y laboral”
- Generalitat Valenciana 2010.
“Pla d'Igualtat entre Dones y Homes de l'Administració de la Generalitat Valenciana”.
- INEM. Servicio Público de Empleo Estatal , Observatorio de las Ocupaciones, 2010.
“Informe del Mercado de Trabajo de la Mujer en Alicante, 2009”.
- Instituto de la Mujer, 2005.
“Autoempleo y actividades empresariales de la mujeres en España”
- Instituto de la Mujer, 2006.
“Actitudes y práctica deportiva de las Mujeres en España 1990-2005”.
- Instituto de la Mujer, 2006.
“Las mujeres jóvenes y el trabajo”
- Instituto de la Mujer, 2006.
“Mujer, discapacidad y Violencia”.





Instituto de la Mujer, 2007.

“Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo”.

Instituto de la Mujer 2007. Fundación Mujeres

“Guía de sensibilización y formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”.

Instituto de la Mujer, 2007.

“Plan Estratégico de Igualdad oportunidades. Instituto de la Mujer(2008-2011)”

Instituto de la Mujer, 2008

“100 estudios para la Igualdad. 25 aniversario del Instituto de la Mujer”.

Instituto de la Mujer, 2008.

“Acceso al mercado laboral de las tituladas superiores en España: empleabilidad y cualificación”.

Instituto de la Mujer, 2008.

“Plan de Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”

Instituto de la Mujer.

“Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa”.

Páginas webs destacadas.

Ajuntament de Benissa

<http://www.ayto-benissa.es/>

Consejo General del Poder Judicial

<http://www.poderjudicial.es>

Diario 20 minutos. Violencia machista adolescente

<http://www.20minutos.es/noticia/758751/0/violencia/machista/adolescentes/>

Diputació d'Alacant.

<http://www.ladipu.com>

Duoda. Centre de Recerca de les Dones. Universitat de Barcelona

<http://www.ub.duoda.es>

Fundació Surt

<http://www.fundaciosurt.org>

Generalitat Valenciana (Justicia, Salut, Economia i Hisenda, Economia i Ocupació, Institut Valencia de Estadística -IVES-)

<http://www.gva.es>





Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad
<http://www.inmujer.es>

INE. Instituto Nacional de Estadística
<http://ine.es>

INEM.
Red Trabaja. Ministerio de Trabajo e Inmigración
<http://www.redtrabaja.es>

Ministerio de Trabajo e Inmigración
<http://www.mtin.es>

Servef
<http://www.gva.es/servef>



